



Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA
GIOVANNIJA PITRUZZELLE,
predstavljeni 31. januarja 2019¹

Zadeva C-55/18

**Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)
proti
Deutsche Bank SAE,
ob udeležbi**

**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)**

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo Audiencia Nacional (osrednje sodišče, Španija))

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Varovanje zdravja in varnosti delavcev – Organizacija delovnega časa – Direktiva 2003/88/ES – Dnevni počitek – Tedenski počitek – Najdaljše trajanje tedenskega delovnega časa – Člen 31(2) Listine o temeljnih pravicah – Direktiva 89/391/EGS – Varnost in zdravje delavcev na delovnem mestu – Obveznost podjetij, da vzpostavijo sistem za merjenje dnevnega delovnega časa“

1. Ali morajo države članice za zagotovitev polne učinkovitosti varovanja zdravja in varnosti delavcev na delovnem mestu, to je enega od ciljev Direktive 2003/88/ES², ki se med drugim uresničuje z omejevanjem najdaljšega delovnega časa, od delodajalcev zahtevati, da uvedejo instrumente za merjenje dejanskega trajanja dnevnega in tedenskega delovnega časa?
2. To je v bistvu vprašanje, ki ga je Sodišču s svojim predlogom za sprejetje predhodne odločbe postavilo Audiencia Nacional (osrednje sodišče, Španija) in ki je predmet obravnavanega postopka. Navedeno vprašanje je bilo zastavljeno v okviru kolektivnega spora, ki so ga nekateri sindikati sprožili za ugotavljanje in razglasitev obveznosti tožene stranke, to je družbe Deutsche Bank SAE (v nadaljevanju: Deutsche Bank), da vzpostavi sistem evidentiranja učinkovitega dnevnega delovnega časa, na podlagi katerega bi bilo mogoče preverjati ustrezno spoštovanje delovnega časa, določenega v zakonskih določbah in kolektivnih pogodbah.
3. V teh sklepnih predlogih bom pojasnil razloge, zaradi katerih menim, da iz prava Unije izhaja obveznost držav članic, da sprejmejo predpise o delovnem času, s katerimi kljub diskrecijski pravici, ki jo imajo pri doseganju minimalne harmonizacije na podlagi Direktive 2003/88, zagotovijo dejansko spoštovanje pravil o omejevanju delovnega časa, in sicer z uvedbo sistemov za merjenje dejanskega opravljenega dela. Menim namreč, da neobstoj takšnih mehanizmov v pravnem redu države članice posega v polni učinek navedene direktive.

¹ Jezik izvornika: italijanščina.

² Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 381).

4. Zato menim, da Direktiva 2003/88 nasprotuje nacionalni zakonodaji, ki od delodajalcev ne zahteva izrecno nobene oblike merjenja ali nadziranja rednega delovnega časa delavcev na splošno.

I. Pravni okvir

A. Pravo Unije

5. V uvodni izjavi 4 Direktive 2003/88 je navedeno:

„(4) Izboljšanje varnosti, higiene in zdravja delavcev pri delu je cilj, ki ga ni mogoče obravnavati zgolj z ekonomskega vidika.“

6. Člen 3 Direktive 2003/88, naslovljen „Dnevni počitek“, določa:

„Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi vsakemu delavcu zagotovijo pravico do minimalnega dnevnega počitka 11 zaporednih ur v 24-urnem obdobju.“

7. Člen 5 Direktive 2003/88, naslovljen „Tedenski počitek“, določa:

„Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da ima delavec v sedemdnevnem obdobju pravico do najmanj 24 ur neprekinjenega počitka in do 11 ur dnevnega počitka iz člena 3. Če objektivni, tehnični ali organizacijski pogoji dela to upravičujejo, se lahko določi minimalni čas počitka 24 ur.“

8. Člen 6 Direktive 2003/88, naslovljen „Najdaljši tedenski delovni čas“, določa:

„Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi v skladu s potrebo po varovanju zdravja in varnosti delavcev zagotovijo, da:

- (a) je tedenski delovni čas omejen z zakoni, podzakonskimi ali upravnimi akti ali s kolektivnimi pogodbami ali sporazumi med socialnimi partnerji;
- (b) povprečni delovni čas za vsako sedemdnevno obdobje, vključno z nadurami, ne presega 48 ur.“

9. Člen 22 Direktive 2003/88, naslovljen „Druge določbe“, določa:

„Država članica ima možnost, da ne uporabi člena 6, pri čemer pa upošteva splošna načela varovanja zdravja in varnosti delavcev pod pogojem, da sprejme potrebne ukrepe, s katerimi se zagotovi, da:

- (a) noben delodajalec od delavca ne zahteva, da dela več kot 48 ur v sedem-dnevnem obdobju, izračunanem kot povprečje za referenčno obdobje iz člena 16(b), če prej ni pridobil delavčevega soglasja za opravljanje takega dela;
- (b) delodajalec ne sme škodovati nobenemu delavcu, ki ni pripravljen dati soglasja za tako delo;
- (c) delodajalec vodi tekočo evidenco vseh delavcev, ki opravljajo tako delo;
- (d) se evidence predložijo pristojnim organom, ki lahko iz razlogov, povezanih z varnostjo in/ali zdravjem delavcev, prepovejo ali omejijo možnost preseganja najvišjega števila ur v delovnem tednu;

- (e) delodajalec pristojnim organom na njihovo zahtevo predloži podatke o primerih, ko so delavci dali soglasje za delo preko 48 ur v sedem-dnevnem obdobju, izračunano kot povprečje za referenčno obdobje iz člena 16(b).

[...]

3. Če države članice uporabijo možnost, predvideno v tem členu, o tem takoj obvestijo Komisijo.“

10. Člen 4(1) Direktive Sveta 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu³ določa:

„Države članice izvedejo potrebne aktivnosti, s katerimi zagotovijo, da veljajo za delodajalce, delavce in zastopnike delavcev zakonski predpisi, potrebni za izvajanje te direktive.“

11. Člen 11(3) Direktive 89/391 določa:

„Zastopniki delavcev s posebno odgovornostjo za varnost in zdravje delavcev imajo pravico, da zaprosijo delodajalca za sprejetje ustreznih ukrepov ter mu v ta namen pripravijo predloge, ki bi ublažili tveganja za delavce in/ali odstranili vire nevarnosti.“

B. Španska zakonodaja

12. Člen 34 Estatuto de los Trabajadores v različici, ki izhaja iz Real Decreto Legislativo (kraljeva zakonska uredba) 2/2015 z dne 23. oktobra 2015⁴, s katero je bila potrjena prečiščena različica zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju: zakon o delovnih razmerjih), določa:

„1. Trajanje delovnega časa je določeno v kolektivnih pogodbah ali pogodbah o zaposlitvi. Najdaljše trajanje rednega delovnega časa je 40 ur efektivnega dela na teden, izračunanega na podlagi letnega povprečja. [...]

3. Med koncem delovnega dne in začetkom drugega mora preteči vsaj dvanajst ur. Število efektivnih rednih ur dela ne sme preseči devet ur dnevno, razen če se s kolektivno pogodbo ali – če ta ni sklenjena – s sporazumom med podjetjem in predstavniki delavcev ne določi druga razporeditev dnevnega delovnega časa, s katero pa se vsekakor spoštuje počitek med delovnimi dnevi [...].“

13. Člen 35 zakona o delovnih razmerjih, naslovljen „Nadure“, določa:

„1. Nadure so ure, ki se opravijo po preteku najdaljšega rednega delovnega časa, določenega v skladu s prejšnjim členom. [...]

