



Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
GIOVANNI PITRUZZELLA
prednesené 31. januára 2019¹

Vec C-55/18

**Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)
proti
Deutsche Bank SAE,
za účasti:**

**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)**

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Audiencia Nacional (Ústredný súd, Španielsko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Ochrana zdravia a bezpečnosti pracovníkov – Organizácia pracovného času – Smernica 2003/88/ES – Denný odpočinok – Týždenný odpočinok – Maximálny týždenný pracovný čas – Článok 31 ods. 2 Charty základných práv – Smernica 89/391/EHS – Bezpečnosť a zdravie pracovníkov na pracovisku – Povinnosť podnikov vytvoriť systém na zaznamenávanie denného pracovného času“

1. Je na zabezpečenie maximálnej účinnosti ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov na pracoviskách, t. j. na dosiahnutie cieľov smernice 2003/88/ES², ktoré táto smernice okrem iného sleduje prostredníctvom stanovenia maximálnych limitov pracovného času, nutné, aby členské štáty uložili zamestnávateľom povinnosť zaviesť nástroje na zaznamenávanie skutočnej dĺžky pracovného dňa a pracovného týždňa?

2. Práve túto otázku v podstate predložil Audiencia Nacional (Ústredný súd, Španielsko) Súdnemu dvoru v návrhu na začatie prejudiciálneho konania v prejednávanej veci. Uvedená otázka vznikla v rámci konania začatého na základe kolektívnej žaloby, ktorú podali niektoré odborové zväzy s cieľom preskúmať a konštatovať existenciu povinnosti žalovanej, t. j. spoločnosti Deutsche Bank SAE (ďalej len „Deutsche Bank“), vytvoriť systém na zaznamenávanie skutočne odpracovaného denného pracovného času, ktorý by umožnil overiť riadne dodržiavanie pracovného času stanoveného zákonom a kolektívnymi zmluvami.

¹ Jazyk prednesu: taliančina.

² Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, 2003, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381).

3. V nasledujúcich bodoch vysvetlím dôvody, pre ktoré sa domnievam, že z práva Únie vyplýva pre členské štáty povinnosť prijať takú právnu úpravu pracovného času, ktorá napriek priestoru pre voľnú úvahu, ktorý sa členským štátom zaručuje z dôvodu funkcie smernice 2003/88 spočívajúcej v minimálnom stupni harmonizácie, zabezpečí účinné dodržiavanie pravidiel týkajúcich sa obmedzenia pracovného času, a to prostredníctvom vytvorenia systémov na zaznamenávanie skutočne vykonanej práce. Neexistencia takýchto mechanizmov v právnom poriadku členského štátu má totiž podľa môjho názoru negatívny vplyv na potrebný účinok uvedenej smernice.

4. Z tohto dôvodu zastávam názor, že smernica 2003/88 bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá zamestnávateľom výslovne neukladá povinnosť, aby vo všeobecnosti zaviedli určitý spôsob zaznamenávania alebo kontroly bežného pracovného času svojich pracovníkov.

I. Právny rámec

A. Právo Únie

5. V odôvodnení 4 smernice 2003/88 sa uvádza, že:

„(4) zlepšenie bezpečnosti, hygieny a ochrany zdravia pracovníkov pri práci je cieľom, ktorý by sa nemal podriaďovať čisto ekonomickým úvahám.“

6. V článku 3 smernice 2003/88 s názvom „Denný odpočinok“ sa stanovuje:

„Členské štáty prijímú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, aby každý pracovník mal nárok na minimálny denný odpočinok trvajúci 11 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín.“

7. Podľa článku 5 smernice 2003/88 s názvom „Týždenný čas odpočinku“:

„Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby za každé obdobie siedmich dní mal pracovník nárok na minimálny neprerušovaný odpočinok v trvaní aspoň 24 hodín plus jedenásthodinový denný odpočinok uvedený v článku 3. V prípade, že je to zdôvodnené objektívnymi, technickými alebo organizačnými podmienkami, môže sa uplatňovať minimálny čas odpočinku 24 hodín.“

8. V článku 6 smernice 2003/88 s názvom „Maximálny týždenný pracovný čas“ sa stanovuje:

„Členské štáty prijímú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, že v súlade s potrebou chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov:

- a) týždenný pracovný čas bude obmedzený zákonmi, inými právnymi predpismi alebo správными opatreniami alebo kolektívnymi zmluvami alebo dohodami medzi sociálnymi partnermi;
- b) priemerný pracovný čas pre každé obdobie siedmich dní vrátane nadčasov neprekročí 48 hodín.“

9. Podľa článku 22 smernice 2003/88 s názvom „Rôzne ustanovenia“:

„Členský štát má možnosť neuplatňovať článok 6 pri zachovávaní všeobecných zásad ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov a za predpokladu, že prijme nevyhnutné opatrenia, aby sa zabezpečilo, že:

- a) žiadny zamestnávateľ nevyžaduje, aby pracovník pracoval dlhšie ako 48 hodín počas doby siedmich dní, ktorá sa vypočíta ako priemer za referenčné obdobie uvedené v článku 16 písm. b), pokiaľ najprv nezískal súhlas pracovníka vykonávať takúto prácu;
- b) žiadnemu pracovníkovi nevznikne zo strany jeho zamestnávateľa ujma za to, že nie je ochotný súhlasiť s vykonávaním takejto práce;
- c) zamestnávateľ vedie aktuálne záznamy o všetkých pracovníkoch, ktorí vykonávajú takúto prácu;
- d) záznamy sa dajú k dispozícii príslušným orgánom, ktoré môžu, z dôvodov spojených s bezpečnosťou a/alebo ochranou zdravia pracovníkov, zakázať alebo obmedziť možnosť prekročenia maximálneho týždenného pracovného času;
- e) zamestnávateľ poskytne príslušným orgánom na ich žiadosť informácie o prípadoch, kedy pracovníci dali súhlas k práci presahujúcej 48 hodín v dobe siedmich dní, čo sa vypočíta ako priemer za referenčné obdobie uvedené v článku 16 písm. b). ...

3. Ak členské štáty využijú možnosti poskytnuté v tomto článku, okamžite o tom informujú Komisiu.“

10. V článku 4 ods. 1 smernice Rady z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (89/391/EHS)³ sa stanovuje:

„Členské štáty vykonávajú opatrenia potrebné na zabezpečenie toho, aby zamestnávateľa, pracovníci a zástupcovia pracovníkov podliehali právnym ustanoveniam potrebným na vykon[an]ie tejto smernice.“

11. Podľa článku 11 ods. 3 smernice 89/391:

„Zástupcovia pracovníkov s osobitnou zodpovednosťou za bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov majú právo žiadať zamestnávateľa o vykonanie primeraných opatrení a predkladať mu návrhy na zmiernenie ohrozenia pracovníkov a/alebo odstránenie zdrojov nebezpečenstva.“

B. Španielske právo

12. V článku 34 Estatuto de los Trabajadores (Zákonník práce) v znení Real decreto legislativo (kráľovský legislatívny dekrét) č. 2/2015 z 23. októbra 2015, ktorým sa schválilo prepracované znenie Zákonníka práce⁴ (ďalej len „Zákonník práce“), sa stanovuje:

„1. Dĺžka pracovného času vyplýva z ustanovení kolektívnych zmlúv alebo individuálnych pracovných zmlúv. Maximálny bežný týždenný pracovný čas je 40 hodín skutočne vykonanej práce vypočítanej z ročného priemeru. ...

3 Ú. v. ES L 183, 1989, s. 1; Mím. vyd. 05/001, s. 349.

