



Teismo praktikos rinkinys

GENERALINIO ADVOKATO
GIOVANNI PITRUZZELLA IŠVADA,
pateikta 2019 m. sausio 31 d.¹

Byla C-55/18

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)
prieš
Deutsche Bank SAE,
dalyvaujant:
Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT),
Confederación General del Trabajo (CGT),
Confederación Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA),
Confederación Intersindical Galega (CIG)

(*Audiencia Nacional* (Nacionalinis Teismas, Ispanija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Darbuotojų sveikatos apsauga ir sauga darbe – Darbo laiko organizavimas – Direktyva 2003/88/EB – Dienos poilsis – Savaitės poilsio laikas – Maksimali darbo savaitės trukmė – Pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalis – Direktyva 89/391/EEB – Darbuotojų sauga ir sveikata darbo vietoje – Įmonių pareiga įdiegti kasdienio darbo laiko apskaitos sistemą“

1. Ar, siekiant užtikrinti visapusišką darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos veiksmingumą ir Direktyvos 2003/88/EB² tikslų įgyvendinimą, visų pirma nustatant maksimalius darbo laiko apribojimus, valstybės narės turi nustatyti darbdaviui pareigą sukurti priemones, skirtas faktinei kasdienio darbo ir darbo savaitės trukmei apskaičiuoti?

2. Tai iš esmės yra prašymo priimti prejudicinį sprendimą, kurį Teisingumo Teismui pateikė *Audiencia Nacional* (Nacionalinis Teismas, Ispanija), nagrinėjantis šią bylą, klausimas. Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas nagrinėjant kolektyvinį ieškinį, kurį pareiškė kelios darbuotojų profesinės sąjungos, siekdamos nustatyti pareigą ir įpareigoti atsakovą *Deutsche Bank SAE* (toliau – *Deutsche Bank*) įdiegti faktinio kasdienio darbo laiko registravimo sistemą, pagal kurią būtų galima patikrinti, ar tinkamai laikomasi teisės aktuose ir kolektyvinėse sutartyse nustatyto darbo laiko.

3. Šioje išvadoje paaiškinsiu, kodėl manau, kad iš Sąjungos teisės kyla valstybių narių pareiga sukurti darbo laiko apribojimo taisykles, nors ir suteikiant valstybėms narėms diskreciją, siekiant Direktyvos 2003/88 minimalaus suderinimo, ir užtikrinti veiksmingą tokių darbo laiko apribojimų taisyklių laikymąsi, įdiegiant faktiškai dirbtų valandų apskaitos sistemas. Manau, kad jei valstybės narės teisėje nėra panašių mechanizmų, tai sumažina minėtos direktyvos veiksmingumą.

¹ Originalo kalba: italų.

² 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 381).

4. Taigi manau, kad Direktyva 2003/88 draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, pagal kurias iš darbdavių aiškiai nereikalaujama taikyti kokios nors formos darbuotojų įprasto darbo laiko bendros apskaitos ar kontrolės.

I. Teisinis pagrindas

A. Sąjungos teisė

5. Direktyvos 2003/88 4 konstatuojamojoje dalyje nustatyta:

„(4) Tikslu pagerinti darbuotojų saugą, higieną ir sveikatą darbe neturėtų būti siekiama vien dėl ekonominių priežasčių.“

6. Direktyvos 2003/88 3 straipsnyje „Dienos poilsis“ nurodyta:

„Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 11 valandų nepertraukiamo kasdienio poilsio laiką per parą.“

7. Direktyvos 2003/88 5 straipsnyje „Savaitės poilsio laikas“ nustatyta:

„Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad per kiekvieną septynių dienų laikotarpį kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 24 valandų nepertraukiamo poilsio laiką ir 3 straipsnyje nurodomas 11 kasdienio poilsio valandų.“

8. Direktyvos 2003/88 6 straipsnyje „Maksimalus savaitės darbo laikas“ nurodyta:

„Valstybės narės imasi priemonių užtikrinti, kad, atsižvelgiant į būtinybę garantuoti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą:

- a) savaitės darbo laikas būtų apribotas įstatymais ar kitais teisės aktais arba kolektyvinėmis sutartimis ar darbdavių ir darbuotojų susitarimais;
- b) vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį nebūtų ilgesnis kaip 48 valandos.“

9. Direktyvos 2003/88 22 straipsnyje „Įvairios nuostatos“ numatyta:

„Valstybė narė gali netaikyti 6 straipsnio, jei ji laikosi bendrųjų principų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos ir imasi priemonių užtikrinti, kad:

- a) joks darbdavys nereikalautų iš darbuotojo dirbti per septynias dienas daugiau kaip 48 valandas, apskaičiuotas kaip 16 straipsnio b punkte nurodyto pamatinio laikotarpio vidurkis, jei jis negavo darbuotojo sutikimo dirbti tokį darbą;
- b) joks darbuotojas dėl darbdavio veiksmų nepatirtų jokių nuostolių dėl to, kad jis nenori sutikti dirbti tokį darbą;
- c) darbdavys turėtų visų tokį darbą dirbančių darbuotojų naujausius sąrašus;
- d) sąrašai būtų perduoti kompetentingosioms institucijoms, kurios dėl su darbuotojų sauga ir (arba) sveikata susijusių priežasčių gali uždrausti arba apriboti galimybę viršyti savaitės darbo valandų skaičių;

- e) kompetentingųjų institucijų prašymu darbdavys pateiktų joms informaciją apie tuos atvejus, kai darbuotojai sutiko per septynias dienas dirbti daugiau kaip 48 valandas, apskaičiuotas kaip 16 straipsnio b punkte nurodyto pamatinio laikotarpio vidurkis.

<...>

3. Nusprendusios pasinaudoti šiame straipsnyje numatytomis galimybėmis, valstybės narės nedelsdamos informuoja apie tai Komisiją.“

10. 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyvos 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo³ 4 straipsnio 1 dalyje nustatyta:

„Valstybės narės imasi būtinų priemonių, kad užtikrintų, jog darbdaviai, darbuotojai ir darbuotojų atstovai laikytųsi teisinių nuostatų, būtinų šiai direktyvai įgyvendinti.“

11. Direktyvos 89/391 11 straipsnio 3 dalyje nurodyta:

„Darbuotojų atstovai, atsakingi už darbuotojų saugą ir sveikatą, turi teisę prašyti darbdavį imtis atitinkamų priemonių ir teikti jam pasiūlymus darbuotojams kylančiam pavojui sumažinti ir (arba) pašalinti pavojaus šaltinius.“

B. Ispanijos teisės aktai

12. *Estatuto de los Trabajadores* (Darbuotojų statutas) redakcijos, galiojusios priėmus 2015 m. spalio 23 d. *Real decreto legislativo 2/2015* (Karaliaus įstatyminis dekretas Nr. 2/2015), kuriuo buvo priimtas Darbuotojų statuto reformos tekstas⁴ (toliau – Darbuotojų statutas), 34 straipsnyje nustatoma:

„1. Darbo laiko trukmė yra tokia, kaip nustatyta kolektyvinėse ar individualiose darbo sutartyse. Maksimali įprasto darbo laiko trukmė yra 40 valandų per savaitę faktinio darbo, apskaičiuoto pagal metų vidurkį. <...>

3. Nuo vienos darbo dienos pabaigos iki kitos darbo dienos pradžios turi praeiti ne mažiau kaip 12 valandų. Faktinio darbo laiko įprasta trukmė negali viršyti 9 valandų per dieną, išskyrus atvejus, kai kolektyvinėje sutartyje, o jei tokios nėra – įmonės ir jos darbuotojų atstovų susitarime kasdienis darbo laikas paskirstomas kitaip, tačiau bet kuriuo atveju laikantis poilsio tarp darbo dienų laiko. <...>“

13. Darbuotojų statuto 35 straipsnyje „Viršvalandžiai“ nurodyta:

„1. Viršvalandžiais laikomas darbo laikas, viršijantis maksimalią įprasto darbo trukmę, nustatytą pagal ankstesnį straipsnį. <...>

2. Viršvalandžių skaičius negali viršyti 80 valandų per metus. <...>

4. Viršvalandinis darbas yra savanoriškas su sąlyga, kad jis yra nustatytas kolektyvinėje ar individualioje darbo sutartyje, neviršijant 2 dalyje nustatytų apribojimų.

