

## DOMSTOLENS DOM (Store Afdeling)

14. maj 2019 (\*)

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed – tilrettelæggelse af arbejdstiden – artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder – direktiv 2003/88/EF – artikel 3 og 5 – daglig og ugentlig hviletid – artikel 6 – maksimal ugentlig arbejdstid – direktiv 89/391/EØF – arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet – forpligtelse til at oprette et system til måling af længden af hver enkelt arbejdstagers arbejdstid«

I sag C-55/18,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Audiencia Nacional (domstol i visse straffe-, forvaltnings- og arbejdsretlige sager, Spanien) ved afgørelse af 19. januar 2018, indgået til Domstolen den 29. januar 2018, i sagen

**Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)**

mod

**Deutsche Bank SAE,**

procesdeltagere:

**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),**

har

DOMSTOLEN (Store Afdeling),

sammensat af præsidenten, K. Lenaerts, afdelingsformændene J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, E. Regan (refererende dommer), T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe og M.C. Lycourgos samt dommerne J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen, M. Safjan, D. Šváby, C. Vajda og P.G. Xuereb,

generaladvokat: G. Pitruzzella,

justitssekretær: fuldmægtig L. Carrasco Marco,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 12. november 2018,

efter at der er afgivet indlæg af:

- Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) ved abogado A. García López,
- Deutsche Bank SAE ved abogado J.M. Aniés Escudé,
- Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT) ved abogados J.F. Pinilla Porlan og B. García Rodríguez,
- den spanske regering ved S. Jiménez García, som befuldmægtiget,

- den tjekkiske regering ved M. Smolek og J. Vlácil, som befuldmægtigede,
  - Det Forenede Kongeriges regering ved Z. Lavery, som befuldmægtiget, bistået af barrister R. Hill,
  - Europa-Kommissionen ved N. Ruiz García og M. van Beek, som befuldmægtigede,
- og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 31. januar 2019, afsagt følgende

### Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«), af artikel 3, 5, 6, 16 og 22 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT 2003, L 299, s. 9), og af artikel 4, stk. 1, artikel 11, stk. 3, og artikel 16, stk. 3, i Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstageres sikkerhed og sundhed under arbejdet (EFT 1989, L 183, s. 1).
- 2 Anmodningen er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) og Deutsche Bank SAE om manglende oprettelse af et system i banken til registrering af den daglige arbejdstid for bankens ansatte.

### Retsforskrifter

#### *EU-retten*

#### *Direktiv 89/391*

- 3 Artikel 4, stk. 1, i direktiv 89/391 bestemmer:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at arbejdsgiverne, arbejdstagerne og arbejdstageres repræsentanter bliver omfattet af de retsforskrifter, som er påkrævet for iværksættelsen af dette direktiv.«

- 4 Dette direktivs artikel 6, stk. 1, har følgende ordlyd:

»Som et led i arbejdsgiverens ansvar træffer denne de nødvendige foranstaltninger til beskyttelse af arbejdstageres sikkerhed og sundhed, herunder aktiviteter til forebyggelse af erhvervsbetingede risici, til oplysning og til oplæring samt tilrettelæggelse af en ordning og tilvejebringelse af de nødvendige midler.

[...]«

- 5 Nævnte direktivs artikel 11, stk. 3, bestemmer:

»De repræsentanter for arbejdstagerne, som særlig beskæftiger sig med arbejdstageres sikkerhed og sundhed, har ret til at anmode arbejdsgiveren om at træffe passende foranstaltninger og til at forelægge ham forslag herom, således at enhver risiko for arbejdstagerne afværges, og/eller enhver kilde til fare fjernes.«

- 6 Samme direktivs artikel 16, stk. 3, fastsætter:

»Bestemmelserne i dette direktiv finder i fuld udstrækning anvendelse på samtlige de områder, der er omfattet af særdirektiverne, dog med forbehold af strengere og/eller specifikke bestemmelser, der er

indeholdt i disse særdirektiver.«

*Direktiv 2003/88*

7 Følgende fremgår af tredje og fjerde betragtning til direktiv 2003/88:

»(3) Bestemmelserne i [...] direktiv [89/391] finder fortsat i fuld udstrækning anvendelse på de områder, der er omfattet af nærværende direktiv, dog med forbehold af strengere og/eller mere specifikke bestemmelser i nærværende direktiv.

(4) Forbedring af arbejdstagernes sikkerhedsmæssige, hygiejnemæssige og sundhedsmæssige vilkår under arbejdet er et mål, der ikke bør underordnes rent økonomiske hensyn.«

8 Artikel 1 i direktiv 2003/88 med overskriften »Formål og anvendelsesområde« bestemmer:

»[...]

2. Dette direktiv finder anvendelse på:

a) de minimale daglige hvileperioder, ugentlige hvileperioder og årlige ferier, på pauser og på den maksimale ugentlige arbejdstid, samt på

b) visse aspekter i forbindelse med natarbejde, skifteholdsarbejde og arbejdsrytme.

[...]

4. Bestemmelserne i direktiv 89/391[...] finder i fuld udstrækning anvendelse på de forhold, der er nævnt i stk. 2, med forbehold af strengere og/eller mere specifikke bestemmelser i nærværende direktiv.«

9 Artikel 3 i direktiv 2003/88 med overskriften »Daglig hviletid« bestemmer følgende:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en minimumshvileperiode på 11 sammenhængende timer inden for hver 24-timersperiode.«

10 Direktivets artikel 5 med overskriften »Ugentlig hviletid« bestemmer følgende:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere for hver syvdagesperiode får en sammenhængende minimumshvileperiode på 24 timer, hvortil lægges de 11 timers daglig hviletid, som er omhandlet i artikel 3.

