Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (голям състав)

14 май 2019 година*[i]

„Преюдициално запитване — Социална политика — Защита на безопасността и здравето на работниците — Организация на работното време — Член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз — Директива 2003/88/ЕО — Членове 3 и 5 — Междудневна и междуседмична почивка — Член 6 — Максимална продължителност на седмичното работно време — Директива 89/391/ЕИО — Безопасност и здраве на работниците на работното място — Задължение за въвеждане на система за измерване на продължителността на отработеното от всеки работник дневно работно време“

По дело C-55/18

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Audiencia Nacional (Централен съд, Испания) с акт от 19 януари 2018 г., постъпил в Съда на 29 януари 2018 г., в рамките на производство по дело

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)

срещу

Deutsche Bank SAE;

в присъствието на:

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),

СЪДЪТ (голям състав),

състоящ се от: K. Lenaerts, председател, J.-C. Bonichot, Ал. Арабаджиев, E. Regan (докладчик), T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe и C. Lycourgos, председатели на състави, J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen, M. Safjan, D. Šváby, C. Vajda и P. G. Xuereb, съдии,

генерален адвокат: G. Pitruzzella,

* Език на производството: испански.

секретар: L. Carrasco Marco, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 12 ноември 2018 г.,

като има предвид становищата, представени:

– за Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), от A. García López, abogado,

– за Deutsche Bank SAE, от J. M. Aniés Escudé, abogado,

– за Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT), от J. F. Pinilla Porlan и B. García Rodríguez, abogados,

– за испанското правителство, от S. Jiménez García, в качеството на представител,

– за чешкото правителство, от M. Smolek и J. Vláčil, в качеството на представители,

– за правителството на Обединеното кралство, от Z. Lavery, в качеството на представител, подпомагана от R. Hill, barrister,

– за Европейската комисия, от N. Ruiz García и M. van Beek, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 31 януари 2019 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“), членове 3, 5, 6, 16 и 22 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 299, 2003 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3), член 4, параграф 1, член 11, параграф 3 и член 16, параграф 3 от Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място (ОВ L 183, 1989 г., стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 2, стр. 88).

2 Запитването е отправено в рамките на спор между Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) и Deutsche Bank SAE по повод липсата в рамките на последната на система за регистриране на отработеното дневно работно време от наетите от нея работници.

Правна уредба

Правото на Съюза

Директива 89/391

3 Член 4, параграф 1 от Директива 89/391 предвижда:

„Държавите членки трябва да предприемат необходимите стъпки, за да гарантират, че работодателите, работниците и представителите на работниците са обект на правни разпоредби, необходими за прилагането на настоящата директива“.

4 Съгласно член 6, параграф 1 от тази директива:

„В рамките на своите отговорности работодателят предприема необходимите мерки за опазване на безопасността и здравето на работниците, включително предотвратяването на професионалните рискове, предоставянето на информация и обучение, както и осигуряването на необходимата организация и средства.

[…]“.

5 Член 11, параграф 3 от посочената директива гласи:

„Представителите на работниците, които имат конкретна отговорност за безопасността и здравето [на работниците], имат право да изискват от работодателя да предприеме съответни мерки и да му представят предложения за тази цел, за да се намалят опасностите за работниците и/или да се отстранят източниците на опасност“.

6 В член 16, параграф 3 от същата директива се посочва:

„Разпоредбите на настоящата директива се прилагат изцяло във всички области, обхванати от специалните директиви, без да се засягат по-строгите и/или конкретни разпоредби в тези специални директиви“.

Директива 2003/88

7 Съгласно съображения 3 и 4 от Директива 2003/88:

„(3) Разпоредбите на Директива [89/391] са напълно приложими за областите, уредени от настоящата директива, без да се засягат съдържащите се в нея по-строги и/или специфични разпоредби.

(4) Подобряването на безопасността, хигиената и здравето на работниците при работа е цел, която не следва да бъде подчинена само на икономически съображения“.

8 Член 1 от Директива 2003/88, озаглавен „Предмет и приложно поле“, предвижда:

„[…]

2. Настоящата директива се прилага за:

а) минималната продължителност на междудневната почивка, междуседмичната почивка и годишния отпуск, на почивките в работно време и максималната продължителност на седмично[то] работно време; и

б) някои аспекти на нощния труд, работата на смени и режима на работа.

[…]

4. Разпоредбите на Директива [89/391] са напълно приложими към въпросите, посочени в параграф 2, без да се засягат съдържащите се в настоящата директива по-строги и/или специфични разпоредби“.

9 Член 3 от Директива 2003/88, озаглавен „Междудневна почивка“, предвижда:

„Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че всеки работник има право на минимална продължителност на междудневна почивка от 11 последователни часа за всеки период от 24 часа“.

10 Член 5 от тази директива, озаглавен „Междуседмична почивка“, гласи:

„Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че за всеки седемдневен период всеки работник има право на минимална почивка без прекъсване от 24 часа плюс междудневната почивка от 11 часа, посочена в член 3.

Ако обективни, технически или условия във връзка с организацията на труда оправдават това, може да се приложи минимална почивка от 24 часа“.