5. Siekiant apskaičiuoti viršvalandžius, kiekvieno darbuotojo darbo laikas kasdien yra registruojamas ir tam tikru metu pridedamas mokant atlyginimą, o darbuotojas gauna dokumento, kuriuo patvirtinamas atitinkamas mokėjimas, kopiją.“

3 OL L 183, 1989, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 349.

4 BOE, Nr. 255, 2015 m. spalio 24 d.

14. 1995 m. rugsėjo 21 d. *Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo* (Karaliaus dekretas Nr. 1561/1995 dėl konkrečių darbo valandų)⁵ tryliktoje papildomoje pastaboje „Darbuotojų atstovų kompetencija darbo laiko srityje“ numatyta:

„Nepažeisdami darbuotojų atstovams Darbuotojų statute ir šiame karaliaus dekrete suteiktų įgaliojimų darbo laiko srityje, tokie atstovai turi teisę <...>:

a) <...>

b) kas mėnesį gauti informaciją iš darbdavio apie darbuotojų dirbtus viršvalandžius, nepriklausomai nuo taikomo atlyginimo formos; šiuo tikslu jie gauna Darbuotojų statuto dokumento kopiją, nurodytą 35 straipsnio 5 dalyje.“

II. Faktinės bylos aplinkybės, procesas ir prejudiciniai klausimai

15. 2017 m. liepos 26 d. *Federación de Servicios de Comisiones Obreras* (Darbuotojų komisijų teikiamų paslaugų federacija, CCOO) – darbuotojų profesinė sąjunga, kuri yra valstybinių lygmeniu Ispanijoje gausiausiai atstovaujamos profesinių sąjungų organizacijos dalis, pateikė *Audiencia Nacional* (Nacionalinis Teismas) kolektyvinį ieškinį prieš *Deutsche Bank* ir paprašė priimti sprendimą, kuriuo *Deutsche Bank* būtų įpareigotas įdiegti darbuotojų faktinio kasdienio darbo laiko registravimo sistemą.

16. Viena vertus, šia sistema turėtų būti užtikrinamas siekis patikrinti, kaip laikomasi nustatyto darbo laiko, kita vertus, siekis patikrinti, kaip laikomasi pareigos pateikti profesinių sąjungų atstovams informaciją apie per mėnesį dirbtus viršvalandžius pagal Darbuotojų statuto 35 straipsnio 5 dalį ir Karaliaus dekretu Nr. 1561/1995 trečią papildomąją pastabą.

17. Į bylą palaikyti CCOO pozicijos įstojo keturios kitos profesinių sąjungų organizacijos: *Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT)*, *Confederación General del Trabajo (CGT)*, *Confederación Solidaridad de Trabajadores Vasco (ELA)* ir *Confederación Intersindacal Galega (CIG)*.

18. Ieškovų manymu, pareiga įdiegti kasdienio darbo laiko registravimo sistemą siejama su Darbuotojų statuto 34 ir 35 straipsnių, taikomų kartu su Pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalimi ir Direktyvos 2003/88 3, 5, 6, 8 ir 22 straipsniais, aiškinimu. Savo ruožtu *Deutsche Bank* teigia, jog iš *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas) 2017 m. kovo 23 d. ir balandžio 20 d. sprendimų darytina išvada, kad Ispanijos teisės aktuose tokia bendra pareiga nenumatyta.

19. *Audiencia Nacional* (Nacionalinis Teismas) konstatavo, kad nors atsakovo įmonė yra *įpareigota laikytis daugelyje šios srities nacionalinių ir įmonių kolektyvinių sutarčių numatytų įvairių taisyklių* dėl darbo laiko, joje neatliekamas joks darbuotojų dirbto faktinio darbo laiko registravimas, pagal kurį būtų galima patikrinti, ar laikomasi darbo laiko taisyklių, numatytų įstatymų ir kolektyvinių sutarčių nuostatose, ir galimo viršvalandžių skaičiaus reikalavimo. Atsakovo įmonė naudoja kompiuterių taikomąją programą (*Absences Calendar*), kurioje galima registruoti tik tuos atvejus, kai darbuotojo visą dieną nėra darbe (atostogos, nemokamos atostogos, laikinojo nedarbingumo atostogos ir pan.).

20. Madrido ir Navaros provincijų *Inspección de Trabajo y Seguridad social* (Darbo ir socialinio draudimo inspekcija) pareikalavo, kad ieškovė įdiegtų kasdienio darbo laiko registravimo sistemą ir, atsižvelgdama į tai, kad šio reikalavimo nepaisoma, surašė protokolą ir jame pasiūlė sankciją. Atsižvelgiant į *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas) 2017 m. kovo 23 d. sprendimą, sankcija nebuvo pritaikyta.

⁵ BOE, Nr. 230, 1995 m. rugsėjo 26 d.

21. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad tame sprendime, kuris buvo priimtas plenariniame posėdyje, nepaisant kelių priešingų nuomonių, *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas) paneigė bendros pareigos registruoti įprastą darbo laiką egzistavimo galimybę Ispanijos teisėje. *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas) visų pirma pabrėžė, kad Darbuotojų statuto 35 straipsnio 5 dalimi įpareigojama tvarkyti tik dirbtų viršvalandžių registrą ir kiekvieno mėnesio pabaigoje pranešti apie galimą darbuotojų dirbtą darbo laiką darbuotojų profesinių sąjungų atstovams.

22. Savo sprendimą *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas) iš esmės grindė tokiais motyvais: pareiga tvarkyti numatyta Darbuotojų statuto 35 straipsnyje apie viršvalandžius, o ne 34 straipsnyje apie darbo laiką; kai Ispanijos teisės aktų leidėjas siekė nustatyti pareigą tvarkyti tokį registrą, tai jis padarė tam tikru būdu, kaip ir dėl ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų, mobiliųjų darbuotojų, laivų darbuotojų ar geležinkelių sektoriaus darbuotojų; Direktyvos 2003/88 22 straipsnyje, kaip ir Ispanijos teisėje, nustatytas įpareigojimas tvarkyti konkretaus darbo laiko, o ne įprasto darbo laiko, kuris neviršija numatytos maksimalios darbo laiko trukmės, registrą; tokio registro tvarkymas galėtų būti susijęs su darbuotojų asmens duomenų tvarkymu ir dėl to galėtų kilti nepagrįsto įmonės kišimosi į privatų darbuotojų gyvenimą rizika; jei toks registras netvarkomas, tai nelaikoma aiškiu pažeidimu ir taisyklių, susijusių su socialinės srities pažeidimais ir sankcijomis, nesilaikymu; toks išaiškinimas nepažeistų darbuotojo teisės į teisminę gynybą, nes pagal Ispanijoje taikomas procedūrines taisykles darbuotojui nedraudžiama įrodyti galimai dirbtų viršvalandžių kitomis priemonėmis.

23. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kilo abejonių dėl *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas) pozicijos suderinamumo su Sąjungos teise. Pirmiausia jis šiuo klausimu pažymi, kad 2016 m. Ispanijoje atlikus darbo jėgos tyrimą buvo atskleista, jog 53,7 % viršvalandžių laiko nebuvo registruota. Be to, dviejose Ispanijos darbo ir socialinės apsaugos ministerijos Darbo generalinio direktorato ataskaitose (2014 m. liepos 31 d. ir 2016 m. kovo 1 d.) buvo nurodyta, jog siekiant patvirtinti, ar viršvalandžiai dirbti, reikia tiksliai žinoti dirbtų darbo valandų skaičių; tai paaiškina, kodėl darbo inspekcijos pareikalavo įdiegti kasdienio darbo laiko registravimo sistemą, kuri laikoma vienintele priemone, galinčia leisti įrodyti galimą nustatytų maksimalių apribojimų viršijimą konkrečiu laikotarpiu. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas taip pat pažymi, kad Ispanijos teisės aktų išaiškinimas, kuriuo vadovavosi *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas), praktikoje reikštų, jog darbuotojai neturėtų galimybės pasinaudoti esmine įrodinėjimo priemone siekdami įrodyti, kad viršijo įprasto darbo laiko trukmę, o jų atstovai neturėtų galimybės pasinaudoti priemone, kurios reikia norint patikrinti, kaip laikomasi taisyklių; o siekis tikrinti, kaip laikomasi darbo ir poilsio laiko, būtų paliktas tik darbdavio valiai.

24. Anot prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo, šioje situacijoje nacionalinės teisės aktais neįmanoma užtikrinti su darbo laiko valdymu, numatytu Direktyvoje 2003/88, susijusių pareigų ir darbuotojų atstovų teisių, nustatytų Direktyvoje 89/391, veiksmingumo.

25. Tokiomis aplinkybėmis *Audiencia Nacional* (Nacionalinis Teismas) nusprendė sustabdyti procesą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

- „1) Ar reikėtų suprasti, kad Ispanijos Karalystė Darbuotojų statuto 34 ir 35 straipsniais, kaip jie yra aiškinami teismų praktikoje, nustatė priemones, kurios yra būtinos siekiant užtikrinti <...> Direktyvos 2003/88 3, 5 ir 6 straipsniuose nustatytų darbo laiko ir savaitės bei kasdienio poilsio trukmės apribojimų veiksmingumą tiems visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, kurie nėra aiškiai, individualiai ar kolektyviai įsipareigoję dirbti viršvalandžių ir kurie neturi mobiliųjų darbuotojų, prekybos laivyno ar geležinkelių darbuotojų statuso?
- 2) Ar Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalis ir <...> Direktyvos 2003/88 3, 5, 6, 16 ir 22 straipsniai, siejami su <...> Direktyvos 89/391 4 straipsnio 1 dalimi, 11 straipsnio 3 dalimi ir 16 straipsnio 3 dalimi, turi būti aiškinami kaip draudžiantys nacionalinės teisės nuostatas, kaip antai Darbuotojų statuto 34 ir 35 straipsnius, iš kurių negalima spręsti, kaip

nurodyta suformuotoje teismų praktikoje, jog įmonės privalo įdiegti paprastų visą darbo dieną dirbančių darbuotojų, kurie nėra aiškiai, individualiai ar kolektyviai išipareigoję dirbti viršvalandžių ir kurie neturi mobiliųjų darbuotojų, prekybos laivyno ar geležinkelių darbuotojų statuso, faktinio darbo dienos laiko apskaitos sistemą?

- 3) Ar reikėtų suprasti, kad valstybėms narėms skirtas, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalyje ir <...> Direktyvos 2003/88 3, 5, 6, 16 ir 22 straipsniuose, siejamuose su <...> Direktyvos 89/391 4 straipsnio 1 dalimi, 11 straipsnio 3 dalimi ir 16 straipsnio 3 dalimi, įtvirtintas imperatyvus įpareigojimas riboti visų darbuotojų darbo laiko trukmę paprastų darbuotojų atžvilgiu yra užtikrinamas nacionalinės teisės nuostatomis, įtvirtintomis Darbuotojų statuto 34 ir 35 straipsniuose, iš kurių negalima spręsti, kaip nurodyta suformuotoje teismų praktikoje, jog įmonės privalo įdiegti visą darbo dieną dirbančių darbuotojų, kurie, skirtingai nei mobilieji darbuotojai, prekybos laivyno ar geležinkelių darbuotojai, nėra aiškiai, individualiai ar kolektyviai išipareigoję dirbti viršvalandžių, faktinio darbo dienos laiko apskaitos sistemą?“

III. Teisinis vertinimas

A. Pirminės pastabos

26. Manau, pirmiausia reikia pažymėti, kad, kaip Komisija nurodė savo pastabose, visi trys prejudiciniai klausimai, kuriuos pateikė prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, yra susiję tarpusavyje ir keliais aspektais sutampa.

27. Iš tiesų juos skaitant aiškėja, kad atsakymas į pirmąjį klausimą išplaukia iš atsakymų į antrąjį ir į trečiąjį prejudicinius klausimus, kurie abu yra panašaus turinio.

28. Iš esmės prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas Teisingumo Teismo teiraujasi, ar nacionalinės teisės nuostatos, t. y. Darbuotojų statuto 34 ir 35 straipsniai, kaip juos aiškina *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas), užtikrina veiksmingą darbuotojo teisių, susijusių su darbo dienos ir darbo savaitės darbo, taip pat dienos ir savaitės poilsio laiko trukme, gynimą, kaip numatyta įgyvendinant Sąjungos teisę, nereikalaujant įdiegti kasdienio darbo laiko registravimo sistemos.

29. Tokiomis aplinkybėmis manau, kad būtų tinkama visus tris prejudicinius klausimus, kuriuos pateikė prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, nagrinėti kartu ir juos performuluoti taip: ar pagal Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalį ir Direktyvos 2003/88 3, 5, 6, 16 ir 22 straipsnius, siejamus su Direktyvos 89/391 4 straipsnio 1 dalimi, 11 straipsnio 3 dalimi ir 16 straipsnio 3 dalimi, t. y. nuostatas, kuriomis, nustatant darbo laiko trukmės apribojimus, siekiama veiksmingos darbuotojo saugos ir sveikatos apsaugos, draudžiamos tokios nacionalinės teisės normos, kaip įtvirtintos Darbuotojų statuto 34 ir 35 straipsniuose ir išaiškintos Ispanijos teismų praktikoje, o įmonės privalo įdiegti paprastų visą darbo dieną dirbančių darbuotojų, kurie nėra aiškiai, individualiai ar kolektyviai išipareigoję dirbti viršvalandžių ir kurie neturi mobiliųjų darbuotojų, prekybos laivyno ar geležinkelių darbuotojų statuso, faktinio darbo dienos laiko apskaitos sistemą?

30. Šiuo atžvilgiu pažymiu, jog Teisingumo Teismui buvo pateikti du įvairiais aspektais priešingi pagrindiniai argumentai.

31. Pirmuoju argumentu, kuriuo rėmėsi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, Komisija ir ieškovės, profesinių sąjungų federacijos, teigiama, jog Sąjungos teisėje, be kita ko, numatyta papildoma darbdavio pareiga apskaityti darbo laiką, o tai reiškia, kad tokia teisė prieštarauja nacionalinės teisės nuostatomis, kaip antai Ispanijos teisės nuostatai, pagal kurią, remiantis *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas) išaiškinimu, ši pareiga nepripažįstama.

32. Antruoju argumentu, kurį visų pirma patvirtino bankas atsakovas, Ispanijos Karalystė ir kitos valstybės narės, įstojusios į bylą Teisingumo Teisme, t. y. Jungtinė Karalystė ir Čekijos Respublika, teigiama, kad Direktyvoje 2003/88 nėra numatyta konkrečių taisyklių, todėl negalima nustatyti įmonėms bendros pareigos apskaityti darbo laiką.