Hvis objektive eller tekniske omstændigheder eller omstændigheder i forbindelse med arbejdets tilrettelæggelse gør det berettiget, kan der fastsættes en minimumshvileperiode på 24 timer.«

11 Artikel 6 i nævnte direktiv med overskriften »Maksimal ugentlig arbejdstid« fastsætter:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for, at det, henset til kravene om at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, sikres:

a) at den ugentlige arbejdstid begrænses ved love eller administrative bestemmelser eller ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter

b) at den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdagesperiode ikke overstiger 48 timer, inklusive overarbejde.«

12 Artikel 16 i direktiv 2003/88 angiver de maksimale referenceperioder for gennemførelsen af direktivets artikel 5 og 6.

13 Direktivets artikel 17 med overskriften »Undtagelsesbestemmelser« fastsætter følgende i stk. 1:

»Under overholdelse af de generelle principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed kan medlemsstaterne fravige artikel 3, 4, 5, 6, 8 og 16, når arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke måles og/eller fastsættes på forhånd, eller når arbejdstagerne selv kan fastsætte den, bl.a. når der er tale om:

- a) personale med ledelsesfunktioner eller andet personale, der har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger
- b) arbejdende familiemedlemmer eller
- c) arbejdstagere, hvis arbejde knytter sig til kirkers og trossamfunds religiøse handlinger.«

14 Direktivets artikel 19 vedrører de begrænsninger i undtagelser fra referenceperioden, som er fastsat i dette direktiv.

15 Samme direktivs artikel 22, stk. 1, har følgende ordlyd:

»En medlemsstat kan undlade at anvende artikel 6 under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed og forudsat, at den ved nødvendige foranstaltninger, som er truffet med henblik herpå, sikrer:

- a) at ingen arbejdsgiver kræver, at en arbejdstager præsterer mere end 48 timers arbejde i løbet af en syvdagesperiode, beregnet som gennemsnit i den referenceperiode, der er omhandlet i artikel 16, litra b), medmindre arbejdstageren har samtykket i at udføre et sådant arbejde

[...]

- c) at arbejdsgiveren fører ajourførte registre over de arbejdstagere, der udfører et sådant arbejde
- d) at registrene stilles til rådighed for de kompetente myndigheder, som af sikkerheds og/eller sundhedsmæssige årsager kan forbyde eller begrænse arbejdstagernes mulighed for at overskride den maksimale ugentlige arbejdstid

[...]«

### *Spansk ret*

16 Artikel 34 i Estatuto de los Trabajadores (lov om arbejdstageres rettigheder) i den affattelse, der følger af Real decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kongeligt lovdekret nr. 2/2015 om vedtagelse af den konsoliderede udgave af lov om arbejdstagere) af 23. oktober 2015 (BOE nr. 255 af 24.10.2015, s. 100224) (herefter »lov om arbejdstageres rettigheder«), med overskriften »arbejdstid« bestemmer følgende:

»1. Arbejdstidens længde er den, der er fastsat i de kollektive overenskomster eller i ansættelseskontrakterne.

Den maksimale almindelige arbejdstid er 40 effektive timer om ugen i gennemsnit på årsbasis.

[...]

3. Mellem afslutningen på en arbejdsdag og begyndelsen af den næste skal der mindst forløbe 12 timer.

Antallet af effektive almindelige arbejdstimer pr. dag kan ikke overstige ni timer, medmindre en kollektiv overenskomst eller i mangel heraf en aftale mellem virksomheden og arbejdstagerrepræsentanterne fastsætter en anden fordeling af den daglige arbejdstid; hvileperioden mellem arbejdsperioderne skal under alle omstændigheder overholdes.

[...]«

17 Artikel 35 i lov om arbejdstageres rettigheder med overskriften »overarbejde« bestemmer:

»1. Overarbejde udgøres af de arbejdstimer, som udføres ud over maksimumsgrænsen for den almindelige arbejdstid, der er fastsat i overensstemmelse med den foregående artikel. [...]

2. Antallet af overarbejdstimer må ikke overskride 80 timer årligt [...]

[...]

4. Udførelsen af overarbejde er frivillig, medmindre andet er fastsat i en kollektiv overenskomst eller i en individuel ansættelseskontrakt, inden for de i stk. 2 fastsatte grænser.

5. Med henblik på beregningen af overarbejdstimer registreres arbejdstiden for hver enkelt arbejdstager på daglig basis og opgøres på tidspunktet for lønudbetaling, idet arbejdstageren modtager et eksemplar af den tidsplan, der danner grundlag for den respektive udbetaling.«

18 Tredje tillægsbestemmelse i Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo (kongeligt dekret nr. 1561/1995 om særlige arbejdstider) af 21. september 1995 (BOE nr. 230 af 26.9.1995, s. 28606) med overskriften »arbejdstagerrepræsentanternes kompetencer på området for arbejdstid« bestemmer:

»Uden at dette berører de kompetencer, som er tildelt arbejdstagerrepræsentanterne på området for arbejdstid i loven om arbejdstageres rettigheder og i dette kongelige dekret, har disse repræsentanter ret til:

[...]

b) hver måned at modtage oplysninger fra arbejdsgiveren om de af arbejdstagerne udførte overarbejdstimer, uanset valgt vederlagsform; repræsentanterne modtager til dette formål et eksemplar af den i artikel 35, stk. 5, i lov om arbejdstageres rettigheder anførte tidsplan.«

### **Twisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål**

19 CCOO, en fagforening, som er en del af en national faglig sammenslutning i Spanien, anlagde den 26. juli 2017 et kollektivt søgsmål ved Audiencia Nacional (domstol i visse straffe-, forvaltnings- og arbejdsretlige sager, Spanien) mod Deutsche Bank med påstand om, at det fastslås, at sidstnævnte i henhold til artikel 35, stk. 5, i lov om arbejdstageres rettigheder og tredje tillægsbestemmelse i kongeligt dekret nr. 1561/1995 er forpligtet til at oprette et system til registrering af dens ansattes effektive daglige arbejdstid, som gør det muligt at kontrollere dels, at de fastsatte arbejdstider overholdes, dels, at arbejdstagerrepræsentanterne faktisk modtager oplysninger om overarbejde hver måned.