4 BOE č. 255 z 24. októbra 2015.

3. Medzi koncom jednej a začiatkom nasledujúcej pracovnej zmeny musí uplynúť aspoň dvanásť hodín. Počet skutočne odpracovaných bežných pracovných hodín nemôže prekročiť deväť hodín denne, pokiaľ kolektívna zmluva alebo, ak neexistuje, dohoda uzatvorená medzi podnikom a zástupcami pracovníkov nestanoví iný rozvrh denného pracovného času; stanovený odpočinok medzi pracovnými zmenami treba v každom prípade dodržiavať. ...“

13. V článku 35 Zákonníka práce s názvom „Práca nadčas“ sa stanovuje:

„1. Práca nadčas je pracovný čas odpracovaný nad maximálny bežný pracovný čas určený v súlade s predchádzajúcim článkom. ...

2. Práca nadčas nesmie presiahnuť 80 hodín ročne. ...

4. Výkon práce nadčas je dobrovoľný s výnimkou toho, že by vyplýval z ustanovení kolektívnej zmluvy alebo individuálnej pracovnej zmluvy v rámci obmedzení stanovených v odseku 2.

5. Na účely výpočtu práce nadčas sa denne zaznamenáva pracovný čas každého pracovníka, pričom v čase určenom na výplatu odmeny sa tento pracovný čas sčíta a kópia príslušného výkazu sa pracovníkovi odovzdáva v rámci dokladu o uhradení odmeny.“

14. V treťom dodatočnom ustanovení Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre 1995 sobre jornadas de trabajo (kráľovský dekrét č. 1561/1995 z 21. septembra 1995 o osobitnom pracovnom čase)⁵ s názvom „Právomoci zástupcov zamestnancov v oblasti pracovného času“ sa uvádza:

„Bez toho, aby boli dotknuté právomoci v oblasti pracovného času, ktoré sa zástupcom zamestnancov priznávajú v Zákonníku práce a v tomto kráľovskom dekréte, zástupcovia zamestnancov majú právo...:

a) ...

b) aby ich zamestnávateľ každý mesiac informoval o počte hodín práce nadčas, ktorú pracovníci odpracovali, bez ohľadu na uplatňovanú formu odmeny; na tieto účely dostávajú kópiu výkazu uvedeného v článku 35 ods. 5 Zákonníka práce.“

II. Skutkový stav, konanie vo veci samej a prejudiciálne otázky

15. Dňa 26. júla 2017 podal Federacion de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), odborový zväz, ktorý je súčasťou celoštátne najreprezentatívnejšej odborovej organizácie v Španielsku, kolektívnu žalobu na Audiencia Nacional (Ústredný súd) proti spoločnosti Deutsche Bank, pričom tomuto súdu navrhol, aby vo svojom rozsudku konštatoval povinnosť uvedenej spoločnosti vytvoriť systém na zaznamenávanie denného pracovného času, ktorý jej zamestnanci skutočne odpracovali.

16. Takýto systém by mal umožniť overiť jednak riadne plnenie dohodnutého pracovného času, jednak dodržiavanie povinnosti zasielať odborovým zástupcom informácie týkajúce sa mesačne vykonávanej práce nadčas v súlade s článkom 35 ods. 5 Zákonníka práce a trinásteho dodatočného ustanovenia kráľovského dekrétu č. 1561/1995.

17. Na strane CCOO vstúpili do konania ďalšie štyri odborové organizácie: Federacion Estatal de Servicios de la Union General de Trabajadores (FES-UGT), Confederacion General del Trabajo (CGT), Confederacion Solidaridad de Trabajadores Vasco (ELA), Confederacion Intersindical Galega (CIG).

⁵ BOE č. 230 z 26. septembra 1995.

18. Žalobcovia zastávajú názor, že povinnosť zaviesť systém na zaznamenávanie denného pracovného času vyplýva z výkladu článkov 34 a 35 Zákonníka práce v spojení s článkom 31 ods. 2 Charty základných práv a s článkami 3, 5, 6, 8 a 22 smernice 2003/88. Deutsche Bank naopak uvádza, že z rozsudkov Tribunal Supremo (Najvyšší súd, Španielsko) z 23. marca a z 20. apríla 2017 vyplýva, že španielske právo nestanovuje predmetnú všeobecnú povinnosť.

19. Audiencia Nacional (Ústredný súd) konštatoval, že hoci žalovaný podnik zaväzuje rôzne pravidlá týkajúce sa pracovného času vyplývajúce z množstva kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a podnikových kolektívnych zmlúv, nepoužíva nijaký spôsob zaznamenávania pracovného času, ktorý jej pracovníci skutočne odpracovali, umožňujúceho overiť dodržiavanie pravidiel týkajúcich sa pracovného času stanovených zákonom a kolektívnymi zmluvami, ako aj prípadný výkon práce nadčas. Žalovaná spoločnosť používa elektronickú aplikáciu (Absences Calendar), prostredníctvom ktorej môže evidovať iba celodenné absencie (dovolenky, priepustky, práceneschopnosť, atď.).

20. Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Inšpektorát práce a sociálneho zabezpečenia, Španielsko) provincií Madrid a Navarra od žalovanej požadoval, aby zaviedla systém na zaznamenávanie denného pracovného času, a následne, keďže sa tak nestalo, vyhotovila zápisnicu o porušení, v ktorej navrhol uložiť sankciu. Táto sankcia nebola uložená vzhľadom na rozsudok Tribunal Supremo (Najvyšší súd) z 23. marca 2017.

21. Vnútroštátny súd predkladajúci návrh na začatie prejudiciálneho konania uvádza, že Tribunal Supremo (Najvyšší súd) v uvedenom rozsudku vyhlásenom na plenárnom zasadnutí, avšak s nesúhlasnými stanoviskami niektorých sudcov, vylúčil, že by španielske právo stanovovalo všeobecnú povinnosť zaznamenávať bežný pracovný čas. Tribunal Supremo (Najvyšší súd) konkrétne zdôraznil, že článok 35 ods. 5 Zákonníka práce ukladá iba povinnosť viesť záznamy o vykonaných nadčasoch a na konci každého mesiaca oznámiť počet hodín práce nadčas, ktorú pracovníci prípadne vykonali, odborovým zástupcom pracovníkov.

22. Toto rozhodnutie podporil Tribunal Supremo (Najvyšší súd) uvedením nasledujúcich dôvodov: povinnosť viesť predmetné záznamy sa ukladá v článku 35 Zákonníka práce, ktorý sa týka počtu hodín práce nadčas, a nie v článku 34 týkajúcom sa pracovného času; v prípadoch, keď bolo zámerom španielskeho zákonodarcu uložiť povinnosť viesť záznamy tohto druhu, postupoval špecifickým spôsobom ako pri pracovníkoch na čiastočný úväzok a mobilných pracovníkoch námornej alebo železničnej dopravy; v článku 22 smernice 2003/88 sa, rovnako ako v španielskom práve, ukladá povinnosť viesť záznamy o osobitnom pracovnom čase a nie o bežnom pracovnom čase, ktorý neprekračuje stanovenú maximálnu dĺžku; vedenie takýchto záznamov by znamenalo spracovanie osobných údajov pracovníka s rizikami neoprávneného zasahovania zamestnávateľa do súkromného života pracovníka; opomenutie viesť uvedený register sa nekvalifikuje ako jasné a zjavné porušenie pravidiel týkajúcich sa nezákonného konania a sankcií v sociálnej oblasti; takýto výklad podľa názoru Tribunal Supremo (Najvyšší súd) nepoškodzuje právo pracovníka na obranu v súdnom konaní, keďže podľa španielskych procesných predpisov sa pracovníkovi nebráni, aby prípadný výkon práce nadčas preukázal inými prostriedkami.