11 Член 6 от посочената директива, озаглавен „Максимална продължителност на седмично работно време“, гласи:

„Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че при съблюдаване на необходимостта от опазване на безопасността и здравето на работниците:

а) продължителността на седмичното работно време се ограничава чрез законови, подзаконови или административни разпоредби, или чрез колективни трудови договори или споразумения между социалните партньори;

б) средното работно време за всеки седемдневен период, включително извънредния труд, не надвишава 48 часа“.

12 Член 16 от Директива 2003/88 уточнява максималните референтни периоди за прилагането на членове 5 и 6 от нея.

13 Член 17 от тази директива, озаглавен „Дерогации“, предвижда в параграф 1:

„При надлежно съблюдаване на общите принципи за защита на безопасността и здравето на работниците, държавите членки могат да дерогират разпоредбите на членове 3—6, 8 и 16, когато поради специфичните характеристики на съответната дейност, продължителността на работното време не се измерва и/или определя предварително или може да се определя от самите работници, и по-специално в случай на:

а) ръководни кадри или други лица с правомощия за самостоятелно вземане на решения;

б) семейни работници; или

в) работници, които извършват религиозни обреди в църкви и религиозни общности“.

14 Член 19 от посочената директива се отнася до ограниченията за предвидените в тази директива дерогации от референтните периоди.

15 Съгласно член 22, параграф 1 от същата директива:

„Държава членка може да не прилага разпоредбите на член 6, като същевременно съблюдава общите принципи за защита на безопасността и здравето на работниците, при условие че предприема необходимите мерки, за да гарантира, че:

а) никой работодател не изисква от работник да работи средно повече от 48 часа през период от седем дни, изчислени за референтния период, посочен в член 16, буква б), освен ако преди това е получил съгласието на работника да извършва такава работа;

[…]

в) работодателят води актуална документация за всички работници, които извършват такава работа,

г) документацията се предоставя на разположение на компетентните органи, които от съображения, свързани с безопасността и/или здравето на работниците, могат да забраняват или ограничават възможността за превишаване на максималната седмична продължителност на работно време;

[…]“.

Испанското право

16 Estatuto de los Trabajadores (Статут на работниците) в редакцията му след Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Кралски законодателен декрет 2/2015 за одобряване на преработения текст

на Закона за статута на работниците), от 23 октомври 2015 г. (BOE, бр. 255 от 24 октомври 2015 г., стр. 100224) (наричан по-нататък „Статутът на работниците“) предвижда в член 34, озаглавен „Работно време“:

„1. Продължителността на работното време се определя в колективните или индивидуалните трудови договори.

Максималната продължителност на нормалното работно време е 40 часа ефективна работа седмично, изчислени на средногодишна база.

[…]

3. От края на един период на работа до началото на следващия период трябва да изминат най-малко дванадесет часа.

Броят на нормалните ефективни работни часове не може да надвишава девет часа дневно, освен ако колективен трудов договор или, при липсата на такъв — споразумение, сключено между предприятието и представителите на работниците, не предвижда друго разпределение на дневното работно време; при всички случаи почивката между периодите на работа трябва да бъде спазвана.

[…]“.

17 Член 35 от Статута на работниците, озаглавен „Извънреден труд“, предвижда:

„1. Извънреден труд са отработените часове над максималната продължителност на нормалното работно време, установено в съответствие с предходния член. […]

2. Броят на часовете извънреден труд не може да надвишава 80 часа годишно […].

[…]

4. Полагането на извънреден труд е доброволно, освен ако не е установен в колективен или индивидуален трудов договор, в рамките на ограниченията, посочени в параграф 2.

5. За изчисляването на часовете извънреден труд работното време на всеки работник се регистрира ежедневно и се сумира към момента, определен за плащане на възнаграждението, като на работника се предоставя екземпляр от записа в съответната разписка за плащане“.

18 Третата допълнителна разпоредба от Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo (Кралски декрет 1561/1995 относно специфичните работни дни) от 21 септември 1995 г. (BOE, бр. 230 от 26 септември 1995 г., стр. 28606), озаглавена „Правомощия на представителите на работниците по отношение на работното време“, гласи:

„Без да се засягат правомощията на представителите на работниците по отношение на работното време, признати в Статута на работниците и в настоящия Кралски декрет, тези представители имат право:

[…]

b) да бъдат информирани всеки месец от работодателя за часовете извънреден труд, положен от работниците, независимо от възприетата форма на обезщетение; за тази цел те получават екземпляр от записа, посочен в член 35, параграф 5 от Статута на работниците“.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

19 На 26 юли 2017 г. CCOO — синдикат на работниците, който е част от представителна профсъюзна организация на държавно равнище в Испания, предявява пред Audiencia Nacional (Централен съд, Испания) колективен иск срещу Deutsche Bank, с който иска последната да бъде осъдена да въведе в съответствие с член 35, параграф 5 от Статута на работниците и с третата допълнителна разпоредба от Кралски декрет 1561/1995 система за регистриране на отработеното от членовете на нейния персонал дневно работно време, позволяваща да се проверява спазването, от една страна, на установеното работно време и от друга страна, изпълнението на задължението за предоставяне на информация на синдикалните представители за положения всеки месец извънреден труд.

