



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 14 maja 2019 r. *

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników – Organizacja czasu pracy – Artykuł 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej – Dyrektywa 2003/88/WE – Artykuły 3 i 5 – Odpoczynek dobowy i tygodniowy – Artykuł 6 – Maksymalny tygodniowy czas pracy – Dyrektywa 89/391/EWG – Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia pracowników w miejscu pracy – Obowiązek ustanowienia systemu umożliwiającego pomiar dobowego czasu pracy świadczonej przez każdego pracownika

W sprawie C-55/18

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Audiencia Nacional (sąd centralny, Hiszpania) postanowieniem z dnia 19 stycznia 2018 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 29 stycznia 2018 r., w postępowaniu:

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)

przeciwko

Deutsche Bank SAE,

przy udziale:

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),

TRYBUNAŁ (wielka izba),

w składzie: K. Lenaerts, prezes, J.C. Bonichot, A. Arabadjiev, E. Regan (sprawozdawca), T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe i C. Lycourgos, prezesi izb, J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen, M. Safjan, D. Šváby, C. Vajda i P.G. Xuereb, sędziowie,

rzecznik generalny: G. Pitruzzella,

sekretarz: L. Carrasco Marco, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 12 listopada 2018 r.,

* Język postępowania: hiszpański.

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) przez A. Garcíę Lópeza, abogado,
- w imieniu Deutsche Bank SAE przez J.M. Aniésa Escudé, abogado,
- w imieniu Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT) przez J.F. Pinillę Porlana oraz B. Garcíę Rodrígueza, abogados,
- w imieniu rządu hiszpańskiego przez S. Jiménez Garcíę, działającego w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu rządu czeskiego przez M. Smolka i J. Vlácilu, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu Zjednoczonego Królestwa przez Z. Lavery, działającą w charakterze pełnomocnika, wspieraną przez R. Hilla, barrister,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez N. Ruiza Garcíę i M. van Beeka, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 31 stycznia 2019 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”), art. 3, 5, 6, 16 i 22 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 2003, L 299, s. 9), a także art. 4 ust. 1, art. 11 ust. 3 i art. 16 ust. 3 dyrektywy Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. 1989, L 183, s. 1).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) a Deutsche Bank SAE, dotyczącego nieprowadzenia przez ten bank ewidencji dobowego czasu pracy świadczonej przez zatrudnionych przez niego pracowników.

Ramy prawne

Prawo Unii

Dyrektywa 89/391

- 3 Artykuł 4 ust. 1 dyrektywy 89/391 przewiduje:

„Państwa członkowskie powinny podjąć niezbędne kroki celem zapewnienia przestrzegania przepisów prawnych koniecznych do wprowadzenia w życie niniejszej dyrektywy w stosunku do pracodawców, pracowników i przedstawicieli pracowników”.

4 Zgodnie z art. 6 ust. 1 tej dyrektywy:

„W zakresie swojej obowiązków pracodawca powinien przedsięwziąć środki niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, włącznie z zapobieganiem zagrożeniom związanym z wykonywaniem czynności służbowych, informowaniem i szkoleniem, jak również zapewnieniem niezbędnych ram organizacyjnych i środków.

[...]”.

5 Artykuł 11 ust. 3 wspomnianej dyrektywy stanowi:

„Przedstawiciele pracowników o określonej odpowiedzialności za sprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników powinni mieć prawo wymagać od pracodawcy podejmowania odpowiednich przedsięwzięć i przedstawiać pracodawcom wnioski celem uniknięcia zagrożeń istniejących w stosunku do pracowników i celem eliminowania źródeł zagrożeń”.

6 Artykuł 16 ust. 3 tej samej dyrektywy stanowi:

„Przepisy niniejszej dyrektywy mają pełne zastosowanie do wszystkich dziedzin objętych przez dyrektywę szczegółowe, bez uszczerbku dla bardziej rygorystycznych lub specyficznych przepisów zawartych w dyrektywach szczegółowych”.

Dyrektywa 2003/88

7 Zgodnie z motywami 3 i 4 dyrektywy 2003/88:

„(3) Przepisy dyrektywy [89/391] stosuje się nadal w dziedzinach objętych niniejszą dyrektywą, bez uszczerbku dla bardziej restrykcyjnych lub szczegółowych przepisów zawartych poniżej.

(4) Poprawa bezpieczeństwa, higieny i ochrony zdrowia pracowników w miejscu pracy jest celem, który nie powinien być podporządkowany względem czysto ekonomicznym”.

8 Artykuł 1 dyrektywy 2003/88, zatytułowany „Cel i zakres”, stanowi:

„[...]

2. Niniejszą dyrektywę stosuje się do:

- a) minimalnych okresów dobowego odpoczynku, odpoczynku tygodniowego oraz corocznego urlopu wypoczynkowego, przerw oraz maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy; oraz
- b) niektórych aspektów pracy w porze nocnej, pracy w systemie zmianowym oraz harmonogramów pracy.

[...]

4. Przepisy dyrektywy [89/391] w pełni stosuje się do kwestii określonych w ust. 2, z zastrzeżeniem bardziej surowych lub szczegółowych przepisów zawartych w niniejszej dyrektywie”.

- 9 Artykuł 3 dyrektywy 2003/88, zatytułowany „Odpoczynek dobowy”, stanowi:

„Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że [by] każdy pracownik jest [był] uprawniony do minimalnego dobowego odpoczynku w wymiarze 11 nieprzerwanych godzin w okresie 24-godzinnym”.

- 10 Artykuł 5 tej dyrektywy, zatytułowany „Tygodniowy okres odpoczynku”, stanowi:

„Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony w okresie siedmiodniowym do minimalnego nieprzerwanego okresu odpoczynku w wymiarze 24 godzin oraz również do odpoczynku dobowego w wymiarze 11 godzin, określonego w art. 3.

Jeżeli uzasadniają to warunki obiektywne, techniczne lub organizacji pracy, można stosować [przyjąć] minimalny okres odpoczynku w wymiarze 24 godzin”.

- 11 Artykuł 6 wspomnianej dyrektywy, zatytułowany „Maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy”, stanowi:

„Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że [by] zgodnie z potrzebą zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników:

- a) wymiar tygodniowego czasu pracy jest [był] ograniczony w drodze przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych lub układów zbiorowych pracy lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi;
- b) przeciętny wymiar czasu pracy w okresie siedmiodniowym, łącznie z pracą w godzinach nadliczbowych, nie przekracza [nie przekraczał] 48 godzin”.