23. Vnútroštátny súd vyjadruje pochybnosti, pokiaľ ide o súlad uvedeného stanoviska Tribunal Supremo (Najvyšší súd) s právom Únie. V tejto súvislosti predovšetkým konštatuje, že prieskum vo veci pracovnej sily v Španielsku z roku 2016 ukázal, že 53,7 % hodín práce nadčas sa nezaznamenáva. Navyše v dvoch správach (z 31. júla 2014 a 1. marca 2016) vypracovaných sekciou práce španielskeho Ministerstva práce a sociálneho zabezpečenia sa uvádza, že na účely zistenia, či došlo k výkonu práce nadčas, je nutné poznať presný počet odpracovaných hodín; na základe uvedeného je zrejmé, prečo inšpektorát práce požadoval zavedenie systému na zaznamenávanie denného pracovného času, ktorý sa považuje za jediný prostriedok, ktorým možno zistiť prípadné prekročenie maximálnych limitov pracovného času stanovených pre dané referenčné obdobie. Vnútroštátny súd rovnako konštatuje, že výklad španielskeho práva, ktorý si osvojil Tribunal Supremo (Najvyšší súd), by prakticky viedol

k tomu, že pracovníci by nemali k dispozícii základný dôkazný prostriedok na preukázanie výkonu práce nad mieru bežného pracovného času, pričom ich zástupcovia by nemali k dispozícii prostriedok potrebný na preskúmanie dodržiavania pravidiel, čo by ďalej viedlo k tomu, že kontrola dodržiavania pracovného času a doby odpočinku by závisela iba od svojvôle zamestnávateľa.

24. Vnútroštátny súd zastáva názor, že španielske právo by za takýchto okolností nebolo spôsobilé zabezpečiť účinnosť dodržiavania povinností týkajúcich sa organizácie pracovného času v súlade so smernicou 2003/88 a, pokiaľ ide o práva zástupcov pracovníkov, so smernicou 89/391.

25. V tomto kontexte Audiencia Nacional (Ústredný súd) rozhodol prerušiť konanie a predložiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

- „1. Treba sa domnievať, že Španielske kráľovstvo prostredníctvom článkov 34 a 35 Zákonníka práce tak, ako ich vykladá ustálená judikatúra, prijalo opatrenia potrebné na to, aby sa zabezpečila účinnosť obmedzení dĺžky pracovného času a týždenného a denného odpočinku, ktoré stanovujú články 3, 5 a 6 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88... pre takých pracovníkov na plný úväzok, ktorí sa výslovne, či už individuálne alebo kolektívne, nezaviazali vykonávať prácu nadčas a ktorí nemajú postavenie mobilných pracovníkov obchodnej námornej alebo železničnej dopravy?
2. Má sa článok 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej Únie a články 3, 5, 6, 16 a 22 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88... v spojení s článkom 4 ods. 1, článkom 11 ods. 3 a článkom 16 ods. 3 smernice Rady 89/391... vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, konkrétne článkom 34 a 35 Zákonníka práce, z ktorých, ako sa ukázalo podľa ustálenej judikatúry, nevyplýva povinnosť podnikov vytvoriť systém na zaznamenávanie skutočného denného pracovného času odpracovaného pracovníkmi na plný úväzok, ktorí sa výslovne, či už individuálne alebo kolektívne, nezaviazali vykonávať prácu nadčas a ktorí nemajú postavenie mobilných pracovníkov obchodnej námornej alebo železničnej dopravy?
3. Je potrebné chápať kategorický mandát udelený členským štátom na obmedzenie dĺžky pracovného času všeobecne pre všetkých pracovníkov, ktorý je stanovený v článku 31 ods. 2 Charty Základných práv Európskej Únie a článkoch 3, 5, 6, 16 a 22 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88... zo 4. novembra 2003 v spojení s článkom 4 ods. 1, článkom 11 ods. 3 a článkom 16 ods. 3 smernice Rady 89/391... z 12. júna 1989 v tom zmysle, že toto obmedzenie sa pre bežných pracovníkov zabezpečuje v rámci vnútroštátnej právnej úpravy uvedenej v článkoch 34 a 35 Zákonníka práce, z ktorých, ako sa ukázalo podľa ustálenej judikatúry, nemožno vyvodiť, že existuje povinnosť podnikov vytvoriť systém na zaznamenávanie skutočného denného pracovného času odpracovaného pracovníkmi na plný úväzok, ktorí sa výslovne, či už individuálne alebo kolektívne, nezaviazali vykonávať prácu nadčas a nejde o mobilných pracovníkov obchodnej námornej alebo železničnej dopravy?“

III. Právna analýza

A. Úvodné poznámky

26. Na úvod je podľa môjho názoru potrebné konštatovať, že ako zdôraznila Komisia vo svojich pripomienkach, tri prejudiciálne otázky položené vnútroštátnym súdom spolu vzájomne súvisia a v rôznych aspektoch sa prekrývajú.

27. Zo znenia prejudiciálnych otázok totiž vyplýva, že odpoveď na prvú otázku vedie k odpovedi na druhú a tretiu prejudiciálnu otázku, ktoré sa obsahovo zhodujú.

28. Vnútroštátny súd žiada prostredníctvom svojho návrhu na začatie prejudiciálneho konania Súdny dvor v podstate o rozhodnutie, či ustanovenia vnútroštátneho práva, akými sú články 34 a 35 Zákonníka práce v súlade s výkladom, ktorý poskytol Tribunal Supremo (Najvyšší súd), umožňujú účinnú ochranu pracovníkov, pokiaľ ide o dĺžku pracovného dňa a pracovného týždňa, ako aj denný a týždenný odpočinok, tak ako sa stanovila v rámci vykonania práva Únie, hoci predmetné ustanovenia neukladajú povinnosť prevádzkovať systém na zaznamenávanie denného pracovného času.

29. Za týchto okolností považujem za vhodné preskúmať tri prejudiciálne otázky položené vnútroštátnym súdom spoločne, pričom ich preformulujem v nasledujúcom znení: bráni článok 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie a články 3, 5, 6, 16 a 22 smernice 2003/88 v spojení s článkom 4 ods. 1, článkom 11 ods. 3 a článkom 16 ods. 3 smernice 89/391, t. j. ustanovenia, ktoré prostredníctvom obmedzenia dĺžky pracovného času sledujú cieľ účinne chrániť zdravie a bezpečnosť pracovníkov na pracoviskách, vnútroštátnej právnej úprave, akú predstavujú články 34 a 35 španielskeho Zákonníka práce v zmysle výkladu poskytnutého španielskou judikatúrou, z ktorej nie je možné odvodiť povinnosť podnikov vytvoriť systém na zaznamenávanie denného pracovného času skutočne odpracovaného pracovníkmi na plný úväzok, ktorí sa výslovne, či už individuálne alebo kolektívne, nezaviazali vykonávať prácu nadčas a nejde o mobilných pracovníkov obchodnej námornej alebo železničnej dopravy?

30. V tejto súvislosti poznamenávam, že účastníci konania pred Súdnym dvorom uviedli, hoci s rôznymi nuansami, dve základné protichodné stanoviská.

31. Prvé stanovisko, ktoré si osvojil vnútroštátny súd, Komisia a žalujúce odborové zväzy, vychádza z predpokladu, že právo Únie jednoznačne ukladá zamestnávateľovi vedľajšiu povinnosť funkčného charakteru zaznamenávať pracovný čas s tým dôsledkom, že táto povinnosť by mala brániť takej vnútroštátnej právnej úprave, akú upravuje španielske právo, ktoré podľa výkladu Tribunal Supremo (Najvyšší súd) vylučuje existenciu takejto povinnosti.