20 Ifølge CCOO følger forpligtelsen til at oprette et sådant registreringssystem af artikel 34 og 35 i lov om arbejdstageres rettigheder, således som fortolket i lyset af chartrets artikel 31, stk. 2, og artikel 3, 5, 6 og 22 i direktiv 2003/88, samt af konvention nr. 1 om arbejdstiden (industri) og konvention nr. 30 om arbejdstidens længde (handel og kontor) vedtaget af Den Internationale Arbejdsorganisation i henholdsvis Washington den 28. november 1919 og i Geneve den 28. juni 1930.

21 Deutsche Bank har derimod gjort gældende, at en sådan generel forpligtelse ikke følger af spansk ret, jf. dom nr. 246/2017 af 23. marts 2017 (Rec. 81/2016) og nr. 338/2017 af 20. april 2017 (Rec. 116/2016) afsagt af Tribunal Supremo (øverste domstol, Spanien).

22 Audiencia Nacional (domstol i visse straffe-, forvaltnings- og arbejdsretlige sager) har anført, at på trods af de mange regler vedrørende arbejdstiden, som følger af en lang række nationale sektorielle kollektive overenskomster og virksomhedsaftaler, som finder anvendelse på Deutsche Bank, har banken ikke oprettet et system til registrering af dens ansattes arbejdstid, der giver mulighed for at føre kontrol med den aftalte arbejdstid og beregne det eventuelle overarbejde. Deutsche Bank anvender nærmere bestemt et computerprogram (*absences calendar*), der kun gør det muligt at registrere fravær

af en hel dags varighed, såsom ferie eller andet arbejdsfravær, uden at det er muligt at registrere arbejdstiden for hver enkelt arbejdstager og antallet af udførte overarbejdstimer.

- 23 Audiencia Nacional (domstol i visse straffe-, forvaltnings- og arbejdsretlige sager) har ligeledes anført, at Deutsche Bank heller ikke har fulgt opfordringen fra Inspección de Trabajo y Seguridad Social de las provincias de Madrid y Navarra (tilsynet for arbejde og social sikring for provinserne Madrid og Navarra, Spanien) (herefter »arbejdstilsynet«) om at oprette et system til registrering af den daglige arbejdstid, og at sidstnævnte derefter vedtog en afgørelse om arbejdsretlig tilsidesættelse med forslag om sanktion. Dette forslag om sanktion blev imidlertid forkastet ved den i nærværende doms præmis 21 nævnte dom af 23. marts 2017 fra Tribunal Supremo (øverste domstol).
- 24 Audiencia Nacional (domstol i visse straffe-, forvaltnings- og arbejdsretlige sager) har præciseret, at det følger af den ovenfor i præmis 21 nævnte retspraksis fra Tribunal Supremo (øverste domstol), at artikel 35, stk. 5, i lov om arbejdstageres rettigheder alene fastsætter en forpligtelse til at føre et register over det af arbejdstagerne udførte overarbejde og ved udgangen af hver måned at meddele arbejdstagerne og deres arbejdstagerrepræsentanter de således udførte overarbejdstimer, medmindre andet er aftalt.
- 25 Ifølge Audiencia Nacional (domstol i visse straffe-, forvaltnings- og arbejdsretlige sager) hviler denne retspraksis på følgende overvejelser. For det første er forpligtelsen til at føre et register fastsat i artikel 35 i lov om arbejdstageres rettigheder, som vedrører overarbejdstimer, og ikke i lovens artikel 34, der vedrører den »normale« arbejdstid defineret som den arbejdstid, der ikke overskrider den maksimale arbejdstid. For det andet har den spanske lovgiver, hver gang den har villet indføre en forpligtelse til at registrere arbejdstiden, fastsat denne forpligtelse specifikt, således som det er tilfældet for deltidsansatte og mobile arbejdstagere, søfarende eller ansatte ved jernbanerne. For det tredje fastsætter artikel 22 i direktiv 2003/88, i lighed med spansk ret, en forpligtelse til at føre et register over arbejde udført i særlige tilfælde og ikke en forpligtelse til at registrere den »normale« arbejdstid. For det fjerde indebærer indførelsen af et register over arbejdstiden for hver enkelt arbejdstager behandling af personoplysninger med risiko for virksomhedens uberettigede indgriben i arbejdstagerens privatliv. For det femte er manglende føring af et sådant register ikke kvalificeret som en klar og åbenbar tilsidesættelse i de nationale regler om socialretlige overtrædelser og sanktioner. For det sjette tilsidesætter retspraksis fra Tribunal Supremo (øverste domstol) ikke arbejdstageres rettigheder, i det omfang artikel 217, stk. 6, i Ley de Enjuiciamiento Civil 1/2000 (lov nr. 1/2000 om den civile retspleje) af 7. januar 2000 (BOE nr. 7 af 8.1.2000, s. 575) ganske vist ikke gør det muligt at antage, at der er udført overarbejde, når der ikke er sket registrering af den »normale« arbejdstid, men ikke desto mindre er til ugunst for en arbejdsgiver, som ikke har ført et sådant register, når arbejdstageren med andre midler kan bevise, at han har udført overarbejde.
- 26 Audiencia Nacional (domstol i visse straffe-, forvaltnings- og arbejdsretlige sager) er i tvivl om, hvorvidt den fortolkning, som Tribunal Supremo (øverste domstol) har anlagt af artikel 35, stk. 5, i lov om arbejdstageres rettigheder, er i overensstemmelse med EU-retten. Den forelæggende ret har først og fremmest anført, at en undersøgelse fra 2016 vedrørende arbejdsstyrken i Spanien viste, at 53,7% af overarbejdstimerne ikke var registreret. Endvidere fremgik det af to rapporter af henholdsvis 31. juli 2014 og 1. marts 2016 fra Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (generaldirektoratet for beskæftigelse under arbejds- og socialministeriet, Spanien), at det for at afgøre, om der er udført overarbejde, er nødvendigt at have nøjagtigt kendskab til antallet af udførte normale arbejdstimer. Dette er baggrunden for, at arbejdstilsynet af Deutsche Bank krævede indførelsen af et system til registrering af hver enkelt arbejdstagers arbejdstid, idet dette betragtes som den eneste foranstaltning til at bevise eventuelle overskridelser af de fastsatte maksimumsgrænser i referenceperioden. Den af Tribunal Supremo (øverste domstol) anlagte fortolkning af spansk ret fører reelt til dels, at arbejdstagerne ikke har et afgørende bevismiddel til godtgørelse af, at deres arbejdstid har overskredet den maksimale arbejdstid, dels, at arbejdstagerrepræsentanterne ikke har de nødvendige midler til at kontrollere overholdelsen af de gældende regler på området, med den konsekvens, at det overlades arbejdsgiveren at føre kontrol med, om arbejdstiden og hvileperioder overholdes.
- 27 Ifølge den forelæggende ret kan spansk national lovgivning i en sådan situation ikke sikre den effektive opfyldelse af de forpligtelser, som er fastsat i direktiv 2003/88 vedrørende de minimale