20 Според CCOO задължението за въвеждане на такава система за регистриране произтича от членове 34 и 35 от Статута на работниците, тълкувани в светлината на член 31, параграф 2 от Хартата, членове 3, 5, 6 и 22 от Директива 2003/88 и Конвенция № 1 относно работното време (индустрия) и Конвенция № 30 относно урегулирането на работното време в търговията и търговските бюра, приети от Международната организация на труда съответно във Вашингтон на 28 ноември 1919 г. и в Женева на 28 юни 1930 г.

21 Deutsche Bank обаче твърди, че от решения № 246/2017 от 23 март 2017 г. (Rec. 81/2016) и № 338/2017 от 20 април 2017 г. (Rec. 116/2016) на Tribunal Supremo (Върховен съд, Испания) следва, че испанското право не предвижда такова общо задължение.

22 Audiencia Nacional (Централен съд) отбелязва, че въпреки многобройните норми за работното време, произтичащи от редица приложими за Deutsche Bank национални секторни колективни трудови договори и колективни корпоративни споразумения, последната не е въвела никаква система за регистриране на отработеното от членовете на нейния персонал работно време, позволяваща да се контролира спазването на договореното работно време и да се изчислява евентуално положеният извънредния труд. По-специално, Deutsche Bank използва компютърно приложение (*absences calendar*), което позволява да се регистрират единствено отсъствията при пълен работен ден, като отпуски, официални празници или отпуски по болест, без обаче да се измерва продължителността на отработеното от всеки работник работно време и броят положени часове извънреден труд.

23 Audiencia Nacional (Централен съд) отбелязва още, че Deutsche Bank не се е съобразила с искането на Inspección de Trabajo y Seguridad Social de las provincias de Madrid y Navarra (Инспекция по труда и социалната сигурност за провинциите Мадрид и Навара, Испания) (наричана по-нататък „Инспекцията по труда“) да въведе система за регистрация на отработеното дневно работно време и че впоследствие последната е изготвила акт за нарушение с предложение за налагане на санкция. Това предложение за налагане на санкция обаче е отхвърлено след решението на Tribunal Supremo (Върховен съд) от 23 март 2017 г., посочено в точка 21 от настоящото съдебно решение.

24 Audiencia Nacional (Централен съд) уточнява, че от посочената в точка 21 от настоящото решение съдебна практика на Tribunal Supremo (Върховен съд) следва, че член 35, параграф 5 от Статута на работниците предвижда, освен ако не е договорено друго, задължение единствено за водене на регистър за положения от работниците извънреден труд и за уведомяване в края на всеки месец на работниците и на техните представители за броя на положените часове извънреден труд.

25 Според Audiencia Nacional (Централен съд) тази съдебна практика се основава на следните съображения. Първо, задължението за водене на регистър е предвидено в член 35 от Статута на работниците относно извънредния труд, а не в член 34 от този статут, който се отнася до „нормалното“ работно време, определено като работното време, което не надвишава максималната продължителност на работния ден. Второ, всеки път, когато испанският законодател е искал да наложи регистриране на отработеното работно време, той го е предвиждал конкретно — както в случая на работниците на непълен работен ден и мобилните работници, работниците в търговския флот или в железопътния транспорт. Трето, член 22 от Директива 2003/88 предвижда, подобно на испанското право, задължение за водене на регистър на отработеното работно време в особени случаи, а не задължение за водене на регистър за „нормалното“ работно време. Четвърто, въвеждането на регистър за отработеното от всеки работник работно време би довело до обработването на лични данни с риск от необоснована намеса на предприятието в личния живот на работниците. Пето, неводенето на такъв регистър не се квалифицира като очевидно и явно нарушение в националните норми относно нарушенията и наказанията в социалната област. Шесто, практиката на Tribunal Supremo (Върховен съд) не накърнява правата на работниците, доколкото член 217, параграф 6 от Ley de Enjuiciamiento Civil 1/2000 (Закон за гражданското съдопроизводство 1/2000) от 7 януари 2000 г. (BOE, бр. 7 от 8 януари 2000 г., стр. 575) несъмнено не позволява да се презумира полагането на извънреден труд при липса на регистрация на „нормалното“ работно време, но все пак е неблагоприятен за работодателя, който не е направил такова регистриране, когато работникът докаже с други средства, че е положил такъв извънреден труд.

26 Audiencia Nacional (Централен съд) изпитва съмнения относно съответствието с правото на Съюза на тълкуването от страна на Tribunal Supremo (Върховен съд) на член 35, параграф 5 от Статута на работниците. Запитващата юрисдикция най-напред отбелязва, че проучване на работната сила в Испания през 2016 г. показва, че 53,7 % от положените часове извънреден труд не са регистрирани. Освен това от два доклада на Dirección General de Empleo del ministerio de Empleo y Seguridad Social (Генерална дирекция за трудова заетост на Министерството на трудовата заетост и социалната сигурност, Испания) от 31 юли 2014 г. и 1 март 2016 г. е видно, че за да се установи дали е бил полаган извънреден труд, е необходимо да се знае с точност броят на нормално отработените часове. Това обяснява причината, поради която Инспекцията по труда иска от Deutsche Bank да въведе система за регистриране на отработеното от всеки работник време, тъй като тази система се счита за единственото средство за проверка на евентуалното превишаване на установените максимални граници през референтния период. Тълкуването на испанското право от Tribunal Supremo (Върховен съд) на практика лишава, от една страна, работниците от съществени доказателствени средства за установяване на положения труд над максималната продължителност на работното време и от друга страна, техните представители от необходимите средства за проверка на спазването на приложимите в тази област норми, поради което контролът за спазването на работното време и на периодите на почивка е оставен на преценката на работодателя.