32. Podľa druhého názoru, ktorý si osvojila banka, t. j. žalovaná vo veci samej, Španielske kráľovstvo a ďalšie členské štáty, ktoré vstúpili do konania na Súdnom dvore, čiže Spojené kráľovstvo a Česká republika, nie je vzhľadom na neexistenciu konkrétneho ustanovenia v smernici 2003/88 možné uložiť podnikom všeobecnú povinnosť zaznamenávať pracovný čas.

33. Domnievam sa, že na účely poskytnutia odpovedí na otázky položené vnútroštátnym súdom je potrebné predovšetkým objasniť význam smernice 2003/88 v systéme sociálneho práva Únie so zreteľom na zásady judikatúry, ktoré v tejto oblasti vypracoval Súdny dvor, a na základe takejto analýzy určiť, či z práva Únie a najmä z uvedenej smernice vyplýva existencia všeobecnej povinnosti zaznamenávať pracovný čas.

B. Ciele a obsah smernice 2003/88

34. Cieľom smernice 2003/88 je stanoviť minimálne požiadavky na zlepšenie ochrany zdravia a bezpečnosti na pracoviskách, pričom tento cieľ sa okrem iného dosahuje prostredníctvom aproximácie vnútroštátnych ustanovení týkajúcich sa pracovného času.⁶

35. Na účely dosiahnutia uvedených cieľov sa v ustanoveniach smernice 2003/88 stanovuje minimálny denný [11 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín, v súlade s článkom 3 a týždenný odpočinok (24 hodín za každé obdobie siedmich dní, v súlade s článkom 5, ako aj maximálna dĺžka 48 hodín ako priemerný týždenný pracovný čas vrátane nadčasov (podľa článku 6 písm. b)].

⁶ Pozri v tomto zmysle rozsudky z 9. novembra 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, bod 45); z 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, bod 23).

36. Prostredníctvom uvedených ustanovení sa vykonáva článok 31 Charty základných práv, ktorý po tom, čo v odseku 1 priznáva, že „každý pracovník má právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť“ v odseku 2 stanovuje, že „každý pracovník má právo na stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času, denný a týždenný odpočinok, ako aj každoročnú platenú dovolenku“. Toto právo priamo súvisí s rešpektovaním ľudskej dôstojnosti, ktorú v širšom zmysle chráni hlava I Charty.⁷

37. Právo na obmedzenie maximálnej dĺžky pracovného času a právo na denný a týždenný odpočinok navyše predstavujú spoločné ústavné tradície členských štátov, čo vyplýva z textu mnohých vnútroštátnych ústavných dokumentov.⁸

38. V takomto metodickom rámci Súdny dvor konštatoval, že pravidlá uvedené v smernici 2003/88 predstavujú pravidlá sociálneho práva Únie osobitného významu, ktoré sa majú ako minimálne ochranné požiadavky potrebné na zabezpečenie ochrany bezpečnosti a zdravia vzťahovať na každého zamestnanca,⁹ pričom v tomto prípade ide o ochranu, ktorá nie je len v individuálnom záujme pracovníka, ale aj v záujme jeho zamestnávateľa, ako aj vo všeobecnom záujme.¹⁰

39. Prvý dôsledok, ktorý podľa môjho názoru možno odvodiť z funkčného vzťahu medzi smernicou 2003/88 a základnými sociálnymi právami priznanými Chartou, je, že výklad smernice 2003/88 a určenie rozsahu jej pôsobnosti musia viesť k tomu, aby umožnili úplné a účinné užívanie subjektívnych práv, ktoré smernica priznáva pracovníkom, a to odstránením všetkých prekážok, ktoré by *de facto* mohli obmedziť alebo ohroziť uplatňovanie predmetných práv.

40. Na tieto účely treba pri výklade a vykonávaní smernice 2003/88 pamätať na to, že ako viackrát zdôraznil Súdny dvor, pracovník sa má považovať za slabšiu stranu v rámci pracovnoprávneho vzťahu, takže je nutné zabrániť tomu, aby ho mohol zamestnávateľ v jeho právach obmedzovať.¹¹

41. Z tohto dôvodu treba každú činnosť alebo nečinnosť zamestnávateľa, ktorá má potenciálne odradzujúci účinok vo vzťahu k výkonu práv pracovníka, považovať za nezlučiteľnú s účelom smernice.¹²

42. Okrem toho Súdny dvor konštatoval, že so zreteľom na uvedené slabšie postavenie treba zohľadniť, že pracovníka by mohla od výslovného uplatňovania jeho práv voči zamestnávateľovi odradzovať skutočnosť, že príslušný nárok by ho mohol vystaviť opatreniam zamestnávateľa, ktoré by mohli mať negatívny vplyv na pracovný pomer dotknutého pracovníka.¹³

7 Pozri v tomto zmysle aj návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Tančev vo veci King (C-214/16, EU:C:2017:439, bod 36).

8 Pozri v tejto súvislosti návrhy, ktoré predniesla generálna advokátka Trstenjak vo veci Schultz-Hoff (C-520/06, EU:C:2008:38, bod 53 a poznámka pod čiarou 22), kde sa uvádza, hoci v rámci úvahy o práve na dovolenku, prehľad viacerých ústavných textov členských štátov, a to so záverom, že článok 31 ods. 2 Charty sa do ústavných dokumentov rôznych členských štátov premietol najrôznejšími spôsobmi.

9 Rozsudky z 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, bod 24); z 1. decembra 2005, Dellas a i. (C-14/04, EU:C:2005:728, bod 49 a tam citovaná judikatúra); uznesenie zo 4. marca 2011, Grigore (C-258/10, neuverejnené, EU:C:2011:122, bod 41).

10 Pozri návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Bot vo veci Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338, bod 52).

11 Pozri rozsudok z 25. novembra 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, bod 80 a tam citovaná judikatúra). Pozri aj rozsudok zo 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, bod 41).

12 Pozri v súvislosti s právom na dovolenku, ktoré sa priznáva v článku 7 smernice 2003/88, rozsudok zo 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, bod 42).

13 Pozri v súvislosti s právom na dovolenku, ktoré sa priznáva v článku 7 smernice 2003/88, rozsudok zo 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, body 41 a 42).

43. Výklad smernice 2003/88 umožňujúci dôslednú realizáciu jej cieľov a úplnú a účinnú ochranu práv, ktoré priznáva pracovníkom, by vzhľadom na vyššie uvedené predpoklady mal zahŕňať identifikáciu špecifických povinností subjektov zúčastnených na jej vykonávaní, ktoré by mali byť spôsobilé predísť tomu, aby štrukturálna nerovnováha v hospodárskom vzťahu medzi zamestnávateľom a pracovníkom ohrozila účinné uplatňovanie práv priznaných touto smernicou.

C. O nutnosti zabezpečiť potrebný účinok smernice 2003/88

44. Vyššie opísaný metodický rámec umožňuje lepšie špecifikovať obsah povinností, ktoré smernica 2003/88 ukladá rôznym subjektom, na ktoré sa vzťahuje.

45. Členské štáty sú pri vykonávaní smernice predovšetkým povinné „prijatť opatrenia nevyhnutné“ na zabezpečenie toho, aby pracovníci využívali práva, ktoré im táto smernica zaručuje (denný a týždenný odpočinok, týždenný pracovný čas, atď.).

46. Úvodná formulácia všetkých článkov stanovujúcich minimálne požiadavky týkajúce sa obmedzenia pracovného času (z hľadiska prejednávanej veci ide o články 3, 4, 5 a 6), t. j. „členské štáty prijímú opatrenia nevyhnutné na...“, má podľa môjho názoru dvojaký význam.

47. Na jednej strane sa potvrdzuje význam vykonania predmetných ustanovení v rámci vnútroštátnych právnych poriadkov, a to s rozsiahlymi možnosťami odchýlky, ktoré však majú byť prispôbené príslušnému účelu.