33. Siekiant atsakyti į klausimus, kuriuos pateikė prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, manau, pirmiausia būtina išaiškinti Direktyvos 2003/88 taikymo sritį Sąjungos socialinės teisės sistemoje, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo jurisprudenciją, o tada remiantis šia analize nustatyti, ar Sąjungos teisėje, ypač šioje direktyvoje, numatyta bendros pareigos apskaityti darbo laiką galimybė.

B. Direktyvos 2003/88 tikslai ir turinys

34. Direktyvos 2003/88 tikslas yra nustatyti būtiniausius reikalavimus, skirtus darbuotojų sveikatos apsaugai ir saugai darbe pagerinti; šis tikslas, be kita ko, pasiekiamas suderinant nacionalines nuostatas dėl darbo laiko⁶.

35. Kad būtų pasiekti tikslai, Direktyvoje 2003/88 nustatytas trumpiausias kasdienio poilsio laikotarpis (11 valandų nepertraukiamo kasdienio poilsio laikas per 24 valandas pagal 3 straipsnį) ir trumpiausias savaitės poilsio laikotarpis (24 valandos kas 7 dienas pagal 5 straipsnį), taip pat 48 valandų viršutinė riba esant vidutinei darbo savaitės trukmei, įskaitant viršvalandžius (6 straipsnio b punktas).

36. Šiomis nuostatomis įgyvendintas Pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnis, kurio 1 dalyje pripažįstama, kad „[k]iekvienas darbuotojas turi teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas“, o 2 dalyje nustatyta, jog „[k]iekvienas darbuotojas turi teisę į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, teisę į dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas“. Ši teisė tiesiogiai susijusi su didesne pagarba žmogaus orumui pagal Chartijos I antraštinę dalį⁷.

37. Be to, teisė į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, ir teisė į kasdienį ir savaitės poilsio laiką yra valstybėms narėms bendrų konstitucinių tradicijų išraiška, kaip matyti iš daugelio nacionalinių konstitucijų formuluočių⁸.

38. Teisingumo Teismas pagal šį reglamentavimo pagrindą nustatė, jog Direktyvoje 2003/88 įtvirtintos taisyklės yra ypač svarbios Sąjungos socialinės teisės normos, kurios turėtų būtų užtikrintos kiekvienam darbuotojui kaip būtiniausias reikalavimas, reikalingas darbuotojo saugai ir sveikatai užtikrinti⁹; pastaroji apsauga nėra tik individualus darbuotojo interesas, bet yra ir darbdavio bei bendrasis interesas¹⁰.

39. Pirmoji pasekmė, kuri, mano nuomone, išplaukia iš Direktyvos 2003/88 ir Chartijoje įtvirtintų pagrindinių socialinių teisių funkcinės sąsajos, yra tai, kad Direktyvos 2003/88 aiškinimas ir jos taikymo srities apibrėžtis turi leisti visiškai ir veiksmingai pasinaudoti konkrečiomis situacijomis, kurios joje pripažįstamos darbuotojams, šalinant bet kokias kliūtis, faktiškai galinčias apriboti galimybę ar trukdyti pasinaudoti šiomis situacijomis.

6 Šiuo klausimu žr. 2017 m. lapkričio 9 d. Sprendimą *Maio Marques da Rosa* (C-306/16, EU:C:2017:844, 45 punktas), 2015 m. rugsėjo 10 d. Sprendimą *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, 23 punktas).

7 Šiuo klausimu taip pat žr. generalinio advokato E. Tanchev išvadą byloje *King* (C-214/16, EU:C:2017:439, 36 punktas).

8 Šiuo klausimu žr. generalinės advokatės V. Trstenjak išvadą byloje *Schultz-Hoff* (C-520/06, EU:C:2008:38, 53 punktas ir 22 išnaša), kur sprendžiant dėl teisės į atostogas pateikiama įvairių valstybių narių konstitucijų tekstų apžvalga ir daroma išvada, kad Chartijos 31 straipsnio 2 dalis įvairių valstybių narių konstitucijose išreiškta įvairiais modeliais.

9 2015 m. rugsėjo 10 d. Sprendimas *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, 24 punktas), 2005 m. gruodžio 1 d. Sprendimas *Dellas ir kt.* (C-14/04, EU:C:2005:728, 49 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija), 2011 m. kovo 4 d. Nutartis *Grigore* (C-258/10, nepaskelbta Rink., EU:C:2011:122, 41 punktas).

10 Žr. generalinio advokato Y. Bot išvadą byloje *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:338, 52 punktas).

40. Šiuo tikslu, aiškinant ir įgyvendinant Direktyvą 2003/88, reikia atsižvelgti į tai, kad, kaip ne kartą pabrėžė Teisingumo Teismas, darbuotojas turi būti laikomas silpnesniąja darbo santykių grandimi, todėl būtina užkirsti kelią tam, kad darbdavys turėtų galimybę apriboti jo teises¹¹.

41. Todėl bet koks darbdavio veikimas ar neveikimas, dėl kurio darbuotojas gali būti atgrasomas pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis, laikomas neatitinkančiu direktyvos tikslų¹².

42. Be to, kaip dar yra nusprendęs Teisingumo Teismas, atsižvelgiant į šią silpnosios šalies situaciją, būtina atsižvelgti į tai, kad darbuotojas gali būti atgrasomas eksplacitiškai remtis savo teisėmis prieš darbdavį, nes, jam reikalaujant šių teisių, darbdavys gali imtis priemonių, kurios gali turėti neigiamą poveikį šio darbuotojo darbo santykiams¹³.

43. Tokiomis aplinkybėmis Direktyvos 2003/88 išaiškinimas, dėl kurio būtų galimas direktyvos tikslų nuoseklus įgyvendinimas ir visiška bei veiksminga teisių, kurios joje priskiriamos darbuotojams, apsauga, turi lemti konkrečias pareigas ją įgyvendinantiems subjektams, kurie padėtų išvengti to, kad, nesant struktūrinės pusiausvyros darbdavio ir darbuotojo ekonominiuose santykiuose, nebūtų galima pasinaudoti pačioje direktyvoje numatytais teisėmis.

C. Dėl būtinybės užtikrinti Direktyvos 2003/88 veiksmingumą

44. Dėl anksčiau aprašytų reglamentavimo pagrindų galima geriau apibrėžti pareigų, kurios Direktyvoje 2003/88 taikomos įvairiems subjektams (kuriems ji taikoma), turinį.

45. Visų pirma įgyvendindamos direktyvą valstybės narės privalo „imtis reikiamų priemonių“, kad darbuotojas galėtų pasinaudoti šioje direktyvoje užtikrinamomis teisėmis (dienos poilsis, savaitės poilsis, darbo savaitės trukmė ir pan.).

46. Visų straipsnių, kuriuose pateikti būtinausi reikalavimai darbo laiko apribojimo srityje (3, 4, 5 ir 6 straipsniai, kiek svarbu šioje byloje), *pradžios* formuluotei „[v]alstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad <...>“ mano nuomone, tenka daugialypis vaidmuo.

47. Viena vertus, ji patvirtina įgyvendinimo nacionalinėje teisėje svarbą, skatinant įvairias, bet praktiškai pritaikomas galimybes daryti išimtis.

