

Дело C-104/20**Резюме на преюдициалното запитване съгласно член 98, параграф 1 от
Процедурния правилник на Съда****Дата на постъпване в Съда:**

27 февруари 2020 г.

Запитваща юрисдикция:

Tribunal du travail de Nivelles (Белгия)

Дата на акта за преюдициално запитване:

9 януари 2020 г.

Ищец:

SD

Ответници:

Habitations sociales du Roman Païs SCRL

TE, действащ в качеството на синдик в производството за несъстоятелност на Régie des Quartiers de Tubize ASBL

1. Предмет и факти по делото

- 1 От 15 октомври 1995 г. SD работи в рамките на тристранно споразумение с дружеството за обществено жилищно настаняване Habitations sociales du Roman Païs, (наричано по-нататък „HSRP“), и ASBL (сдружение с нестопанска цел) Régie de Quartier de Tubize, (наричано по-нататък „Régie“).
- 2 На 11 януари 2016 г. трудовият договор на SD е прекратен без предизвестие.
- 3 С искова молба от 10 януари 2017 г. SD сезира Tribunal du travail (съд по трудови спорове). По същество той възразява срещу недостатъчния размер на възнагражденията, които са му били изплатени по време на трудовото правоотношение, а следователно и срещу изплатеното му обезщетение за неспазване на предизвестията, липсата на възнаграждение за часове положен извънреден и нощен труд, както и срещу незаконосъобразния характер на уволнението му.

- 4 Съдът по трудови спорове разрешава част от спорните въпроси между страните (квалифициране на трудовото правоотношение, солидарна отговорност на HSRP и Régie, обезщетение за неспазване на предизвестие, обезщетение за незаконосъобразно уволнение) и разпорежда събирането на доказателства, за да определи окончателния размер на неизплатените възнаграждения, дължими на SD.
- 5 Régie е обявено в несъстоятелност на 13 май 2019 г.
- 6 От друга страна, що се отнася до плащането на възнаграждение за часовете положен от SD извънреден и нощен труд, съдът по трудови спорове си поставя въпроса дали националното законодателство относно тежестта на доказване на часовете допълнителен и нощен труд съответства на правото на Съюза и решава да отправи преюдициален въпрос до Съда.

2. Относими разпоредби

2.1. Правото на Съюза

2.1.1. Хартата на основните права на Европейския съюз

- 7 Член 31, параграф 2 от Хартата гласи:

„Всеки работник има право на ограничаване на максималната продължителност на труда, на периоди на дневна и седмична почивка, както и на платен годишен отпуск.“

2.1.2. 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)

- 8 Член 3, озаглавен „Междудневна почивка“, гласи:

„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.“

- 9 Член 5, 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.“

- 10 Член 6, 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 закони, 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.“

2.1.3. Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 година за въвеждане на мерки за насърчване 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)

- 11 Член 4, параграф 1 гласи:

„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.“

- 12 Член 11, параграф 3 гласи:

„Представителите на работниците, които имат конкретна отговорност за безопасността и здравето, 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.“

- 13 Член 16, параграф 3 гласи:

„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 директиви“.

2.1.4. Практиката на Съда

Решение от 14 май 2019 г., ССОО (С-55/18, ЕУ:С:2019:402)

В това решение Съдът е приел, че „[ч]ленове 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.“

Той е уточнил също, че „[в] това отношение е без значение, че в настоящия случай установената (...) максимална продължителност на седмичното работно време (...) е по-благоприятна за работника от предвидената в член 6, буква б) от Директива 2003/88. Всъщност, (...) 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“ (точка 51).

Освен това той е добавил, че „[з]атова, 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.“ (точка 60).

В това отношение, що се отнася до ролята на националния съд, Съдът е пояснил:

„Накрая следва да се припомни, че съгласно постоянната съдебна практика произтичащото от директива задължение на 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).

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).

Изискването за съответстващо тълкуване включва задължението на 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).“ (точки 68—70).

Решение от 21 февруари 2018 г., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82)

Запитващата юрисдикция припомня също, че Съдът е приел, че държавите членки не могат да приемат определение на понятието „работно време“, което да не е толкова тясно, колкото това по член 2 от Директива 2003/88 (СЕС, решение C-518/15 от 21 февруари 2018 г., Ville de Nivelles/Rudy Martzak).

2.2. Националното право

- 14 Член 1315 от белгийския Code civil (Граждански кодекс) гласи:

„Страната, която иска изпълнение на задължение, трябва да го докаже.

Обратно, страната, която твърди, че е освободена от задължение, трябва да докаже плащането или друго обстоятелство, което води до погасяване на задължението ѝ.“

3. Становище на страните

- 15 SD счита, че му се дължат неплатени възнаграждения за часове положен извънреден и нощен труд. На плоскостта на доказването, той се обосновава с представени от него документи, както и с разпоредбите на Директива 2003/88 и с член 31, параграф 2 от Хартата, тълкувани с оглед на решението от 14 май 2019 г., ССОО (C-55/18, EU:C:2019:402). При условията на евентуалност, ако не се дължат посочените възнаграждения за часове положен извънреден и нощен труд, той счита, че ответниците следва да бъдат осъдени да му платят равностойността на това, с което са се обогатили неоснователно в резултат от положения труд през същите тези часове.

