



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (veliki senat)

z dne 14. maja 2019*

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Zaščita varnosti in zdravja delavcev – Organizacija delovnega časa – Člen 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah – Direktiva 2003/88/ES – Člena 3 in 5 – Dnevni in tedenski počitek – Člen 6 – Najdaljši tedenski delovni čas – Direktiva 89/391/EGS – Varnost in zdravje delavcev pri delu – Obveznost vzpostavitve sistema za evidentiranje dnevnega delovnega časa, ki ga opravi vsak delavec“

V zadevi C-55/18,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Audiencia Nacional (osrednje sodišče, Španija) z odločbo z dne 19. januarja 2018, ki je na Sodišče prispela 29. januarja 2018, v postopku

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),

SODIŠČE (veliki senat),

v sestavi K. Lenaerts, predsednik, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, E. Regan (poročevalec), T. von Danwitz, F. Biltgen, predsedniki senatov, K. Jürimäe, predsednica senata, in C. Lycourgos, predsednik senata, J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen, M. Safjan, D. Šváby, C. Vajda in P. G. Xuereb, sodniki,

generalni pravobranilec: G. Pitruzzella,

sodna tajnica: L. Carrasco Marco, administratorka,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 12. novembra 2018,

* Jezik postopka: španščina.

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) A. García López, abogado,
- za Deutsche Bank SAE J. M. Aniés Escudé, abogado,
- za Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT) J. F. Pinilla Porlan in B. García Rodríguez, abogados,
- za špansko vlado S. Jiménez García, agent,
- za češko vlado M. Smolek in J. Vlácil, agenta,
- za vlado Združenega kraljestva Z. Lavery, agentka, skupaj z R. Hillom, barrister,
- za Evropsko komisijo N. Ruiz García in M. van Beek, agenta,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 31. januarja 2019

izreka naslednjo

Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina), členov 3, 5, 6, 16 in 22 Direktive 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) ter člena 4(1), člena 11(3) in člena 16(3) Direktive Sveta z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (89/391/EGS) (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 1, str. 349).
- 2 Predlog je bil vložen v okviru spora med Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) in družbo Deutsche Bank SAE, do katerega je prišlo, ker slednja ni uvedla sistema za evidentiranje dnevnega delovnega časa, ki ga opravijo njeni zaposleni.

Pravni okvir

Pravo Unije

Direktiva 89/391

- 3 Člen 4(1) Direktive 89/391 določa:

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

- 4 Člen 6(1) te direktive določa:

„V okviru svojih odgovornosti delodajalec sprejme ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zaščito zdravja delavcev, vključno s preprečevanjem poklicnih tveganj, zagotavljanjem obveščanja in usposabljanja ter zagotavljanjem potrebne organizacije in sredstev.“

[...]“

- 5 Člen 11(3) navedene direktive 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.“

- 6 Člen 16(3) iste direktive določa:

„Določbe te direktive se v celoti uporabljajo za vsa področja, urejena s posebnimi direktivami, brez vpliva na strožje in/ali bolj specifične določbe, vsebovane v teh posebnih direktivah.“

Direktiva 2003/88

- 7 V uvodnih izjavah 3 in 4 Direktive 2003/88 je navedeno:

„(3) Določbe Direktive [89/391] se še naprej v celoti uporabljajo za področja, zajeta v tej direktivi, brez poseganja v njene bolj zavezujoče in/ali podrobnejše določbe.“

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

- 8 Člen 1 Direktive 2003/88, naslovljen „Namen in področje uporabe“, določa:

„[...]“

2. Ta direktiva se nanaša na:

(a) minimalni čas dnevnega počitka, tedenskega počitka in letnega dopusta kot tudi na odmore in najdaljši tedenski delovni čas, in

(b) določene vidike nočnega in izmenskega dela ter vzorcev dela.

[...]

4. Določbe Direktive [89/391] se v celoti uporabljajo za zadeve iz odstavka 2, brez vpliva na bolj zavezujoče in/ali posebne določbe, vsebovane v tej direktivi.“

- 9 Člen 3 Direktive 2003/88, naslovljen „Dnevni počitek“, določa:

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

- 10 Člen 5 te direktive, naslovljen „Tedenski počitek“, določa:

„Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, ki zagotovijo, da ima delavec v sedemdnevnem obdobju pravico do minimalno 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.“

11 Člen 6 te direktive, 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.“

12 Člen 16 Direktive 2003/88 določa najdaljša referenčna obdobja za uporabo členov 5 in 6 te direktive.

13 Člen 17 te direktive, naslovljen „Odstopanja“, v odstavku 1 določa:

„Ob upoštevanju splošnih načel varovanja zdravja in varnosti delavcev države članice lahko odstopajo od členov 3 do 6, 8 in 16, če zaradi posebnih značilnosti izvajane dejavnosti dolžina delovnega časa ni odmerjena in/ali vnaprej določena ali jo lahko določijo delavci sami, še posebno pa v primerih, ko gre za:

- (a) vodilne kadre ali druge osebe s pooblastili za avtonomno odločanje;
- (b) delavce, ki so družinski člani; ali
- (c) delavce, ki službujejo pri verskih obredih v cerkvah ali verskih skupnostih.“

14 Člen 19 te direktive se nanaša na omejitve odstopanj, ki jih ta direktiva določa v zvezi z referenčnimi obdobji.