48. Kita vertus, atsižvelgiant į ankstesniame skyriuje aprašytus reglamentavimo pagrindus, tokia pradžios formuluote sustiprinama valstybių narių atsakomybė užtikrinti veiksmingos darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos darbe rezultatą, nes tokia apsauga yra tarp svarbiausių Direktyvos 2003/88 tikslų ir, kaip aiškiai matyti, tarp kitų tikslų, numatytų šios direktyvos 4 konstatuojamojoje dalyje.

49. Kelis kartus vartojama kalbinė formuluotė galimai nurodo, kad jei valstybės narės gali laisvai pasirinkti formas ir būdus, kaip įgyvendinti Direktyvą 2003/88, jos taip pat turi imtis priemonių, kuriomis galėtų užtikrinti galimybę veiksmingai pasinaudoti direktyvoje užtikrinamomis teisėmis, taikant nacionalinės teisės aktus, kuriais būtų konkrečiai siekiama darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos darbe rezultato veiksmingai laikantis darbo laiko apribojimų.

11 Žr. 2010 m. lapkričio 25 d. Sprendimą *Fuß* (C-429/09, EU:C:2010:717, 80 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija). Taip pat žr. 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimą *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, 41 punktas).

12 Dėl teisės į atostogas, įtvirtintos Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje, žr. 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimą *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, 42 punktas).

13 Dėl teisės į atostogas, įtvirtintos Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje, žr. 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimą *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, 41 ir 42 punktai).

50. Be to, iš suformuotos jurisprudencijos matyti, jog, kalbant apie direktyvos perkėlimą į valstybės narės teisės sistemą, būtina, kad nagrinėjami nacionalinės teisės aktai veiksmingai užtikrintų visišką direktyvos taikymą, kad šios teisės pagrindu susidariusi teisinė situacija būtų pakankamai tiksli ir aiški, o asmenys žinotų visas savo teises ir prireikus galėtų jomis remtis nacionaliniuose teismuose¹⁴.

51. Visų pirma valstybių narių pareiga „imtis reikiamų priemonių“ turėtų būti susijusi ne tik su darbo laiko srities taisyklių perkėlimu į nacionalinę teisę, bet ir su visų reikalingų priemonių taikymu, įgyvendinant Chartijos 31 straipsnyje įtvirtintas pagrindines teises, šalinant bet kokias kliūtis, kurios faktiškai gali apriboti galimybę ar trukdyti pasinaudoti konkrečiomis situacijomis, kurios tam tikslui pripažįstamos Direktyvoje 2003/88, kuria, kaip nurodyta 36 punkte, įgyvendinamas Chartijos 31 straipsnis.

52. Be to, iš jurisprudencijos matyti, kad valstybės narės bet koku atveju įpareigojamos pasiekti tikslų ir besąlygišką rezultatą taikydamos Direktyvoje 2003/88¹⁵ įtvirtintas taisykles ir privalo imtis visų bendrų arba specialių priemonių, kuriomis užtikrinamas šio įpareigojimo vykdymas¹⁶, ir saugoti, kad nebūtų pakenkta pačios direktyvos veiksmingumui, net ir dėl nacionalinės teisės aktų leidėjo neveikimo¹⁷.

53. Kalbant konkrečiau apie Sąjungos teisės taisykles dėl darbo laiko, Teisingumo Teismas jau yra nurodęs, jog svarbu, kad būtų visapusiškai užtikrintas darbuotojams suteiktų teisių veiksmingumas, o tai reiškia, kad valstybės narės turi pareigą užtikrinti visų šioje direktyvoje nustatytų būtiniausių reikalavimų laikymąsi. Šis aiškinimas yra vienintelis, kuris atitinka minėtos direktyvos tikslą užtikrinti veiksmingą darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą¹⁸.

54. Taigi vienos valstybės teisės aktais turi būti visiškai užtikrintas Direktyvoje 2003/88 darbuotojams priskirtų teisių veiksmingumas, siekiant veiksmingai užtikrinti jų saugą ir sveikatos apsaugą¹⁹.

55. Be minėtų valstybių narių pareigų įgyvendinant direktyvą ir siekiant užtikrinti veiksmingumą, tai reiškia ypatingą darbdavio atsakomybę²⁰, nes jis savo ruožtu yra įpareigotas imtis reikiamų priemonių, kad suteiktų darbuotojams galimybę be kliūčių pasinaudoti Direktyvoje 2003/88 užtikrintomis teisėmis.

D. Darbo laiko apskaita ir veiksminga darbuotojo teisių apsauga

56. Būtent remiantis pateiktu teisiniu kontekstu, siekiant atsakyti į klausimus, kuriuos pateikė prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, būtina patikrinti, ar, nesant darbuotojo darbo laiko trukmės ir dirbtų valandų paskirstymo apskaitos sistemos, toks darbuotojas iš esmės negalėtų pasinaudoti Direktyvoje 2003/88 nustatytomis teisėmis, o tai keltų grėsmę jos nuostatų ir teisių, kurios šiomis nuostatomis suteikiamos Sąjungos darbuotojams, apsaugos veiksmingumui.

14 2003 m. birželio 12 d. Sprendimas *Komisija / Liuksemburgas* (C-97/01, EU:C:2003:336, 32 punktas).

15 2004 m. spalio 5 d. Sprendimas *Pfeiffer ir kt.* (C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, 104 punktas).

16 Žr. 2001 m. birželio 26 d. Sprendimą *BECTU* (C-173/99, EU:C:2001:356, 55 punktas), 2010 m. lapkričio 25 d. Sprendimą *Fuß* (C-429/09, EU:C:2010:717, 39 punktas), generalinio advokato D. Ruiz-Jarabo Colomer išvadą sujungtose bylose *Pfeiffer ir kt.* (C-397/01–C-403/01, EU:C:2003:245, 23 punktas).

17 Šiuo klausimu žr. generalinės advokatės V. Trstenjak išvadą byloje *Schultz-Hoff* (C-350/06, EU:C:2008:37, 45 punktas ir 31 išnašoje nurodyta jurisprudencija).

18 2006 m. rugsėjo 7 d. Sprendimas *Komisija / Jungtinė Karalystė* (C-484/04, EU:C:2006:526, 40 punktas), 2005 m. gruodžio 1 d. Sprendimas *Dellas ir kt.* (C-14/04, EU:C:2005:728, 45 ir 53 punktai), 2010 m. spalio 14 d. Sprendimas *Fuß* (C-243/09, EU:C:2010:609, 64 punktas).

19 2007 m. sausio 11 d. Nutartis *Vorel* (C-437/05, EU:C:2007:23, 36 punktas); šiuo klausimu taip pat žr. generalinio advokato M. Wathelet išvadą byloje *Hälvä ir kt.* (C-175/16, EU:C:2017:285, 44 punktas).

20 Apie ypatingą atsakomybę kalbama generalinio advokato Y. Bot išvadoje byloje *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:338, 35 punktas), nurodant teisę į atostogas.

57. Šiuo požiūriu pirmiausia būtina pažymėti, jog nesant tokios sistemos nėra ir garantijos, kad bus veiksmingai laikomasi Direktyvoje 2003/88 nustatytų darbo laiko apribojimų, todėl gali būti neįmanoma be kliūčių vykdyti teisių, kurios direktyva suteikiamos darbuotojams.

58. Iš tiesų, nesant darbo laiko apskaitos sistemos, nėra būdo objektyviai ir tiksliai nustatyti faktiškai dirbtą darbo laiką ir darbo valandų paskirstymą. Be to, nesant tokios sistemos neįmanoma atskirti įprasto darbo valandų ir viršvalandžių, taigi neįmanoma ir paprastai bei patikimai patikrinti, ar konkrečiu atveju taikomi Direktyvoje 2003/88 numatyti apribojimai.