2. Število nadur ne sme presegati 80 ur na leto. [...]

4. Opravljanje nadurnega dela je prostovoljno, razen če je določeno v kolektivni pogodbi ali v pogodbi o zaposlitvi, in se izvaja v okviru omejitev iz odstavka 2.

5. Za namene izračuna nadur se delovni čas vsakega delavca evidentira za vsak delovni dan posebej in sešteje ob izteku obdobja, določenega za izplačilo plač, pri čemer se delavcu posreduje izvod preglednice z obrazložitvijo zadevnega izplačila.“

3 UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 1, str. 349.

4 BOE št. 255 z dne 24. oktobra 2015.

14. Tretja dodatna določba Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre 1995, sobre jornadas especiales de trabajo (kraljeva uredba 1561/1995 z dne 21. septembra 1995 o posebnem delovnem času)⁵, naslovljena „Pristojnosti predstavnikov delavcev na področju delovnega časa“, določa:

„Predstavniki delavcev imajo na področju delovnega časa ne glede na pristojnosti, ki jim jih podeljuje zakon o delovnih razmerjih in ta kraljeva uredba, pravico, da [...]:

(a) [...]

(b) jih delodajalec vsak mesec obvesti o nadurah, ki so jih opravili delavci, ne glede na dogovorjeno obliko nadomestila; v ta namen prejmejo izvod preglednice iz člena 35(5) zakona o delovnih razmerjih.“

II. Dejansko stanje, postopek v glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

15. Federacion de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), to je španski sindikat, ki je del najbolj reprezentativne sindikalne organizacije na državni ravni, je 26. julija 2017 pri Audiencia Nacional (osrednje sodišče) vložil kolektivno tožbo zoper družbo Deutsche Bank, v kateri je predlagal, naj se izda sodba, s katero se navedeni družbi naloži obveznost, da vzpostavi sistem evidentiranja učinkovitega delovnega časa zaposlenih.

16. Ta sistem bi moral omogočiti preverjanje, prvič, spoštovanja dogovorjenega delovnega časa in, drugič, izvajanja obveznosti v zvezi s posredovanjem informacij o opravljenih nadurah na mesečni ravni predstavnikom sindikatov, kot je to zahtevano v členu 35(5) zakona o delovnih razmerjih in tretji dodatni določbi kraljeve uredbe 1561/1995.

17. Postopka so se kot intervenientke v podporo stališču CCOO udeležile tudi štiri druge sindikalne organizacije: Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT), Confederación General del Trabajo (CGT), Confederación Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA) in Confederación Intersindical Galega (CIG).

18. Tožeče stranke menijo, da obveznost glede vzpostavitve sistema za evidentiranje dnevnega delovnega časa izhaja iz razlage členov 34 in 35 zakona o delovnih razmerjih v povezavi s členom 31(2) Listine o temeljnih pravicah ter členu 3, 5, 6, 8 in 22 Direktive 2003/88. Deutsche Bank, nasprotno, trdi, da iz sodb Tribunal Supremo (vrhovno sodišče, Španija) z dne 23. marca in 20. aprila 2017 izhaja, da špansko pravo ne določa take splošne obveznosti.

19. Audiencia Nacional (osrednje sodišče) ugotavlja, da toženo stranko sicer zavezujejo različna pravila glede delovnega časa, ki izhajajo iz cele vrste nacionalnih panožnih kolektivnih pogodb in sporazumov, sklenjenih na ravni podjetja, vendar ta ne uporablja nobene evidence učinkovitega delovnega časa delavcev, na podlagi katere bi bilo mogoče preveriti spoštovanje pravil o delovnem času, ki izhajajo iz zakonskih določb in kolektivnih pogodb, in morebitno opravljanje nadur. Tožena družba uporablja računalniško aplikacijo (Absences Calendar), ki pa omogoča zgolj evidentiranje celodnevni odsotnosti z dela (dopusti, plačane odsotnosti, odsotnosti zaradi bolezni itd.).

20. Inspección de Trabajo y Seguridad Social (inšpektorat za delo in socialno varnost, Španija) za pokrajini Madrid in Navarra je od tožene stranke zahteval, naj uvede sistem evidentiranja dnevnega delovnega časa, in je zaradi neizpolnitve teh zahtev sestavil zapisnik o kršitvi, s katerim je predlagal sankcijo. Sankcija je zaradi sodbe Tribunal Supremo (vrhovno sodišče) z dne 23. marca 2017 ostala brez učinka.

⁵ BOE št. 230 z dne 26. septembra 1995.

21. Predložitveno sodišče navaja, da je Tribunal Supremo (vrhovno sodišče) v navedeni sodbi, ki je bila – sicer z nekaj ločenimi mnenji – izrečena na občni seji tega sodišča, izključilo obstoj splošne obveznosti evidentiranja rednega delovnega časa v španskem pravu. Tribunal Supremo (vrhovno sodišče) je zlasti poudarilo, da člen 35(5) zakona o delovnih razmerjih določa le obveznost, da se evidentirajo opravljene nadure in da se sindikalnim predstavnikom delavcev po zaključku posameznega meseca sporoči število nadur, ki so jih delavci morebiti opravili.

22. Tribunal Supremo (vrhovno sodišče) je v utemeljitev navedene odločitve v bistvu navedlo naslednje razloge: obveznost vodenja evidence je določena v členu 35 zakona o delovnih razmerjih, ki se nanaša na nadure, in ne v členu 34, ki ureja delovni čas; kadar je želel španski zakonodajalec predpisati, da je vodenje takšne evidence obvezno, je to storil s posebnimi predpisi, ki veljajo za delavce, zaposlene za krajši delovni čas, mobilne delavce, delavce v trgovski mornarici in železniške delavce; člen 22 Direktive 2003/88 tako kot španska zakonodaja določa, da se vodi evidenca posebnega delovnega časa, ne pa evidenca običajnega delovnega časa, ki ne presega najdaljšega dogovorjenega delovnega časa; vodenje takšne evidence bi zahtevalo obdelavo osebnih podatkov delavcev in pomenilo tveganje, da bi podjetje neupravičeno posegalo v njihovo zasebno življenje; neobstoj takšne evidence ni opredeljen kot jasna in očitna kršitev predpisov, ki urejajo kršitve in sankcije na socialnem področju; takšna razlaga ne bi posegla v pravico delavca do obrambe v sodnem postopku, saj španska postopkovna pravila delavcu ne preprečujejo, da morebitno opravljanje nadur dokazuje z drugimi sredstvi.

