

Sprawa C-104/20**Streszczenie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zgodnie z art. 98 § 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem Sprawiedliwości****Data wpływu:**

27 lutego 2020 r.

Oznaczenie sądu odsyłającego:

Tribunal du travail de Nivelles (sąd pracy w Nivelles, Belgia)

Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:

9 stycznia 2020 r.

Strona powodowa:

SD

Strona pozwana:

Habitations sociales du Roman Païs SCRL

TE, działający w charakterze syndyka masy upadłości Régie des Quartiers de Tubize ASBL

1. Przedmiot i okoliczności faktyczne sporu

- 1 SD pracował od dnia 15 października 1995 r. na podstawie umowy trójstronnej zawartej ze spółką mieszkaniową świadcząca usługi publiczne Habitations sociales du Roman Païs (zwaną dalej „HSRP”) i ASBL Régie de Quartier de Tubize (stowarzyszeniem non-profit zwanym dalej „Régie”).
- 2 W dniu 11 stycznia 2016 r. umowa o pracę SD została rozwiązana ze skutkiem natychmiastowym.
- 3 SD wniósł pozew do sądu pracy w dniu 10 stycznia 2017 r. Zarzuca on w istocie, że wypłacono mu niewystarczające wynagrodzenie w trakcie obowiązywania umowy, że w konsekwencji wypłacono mu niewystarczające odszkodowanie za zwolnienie bez zachowania okresu wypowiedzenia, a także brak wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i pracę w nocy oraz niezgodne z prawem zwolnienie.

- 4 Sąd pracy rozstrzygnął pewną liczbę kwestii spornych między stronami (kwalifikację stosunku pracy, solidarną odpowiedzialność HSRP i Régie, odszkodowanie za zwolnienie bez zachowania okresu wypowiedzenia, odszkodowanie za zwolnienie niezgodne z prawem) i zarządził środek dowodowy celem ustalenia ostatecznej kwoty zaległości w wynagrodzeniu należnej SD.
- 5 Régie ogłosiło upadłość w dniu 13 maja 2019 r.
- 6 Co więcej, co się tyczy wypłaty zaległości w wynagrodzeniu za godziny nadliczbowe i pracę w nocy świadczone przez SD, sąd pracy zastanawia się nad zgodnością z prawem Unii przepisów krajowych dotyczących ciężaru dowodu za godziny nadliczbowe i pracę w nocy oraz postanowia zwrócić się do Trybunału Sprawiedliwości z pytaniem prejudycjalnym.

2. Przywołane przepisy

2.1. Prawo Unii

2.1.1. Karta praw podstawowych Unii Europejskiej

- 7 Artykuł 31 ust. 2 karty stanowi:

„Każdy pracownik ma prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu”.

2.1.2. *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)*

- 8 Artykuł 3, zatytułowany „Odpoczynek dobowy”, stanowi:

„Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że każdy pracownik jest uprawniony do minimalnego dobowego odpoczynku w wymiarze 11 nieprzerwanych godzin, w okresie 24-godzinnym”.

- 9 Artykuł 5, zatytułowany „Tygodniowy okres odpoczynku”, stanowi:

„Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony w okresie siedmiodniowym do minimalnego nieprzerwanego okresu odpoczynku w wymiarze 24 godzin oraz również do odpoczynku dobowego w wymiarze 11 godzin, określonego w art. 3.

Jeżeli uzasadniają to warunki obiektywne, techniczne lub organizacji pracy, można stosować minimalny okres odpoczynku w wymiarze 24 godzin”.

- 10 Artykuł 6, zatytułowany „Maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy”, stanowi:

„Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że zgodnie z potrzebą zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników:

a) wymiar tygodniowego czasu pracy jest ograniczony w drodze przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, lub układów zbiorowych pracy, lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi;

b) przeciętny wymiar czasu pracy w okresie siedmiodniowym, łącznie z pracą w godzinach nadliczbowych, nie przekracza 48 godzin”.

2.1.3. Dyrektywa 89/391/EWG Rady 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)

- 11 Artykuł 4 ust. 1 stanowi:

„Państwa członkowskie powinny podjąć niezbędne kroki celem zapewnienia przestrzegania przepisów prawnych, koniecznych do wprowadzenia w życie niniejszej dyrektywy w stosunku do pracodawców, pracowników i przedstawicieli pracowników”.