27 Според запитващата юрисдикция при това положение испанското национално право не е в състояние да гарантира ефективното спазване на задълженията, предвидени в Директива 2003/88 по отношение на минималната продължителност на почивката и максималната продължителност на седмичното работно време, както и — по отношение на правомощията на представителите на работниците — на задълженията, произтичащи от Директива 89/391.

28 При тези условия Audiencia Nacional (Национален съд) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Може ли да се приеме, че с членове 34 и 35 [от Статута на работниците], съгласно тълкуването им в [испанската] съдебна практика, Кралство Испания е приело необходимите мерки, за да гарантира ефективността на ограниченията на продължителността на дневното работно време и на междуседмичната и междудневната почивка, установени в членове 3, 5 и 6 от Директива [2003/88], за работниците на пълно работно време, които не са поели изрично задължение по силата на индивидуално или колективно договаряне да полагат извънреден труд и които нямат качеството на мобилни работници, на работници в търговския флот или в железопътния транспорт?

2) Следва ли член 31, параграф 2 от [Хартата] и членове 3, 5, 6, 16 и 22 от Директива [2003/88] във връзка с член 4, параграф 1, член 11, параграф 3 и член 16, параграф 3 от Директива [89/391] да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба като членове 34 и 35 от Статута на работниците, от които съгласно установената [испанска] съдебна практика не може да се направи извод, че предприятията са задължени да въведат система за регистриране на действително отработеното дневно работно време от работниците на пълен работен ден, които не са поели изрично задължение по силата на индивидуално или колективно договаряне да полагат извънреден труд и които нямат качеството на мобилни работници, на работници в търговския флот или в железопътния транспорт?

3) Трябва ли да се приеме, че императивното задължение на държавите членки, установено в член 31, параграф 2 от [Хартата] и в членове 3, 5, 6, 16 и 22 от Директива [2003/88] във връзка с член 4, параграф 1, член 11, параграф 3 и член 16, параграф 3 от [Директива 89/391], за ограничаване на продължителността на работното време на всички работници като цяло е изпълнено по отношение на обикновените работници с националната правна уредба, съдържаща се в членове 34 и 35 от Статута на работниците, от които съгласно установената [испанска] съдебна практика не може да се направи извод, че предприятията са задължени да въведат система за регистриране на действително отработеното дневно работно време от работниците на пълен работен ден, които не са поели изрично задължение по силата на индивидуално или колективно договаряне да полагат извънреден труд, за разлика от мобилните работници, работниците в търговския флот или в железопътния транспорт?“.

По преюдициалните въпроси

29 С въпросите си, които следва да се разгледат заедно, запитващата юрисдикция по същество иска да установи дали членове 3, 5, 6, 16 и 22 от Директива 2003/88 във връзка с член 4, параграф 1, член 11, параграф 3 и член 16, параграф 3 от Директива 89/391, както и член 31,

параграф 2 от Хартата трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат правна уредба на държава членка, която съгласно тълкуването, което ѝ е дадено от националната съдебна практика, не задължава работодателите да въведат система за измерване на продължителността на отработеното от всеки работник дневно работно време.

30 В самото начало следва да се припомни, че правото на всеки работник на ограничаване на максималната продължителност на труда и на периоди на дневна и седмична почивка представлява не само особено важна социалноправна норма на Съюза, но е и изрично прогласено в член 31, параграф 2 от Хартата, на която член 6, параграф 1 ДЕС придава същата правна сила като тази на Договорите (вж. в този смисъл решения от 5 октомври 2004 г., Pfeiffer и др., C-397/01—C-403/01, EU:C:2004:584, т. 100 и от 6 ноември 2018 г., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, т. 20).

31 Разпоредбите на Директива 2003/88, по-специално членове 3, 5 и 6 от нея, уточняват това основно право и затова трябва да се тълкуват с оглед на това право (вж. в този смисъл решения от 11 септември 2014 г., A, C-112/13, EU:C:2014:2195, т. 51 и цитираната съдебна практика и от 6 ноември 2018 г., Bauer и Willmeroth, C-569/16 и C-570/16, EU:C:2018:871, т. 85).

32 По-специално, с цел да се гарантира спазването на посоченото основно право, разпоредбите на Директива 2003/88 не могат да се тълкуват стеснително в ущърб на правата, които работниците черпят от Директивата (вж. по аналогия решение от 6 ноември 2018 г., Bauer и Willmeroth, C-569/16 и C-570/16, EU:C:2018:871, т. 38 и цитираната съдебна практика).

33 При тези условия, за да се отговори на поставените въпроси, последната директива следва да се тълкува, като се вземе предвид важността на основното право на всеки работник на ограничаване на максималната продължителност на труда и на периоди на дневна и седмична почивка.