23. Predložitveno sodišče dvomi, ali je stališče Tribunal Supremo (vrhovno sodišče) skladno s pravom Unije. V zvezi s tem zlasti ugotavlja, da anketa o aktivnem prebivalstvu v Španiji iz leta 2016 razkriva, da je 53,7 % nadur neevidentiranih. Obenem se sklicuje na poročili (z dne 31. julija 2014 in 1. marca 2016), v katerih je Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (generalni direktorat za delo ministrstva za delo in socialno varnost, Španija) potrdil, da je treba natančno poznati število opravljenih rednih ur dela, da bi se ugotovilo, ali so bile opravljene nadure; v tej navedbi je pojasnjeno, zakaj so inšpektorji za delo zahtevali uvedbo sistema za evidentiranje dnevnega delovnega časa, ki velja za edino sredstvo, s katerim se lahko preveri morebitno prekoračenje najdaljšega trajanja delovnega časa v referenčnem obdobju. Predložitveno sodišče prav tako navaja, da bi razlaga španskega prava, ki jo je sprejelo Tribunal Supremo (vrhovno sodišče), v praksi posledično pomenila, da delavci ne bi imeli na voljo sredstva, ki je bistveno pri dokazovanju, da so presegli število ur rednega delovnega časa, njihovi predstavniki pa ne bi imeli nobenega sredstva za preverjanje spoštovanja predpisov, kar bi povzročilo še dodatno posledico, in sicer da bi bil nadzor nad spoštovanjem delovnega časa in časa počitka v celoti prepuščen samovolji delodajalca.

24. Predložitveno sodišče meni, da nacionalno pravo v takšnem položaju ne zagotavlja učinkovitega izpolnjevanja obveznosti, povezanih z upravljanjem delovnega časa, ki jih določata Direktiva 2003/88 in – kar zadeva pravice predstavnikov delavcev – Direktiva 89/391.

25. Audiencia Nacional (osrednje sodišče) je v teh okoliščinah prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

- „1. Ali je treba šteti, da je Kraljevina Španija s členoma 34 in 35 zakona o delovnih razmerjih, kakor se razlagata v sodni praksi, sprejela potrebne ukrepe za zagotavljanje učinkovitosti omejitev delovnega časa ter tedenskega in dnevnega počitka, ki jih določajo členi 3, 5 in 6 Direktive 2003/88 [...], v primeru tistih delavcev, zaposlenih za polni delovni čas, ki se niso izrecno zavezali, posamično ali kolektivno, da bodo delali prek polnega delovnega časa, in ki niso mobilni delavci, delavci trgovske mornarice ali železniški delavci?
2. Ali je treba člen 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah ter člene 3, 5, 6, 16 in 22 Direktive 2003/88 [...] v povezavi s členi 4(1), 11(3) in 16(3) Direktive [...] 89/391 [...] razlagati tako, da nasprotujejo nacionalni zakonodaji, kot sta člena 34 in 35 zakona o delovnih razmerjih, iz katerih – kot je razvidno iz ustaljene sodne prakse – ni mogoče izpeljati, da se od podjetij lahko zahteva, da vzpostavijo sistem evidentiranja učinkovitega dnevnega delovnega časa v primeru tistih

delavcev, zaposlenih za polni delovni čas, ki se niso izrecno zavezali, posamično ali kolektivno, da bodo delali prek polnega delovnega časa, in ki niso mobilni delavci, delavci trgovske mornarice ali železniški delavci?

3. Ali je treba šteti, da se obveznost držav članic, določena v členu 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah ter členih 3, 5, 6, 16 in 22 Direktive 2003/88 [...] v povezavi s členi 4(1), 11(3) in 16(3) Direktive [...] 89/391 [...], da omejijo delovni čas vseh delavcev na splošno, običajnim delavcem zagotovi z nacionalno zakonodajo, vsebovano v členih 34 in 35 zakona o delovnih razmerjih, iz katerih – kot je razvidno iz ustaljene sodne prakse – ni mogoče izpeljati, da se od podjetij lahko zahteva, da vzpostavijo sistem evidentiranja učinkovitega dnevnega delovnega časa v primeru tistih delavcev, zaposlenih za polni delovni čas, ki se niso izrecno zavezali, posamično ali kolektivno, da bodo delali prek polnega delovnega časa, drugače kot mobilni delavci, delavci trgovske mornarice ali železniški delavci?“

III. Pravna presoja

A. Uvodne ugotovitve

26. Menim, da je treba najprej poudariti, da so zgornja tri vprašanja, ki jih je postavilo predložitveno sodišče, med seboj povezana in se v več vidikih prekrivajo, kot je v svojih stališčih opozorila že Komisija.

27. Iz pregleda teh vprašanj je dejansko mogoče ugotoviti, da odgovor na prvo vprašanje izhaja iz odgovorov na drugo in tretje vprašanje, ki se med seboj vsebinsko prekrivata.

28. Predložitveno sodišče s svojim predlogom za sprejetje predhodne odločbe Sodišče v bistvu sprašuje, ali določbe nacionalnega prava iz členov 34 in 35 zakona o delovnih razmerjih, kot jih razlaga Tribunal Supremo (vrhovno sodišče), omogočajo učinkovito varstvo pravic delavcev glede dnevnega in tedenskega delovnega časa ter dnevnega in tedenskega počitka, ki se zahteva zaradi izvajanja prava Unije, ne da bi nalagale obvezno uvedbo sistema za evidentiranje dnevnega delovnega časa.

29. V teh okoliščinah menim, da je treba tri vprašanja za predhodno odločanje, ki jih je postavilo predložitveno sodišče, preučiti skupaj, vendar preoblikovana tako: ali člen 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah ter členi 3, 5, 6, 16 in 22 Direktive 2003/88 v povezavi s členi 4(1), 11(3) in 16(3) Direktive 89/391 – določbe, ki z uvedbo omejitev trajanja delovnega časa uresničujejo cilj učinkovitega varovanja zdravja in varnosti delavca na delovnem mestu – nasprotujejo nacionalni zakonodaji, kot je ta iz členov 34 in 35 španskega zakona o delovnih razmerjih, kot se razlagata v španski sodni praksi, iz katerih ni mogoče izpeljati obveznosti podjetij, da vzpostavijo sistem evidentiranja učinkovitega dnevnega delovnega časa v primeru tistih delavcev, zaposlenih za polni delovni čas, ki niso izrecno sprejeli, posamično ali kolektivno, da bodo delali prek polnega delovnega časa, in ki niso mobilni delavci, delavci trgovske mornarice ali železniški delavci?

30. V zvezi s tem naj poudarim, da sta bili pred Sodiščem, čeprav z različnimi poudarki, podani nasprotujoči si stališči.

31. Prvo, ki ga zagovarjajo predložitveno sodišče, Komisija in tožeče zveze sindikatov, se glasi, da pravo Unije nedvomno določa obveznost merjenja delovnega časa, ki jo morajo izpolniti delodajalci, zaradi česar pravo Unije nasprotuje nacionalni zakonodaji, kot je španska, ki glede na razlago Tribunal Supremo (vrhovno sodišče) obstoj takšne obveznosti izključuje.

32. V skladu z drugim stališčem, ki ga predvsem zagovarja tožena banka, sprejele pa so ga tudi Kraljevina Španija in državi članici, udeleženi v postopku pred Sodiščem, to sta Združeno kraljestvo in Češka republika, pa podjetjem ni mogoče naložiti splošne obveznosti merjenja delovnega časa, saj Direktiva 2003/88 v zvezi s tem ne vsebuje nobene posebne določbe.