- 12 Artykuł 11 ust. 3 stanowi:

„Przedstawiciele pracowników o określonej odpowiedzialności za sprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników powinni mieć prawo wymagać od pracodawcy podejmowania odpowiednich przedsięwzięć i przedstawiać pracodawcom wnioski, celem uniknięcia zagrożeń istniejących w stosunku do pracowników i celem eliminowania źródeł zagrożeń”.

- 13 Artykuł 16 ust. 3 stanowi:

„Przepisy niniejszej dyrektywy mają pełne zastosowanie do wszystkich dziedzin objętych przez dyrektywy szczegółowe, bez uszczerbku dla bardziej rygorystycznych i/lub specyficznych przepisów zawartych w dyrektywach szczegółowych”.

2.1.4. Orzecznictwo Trybunału

Wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402)

W tym wyroku Trybunał orzekł, że „[a]rtykuły 3, 5 i 6 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy w związku z art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, a także art. 4 ust. 1, art. 11 ust. 3 i art. 16 ust. 3 dyrektywy Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia

środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu państwa członkowskiego, które według wykładni dokonanej przez sąd krajowy nie zobowiązuje pracodawców do ustanowienia systemu umożliwiającego pomiar dobowego czasu pracy świadczonej przez każdego pracownika”.

Wyjaśnił także, że „[w] tym zakresie nie ma znaczenia, że maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy przyjęty w niniejszym przypadku [...] jest [...] korzystniejszy dla pracownika niż ten przewidziany w art. 6 lit. b) dyrektywy 2003/88. [...] nie zmienia to bowiem faktu, że przepisy krajowe przyjęte w tej dziedzinie stanowią część przepisów transponujących do prawa krajowego wspomnianą dyrektywę, której przestrzeganie państwa członkowskie powinny zapewnić poprzez przyjęcie w tym celu niezbędnych środków. Poza tym, w braku systemu umożliwiającego pomiar przepracowanego dobowego czasu pracy, wciąż tak samo utrudnione, jeśli nie w praktyce niemożliwe, pozostaje zapewnienie pracownikowi skutecznego przestrzegania maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, niezależnie od tego wymiaru” (pkt 51).

Dodał on także, że „[w] konsekwencji w celu zapewnienia skuteczności (effet utile) praw przewidzianych w dyrektywie 2003/88 i prawa podstawowego zapisanego w art. 31 ust. 2 karty państwa członkowskie zobowiązane są do nałożenia na pracodawców obowiązku wdrożenia obiektywnego, niezawodnego i dostępnego systemu umożliwiającego pomiar dobowego czasu pracy świadczonej przez każdego pracownika” (pkt 60).

W tym względzie, co się tyczy roli sądu krajowego, Trybunał wyjaśnił:

„Wreszcie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem wynikające z dyrektywy zobowiązanie państw członkowskich do osiągnięcia wskazanego w niej rezultatu, jak również wynikająca z art. 4 ust. 3 TUE powinność podjęcia wszelkich właściwych środków ogólnych lub szczególnych w celu zapewnienia wykonania tego zobowiązania, ciąży na wszystkich organach tych państw, w tym, w granicach ich kompetencji, na organach sądowych (zob. w szczególności wyroki: z dnia 19 kwietnia 2016 r., DI, C-441/14, EU:C:2016:278, pkt 30; z dnia 13 grudnia 2018 r., Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, pkt 49).

Z powyższego wynika, że stosując prawo krajowe, sądy krajowe muszą przy dokonywaniu jego wykładni uwzględnić całość norm tego prawa i w oparciu o uznane w porządku krajowym metody wykładni uczynić wszystko, by możliwie w jak najszerszym zakresie interpretować je w świetle treści i celów danej dyrektywy, tak by doprowadzić do osiągnięcia zamierzonego przez nią skutku, realizując tym samym normę ustanowioną w art. 288 akapit trzeci TFUE (wyrok z dnia 19 kwietnia 2016 r., DI, C-441/14, EU:C:2016:278, pkt 31 i przytoczone tam orzecznictwo).

Wymóg dokonywania takiej wykładni zgodnej może w danym wypadku obejmować konieczność zmiany utrwalonego orzecznictwa przez sądy krajowe, jeżeli opiera się ono na wykładni prawa krajowego, której nie da się pogodzić z celami dyrektywy (wyroki: z dnia 19 kwietnia 2016 r., DI, C-441/14, EU:C:2016:278, pkt 33; z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 72; z dnia 11 września 2018 r., IR, C-68/17, EU:C:2018:696, pkt 64)” (pkt 68–70).