hvileperioder og den maksimale ugentlige arbejdstid, og de forpligtelser, som følger af direktiv 89/391 vedrørende arbejdstagerrepræsentanternes rettigheder.

28 Under disse omstændigheder har Audiencia Nacional (domstol i visse straffe-, forvaltnings- og arbejdsretlige sager) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

- »1) Skal Kongeriget Spanien anses for med artikel 34 og 35 i [lov om arbejdstagernes rettigheder], som de fortolkes i [spansk] retspraksis, at have truffet de nødvendige foranstaltninger med henblik på at sikre effektiviteten af de begrænsninger af arbejdsdagens varighed og den ugentlige og daglige hviletid, der er fastsat i artikel 3, 5 og 6 i [direktiv 2003/88], for fuldtidsansatte arbejdstagere, som ikke udtrykkeligt, individuelt eller kollektivt har forpligtet sig til overarbejde, og som ikke opfylder betingelsen for at være mobile arbejdstagere, arbejdstagere i handelsflåden eller ved jernbanerne?
- 2) Skal [chartrets] artikel 31, stk. 2, [...] og artikel 3, 5, 6, 16 og 22 i [direktiv 2003/88], sammenholdt med artikel 4, stk. 1, artikel 11, stk. 3, og artikel 16, stk. 3, i [direktiv 89/391], fortolkes således, at de er til hinder for en national lovgivning som artikel 34 og 35 i [lov om arbejdstagernes rettigheder], hvoraf det, som det fremgår af fast [spansk] retspraksis, ikke kan udledes, at virksomhederne er forpligtede til at oprette et system til registrering af den effektive arbejdsdag for fuldtidsansatte arbejdstagere, som ikke udtrykkeligt, individuelt eller kollektivt har forpligtet sig til overarbejde, eller som ikke opfylder betingelserne for at være mobile arbejdstagere, arbejdstagere i handelsflåden eller ved jernbanerne?
- 3) Må det endegyldige pålæg, der er rettet til medlemsstaterne, og som er fastsat i [chartrets] artikel 31, stk. 2, [...] og artikel 3, 5, 6, 16 og 22 i [direktiv 2003/88], sammenholdt med artikel 4, stk. 1, artikel 11, stk. 3, og artikel 16, stk. 3, i [direktiv 89/391], om generelt at begrænse alle arbejdstageres arbejdsdage anses for at være opfyldt for almindelige arbejdstagere med den nationale lovgivning, der er indeholdt i artikel 34 og 35 i [lov om arbejdstagernes rettigheder], hvoraf det, som det fremgår af fast national retspraksis, ikke kan udledes, at virksomhederne er forpligtede til at oprette et system til registrering af den effektive arbejdsdag for fuldtidsansatte arbejdstagere, som ikke udtrykkeligt, individuelt eller kollektivt har forpligtet sig til overarbejde, eller som ikke opfylder betingelserne for at være mobile arbejdstagere, arbejdstagere i handelsflåden eller ved jernbanerne?«

### Om de præjudicielle spørgsmål

29 Med spørgsmålene, som skal behandles samlet, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 3, 5, 6, 16 og 22 i direktiv 2003/88, sammenholdt med såvel artikel 4, stk. 1, artikel 11, stk. 3, og artikel 16, stk. 3, i direktiv 89/391 som chartrets artikel 31, stk. 2, skal fortolkes således, at de er til hinder for en medlemsstats lovgivning, der ifølge den fortolkning, der er anlagt heraf i national retspraksis, ikke pålægger arbejdsgiverne en forpligtelse til at oprette et system til måling af længden af hver enkelt arbejdstagers arbejdstid.

30 Det skal indledningsvis bemærkes, at retten for enhver arbejdstager til en begrænsning af den maksimale arbejdstid og til daglige og ugentlige hvileperioder ikke alene udgør en regel i Unionens sociallovgivning, der har en særlig vigtig betydning, men at den endvidere udtrykkeligt er fastsat i chartrets artikel 31, stk. 2, som i medfør af artikel 6, stk. 1, TEU har samme juridiske værdi som traktaterne (jf. i denne retning dom af 5.10.2004, Pfeiffer m.fl., C-397/01 – C-403/01, EU:C:2004:584, præmis 100, og af 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, præmis 20).

31 Bestemmelserne i direktiv 2003/88, navnlig dets artikel 3, 5 og 6, som præciserer denne grundlæggende rettighed, skal dermed fortolkes i lyset af denne sidstnævnte (jf. i denne retning dom af 11.9.2014, A, C-112/13, EU:C:2014:2195, præmis 51 og den deri nævnte retspraksis, og af 6.11.2018, Bauer og Willmeroth, C-569/16 og C-570/16, EU:C:2018:871, præmis 85).