- 12 Artykuł 16 dyrektywy 2003/88 określa maksymalne okresy rozliczeniowe dla stosowania jej art. 5 i 6.

- 13 Artykuł 17 tej dyrektywy, zatytułowany „Odstępstwa”, przewiduje w ust. 1:

„Z należnym poszanowaniem zasad ogólnych ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników państwa członkowskie mogą stosować odstępstwa od art. 3–6, 8 oraz 16, jeżeli, uwzględniając szczególną charakterystykę danych działań, wymiar czasu pracy nie jest mierzony lub nieokreślony [lub określony] z góry lub może być określony przez samych pracowników oraz szczególnie w przypadku:

- a) pracowników zarządzających lub innych osób posiadających autonomiczną właściwość do podejmowania decyzji;
- b) pracowników przedsiębiorstw rodzinnych; lub
- c) pracowników pełniących obowiązki podczas ceremonii religijnych w kościołach oraz wspólnotach wyznaniowych”.

- 14 Artykuł 19 wspomnianej dyrektywy dotyczy ograniczeń odstępstw od przewidzianych przez tę dyrektywę okresów rozliczeniowych.

15 Artykuł 22 ust. 1 tej samej dyrektywy stanowi:

„Państwo członkowskie ma prawo wyboru niestosowania art. 6, przy poszanowaniu zasad ogólnych ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, oraz państwo członkowskie zapewnia przyjmowanie niezbędnych środków w celu zapewnienia, że [pod warunkiem zapewnienia w drodze przyjęcia niezbędnych w tym celu środków, żeby]:

a) żaden pracodawca nie wymaga [nie wymagał] od pracownika pracy w wymiarze przekraczającym 48 godzin w okresie siedmiodniowym, obliczonym jako średnia w odniesieniu do okresu rozliczeniowego określonego w art. 16 lit. b), chyba że wcześniej otrzymał on umowę pracownika o wykonywaniu takiej pracy [uzyskał on zgodę pracownika na wykonywanie takiej pracy];

[...]

c) pracodawca przechowuje [przechowywał] uaktualnioną dokumentację o wszystkich pracownikach [dotyczącą wszystkich pracowników], którzy wykonują taką pracę;

d) dokumentacja jest [była] do dyspozycji właściwych władz, które mogą, z powodów związanych z bezpieczeństwem lub zdrowiem pracowników, zakazać albo ograniczyć możliwość wydłużenia maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy;

[...]”.

Prawo hiszpańskie

16 Estatuto de los Trabajadores (kodeks pracy), w brzmieniu wynikającym z Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (królewskiego dekretu ustawodawczego 2/2015 zatwierdzającego tekst jednolity ustawy – kodeksu pracy) z dnia 23 października 2015 r. (BOE nr 255 z dnia 24 października 2015 r., s. 100224) (zwany dalej „kodeksem pracy”), w art. 34, zatytułowanym „Czas pracy”, stanowi:

„1. Wymiar czasu pracy jest ustalany w zbiorowych układach pracy lub w umowach o pracę.

Maksymalny podstawowy wymiar czasu pracy wynosi przeciętnie 40 godzin tygodniowo rzeczywistego świadczenia pracy w rocznym okresie rozliczeniowym.

[...]

3. Pomiędzy końcem jednego okresu pracy a początkiem następnego okresu pracy musi upłynąć co najmniej 12 godzin.

Podstawowa liczba godzin rzeczywistego świadczenia pracy nie może przekraczać 9 godzin na dobę, chyba że na podstawie układu zbiorowego lub – w jego braku – na podstawie porozumienia zawartego pomiędzy przedsiębiorstwem a przedstawicielami pracowników zostanie ustalona inna organizacja dobowego czasu pracy, przy czym w każdym wypadku okres odpoczynku pomiędzy dwoma okresami pracy musi być respektowany.

[...]”.

17 Artykuł 35 kodeksu pracy, zatytułowany „Godziny nadliczbowe”, stanowi:

„1. Godziny pracy świadczonej po osiągnięciu podstawowego maksymalnego wymiaru czasu pracy ustalonego zgodnie z poprzednim artykułem stanowią godziny nadliczbowe [...].

2. Liczba godzin nadliczbowych nie może przekraczać 80 godzin rocznie [...].

[...]

4. Świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych jest dobrowolne, chyba że zostało uzgodnione w układzie zbiorowym lub indywidualnej umowie o pracę w granicach określonych w ust. 2.

5. Do celów obliczania godzin nadliczbowych czas pracy każdego pracownika jest codziennie ewidencjonowany i sumowany w momencie określonym w celu wypłaty wynagrodzenia, a pracownik otrzymuje kopię ewidencji czasu pracy wraz z odpowiednim odcinkiem wynagrodzenia”.

- 18 Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo (dekret królewski 1561/1995 dotyczący specjalnych godzin pracy) z dnia 21 września 1995 r. (BOE nr 230 z dnia 26 września 1995 r., s. 28606) w swym trzecim przepisie dodatkowym, zatytułowanym „Uprawnienia przedstawicieli pracowników w zakresie czasu pracy”, stanowi:

„Bez uszczerbku dla uprawnień przyznanych przedstawicielom pracowników w zakresie czasu pracy w kodeksie pracy oraz w niniejszym dekrete królewskim przedstawiciele ci mają prawo:

[...]