59. Siekiant kompensuoti tai, kad nėra veiksmingos teisių apsaugos, laikantis darbo laiko apribojimų, garantijų, nepakanka suteikti įgaliojimų kontrolės organams, pavyzdžiui, darbo inspekcijoms. Iš tiesų net valdžios institucija, kontroliuojanti, kaip laikomasi darbo saugos sistemos, nesant darbo laiko apskaitos sistemos neturi konkrečių galimybių nustatyti ir užginčyti galimų atvejų, kai nesilaikoma reikalavimų.

60. Be to, šiuo atžvilgiu reikia pažymėti, kad sunkumus nustatant faktiškai dirbtas valandas nesant patikimos darbo laiko apskaitos sistemos prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui abiejose ataskaitose, paminėtose 23 punkte, pabrėžė Darbo ir socialinės apsaugos ministerijos Darbo generalinis direktoratas – institucija, kuriai Ispanijos teisėje suteiktos kontrolės funkcijos darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos srityje²¹.

61. Šiuo požiūriu taip pat reikėtų pažymėti, jog Teisingumo Teismas pabrėžė, kad darbo laiko apskaitos sistema yra ypač svarbi siekiant užtikrinti Sąjungos teisės aktų veiksmingumą darbo laiko apribojimų srityje. Sprendime *Worten* (2013 m. gegužės 30 d. sprendimas byloje C-342/12, EU:C:2013:355) Teisingumo Teismas pažymėjo, kad darbdavio pareiga atitinkamoms institucijoms nedelsiant suteikti galimybę patikrinti darbo laiko registrą gali būti svarbi, jei tai padeda veiksmingiau taikyti darbo sąlygas reglamentuojančius teisės aktus²².

62. Taigi, jei nedelsiant pateikiamas darbo laiko registras, tai gali būti svarbu siekiant užtikrinti kuo didesnę darbo laiko ir darbuotojų apsaugos srities nuostatų veiksmingumą, *a fortiori* nesant jokios darbo laiko apskaitos priemonės atitinkamos kontrolės institucijos neturi esminio elemento, leidžiančio patikrinti, kaip laikomasi taisyklių.

63. Antra, nesant efektyvios darbo laiko apskaitos sistemos ne tik neįmanoma veiksmingai apskaičiuoti darbo laiko, bet ir tampa daug sudėtingiau darbuotojui reikšti ieškinius dėl savo teisių, kurios jam suteiktos Direktyva 2003/88, apsaugos. Iš tiesų, nesant tokios sistemos, jei darbdavys reikalautų atlikti darbą pažeidžiant minėtoje direktyvoje numatytus darbo laiko apribojimus, būtų itin sudėtinga imtis priemonių dėl tokio neteisėto elgesio.

64. Šiuo atžvilgiu nepakanka tvirtinti, kaip padarė Ispanijos Karalystė teismo posėdyje, kad darbuotojas galėtų savo teises ginti teisme. Nesant tinkamos įprasto darbo laiko apskaitos sistemos, darbuotojui tektų itin didelė įrodinėjimo našta tuo atveju, jei jis reikštų ieškinį darbdaviui dėl pareigų, nustatytų Direktyvoje 2003/88, nesilaikymo.

65. Taigi, nors darbuotojas gali pasitelkti kitas priemones siekdamas teismui įrodyti, kad jo darbdavys nesilaiko darbo laiko norminių reikalavimų, pavyzdžiui, pasikviesti liudytojų arba pateikti kitų įrodymų, pavyzdžiui, gautus ir išsiųstus el. pašto pranešimus ar trumpuosius pranešimus, neturėdamas savo darbo dienos trukmės objektyvių elementų jis neturi paties pirmo esminio įrodymo.

21 Iš šių ataskaitų paaiškėja, kad kasdienis darbo laiko registravimas laikomas vienintele priemone, leidžiančia patikrinti galimus maksimalių apribojimų, numatytų konkrečiu laikotarpiu, viršijimo atvejus.

22 Žr. sprendimo 37 punktą.

66. Be to, teisme remdamasis liudytojų parodymais darbuotojas nukenčia nuo to, jog yra silpnoji darbo santykių grandis, todėl kolegos gali nenorėti liudyti prieš darbdavį bijodami atsakomųjų veiksmų.

67. Šiuo požiūriu reikia išnagrinėti 40–42 punktuose minimą jurisprudenciją, kurioje Teisingumo Teismas pabrėžė, jog darbuotojo, kaip silpnosios darbo santykių grandies, situacija faktiškai gali atgrasyti darbuotoją eksplicitiškai remtis savo teisėmis prieš darbdavį.

68. Toks atgrasomasis poveikis, iš esmės susijęs su darbdavio padėtimi sutartiniuose santykiuose, smarkiai išauga, kai sistemoje nėra darbo laiko apskaitos priemonių, taigi tai įrodyti teisme tampa itin sudėtinga.

69. Iš išdėstytų argumentų matyti, kad, nesant darbo laiko apskaitos mechanizmo, gerokai sumažėja teisių, kurios Direktyva 2003/88 užtikrinamos darbuotojams, veiksmingumas, nes šių teisių užtikrinimas paliekamas darbdavio valiai.

70. Taip pat galima pridurti, kad nors tokia pareiga Direktyvoje 2003/88 nėra aiškiai nurodyta, iš išdėstytų argumentų matyti, jog ji yra iš esmės struktūriškai svarbi siekiant direktyvos tikslų ir naudojantis šioje direktyvoje numatytais subjektyviomis situacijomis.

71. Be to, nesant darbo laiko apskaitos sistemos, reikšmingai sumažėja darbuotojų profesinių sąjungų atstovų galimybė pasinaudoti teisėmis į informaciją ir susijusia kontrolės funkcija, kuri jiems yra aiškiai pripažinta darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos srityje Direktyvos 89/391 4 straipsnio 1 dalyje ir 11 straipsnio 3 dalyje, atitinkančiose Pagrindinių teisių chartijos 27 straipsnį²³.

72. Apibendrinant pažymėtina, jog išdėstyti argumentai rodo, kad pareiga apskaityti kasdienį darbo laiką atlieka esminį vaidmenį siekiant laikytis Direktyvoje 2003/88 numatytų visų kitų pareigų: darbo dienos trukmės apribojimų, dienos poilsio, darbo savaitės trukmės apribojimų, savaitės poilsio ir galimų darbo viršvalandžių. Šie reikalavimai susiję ne tik su darbuotojo ir jo atstovų teise periodiškai kontroliuoti dirbtą darbo, atlikto siekiant gauti atlygį, laiką, bet ir siekiu užtikrinti darbuotojo sveikatą ir saugą.

73. Manau, kad ankstesniuose punktuose pateikto išaiškinimo negalima užginčyti įvairiais argumentais, naudojamais siekiant pagrįsti į bylą įstojusių šalių priešingus teiginius.

74. Šiuo požiūriu pirmiausia laikau neįtikinamu argumentą, kad, siekiant paneigti bendros pareigos įdiegti kokį nors faktinio darbo laiko apskaitos mechanizmą egzistavimą, remiamasi tuo, kad Sąjungos teisinėje sistemoje nėra aiškiai numatyta darbo laiko apskaitos sistema, nors Sąjungos teisėje ir numatyta pareiga registruoti darbo laiką ypatingais atvejais²⁴.

75. Šiuo argumentu, susijusiu su teisės aiškinimo žinomu argumentu, kuris išreikštas posakiu *ubi lex voluit dixit, ubi noluit tacuit*, vis dėlto paneigiami Direktyvos 2003/88 sisteminio ir teleologinio aiškinimo rezultatai, pateikti ankstesniuose punktuose, kuriuose parodyta, jog faktinio darbo laiko apskaitos sistema yra būtina, siekiant užtikrinti Sąjungos teisės nuostatų, susijusių su maksimalia darbo laiko trukme, veiksmingumą.