- 32 For navnlig at sikre overholdelsen af denne grundlæggende rettighed kan bestemmelserne i direktiv 2003/88 ikke fortolkes strengt til skade for de rettigheder, som en arbejdstager kan udlede heraf (jf. analogt dom af 6.11.2018, Bauer og Willmeroth, C-569/16 og C-570/16, EU:C:2018:871, præmis 38 og den deri nævnte retspraksis).
- 33 På denne baggrund skal sidstnævnte direktiv med henblik på besvarelsen af de forelagte præjudicielle spørgsmål fortolkes under hensyntagen til betydningen af den grundlæggende ret for enhver arbejdstager til en begrænsning af den maksimale arbejdstid og til daglige og ugentlige hvileperioder.
- 34 I denne henseende bemærkes indledningsvis, at det andet og det tredje spørgsmål nærmere bestemt vedrører artikel 22 i direktiv 2003/88, hvis stk. 1 bestemmer, at når medlemsstaterne anvender muligheden for at undlade at anvende dette direktivs artikel 6 vedrørende den maksimale ugentlige arbejdstid, skal de bl.a. sikre sig, at arbejdsgiveren – ved hjælp af de nødvendige foranstaltninger, som er truffet med henblik herpå – fører ajourførte registre over alle arbejdstagere, og at dette register stilles til rådighed for de kompetente myndigheder.
- 35 Som det imidlertid fremgår af drøftelserne under retsmødet for Domstolen, har Kongeriget Spanien ikke gjort brug af denne mulighed. Artikel 22 i direktiv 2003/88 finder således ikke anvendelse i hovedsagen, og bestemmelsen skal derfor ikke fortolkes i den foreliggende sag.
- 36 Efter denne præcisering skal det bemærkes, at direktiv 2003/88 har til formål at fastsætte minimumsforskrifter med henblik på at forbedre arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår ved indbyrdes tilnærmelse af de nationale bestemmelser med hensyn til bl.a. arbejdstidens længde (jf. bl.a. dom af 26.6.2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, præmis 37, af 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, præmis 23, og af 20.11.2018, Sindicatul Familia Constanța m.fl., C-147/17, EU:C:2018:926, præmis 39).
- 37 Denne harmonisering på EU-plan af arbejdstidens tilrettelæggelse har til formål at garantere en bedre beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed ved at sikre dem bl.a. daglige og ugentlige minimale hvileperioder og passende pauser, og ved at fastsætte en maksimumsgrænse for den ugentlige arbejdstid (jf. bl.a. dom af 5.10.2004, Pfeiffer m.fl., C-397/01 – C-403/01, EU:C:2004:584, præmis 76, af 25.11.2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, præmis 43, og af 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, præmis 23).
- 38 Ifølge artikel 3 og 5 i direktiv 2003/88 er medlemsstaterne således forpligtet til at træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en minimumshvileperiode på 11 sammenhængende timer inden for hver 24-timersperiode, og at de for hver 7-dagesperiode får en sammenhængende minimumshvileperiode på 24 timer, hvortil lægges de 11 timers daglig hviletid, som er omhandlet i artikel 3 (dom af 7.9.2006, Kommissionen mod Det Forenede Kongerige, C-484/04, EU:C:2006:526, præmis 37).
- 39 Artikel 6, litra b), i direktiv 2003/88 pålægger desuden medlemsstaterne at fastsætte et loft på 48 timer for den ugentlige gennemsnitsarbejdstid, som er en maksimumsgrænse, hvorom det udtrykkeligt er præciseret, at den omfatter overarbejde, og at bestemmelsen – med undtagelse af det tilfælde, der ikke er relevant i denne sag, og som er omhandlet i direktivets artikel 22, stk. 1 – ikke kan fraviges, selv ikke med den omhandlede arbejdstagers samtykke (jf. i denne retning dom af 25.11.2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, præmis 33 og den deri nævnte retspraksis).
- 40 For at sikre den fulde virkning af direktiv 2003/88 er det dermed vigtigt, at medlemsstaterne sikrer overholdelsen af de minimale hvileperioder og forhindrer enhver overskridelse af den maksimale ugentlige arbejdstid (dom af 14.10.2010, Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, præmis 51 og den deri nævnte retspraksis).
- 41 Artikel 3 og 5 samt artikel 6, litra b), i direktiv 2003/88 fastsætter ganske vist ikke konkrete bestemmelser om, hvorledes medlemsstaterne skal sikre gennemførelsen af de rettigheder, som direktivet foreskriver. Som det fremgår af selve ordlyden af de nævnte artikler, overlader de det til medlemsstaterne at fastsætte bestemmelse herom ved at træffe »de nødvendige« foranstaltninger med henblik herpå (jf. i denne retning dom af 26.6.2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, præmis 55).