- b) do otrzymywania co miesiąc od pracodawcy informacji o godzinach nadliczbowych przepracowanych przez pracowników, niezależnie od przyjętej formy wynagrodzenia; w tym celu otrzymują oni kopie ewidencji czasu pracy, o których mowa w art. 35 ust. 5 kodeksu pracy”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

- 19 W dniu 26 lipca 2017 r. CCOO, związek zawodowy należący do jednej z organizacji związków zawodowych reprezentowanej na szczeblu krajowym w Hiszpanii, wniósł powództwo zbiorowe do Audiencia Nacional (sądu centralnego, Hiszpania) przeciwko Deutsche Bank, domagając się wydania wyroku stwierdzającego ciążący na Deutsche Bank zgodnie z art. 35 ust. 5 kodeksu pracy i z trzecim dodatkowym przepisem dekretu królewskiego 1561/1995 obowiązek ustanowienia systemu ewidencji dobowego czasu pracy świadczonej przez pracowników Deutsche Bank, umożliwiającego sprawdzenie przestrzegania, po pierwsze, ustalonych godzin pracy, a po drugie, obowiązku przekazywania przedstawicielom związków zawodowych informacji na temat godzin nadliczbowych przepracowanych w każdym miesiącu.
- 20 Zdaniem CCOO obowiązek ustanowienia takiego systemu ewidencji wynika z wykładni art. 34 i 35 kodeksu pracy, interpretowanych w świetle art. 31 ust. 2 karty, art. 3, 5, 6 i 22 dyrektywy 2003/88, a także konwencji nr 1 dotyczącej ograniczenia czasu pracy [...] w zakładach przemysłowych oraz konwencji nr 30 dotyczącej uregulowania czasu pracy w handlu i biurach przyjętych przez Międzynarodową Organizację Pracy, odpowiednio, w Waszyngtonie w dniu 28 listopada 1919 r. oraz w Genewie w dniu 28 czerwca 1930 r.
- 21 Deutsche Bank twierdzi natomiast, że z wyroków Tribunal Supremo (sądu najwyższego, Hiszpania) nr 246/2017 z dnia 23 marca (Rec. 81/2016) i nr 338/2017 z dnia 20 kwietnia 2017 r. (Rec. 116/2016) wynika, że prawo hiszpańskie nie przewiduje takiego mającego ogólne zastosowanie obowiązku.
- 22 Audiencia Nacional (sąd centralny) stwierdził, że chociaż wobec Deutsche Bank mają zastosowanie różne przepisy dotyczące czasu pracy wynikające z szeregu krajowych sektorowych układów zbiorowych oraz porozumień zakładowych, bank ten nie ustanowił żadnego systemu ewidencji czasu pracy świadczonej przez swoich pracowników, który umożliwiałby kontrolę przestrzegania ustalonego czasu pracy oraz obliczenia ewentualnie przepracowanych godzin nadliczbowych. Deutsche Bank miał

mianowicie korzystać z aplikacji informatycznej („absences calendar”), która pozwala wyłącznie na ewidencję całodniowych nieobecności, takich jak wakacje i inne urlopy, lecz nie oblicza czasu pracy świadczonej przez każdego pracownika i liczby przepracowanych godzin nadliczbowych.

- 23 Audiencia Nacional (sąd centralny) zauważa również, że Deutsche Bank nie zastosował się do wysuniętego przez Inspección de Trabajo y Seguridad Social de las de Madrid y Navarra (inspekcję pracy i zabezpieczeń społecznych prowincji Madrytu i Nawarry, Hiszpania) (zwaną dalej „inspekcją pracy”) żądania wdrożenia systemu ewidencji dobowego czasu świadczonej pracy oraz że inspekcja pracy sporządziła następnie protokół dotyczący naruszenia wraz z wnioskiem o nałożenie kary. Jednak w związku z przytoczonym w pkt 21 niniejszego wyroku wyrokiem Tribunal Supremo (sądu najwyższego) z dnia 23 marca 2017 r. do wniosku tego się nie przychyłono.
- 24 Audiencia Nacional (sąd centralny) wyjaśnia, że z przytoczonego w pkt 21 powyżej orzecznictwa Tribunal Supremo (sądu najwyższego) wynika, że art. 35 ust. 5 kodeksu pracy przewiduje jedynie zobowiązanie, z zastrzeżeniem odmiennych uzgodnień, ewidencjonowania przepracowanych przez pracowników godzin nadliczbowych i informowania pracowników i przedstawicieli związków zawodowych pod koniec każdego miesiąca o liczbie przepracowanych godzin nadliczbowych.
- 25 Zdaniem Audiencia Nacional (sądu centralnego) to orzecznictwo opiera się na następujących tezach. Po pierwsze, obowiązek prowadzenia ewidencji jest przewidziany w art. 35 kodeksu pracy dotyczącym pracy w godzinach nadliczbowych, a nie w art. 34 tego kodeksu, który dotyczy „podstawowego” czasu pracy, definiowanego jako czas pracy, który nie przekracza maksymalnego wymiaru czasu pracy. Po drugie, zawsze gdy zamiarem hiszpańskiego ustawodawcy było wprowadzenie obowiązku ewidencjonowania czasu świadczonej pracy, czynił on to w sposób szczególny, tak jak w wypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz pracowników wykonujących pracę w trasie, pracowników żeglugi lub pracowników transportu kolejowego. Po trzecie, art. 22 dyrektywy 2003/88, podobnie jak prawo hiszpańskie, wprowadza obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy świadczonej w przypadkach szczególnych, a nie obowiązek prowadzenia ewidencji „podstawowego” czasu pracy. Po czwarte, prowadzenie ewidencji czasu pracy świadczonej przez każdego pracownika wiązałoby się z przetwarzaniem danych osobowych pracownika, co wiązałoby się z ryzykiem nieuzasadnionej ingerencji przedsiębiorstwa w życie prywatne pracowników. Po piąte, braku takiej ewidencji nie kwalifikuje się w przepisach krajowych dotyczących wykroczeń i sankcji w obszarze prawa socjalnego jako wyraźnego i oczywistego naruszenia. Po szóste, orzecznictwo Tribunal Supremo (sądu najwyższego) nie narusza praw pracowników, ponieważ art. 217 ust. 6 Ley de Enjuiciamiento Civil 1/2000 (kodeksu postępowania cywilnego 1/2000) z dnia 7 stycznia 2000 r. (BOE nr 7 z dnia 8 stycznia 2000 r., s. 575) nie pozwala wprowadzić na przyjęcie domniemania przepracowania godzin nadliczbowych w braku ewidencjonowania „podstawowego” czasu pracy, jednakże byłoby niekorzystne dla pracodawcy, który nie dokonał takiej ewidencji, gdyby pracownik udowodnił w inny sposób, że przepracował takie godziny nadliczbowe.
- 26 Audiencia Nacional (sąd centralny) wyraża wątpliwości co do zgodności z prawem Unii dokonanej przez Tribunal Supremo (sąd najwyższy) wykładni art. 35 ust. 5 kodeksu pracy. Sąd odsyłający zauważa przede wszystkim, że w badaniu dotyczącym siły roboczej w Hiszpanii w 2016 r. wykazano, że nie ewidencjonuje się 53,7% godzin nadliczbowych. Ponadto z dwóch sprawozdań Dirección General de Empleo del ministerio de Empleo y Seguridad Social (dyrekcji generalnej ds. pracy ministerstwa pracy i zabezpieczenia społecznego, Hiszpania), z dnia 31 lipca 2014 r. i z dnia 1 marca 2016 r., wynika, że aby ustalić, czy godziny nadliczbowe zostały przepracowane, należy dokładnie określić liczbę przepracowanych godzin. Wyjaśniałoby to, dlaczego inspekcja pracy zwróciła się do Deutsche Bank o wprowadzenie systemu ewidencji czasu pracy świadczonej przez każdego pracownika, który to system uznaje się za jedyny sposób weryfikowania ewentualnego przekroczenia przewidzianych maksymalnych limitów w okresie rozliczeniowym. Wykładnia prawa hiszpańskiego przyjęta przez Tribunal Supremo (sąd najwyższy) w praktyce oznacza, po pierwsze, że pracownicy nie dysponowaliby istotnymi środkami dowodowymi w celu wykazania, że ich czas pracy przekroczył maksymalny wymiar czasu pracy, a po drugie, że ich przedstawiciele nie mieliby żadnych środków