Wyrok z dnia 21 lutego 2018 r., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82)

Sąd odsyłający przypomniał również, że Trybunał orzekł, iż państwa członkowskie nie mogą przyjąć mniej restrykcyjnej definicji pojęcia „czasu pracy” niż definicja określona w art. 2 dyrektywy 2003/88 (TSUE, wyrok z dnia 21 lutego 2018 r., C-518/15, Ville de Nivelles/Rudy Martzak).

2.2. Prawo krajowe

- 14 Artykuł 1315 belgijskiego Code civil (kodeksu cywilnego) stanowi:

„Ten, kto żąda wykonania zobowiązania, musi je udowodnić.

Natomiast ten, kto twierdzi, że jest z niego zwolniony, musi udowodnić zapłatę lub fakt powodujący wygaśnięcie jego zobowiązania”.

3. Stanowisko stron

- 15 SD uważa, że należy mu się zaległe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i pracę w nocy. Na płaszczyźnie dowodowej, opiera się on na przedstawionych przez siebie dokumentach oraz na przepisach dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty w wykładni dokonanej w wyroku z dnia 14 maja 2019 r., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402). Pośilkowo, jeśli nie jest należne żadne zaległe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i pracę w nocy, uważa on, że należy nakazać pozwanej, aby zwróciła mu równowartość bezpodstawnego wzbogacenia, jakie uzyskała z powodu pracy wykonanej w tych godzinach.
- 16 Syndyk masy upadłości Régie wskazuje, że nie podejmie postępowania w miejsce upadłego.
- 17 HSRP powołuje się na swój status osoby prawnej prawa publicznego i uważa, że podlega wyłącznie ustawie z dnia 14 grudnia 2000 r. w sprawie niektórych aspektów organizacji czasu pracy w sektorze publicznym, która nie przewiduje wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe ani wypłaty dodatków do wynagrodzenia, a nie ustawie z dnia 16 marca 1971 r. w sprawie pracy.
- 18 Ponadto nie przedstawiono dowodu na te godziny nadliczbowe, ani nie można zarzucać HSRP braku systemu pomiaru czasu pracy, który istnieje tam od wielu lat.

19 Posiłkowo, nie doszło do bezpodstawnego wzbogacenia.

4. Ocena sądu pracy

20 Opierając się na orzecznictwie Trybunału (zob. pkt 2.1.4 powyżej), sąd odsyłający uważa, że po przeprowadzeniu analizy nie można zgodzić się z tezą HSRP, zgodnie z którą wnioski z wyroku z dnia 14 maja 2019 r., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), nie mają znaczenia, ponieważ niniejsze postępowanie zostało wszczęte przed jego wydaniem.

Odrzuca on również twierdzenie, zgodnie z którym HSRP nie podlega ustawie z dnia 16 marca 1971 r. w sprawie pracy. W art. 1 tej ustawy zdefiniowano bowiem jej personalny zakres stosowania, mianowicie obejmujący pracodawców i pracowników, którymi są odpowiednio HSRP i powód, zaś w art. 3 ust. 1 pkt 1) wykluczono z jej zakresu stosowania, jedynie w odniesieniu do niektórych części tej ustawy, „*osoby zatrudnione przez państwo, województwa, gminy, zależne od nich instytucje publiczne i instytucje interesu publicznego, chyba, że są one zatrudnione przez instytucje wykonujące działalność przemysłową lub handlową lub przez instytucje działające w dziedzinie ochrony zdrowia, profilaktyki lub higieny*”. HSRP nie należy do żadnej z tych kategorii, ponieważ jest ona przedsiębiorstwem spółdzielczym z ograniczoną odpowiedzialnością (SCRL).

Jeśli chodzi o przepisy unijne, sąd odsyłający przypomina, że dyrektywy wywierają bezpośredni skutek wyłącznie w stosunkach wertykalnych, a więc nie można się na nie powoływać w sporze pomiędzy podmiotami prywatnymi. Nie zmienia to jednak faktu, że jeśli państwa nie wypełniają nałożonego na nie obowiązku – jak w niniejszej sprawie, ponieważ Belgia nie zobowiązuje w sposób ogólny „*pracodawców do ustanowienia systemu umożliwiającego pomiar dobowego czasu pracy świadczonej przez każdego pracownika*” – do sądów należy podjęcie środków w konkretnej sprawie (jako że belgijski sąd nie może wydawać przepisów ogólnych i abstrakcyjnych) w celu osiągnięcia rezultatu określonego w dyrektywie, w szczególności poprzez zmianę orzecznictwa.