- 42 Selv om medlemsstaterne således har en skønsmargen med henblik herpå, er de – henset til det grundlæggende formål, der forfølges med direktiv 2003/88, som er at garantere en effektiv beskyttelse af arbejdstageres leve- og arbejdsvilkår og en bedre beskyttelse af deres sikkerhed og sundhed – ikke desto mindre forpligtede til at sikre, at den effektive virkning af disse rettigheder fuldt ud sikres ved faktisk at sikre arbejdstagerne daglige og ugentlige minimumshvileperioder og maksimumsgrænsen for den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid (jf. i denne retning dom af 1.12.2005, Dellas m.fl., C-14/04, EU:C:2005:728, præmis 53, af 7.9.2006, Kommissionen mod Det Forenede Kongerige, C-484/04, EU:C:2006:526, præmis 39 og 40, og af 14.10.2010, Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, præmis 64).
- 43 Heraf følger, at de bestemmelser, som medlemsstaterne fastsætter med henblik på gennemførelsen af forskrifterne i direktiv 2003/88, ikke må kunne gøre de rettigheder, som følger af chartrets artikel 31, stk. 2, og det nævnte direktivs artikel 3 og 5 samt artikel 6, litra b), indholdsløse (jf. i denne retning dom af 7.9.2006, Kommissionen mod Det Forenede Kongerige, C-484/04, EU:C:2006:526, præmis 44).
- 44 Det skal i denne henseende bemærkes, at arbejdstageren skal anses for den svage part i arbejdsforholdet, således at det er nødvendigt at forhindre, at arbejdsgiveren bruger sin stilling til at pålægge arbejdstageren en begrænsning af dennes rettigheder (dom af 5.10.2004, Pfeiffer m.fl., C-397/01 – C-403/01, EU:C:2004:584, præmis 82, af 25.11.2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, præmis 80, og af 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, præmis 41).
- 45 Det skal ligeledes bemærkes, at henset til denne status som svag part, kan en sådan arbejdstager afskrækkes fra at gøre sine rettigheder udtrykkeligt gældende over for sin arbejdsgiver, idet påberåbelse af disse rettigheder navnlig vil kunne medføre, at arbejdsgiveren træffer foranstaltninger vedrørende arbejdsforholdet til skade for arbejdstageren (jf. i denne retning dom af 25.11.2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, præmis 81, og af 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, præmis 41).
- 46 Det er i lyset af disse almene betragtninger, at det skal undersøges, om og i hvilken udstrækning indførelsen af et system til måling af længden af hver enkelt arbejdstagers daglige arbejdstid er nødvendig for at sikre den effektive overholdelse af den maksimale ugentlige arbejdstid og de daglige og ugentlige minimumshvileperioder.
- 47 Det skal i denne forbindelse fastslås, i lighed med det af generaladvokaten i punkt 57 og 58 i forslaget til afgørelse anførte, at hvis et sådant system ikke findes, er det reelt hverken muligt på et objektivt og pålideligt grundlag at fastlægge antallet af arbejdstagerens arbejdstimer og tidspunktet for deres udførelse eller at fastlægge de timer, der som overarbejde er arbejdet ud over den normale arbejdstid.
- 48 Under disse omstændigheder forekommer det at være uforholdsmæssigt vanskeligt eller i praksis umuligt for arbejdstagerne at sikre, at de rettigheder, som chartrets artikel 31, stk. 2, og direktiv 2003/88 tillægger dem, overholdes med henblik på rent faktisk at gøre brug af begrænsningen af arbejdsugens længde og de i dette direktiv omhandlede daglige og ugentlige minimumshvileperioder.
- 49 En objektiv og pålidelig fastlæggelse af antallet af daglige og ugentlige arbejdstimer er afgørende for dels at kunne fastslå, om den maksimale ugentlige arbejdstid, således som defineret i artikel 6 i direktiv 2003/88, inklusive overarbejde i henhold til denne bestemmelse, er overholdt i løbet af den i direktivets artikel 16, litra b), eller artikel 19 omhandlede referenceperiode, dels, om de daglige og ugentlige minimumshvileperioder som defineret i direktivets artikel 3 og 5 er overholdt inden for hver 24-timersperiode for så vidt angår den daglige hviletid, eller i løbet af den i samme direktivs artikel 16, litra a), omhandlede referenceperiode for så vidt angår den ugentlige hviletid.
- 50 I betragtning af, at medlemsstaterne – således som det fremgår af den i nærværende doms præmis 40 og 41 nævnte retspraksis – skal træffe alle nødvendige foranstaltninger for at sikre, at minimumshvileperioderne overholdes, og at der ikke sker nogen overskridelse af den maksimale ugentlige arbejdstid for at sikre den fulde virkning af direktiv 2003/88, kan en national lovgivning, der ikke indeholder en forpligtelse til at anvende et instrument, der muliggør en objektiv og pålidelig fastlæggelse af antallet af daglige og ugentlige arbejdstimer, i overensstemmelse med den retspraksis, der er henvist til ovenfor i denne doms præmis 42, ikke garantere den effektive virkning af de

rettigheder, der følger af chartrets artikel 31, stk. 2, og af nævnte direktiv, for så vidt som den fratager såvel arbejdsgivere som arbejdstagere muligheden for at kontrollere, om disse rettigheder overholdes, og den vil dermed kunne bringe dette direktivs mål om at sikre en bedre beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed i fare.