15 Člen 22(1) iste direktive 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;

[...]

- (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;

[...]“

Špansko pravo

- 16 Estatuto de los Trabajadores (zakon o delovnih razmerjih) v različici, ki izhaja iz Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kraljeva zakonska uredba 2/2015 o potrditvi prečiščenega besedila zakona o delovnih razmerjih) z dne 23. oktobra 2015 (BOE št. 255 z dne 24. oktobra 2015, str. 100224) (v nadaljevanju: zakon o delovnih razmerjih) v členu 34, naslovljenem „Delovni čas“, 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 obdobja 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 dvema delovnima obdobjema.

[...]“

- 17 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.“

- 18 Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo (kraljeva uredba 1561/1995 o posebnem delovnem času) z dne 21. septembra 1995 (BOE št. 230 z dne 26. septembra 1995, str. 28606) v tretji dodatni določbi, naslovljeni „Pristojnosti predstavnikov delavcev na področju delovnega časa“, določa:

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

[...]

(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.“

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

- 19 CCOO, sindikat delavcev, ki je v Španiji del ene od reprezentativnih sindikalnih organizacij na državni ravni, je 26. julija 2017 pri Audiencia Nacional (osrednje sodišče, Španija) vložil kolektivno tožbo zoper družbo Deutsche Bank, v kateri je predlagal, naj se s sodbo ugotovi, da ima ta družba na podlagi člena 35(5) zakona o delovnih razmerjih in tretje dodatne določbe kraljeve uredbe 1561/1995 obveznost vzpostavitve sistema evidentiranja dnevnega delovnega časa, ki ga opravijo njeni zaposleni, s katerim bi bilo mogoče preveriti spoštovanje, prvič, predpisanega delovnega časa in, drugič, obveznosti, da se predstavnikom sindikatov posredujejo informacije o nadurah, opravljenih v posameznem mesecu.
- 20 Po mnenju sindikata CCOO obveznost vzpostavitve takega sistema evidentiranja izhaja iz členov 34 in 35 zakona o delovnih razmerjih, kot se razlagata v povezavi s členom 31(2) Listine, členov 3, 5, 6 in 22 Direktive 2003/88 ter iz Konvencije št. 1 o trajanju delovnega časa (industrija), ki jo je Mednarodna organizacija dela sprejela 28. novembra 1919 v Washingtonu, in iz Konvencije št. 30 o trajanju delovnega časa (trgovina in pisarniško osebje), ki jo je Mednarodna organizacija dela sprejela 28. junija 1930 v Ženevi.
- 21 Družba Deutsche Bank pa trdi, da iz sodb št. 246/2017 z dne 23. marca 2017 (ZOdl. 81/2016) in št. 338/2017 z dne 20. aprila 2017 (ZOdl. 116/2016), ki ju je izdalo Tribunal Supremo (vrhovno sodišče, Španija), izhaja, da špansko pravo ne določa take splošno veljavne obveznosti.
- 22 Audiencia Nacional (osrednje sodišče) ugotavlja, da kljub številnim pravilom, nanašajočim se na delovni čas, ki izhajajo iz več sektorskih nacionalnih kolektivnih pogodb in kolektivnih pogodb na ravni podjetja, ki veljajo za družbo Deutsche Bank, ta ni vzpostavila nobenega sistema za evidentiranje delovnega časa, ki ga opravijo njeni zaposleni, ki bi omogočil nadzor nad spoštovanjem dogovorjenega delovnega časa in izračun morebiti opravljenih nadur. Zlasti naj bi družba Deutsche Bank uporabljala računalniški program (*absences calendar*), ki naj bi omogočal zgolj evidentiranje celodnevnihi odsotnosti, kot so počitnice ali drugi dopusti, ne da bi se pri tem evidentirala delovni čas, ki ga opravi vsak delavec, in število opravljenih nadur.
- 23 Audiencia Nacional (osrednje sodišče) navaja tudi, da družba Deutsche Bank ni spoštovala zahteve Inspección de Trabajo y Seguridad Social de las provincias de Madrid y Navarra (inšpektorat za delo in socialno varnost za pokrajini Madrid in Navarra, Španija) (v nadaljevanju: inšpektorat za delo), naj vzpostavi sistem za evidentiranje opravljenega dnevnega delovnega časa, in da je inšpektorat za delo nato sestavil zapisnik o kršitvi, s katerim je predlagal sankcijo. Ta predlog sankcije je zaradi sodbe Tribunal Supremo (vrhovno sodišče) z dne 23. marca 2017, navedene v točki 21 te sodbe, ostal brez učinka.
- 24 Audiencia Nacional (osrednje sodišče) pojasnjuje, da iz sodne prakse Tribunal Supremo (vrhovno sodišče), navedene v točki 21, izhaja, da člen 35(5) zakona o delovnih razmerjih, če ni drugače dogovorjeno, zahteva le, da se vodi evidenca nadur, ki jih opravijo delavci, ter da se delavcem in njihovim zastopnikom na koncu vsakega meseca sporoči število tako opravljenih nadur.
- 25 Audiencia Nacional (osrednje sodišče) navaja, da ta sodna praksa temelji na razlogih, navedenih v nadaljevanju. Prvič, obveznost vodenja evidence naj bi bila določena v členu 35 zakona o delovnih razmerjih, ki se nanaša na nadure, in ne v členu 34 tega zakona, ki ureja „redni“ delovni čas, opredeljen kot delovni čas, ki ne presega najdaljšega trajanja dela. Drugič, kadar je želel španski zakonodajalec predpisati, da je vodenje evidence opravljenega delovnega časa obvezno, naj bi to storil s posebnimi predpisi, kot je to storil v primeru delavcev, zaposlenih za krajši delovni čas, v primeru mobilnih delavcev, delavcev v trgovski mornarici in železniških delavcev. Tretjič, člen 22 Direktive 2003/88 naj bi, tako kot španska zakonodaja, določal obveznost, da se vodi evidenca delovnega časa, opravljenega v posebnih primerih, ne pa da se vodi evidenca „rednega“ delovnega časa. Četrtrič, vodenje evidence delovnega časa, ki ga opravi vsak delavec, naj bi zahtevalo obdelavo osebnih