34 В това отношение в самото начало трябва да се уточни, че вторият и третият въпрос се отнасят по-специално до член 22 от Директива 2003/88, който предвижда в параграф 1, че когато държавите членки използват възможността да не прилагат разпоредбите на член 6 от посочената директива относно максималната продължителност на седмичното работно време, те трябва по-специално да гарантират чрез предприетите необходими мерки, че работодателят води актуална документация за всички съответни работници и че тази документация се предоставя на разположение на компетентните органи.

35 Както следва от разискванията, проведени в съдебното заседание пред Съда, Кралство Испания обаче не е използвало тази възможност. Затова член 22 от Директива 2003/88 не е приложим в главното производство и следователно не е необходимо да се тълкува в настоящия случай.

36 След това уточнение трябва да се припомни, че Директива 2003/88 има за цел да определи минималните изисквания, предназначени да подобрят условията на живот и труд на работниците посредством сближаване на националните законодателства, отнасящи се по-конкретно до продължителността на работното време (вж. по-специално решения от 26 юни 2001 г., BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, т. 37, от 10 септември 2015 г., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, т. 23 и от 20 ноември 2018 г., Sindicatul Familia Constanța и др., C-147/17, EU:C:2018:926, т. 39).

37 С тази хармонизация на равнището на Европейския съюз в областта на организацията на работното време се цели да се гарантира по-добра защита на безопасността и здравето на работниците, като за тях се предвидят минимална продължителност на почивката — по-специално на междудневната и междуседмичната почивка — както и подходящи почивки по време на работа, и като се предвиди максимална граница за продължителността на седмичното работно време (вж. по-специално решения от 5 октомври 2004 г., Pfeiffer и др., C-397/01—C-403/01, EU:C:2004:584, т. 76, от 25 ноември 2010 г., Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, т. 43 и от 10 септември 2015 г., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, т. 23).

38 В този смисъл държавите членки са длъжни в съответствие с разпоредбите на членове 3 и 5 от Директива 2003/88 да предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че всеки работник има право съответно на минимална продължителност на междудневна почивка от 11 последователни часа за всеки период от 24 часа и, за всеки седемдневен период, на минимална почивка без прекъсване от 24 часа плюс междудневната почивка от 11 часа, посочена в споменатия член 3 (решение от 7 септември 2006 г., Комисия/Обединено кралство, C-484/04, EU:C:2006:526, т. 37).

39 Освен това член 6, буква б) от Директива 2003/88 задължава държавите членки да определят горна граница от 48 часа като средна продължителност на седмичното работно време, която, както изрично е посочено в споменатата разпоредба, включва извънредния труд и не може в никакъв случай да бъде дерогирана — дори при съгласие на заинтересования работник — извън ирелевантната в настоящия случай хипотеза по член 22, параграф 1 от тази директива (вж. в този смисъл решение от 25 ноември 2010 г., Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, т. 33 и цитираната съдебна практика).

40 Следователно, за да се гарантира пълната ефективност на Директива 2003/88, е необходимо държавите членки да гарантират спазването на тази минимална продължителност на почивката и да препятстват всяко превишаване на максималното седмично работно време (решение от 14 октомври 2010 г., Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, т. 51 и цитираната съдебна практика).

41 Несъмнено членове 3 и 5, както и член 6, буква б) от Директива 2003/88, не определят конкретните правила, в съответствие с които държавите членки трябва да гарантират прилагането на установените в тези разпоредби права. Както следва от самия им текст, тези разпоредби възлагат на държавите членки задачата да определят тези правила, като приемат „необходимите мерки“ за тази цел (вж. в този смисъл решение от 26 юни 2001 г., BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, т. 55).

42 Дори държавите членки да разполагат със свобода на преценка за тази цел, това не променя факта, че предвид основната цел на Директива 2003/88, която е да се осигури ефикасна защита на условията на живот и труд на работниците, като и по-добра защита на тяхната безопасност и здраве, те са длъжни да гарантират, че полезното действие на тези права се осигурява напълно, като следят за това работниците действително да ползват минималната продължителност на междудневната и междуседмичната почивка и максималната граница на средната продължителност на седмичното работно време, предвидени от тази директива (вж. в този смисъл решения от 1 декември 2005 г., Dellas и др., C-14/04, EU:C:2005:728, т. 53, от 7 септември 2006 г., Комисия/Обединено кралство, C-484/04, EU:C:2006:526, т. 39 и 40 и от 14 октомври 2010 г., Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, т. 64).

43 Оттук следва, че установените от държавите членки правила за гарантиране на изпълнението на изискванията на Директива 2003/88 не трябва да изпразват от съдържанието им правата, прогласени в член 31, параграф 2 от Хартата и в членове 3 и 5, както и в член 6, буква б) от посочената директива (вж. в този смисъл решение от 7 септември 2006 г., Комисия/Обединено кралство, C-484/04, EU:C:2006:526, т. 44).