- 51 Det er i denne henseende uden betydning, at den i spansk ret fastsatte maksimale ugentlige arbejdstid i det foreliggende tilfælde, således som anført af den spanske regering, er mere gunstig for arbejdstageren end den, der fremgår af artikel 6, litra b), i direktiv 2003/88. Som det nemlig og i øvrigt er fremhævet af denne regering selv, forholder det sig nemlig således, at de nationale bestemmelser på dette område er medvirkende til gennemførelsen i national ret af dette direktiv, som medlemsstaterne skal sikre overholdelsen af gennem vedtagelse af de nødvendige foranstaltninger med henblik herpå. I øvrigt bemærkes, at hvis der ikke findes sådant et system til måling af den faktiske daglige arbejdstid, er det i praksis fortsat vanskeligt, hvis ikke umuligt, for en arbejdstager at sikre den faktiske overholdelse af den maksimale ugentlige arbejdstid, uanset længden heraf.
- 52 Denne vanskelighed ændres ikke af den forpligtelse, som arbejdsgiverne i Spanien er pålagt i henhold til artikel 35 i lov om arbejdstagernes rettigheder, til at oprette et system til registrering af det overarbejde, som arbejdstagerne har samtykket i at udføre. En kvalificering som »overarbejde« forudsætter nemlig, at arbejdstidens længde for hver enkelt af de berørte arbejdstagere er kendt og dermed forinden målt. Forpligtelsen til alene at registrere det udførte overarbejde giver dermed ikke arbejdstagerne et effektivt middel til at sikre dels, at den gennemsnitlige maksimale arbejdsuge, som er fastsat i direktiv 2003/88, og som omfatter overarbejde, ikke overskrides, dels, at de daglige og ugentlige minimumshvileperioder, som følger af dette direktiv, under alle omstændigheder overholdes. Denne forpligtelse gør det uanset hvad ikke muligt at afhjælpe manglen på et system, der, hvad angår arbejdstagere, som ikke har samtykket i at udføre overarbejde, kan sikre, at reglerne vedrørende bl.a. den maksimale ugentlige arbejdstid reelt overholdes.
- 53 Som Deutsche Bank og den spanske regering har gjort gældende, fremgår det ganske vist i den foreliggende sag af de sagsakter, der er fremlagt for Domstolen, at når der ikke findes et system til måling af den faktiske arbejdstids længde, kan en arbejdstager ifølge de spanske procesregler tage andre bevismidler i brug, såsom eksempelvis vidner, fremlæggelse af e-mails eller bevis for brugen af mobiltelefoner eller computere med henblik på at godtgøre, at den pågældendes rettigheder er blevet tilsidesat, hvilket medfører en omvendelse af bevisbyrden.
- 54 I modsætning til et system, der måler den daglige faktiske arbejdstid, gør sådanne bevismidler det imidlertid ikke muligt objektivt og pålideligt at fastslå de daglige og ugentlige arbejdstimer, arbejdstageren har udført.
- 55 Særligt skal det fremhæves, at henset til arbejdstagerens status som svag part i arbejdsforholdet, kan bevismidlet ikke i sig selv anses for et effektivt bevismiddel til at sikre overholdelsen af de omhandlede rettigheder, eftersom arbejdstagerne kan være tilbageholdende med at afgive vidneudsagn mod arbejdsgiveren af frygt for repressalier fra dennes side, som vil kunne påvirke arbejdsforholdet til skade for dem.
- 56 Et system, der gør det muligt at måle længden af arbejdstagernes daglige arbejdstid, giver derimod sidstnævnte et særligt effektivt middel til nemt at få adgang til objektive og pålidelige oplysninger vedrørende den egentlige varighed af det arbejde, som de har udført, og systemet er dermed medvirkende til såvel at lette bevismidlet for disse arbejdstagere – i relation til en tilsidesættelse af de rettigheder, som de er tillagt i henhold til artikel 3 og 5 samt artikel 6, litra b), i direktiv 2003/88, der præciserer den grundlæggende rettighed i chartrets artikel 31, stk. 2 – som til at lette de kompetente nationale myndigheder og domstoles kontrol af den faktiske håndhævelse af disse rettigheder.
- 57 Det kan heller ikke antages, at de vanskeligheder, der følger af, at der ikke findes et sådant system, som gør det muligt at måle længden af hver enkelt arbejdstagers arbejdstid, kan løses ved hjælp af de undersøgelsesbeføjelser og sanktioner, som tilsynsmyndighederne, såsom arbejdstilsynet, er tillagt i medfør af national ret. Disse myndigheder har nemlig i mangel et sådant system selv ikke adgang til objektive og pålidelige oplysninger om længden af arbejdstagernes arbejdstid i hver enkelt virksomhed, hvilke oplysninger er nødvendige for deres tilsynsopgave, og i givet fald med henblik på

påleggelse af en sanktion (jf. i denne retning dom af 30.5.2013, Worten, C-342/12, EU:C:2013:355, præmis 37 og den deri nævnte retspraksis).

- 58 Heraf følger, således som det i øvrigt fremgår af de af den forelæggende ret fremlagte oplysninger, som der er henvist til i nærværende doms præmis 26, at eftersom der ikke findes et sådant system til måling af hver enkelt arbejdstagers daglige arbejdstid, er der intet, der garanterer, at arbejdstagernes ret til en begrænsning af den maksimale arbejdstid og til hvileperioder i henhold til direktiv 2003/88 respekteres, idet overholdelsen af disse rettigheder overlades til arbejdsgiverens skøn.
- 59 Selv om det er korrekt, at arbejdsgiverens ansvar for at overholde de rettigheder, der følger af direktiv 2003/88, ikke kan være uden begrænsninger, gælder det ikke desto mindre, at en medlemsstats nationale lovgivning, der – i overensstemmelse med den fortolkning, der er anlagt heraf i national retspraksis – ikke pålægger arbejdsgiveren at måle længden af arbejdstiden, kan gøre de rettigheder, der er fastsat i dette direktivs artikel 3 og 5 samt artikel 6, litra b), virkningsløse, idet den ikke sikrer arbejdstagerne en begrænsning af den maksimale arbejdstid og minimale daglige hvileperioder, hvorfor den ikke er i overensstemmelse med formålet med dette direktiv, som fastsætter, at disse minimumsforskrifter er påkrævet til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed (jf. analogt dom af 7.9.2006, Kommissionen mod Det Forenede Kongerige, C-484/04, EU:C:2006:526, præmis 43 og 44).
- 60 Med henblik på at sikre den effektive virkning af de i direktiv 2003/88 fastsatte rettigheder og den grundlæggende rettighed, der er sikret ved chartrets artikel 31, stk. 2, skal medlemsstaterne følgelig pålægge arbejdsgiverne en forpligtelse til at indføre et objektivt, pålideligt og tilgængeligt system, der gør det muligt at måle længden af hver enkelt arbejdstagers daglige arbejdstid.
- 61 Denne konklusion støttes af bestemmelserne i direktiv 89/391. Som det fremgår af artikel 1, stk. 2 og 4, i direktiv 2003/88, af tredje betragtning hertil og af artikel 16, stk. 3, i direktiv 89/391, finder det sidstnævnte direktiv fuldt ud anvendelse, når det drejer sig om minimale daglige hvileperioder, ugentlige hvileperioder og den maksimale ugentlige arbejdstid, dog med forbehold af de strengere og/eller specifikke bestemmelser, der er indeholdt i direktiv 2003/88.
- 62 I denne forbindelse indgår indførelsen af et objektivt, pålideligt og tilgængeligt system, der gør det muligt at måle længden af hver enkelt arbejdstagers daglige arbejdstid i medlemsstaternes og arbejdsgivernes generelle forpligtelse i henhold til artikel 4, stk. 1, og artikel 6, stk. 1, i direktiv 89/391 til at tilrettelægge en ordening og tilvejebringe de nødvendige midler til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed. Et sådant system er desuden nødvendigt med henblik på at gøre det muligt for de arbejdstagerrepræsentanter, der særlig beskæftiger sig med arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, at udøve den ret, som de i henhold til direktivets artikel 11, stk. 3, har til at anmode arbejdsgiveren om at træffe passende foranstaltninger og til at forelægge ham forslag herom.
- 63 Når dette er sagt, tilkommer det i overensstemmelse med den retspraksis, der henvises til ovenfor i denne doms præmis 41, medlemsstaterne ved udøvelsen af det vide skøn, de herved er tillagt, således som anført af generaladvokaten i punkt 85-88 i forslaget til afgørelse, at fastsætte de nærmere bestemmelser om et sådant system, navnlig med hensyn til hvilken form det skal have og i givet fald under hensyntagen til de særlige forhold inden for hver af de berørte virksomhedssektorer, herunder de særlige forhold, der gør sig gældende for visse virksomheder, navnlig henset til deres størrelse, dog med forbehold af artikel 17, stk. 1, i direktiv 2003/88, der giver medlemsstaterne mulighed for, under overholdelse af de generelle principper om beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, at fravige nævnte direktivs artikel 3-6, når varigheden af arbejdstiden på grund af de særlige forhold, der gør sig gældende for den udøvende virksomhed, ikke måles og/eller fastsættes på forhånd eller kan fastsættes af arbejdstagerne selv.
- 64 Ovenstående betragtninger ændres ikke af, at visse specifikke EU-retlige bestemmelser vedrørende transportsektoren, såsom bl.a. artikel 9, litra b), i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/15/EF af 11. marts 2002 om tilrettelæggelse af arbejdstid for personer, der udfører mobile vejtransportaktiviteter (EFT 2002, L 80, s. 35), og artikel 12 i bilaget til Rådets direktiv 2014/112/EU af 19. december 2014 om iværksættelse af den europæiske aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden inden for transport ad indre vandveje, indgået af European Barge Union

