

RECHTSPRAAK

Deutsche Bank SAE/FES-UGT c.s.

Werkgevers zijn verplicht arbeidstijd van werknemers te registreren.

Feiten

Op 26 juli 2017 heeft de Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), een werknemersvakbond die bij een representatieve nationale vakbond van Spanje is aangesloten, bij de Audiencia Nacional (rechter waarvan de rechtsmacht zich uitstrekt over het gehele nationale grondgebied, Spanje) een collectieve actie tegen Deutsche Bank ingesteld, en daarbij gevorderd dat Deutsche Bank overeenkomstig artikel 35 lid 5 van het werknemersstatuut en de derde aanvullende bepaling van koninklijk besluit 1561/1995 verplicht wordt om een systeem in te voeren voor de registratie van het dagelijks aantal gewerkte uren door haar personeel, zodat nagegaan kan worden of de vastgestelde arbeidstijden in acht worden genomen en of de verplichting om de informatie over de maandelijkse overuren naar de werknemersvertegenwoordigers te sturen, wordt nagekomen. Volgens de Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) volgt de verplichting om een dergelijk registratiesysteem op te zetten uit de artikelen 34 en 35 van het werknemersstatuut, zoals uitgelegd in het licht van (1) artikel 31 lid 2 van het Handvest, (2) de artikelen 3, 5, 6 en 22 van Richtlijn 2003/88/EG, en (3) Verdrag nr. 1 tot beperking van de arbeidsduur in nijverheidsondernemingen en Verdrag nr. 30 betreffende de regeling van de arbeidsduur in de handel en op kantoren, welke verdragen door de Internationale Arbeidsorganisatie zijn aangenomen respectievelijk te Washington op 28 november 1919 en te Genève op 28 juni 1930. Deutsche Bank betoogt daarentegen dat uit de arresten van de Tribunal Supremo (hoogste rechter, Spanje) volgt dat het Spaanse recht geen dergelijke algemene verplichting kent.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Verplichting tot objectieve registratie van arbeidstijd

Vooraf moet in herinnering worden geroepen dat het recht van iedere werknemer op een beperking van de maximumarbeidsduur en op dagelijkse en wekelijkse rusttijden niet alleen een bijzonder belangrijk voorschrift van sociaal recht van de Unie is, maar ook uitdrukkelijk is verankerd in artikel 31 lid 2 van het Handvest, waaraan artikel 6 lid 1 VEU dezelfde juridische waarde toekent als aan de Verdragen (zie in die zin HvJ EG 5 oktober 2004, Pfeiffer e.a., gevoegde zaken C-397/01 t/m C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, punt 100, en HvJ EU 6 november 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16,