44 В това отношение следва да се припомни, че работникът трябва да се счита за по-слабата страна в трудовото правоотношение, поради което работодателят не следва да разполага с каквито и да било възможности да ограничава правата му (решения от 5 октомври 2004 г., Pfeiffer и др., C-397/01—C-403/01, EU:C:2004:584, т. 82, от 25 ноември 2010 г., Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, т. 80 и от 6 ноември 2018 г., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, т. 41.

45 Освен това следва да се отбележи, че поради по-слабото си положение работникът може да не е склонен да предяви изрично правата си спрямо своя работодател, по-специално тъй като, ако го направи, работодателят може да вземе мерки, които да се отразят неблагоприятно върху работника като страна по трудовото правоотношение (вж. в този смисъл решения от 25 ноември 2010 г., Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, т. 81 и от 6 ноември 2018 г., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, т. 41).

46 С оглед на тези общи съображения следва да се провери дали и в каква степен въвеждането на система за измерване на продължителността на отработеното от всеки работник дневно работно време е необходимо, за да се осигури ефективното спазване на максималната продължителност на седмичното работно време и на минималната продължителност на междудневната и междуседмичната почивка.

47 В това отношение следва да се констатира, както прави това генералният адвокат в точки 57 и 58 от заключението си, че при липсата на такава система няма начин да се установи обективно и надеждно нито броят на отработените от работника часове и разпределението им във времето, нито броят часове извън нормалното работно време, положени като извънреден труд.

48 При тези обстоятелства изглежда прекомерно трудно, ако не и невъзможно на практика, работниците да упражнят правата, който са им предоставени с член 31, параграф 2 от Хартата и с Директива 2003/88, за да ползват действително ограничаването на продължителността на седмичното работно време и минималната продължителност на междудневната и междуседмичната почивка, предвидени от тази директива.

49 Всъщност обективното и надеждно определяне на броя работни часове на ден и на седмица е от съществено значение, за да се установи, от една страна, дали максималната продължителност на седмичното работно време, определена в член 6 от Директива 2003/88 и включваща, в съответствие с тази разпоредба, извънредния труд, е била спазена през референтния период, посочен в член 16, буква б) или член 19 от същата директива, и от друга страна, дали минималната продължителност на междудневната и междуседмичната почивка, определена съответно в членове 3 и 5 от посочената директива, е била спазена през всеки период от 24 часа по отношение на междудневната почивка или през референтния период, посочен в член 16, буква а) от същата директива, по отношение на междуседмичната почивка.

50 Предвид обстоятелството че, както следва от посочената в точки 40 и 41 от настоящото решение съдебна практика, държавите членки трябва да приемат всички необходими мерки, за да гарантират спазването на минималната продължителност на почивката и да препятстват всяко превишаване на максималната продължителност на седмичното работно време с цел осигуряване на пълната ефективност на Директива 2003/88, национална правна уредба, която не предвижда задължението за използване на инструмент, който позволява обективно и надеждно определяне на броя работни часове на ден и на седмица, не може да гарантира, в съответствие с припомнената в точка 42 от настоящото решение съдебна практика, полезното действие на правата, предоставени с член 31, параграф 2 от Хартата и с тази директива, тъй като лишава както работодателите, така и работниците от възможността да проверят дали тези права са спазени и така може да осуети целта на посочената директива, състояща се в осигуряване на по-добра защита на безопасността и здравето на работниците.

51 В това отношение е без значение, че в настоящия случай установената в испанското право максимална продължителност на седмичното работно време, както поддържа испанското правителство, е по-благоприятна за работника от предвидената в член 6, буква б) от Директива 2003/88. Всъщност, както впрочем подчертава същото правителство, това не променя факта, че приетите в областта национални разпоредби са част от транспонирането във вътрешното право на посочената директива, спазването на която държавите членки трябва да осигурят чрез приемането на необходимите правила. Освен това при липсата на система за регистриране на продължителността на отработеното дневно работно време остава все така трудно, ако не и невъзможно на практика, работникът да осигурява ефективното спазване на максималната продължителност на седмичното работно време, каквато и да е тази продължителност.

52 Тази трудност изобщо не се смекчава от задължението за работодателите в Испания да въведат по силата на член 35 от Статута на работниците система за отчитане на часовете извънреден труд, положен от работниците, които са дали съгласието си в това отношение. Всъщност квалификацията часове „извънреден“ труд предполага, че отработеното работно време от всеки съответен работник е известно и следователно предварително измерено. Ето защо задължението за регистриране само на положените часове извънреден труд не осигурява на работниците ефективно средство да гарантират, от една страна, че установената с Директива 2003/88 максимална продължителност на седмичното работно време, която включва извънредния труд, не е надхвърлена и от друга страна, че предвидената в посочената директива минимална продължителност на междудневната и междуседмичната почивка при всички обстоятелства е спазена. Във всеки случай това задължение не позволява да се преодолее липсата на система, която, що се отнася до работниците, които не са поели задължение да полагат извънреден труд, може да гарантира ефективното спазване на нормите по-специално относно максималната продължителност на седмичното работно време.

53 Несъмнено от представената пред Съда преписка в настоящия случай е видно, както изтъкват Deutsche Bank и испанското правителство, че когато липсва система за измерване на продължителността на отработеното работно време, работникът може, в съответствие с испанските процесуални норми, да използва други доказателствени средства, например по-специално свидетелски показания, представяне на електронни съобщения или справки с мобилни телефони или компютри, за да представи индиции за нарушаване на тези права и така да доведе до обръщане на тежестта на доказване.