33. Da bi odgovorili na vprašanja predložitvenega sodišča, je treba po mojem mnenju razjasniti zlasti področje uporabe Direktive 2003/88 v sistemu socialnega prava Unije, in sicer z vidika načel sodne prakse, ki jih je na tem področju razvilo Sodišče, nato pa na podlagi takšne analize ugotoviti, ali pravo Unije, zlasti pa navedena direktiva, določa obstoj splošne obveznosti merjenja delovnega časa.

B. Cilji in vsebina Direktive 2003/88

34. Cilj Direktive 2003/88 je določitev minimalnih zahtev, namenjenih izboljšanju varovanja zdravja in varnosti pri delu; ta cilj je med drugim mogoče doseči s približevanjem nacionalnih ureditev v zvezi z delovnim časom.⁶

35. Določbe Direktive 2003/88 zaradi doseganja navedenih ciljev določajo minimalni čas dnevnega (enajst zaporednih ur v štiriindvajseturnem obdobju, člen 3) in tedenskega počitka (štiriindvajset ur v sedemdnevem obdobju, člen 5), pa tudi zgornjo mejo osemindvajsetih ur za povprečno trajanje delovnega tedna, ki vključuje tudi nadure (člen 6(b)).

36. Zgoraj navedene določbe so namenjene izvajanju člena 31 Listine o temeljnih pravicah, ki v odstavku 1 najprej priznava, da ima „[v]sak delavec [...] pravico do zdravih in varnih delovnih pogojev ter delovnih pogojev, ki spoštujejo njegovo dostojanstvo“, nato pa v odstavku 2 določa, da ima „[v]sak delavec [...] pravico do omejenega delovnega časa, dnevnega in tedenskega počitka ter plačanega letnega dopusta“. Ta pravica je neposredno povezana s spoštovanjem človekovega dostojanstva, ki je širše varovano v naslovu I Listine.⁷

37. Obenem pa pravica do omejenega delovnega časa in pravica do dnevnega in tedenskega počitka odražata skupne ustavne tradicije držav članic, kot je razvidno iz besedil številnih nacionalnih ustav.⁸

38. Sodišče je v predstavljenem sistematičnem okviru razsodilo, da so zahteve, ki jih določa Direktiva 2003/88, posebno pomembna pravila socialnega prava Unije, ki morajo kot minimalne zahteve, potrebne za zaščito varnosti in zdravja delavcev, veljati za vse delavce,⁹ pri čemer ta zaščita ni samo v posameznem interesu delavca, temveč tudi v interesu njegovega delodajalca in v splošnem interesu.¹⁰

39. Na podlagi funkcionalne povezanosti med Direktivo 2003/88 in temeljnimi socialnimi pravicami, priznanimi z Listino, je po mojem mnenju mogoče izpeljati prvo ugotovitev, in sicer da morata biti razlaga Direktive 2003/88 in opredelitev njenega področja uporabe takšni, da bosta omogočila polno in učinkovito uresničevanje osebnih pravic, ki jih navedena direktiva priznava delavcem, pri tem pa odpravili vse ovire, ki bi lahko dejansko omejile ali ogrozile uresničevanje teh pravic.

6 Glej v tem smislu sodbi z dne 9. novembra 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, točka 45), in z dne 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados sindikata Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, točka 23).

7 Glej v tem smislu tudi sklepne predloge generalnega pravobranilca E. Tancheva v zadevi King (C-214/16, EU:C:2017:439, točka 36).

8 V zvezi s tem glej sklepne predloge generalne pravobranilke V. Trstenjak v zadevi Schultz-Hoff (C-520/06, EU:C:2008:38, točka 53 in opomba 22), v katerih ta sicer podaja argumentacijo v zvezi s pravico do letnega dopusta, vendar našteva tudi različna ustavna besedila držav članic in sklene z ugotovitvijo, da ima člen 31(2) Listine številne zglede v ustavah različnih držav članic.

9 Sodbi z dne 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, točka 24), in z dne 1. decembra 2005, Dellas in drugi (C-14/04, EU:C:2005:728, točka 49 in navedena sodna praksa), ter sklep z dne 4. marca 2011, Grigore (C-258/10, neobjavljen, EU:C:2011:122, točka 41).

10 Glej sklepne predloge generalnega pravobranilca Y. Bota v zadevi Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338, točka 52).

40. V ta namen je treba pri razlagi in izvajanju Direktive 2003/88 upoštevati, da je treba delavca, kot je Sodišče že večkrat poudarilo, šteti za šibkejšo stranko v delovnem razmerju, zato je nujno preprečiti, da bi delodajalec razpolagal z možnostjo, da bi mu omejil njegove pravice.¹¹

41. Vsako dejanje ali opustitev delodajalca, ki lahko delavca odvrne od uresničevanja njegovih pravic, je treba zato šteti za nezdržljivo s cilji Direktive.¹²

42. Poleg tega je po mnenju Sodišča ob upoštevanju te šibkosti treba šteti, da bi bil lahko delavec odvrnjen od izrecnega uveljavljanja svojih pravic proti delodajalcu, saj bi se z njim lahko izpostavil takim delodajalčevim ukrepom, ki bi škodljivo vplivali na njegovo delovno razmerje.¹³

43. Na podlagi navedenega bi morala razlaga Direktive 2003/88, ki bi omogočala dosledno uresničevanje njenih ciljev ter polno in učinkovito varstvo pravic, ki jih ta podeljuje delavcem, vključevati opredelitev posebnih obveznosti za subjekte, vključene v izvajanje te direktive, ki bi onemogočale, da bi strukturno neravnovesje v ekonomskih razmerjih med delodajalci in delavci ogrozilo učinkovito uresničevanje pravic iz navedene direktive.

C. Potreba po zagotavljanju polnega učinka Direktive 2003/88

44. Na podlagi predstavljenega sistematičnega okvira je mogoče bolje pojasniti vsebino obveznosti, ki jih Direktiva 2003/88 nalaga različnim subjektom, za katere se uporablja.

45. Te zavezujejo zlasti države članice, ki zaradi izvajanja navedene direktive „sprejmejo potrebne ukrepe“, s katerimi zagotovijo, da so delavcem zagotovljene pravice, ki jim jih ta direktiva podeljuje (dnevni in tedenski počitek, tedenski delovni čas itd.).

46. Začetno besedilo vseh členov, ki vsebujejo minimalne zahteve glede omejitev delovnega časa (členi 3, 4, 5, in 6, kolikor so upoštevni v tej zadevi), ki se glasi „[d]ržave članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi [...] zagotovijo [...]“, je po mojem mnenju pomembno zaradi dveh vidikov.

47. To besedilo po eni strani potrjuje pomen prenosa te direktive v nacionalno zakonodajo, pri čemer so mogoče široke, vendar funkcionalno opredeljene možnosti odstopanja.

48. Po drugi strani pa to začetno besedilo glede na sistematični okvir, predstavljen v prejšnjem poglavju, krepi odgovornost držav članic v zvezi z zagotavljanjem učinkovitega varovanja zdravja in varnosti delavcev, pri čemer je prav varstvo delavcev eden od temeljnih ciljev Direktive 2003/88, kot je med drugim izrecno zapisano v uvodni izjavi 4 te direktive.