48. Na druhej strane s ohľadom na metodický rámec uvedený vyššie táto úvodná formulácia posilňuje zodpovednosť členských štátov pri zaručení výsledku spočívajúceho v účinnej ochrane zdravia a bezpečnosti pracovníkov, ktorých zabezpečenie patrí medzi základné ciele sledované smernicou 2003/88, čo okrem iných ustanovení výslovne vyplýva z odôvodnenia 4 tejto smernice.

49. Táto opakovane použitá jazyková formulácia preto podľa všetkého vedie k tomu, že pokiaľ si môžu členské slobodne zvoliť formy a spôsoby vykonania smernice 2003/88, sú v každom prípade povinné prijať opatrenia umožňujúce zabezpečiť účinné uplatňovanie práv zaručených touto smernicou, a to prostredníctvom vnútroštátneho regulačného rámca, ktorý je konkrétne spôsobilý dosiahnuť výsledok spočívajúci v ochrane zdravia a bezpečnosti pracovníkov prostredníctvom účinného dodržiavania obmedzení pracovného času.

50. Treba dodať, že podľa ustálenej judikatúry je v súvislosti s prebratím akejkoľvek smernice do právneho poriadku členského štátu nevyhnutné, aby dotknuté vnútroštátne právo účinným spôsobom zabezpečovalo úplné uplatňovanie danej smernice, aby právna situácia vyplývajúca z vnútroštátnej právnej úpravy bola dostatočne presná a jasná a aby sa osoby, ktorým je smernica určená, mohli oboznámiť s plným rozsahom svojich práv.¹⁴

51. Povinnosť členských štátov prijať „nevyhnutné opatrenia“ by mala okrem prebratia pravidiel týkajúcich sa pracovného času do vnútroštátneho práva konkrétne zahŕňať aj zavedenie všetkých opatrení potrebných na realizáciu základných práv zakotvených v článku 31 Charty, a to odstránením všetkých prekážok, ktoré by *de facto* mohli obmedziť alebo ohroziť užívanie subjektívnych práv priznaných na tieto účely v smernici 2003/88, ktorou sa, ako sa uviedlo v bode 36 vyššie, článok 31 Charty vykonáva.

¹⁴ Rozsudok z 12. júna 2003, Komisia/Luxembursko (C-97/01, EU:C:2003:336, bod 32).

52. Z judikatúry napokon vyplýva, že členské štáty v každom prípade zaväzuje povinnosť dosiahnuť presne vymedzený výsledok, ktorá s ohľadom na uplatnenie pravidiel stanovených v smernici 2003/88 nie je obmedzená žiadnou podmienkou,¹⁵ pričom sú povinné prijať všetky opatrenia všeobecnej alebo osobitnej povahy na zabezpečenie splnenia tejto povinnosti¹⁶ a zabrániť tomu, aby bol ohrozený, hoci aj nekonaním vnútroštátneho zákonodarcu,¹⁷ potrebný účinok samotnej smernice.

53. S osobitným odkazom na ustanovenia práva Únie týkajúce sa pracovného času už Súdny dvor spresnil, že je dôležité, aby potrebný účinok práv priznaných pracovníkom bol zabezpečený v plnom rozsahu, čo nevyhnutne so sebou prináša povinnosť členských štátov zaručiť dodržanie všetkých minimálnych požiadaviek stanovených smernicou. Tento výklad je totiž ako jediný v súlade s účelom uvedenej smernice, ktorým je zabezpečiť účinnú bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov.¹⁸

54. Právna úprava členského štátu musí preto v plnom rozsahu zabezpečiť potrebný účinok práv, ktoré pracovníkom priznáva smernica 2003/88 na účely účinnej ochrany ich zdravia a bezpečnosti.¹⁹

55. Týmto povinnostiam členských štátov pri vykonávaní smernice zodpovedá na účely zabezpečenia potrebného účinku osobitná zodpovednosť zamestnávateľa,²⁰ ktorý má naopak povinnosť prijať primerané opatrenia s cieľom umožniť pracovníkom uplatňovať bez prekážok práva, ktoré im zaručuje smernica 2003/88.

D. Zaznamenávanie pracovného času a účinnosť ochrany práv pracovníkov

56. V rámci vyššie uvedených právnych súvislostí je na účely zodpovedania otázok položených vnútroštátnym súdom potrebné preskúmať, či by neexistencia systému na zaznamenávanie dĺžky práce a časového rámca, v ktorom ju pracovník vykonal, zbavila obsahu práva priznané smernicou 2003/88 tým spôsobom, že by sa zmaril potrebný účinok ustanovení tejto smernice a ochrana práv, ktoré sa v predmetných ustanoveniach priznávajú pracovníkom v Únii.

57. V tejto súvislosti treba predovšetkým poznamenať, že pri absencii uvedeného systému neexistuje ani záruka riadneho dodržiavania časových obmedzení stanovených smernicou 2003/88, čiže ani záruka toho, že práva, ktoré táto smernica pracovníkom priznáva, možno bez prekážok vykonávať.

58. V prípade, ak sa nevytvoril systém na zaznamenávanie pracovného času, totiž neexistuje spôsob, ako objektívne a s istotou určiť množstvo skutočne vykonanej práce a príslušný časový rámec. Bez tohto systému nie je navyše možné rozlišovať medzi bežnou prácou a prácou nadčas, čiže jednoducho a s určitosťou overiť, či sa obmedzenia podľa smernice 2003/88 konkrétne dodržali alebo nedodržali.

59. Absenciu záruk účinnej ochrany práv súvisiacich s dodržiavaním pracovného času nemožno napokon dostatočne nahradiť právomocami kontrolných orgánov, akým je inšpektorát práce. Ani orgán verejnej moci zodpovedný za kontrolu dodržiavania predpisov v oblasti bezpečnosti práce totiž nemá pri neexistencii systému na zaznamenávanie pracovného času konkrétnu možnosť, ako zistiť a napadnúť prípadné nesplnenie povinnosti.

15 Rozsudok z 5. októbra 2004, Pfeiffer a i. (C-397/01 – C-403/01, EU:C:2004:584, bod 104).

16 Pozri rozsudky z 26. júna 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, bod 55); z 25. novembra 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, bod 39); návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Ruiz-Jarabo Colomer v spojených veciach Pfeiffer a i. (C-397/01 až C-403/01, EU:C:2003:245, bod 23).

17 Pozri v tomto zmysle návrhy, ktoré predniesla generálna advokátka Trstenjak vo veci Schultz-Hoff (C-350/06, EU:C:2008:37, bod 45 a judikatúra citovaná v poznámke pod čiarou 31).

18 Rozsudky zo 7. septembra 2006, Komisia/Spojené kráľovstvo (C-484/04, EU:C:2006:526, bod 40); z 1. decembra 2005, Dellas a i. (C-14/04, EU:C:2005:728, body 45 a 53), a zo 14. októbra 2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, bod 64).

19 Uznesenie z 11. januára 2007, Vorel (C-437/05, EU:C:2007:23, bod 36); pozri v tejto súvislosti aj návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Wathelet vo veci Hälvä a i. (C-175/16, EU:C:2017:285, bod 44).

20 Na osobitnú zodpovednosť sa odkazuje v návrhoch, ktoré predniesol generálny advokát Bot vo veci Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338, bod 35), a to v súvislosti s právom na dovolenku.