54 За разлика от системата за измерване на продължителността на отработеното дневно работно време, такива доказателствени средства обаче не позволяват да се установи обективно и надеждно броят на отработените от работника часове на ден и на седмица.

55 Следва да се подчертае по-специално, че предвид по-слабото положение на работника в трудовото правоотношение свидетелските показания сами по себе си не могат да се считат за ефикасно доказателствено средство, годно да гарантира ефективно спазване на разглежданите права, поради това че работниците могат да се въздържат да свидетелстват срещу работодателя си поради страх от негови мерки, които могат да засегнат трудовото правоотношение в техен ущърб.

56 В замяна на това системата за измерване на продължителността на отработеното от работниците дневно работно време им предоставя особено ефикасно средство за лесен достъп до обективни и надеждни данни за действителната продължителност на положения от тях труд и в този смисъл улеснява както доказването от страна на посочените работници на незачитане на правата, предоставени им от членове 3 и 5 и член 6, буква б) от Директива 2003/88, които уточняват основното право, прогласено в член 31, параграф 2 от Хартата, така и контрола от страна на компетентните национални органи и съдилища за ефективното спазване на тези права.

57 Също така не може да се счита, че трудностите, произтичащи от липсата на система за измерване на продължителността на отработеното от всеки работник дневно работно време, могат да бъдат преодолени чрез правомощията за разследване и за налагане на санкции, предоставени от националното законодателство на контролните органи, като Инспекцията по труда. Всъщност при липсата на такава система самите тези органи са лишени от ефикасно средство за получаване на достъп до обективни и надеждни данни за продължителността на отработеното от работниците работно време във всяко предприятие, което може да се окаже необходимо за упражняване на контролната им функция и, при необходимост, за налагане на санкция (вж. в този смисъл решение от 30 май 2013 г., Worten, C-342/12, EU:C:2013:355, т. 37 и цитираната съдебна практика).

58 Оттук следва, че при липсата на система за измерване на отработеното от всеки работник дневно работно време нищо не гарантира, както впрочем е видно от предоставените от запитващата юрисдикция данни, споменати в точка 26 от настоящото решение, че ефективното спазване на правото на ограничаване на максималната продължителност на работното време и на минимална продължителност на почивката, предоставено с Директива 2003/88, е напълно осигурено на работниците, като се има предвид, че това спазване е оставено на преценката на работодателя.

59 Макар да е вярно, че отговорността на работодателя за спазване на предоставените от Директива 2003/88 права не може да бъде неограничена, правна уредба на държава членка, която съгласно тълкуването, дадено ѝ от националната съдебна практика, не изисква работодателят да измерва продължителността на отработеното работно време, може да изпразни от съдържание правата, закрепени в членове 3 и 5, както и в член 6, буква б) от тази директива, като не гарантира на работниците ефективно спазване на правото на ограничаване на максималната продължителност на труда и на минимална продължителност на почивката, и следователно не е в съответствие с целта на посочената директива, съгласно която тези минимални изисквания са от съществено значение за защитата на безопасността и здравето на работниците (вж. по аналогия решение от 7 септември 2006 г., Комисия/Обединено кралство, C-484/04, EU:C:2006:526, т. 43 и 44).

60 Затова, за да се гарантира полезното действие на правата, предвидени в Директива 2003/88, и на основното право, прогласено в член 31, параграф 2 от Хартата, държавите членки трябва да задължат работодателите да въведат обективна, надеждна и достъпна система за измерване на продължителността на отработеното от всеки работник дневно работно време.

61 Този извод се подкрепя от разпоредбите на Директива 89/391. Както личи от член 1, параграфи 2 и 4 от Директива 2003/88 и от съображение 3 от нея, както и от член 16, параграф 3 от Директива 89/391, последната е напълно приложима по отношение на минималната продължителност на междудневната почивка, междуседмичната почивка и максималната продължителност на седмичното работно време, без да се засягат по-строгите и/или специфични разпоредби, съдържащи се в Директива 2003/88.

62 В това отношение установяването на обективна, надеждна и достъпна система за измерване на отработеното от всеки работник дневно работно време е част от общото задължение за държавите членки и работодателите, предвидено в член 4, параграф 1 и в член 6, параграф 1 от Директива 89/391, за осигуряване на необходимата организация и средства за опазване на безопасността и здравето на работниците. Освен това такава система е необходима, за да се даде възможност на представителите на работниците, които имат конкретна отговорност за безопасността и здравето на работниците, да упражнят правото си по член 11, параграф 3 от тази директива да изискват от работодателя да предприеме съответни мерки и да му представят предложения.

63 Като се има предвид това, съгласно припомнената в точка 41 от настоящото решение съдебна практика държавите членки следва да определят, както посочва генералният адвокат в точки 85—88 от заключението си, при упражняване на свободата на преценка, с която разполагат в това отношение, конкретните правила за въвеждането на такава система, по-специално нейната форма, като при това вземат предвид евентуално особеностите на всеки съответен сектор на дейност и дори спецификите на някои предприятия, по-конкретно техния размер, без да се засяга член 17, параграф 1 от Директива 2003/88, който позволява на държавите членки, при съблюдаване на общите принципи за защита на безопасността и здравето на работниците, да дерогират разпоредбите по-специално на членове 3—6 от посочената директива, когато поради специфичните характеристики на съответната дейност продължителността на работното време не се измерва и/или определя предварително или може да се определя от самите работници.