- 16 Синдикът на Régie посочва, че не иска възобновяване на производството.
- 17 HSRP се позовава на качеството си на публичноправно юридическо лице и счита, че спрямо него се прилага единствено Loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public (Закон от 14 декември 2000 г. за определяне на някои аспекти от организацията на работното време в общественения сектор), който не предвижда заплащането на часове извънреден труд или допълнителни възнаграждения, а не Loi du 16 mars 1971 sur le travail (Закон за труда от 16 март 1971 г.).
- 18 От друга страна, доказателства за тези часове извънреден труд не били представени, като се има предвид, че HSRP не можело да бъде упреknато, че не разполага със система за отчитане на работното време, каквато въвело преди много години.
- 19 При условията на евентуалност, не било налице неоснователно обогатяване.

4. Съображения на съда по трудови спорове

- 20 Като се опира на практиката на Съда (вж. т. 2.1.4 по-горе), запитващата юрисдикция счита, че тезата на HSRP, което твърди, че изводът, който може да се направи от решението от 14 май 2019 г., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), е неотносим, тъй като настоящото производство е образувано по-рано, не може да бъде приета.

Тя отхвърля и твърдението, че спрямо HSRP не се прилага Законът за труда от 16 март 1971 г. Всъщност член 1 от този закон определя неговото приложно поле по отношение на лицата, а именно работодателите и работниците — каквито са съответно HSRP и ищецът — докато член 3, параграф 1, точка 1) изключва от приложното му поле — но само за някои части от закона — *„лицата, наети от държавата, провинциите, общините, обществените институции, които зависят от тях, и организацията в обществен интерес, освен ако са наети от институции, извършващи промишлена или търговска дейност или от институции, които предоставят здравни, профилактични или хигиенни грижи“*. HSRP не попада в нито една от тези категории, тъй като е кооперативно дружество с ограничена отговорност (SCRL).

На плоскостта на европейските норми запитващата юрисдикция припомня, че директивите имат само вертикален директен ефект, поради което са непротивопоставими в отношенията между частноправни субекти. Все пак, когато възложеното на държавите задължение не е изпълнено — както е в случая, тъй като Белгия не е предвидила общо задължение за *„работодателите да въведат система за измерване на продължителността на отработеното от всеки работник дневно работно време“* — юрисдикциите трябва да предприемат конкретни мерки — тъй

като белгийският съд не може да се произнесе чрез постановление с общо и абстрактно действие — за да постигнат резултата, определен от директивата, и така по-специално да се стигне до обрат в съдебната практика.

Всъщност Съдът е посочил по-конкретно, че поради слабостта си *„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“* (решение от 14 май 2019 г., ССОО, С-55/18, EU:С:2019:402, т. 45).

Това важи в още по-голяма степен по отношение на часовете извънреден труд, във връзка с които работодателите често излагат възражения, както прави HSRP, относно едностранния характер на справката, тоест че по нея няма изрично съгласие.

Всъщност *„при липсата на такава система [за ежедневен контрол на работното време на всеки работник] 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.“* (решение от 14 май 2019 г., ССОО, С-55/18, EU:С:2019:402, т. 47).

В случая запитващата юрисдикция констатира, че единственият начин да бъде гарантирана ефективността на нормата би бил да се размести доказателствената тежест, когато работодателят не е въвел надеждна система за измерване на работното време, и че този въпрос надхвърля рамките на възможен обрат в съдебната практика, тъй като тежестта на доказване е уредена в закона, и по-конкретно в член 1315 от Гражданския кодекс, съгласно който страната, която иска изпълнение на задължение, трябва да го докаже.

Несъмнено член 8.4 от новия дял VII от Гражданския кодекс, който запазва това принципно правило, позволява на съда да определи *„с конкретно мотивиран акт в изключителни обстоятелства кой носи доказателствената тежест, когато прилагането на правилата, предвидени в предходните алинеи, би било явно безсмислено. Съдът може да използва тази възможност само когато е разпоредил всички необходими мерки за събиране на доказателства и се е уверил, че страните съдействат при събирането на доказателства, но това не е довело до получаването на достатъчно доказателства“* и следователно е в състояние да гарантира ефективността на европейската норма, но тази разпоредба ще влезе в сила едва на 1 ноември 2020 г.

Ето защо запитващата юрисдикция счита, че се налага да постави преюдициален въпрос на Съда за съответствието на нормата от вътрешното право относно тежестта на доказване на часовете положен извънреден и

нощен труд, когато държавата членка не е наложила на работодателите задължението да въведат обективна, надеждна и достъпна система за измерване на продължителността на отработеното от всеки работник дневно работно време.

5. Преюдициалният въпрос

Tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles (Съд по трудови спорове, Валонски Брабант, подразделение Нивел, Белгия) поставя на Съда следния преюдициален въпрос:

„Трябва ли 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 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 — доколкото не допускат правна уредба на държава членка, която не задължава работодателите да въведат система за измерване на продължителността на отработеното от всеки работник дневно работно време (решение C-55/18 от 14 май 2019 г.) — да бъдат тълкувани в смисъл, че не допускат национално законодателство, в случая член 1315 от белгийския Граждански кодекс, който задължава страната, която иска изпълнение на задължение, да го докаже, което законодателство не предвижда разместване на тежестта на доказване, когато работникът се позовава на превишаване на нормалното му работно време, когато:

- същото национално законодателство, в случая белгийското, не задължава работодателите да въведат надеждна система за измерване на продължителността на отработеното от всеки работник дневно работно време,
- и работодателят не е въвел по своя инициатива такава система,
- като по този начин е поставил работника в положение, при което последният на практика няма възможност да докаже това превишаване?“.