49. Zdi se, da takšno ponavljanje navedene besedne zveze torej pomeni, da lahko države članice sicer same izberejo obliko in način prenosa Direktive 2003/88, vendar morajo sprejeti ukrepe, ki bodo omogočali učinkovito uresničevanje pravic, zagotovljenih z Direktivo, prek nacionalne zakonske ureditve, ki mora biti konkretno primerna za doseganje rezultata v zvezi z varovanjem zdravja in varnosti delavcev z dejanskim spoštovanjem omejitev glede delovnega časa.

11 Glej sodbo z dne 25. novembra 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, točka 80 in navedena sodna praksa). Glej tudi sodbo z dne 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, točka 41).

12 Glede pravice do dopusta, priznane v členu 7 Direktive 2003/88, glej sodbo z dne 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, točka 42).

13 Glede pravice do dopusta, priznane v členu 7 Direktive 2003/88, glej sodbo z dne 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, točki 41 in 42).

50. Pri tem je treba dodati, da iz ustaljene sodne prakse izhaja, da je glede prenosa direktive v pravni red države članice nujno, da zadevno nacionalno pravo dejansko zagotavlja polno uporabo direktive, da je pravni položaj, ki izhaja iz tega prava, dovolj natančen in jasen ter da se lahko zadevne osebe v celoti seznanijo s svojimi pravicami.¹⁴

51. Obveznost držav članic, da sprejmejo „potrebne ukrepe“, bi se morala razen v prenosu pravil o delovnem času v nacionalno pravo odražati tudi v uvedbi vsega, kar je potrebno za uresničevanje temeljnih pravic, ki izhajajo iz člena 31 Listine, in odpravi vseh ovir, ki bi lahko dejansko ogrozile ali omejile uresničevanje osebnih pravic, ki jih v ta namen priznava Direktiva 2003/88, glede katere je bilo v točki 36 že ugotovljeno, da pomeni izvajanje člena 31 Listine.

52. Iz sodne prakse ravno tako izhaja, da za države članice v vsakem primeru velja natančna obveznost rezultata, ki ni odvisna od nikakršnega pogoja, kar zadeva uporabo pravil iz Direktive 2003/88,¹⁵ pri čemer morajo sprejeti vse ustrezne ukrepe, splošne ali posebne, da bi zagotovile izpolnjevanje te obveznosti,¹⁶ in preprečiti, da bi bil polni učinek navedene direktive, tudi zaradi opustitev nacionalnega zakonodajalca,¹⁷ kakor koli omajan.

53. Sodišče je s konkretnim sklicevanjem na ureditev prava Unije na področju delovnega časa pojasnilo, da je treba v celoti zagotoviti polni učinek pravic, ki so priznane delavcem, kar nujno vključuje obveznost držav članic, da zagotovijo spoštovanje vsake minimalne zahteve, ki jo določa ta direktiva. Takšna razlaga je namreč edina, ki je skladna s ciljem navedene direktive v zvezi z zagotavljanjem učinkovite zaščite varnosti in zdravja delavcev.¹⁸

54. Zakonodajca države članice mora torej v celoti zagotavljati polni učinek pravic, ki so delavcem podeljene z Direktivo 2003/88 za učinkovito zaščito njihovega zdravja in varnosti.¹⁹

55. Navedenim obveznostim držav članic, da pri izvajanju obravnavane direktive zagotovijo njen polni učinek, ustreza posebna odgovornost delodajalca,²⁰ ki ima tudi sam obveznost, da sprejme ustrezne ukrepe, s katerimi delavcem omogoči neovirano izvrševanje pravic, ki jim jih podeljuje Direktiva 2003/88.

D. Merjenje delovnega časa in učinkovitost varstva pravic delavca

56. Za odgovor na vprašanja predložitvenega sodišča je treba znotraj obravnavanega pravnega okvira preveriti, ali bi neobstoječa sistema za merjenje trajanja in razporeditve delovnega časa delavca izničil pravice, ki jih priznava Direktiva 2003/88, ter tako spodkopal polni učinek določb te direktive in varstvo pravic, ki jih te določbe podeljujejo delavcem v Uniji.

57. V zvezi s tem je treba pojasniti, prvič, da če takega sistema ni, ni nikakršnih zagotovil, da se časovne omejitve, določene v Direktivi 2003/88, dejansko spoštujejo in da se lahko pravice, ki jih ta direktiva podeljuje delavcem, neovirano uveljavljajo.

14 Sodba z dne 12. junija 2003, Komisija/Luksemburg (C-97/01, EU:C:2003:336, točka 32).

15 Sodba z dne 5. oktobra 2004, Pfeiffer in drugi (C-397/01 do C-403/01, EU:C:2004:584, točka 104).

16 Glej sodbi z dne 26. junija 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, točka 55), in z dne 25. novembra 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, točka 39), ter sklepne predloge generalnega pravobranilca D. Ruiz-Jaraboja v združenih zadevah Pfeiffer in drugi (od C-397/01 do C-403/01, EU:C:2003:245, točka 23).

17 Glej v tem smislu sklepne predloge generalne pravobranilke V. Trstenjak v zadevi Schultz-Hoff (C-350/06, EU:C:2008:37, točka 45 in sodna praksa, navedena v opombi 31).

18 Sodbe z dne 7. septembra 2006, Komisija/Združeno kraljestvo (C-484/04, EU:C:2006:526, točka 40); z dne 1. decembra 2005, Dellas in drugi (C-14/04, EU:C:2005:728, točki 45 in 53), in z dne 14. oktobra 2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, odstavek 64).

19 Sklep z dne 11. januarja 2007, Vorel (C-437/05, EU:C:2007:23, točka 36); glej v zvezi s tem tudi sklepne predloge generalnega pravobranilca M. Watheleta v zadevi Hälvä in drugi (C-175/16, EU:C:2017:285, točka 44).

20 Posebna odgovornost je izpostavljena v sklepnih predlogih generalnega pravobranilca Y. Bota v zadevi Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338, točka 35) v zvezi s pravico do dopusta.

58. Ob neobstoju sistema za merjenje delovnega časa dejansko ni mogoče na noben način objektivno in z gotovostjo določiti količine dejansko opravljenega dela in njegove časovne razporeditve. Brez takšnega sistema prav tako ni mogoče razločevati med številom ur, opravljenih v rednem delovnem času, in številom nadur, ter tako zlahka in z gotovostjo preverjati, ali se omejitve, določene v Direktivi 2003/88, dejansko spoštujejo.

59. Navedenega neobstoja zagotovil glede učinkovitega varstva pravic, povezanih s spoštovanjem delovnega časa, pa ni mogoče v zadostni meri nadomestiti s podelitvijo pristojnosti nadzornim organom, kot so inšpektorji za delo. Tudi javni organ, pristojen za nadzor nad spoštovanjem sistema varnosti pri delu, namreč brez sistema za merjenje delovnega časa nima nobene prave možnosti za ugotavljanje morebitnega neizpolnjevanja obveznosti in ukrepanje zoper takšno ravnanje.