²³ Šia nuostata darbuotojams ir jų atstovams pripažįstama teisė į informaciją ir konsultacijas įmonėje.

²⁴ Pavyzdžiui, ne visą darbo dieną dirbusių ar mobiliųjų darbuotojų atveju. Šiuo atžvilgiu žr. 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2002/15/EB dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo (OL L 80, 2002, p. 35; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 224) 9 straipsnio b punktą; 1999 m. birželio 21 d. Tarybos direktyvos 1999/63/EB dėl susitarimo dėl jūreivių darbo laiko organizavimo (OL L 167, 1999, p. 33; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 363) 4 straipsnio 1 punktą ir 2014 m. gruodžio 19 d. Tarybos direktyvos 2014/112/ES, kuria įgyvendinamas Europos susitarimas dėl tam tikrų vežimo vidaus vandens keliais sektoriaus darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 367, 2014, p. 86), priedo 12 dalį.

76. Kita vertus, kadangi pareiga registruoti darbo laiką kai kuriais ypatingais atvejais yra aiškiai išreikšta, tai jokiais būdais neprieštarauja mano siūlomam išaiškinimui. Iš tiesų kai kurių kategorijų ir kai kurių specifinių sektorių darbuotojams reikia taikyti ypatingą apsaugą dėl jų darbo pobūdžio, pavyzdžiui, ne visą darbo dieną dirbantiems ar mobiliesiems darbuotojams – dėl jų Sąjungos teisėje numatytos ypač griežtos ir išsamios kontrolės sistemos.

77. O paprastiems darbuotojams, kurie nepatenka į šias specialias kategorijas, Direktyvoje 2003/88 numatyta galimybė taikyti darbo laiko apskaitos priemonę; tai gali būti paprastas popierinis ar elektroninis registras arba kitokia šiam tikslui tinkama priemonė.

78. Antra, kiek tai susiję su tariamu pagrindinių teisių, susijusių su asmens duomenų tvarkymu taikant darbo laiko apskaitos sistemas, pažeidimu, Teisingumo Teismas jau patikslino, jog darbo laiko registro turinys gali patekti į asmens duomenų sąvoką pagal Sąjungos teisę, o tai neprieštarauja nacionalinės teisės nuostatomis, kuriomis nustatoma, jog būtina pateikti nacionalinei institucijai, atsakingai už darbo sąlygų laikymosi priežiūrą, darbo laiko registrą, kad ji galėtų iškart su juo susipažinti²⁵.

79. Žinoma, darbdavys turi teisėtai naudotis registre esančiais duomenimis ir prieigą prie jų suteikti tik interesą turintiems subjektams.

80. Trečia, antras argumentas, kuriame nurodoma, jog į Ispanijos teisę Direktyvos 2003/88 reikalavimai perkelti darbuotojui palankesniu būdu (pavyzdžiui, sumažinus maksimalų savaitės darbo valandų skaičių), lemia nesusipratimus, nes supainiojama skirtingas vaidmuo, kuris tenka esminėms pareigoms (būtiniausi direktyvos reikalavimai) ir papildomoms pareigoms (pirmųjų veiksmingumo kontrolės sistemos).

81. Pagrindinėje byloje ginčas kyla ne dėl to, ar tinkamai įgyvendinamos pareigos, aiškiai nustatytos valstybėms narėms Direktyvoje 2003/88 (mažiausia dienos ir savaitės poilsio trukmė, maksimali darbo savaitės trukmė ir pan.), o dėl to, ar, siekiant tinkamai laikytis šių pareigų, būtina numatyti dar ir tinkamą kontrolės priemonę.

82. Ketvirta, man taip pat neatrodo, jog, siekiant užginčyti teiginį, kad egzistuoja teisinis reikalavimas numatyti darbo laiko apskaitos sistemą, galima remtis apsauga, pagal kurią Sąjungos teisine sistema įmonei suteikiama laisvė, o tai yra teisė pasirinkti tokius organizavimo modelius, kurie laikomi tinkamiausiais vykdant konkrečią veiklą.

83. Šiuo požiūriu reikia priminti, jog Direktyvos 2003/88 4 konstatuojamojoje dalyje aiškiai nustatyta, kad „[t]ikslo pagerinti darbuotojų saugą, higieną ir sveikatą darbe neturėtų būti siekiama vien dėl ekonominių priežasčių“.

84. Be to, teismo posėdyje atsakovo atstovai pirmiausia nenurodė, kokios yra faktinės praktinės kliūtys, trukdančios įdiegti darbo laiko apskaitos sistemą įmonėje.

85. Todėl jei, kaip tvirtinama paskesniame skyriuje, valstybės narės turi reikšmingą laisvę taikydamos nacionalines darbo laiko taisykles, jų diskrecijai turėtų priklausyti ir pareiga numatyti skirtingas sistemas, atsižvelgiant į kiekvienos įmonės organizacinės struktūros sudėtingumą ir savybes.

²⁵ 2013 m. gegužės 30 d. Sprendimas *Worten* (C-342/12, EU:C:2013:355, 27 ir 28 punktai).

E. Valstybių narių autonomija nustatant apskaitos sistemą

86. Jei, remiantis ankstesniuose punktuose mano siūlomu išaiškinimu, yra pareiga įdiegti darbo laiko apskaitos sistemą, siekiant minimalaus suderinimo su Direktyva 2003/88 ir atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta 49 punkte, taip pat manau, kad valstybių narių diskrecijai paliekama galimybė pasirinkti šios pareigos įgyvendinimo formas ir būdus²⁶, taip pat apibrėžti konkrečias sąlygas, dėl kurių būtų lengviau vykdyti kontrolę, kaip laikomasi darbo laiko apribojimo taisyklių.

87. Šiuo atžvilgiu reikia pabrėžti, kad dėl šiuolaikinių technologijų galimos įvairiausios darbo laiko apskaitos sistemos²⁷ (popieriniai registrai, kompiuterinės taikomosios programos, elektroninės kortelės); šios sistemos gali skirtis pagal atskirų įmonių savybes ir poreikius.

88. Nors valstybės narės turi svarbią diskreciją pasirinkti pareigos įdiegti darbo laiko apskaitos sistemą įgyvendinimo formas ir būdus, iš ankstesniuose punktuose pateiktų motyvų ir ypač iš valstybių narių pareigos, aptartos 45 ir paskesniuose punktuose, užtikrinti Direktyvos 2003/88 veiksmingumą ir joje darbuotojams priskirtų teisių veiksmingumą tampa aišku, kad tokia apskaitos sistema turi būti tinkama siekiant šių tikslų²⁸.

F. Dėl prejudicinių klausimų

89. Mano manymu, iš viso to, kas išdėstyta, matyti, kad nacionalinės teisės aktai, kuriuose įmonėms nustatyta pareiga įdiegti visų darbuotojų faktinio kasdienio darbo laiko apskaitos sistemą, yra nesuderinti su Sąjungos teise. Taigi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi patikrinti, ar pagrindinėje byloje nagrinėjami teisės aktai gali būti aiškinami pagal nurodytus Direktyvos 2003/88 straipsnius ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalį.

90. Šiuo požiūriu reikia pažymėti, jog pagal suformuotą Teisingumo Teismo jurisprudenciją nacionaliniai teismai, taikydami nacionalinės teisės aktus, turi juos aiškinti kuo labiau atsižvelgdami į aptariamą direktyvos tekstą ir tikslą, kad būtų pasiektas direktyvoje numatytas rezultatas ir laikomasi SESV 288 straipsnio trečios pastraipos²⁹.

