



Kontakty z Mediami  
i Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej  
**KOMUNIKAT PRASOWY nr 61/19**

Luksemburg, 14 maja 2019 r.

Wyrok w sprawie C-55/18

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) / Deutsche Bank  
SAE

---

**Państwa członkowskie powinny zobowiązać pracodawców do wdrożenia systemu umożliwiającego pomiar dobowego czasu pracy**

Hiszpański związek zawodowy Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) wniósł powództwo do Audiencia Nacional (sądu centralnego, Hiszpania) przeciwko Deutsche Bank SAE, dochodząc wydania wyroku stwierdzającego ciążący na Deutsche Bank obowiązek ustanowienia systemu ewidencji dobowego czasu pracy świadczonej przez jego pracowników. Związek utrzymuje, że system ten umożliwiałby sprawdzenie przestrzegania ustalonych godzin pracy oraz ustanowionego w prawie krajowym obowiązku przekazywania przedstawicielom związków zawodowych informacji na temat godzin nadliczbowych przepracowanych w każdym miesiącu. Zdaniem CCOO obowiązek ustanowienia takiego systemu ewidencji wynika nie tylko z prawa krajowego, ale również z Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”) oraz dyrektywy o czasie pracy<sup>1</sup>. Deutsche Bank twierdzi natomiast, że z orzecznictwa Tribunal Supremo (sądu najwyższego, Hiszpania) wynika, że prawo hiszpańskie nie przewiduje takiego mającego ogólne zastosowanie obowiązku. Z orzecznictwa tego miałyby bowiem wynikać, że prawo hiszpańskie przewiduje jedynie obowiązek, z zastrzeżeniem odmiennych uzgodnień, ewidencjonowania przepracowanych przez pracowników godzin nadliczbowych i informowania pracowników i ich przedstawicieli pod koniec każdego miesiąca o liczbie przepracowanych godzin nadliczbowych.

Audiencia Nacional wyraził wątpliwości co do zgodności z prawem Unii dokonanej przez Tribunal Supremo wykładni prawa hiszpańskiego i zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości z pytaniami w tym zakresie. Według informacji, które sąd ten przedstawił Trybunałowi, w Hiszpanii nie ewidencjonuje się 53,7% przepracowanych godzin nadliczbowych. Ponadto hiszpańskie ministerstwo pracy i zabezpieczenia społecznego stoi na stanowisku, że aby ustalić, czy godziny nadliczbowe zostały przepracowane, należy dokładnie określić liczbę przepracowanych godzin w ogóle. Audiencia Nacional podkreśla, że wykładnia prawa hiszpańskiego przyjęta przez Tribunal Supremo w praktyce oznacza, po pierwsze, że pracownicy nie dysponowaliby istotnymi środkami dowodowymi w celu wykazania, że ich czas pracy przekroczył maksymalny wymiar czasu pracy, a po drugie, że ich przedstawiciele nie mieliby żadnych środków niezbędnych do sprawdzenia przestrzegania przepisów obowiązujących w tym zakresie. W rezultacie prawo hiszpańskie nie jest w stanie zapewnić skutecznego przestrzegania obowiązków ustanowionych w dyrektywie o czasie pracy, jak również w dyrektywie o bhp<sup>2</sup>.

W ogłoszonym dzisiaj wyroku **Trybunał stwierdził, że omawiane dyrektywy w związku z kartą stoją na przeszkodzie uregulowaniu, które według wykładni dokonanej przez sąd krajowy nie zobowiązuje pracodawców do ustanowienia systemu umożliwiającego pomiar dobowego czasu pracy świadczonej przez każdego pracownika.**

---

<sup>1</sup> Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 2003, L 299, s. 9).

<sup>2</sup> Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. 1989, L 183, s. 1).