(EBU), European Skippers Organisation (ESO) og European Transport Workers' Federation (ETF) (EUT 2014, L 367, s. 86), udtrykkeligt indeholder en forpligtelse til at registrere arbejdstiden for arbejdstagere, der er omfattet af disse bestemmelser.

- 65 Selv om et sådant behov for særlig beskyttelse kan have været medvirkende til, at EU-lovgiver udtrykkeligt har indført en sådan forpligtelse for så vidt angår særlige kategorier af arbejdstagere, er en lignende forpligtelse til at indføre et objektivt, pålideligt og tilgængeligt system, der gør det muligt at måle længden af den daglige arbejdstid for så vidt angår alle arbejdstagere, nemlig mere generelt nødvendig for at sikre den effektive virkning af direktiv 2003/88 og for at tage hensyn til betydningen af den grundlæggende rettighed i chartrets artikel 31, stk. 2, som er beskrevet ovenfor i denne doms præmis 30.
- 66 Hvad angår de udgifter, som indførelsen af et sådan system vil kunne medføre for arbejdsgiverne, således som fremhævet af den spanske og Det Forenede Kongeriges regering, bemærkes endvidere, at en effektiv beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, således som det fremgår af fjerde betragtning til direktiv 2003/88, ikke bør underordnes rent økonomiske hensyn (jf. i denne retning dom af 26.6.2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, præmis 59, og af 9.9.2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, præmis 66 og 67).
- 67 Som generaladvokaten endvidere har anført i punkt 84 i forslaget til afgørelse, har hverken Deutsche Bank eller den spanske regering i den foreliggende sag præcist og konkret redegjort for de reelle praktiske hindringer for, at arbejdsgiverne til en rimelig pris kan indføre et system til måling af hver enkelt arbejdstagers daglige arbejdstid.
- 68 Endelig følger det af fast retspraksis, at den pligt for medlemsstaterne, der følger af et direktiv til at virkeliggøre dets mål, og pligten i medfør af artikel 4, stk. 3, TEU til at træffe alle almindelige eller særlige foranstaltninger for at sikre opfyldelsen af denne forpligtelse påhviler alle myndighederne i medlemsstaterne, herunder også domstolene inden for deres kompetence (jf. bl.a. dom af 19.4.2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, præmis 30, og af 13.12.2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, præmis 49).
- 69 Heraf følger, at de nationale domstole ved anvendelsen af national ret er forpligtet til at tage hensyn til samtlige bestemmelser i denne ret og til at benytte sig af de fortolkningsmetoder, der er anerkendt i denne, for i videst muligt omfang at fortolke den i lyset af det pågældende direktivs ordlyd og formål med henblik på at opnå det med direktivet tilsigtede resultat og således handle i overensstemmelse med artikel 288, stk. 3, TEUF (dom af 19.4.2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, præmis 31 og den deri nævnte retspraksis).
- 70 Kravet om en overensstemmende fortolkning omfatter forpligtelsen for de nationale domstole til i givet fald at ændre en fast retspraksis, såfremt denne er baseret på en fortolkning af national ret, som er uforenelig med formålene med et direktiv (dom af 19.4.2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, præmis 33, af 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, præmis 72, og af 11.9.2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, præmis 64).
- 71 På baggrund af det ovenfor anførte skal de forelagte spørgsmål besvares med, at artikel 3, 5 og 6 i direktiv 2003/88, sammenholdt med såvel chartrets artikel 31, stk. 2, som artikel 4, stk. 1, artikel 11, stk. 3, og artikel 16, stk. 3, i direktiv 89/391, skal fortolkes således, at de er til hinder for en medlemsstats lovgivning, der ifølge den fortolkning, der er anlagt heraf i national retspraksis, ikke pålægger arbejdsgiverne en forpligtelse til at oprette et system til måling af længden af hver enkelt arbejdstagers arbejdstid.

### Sagsomkostninger

- 72 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Store Afdeling) for ret:

**Artikel 3, 5 og 6 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, sammenholdt med såvel artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder som artikel 4, stk. 1, artikel 11, stk. 3, og artikel 16, stk. 3, i Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet, skal fortolkes således, at de er til hinder for en medlemsstats lovgivning, der ifølge den fortolkning, der er anlagt heraf i national retspraksis, ikke pålægger arbejdsgiverne en forpligtelse til at oprette et system til måling af længden af hver enkelt arbejdstagers arbejdstid.**

Underskrifter

---

\* Processprog: spansk.