Trybunał wskazał bowiem w szczególności, że słabsza pozycja pracownika może „*[zniechęcić go] do powoływania się wobec pracodawcy wprost na przysługujące mu prawa, ponieważ dochodzenie tych praw może narazić go w szczególności na podjęcie przez pracodawcę działań, które mogłyby mieć niekorzystny wpływ na stosunek pracy tego pracownika*” (wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 45).

Jest tak w szczególności w odniesieniu do godzin nadliczbowych, wobec których pracodawcy systematycznie powołują się, jak to robi HSRP, na to, że wynikały one z jednostronnej decyzji lub nie były wyraźnie uzgodnione.

W istocie, „*w braku takiego systemu [indywidualnej codziennej kontroli czasu pracy] 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 przepracowanych poza podstawowym czasem pracy, jako godzin nadliczbowych” (wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 47).

W niniejszej sprawie sąd odsyłający stwierdza, że jedynym sposobem zapewnienia skuteczności tego przepisu byłoby odwrócenie ciężaru dowodu, jeśli nie ma niezawodnego systemu pomiaru czasu pracy wdrożonego przez pracodawcę, oraz że kwestia ta wykracza poza zmianę orzecznictwa, ponieważ ciężar dowodu jest regulowany w ustawie, a dokładniej w art. 1315 Code civil, zgodnie z którym ten, kto żąda wykonania zobowiązania, musi je udowodnić.

Co prawda w art. 8.4 nowej księgi VII Code civil, w którym utrzymano tę zasadę, zezwolono sądowi na ustalenie „w szczególnie uzasadnionym wyroku, w wyjątkowych okolicznościach, na kim spoczywa ciężar dowodu, jeśli stosowanie zasad przewidzianych w poprzednich akapitach byłoby w oczywisty sposób nieracjonalne. Sąd może korzystać z tej możliwości tylko jeśli zastosował wszelkie użyteczne środki dowodowe i poczynił starania o to, aby strony wzięły udział w przeprowadzeniu dowodu, jednak bez uzyskania wystarczającego dowodu”, a więc przepis ten może zapewnić skuteczność normie unijnej, jednak przepis ten wejdzie w życie dopiero w dniu 1 listopada 2020 r.

W konsekwencji sąd odsyłający uważa, że należy przedstawić Trybunałowi Sprawiedliwości pytanie prejudycjalne w przedmiocie zgodności [z prawem Unii] przepisu krajowego dotyczącego ciężaru dowodu na godziny nadliczbowe i pracę w nocy, jeśli państwo członkowskie nie zobowiązało pracodawców do ustanowienia obiektywnego, niezawodnego i dostępnego systemu umożliwiającego pomiar dobowego czasu pracy świadczonej przez każdego pracownika.

5. Pytanie prejudycjalne

Tribunal du travail du Brabant wallon (sąd pracy Brabancji Walońskiej), wydział Nivelles, zwraca się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy art. 3, 5 i 6 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, w świetle art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, a także art. 4 ust. 1, art. 11 ust. 3 i art. 16 ust. 3 dyrektywy 89/391/EWG Rady z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy – skoro sprzeciwiają się one przepisom państwa członkowskiego, które nie zobowiązują pracodawców do ustanowienia systemu umożliwiającego pomiar dobowego czasu pracy świadczonej przez każdego pracownika (wyrok C-55/18 z dnia 14 maja 2019 r.) – należy interpretować w ten sposób, że stoją na przeszkodzie temu, aby w przepisach krajowych, w niniejszej sprawie w art. 1315 belgijskiego Code civil, który zobowiązuje każdego, kto żąda wykonania zobowiązania, do udowodnienia

go, nie przewidziano odwrócenia ciężaru dowodu, jeśli pracownik powołuje się na przekroczenie jego zwykłego czasu pracy, w przypadku, gdy:

- te same przepisy krajowe, w niniejszej sprawie przepisy belgijskie, nie zobowiązują pracodawców do ustanowienia niezawodnego systemu umożliwiającego pomiar dobowego czasu pracy świadczonej przez każdego pracownika;
- a pracodawca nie wprowadził takiego systemu z własnej inicjatywy;
- uniemożliwiając faktycznie w ten sposób pracownikowi wykazanie tego przekroczenia?”

DOKUMENT ROBOCZY