60. V zvezi s tem je treba navesti, da so bile težave v zvezi z ugotavljanjem dejansko opravljenega dela zaradi neobstoja zanesljivega sistema za merjenje delovnega časa pred predložitvenim sodiščem predstavljene med drugim v poročilih, navedenih v točki 23 zgoraj, ki ju je objavil generalni direktor za delo ministrstva za delo in socialno varnost, to je organ, ki je na podlagi španske zakonodaje pristojen za izvajanje nadzora na področju zdravja in varnosti pri delu.²¹

61. Naj v zvezi s tem še poudarim, da je Sodišče že opozorilo, da je obstoj sistema za merjenje delovnega časa pomemben zaradi zagotavljanja polnega učinka prava Unije na področju omejitev delovnega časa. Sodišče je v sodbi Worten (sodba z dne 30. maja 2013, C-342/12, EU:C:2013:355) namreč navedlo, da je obveznost delodajalca, da pristojnemu organu omogoči takojšen dostop do evidence delovnega časa, lahko potrebna, če izboljša izvajanje predpisov s področja delovnih razmer.²²

62. Če je torej takojšnja predložitev evidence o prisotnosti na delovnem mestu lahko potrebna za zagotovitev polnega učinka določb na področju delovnega časa in varstva delavcev, to *a fortiori* pomeni, da neobstoj kakršnega koli sredstva za merjenje delovnega časa subjekte, pristojne za nadzor, prikrajša za element, ki je bistvenega pomena za preverjanje spoštovanja predpisov.

63. Drugič, neobstoj učinkovitega sistema za beleženje delovnega časa ne preprečuje le učinkovitega ugotavljanja opravljenega dela, ampak delavcem tudi močno otežuje obrambo pravic iz Direktive 2003/88 v sodnem postopku. Brez takšnega sistema bi bilo namreč v primeru, da bi delodajalec zahteval, da se delo opravlja v nasprotju z omejitvami delovnega časa, ki jih določa navedena direktiva, vlaganje učinkovitih pravnih sredstev zoper tovrstna nezakonita ravnanja dejansko izjemno težko.

64. Zato se zdi, da zgolj trditev, kot jo je na obravnavi podalo Združeno kraljestvo, da bi delavec lahko svoje pravice uveljavljal v sodnem postopku, ni dovolj. Delavec mora namreč zaradi neobstoja ustreznega sistema za merjenje običajnega delovnega časa prevzeti veliko večje dokazno breme, če v primeru kršitve obveznosti iz Direktive 2003/88 zoper delodajalca vloži pravno sredstvo.

65. Res je sicer, da lahko delavec uporabi druga sredstva, s katerimi v sodnem postopku dokazuje, da delodajalec ni izpolnjeval obveznosti, ki izhajajo iz predpisov o delovnem času, kot so priče ali drugi indici, na primer elektronska pošta ali druga prejeta ali poslana sporočila, vendar prav tako drži, da delavec zaradi neobstoja objektivnih elementov, iz katerih bi bilo razvidno trajanje njegovega dnevnega delovnega časa, nima osnovnega, bistvenega dokazila.

66. Poleg tega pa je učinkovitost dokaza z zaslišanjem prič v sodnem postopku povezana s šibkejšim položajem delavca v delovnem razmerju in posledično z morebitno zadržanostjo njegovih sodelavcev, ki zaradi strahu pred povračilnimi ukrepi morda ne bodo pripravljene pričati proti delodajalcu.

²¹ Iz navedenih poročil je razvidno, da sistem za evidentiranje dnevnega delovnega časa velja za edino sredstvo, s katerim se lahko preveri morebitno prekrščenje najdaljšega trajanja delovnega časa v referenčnem obdobju.

²² Glej točko 37 sodbe.

67. V zvezi s tem je treba opozoriti na sodno prakso, navedeno v točkah od 40 do 42 teh sklepnih predlogov, v kateri je Sodišče izpostavilo, kako lahko šibkost delavca v delovnem razmerju tega dejansko odvrne od izrecnega uveljavljanja njegovih pravic proti delodajalcu.

68. Ta odvratilni učinek, ki je neločljivo povezan s pogodbenim položajem delodajalca, se znatno poveča, če sistem ne predvideva sredstev za merjenje delovnega časa, in tako močno otežuje morebitno izvedbo dokazov v sodnem postopku.

69. Iz zgornjih preudarkov izhaja, da neobstoj mehanizma za beleženje delovnega časa znatno zmanjšuje učinkovitost pravic, ki jih Direktiva 2003/88 zagotavlja delavcem, ki so v bistvu prepuščeni samovolji delodajalcev.

70. K temu je treba dodati, da Direktiva 2003/88 takšne obveznosti sicer izrecno ne predpisuje, vendar je na podlagi zgornjih ugotovitev jasno, da je ta obveznost potrebna in nujna za doseganje ciljev te direktive ter za uresničevanje osebnih pravic, ki so z njo priznane posameznikom.

71. Neobstoj sistema za merjenje delovnega časa prav tako znatno prispeva k slabitvi pravic do obveščeniosti in s tem povezane nadzorne naloge, ki je sindikalnim predstavnikom delavcev na področju zdravja in varnosti delavcev izrecno priznana v členih 4(1) in 11(3) Direktive 89/391/EGS, ki sta skladna z določbami člena 27 Listine o temeljnih pravicah.²³

72. Skratka, zgornje ugotovitve kažejo, da obveznost merjenja dnevnega delovnega časa bistveno prispeva k izpolnjevanju vseh drugih obveznosti, ki jih nalaga Direktiva 2003/88, kot so omejen dnevni delovni čas, dnevni počitek, omejen tedenski delovni čas, tedenski počitek in morebitno opravljanje dela prek delovnega časa. Navedene obveznosti niso povezane le s pravico delavcev in njihovih predstavnikov do občasnega nadzora opravljenega dela zaradi izplačila plač, ampak predvsem zaradi varovanja zdravja in varnosti pri delu.

73. Utemeljitev, ki so jo stranke, ki so nastopile pred Sodiščem, podale v podkrepitev nasprotnega stališča, po mojem mnenju ne more omajati razlage, podane v prejšnjih točkah.

74. Prvič, v zvezi s tem menim, da trditev, ki se z namenom izključitve obstoja splošne obveznosti uvedbe kakršnega koli sredstva za merjenje učinkovitega delovnega časa opira na neobstoj izrecne določbe v zvezi s sistemom merjenja delovnega časa v ureditvi Unije, ni odločilna, saj pravo Unije določa obveznost evidentiranja delovnega časa v posebnih primerih.²⁴

75. Taka trditev, ki temelji na znanem argumentu pravne razlage, izraženem v reku *ubi lex voluit dixit, ubi noluit tacuit* (kjer je zakon želel urejati, se je o tem izrekel, kjer ni želel, je molčal), je namreč v nasprotju z rezultati sistematične in teleološke razlage Direktive 2003/88, ki so bili predstavljeni v prejšnjih točkah in so jasno izpostavili potrebo po obstoju sistema za merjenje dejansko opravljenega dela zaradi zagotavljanja polnega učinka določb prava Unije v zvezi z omejitvijo najdaljšega delovnega časa.

²³ S to določbo je priznana pravica delavcev in njihovih predstavnikov do obveščeniosti in posvetovanja v podjetju.