podatkov in naj bi pomenilo tveganje, da bi podjetje neupravičeno posegalo v zasebno življenje delavcev. Petič, neobstoj takšne evidence naj v nacionalnih predpisih, ki urejajo kršitve in sankcije na socialnem področju, ne bi bil opredeljen kot jasna in očitna kršitev. Šestič, sodna praksa Tribunal Supremo (vrhovno sodišče) naj ne bi posegala v pravice delavcev, saj naj člen 217(6) Ley de Enjuiciamiento Civil 1/2000 (zakon o civilnem postopku 1/2000) z dne 7. januarja 2000 (BOE št. 7 z dne 8. januarja 2000, str. 575) sicer ne bi omogočal, da se v primeru, da ni evidence „rednega“ delovnega časa, domneva, da so bile opravljene nadure, vendar pa naj bi delodajalca, ki ni vodil take evidence, postavil v slabši položaj v primeru, ko delavec z drugimi sredstvi dokaže, da je take nadure opravil.

- 26 Audiencia Nacional (osrednje sodišče) dvomi, da je razlaga, ki jo je Tribunal Supremo (vrhovno sodišče) podalo v zvezi s členom 35(5) zakona o delovnih razmerjih, skladna s pravom Unije. Predložitveno sodišče najprej poudarja, da iz raziskave, ki je bila o delavcih v Španiji opravljena leta 2016, izhaja, da 53,7 % opravljenih nadur ni bilo evidentiranih. Poleg tega naj bi iz dveh poročil Dirección General de Empleo del ministerio de Empleo y Seguridad Social (generalni direktorat za delo ministrstva za delo in socialno varnost, Španija) z dne 31. julija 2014 in z dne 1. marca 2016 izhajalo, da je treba natančno poznati število redno opravljenih ur dela, da bi se lahko ugotovilo, ali so bile opravljene nadure. S tem s pojasnjeni razlogi, iz katerih je inšpektorat za delo od družbe Deutsche Bank zahteval vzpostavitev sistema za evidentiranje delovnega časa, ki ga opravi vsak delavec, saj tak sistem velja za edino sredstvo, s katerim se lahko preveri morebitno prekoračenje najdaljšega trajanja delovnega časa v referenčnem obdobju. Razlaga španskega prava, ki jo je sprejelo Tribunal Supremo (vrhovno sodišče), naj bi v praksi, prvič, delavcem odvzela glavno sredstvo za dokazovanje, da so presegli najdaljše trajanje delovnega časa, in drugič, naj bi pomenila, da predstavniki teh delavcev nimajo nobenega sredstva, potrebnega za preverjanje spoštovanja predpisov, ki se uporabljajo na tem področju, zaradi česar naj bi bil nadzor nad spoštovanjem delovnega časa in časa počitka odvisen od dobronamernosti delodajalca.
- 27 Predložitveno sodišče meni, da špansko nacionalno pravo v takšnem položaju ne zagotavlja učinkovitega izpolnjevanja obveznosti, ki jih Direktiva 2003/88 določa v zvezi z minimalnim počitkom in najdaljšim tedenskim delovnim časom, ter obveznosti, ki jih Direktiva 89/391 določa v zvezi s pravicami predstavnikov delavcev.
- 28 V teh okoliščinah je Audiencia Nacional (osrednje sodišče) prekinilo odločanje in Sodišču predložilo ta vprašanja za predhodno odločanje:
- „1. Ali je treba šteti, da je Kraljevina Španija s členoma 34 in 35 zakona o delovnih razmerjih, kakor se razlagata v [španski] 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] 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 [španske] sodne prakse – ni mogoče izpeljati, da se od podjetij lahko zahteva, da vzpostavijo sistem evidentiranja efektivnega 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 [je pravica, ki izhaja iz] obveznost[i] držav članic, določene v členu 31(2) [Listine] 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,

zagotov[ljena] z nacionalno zakonodajo, vsebovano v členih 34 in 35 zakona o delovnih razmerjih, iz katerih – kot je razvidno iz ustaljene [španske] sodne prakse – ni mogoče izpeljati, da se od podjetij lahko zahteva, da vzpostavijo sistem evidentiranja efektivnega 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?“