91. Siekiant išnagrinėti pagrindinę bylą, reikia priminti, kad pati tinkamo išaiškinimo pareiga apima nacionaliniams teismams nustatytą pareigą prireikus pakeisti suformuotą nacionalinę jurisprudenciją, jeigu paaiškėja, kad ji pagrįsta su direktyvos tikslais nesuderinamu nacionalinės teisės išaiškinimu. Taigi nacionalinis teismas negali pagrįstai manyti, jog neturi galimybės aiškinti nacionalinės teisės nuostatos taip, kad ji atitiktų Sąjungos teisę, vien dėl to, kad buvo nuolat pateikiamas toks šios nuostatos išaiškinimas, kuris neatitiko Sąjungos teisės³⁰.

92. Todėl prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi patikrinti, ar, naudojant Ispanijos teisėje pripažintas aiškinimo priemones, įmanoma Darbuotojų statutą aiškinti taip, kad būtų galima manyti, jog jame numatyta įmonės pareiga įdiegti visą darbo dieną dirbančių darbuotojų kasdienio darbo laiko apskaitos sistemą.

26 Šiuo klausimu žr. 2009 m. sausio 20 d. Sprendimą *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 47 punktą); dėl nuorodos į teisę į atostogas galiausiai taip pat žr. generalinio advokato Y. Bot išvadą byloje *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:338, 25 punktą), o dėl valstybių narių prievolės nustatyti teisės įgyvendinimo sąlygas žr. generalinės advokatės V. Trstenjak išvadą byloje *Schultz-Hoff* (C-520/06, EU:C:2008:38, 45, 55 ir 56 punktai).

27 Teisingumo Teismui pateiktose savo pastabose Komisija pabrėžė šį aspektą.

28 Šiuo požiūriu, remiantis Teisingumo Teismo turima bylos informacija ir teismo posėdžiuose pateiktais teiginiais, *prima facie* atrodytu, kad atsakovo taikoma sistema pagrindinėje byloje, paminėta 19 punkte, neužtikrinami aprašyti tinkamumo poreikiai. Bet kokių atvejų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi nustatyti, ar tai yra toks atvejis.

29 Žr. 2012 m. sausio 24 d. Sprendimą *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33, 24 punktą ir jame nurodyta jurisprudenciją) ir 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimą *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, 58 punktą).

30 Žr. 2012 m. sausio 24 d. Sprendimą *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33, 27 punktą ir jame nurodyta jurisprudenciją) ir 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimą *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, 60 punktą).

93. Jei Sąjungos teisę atitinkantis aiškinimas negalimas, neturint įgaliojimų tiesiogiai taikyti Direktyvos 2003/88 horizontaliuose teisės santykiuose tarp privačių asmenų, reikėtų patikrinti, ar, siekiant nustatyti įmonės pareigą įdiegti kasdienio darbo laiko apskaitos sistemą, galima taikyti Chartijos 31 straipsnio 2 dalį.

94. Teismas jau priėmė sprendimą dėl Chartijos 31 straipsnio 2 dalies tiesioginio poveikio horizontaliuose teisės santykiuose tarp privačių asmenų pripažinimo su nuoroda į teisę į atostogas³¹. Kadangi teisės į maksimalios darbo trukmės apribojimą ir poilsio laiką (dienos ir savaitės) struktūra yra tokia pati kaip teisės į atostogas ir atsižvelgiant į tai, kad kalbama apie tiesiogiai susijusias teises, kurių abiejų tikslas yra darbo sąlygų, kuriomis užtikrinama darbuotojų sveikata, sauga ir orumas, apsauga, be to, šios abi teisės numatytos toje pačioje Chartijos nuostatoje, Teisingumo Teismo jurisprudencija dėl tiesioginio poveikio horizontaliuose teisės santykiuose, numatytuose Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje, mano manymu, gali būti pritaikyta atsižvelgiant ir į darbuotojo teisę, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, ir teisę į poilsį.

95. Taigi šiomis teisėmis galima tiesiogiai remtis darbdavio atžvilgiu su sąlyga, kad tai yra situacija, patenkanti į Sąjungos teisės taikymo sritį³², o šiuo atveju taip ir yra, atsižvelgiant į tai, kad nagrinėjama nacionalinės teisės aktais įgyvendinama Direktyva 2003/88 dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų.

96. Šiuo klausimu laikausi nuomonės, jog Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje užtikrinamos darbuotojo teisės į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, ir teisės į poilsį ir atitinkamų darbdavio pareigų turinys apima ir darbo laiko apskaitos sistemos įdiegimą.

97. Siekiant paremti tokį platų teisės į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, ir teisės į poilsį aiškinimą, reikia pažymėti, kad, pirmiausia kalbant apie „socialinę teisę“, tokio pobūdžio teisės susijusios su teisėmis į tiesiogines išmokas iš valstybės ar iš įpareigotųjų subjektų. Tokio pobūdžio teisės gali būti užtikrintos tik per tiesiogines išmokas iš įpareigotųjų subjektų, o jei pastarųjų nėra arba nepakanka, teisė netenka veiksmingumo.

98. Išdėstytomis pastabomis dėl Direktyvos 2003/88 išaiškinimo, kuriose parodyta, kaip teisės į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, ir teisės į poilsį veiksmingumas priklauso nuo to, ar yra patikimo ir efektyvaus būdo patikrinti faktiškai dirbtas valandas galimybė, patvirtinamas Chartijos 31 straipsnio 2 dalies išaiškinimas, pagal kurį egzistuoja įmonės pareiga įdiegti panašų kontrolės mechanizmą, tačiau įmonė turi laisvę pasirinkti būdus, kuriuos laiko tinkamiausiais pagal savo konkrečius poreikius, susijusius su įmonės organizacija.

IV. Išvada

99. Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, siūlau Teisingumo Teismui į prašymą priimti prejudicinį sprendimą, kurį Teisingumo Teismui pateikė *Audiencia Nacional* (Nacionalinis Teismas, Ispanija), atsakyti taip:

1. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalį ir 2003 m. lapkričio 4 d. Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB 3, 5, 6, 16 ir 22 straipsnius reikia aiškinti taip, kad jais nustatoma įmonių pareiga įdiegti visą darbo dieną dirbančių darbuotojų, kurie atskirai ar bendrai nėra davę aiškaus sutikimo dirbti viršvalandžius ir kurie neturi mobiliųjų darbuotojų, prekybos laivyno ar geležinkelių darbuotojų statuso, faktinio kasdienio darbo laiko apskaitos sistemą, ir draudžiamos nacionalinės teisės normos, kuriose tokia pareiga nenustatyta.

31 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimas *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, 49–51 ir 69–79 punktai).

32 Žr. Chartijos 51 straipsnio 1 dalį.

2. Valstybės narės pačios numato faktinio kasdienio darbo laiko apskaitos formą, kuria būtų tinkamiausiai užtikrinamas minėtų Sąjungos teisės normų veiksmingumas.
3. Vis dėlto prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas privalo patikrinti, atsižvelgdamas į visą vidaus teisės sistemą ir taikydamas joje pripažintus aiškinimo būdus, ar būtų įmanomas toks šių teisės normų aiškinimas, kuris užtikrintų visišką ES teisės veiksmingumą. Jei nacionalinės teisės normų, kaip antai nagrinėjamų pagrindinėje byloje, neįmanoma išaiškinti taip, kad būtų užtikrinama jų atitikties Direktyvai 2003/88 ir Pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 daliai, iš pastarosios nuostatos matyti, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi netaikyti tokių nacionalinės teisės normų ir užtikrinti, kad įmonė laikytųsi pareigos įdiegti tinkamą faktinio darbo laiko apskaitos sistemą.