ECLI:EU:C:2018:874, punt 20). Overeenkomstig de artikelen 3 en 5 van Richtlijn 2003/88/EG moeten de lidstaten de nodige maatregelen treffen opdat alle werknemers in elk tijdvak van vierentwintig uur een rusttijd van ten minste elf aaneengesloten uren genieten en voor elk tijdvak van zeven dagen een ononderbroken minimumrusttijd van vierentwintig uren waaraan de in artikel 3 bedoelde elf uren dagelijkse rusttijd worden toegevoegd (HvJ EG 7 september 2006, Commissie/Verenigd Koninkrijk, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, punt 37). Voorts legt artikel 6 sub b van Richtlijn 2003/88/EG de lidstaten de verplichting op om voor de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd een maximumgrens van 48 uur vast te stellen, waarbij uitdrukkelijk is bepaald dat overwerk hierbij is inbegrepen, en waarvan behalve in het hier niet relevante geval van artikel 22 lid 1 van die richtlijn in geen geval kan worden afgeweken, zelfs niet met toestemming van de betrokken werknemer (zie in die zin HvJ EU 25 november 2010, Fuß, C-429/09, ECLI:EU:C:2010:717, punt 33 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Het is juist dat de artikelen 3 en 5 en artikel 6 sub b van Richtlijn 2003/88/EG niet concreet aangeven hoe de lidstaten de handhaving van de daarin neergelegde rechten moeten waarborgen. Zoals uit de bewoordingen van die bepalingen volgt, wordt het aan de lidstaten overgelaten om een concrete regeling uit te werken en daartoe 'de nodige maatregelen' te treffen (zie in die zin HvJ EG 26 juni 2001, BECTU, C-173/99, ECLI:EU:C:2001:356, punt 55). De lidstaten hebben dus in dit verband weliswaar een beoordelingsmarge, maar gelet op het wezenlijke doel van Richtlijn 2003/88/EG, namelijk een doeltreffende bescherming van de levens- en arbeidsomstandigheden van de werknemers en een betere bescherming van hun veiligheid en gezondheid, moeten zij bewerkstelligen dat het nuttig effect van die rechten integraal wordt verzekerd. Daartoe moet ervoor worden gezorgd dat de dagelijkse en wekelijkse minimumrusttijden en de maximale gemiddelde wekelijkse arbeidstijd als bedoeld in die richtlijn daadwerkelijk gelden voor werknemers. Hieruit volgt dat de door de lidstaten vastgestelde regeling om de voorschriften van Richtlijn 2003/88/EG te handhaven, niet tot gevolg mag hebben dat de in artikel 31 lid 2 van het Handvest en in de artikelen 3 en 5 en artikel 6 sub b van die richtlijn neergelegde rechten mogelijkserwijs worden uitgehold. Dienaangaande dient in herinnering te worden geroepen dat de werknemer moet worden aangemerkt als de zwakkere partij binnen de arbeidsverhouding, zodat moet worden verhinderd dat de werkgever over de mogelijkheid beschikt om hem een beperking van zijn rechten op te leggen. Tevens moet worden opgemerkt dat een werknemer, gelet op zijn situatie van zwakkere partij, ervan kan worden weerhouden uitdrukkelijk zijn rechten uit te oefenen jegens zijn werkgever, met name omdat de afdwinging van die rechten hem kan blootstellen aan maatregelen van die werkgever die de arbeidsverhouding ten nadele van die werknemer kunnen beïnvloeden. Op basis van die algemene overwegingen moet worden nagegaan of, en in hoeverre, vereist is dat een systeem wordt opgezet waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere werknemer wordt geregistreerd, om ervoor te zorgen dat de maximale wekelijkse arbeidstijd en de dagelijkse en de wekelijkse minimumrusttijd daadwerkelijk in acht worden genomen. Zonder de objectieve en betrouwbare vaststelling van het per dag en per week gewerkte aantal uren kan immers niet worden nagegaan of de maximale wekelijkse arbeidstijd die is vastgelegd in artikel 6 van Richtlijn 2003/88/EG en die volgens die bepaling inclusief overwerk is, in acht is genomen tijdens de referentieperiode als bedoeld in artikel 16

sub b, of artikel 19 van die richtlijn, en ook niet of de dagelijkse en de wekelijkse minimumrusttijd, waarop respectievelijk artikel 3 en artikel 5 van de richtlijn betrekking hebben, in acht zijn genomen in elk tijdvak van 24 uur wat de dagelijkse rusttijd betreft, of tijdens de referentieperiode als bedoeld in artikel 16 sub a van de richtlijn wat de wekelijkse rusttijd betreft. Aangezien de lidstaten alle nodige maatregelen moeten treffen om ervoor zorgen dat de minimale rusttijden in acht worden genomen en dat elke overschrijding van de maximale wekelijkse arbeidstijd wordt voorkomen, zodat de volle werking van Richtlijn 2003/88/EG wordt verzekerd, is een nationale regeling waarbij geen verplichting wordt opgelegd om een instrument te gebruiken waarmee het per dag en per week gewerkte aantal uren objectief en betrouwbaar kan worden bepaald, ongeschikt om het nuttig effect te verzekeren van de in artikel 31 lid 2 van het Handvest en in die richtlijn neergelegde rechten, aangezien noch werkgevers noch werknemers kunnen nagaan of die rechten worden nageleefd, waardoor de verwezenlijking van het doel van de richtlijn, namelijk een betere bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, in gevaar wordt gebracht. Die moeilijkheid wordt er geenszins geringer op doordat in Spanje voor werkgevers de verplichting geldt om uit hoofde van artikel 35 van het werknemersstatuut een systeem in te voeren voor de registratie van de overuren die worden gemaakt door werknemers die zich daartoe bereid hebben verklaard. Het begrip 'overuren' impliceert immers dat bekend is hoeveel uren iedere bij het overwerk betrokken werknemer heeft gewerkt, en dus dat het gewerkte aantal uren vooraf wordt geregistreerd. Bij de verplichting om alleen overuren te registreren is er voor werknemers dan ook geen sprake van een effectieve manier waarmee ervoor wordt gezorgd dat de in Richtlijn 2003/88/EG genoemde maximale wekelijkse arbeidstijd, die inclusief overwerk is, niet wordt overschreden en voorts dat de dagelijkse en de wekelijkse minimumrusttijd als bedoeld in die richtlijn steeds worden gehandhaafd. Een systeem waarmee de dagelijkse arbeidstijd van de werknemers wordt geregistreerd, is een uiterst geschikt middel om snel objectieve en betrouwbare gegevens te verkrijgen over het precieze aantal uren dat zij hebben gewerkt, en vergemakkelijkt dus zowel de bewijsvoering door die werknemers in het geval van een schending van de rechten die zij ontleen aan de artikelen 3 en 5 en artikel 6 sub b van Richtlijn 2003/88/EG, waarin het in artikel 31 lid 2 van het Handvest neergelegde fundamentele recht nader wordt geregeld, als het toezicht door de bevoegde nationale bestuurlijke en rechterlijke instanties op de daadwerkelijke toepassing van die rechten. Er kan ook niet worden aangenomen dat de moeilijkheden die het gevolg zijn van de omstandigheid dat er geen systeem voor de registratie van de dagelijkse arbeidstijd van iedere werknemer is, kunnen worden opgevangen door gebruikmaking van de bevoegdheid die toezichthoudende organen, zoals de arbeidsinspectie, naar nationaal recht hebben om onderzoeken uit te voeren en sancties op te leggen. Zonder een dergelijk systeem hebben ook deze instanties immers geen beschikking over een geschikt middel om toegang te krijgen tot objectieve en betrouwbare gegevens over het door werknemers in elke onderneming gewerkte aantal uren, welk middel noodzakelijk kan blijken bij het uitvoeren van hun toezichthoudende taken en, indien nodig, bij het opleggen van een sanctie (zie in die zin HvJ EU 30 mei 2013, Worten, C-342/12, ECLI:EU:C:2013:355, punt 37 en aldaar aangehaalde rechtspraak). De verantwoordelijkheid van de werkgever inzake de naleving van de in Richtlijn 2003/88/EG