Vprašanja za predhodno odločanje

- 29 Predložitveno sodišče z vprašanji, ki jih je treba obravnavati skupaj, v bistvu sprašuje, ali je treba člene 3, 5, 6, 16 in 22 Direktive 2003/88 v povezavi s členom 4(1), členom 11(3) in členom 16(3) Direktive 89/391 ter člen 31(2) Listine razlagati tako, da nasprotujejo ureditvi države članice, ki – kot se razlaga v nacionalni sodni praksi – delodajalcem ne nalaga obveznosti vzpostavitve sistema, ki bi omogočal evidentiranje dnevnega delovnega časa, ki ga opravi vsak delavec.
- 30 Uvodoma je treba spomniti, da pravica vsakega delavca do omejenega delovnega časa ter do dnevnega in tedenskega počitka ni samo pravilo socialnega prava Unije, ki ima poseben pomen, ampak je tudi izrecno vsebovana v členu 31(2) Listine, ki mu člen 6(1) PEU priznava enako pravno veljavnost, kot jo imata Pogodbi (glej v tem smislu sodbi z dne 5. oktobra 2004, Pfeiffer in drugi, od C-397/01 do C-403/01, EU:C:2004:584, točka 100, in z dne 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, točka 20).
- 31 Z določbami Direktive 2003/88, zlasti s členi 3, 5 in 6, se ta temeljna pravica podrobneje določa, zato jih je treba razlagati z vidika te pravice (glej v tem smislu sodbi z dne 11. septembra 2014, A, C-112/13, EU:C:2014:2195, točka 51 in navedena sodna praksa, in z dne 6. novembra 2018, Bauer in Willmeroth, C-569/16 in C-570/16, EU:C:2018:871, točka 85).
- 32 Da bi se zagotovilo spoštovanje te temeljne pravice, se določbe Direktive 2003/88 zlasti ne smejo razlagati ozko, tako da bi bilo to v škodo pravic, ki jih imajo delavci na njeni podlagi (glej po analogiji sodbo z dne 6. novembra 2018, Bauer in Willmeroth, C-569/16 in C-570/16, EU:C:2018:871, točka 38 in navedena sodna praksa).
- 33 V teh okoliščinah je treba v okviru odgovora na postavljena vprašanja to direktivo razlagati ob upoštevanju pomena temeljne pravice vsakega delavca do omejenega delovnega časa ter dnevnega in tedenskega počitka.
- 34 V zvezi s tem je treba najprej pojasniti, da se drugo in tretje vprašanje med drugim nanašata na člen 22 Direktive 2003/88, ki v odstavku 1 določa, da kadar država članica izkoristi možnost, da ne uporabi člena 6 te direktive, ki se nanaša na najdaljši tedenski delovni čas, mora, med drugim, zagotoviti, da delodajalec vodi tekočo evidenco vseh zadevnih delavcev in da se take evidence predložijo pristojnim organom.
- 35 Vendar pa iz razprave na obravnavi pred Sodiščem izhaja, da Kraljevina Španija te možnosti ni izkoristila. Zato člen 22 Direktive 2003/88 ni upošteven za postopek v glavni stvari in ga zato v tej zadevi ni treba razlagati.
- 36 Po tem pojasnilu je treba spomniti, da je namen Direktive 2003/88 določitev minimalnih zahtev, namenjenih izboljšanju življenjskih in delovnih razmer za delavce s približevanjem nacionalnih zakonodaj, ki se nanašajo predvsem na delovni čas (glej med drugim sodbe z dne 26. junija 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, točka 37; z dne 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, točka 23, in z dne 20. novembra 2018, Sindicatul Familia Constanța in drugi, C-147/17, EU:C:2018:926, točka 39).