Trybunał na wstępie podkreślił znaczenie podstawowego prawa każdego pracownika do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, a także do okresów dobowego i tygodniowego odpoczynku, które to prawo zostało ustanowione w karcie, a jego treść uściślona w dyrektywie o czasie pracy. Państwa członkowskie są zobowiązane do umożliwienia pracownikom skutecznego korzystania z przyznanych im praw, a konkretne zasady ustanowione dla zapewnienia wykonania dyrektywy nie mogą pozbawiać tych praw ich treści. Trybunał przypomniał w tym względzie, że pracownika należy traktować jako słabszą stronę stosunku pracy, w związku z czym niezbędne jest uniemożliwienie ograniczania przez pracodawcę praw pracownika.

Trybunał stwierdził, że w braku systemu umożliwiającego pomiar dobowego czasu pracy każdego pracownika nie można określić w sposób obiektywny i wiarygodny ani liczby przepracowanych w ten sposób przez pracownika godzin pracy, a także ich rozłożenia w czasie, ani liczby godzin nadliczbowych, co nadmiernie utrudnia, jeśli wręcz nie uniemożliwia w praktyce, dochodzenie przez pracowników poszanowania przyznanych im praw.

Obiektywne i wiarygodne określenie dobowej i tygodniowej liczby godzin pracy ma bowiem zasadnicze znaczenie dla ustalenia, czy przestrzegany był maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy obejmujący godziny nadliczbowe, a także czy przestrzegano minimalnych okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego. Trybunał stwierdził w związku z tym, że uregulowanie krajowe, które nie przewiduje obowiązku korzystania z narzędzia umożliwiającego to określenie, nie gwarantuje skuteczności praw przyznanych przez kartę i przez dyrektywę o czasie pracy, ponieważ pozbawia ono zarówno pracodawców, jak i pracowników możliwości sprawdzenia, czy prawa te są przestrzegane. Takie uregulowanie może tym samym zagrozić realizacji celu wspomnianej dyrektywy, polegającego na zapewnieniu lepszej ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, niezależnie od maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy ustalonego w prawie krajowym. Natomiast system ewidencjonowania czasu pracy zapewnia pracownikom szczególnie skuteczny sposób łatwego dostępu do obiektywnych i wiarygodnych danych dotyczących rzeczywistego czasu świadczonej przez nich pracy i może tym samym ułatwić zarówno przedstawienie przez wspomnianych pracowników dowodu naruszenia ich praw, jak i dokonanie przez właściwe organy i sądy krajowe kontroli rzeczywistego poszanowania tych praw.

W konsekwencji, **w celu zapewnienia skuteczności praw przyznanych przez dyrektywę o czasie pracy i przez kartę, państwa członkowskie zobowiązane są do nałożenia na pracodawców obowiązku wdrożenia obiektywnego, niezawodnego i dostępnego systemu umożliwiającego pomiar dobowego czasu pracy świadczonej przez każdego pracownika.** Do państw członkowskich należy określenie konkretnych zasad wdrożenia takiego systemu, a w szczególności formy, jaką powinien on przybrać, z uwzględnieniem w razie potrzeby szczególnych cech danego sektora działalności, a nawet specyfiki niektórych przedsiębiorstw, w szczególności ich rozmiaru.

---

**UWAGA:** Odesłanie prejudycjalne pozwala sądom państw członkowskich, w ramach rozpatrywanego przez nie sporu, zwrócić się do Trybunału z pytaniem o wykładnię prawa Unii lub o ocenę ważności aktu Unii. Trybunał nie rozpoznaje sporu krajowego. Do sądu krajowego należy rozstrzygnięcie sprawy zgodnie z orzeczeniem Trybunału. Orzeczenie to wiąże w ten sam sposób inne sądy krajowe, które spotkają się z podobnym problemem.

---

*Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości.*

*[Pełny tekst](#) wyroku jest publikowany na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia.*

*Osoba odpowiedzialna za kontakty z mediami: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793*

*Nagranie wideo z ogłoszenia wyroku jest dostępne przez „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 22964106*