60. V tejto súvislosti treba poznamenať, že ťažkosti pri zisťovaní skutočne odpracovaného pracovného času v prípade neexistencie spoľahlivého systému na zaznamenávanie pracovného času sa napokon v konaní pred vnútroštátnym súdom zdôraznili v dvoch správach sekcie práce Ministerstva práce a sociálneho zabezpečenia, uvedených v bode 23 vyššie, t. j. v správach vypracovaných orgánom, ktorý španielske právo poveruje kontrolnými funkciami v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci.²¹

61. V tomto ohľade poukazujem aj na skutočnosť, že Súdny dvor už upriamil pozornosť na význam existencie systému na zaznamenávanie pracovného času z hľadiska zabezpečenia potrebného účinku právnych predpisov Únie týkajúcich sa obmedzenia pracovného času. V rozsudku Worten (rozsudok z 30. mája 2013, C-342/12, EU:C:2013:355) totiž Súdny dvor spresnil, že povinnosť zamestnávateľa poskytnúť príslušným orgánom priamy prístup k záznamom o pracovnom čase sa môže ukázať ako nevyhnutná, pokiaľ prispeje k účinnejšiemu uplatňovaniu právnych predpisov v oblasti pracovných podmienok.²²

62. Ak teda priame predloženie záznamov o dochádzke môže byť nevyhnutné na zabezpečenie účinnosti ustanovení týkajúcich sa pracovného času a ochrany pracovníkov, *a fortiori* platí, že absencia akéhokoľvek nástroja na zaznamenávanie pracovného času zbavuje osoby zodpovedné za kontrolu základnej informácie potrebnej na overenie súladu s príslušnými pravidlami.

63. Po druhé neexistencia účinného systému na zaznamenávanie pracovného času nielenže neumožňuje zistiť dĺžku skutočne vykonanej práce, ale pracovníkom tiež veľmi sťažuje súdnu ochranu práv, ktoré im priznáva smernica 2003/88. V prípade, že by zamestnávateľ nariadil výkon práce v rozpore s obmedzeniami pracovného času podľa citovanej smernice, pri absencii predmetného systému by bolo mimoriadne zložité brániť sa proti takémuto nezákonnému konaniu prostredníctvom účinných prostriedkov nápravy.

64. V tejto súvislosti nie je podľa všetkého dostatočné konštatovať, ako to uviedlo Španielske kráľovstvo na pojednávaní, že dotknutý pracovník by sa mohol domáhať svojich práv v súdnom konaní. Bez vhodného systému na zaznamenávanie bežného pracovného času totiž pracovník v prípade podania žaloby proti zamestnávateľovi vo veci porušenia povinností stanovených smernicou 2003/88 znáša oveľa ťažšie dôkazné bremeno.

65. Hoci je pravda, že pracovník môže použiť iné prostriedky, aby v súdnom konaní preukázal porušenie povinností zamestnávateľa vyplývajúcich z právnej úpravy pracovného času, a to napríklad svedecké výpovede či iné údaje, ako je elektronická pošta alebo prijaté či odoslané správy, rovnako platí, že neexistencia objektívnych informácií týkajúcich sa dĺžky pracovného dňa pripravuje pracovníka o primárny a základný dôkazný prostriedok.

66. Okrem toho na účinnosť svedeckej výpovede v súdnom konaní negatívne vplyva slabšie postavenie pracovníka v rámci pracovnoprávneho vzťahu a z toho vyplývajúca možná nevôľa kolegov dotknutého pracovníka vypovedať proti zamestnávateľovi z dôvodu ich obáv pred postihmi.

67. V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť judikatúru uvedenú v bodoch 40 až 42 vyššie, t. j. rozsudok, v ktorom Súdny dvor zdôraznil, že slabšie postavenie pracovníka v rámci pracovnoprávneho vzťahu môže *de facto* tohto pracovníka odradiť od výslovného uplatňovania svojich práv vo vzťahu k vlastnému zamestnávateľovi.

68. Tento odradzujúci vplyv, ktorý zo svojej podstaty súvisí so zmluvným postavením zamestnávateľa, sa značne posilňuje, keď v rámci daného systému neexistujú nástroje na zaznamenávanie pracovného času, čím sa zvlášť sťažuje prípadné dokazovanie v súdnom konaní.

21 Z týchto správ vyplýva, že systém na zaznamenávanie denného pracovného času sa považuje za jediný prostriedok, ktorým možno zistiť prípadné prekročenie maximálnych limitov stanovených pre dané referenčné obdobie.

22 Pozri bod 37 tohto rozsudku.

69. Z vyššie uvedených úvah vyplýva, že absencia mechanizmu na zisťovanie pracovného času významne oslabuje účinnosť práv, ktoré pracovníkom priznáva smernica 2003/88 a ktoré tak v podstate závisia od svojvôle zamestnávateľa.

70. Treba dodať, že hoci smernica 2003/88 predmetnú povinnosť výslovne nestanovuje, z vyššie uvedených úvah vyplýva, že táto povinnosť má funkčný a zásadný charakter z hľadiska dosahovania cieľov stanovených smernicou a uplatňovania subjektívnych práv, ktoré smernica priznáva.

71. Ďalej neexistencia systému na zaznamenávanie pracovného času tiež výrazne oslabuje práva na informácie a súvisiacu kontrolnú funkciu odborových zástupcov pracovníkov, ktoré sa im v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov výslovne priznávajú v článku 4 ods. 1 a článku 11 ods. 3 smernice 89/391, a to v súlade s ustanovením článku 27 Charty základných práv.²³

72. V skratke, na základe predchádzajúcich úvah je zrejmé, že povinnosť zaznamenávať denný pracovný čas zohráva dôležitú úlohu z hľadiska plnenia všetkých ostatných povinností vyplývajúcich zo smernice 2003/88, akými sú obmedzenie dĺžky denného pracovného času, denný odpočinok, obmedzenia dĺžky týždenného pracovného času, týždenný odpočinok a prípadný výkon práce nadčas. Uvedené povinnosti nesúvisia iba s právom pracovníkov a ich zástupcov pravidelne kontrolovať množstvo vykonanej práce na účely odmeňovania, ale predovšetkým slúžia na ochranu zdravia a bezpečnosti na pracovisku.

73. Výklad uvedený v predchádzajúcich bodoch nemožno podľa môjho názoru spochybníť na základe odlišných tvrdení, ktoré na podporu opačného stanoviska uviedli niektorí účastníci konania na Súdnom dvore.

74. V tejto súvislosti predovšetkým nepovažujem za rozhodujúce tvrdenie, ktoré sa na účely vylúčenia existencie všeobecnej povinnosti vytvoríť mechanizmus na zaznamenávanie skutočne odpracovaného času odvoláva na skutočnosť, že právne predpisy Únie systém na zaznamenávanie pracovného času výslovne neupravujú, kým, naopak, stanovujú povinnosť zaznamenávať pracovný čas v osobitných prípadoch.²⁴

75. Uvedenému tvrdeniu, ktoré vychádza zo známej argumentácie týkajúcej sa právneho výkladu vyjadrenej v zásade *ubi lex voluit dixit, ubi noluit tacuit*, však odporujú výsledky systematického a teleologického výkladu smernice 2003/88 uvedené v predchádzajúcich bodoch, ktoré preukázali potrebu existencie systému na zaznamenávanie skutočne odpracovaného času na účely zabezpečenia potrebného účinku ustanovení práva Únie týkajúcich sa maximálnej povolenej dĺžky pracovného času.

76. Na druhej strane existencia výslovnej povinnosti viesť záznamy o pracovnom čase v niektorých osobitných prípadoch nie je vôbec v rozpore s výkladom, ktorý navrhujem. Niektoré kategórie pracovníkov a pracovníci určitých špecifických odvetví totiž potrebujú osobitnú ochranu – z dôvodu charakteristík, ktorými sa vyznačuje samotná podstata výkonu práce ako napríklad v prípade pracovníkov na čiastočný úväzok alebo mobilných pracovníkov – a vo vzťahu k nim právo Únie stanovuje zvlášť prísne a prepracované systémy kontroly.