- 37 Namen tega usklajevanja na ravni Evropske unije na področju organizacije delovnega časa je zagotavljanje boljše zaščite varnosti in zdravja delavcev s tem, da se jim zagotavlja pravica do minimalnega počitka, predvsem dnevnega in tedenskega, in do primernih odmorov ter da se določi zgornja meja tedenskega delovnega časa (glej zlasti sodbe z dne 5. oktobra 2004, Pfeiffer in drugi, od C-397/01 do C-403/01, EU:C:2004:584, točka 76; z dne 25. novembra 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, točka 43, in z dne 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, točka 23).
- 38 Tako morajo države članice v skladu z določbami členov 3 in 5 Direktive 2003/88 sprejeti potrebne ukrepe, ki vsakemu delavcu zagotovijo pravico do minimalnega dnevnega počitka 11 zaporednih ur v 24-urnem obdobju, v sedemdnevnem obdobju pa pravico do minimalno 24 ur neprekinjenega počitka in do 11 ur dnevnega počitka iz omenjenega člena 3 (sodba z dne 7. septembra 2006, Komisija/Združeno kraljestvo, C-484/04, EU:C:2006:526, točka 37).
- 39 Poleg tega člen 6(b) Direktive 2003/88 državam članicam nalaga obveznost določitve zgornje meje 48 ur za povprečni tedenski delovni čas, kar je zgornja meja, glede katere je izrecno določeno, da vključuje tudi nadure, in od katere – razen v primeru iz člena 22(1) te direktive, ki v tej zadevi ni upošteven – nikakor niso mogoča odstopanja, niti ob soglasju zadevnega delavca (glej v tem smislu sodbo z dne 25. novembra 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, točka 33 in navedena sodna praksa).
- 40 Da bi se zagotovil polni učinek Direktive 2003/88, morajo torej države članice zagotoviti spoštovanje minimalnega časa počitka in preprečiti vsako preseganje najdaljšega tedenskega delovnega časa (sodba z dne 14. oktobra 2010, Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, točka 51 in navedena sodna praksa).
- 41 Člena 3 in 5 ter člen 6(b) Direktive 2003/88 ne vsebujejo konkretnih pravil, kako naj države članice zagotovijo izvrševanje pravic, ki jih določijo. Iz njihovega besedila tako izhaja, da te določbe državam prepuščajo skrb za sprejetje takih pravil, s tem da sprejmejo „potrebne ukrepe“ (glej v tem smislu sodbo z dne 26. junija 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, točka 55).
- 42 Države članice imajo tako pri tem polje proste presoje, vendar pa morajo – ob upoštevanju glavnega cilja, ki se želi doseči z Direktivo 2003/88, ki je zagotoviti učinkovito zaščito življenjskih in delovnih razmer za delavce ter boljšo zaščito varnosti in zdravja delavcev – zagotoviti, da se v celoti doseže polni učinek teh pravic, tako da ti delavci dejansko uživajo ugodnosti iz naslova minimalnega dnevnega in tedenskega počitka ter najdaljšega tedenskega delovnega časa, določene v tej direktivi (glej v tem smislu sodbe z dne 1. decembra 2005, Dellas in drugi, C-14/04, EU:C:2005:728, točka 53; z dne 7. septembra 2006, Komisija/Združeno kraljestvo, C-484/04, EU:C:2006:526, točki 39 in 40, ter z dne 14. oktobra 2010, Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, točka 64).
- 43 Iz tega izhaja, da pravila, ki jih države članice določijo za zagotovitev izvrševanja določb Direktive 2003/88, ne smejo biti taka, da bi obrezuspešila pravice, določene v členu 31(2) Listine ter v členih 3 in 5 ter v členu 6(b) te direktive (glej v tem smislu sodbo z dne 7. septembra 2006, Komisija/Združeno kraljestvo, C-484/04, EU:C:2006:526, točka 44).
- 44 V zvezi s tem je treba spomniti, da je treba delavca šteti za šibkejšo stranko v delovnem razmerju, tako da je nujno preprečiti, da bi delodajalec razpolagal z možnostjo, da bi mu omejil njegove pravice (sodbe z dne 5. oktobra 2004, Pfeiffer in drugi, od C-397/01 do C-403/01, EU:C:2004:584, točka 82; z dne 25. novembra 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, točka 80, in z dne 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, točka 41).
- 45 Poleg tega je treba poudariti, da bi bil lahko tak delavec ob upoštevanju te šibkosti odvrnjen od izrecnega uveljavljanja svojih pravic proti delodajalcu, saj bi se z njim lahko zlasti izpostavil takim delodajalčevim ukrepom, ki bi škodljivo učinkovali na njegovo delovno razmerje (glej v tem smislu sodbi z dne 25. novembra 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, točka 81, in z dne 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, točka 41).