niezbędnych do sprawdzenia przestrzegania przepisów obowiązujących w tym zakresie, a w związku z tym kontrola przestrzegania czasu pracy i okresów odpoczynku zależałaby od dobrej woli pracodawcy.

- 27 Zdaniem sądu odsyłającego w takiej sytuacji hiszpańskie prawo krajowe nie jest w stanie zapewnić skutecznego przestrzegania obowiązków przewidzianych w dyrektywie 2003/88 w odniesieniu do minimalnych okresów odpoczynku i maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, jak również – w odniesieniu do praw przedstawicieli pracowników – obowiązków wynikających z dyrektywy 89/391.
- 28 W tych okolicznościach Audiencia Nacional (sąd centralny) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

- „1) Czy należy rozumieć, że Królestwo Hiszpanii podjęło na podstawie art. 34 i 35 [kodeksu pracy], zgodnie z wykładnią przyjętą przez orzecznictwo [hiszpańskie], środki niezbędne do zapewnienia skuteczności ograniczeń wymiaru czasu pracy oraz dobowego i tygodniowego odpoczynku przewidzianych w art. 3, 5 i 6 dyrektywy [2003/88] tym pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, którzy nie zobowiązali się wprost, indywidualnie lub zbiorowo, do pracy w godzinach nadliczbowych i nie mają statusu pracowników wykonujących pracę w trasie, pracowników żeglugi handlowej lub pracowników wykonujących pracę w transporcie kolejowym?
- 2) Czy art. 31 ust. 2 [karty] oraz art. 3, 5, 6, 16 i 22 dyrektywy [2003/88] w związku z art. 4 ust. 1, art. 11 ust. 3 i art. 16 ust. 3 dyrektywy [89/391] należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwiają się one przepisom krajowym takim jak art. 34 i 35 kodeksu pracy, z których, zgodnie z ugruntowaną linią orzecznictwa [hiszpańskiego], nie można wywieść obowiązku wprowadzenia przez przedsiębiorstwo systemu ewidencji dobowego rzeczywistego czasu pracy świadczonej przez pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, którzy nie zobowiązali się wprost, indywidualnie lub zbiorowo, do pracy w godzinach nadliczbowych i nie mają statusu pracowników wykonujących pracę w trasie, pracowników żeglugi handlowej lub pracowników wykonujących pracę w transporcie kolejowym?
- 3) Czy należy rozumieć, że wypełnienie przez państwa członkowskie nałożonego na nie w art. 31 ust. 2 [karty] i w art. 3, 5, 6, 16 i 22 dyrektywy [2003/88] w związku z art. 4 ust. 1, art. 11 ust. 3 i art. 16 ust. 3 dyrektywy [89/391] zobowiązania do ograniczenia wymiaru czasu pracy wszystkich pracowników w ogólności jest zagwarantowane wobec zwykłych pracowników na podstawie przepisów krajowych zawartych w art. 34 i 35 kodeksu pracy, z których, jak wynika z ugruntowanej linii orzecznictwa [hiszpańskiego], nie można wywieść obowiązku wprowadzenia przez przedsiębiorstwo systemu ewidencji dobowego rzeczywistego czasu pracy pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, którzy nie zobowiązali się wprost, indywidualnie lub zbiorowo, do pracy w godzinach nadliczbowych i nie mają statusu pracowników wykonujących pracę w trasie, pracowników żeglugi handlowej lub pracowników wykonujących pracę w transporcie kolejowym?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

- 29 Poprzez swoje pytania, które należy zbadać łącznie, sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 3, 5, 6, 16 i 22 dyrektywy 2003/88 w związku z art. 4 ust. 1, art. 11 ust. 3 i art. 16 ust. 3 dyrektywy 89/391, a także art. 31 ust. 2 karty należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu państwa członkowskiego, które według wykładni dokonanej przez sąd krajowy nie zobowiązuje pracodawców do ustanowienia systemu umożliwiającego pomiar dobowego czasu pracy świadczonej przez każdego pracownika.