²³ Uvedené ustanovenie priznáva pracovníkom a ich zástupcom právo na informácie a na konzultácie v rámci podniku.

²⁴ Ako napríklad v prípade pracovníkov na čiastočný úväzok alebo mobilných pracovníkov. V tejto súvislosti pozri článok 9 písm. b) smernice Európskeho parlamentu a Rady 2002/15/ES z 11. marca 2002 o organizácii pracovnej doby osôb vykonávajúcich mobilné činnosti v cestnej doprave (Ú. v. ES L 80, 2002, s. 35; Mím. vyd. 05/004, s. 224), článok 4 ods. 1 smernice Rady 1999/63/ES z 21. júna 1999, ktorá sa týka Dohody o organizácii pracovného času námorníkov (Ú. v. ES L 167, 1999, s. 33; Mím. vyd. 05/003, s. 363) a doložka 12 prílohy k smernici Rady 2014/112/EÚ z 19. decembra 2014, ktorou sa vykonáva Európska dohoda o niektorých aspektoch organizácie pracovného času vo vnútrozemskej vodnej doprave (Ú. v. EÚ L 367, 2014, s. 86).

77. Vo vzťahu k „bežným“ pracovníkom, ktorí nepatria do uvedených špecifických kategórií, smernica 2003/88 naopak predpokladá existenciu prostriedku na zaznamenávanie pracovného času, ktorým môže byť jednoduchý papierový register, elektronický register alebo iný nástroj, za predpokladu, že je vhodný na daný účel.

78. Ďalej, pokiaľ ide o údajné porušenie základných práv vo veci spracovania osobných údajov, ktoré by bolo dôsledkom vytvorenia systémov na zaznamenávanie pracovného času, Súdny dvor už uviedol, že hoci sa na obsah záznamov o pracovnom čase môže vzťahovať pojem „osobné údaje“ v zmysle práva Únie, právne predpisy Únie nebránia vnútroštátnej právnej úprave ukladajúcej povinnosť sprístupnenia predmetných záznamov o pracovnom čase vnútroštátnemu orgánu príslušnému v oblasti dohľadu nad pracovnými podmienkami takým spôsobom, aby bolo možné do nich bezprostredne nahliadnuť.²⁵

79. Zamestnávateľ je prirodzene povinný využívať údaje uvedené v predmetných záznamoch zákonným spôsobom a umožniť k nim prístup iba subjektom, ktoré na tom majú kvalifikovaný záujem.

80. Po tretie, pokiaľ ide o tvrdenie, podľa ktorého španielske právo prebralo ustanovenia smernice 2003/88 spôsobom jednoznačne priaznivejším pre pracovníkov (napríklad tým, že sa skrátil maximálny týždenný pracovný čas), tento jeho nedostatok spočíva v zámene odlišnej hodnoty podstatných povinností (minimálne požiadavky smernice) a vedľajších povinností funkčného charakteru (systémy kontroly účinného dodržiavania podstatných povinností).

81. V prejednáwanej veci nie je predmetom diskusie správne vykonanie povinností, ktoré členským štátom ukladá smernica 2003/88 (minimálna dĺžka denného a týždenného odpočinku, maximálna dĺžka pracovného týždňa, atď.), ale skutočnosť, či je alebo nie je na účely riadneho plnenia týchto povinností nevyhnutné zabezpečiť aj vhodný nástroj kontroly.

82. Po štvrté na účely spochybnenia tvrdenia o existencii právnej povinnosti zabezpečiť systém na zaznamenávanie pracovného času nie je podľa môjho názoru prípustný ani odkaz na ochranu, ktorú právny systém Únie poskytuje slobode podnikania a ktorá zahŕňa právo na výber organizačných modelov považovaných za najvhodnejšie na vykonávanie konkrétnej činnosti.

83. V tomto ohľade je potrebné pripomenúť, že v odôvodnení 4 smernice 2003/88 sa jasne uvádza, že „zlepšenie bezpečnosti, hygieny a ochrany zdravia pracovníkov pri práci je cieľom, ktorý by sa nemal podriaďovať čisto ekonomickým úvahám“.

84. Napokon zástupcovia žalovanej vo veci samej na pojednávaní neuviedli, aké skutočné praktické prekážky bránia zavedeniu systému na zaznamenávanie pracovného času v rámci predmetnej spoločnosti.

85. Napokon hoci členské štáty pri prijímaní vnútroštátnych predpisov týkajúcich sa pracovného času majú, ako sa uvádza v nasledujúcej časti týchto návrhov, významný priestor pre voľnú úvahu, táto ich diskrečná právomoc by mala zahŕňať aj stanovenie odlišných systémov, a to z dôvodu organizačnej zložitosti a charakteristík jednotlivých podnikov.

²⁵ Rozsudok z 30. mája 2013, Worten (C-342/12, EU:C:2013:355, body 27 a 28).

E. Autonómia členských štátov pri určovaní systému na zaznamenávanie pracovného času

86. Pokiaľ z výkladu, ktorý som navrhol v predchádzajúcich bodoch, vyplýva existencia povinnosti vytvoriť systém na zaznamenávanie pracovného času, a to vzhľadom na účel minimálnej harmonizácie smernice 2003/88 a v súlade s tým, čo som uviedol v bode 49 vyššie, domnievam sa tiež, že určenie foriem a spôsobov plnenia tejto povinnosti,²⁶ ako aj vymedzenie konkrétnych podmienok umožňujúcich jednoduchú kontrolu dodržiavania pravidiel týkajúcich sa obmedzení pracovného času, patrí do voľnej úvahy členských štátov.

87. V tejto súvislosti treba zdôrazniť, že súčasná technológia umožňuje zaviesť tie najrozmanitejšie systémy na zaznamenávanie pracovného času²⁷ (papierové záznamy, počítačové aplikácie, elektronické karty), čiže systémy, ktoré by sa mohli líšiť v závislosti od charakteristík a potrieb jednotlivých podnikov.

88. Hoci členské štáty disponujú pri rozhodovaní o formách a spôsoboch plnenia povinnosti vytvoriť systém na zaznamenávanie pracovného času významnou mierou voľnej úvahy, z úvah uvedených v predchádzajúcich bodoch, najmä z povinnosti členských štátov, na ktorú som poukázal v bode 45 a nasledujúcich bodoch vyššie, t. j. z povinnosti zabezpečiť potrebný účinok smernice 2003/88 a účinné uplatňovanie práv, ktoré táto smernica priznáva v prospech pracovníkov, vyplýva, že takýto systém na zaznamenávanie pracovného času musí byť spôsobilý na dosiahnutie uvedených cieľov.²⁸

F. O prejudiciálnych otázkach

89. Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy je zrejmé, že vnútroštátna právna úprava, podľa ktorej neexistuje povinnosť podnikov vytvoriť systém na zaznamenávanie denného pracovného času odpracovaného všetkými pracovníkmi, nie je podľa môjho názoru zlučiteľná s právom Únie. Ostáva však úlohou vnútroštátneho súdu, aby preskúmal, či právne predpisy, ktoré sú predmetom diskusie vo veci samej, možno vykladať v súlade s citovanými článkami smernice 2003/88 a s článkom 31 ods. 2 Charty.