- 46 Na podlagi teh splošnih ugotovitev je treba preizkusiti, ali in v kolikšni meri je vzpostavitev sistema, ki omogoča evidentiranje dnevnega delovnega časa, ki ga opravi vsak delavec, nujna za zagotovitev dejanskega spoštovanja najdaljšega tedenskega delovnega časa ter minimalnega dnevnega in tedenskega počitka.
- 47 V zvezi s tem je treba ugotoviti, kot je generalni pravobranilec navedel v točkah 57 in 58 sklepnih predlogov, da brez takega sistema ni mogoče objektivno in zanesljivo določiti niti števila delovnih ur, ki jih tako opravi delavec, in njihove časovne razporeditve niti števila ur, ki so kot nadure opravljene po običajnem delovnem času.
- 48 V teh okoliščinah je treba ugotoviti, da je pretirano težko ali v praksi celo nemogoče zagotoviti, da bi lahko delavci uveljavljali pravice, ki so jim s členom 31(2) Listine in z Direktivo 2003/88 podeljene z namenom, da bi lahko dejansko izkoristili omejitev tedenskega delovnega časa ter minimalni dnevni in tedenski počitek, ki jih določa ta direktiva.
- 49 Objektivna in zanesljiva določitev števila delovnih ur, opravljenih dnevno in tedensko, je namreč bistvena za to, da se ugotovi, prvič, ali je bil najdaljši tedenski delovni čas iz člena 6 Direktive 2003/88, ki, kot določa ta člen, vključuje nadure, spoštovan v referenčnem obdobju iz člena 16(b) ali člena 19 te direktive ter, drugič, ali sta bila minimalni dnevni in tedenski počitek iz člena 3 oziroma iz člena 5 te direktive spoštovana v vsakem obdobju 24 ur (za dnevni počitek) ali v referenčnem obdobju iz člena 16(a) iste direktive (za tedenski počitek).
- 50 Ob upoštevanju dejstva, da morajo države članice – kot izhaja iz sodne prakse, navedene v točkah 40 in 41 te sodbe – zaradi zagotovitve polnega učinka Direktive 2003/88 sprejeti potrebne ukrepe za zagotovitev spoštovanja minimalnega počitka in preprečiti kakršno koli prekoračitev najdaljšega tedenskega delovnega časa, je treba ugotoviti, da nacionalna ureditev, ki ne določa obveznosti uporabe instrumenta, ki omogoča objektivno in zanesljivo ugotovitev števila delovnih ur, opravljenih dnevno ali tedensko, sama po sebi ne zagotavlja polnega učinka pravic iz člena 31(2) Listine in iz te direktive, ki ga je treba zagotoviti v skladu s sodno prakso, navedeno v točki 42 te sodbe, ker niti delodajalcem niti delavcem ne daje možnosti, da bi preverili, ali se te pravice spoštujejo, in lahko tako ogrozi doseganje cilja te direktive, ki je zagotavljanje boljše zaščite varnosti in zdravja delavcev.
- 51 V zvezi s tem ni pomembno, da je najdaljši tedenski delovni čas, ki je v tem primeru določen v španski zakonodaji – kot zatrjuje španska vlada – za delavca ugodnejši od tedenskega delovnega časa, določenega v členu 6(b) Direktive 2003/88. Kot sicer poudarja ista vlada, je treba namreč kljub temu ugotoviti, da nacionalne določbe, sprejete na tem področju, prispevajo k prenosu – v nacionalno pravo – te direktive, katere spoštovanje morajo države članice zagotoviti tako, da v ta namen sprejmejo potrebna pravila. Če ni sistema, ki bi omogočil evidentiranje opravljenega dnevnega delovnega časa, je poleg tega tudi delavcu težko ali v praksi celo nemogoče zagotoviti dejansko spoštovanje najdaljšega tedenskega delovnega časa, ne glede na njegovo dolžino.
- 52 Ta težava nikakor ni odpravljena z obveznostjo, ki jo imajo delodajalci v Španiji, da na podlagi člena 35 zakona o delovnih razmerjih vzpostavijo sistem evidentiranja nadur, ki jih opravijo delavci, ki so v zvezi s tem podali svoje soglasje. Opredelitev ur za „nadure“ je namreč mogoča le, če je količina delovnega časa, ki jo je opravil vsak zadevni delavec, znana in torej predhodno evidentirana. Obveznost evidentiranja zgolj opravljenih nadur torej delavcem ne zagotavlja učinkovitega sredstva, s katerim bi se zagotovilo, prvič, da najdaljši tedenski delovni čas iz Direktive 2003/88, ki vključuje nadure, ni prekoračen ter, drugič, da se minimalni dnevni in tedenski počitek, določena v tej direktivi, spoštujeta v vseh okoliščinah. V vsakem primeru s to obveznostjo ni mogoče ublažiti dejstva, da ne obstaja sistem, s katerim bi bilo mogoče za delavce, ki niso podali soglasja za opravljanje nadur, zagotoviti učinkovito spoštovanje pravil, ki se nanašajo, med drugim, na najdaljši tedenski delovni čas.