- 30 Tytułem wstępu należy przypomnieć, że prawo każdego pracownika do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy i do okresów dobowego i tygodniowego odpoczynku stanowi nie tylko zasadę prawa socjalnego Unii o szczególnej wadze, lecz zostało także uznane w sposób wyraźny w art. 31 ust. 2 karty, która stosownie do art. 6 ust. 1 TUE posiada tę samą moc prawną co traktaty (zob. podobnie wyroki: z dnia 5 października 2004 r., Pfeiffer i in., od C-397/01 do C-403/01, EU:C:2004:584, pkt 100; a także z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, pkt 20).
- 31 Przepisy dyrektywy 2003/88, a w szczególności jej art. 3, 5 i 6, uszczegóławiają to prawo podstawowe i należy w związku z tym interpretować je w świetle tego ostatniego (zob. podobnie wyroki: z dnia 11 września 2014 r., A, C-112/13, EU:C:2014:2195, pkt 51 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z dnia 6 listopada 2018 r., Bauer i Willmeroth, C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, pkt 85).
- 32 W szczególności, w trosce o zapewnienie poszanowania wspomnianego prawa podstawowego, nie można dokonać ścisłej wykładni przepisów dyrektywy 2003/88 na niekorzyść praw wywodzonych przez pracownika z tej dyrektywy (zob. analogicznie wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Bauer i Willmeroth, C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, pkt 38, a także przytoczone tam orzecznictwo).
- 33 W tych okolicznościach w celu udzielenia odpowiedzi na przedstawione pytania należy dokonać wykładni tej ostatniej dyrektywy, z uwzględnieniem znaczenia podstawowego prawa każdego pracownika do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, a także do okresów dobowego i tygodniowego odpoczynku.
- 34 W tym względzie na wstępie należy sprecyzować, że pytania drugie i trzecie dotyczą w szczególności art. 22 dyrektywy 2003/88, którego ust. 1 stanowi, że jeżeli państwa członkowskie korzystają z możliwości niestosowania art. 6 tej dyrektywy, dotyczącego maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, to muszą w szczególności, poprzez podjęcie w tym celu niezbędnych środków, zapewnić, aby pracodawca przechowywał uaktualnioną dokumentację o wszystkich pracownikach, którzy wykonują taką pracę, oraz aby owa dokumentacja pozostawała do wglądu właściwych organów.
- 35 Jednakże, jak wynika z wymiany stanowisk na rozprawie przed Trybunałem, Królestwo Hiszpanii nie skorzystało z tej możliwości. Tym samym art. 22 dyrektywy 2003/88 nie ma zastosowania w sprawie w postępowaniu głównym i w konsekwencji nie ma potrzeby dokonywania jego wykładni w niniejszej sprawie.
- 36 Wyjaśnwszy powyższe, należy przypomnieć, że dyrektywa 2003/88 ma na celu ustanowienie minimalnych wymogów mających poprawić warunki życia i pracy pracowników poprzez zbliżanie przepisów krajowych dotyczących w szczególności czasu pracy (zob. w szczególności wyroki: z dnia 26 czerwca 2001 r., BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, pkt 37; z dnia 10 września 2015 r., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, pkt 23; a także z dnia 20 listopada 2018 r., Sindicatul Familia Constanta i in., C-147/17, EU:C:2018:926, pkt 39).
- 37 Harmonizacja na szczeblu Unii Europejskiej w zakresie organizacji czasu pracy ma na celu zapewnienie lepszej ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników poprzez zagwarantowanie im odpowiednich minimalnych okresów odpoczynku, w szczególności odpoczynku dobowego i tygodniowego, jak również odpowiednich przerw w pracy, oraz poprzez ustalenie maksymalnego wymiaru tygodniowego czasu pracy (zob. w szczególności wyroki: z dnia 5 października 2004 r., Pfeiffer i in., od C-397/01 do C-403/01, EU:C:2004:584, pkt 76; z dnia 25 listopada 2010 r., Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, pkt 43; a także z dnia 10 września 2015 r., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, pkt 23).
- 38 Tak więc zgodnie z przepisami art. 3 i 5 dyrektywy 2003/88 państwa członkowskie są zobowiązane podjąć niezbędne kroki, aby każdemu pracownikowi zapewnić odpowiednio minimalny czas odpoczynku wynoszący 11 nieprzerwanych godzin w każdym okresie obejmującym 24 godziny oraz

w każdym siedmiodniowym okresie pracy minimalny nieprzerwany czas odpoczynku wynoszący 24 godzin, do którego dochodzi 11 godzin odpoczynku dobowego, o których stanowi wspomniany art. 3 (wyrok z dnia 7 września 2006 r., Komisja/Zjednoczone Królestwo, C-484/04, EU:C:2006:526, pkt 37).

- 39 Poza tym art. 6 lit. b) dyrektywy 2003/88 nakłada na państwa członkowskie obowiązek wprowadzenia pułapu 48 godzin w zakresie przeciętnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, który to limit – jak stanowi się wprost – obejmuje również godziny nadliczbowe, i od którego, z wyjątkiem nieistotnej w niniejszym wypadku sytuacji określonej w art. 22 ust. 1 tej dyrektywy, nie można w żadnym razie odstąpić, nawet za zgodą zainteresowanego pracownika (zob. podobnie wyrok z dnia 25 listopada 2010 r., Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, pkt 33 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 40 Dla zapewnienia pełnej skuteczności dyrektywy 2003/88 ważne jest, by państwa członkowskie gwarantowały przestrzeganie tych minimalnych okresów odpoczynku i uniemożliwiały przekraczanie maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy (wyrok z dnia 14 października 2010 r., Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, pkt 51 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 41 W rzeczywistości art. 3 i 5 oraz art. 6 lit. b) dyrektywy 2003/88 nie określają konkretnych zasad, na których podstawie państwa członkowskie powinny zapewnić wykonanie ustanowionych w nich praw. Jak wynika z samego ich brzmienia, przepisy te powierzają państwom członkowskim zadanie określenia tych zasad poprzez podjęcie „niezbędnych środków” w tym celu (zob. podobnie wyrok z dnia 26 czerwca 2001 r., BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, pkt 55).
- 42 O ile państwom członkowskim przysługuje w tym celu pewien zakres uznania, o tyle biorąc pod uwagę zasadniczy cel dyrektywy 2003/88, jakim jest zapewnienie skutecznej ochrony warunków życia i pracy pracowników, jak również lepszej ochrony ich bezpieczeństwa i zdrowia, są one zobowiązane do zagwarantowania, by skuteczność (effet utile) tych praw była zapewniona w pełni, poprzez umożliwienie pracownikom skutecznego korzystania z minimalnych okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego oraz respektowanie maksymalnego średniego tygodniowego wymiaru czasu pracy przewidzianych w tej dyrektywie (zob. podobnie wyroki: z dnia 1 grudnia 2005 r., Dellas i in., C-14/04, EU:C:2005:728, pkt 53; z dnia 7 września 2006 r., Komisja/Zjednoczone Królestwo, C-484/04, EU:C:2006:526, pkt 39, 40; a także z dnia 14 października 2010 r., Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, pkt 64).
- 43 Z powyższego wynika, że zasady określone przez państwa członkowskie w celu zapewnienia wprowadzenia w życie przepisów dyrektywy 2003/88 nie mogą pozbawiać znaczenia praw ustanowionych w art. 31 ust. 2 karty oraz w art. 3 i 5, a także art. 6 lit. b) tej dyrektywy (zob. podobnie wyrok z dnia 7 września 2006 r., Komisja/Zjednoczone Królestwo, C-484/04, EU:C:2006:526, pkt 44).
- 44 W tym zakresie należy przypomnieć, że pracownika należy traktować jako słabszą stronę stosunku pracy, w związku z czym niezbędne jest uniemożliwienie ograniczania przez pracodawcę praw pracownika (wyroki: z dnia 5 października 2004 r., Pfeiffer i in., od C-397/01 do C-403/01, EU:C:2004:584, pkt 82; z dnia 25 listopada 2010 r., Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, pkt 80; a także z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, pkt 41).
- 45 Podobnie należy także zaznaczyć, że z uwagi na swoją słabszą pozycję pracownik może zostać zniechęcony do powoływania się wobec pracodawcy wprost na przysługujące mu prawa, ponieważ dochodzenie tych praw może narazić go w szczególności na podjęcie przez pracodawcę działań, które mogłyby mieć niekorzystny wpływ na stosunek pracy tego pracownika (zob. podobnie wyroki: z dnia 25 listopada 2010 r., Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, pkt 81; z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, pkt 41).