opgenomen rechten kan weliswaar niet onbegrensd zijn, maar een regeling van een lidstaat die volgens de daaraan in de nationale rechtspraak gegeven uitlegging, van de werkgever niet verlangt dat hij het gewerkte aantal uren registreert, kan de in de artikelen 3 en 5 en artikel 6 sub b van die richtlijn neergelegde rechten uithollen doordat er niet voor wordt gezorgd dat het recht van werknemers op een beperking van de maximumarbeidsduur en op minimale rusttijden daadwerkelijk wordt gehandhaafd, en is dus niet in overeenstemming met het doel van de richtlijn, volgens welke die minimumvoorschriften onontbeerlijk zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werknemers (zie naar analogie HvJ EG 7 september 2006, Commissie/Verenigd Koninkrijk, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, punten 43 en 44). Wat voorts de door de Spaanse regering en de regering van het Verenigd Koninkrijk genoemde kosten betreft die voor werkgevers mogelijksterwijs gemoeid zijn met het opzetten van een dergelijk systeem, moet er, zoals blijkt uit overweging 4 van Richtlijn 2003/88/EG, op worden gewezen dat de doeltreffende bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers niet aan zuiver economische overwegingen ondergeschikt mag worden gemaakt (zie in die zin HvJ EG 26 juni 2001, BECTU, C-173/99, ECLI:EU:C:2001:356, punt 59, en HvJ EG 9 september 2003, Jaeger, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, punten 66 en 67).

Conclusie

Gelet op het voorgaande dient op de gestelde vragen te worden geantwoord dat de artikelen 3, 5 en 6 van Richtlijn 2003/88/EG, gelezen in het licht van artikel 31 lid 2 van het Handvest en artikel 4 lid 1, artikel 11 lid 3, en artikel 16 lid 3 van Richtlijn 89/391/EG, aldus moeten worden uitgelegd dat zij in de weg staan aan een regeling van een lidstaat die volgens de daaraan in de nationale rechtspraak gegeven uitlegging werkgevers niet verplicht om een systeem op te zetten waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere werknemer wordt geregistreerd.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 14-05-2019

ECLI: ECLI:EU:C:2019:402

Zaaknummer:

Rechters: K. Lenaerts, J.C. J-C Bonichot, A. Arabadjiev, E. Regan, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe, C. Lycourgos, J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen, M. Safjan, D. Šváby, C. Vajda en P.G. Xuereb

Wetsartikelen: Richtlijn 2003/88/EG en Atw