90. V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry sú vnútroštátne súdy, ktoré uplatňujú vnútroštátne právo, povinné vykladať toto právo čo najväčšmi s ohľadom na znenie a účel predmetnej smernice, aby sa dosiahol ňou sledovaný výsledok, a teda konať v súlade s článkom 288 ZFEÚ.²⁹

91. Na účely rozhodnutia sporu vo veci samej treba poznamenať, že predmetná požiadavka konformného výkladu zahŕňa povinnosť vnútroštátnych súdov zmeniť, ak je to potrebné, ustálenú judikatúru, pokiaľ táto judikatúra vychádza z výkladu vnútroštátneho práva, ktorý je nezlučiteľný s cieľmi určitej smernice. V dôsledku toho nemôže vnútroštátny súd platne zastávať názor, že vnútroštátne ustanovenie nemôže vykladať v súlade s právom Únie len z toho dôvodu, že sústavne vykladal toto ustanovenie v zmysle, ktorý nie je zlučiteľný s týmto právom.³⁰

26 Pozri v tejto súvislosti rozsudok z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 47); pozri, pokiaľ ide o právo na dovolenku, z najnovších dokumentov aj návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Bot vo veci Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338, bod 25), zo starších návrhov, pokiaľ ide o povinnosť členských štátov stanoviť podmienky výkonu a implementácie tohto práva, návrhy, ktoré predniesla generálna advokátka Trstenjak vo veci Schultz-Hoff (C-520/06, EU:C:2008:38, body 45, 55 a 56).

27 Komisia vo svojich pripomienkach predložených Súdnemu dvoru osobitne zdôraznila tento aspekt.

28 V tejto súvislosti sa na základe informácií, ktoré má Súdny dvor k dispozícii zo spisu, a na základe tvrdení prednesených na pojednávaní na prvý pohľad zdá, že systém, ktorý zaviedla žalovaná vo veci samej, uvedený v bode 19 vyššie, nespĺňa vyššie uvedené požiadavky týkajúce sa spôsobilosti takehoto systému. Je však úlohou vnútroštátneho súdu, aby rozhodol, či je to skutočne tak.

29 Pozri rozsudky z 24. januára 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, bod 24 a tam citovaná judikatúra), a zo 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, bod 58).

30 Pozri rozsudky z 24. januára 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, bod 27 a tam citovaná judikatúra), a zo 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, bod 60).

92. Preto prislúcha vnútroštátneho súdu, aby preskúmal, či na základe použitia výkladových nástrojov známych v španielskom práve možno vykladať Zákonník práce takým spôsobom, ktorý by viedol k záveru, že tento zákon stanovuje povinnosť podnikov vytvoriť systém na zaznamenávanie dennej dochádzky pracovníkov na plný úväzok.

93. Pokiaľ by takýto výklad v súlade s právom Únie nebol možný a keďže sa nepripúšťa priame uplatňovanie smernice 2003/88 v horizontálnych vzťahoch medzi súkromnoprávnymi osobami, bolo by potrebné preskúmať, či povinnosť prevádzkovať systém na zaznamenávanie dennej dochádzky možno podniku uložiť na základe uplatnenia článku 31 ods. 2 Charty.

94. Súdny dvor už vyhlásil rozhodnutie, v ktorom uznal priamy účinok článku 31 ods. 2 Charty v horizontálnych vzťahoch medzi súkromnoprávnymi osobami, a to v súvislosti s nárokom na dovolenku.³¹ Keďže právo na obmedzenie maximálnej dĺžky pracovného času a právo na (denný a týždenný) odpočinok sú zo štrukturálneho hľadiska rovnaké ako právo na dovolenku a vzhľadom na to, že ide o úzko súvisiace práva, ktoré sú všetky zamerané na ochranu zdravých, bezpečných a dôstojných pracovných podmienok a sú zakotvené v rovnakom ustanovení Charty, judikatúru Súdneho dvora vo veci priameho účinku článku 31 ods. 2 Charty možno podľa môjho názoru uplatniť aj v súvislosti s právami pracovníkov na obmedzenie maximálnej dĺžky pracovného času a na odpočinok.

95. Tieto práva možno preto vo vzťahu k zamestnávateľovi uplatňovať priamo za predpokladu, že ide o situáciu patriacu do pôsobnosti práva Únie,³² pričom táto podmienka je v prejednávanej veci splnená, keďže spornou vnútroštátnou právnou úpravou sa vykonáva smernica 2003/88 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času.

96. V tejto súvislosti sa domnievam, že obsah práv pracovníkov na obmedzenie maximálnej dĺžky pracovného času a na odpočinok, ktoré sú zaručené článkom 31 ods. 2 Charty, a zodpovedajúcich povinností zamestnávateľov je natoľko široký, že zahŕňa aj zavedenie systému na zaznamenávanie pracovného času.

97. Na podporu tohto extenzívneho výkladu práv na obmedzenie maximálnej dĺžky pracovného času a na odpočinok možno na úvod poznamenať, že vzhľadom na skutočnosť, že ide o „sociálne práva“, povaha tohto druhu práv zahŕňa nárok oprávnenej osoby na pozitívne plnenie zo strany štátu alebo iných povinných osôb. Uvedený druh práv nemožno zaručiť inak než prostredníctvom pozitívnych plnení zo strany povinných subjektov, pričom v dôsledku neexistencie alebo nedostatočnosti týchto plnení strácajú predmetné práva účinnosť.

98. Vyššie uvedené poznámky súvisiace s výkladom smernice 2003/88, ktoré poukázali na to, ako účinnosť práv na obmedzenie maximálnej dĺžky pracovného času a na odpočinok závisí od možnosti existencie spoľahlivej a objektívnej metódy umožňujúcej identifikovať skutočne odpracovaný pracovný čas, napokon vypovedajú v prospech takého výkladu článku 31 ods. 2 Charty, z ktorého vyplýva existencia povinnosti podniku zaviesť podobný kontrolný mechanizmus, pričom sa mu však zachováva sloboda voľby technického riešenia, ktoré bude podľa jeho úsudku najvhodnejšie vzhľadom na vlastné špecifické potreby súvisiace s podnikovou organizáciou.

31 Rozsudok zo 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, body 49 až 51 a 69 až 79).

32 Pozri článok 51 ods. 1 Charty.

IV. Návrh

99. S ohľadom na vyššie uvedené úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prejudiciálne otázky, ktoré mu položil Corte dall'Audiencia Nacional (Ústredný súd, Španielsko), takto:

1. Článok 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie a články 3, 5, 6, 16 a 22 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 sa majú vykladať v tom zmysle, že podnikom ukladajú povinnosť vytvoriť systém na zaznamenávanie skutočne odpracovaného pracovného času pre pracovníkov na plný úväzok, ktorí sa výslovne, či už individuálne alebo kolektívne, nezaviazali vykonávať prácu nadčas a ktorí nemajú postavenie mobilných pracovníkov obchodnej námornej alebo železničnej dopravy, a tiež v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, z ktorej nemožno odvodiť existenciu takejto povinnosti.
2. Členské štáty môžu slobodne stanoviť spôsob zaznamenávania skutočne odpracovaného denného pracovného času, ktorý je najvhodnejší z hľadiska dosiahnutia potrebného účinku vyššie citovaných ustanovení práva Únie.
3. Vnútroštátny súd je v každom prípade povinný overiť vzhľadom na vnútroštátne právo ako celok a na základe výkladových metód, ktoré toto právo uznáva, či môže dospieť k takému výkladu tohto práva, ktorým by sa zaručila plná účinnosť práva Únie. Pokiaľ by nebolo nemožné dospieť k takému výkladu vnútroštátnej právnej úpravy, o akú ide vo veci samej, aby sa zabezpečil jej súlad so smernicou 2003/88 a s článkom 31 ods. 2 Charty základných práv, z tohto ustanovenia Charty vyplýva povinnosť vnútroštátneho súdu neuplatniť predmetné vnútroštátne predpisy a zabezpečiť, aby dotknutý podnik dodržal svoju povinnosť zaobstarať vhodný systém na zaznamenávanie skutočne odpracovaného pracovného času.