- 46 To właśnie w świetle powyższych uwag ogólnych należy zbadać, czy i w jakim zakresie wdrożenie systemu umożliwiającego pomiar dobowego czasu pracy świadczonej przez każdego pracownika jest niezbędne do zapewnienia skutecznego przestrzegania maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, a także minimalnych okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego.
- 47 W tym względzie należy stwierdzić, jak uczynił to rzecznik generalny w pkt 57 i 58 opinii, że w braku takiego systemu nie można określić w sposób obiektywny i wiarygodny ani liczby przepracowanych w ten sposób przez pracownika godzin pracy, a także ich rozłożenia w czasie, ani liczby godzin przepracowanych poza podstawowym czasem pracy, jako godzin nadliczbowych.
- 48 W tych okolicznościach jest nadmiernie utrudnione, jeśli nie w praktyce wręcz niemożliwe, dochodzenie przez pracowników poszanowania praw przyznanych im na mocy art. 31 ust. 2 karty oraz dyrektywy 2003/88, aby faktycznie móc korzystać z ograniczenia tygodniowego wymiaru czasu pracy, a także minimalnych okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego przewidzianych przez tę dyrektywę.
- 49 Obiektywne i wiarygodne określenie dobowej i tygodniowej liczby godzin pracy ma bowiem zasadnicze znaczenie dla ustalenia, po pierwsze, czy maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy zdefiniowany w art. 6 dyrektywy 2003/88 i obejmujący zgodnie z tym przepisem godziny nadliczbowe był przestrzegany w okresie rozliczeniowym, o którym mowa w art. 16 lit. b) lub w art. 19 tej dyrektywy, a po drugie, czy w każdym okresie 24 godzin w odniesieniu do odpoczynku dobowego lub w okresie rozliczeniowym, o którym mowa w art. 16 lit. a) tej dyrektywy, w odniesieniu do odpoczynku tygodniowego przestrzegano minimalnych okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego określonych w art. 3 i 5 wspomnianej dyrektywy.
- 50 Ze względu na okoliczność, że – jak wynika z orzecznictwa przytoczonego w pkt 40 i 41 niniejszego wyroku – państwa członkowskie powinny podjąć wszelkie niezbędne środki w celu zagwarantowania przestrzegania minimalnych okresów odpoczynku i zapobieżenia jakiegokolwiek przekroczeniu maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy w celu zapewnienia pełnej skuteczności dyrektywy 2003/88, uregulowanie krajowe, które nie przewiduje obowiązku korzystania z narzędzia umożliwiającego obiektywny i wiarygodny pomiar dobowej i tygodniowej liczby godzin, nie jest w stanie zagwarantować, zgodnie z orzecznictwem przypomnianym w pkt 42 niniejszego wyroku, skuteczności (effet utile) praw przyznanych przez art. 31 ust. 2 karty i przez dyrektywę, ponieważ pozbawia ono zarówno pracodawców, jak i pracowników możliwości sprawdzenia, czy prawa te są przestrzegane, i może tym samym zagrozić realizacji celu wspomnianej dyrektywy, polegającego na zapewnieniu lepszej ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.
- 51 W tym zakresie nie ma znaczenia, że maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy przyjęty w niniejszym przypadku w prawie hiszpańskim jest, jak podnosi rząd hiszpański, korzystniejszy dla pracownika niż ten przewidziany w art. 6 lit. b) dyrektywy 2003/88. Jak zresztą podkreślił ten sam rząd, nie zmienia to bowiem faktu, że przepisy krajowe przyjęte w tej dziedzinie stanowią część przepisów transponujących do prawa krajowego wspomnianą dyrektywę, której przestrzeganie państwa członkowskie powinny zapewnić poprzez przyjęcie w tym celu niezbędnych środków. Poza tym, w braku systemu umożliwiającego pomiar przepracowanego dobowego czasu pracy, wciąż tak samo utrudnione, jeśli nie w praktyce niemożliwe, pozostaje zapewnienie pracownikowi skutecznego przestrzegania maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, niezależnie od tego wymiaru.
- 52 Trudności tej w żaden sposób nie łagodzi obowiązek ustanowienia przez pracodawców w Hiszpanii, na podstawie art. 35 kodeksu pracy, systemu ewidencji godzin nadliczbowych przepracowanych przez pracowników, którzy wyrazili zgodę w tym względzie. Uznanie godzin za „nadliczbowe” zakłada bowiem, że czas pracy świadczonej przez każdego zainteresowanego pracownika jest znany, a zatem wcześniej zmierzony. Obowiązek ewidencji wyłącznie przepracowanych godzin nadliczbowych nie zapewnia zatem pracownikom skutecznego środka, który może zagwarantować, po pierwsze, by maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy ustanowiony w dyrektywie 2003/88, który obejmuje

godziny nadliczbowe, nie został przekroczony, a po drugie, by przewidziane przez tę dyrektywę minimalne okresy odpoczynku dobowego i tygodniowego były przestrzegane w każdych okolicznościach. W każdym razie obowiązek ten nie pozwala zrekompensować braku systemu, który w odniesieniu do pracowników, którzy nie zgodzili się na pracę w godzinach nadliczbowych, mógłby zagwarantować skuteczne przestrzeganie przepisów dotyczących w szczególności maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy.