- 53 V tej zadevi sicer iz spisa, ki je bil predložen Sodišču, izhaja – kot navajata družba Deutsche Bank in španska vlada – da lahko delavec, če ni sistema, ki bi omogočal evidentiranje opravljenega delovnega časa, v skladu s španskimi procesnimi predpisi uporabi druga dokazna sredstva, kot so med drugim izpovedi prič, predložitev elektronske pošte ali vpogled v mobilne telefone ali računalnike, da bi z njimi posredoval indice o kršitvi teh pravic in s tem prevalil dokazno breme.
- 54 Vendar pa, v nasprotju s sistemom evidentiranja opravljenega dnevnega delovnega časa, s takimi dokaznimi sredstvi ni mogoče objektivno in zanesljivo dokazati števila delovnih ur v posameznem dnevu oziroma tednu, ki jih je opravil delavec.
- 55 Zlasti je treba poudariti, da ob upoštevanju šibkejšega položaja delavca v delovnem razmerju izpovedi prič ni mogoče šteti za učinkovito samostojno dokazno sredstvo, s katerim bi se lahko zagotovilo učinkovito spoštovanje zadevnih pravic, ker imajo lahko delavci zadržke proti pričanju proti svojemu delodajalcu zaradi bojazni, da bo proti njim sprejel ukrepe, s katerimi bo negativno vplival na njihovo delovno razmerje.
- 56 Sistem evidentiranja dnevnega delovnega časa, ki ga opravijo delavci, pa slednjim zagotavlja posebej učinkovito sredstvo za lahek dostop do objektivnih in zanesljivih podatkov o dejanskem trajanju dela, ki so ga opravili, in lahko tako tem delavcem olajša dokazovanje kršitev pravic, ki jim jih zagotavljajo člena 3 in 5 ter člen 6(b) Direktive 2003/88, s katerimi je podrobneje opredeljena temeljna pravica iz člena 31(2) Listine, nacionalnim organom in sodiščem pa nadzor nad dejanskim spoštovanjem teh pravic.
- 57 Prav tako ni mogoče šteti, da je mogoče težave, ki nastajajo zaradi neobstoja sistema, s katerim bi bilo mogoče evidentirati dnevni delovni čas, ki ga opravi vsak delavec, odpraviti s preiskovalnimi in kaznovalnimi pooblastili, ki jih nacionalna zakonodaja zagotavlja nadzornim organom, kot je inšpektorat za delo. Ker ni takega sistema, namreč tudi ti organi ne razpolagajo z učinkovitim sredstvom za pridobitev dostopa do objektivnih in zanesljivih podatkov v zvezi z delovnim časom, ki ga opravijo delavci v vsakem podjetju, kar bi se lahko izkazalo za potrebno za izvajanje njihove naloge nadzora in, po potrebi, za naložitev kazni (glej v tem smislu sodbo z dne 30. maja 2013, Worten, C-342/12, EU:C:2013:355, točka 37 in navedena sodna praksa).
- 58 Iz tega izhaja, da brez sistema, s katerim bi bilo mogoče evidentirati dnevni delovni čas, ki ga opravi vsak delavec, ni nobenega zagotovila – kot sicer izhaja iz elementov, ki jih je predložilo predložitveno sodišče in ki so omenjeni v točki 26 te sodbe – da bo delavcem v celoti zagotovljeno dejansko spoštovanje pravice do omejitve najdaljšega delovnega časa in minimalnega časa počitka, ki jim jo zagotavlja Direktiva 2003/88, saj je spoštovanje te pravice prepuščeno diskreciji delodajalca.
- 59 Čeprav odgovornost delodajalca za spoštovanje pravic, ki jih zagotavlja Direktiva 2003/88, ne more biti neomejena, pa lahko ureditev države članice, ki – kot se razlaga z nacionalno sodno prakso – delodajalcu ne nalaga evidentiranja opravljenega delovnega časa, obrezuspeši pravice iz členov 3 in 5 ter člena 6(b) te direktive, ker delavcem ne zagotavlja dejanskega spoštovanja pravice do omejitve najdaljšega delovnega časa in minimalnega časa počitka, in zato ni skladna s ciljem, ki se želi doseči s to direktivo, v skladu s katero se te minimalne norme štejejo za nepogrešljive za zaščito varnosti in zdravja delavcev (glej po analogiji sodbo z dne 7. septembra 2006, Komisija/Združeno kraljestvo, C-484/04, EU:C:2006:526, točki 43 in 44).
- 60 Zato morajo države članice zaradi zagotovitve polnega učinka pravic iz Direktive 2003/88 in temeljne pravice iz člena 31(2) Listine delodajalcem naložiti obveznost, da morajo vzpostaviti objektivni, zanesljiv in dostopen sistem, s katerim je mogoče evidentirati dnevni delovni čas, ki ga opravi vsak delavec.