²⁴ Kot na primer v primeru delavcev, zaposlenih za krajši delovni čas, in mobilnih delavcev. Glej v zvezi s tem člen 9(b) Direktive 2002/15/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o urejanju delovnega časa oseb, ki opravljajo spremljevalne dejavnosti v cestnem prometu (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 224), člen 4(1) Direktive Sveta 1999/63/ES z dne 21. junija 1999 o sporazumu o razporejanju delovnega časa pomorščakov (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 363) in določbo 12 Priloge k Direktivi Sveta 2014/112/EU z dne 19. decembra 2014, ki določa uporabo Evropskega sporazuma o nekaterih vidikih organizacije delovnega časa v sektorju prevoza po celinskih plovih poteh (UL 2014, L 367, str. 86).

76. Po drugi strani obstoj izrecne obveznosti evidentiranja delovnega časa v nekaterih posebnih primerih nikakor ni v nasprotju z razlago, ki jo predlagam. Nekatero kategorije delavcev in delavci v določenih panogah namreč potrebujejo posebno obliko varstva, in sicer zaradi značilnosti, ki so lastne delu, ki ga opravljajo, kot so na primer delavci, zaposleni za krajši delovni čas, ali mobilni delavci, pravo Unije pa za te delavce določa sisteme nadzora, ki so posebej strogi in celoviti.

77. Za „običajne“ delavce, ki ne spadajo v te posebne kategorije, pa Direktiva 2003/88 predvideva obstoj sredstva za beleženje delovnega časa, ki je lahko enostavna evidenca v papirni ali elektronski obliki ali kakršno koli drugo sredstvo, ki ga je mogoče uporabiti v ta namen.

78. Drugič, v zvezi z domnevno kršitvijo temeljnih pravic, povezanih z obdelavo osebnih podatkov, do katere naj bi prišlo zaradi uvedbe sistemov za merjenje delovnega časa, je Sodišče že pojasnilo, da lahko pojem „osebni podatki“, kot ga opredeljuje pravo Unije, sicer zajema tudi vsebino evidence delovnega časa, vendar to isto pravo Unije ne nasprotuje nacionalni zakonodaji, ki zahteva, da imajo nacionalni organi, pristojni za nadzor delovnih razmer, dostop do te evidence delovnega časa z namenom takojšnjega vpogleda.²⁵

79. Delodajalec mora seveda podatke, ki so na voljo v evidenci, uporabljati zakonito in dostop do teh podatkov omogočati le subjektom, ki izkazujejo kvalificiran interes.

80. Tretjič, v zvezi s trditvijo, v skladu s katero naj bi bile zahteve iz Direktive 2003/88 v špansko pravo prenesene na način, ki naj bi bil za delavce celo ugodnejši (na primer zaradi skrajšanja tedenskega delovnega časa), je treba navesti, da gre pri tem za nerazumevanje, ki izhaja iz nejasnega razločevanja med različno vlogo bistvenih zahtev (minimalne zahteve iz direktive) in funkcionalnih zahtev (sistemi za nadzor dejanskega spoštovanja bistvenih zahtev).

81. V obravnavani zadevi namreč ni sporno ustrezno izvajanje obveznosti, ki jih Direktiva 2003/88 izrecno nalaga državam članicam (minimalno trajanje dnevnega in tedenskega počitka, najdaljši tedenski delovni čas itd.), ampak dejstvo, da je treba zaradi izpolnjevanja teh obveznosti določiti tudi ustrezno sredstvo za izvajanje nadzora.

82. Četrtoč, menim, da stališča, ki zagovarja obstoj pravne obveznosti vzpostavitve sistema za merjenje delovnega časa, prav tako ni mogoče izpodbijati s sklicevanjem na varstvo, ki ga pravni red Unije zagotavlja v zvezi s svobodo gospodarske pobude, kar vključuje pravico do izbire organizacijskih modelov, ki naj bi bili najustreznejši za opravljanje določene dejavnosti.

83. V zvezi s tem je treba opozoriti, da je v uvodni izjavi 4 Direktive 2003/88 jasno navedeno, da je „izboljšanje varnosti, higiene in zdravja delavcev pri delu [...] cilj, ki ga ni mogoče obravnavati zgolj z ekonomskega vidika“.

84. Sicer pa zastopniki tožene stranke v postopku v glavni stvari na obravnavi niso navedli, kakšne naj bi bile dejanske praktične ovire za vzpostavitev sistema za merjenje delovnega časa v podjetju.

85. Vendar če v zvezi s tem velja, kot bo prikazano v naslednjem delu, da imajo države članice pri sprejemanju nacionalne ureditve na področju delovnega časa široko polje proste presoje, potem bi morala njihova diskrecijska pravica zajemati tudi določitev raznolikih sistemov, ki ustrezajo organizacijski zapletenosti in značilnostim vsakega posameznega podjetja.

²⁵ Sodba z dne 30. maja 2013, Worten (C-342/12, EU:C:2013:355, točki 27 in 28).

E. Avtonomija držav članic pri določitvi sistema za merjenje delovnega časa

86. Čeprav je iz razlage, ki sem jo podal v prejšnjih točkah, mogoče razbrati, da zaradi doseganja cilja minimalne harmonizacije iz Direktive 2003/88 in na podlagi utemeljitve iz točke 49 zgoraj obstaja obveznost vzpostavitve sistema za beleženje delovnega časa, pa vseeno menim, da je treba določitev oblike in načina izvajanja te obveznosti,²⁶ pa tudi opredelitev konkretnih pogojev, ki bodo omogočali enostaven nadzor nad spoštovanjem pravil glede omejitev delovnega časa, prepustiti prosti presoji držav članic.

87. V zvezi s tem je treba poudariti, da današnja tehnologija omogoča uporabo najrazličnejših sistemov za beleženje delovnega časa²⁷ (evidence v papirni obliki, računalniške aplikacije, elektronske kartice), ki jih je mogoče prilagoditi značilnostim in potrebam posameznih podjetij.

88. Čeprav imajo države članice pomembno diskrecijsko pravico pri izbiri oblike in načina za izvajanje obveznosti vzpostavitve sistema za beleženje delovnega časa, pa je na podlagi razlogovanja, podanega v prejšnjih točkah, zlasti na podlagi obveznosti, ki jo imajo države članice v zvezi z zagotavljanjem polnega učinka Direktive 2003/88 in učinkovitosti pravic, ki so z navedeno direktivo priznane delavcem, kot je bilo prikazano v točki 45 in naslednjih, jasno, da mora takšen sistem beleženja delovnega časa omogočati doseganje teh ciljev.²⁸

F. Vprašanja za predhodno odločanje

89. Ob upoštevanju vseh zgornjih preudarkov menim, da nacionalna zakonodaja, ki ne določa obveznosti, v skladu s katero morajo podjetja uvesti sistem za beleženje dnevnega delovnega časa vseh delavcev, ni združljiva s pravom Unije. Vendar pa mora predložitveno sodišče preveriti, ali je zakonodaja iz postopka v glavni stvari mogoče razlagati v skladu z navedenimi členi Direktive 2003/88 in členom 31(2) Listine.