- 53 Prawdą jest, że w niniejszej sprawie z przedstawionych Trybunałowi akt sprawy wynika, że – jak podnoszą Deutsche Bank i rząd hiszpański – w przypadku gdy brak jest systemu umożliwiającego pomiar czasu świadczonej pracy, pracownik może zgodnie z hiszpańskimi przepisami proceduralnymi skorzystać z innych środków dowodowych, takich jak w szczególności zeznania, przedstawienie korespondencji elektronicznej lub sprawdzenie telefonów komórkowych lub komputerów, w celu dostarczenia poszlaki naruszenia tych praw i tym samym spowodowania przeniesienia ciężaru dowodu.
- 54 Jednakże w przeciwieństwie do systemu pomiaru dobowego czasu pracy takie środki dowodowe nie pozwalają wykazać w sposób obiektywny i wiarygodny dobowej i tygodniowej liczby godzin pracy przepracowanych przez pracownika.
- 55 W szczególności należy podkreślić, że ze względu na słabszą pozycję pracownika w ramach stosunku pracy nie można uznać samego dowodu z zeznań świadków za skuteczny środek dowodowy, który może gwarantować skuteczne poszanowanie rozpatrywanych praw, ponieważ może okazać się, że pracownicy niechętnie zeznają przeciwko swoim pracodawcom ze względu na obawę podjęcia przez pracodawcę określonych działań, które mogłyby mieć niekorzystny wpływ na stosunek pracy tych pracowników.
- 56 Natomiast system umożliwiający pomiar dobowego czasu pracy świadczonej przez pracowników zapewnia im szczególnie skuteczny sposób łatwego dostępu do obiektywnych i wiarygodnych danych dotyczących rzeczywistego czasu świadczonej przez nich pracy i może tym samym ułatwić zarówno przedstawienie przez wspomnianych pracowników dowodu naruszenia praw, jakie zostały im przyznane na mocy art. 3 i 5 oraz art. 6 lit. b) dyrektywy 2003/88, które uszczegóławiają prawo podstawowe zapisane w art. 31 ust. 2 karty, jak i dokonanie przez właściwe organy i sądy krajowe kontroli rzeczywistego poszanowania tych praw.
- 57 Nie można również uznać, że trudności wynikające z braku systemu umożliwiającego pomiar dobowego czasu pracy świadczonej przez każdego pracownika można przezwyciężyć poprzez uprawnienia w zakresie ścigania wykroczeń i nakładania kar przyznane w ustawodawstwie krajowym organom kontrolnym, takim jak inspekcja pracy. W braku takiego systemu organy te same są bowiem pozbawione skutecznego środka dostępu do obiektywnych i wiarygodnych danych dotyczących czasu pracy świadczonej przez pracowników w każdym przedsiębiorstwie, który to środek okazuje się być konieczny do wykonywania przez te organy zadań kontrolnych i, w stosownych przypadkach, do nałożenia kary (zob. podobnie wyrok z dnia 30 maja 2013 r., Worten, C-342/12, EU:C:2013:355, pkt 37 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 58 Z powyższego wynika, że w braku systemu umożliwiającego pomiar dobowego czasu pracy świadczonej przez każdego pracownika nic nie gwarantuje – jak wynika to zresztą z wspomnianych w pkt 26 niniejszego wyroku informacji przedstawionych przez sąd odsyłający – zapewnienia pracownikom w pełni skutecznego przestrzegania przyznanego przez dyrektywę 2003/88 prawa do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy oraz minimalnych okresów odpoczynku, ponieważ przestrzeganie tych zasad pozostaje w gestii pracodawcy.
- 59 O ile prawdą jest, że odpowiedzialność pracodawcy w zakresie przestrzegania praw przyznanых przez dyrektywę 2003/88 nie może być nieograniczona, o tyle jednak przepisy państwa członkowskiego, które zgodnie z wykładnią przyjętą w orzecznictwie krajowym nie nakładają na pracodawcę obowiązku pomiaru czasu świadczonej pracy, mogą pozbawiać znaczenia prawa ustanowione w art. 3 i 5 oraz

art. 6 lit. b) tej dyrektywy, nie zapewniając pracownikom skutecznego przestrzegania prawa do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy i minimalnych okresów odpoczynku, a zatem nie są zgodne z celem realizowanym przez wspomnianą dyrektywę, która uznaje te minimalne wymogi za nieodzowne w ochronie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników (zob. analogicznie wyrok z dnia 7 września 2006 r., Komisja/Zjednoczone Królestwo, C-484/04, EU:C:2006:526, pkt 43, 44).