- 61 Ta sklep potrjujejo določbe Direktive 89/391. Kot izhaja iz člena 1(2) in (4) Direktive 2003/88, iz uvodne izjave 3 te direktive in iz člena 16(3) Direktive 89/391, se zadnjenavedena direktiva v celoti uporablja za minimalni čas dnevnega počitka in tedenskega počitka ter za najdaljši tedenski delovni čas, brez vpliva na bolj zavezujoče in/ali posebne določbe, vsebovane v Direktivi 2003/88.
- 62 V zvezi s tem je treba ugotoviti, da vzpostavitev objektivnega, zanesljivega in dostopnega sistema, s katerim je mogoče evidentirati dnevni delovni čas, ki ga opravi vsak delavec, izhaja iz splošne obveznosti držav članic in delodajalcev iz člena 4(1) in člena 6(1) Direktive 89/391, da zagotovijo potrebno organizacijo in sredstva za zagotovitev varnosti in zaščito zdravja delavcev. Poleg tega je tak sistem potreben, da bi se predstavnikom delavcev, ki imajo na področju zaščite varnosti in zdravja delavcev posebno odgovornost, omogočilo izvrševanje njihove pravice iz člena 11(3) te direktive, da zaprosijo delodajalca za sprejetje ustreznih ukrepov in mu v ta namen pripravijo predloge.
- 63 Ob tem iz sodne prakse, navedene v točki 41 te sodbe, izhaja, da je naloga držav članic, da v okviru uporabe polja proste presoje, ki ga imajo na tem področju – kot je generalni pravobranilec navedel v točkah od 85 do 88 sklepnih predlogov – opredelijo konkretna pravila za uvedbo takega sistema, zlasti glede njegove oblike, po potrebi ob upoštevanju posebnosti vsakega sektorja zadevne dejavnosti ali posebnosti nekaterih podjetij, med drugim njihove velikosti, brez poseganja v člen 17(1) Direktive 2003/88, ki državam članicam omogoča, da ob upoštevanju splošnih načel varovanja zdravja in varnosti delavcev odstopajo, med drugim, od členov od 3 do 6 te direktive, če zaradi posebnih značilnosti izvajane dejavnosti dolžina delovnega časa ni odmerjena in/ali vnaprej določena ali jo lahko določijo delavci sami.
- 64 Zgoraj navedenih ugotovitev ni mogoče ovreči z dejstvom, da nekatere posebne določbe prava Unije, ki se nanašajo na prometni sektor, kot sta, med drugim, 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) in določba 12 Priloge k Direktivi Sveta 2014/112/EU z dne 19. decembra 2014 o izvajanju Evropskega sporazuma o nekaterih vidikih organizacije delovnega časa za prevoz po celinskih plovnih poteh, sklenjenega med Evropsko zvezo za plovbo po celinskih vodah (EBU), Evropsko organizacijo kapitanov (ESO) in Evropsko federacijo delavcev v prometu (ETF) (UL 2014, L 367, str. 86), izrecno določajo obveznost evidentiranja delovnega časa za delavce, za katere veljata ti določbi.
- 65 Čeprav je namreč zakonodajalec Unije zaradi posebne potrebe po varstvu smel izrecno določiti tako obveznost za določene kategorije delavcev, mora podobna obveznost vzpostavitve objektivnega, zanesljivega in dostopnega sistema, ki bo omogočal evidentiranje dnevno opravljenega delovnega časa, zaradi zagotovitve polnega učinka Direktive 2003/88 in upoštevanja pomena temeljne pravice iz člena 31(2) Listine, omenjene v točki 30 te sodbe, veljati tudi bolj na splošno, za vse delavce.
- 66 Poleg tega je treba v zvezi s stroški, za katere španska vlada in vlada Združenega kraljestva navajata, da bi lahko delodajalcem nastali zaradi uvedbe takega sistema, spomniti, da – kot izhaja iz uvodne izjave 4 Direktive 2003/88 – zaščite varnosti in zdravja delavcev ni mogoče obravnavati zgolj z ekonomskega vidika (glej v tem smislu sodbi z dne 26. junija 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, točka 59, in z dne 9. septembra 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, točki 66 in 67).
- 67 Sicer pa, kot je generalni pravobranilec navedel v točki 84 sklepnih predlogov, niti družba Deutsche Bank niti španska vlada v tej zadevi nista jasno in konkretno navedli praktičnih težav, ki bi lahko delodajalcem preprečile, da z razumnimi stroški uvedejo sistem, s katerim bi bilo mogoče evidentirati dnevni delovni čas, ki ga opravi vsak delavec.
- 68 Nazadnje je treba spomniti, da v skladu z ustaljeno sodno prakso obveznost držav članic, ki izhaja iz neke direktive, da dosežejo rezultat, ki se z direktivo želi doseči, in njihova dolžnost, ki izhaja iz člena 4(3) PEU, da sprejmejo vse ustrezne ukrepe, splošne ali posebne, da bi zagotovile izpolnjevanje te

obveznosti, velja za vse organe držav članic, vključno s sodnimi organi v okviru njihovih pristojnosti (glej med drugim sodbi z dne 19. aprila 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, točka 30, in z dne 13. decembra 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, točka 49).

- 69 Iz tega sledi, da morajo ob uporabi nacionalnega prava nacionalna sodišča, ki morajo to pravo razložiti, upoštevati vsa pravila tega prava in uporabiti metode razlage, ki jih to pravo priznava, da bi ga v največjem mogočem obsegu razložila glede na besedilo in namen zadevne direktive za doseg rezultata, določenega v tej direktivi, in tako izpolnila zahteve iz člena 288, tretji odstavek, PDEU (sodba z dne 19. aprila 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, točka 31 in navedena sodna praksa).
- 70 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 (sodbe z dne 19. aprila 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, točka 33; z dne 17. aprila 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, točka 72, in z dne 11. septembra 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, točka 64).
- 71 Glede na zgoraj navedeno je treba na postavljena vprašanja odgovoriti, da je treba člene 3, 5 in 6 Direktive 2003/88 v povezavi s členom 31(2) Listine ter členom 4(1), členom 11(3) in členom 16(3) Direktive 89/391 razlagati tako, da nasprotujejo ureditvi države članice, ki – kot se razlaga v nacionalni sodni praksi – delodajalcem ne nalaga obveznosti vzpostavitve sistema, ki omogoča evidentiranje dnevnega delovnega časa, ki ga opravi vsak delavec.

Stroški

- 72 Ker je ta postopek za stranki v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (veliki senat) razsodilo:

Člene 3, 5 in 6 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa v povezavi s členom 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah ter členom 4(1), členom 11(3) in členom 16(3) Direktive Sveta z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (89/391/EGS) je treba razlagati tako, da nasprotujejo ureditvi države članice, ki – kot se razlaga v nacionalni sodni praksi – delodajalcem ne nalaga obveznosti vzpostavitve sistema, ki omogoča evidentiranje dnevnega delovnega časa, ki ga opravi vsak delavec.

Podpisi