90. V zvezi s tem je treba opozoriti, da so v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča nacionalna sodišča pri uporabi nacionalnega prava to pravo dolžna razlagati čim bolj ob upoštevanju besedila in namena zadevne direktive, da bi se dosegel v njej določeni rezultat in s tem skladnost s členom 288 PDEU.²⁹

91. Za rešitev obravnavane zadeve iz postopka v glavni stvari je treba opozoriti, da ta obveznost skladne razlage vključuje obveznost nacionalnih sodišč, da po potrebi spremenijo ustaljeno sodno prakso, če ta temelji na razlagi nacionalnega prava, ki ni združljiva s cilji direktive. Zato nacionalno sodišče ne more upravičeno trditi, da zadevne nacionalne določbe ne more razlagati v skladu s pravom Unije le zato, ker se je ta določba dosledno razlagala v smislu, ki ni v skladu s tem pravom.³⁰

26 Glej v zvezi s tem sodbo z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 47); glede pravice do dopusta glej nazadnje tudi sklepne predloge generalnega pravobranilca Y. Bota v zadevi Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338, točka 25), vendar v zvezi z obveznostjo držav članic, da določijo pogoje za izvajanje in izvrševanje te pravice, tudi že sklepne predloge generalne pravobranilke V. Trstenjak v zadevi Schultz-Hoff (C-520/06, EU:C:2008:38, točke 45, 55 in 56).

27 Ta vidik je v stališčih, predstavljenih pred Sodiščem, izpostavila Komisija.

28 V zvezi s tem se na podlagi podatkov iz spisa, ki jih ima Sodišče, in navedb, podanih na obravnavi, na prvi pogled zdi, da sistem, ki ga je uvedla tožena stranka v postopku v glavni stvari in je predstavljen v točki 19 zgoraj, ne izpolnjuje navedenih zahtev. V vsakem primeru pa mora predložitveno sodišče ugotoviti, ali je tako ali ne.

29 Glej sodbi z dne 24. januarja 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, točka 24 in navedena sodna praksa), in z dne 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, točka 58).

30 Glej sodbi z dne 24. januarja 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, točka 27 in navedena sodna praksa), in z dne 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, točka 60).

92. Predložitveno sodišče mora tako preveriti, ali bi bilo mogoče z uporabo instrumentov za razlago, ki jih pozna špansko pravo, zakon o delovnih razmerjih razlagati tako, da bi se ugotovilo, da ta podjetjem nalaga obveznost, da vzpostavijo sistem za merjenje dnevne prisotnosti delavcev, zaposlenih za polni delovni čas, na delovnem mestu.

93. Če pa skladna razlaga ne bi bila mogoča, bi bilo treba – ker neposredna uporaba Direktive 2003/88 v horizontalnih razmerjih med zasebnimi subjekti ni dopustna – preveriti, ali bi lahko podjetjem obveznost uvedbe sistema za merjenje dnevne prisotnosti na delovnem mestu naložili na podlagi uporabe člena 31(2) Listine.

94. Sodišče je o tem že odločalo in v zvezi s pravico do dopusta ugotovilo, da ima člen 31(2) Listine neposredni učinek v horizontalnih razmerjih med zasebnimi subjekti.³¹ Ker je struktura pravice do omejenega delovnega časa in (dnevnega in tedenskega) počitka enaka strukturi pravice do dopusta ter glede na to, da gre za pravice, ki so med seboj tesno povezane in namenjene zagotavljanju varstva zdravih in varnih delovnih pogojev ter delovnih pogojev, ki spoštujejo človekovo dostojanstvo, pa tudi ker te pravice ne nazadnje izhajajo iz iste določbe Listine, menim, da je mogoče sodno prakso Sodišča v zvezi z neposrednim učinkom člena 31(2) Listine v horizontalnih razmerjih uporabiti tudi v zvezi s pravicami do omejenega delovnega časa in počitka delavcev.

95. Te pravice je torej mogoče neposredno uveljavljati proti delodajalcem, pod pogojem, da gre za položaj, ki spada na področje uporabe prava Unije,³² kar v obravnavani zadevi drži, saj zadevna nacionalna zakonodaja pomeni izvajanje Direktive 2003/88 o določenih vidikih organizacije delovnega časa.

96. V zvezi s tem menim, da vsebina pravic delavcev do omejenega delovnega časa in počitka, ki izhajajo iz člena 31(2) Listine, ter s tem povezanih obveznosti delodajalca sega tako daleč, da pokriva tudi vzpostavitev sistema za merjenje delovnega časa.

97. V podkrepitev takšne široke razlage pravic do omejenega delovnega časa in počitka je treba najprej navesti, da glede na to, da gre za „socialno pravico“, je pravica upravičencev do pozitivnih dajatev države ali drugih subjektov, ki so jim takšne obveznosti naložene, osnovna značilnost tovrstnih pravic. Tovrstnih pravic pa ni mogoče zagotoviti drugače kot s pozitivnimi dajatvami subjekta, ki so mu takšne obveznosti naložene, pri čemer neobstoj ali nezadostnost takšnih dajatev onemogoča učinkovitost teh pravic.

98. Zgornje ugotovitve v zvezi z razlago Direktive 2003/88, ki so pokazale, da je učinkovito uveljavljanje pravice do omejenega delovnega časa in počitka odvisno od obstoja natančne in objektivne metode, ki zagotavlja preverjanje dejansko opravljenega dela, med drugim govorijo v prid razlagi člena 31(2) Listine, na podlagi katere je mogoče sklepati, da obstaja obveznost, ki od podjetij zahteva vzpostavitev podobnega nadzornega mehanizma, pri čemer pa imajo ta še naprej možnost, da sama izbirajo metode, ki so po njihovem mnenju najustreznejše za izpolnjevanje posebnih zahtev, povezanih z njihovo organizacijo.

31 Sodba z dne 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, točke od 49 do 51 in od 69 do 79).

32 Glej člen 51(1) Listine.

IV. Predlog

99. Na podlagi navedenega Sodišču predlagam, naj na predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je predložilo Audiencia Nacional (osrednje sodišče, Španija), odgovori:

1. Člen 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah ter člene 3, 5, 6, 16 in 22 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 je treba razlagati tako, da podjetjem nalagajo obveznost, da vzpostavijo sistem evidentiranja učinkovitega dnevnega delovnega časa delavcev, zaposlenih za polni delovni čas, ki se niso izrecno zavezali, posamično ali kolektivno, da bodo delali prek polnega delovnega časa, in ki niso mobilni delavci, delavci trgovske mornarice ali železniški delavci, ter da nasprotujejo nacionalni zakonodaji, iz katere ni mogoče izpeljati obstoja takšne obveznosti.
2. Države članice lahko same določijo način beleženja učinkovitega dnevnega delovnega časa, ki je najustreznejši za doseganje polnega učinka zgoraj navedenih določb prava Unije.
3. Vendar pa mora predložitveno sodišče ob upoštevanju celotnega nacionalnega prava in z uporabo načinov razlage prava, ki so uveljavljeni v nacionalnem pravu, preveriti, ali lahko to pravo razlaga tako, da bo zagotovljen polni učinek prava Unije. Če nacionalne zakonodaje, kot je ta iz postopka v glavni stvari, ni mogoče razlagati tako, da bi bila v skladu z Direktivo 2003/88 in členom 31(2) Listine o temeljnih pravicah, iz zadnjenavedene določbe izhaja, da predložitveno sodišče navedene nacionalne zakonodaje ne sme uporabiti in mora zagotoviti, da bo obveznost podjetja glede vzpostavitve ustreznega sistema za merjenje učinkovitega delovnega časa izpolnjena.