64 Горните съображения не се поставят под съмнение от факта, че някои конкретни разпоредби от правото на Съюза относно транспортния сектор, като по-специално член 9, буква б) от Директива 2002/15/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 година за организацията на работното време на лицата, извършващи транспортни дейности в автомобилния транспорт (ОВ L 80, 2002 г., стр. 35; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 125), и параграф 12 от приложението към Директива 2014/112/ЕС на Съвета от 19 декември 2014 година за прилагане на Европейското споразумение относно определени аспекти на организацията на работното време в сектора на вътрешния воден транспорт, сключено от Европейския съюз за речно корабоплаване (EBU), Европейската организация на речните превозвачи (ESO) и Европейската федерация на работниците от транспорта (ETF) (ОВ L 367, 2014 г., стр. 86), изрично предвиждат задължението за регистриране на работното време на работниците, обхванати от тези разпоредби.

65 Всъщност, макар съществуването на конкретна нужда от закрила да е накарало законодателя на Съюза да предвиди изрично такова задължение по отношение на определени категории работници, подобно задължение, състоящо се във въвеждане на обективна, надеждна и достъпна система за измерване на продължителността на отработеното дневно работно време, се налага по-общо за всички работници, за да се гарантира полезното действие на Директива 2003/88 и да се вземе предвид важността на основното право, прогласено в член 31, параграф 2 от Хартата, посочено в точка 30 от настоящото съдебно решение.

66 Освен това, що се отнася до разходите, изтъкнати от испанското правителство и от правителството на Обединеното кралство, които въвеждането на такава система би могло да включва за работодателите, трябва да се припомни, както личи от съображение 4 от Директива 2003/88, че ефикасната защита на безопасността и здравето на работниците не следва да бъде подчинена само на икономически съображения (вж. в този смисъл решения от 26 юни 2001 г., BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, т. 59 и от 9 септември 2003 г., Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, т. 66 и 67).

67 Освен това, както посочва генералният адвокат в точка 84 от заключението си, в случая нито Deutsche Bank, нито испанското правителство са установили точно и конкретно практическите пречки, които биха могли да попречат на работодателите да въведат на разумна цена система за измерване на отработеното от всеки работник дневно работно време.

68 Накрая следва да се припомни, че съгласно постоянната съдебна практика произтичащото от директива задължение за държавите членки да постигнат предвидения в нея резултат, както и задължението им по силата на член 4, параграф 3 ДЕС да предприемат всички необходими мерки, общи или специални, за да осигурят изпълнението на това задължение, тежи върху всички органи на държавите членки, включително върху съдебните органи в рамките на тяхната компетентност (вж. по-специално решения от 19 април 2016 г., DI, C-441/14, EU:C:2016:278, т. 30 и от 13 декември 2018 г., Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, т. 49).

69 От това следва, че когато прилагат националното право, националните юрисдикции, от които се изисква да го тълкуват, са длъжни да вземат предвид разпоредбите на това право и да приложат признатите от последното методи за тълкуване, за да могат, доколкото е възможно, да го тълкуват в светлината на текста и целите на разглежданата директива, за да постигнат предвидения от нея резултат и да съобразят по този начин член 288, трета алинея ДФЕС (решение от 19 април 2016 г., DI, C-441/14, EU:C:2016:278, т. 31 и цитираната съдебна практика).

70 Изискването за съответстващо тълкуване включва задължението за националните юрисдикции при необходимост да изменят постоянната съдебна практика, ако тя се основава на тълкуване на националното право, което е несъвместимо с целите на директива (решения от 19 април 2016 г., DI, C-441/14, EU:C:2016:278, т. 33, от 17 април 2018 г., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, т. 72 и от 11 септември 2018 г., IR, C-68/17, EU:C:2018:696, т. 64).

71 С оглед на гореизложеното на поставените въпроси следва да се отговори, че членове 3, 5 и 6 от Директива 2003/88 във връзка с член 31, параграф 2 от Хартата и с член 4, параграф 1, член 11, параграф 3 и член 16, параграф 3 от Директива 89/391 трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат правна уредба на държава членка, която съгласно

тълкуването, което ѝ е дадено от националната съдебна практика, не задължава работодателите да въведат система за измерване на продължителността на отработеното от всеки работник дневно работно време.

По съдебните разноски

72 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (голям състав) реши:

Членове 3, 5 и 6 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време във връзка с член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз и с член 4, параграф 1, член 11, параграф 3 и член 16, параграф 3 от Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат правна уредба на държава членка, която съгласно тълкуването, което ѝ е дадено от националната съдебна практика, не задължава работодателите да въведат система за измерване на продължителността на отработеното от всеки работник дневно работно време.

Подписи

[i] След първоначалната електронна публикация на този документ е направено изменение в състава на Съда.