- 60 W konsekwencji w celu zapewnienia skuteczności (effet utile) praw przewidzianych w dyrektywie 2003/88 i prawa podstawowego zapisanego w art. 31 ust. 2 karty państwa członkowskie zobowiązane są do nałożenia na pracodawców obowiązku wdrożenia obiektywnego, niezawodnego i dostępnego systemu umożliwiającego pomiar dobowego czasu pracy świadczonej przez każdego pracownika.
- 61 Wniosek ten znajduje oparcie w przepisach dyrektywy 89/391. Jak wynika z art. 1 ust. 2 i 4 dyrektywy 2003/88 i jej motywu 3, a także z art. 16 ust. 3 dyrektywy 89/391, dyrektywa ta znajduje pełne zastosowanie w odniesieniu do minimalnych okresów odpoczynku dobowego, odpoczynku tygodniowego oraz maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, bez uszczerbku dla bardziej restrykcyjnych lub szczególnych przepisów zawartych w dyrektywie 2003/88.
- 62 W tym względzie wprowadzenie obiektywnego, niezawodnego i dostępnego systemu umożliwiającego pomiar dobowego czasu pracy świadczonej przez każdego pracownika wchodzi w zakres przewidzianego w art. 4 ust. 1 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 89/391 spoczywającego na państwach członkowskich i pracodawcach ogólnego obowiązku wprowadzenia organizacji i środków koniecznych do zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Ponadto taki system jest niezbędny do umożliwienia przedstawicielom pracowników, pełniącym szczególną funkcję w zakresie ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, skorzystania z przewidzianego w art. 11 ust. 3 tej dyrektywy prawa, aby domagać się od pracodawcy podjęcia odpowiednich działań i przedstawiać mu wnioski.
- 63 W tym stanie rzeczy, zgodnie z orzecznictwem przypomnianym w pkt 41 niniejszego wyroku, do państw członkowskich należy, w ramach przysługującego im w tej kwestii zakresu uznania, określenie – jak wskazał rzecznik generalny w pkt 85–88 opinii – konkretnych zasad wdrożenia takiego systemu, a w szczególności formy, jaką powinien on przybrać, z uwzględnieniem w razie potrzeby szczególnych cech danego sektora działalności, a nawet specyfiki niektórych przedsiębiorstw, w szczególności ich rozmiaru, bez uszczerbku dla przepisów art. 17 ust. 1 dyrektywy 2003/88, który umożliwia państwom członkowskim, z poszanowaniem zasad ogólnych ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, na odstępstwo w szczególności od art. 3–6 tej dyrektywy, jeżeli ze względu na szczególne cechy charakterystyczne wykonywanej działalności czas pracy nie jest mierzony lub wcześniej określony lub też może być określony przez samych pracowników.
- 64 Powyższych rozważań nie podważa fakt, iż niektóre szczególne przepisy prawa Unii dotyczące sektora transportu, takie jak między innymi art. 9 lit. b) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/15/WE z dnia 11 marca 2002 r. w sprawie organizacji czasu pracy osób wykonujących czynności w trasie w zakresie transportu drogowego (Dz.U. 2002, L 80, s. 35) oraz klauzula 12 załącznika do dyrektywy Rady 2014/112/UE z dnia 19 grudnia 2014 r. wykonującej Umowę europejską dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym, zawartą przez Europejskie Stowarzyszenie Żeglugi Śródlądowej (EBU), Europejską Organizację Kapitanów (ESO) i Europejską Federację Pracowników Transportu (ETF) (Dz.U. 2014, L 367, s. 86), wyraźnie przewidują obowiązek ewidencji czasu pracy pracowników objętych tymi przepisami.
- 65 O ile bowiem istnienie potrzeby szczególnej ochrony mogło skłonić prawodawcę Unii do wprowadzenia w sposób wyraźny takiego obowiązku w odniesieniu do określonych kategorii pracowników, o tyle podobny obowiązek, polegający na stworzeniu obiektywnego, niezawodnego i dostępnego systemu umożliwiającego pomiar dobowego czasu pracy, dotyczy w sposób bardziej ogólny, w celu zapewnienia skuteczności dyrektywy 2003/88 i uwzględnienia wskazanego w pkt 30 niniejszego wyroku znaczenia prawa podstawowego zapisanego w art. 31 ust. 2 karty, wszystkich pracowników.

- 66 Ponadto jeśli chodzi o koszty, na co zwracają uwagę rząd hiszpański i rząd Zjednoczonego Królestwa, jakie mogłyby pociągać za sobą wprowadzenie takiego systemu dla pracodawców, należy przypomnieć, że – jak wynika z motywu 4 dyrektywy 2003/88 – skuteczna ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników nie powinna podlegać względom czysto ekonomicznym (zob. podobnie wyroki: z dnia 26 czerwca 2001 r., BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, pkt 59; a także z dnia 9 września 2003 r., Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, pkt 66, 67).
- 67 Ponadto, jak zauważył rzecznik generalny w pkt 84 opinii, ani Deutsche Bank, ani rząd hiszpański nie wskazały w niniejszym przypadku w sposób dokładny i konkretny praktycznych przeszkód, które mogłyby uniemożliwić pracodawcy wprowadzenie, w racjonalnych granicach finansowych, systemu umożliwiającego pomiar dobowego czasu pracy każdego pracownika.
- 68 Wreszcie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem wynikające z dyrektywy zobowiązanie państw członkowskich do osiągnięcia wskazanego w niej rezultatu, jak również wynikająca z art. 4 ust. 3 TUE powinność podjęcia wszelkich właściwych środków ogólnych lub szczególnych w celu zapewnienia wykonania tego zobowiązania, ciąży na wszystkich organach tych państw, w tym, w granicach ich kompetencji, na organach sądowych (zob. w szczególności wyroki: z dnia 19 kwietnia 2016 r., DI, C-441/14, EU:C:2016:278, pkt 30; z dnia 13 grudnia 2018 r., Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, pkt 49).
- 69 Z powyższego wynika, że stosując prawo krajowe, sądy krajowe muszą przy dokonywaniu jego wykładni uwzględnić całość norm tego prawa i w oparciu o uznane w porządku krajowym metody wykładni uczynić wszystko, by możliwie w jak najszerszym zakresie interpretować je w świetle treści i celów danej dyrektywy, tak by doprowadzić do osiągnięcia zamierzonego przez nią skutku, realizując tym samym normę ustanowioną w art. 288 akapit trzeci TFUE (wyrok z dnia 19 kwietnia 2016 r., DI, C-441/14, EU:C:2016:278, pkt 31 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 70 Wymóg dokonywania takiej wykładni zgodnej może w danym wypadku obejmować konieczność zmiany utrwalonego orzecznictwa przez sądy krajowe, jeżeli opiera się ono na wykładni prawa krajowego, której nie da się pogodzić z celami dyrektywy (wyroki: z dnia 19 kwietnia 2016 r., DI, C-441/14, EU:C:2016:278, pkt 33; z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 72; z dnia 11 września 2018 r., IR, C-68/17, EU:C:2018:696, pkt 64).
- 71 W świetle powyższego na przedstawione pytania należy odpowiedzieć tak, że art. 3, 5 i 6 dyrektywy 2003/88 w związku z art. 31 ust. 2 karty, a także art. 4 ust. 1, art. 11 ust. 3 i art. 16 ust. 3 dyrektywy 89/391 należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu państwa członkowskiego, które według wykładni dokonanej przez sąd krajowy nie zobowiązuje pracodawców do ustanowienia systemu umożliwiającego pomiar dobowego czasu pracy świadczonej przez każdego pracownika.

W przedmiocie kosztów

- 72 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (wielka izba) orzeka, co następuje:

Artykuły 3, 5 i 6 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy w związku z art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, a także art. 4 ust. 1, art. 11 ust. 3 i art. 16 ust. 3 dyrektywy Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków

w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu państwa członkowskiego, które według wykładni dokonanej przez sąd krajowy nie zobowiązuje pracodawców do ustanowienia systemu umożliwiającego pomiar dobowego czasu pracy świadczonej przez każdego pracownika.

Podpisy