

**Věc C-104/20****Shrnutí žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podle čl. 98 odst. 1  
jednacího řádu Soudního dvora****Datum doručení:**

27. února 2020

**Předkládající soud:**

Tribunal du travail de Nivelles (Belgie)

**Datum předkládacího rozhodnutí:**

9. ledna 2020

**Žalobce:**

SD

**Žalovaní:**

Habitations sociales du Roman Païs SCRL

TE, jednající jako insolvenční správce Régie des Quartiers de  
Tubize ASBL**1. Předmět a okolnosti sporu**

- 1 Od 15. října 1995 vykonával SD práci na základě třístranné smlouvy se společností poskytující veřejné služby v oblasti sociálního bydlení Habitations sociales du Roman Païs, (dále jen „společnost HSRP“) a s ASBL (neziskové sdružení) Régie des Quartiers de Tubize (dále jen „sdružení Régie“).
- 2 Dne 11. ledna 2016 byla pracovní smlouva se SD s okamžitým účinkem ukončena.
- 3 Dne 10. ledna 2017 podal SD žalobu k tribunal du travail (pracovní soud). SD v zásadě napadá nedostatečnou mzdu, která mu byla vyplacena v době trvání smlouvy, a v témže smyslu i nedostatečnou výši odstupného, které mu bylo z důvodu okamžité výpovědi poskytnuto, a dále to, že mu nebyla proplacena práce přesčas a noční práce, a konečně namítá protiprávnost svého propuštění.

- 4 Tribunal du travail (pracovní soud) rozhodl některé otázky, které byly předmětem sporu mezi účastníky řízení (kvalifikace pracovních poměrů, společná a nerozdílná odpovědnost společnosti HSRP a sdružení Régie, odstupné v případě okamžité výpovědi, náhrada škody za protiprávní ukončení pracovního poměru) a nařídil provedení důkazů za účelem určení konečné částky nedoplatků na mzdě, na které má SD nárok.
- 5 Dne 13. května 2019 byl na majetek sdružení Régie prohlášen konkurs.
- 6 Kromě toho, co se týče nedoplatků na mzdě za hodiny, které SD odpracoval přesčas a v noci, si tribunal du travail (pracovní soud) klade otázku, zda je vnitrostátní právní úprava týkající se důkazního břemene ohledně hodin odpracovaných přesčas a v noci slučitelná s unijním právem, a rozhodl se předložit Soudnímu dvoru předběžnou otázku.

## 2. Dotčená ustanovení

### 2.1. Unijní právo

#### 2.1.1. Listina základních práv Evropské unie

- 7 Článek 31 odst. 2 Listiny stanoví:

*„Každý pracovník má právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou.“*

2.1.2. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. 2003, L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381)

- 8 Článek 3, nadepsaný „Denní odpočinek“, stanoví:

*„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin.“*

- 9 Článek 5, nadepsaný „Týdenní doba odpočinku“, stanoví:

*„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby za každé období sedmi dnů měl každý pracovník nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek stanovený v článku 3.“*

*Je-li to zdůvodněno objektivními, technickými nebo organizačními podmínkami, může být uplatňována minimální doba odpočinku v délce 24 hodin.“*

- 10 Článek 6, nadepsaný „Maximální délka týdenní pracovní doby“, stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby v souladu s potřebou chránit bezpečnost a zdraví pracovníků

a) byla délka týdenní pracovní doby omezena právními a správními předpisy nebo kolektivními smlouvami nebo dohodami mezi sociálními partnery;

b) nepřekračovala průměrná délka pracovní doby pro každé období sedmi dnů včetně přesčasů 48 hodin.“

2.1.3. Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (Úř. věst. 1989, L 183, s. 1; Zvl. vyd. 05/01, s. 349).

11 Článek 4 odst. 1 stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby se na zaměstnavatele, zaměstnance a zástupce zaměstnanců vztahovaly právní předpisy nezbytné k provedení této směrnice.“

12 Článek 11 odst. 3 stanoví:

„Zástupci zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci mají právo požádat zaměstnavatele, aby přijal vhodná opatření, a předložit mu k tomuto účelu návrhy ke zmírnění rizik pro zaměstnance nebo k odstranění zdrojů nebezpečí.“

13 Článek 16 odst. 3 uvádí:

„Tato směrnice se použije plně na všechny oblasti, na které se vztahují samostatné směrnice, aniž tím jsou dotčena přísnější nebo zvláštní ustanovení těchto samostatných směrnic.“

2.1.4. Judikatura Soudního dvora EU

**Rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402)**

Tímto rozsudkem Soudní dvůr rozhodl, že „[č]lánky 3, 5 a 6 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby musí být s ohledem na čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie, jakož i čl. 4 odst. 1, čl. 11 odst. 3 a čl. 16 odst. 3 směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci vykládány v tom smyslu, že brání právní úpravě členského státu, která podle výkladu ve vnitrostátní judikatuře neukládá zaměstnavatelům povinnost zavést systém umožňující měřit délku denní pracovní doby [...] odpracované každým zaměstnancem.“

Soudní dvůr rovněž upřesnil, že „[v] tomto ohledu je irelevantní, že maximální délka týdenní pracovní doby stanovená v tomto případě [...] je pro pracovníka

[...] výhodnější než ta, kterou stanoví čl. 6 písm. b) směrnice 2003/88. [...] nic to [totiž] nemění na tom, že vnitrostátní právní předpisy přijaté v této oblasti provádí do vnitrostátního práva uvedenou směrnicí, jejíž respektování musí členské státy zajistit tím, že za tímto účelem přijmou nezbytná opatření. Není-li navíc zaveden systém, který by umožnil měřit počet hodin odpracovaných denně, je pro pracovníka v praxi obtížné, či přímo nemožné zajistit, aby byla dodržována maximální délka týdenní pracovní doby bez ohledu na to, o kolik hodin se konkrétně jedná“ (bod 51).

Soudní dvůr dále uvedl, že „[v] zájmu zajištění užitečného účinku práv stanovených ve směrnici 2003/88 a základního práva zakotveného v čl. 31 odst. 2 Listiny proto členské státy musí uložit zaměstnavatelům povinnost zavést objektivní, spolehlivý a přístupný systém pro měření délky denní pracovní doby u každého pracovníka“ (bod 60).

V tomto ohledu a k úloze vnitrostátního soudu Soudní dvůr uvedl:

„Konečně je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury povinnost členských států dosáhnout výsledku sledovaného směrnicí, která z této směrnice vyplývá, jakož i jejich povinnost přijmout na základě čl. 4 odst. 3 SEU veškerá vhodná obecná i zvláštní opatření k zajištění splnění této povinnosti, platí pro všechny orgány členských států, včetně soudních orgánů, v rozsahu jejich pravomoci (zejména viz rozsudek ze dne 19. dubna 2016, *DI*, C- 441/14, *EU:C:2016:278*, bod 30, a ze dne 13. prosince 2018, *Hein*, C- 385/17, *EU:C:2018:1018*, bod 49).

Z toho vyplývá, že při aplikaci vnitrostátního práva jsou vnitrostátní soudy, které mají podat jeho výklad, povinny vzít v úvahu veškeré normy vnitrostátního práva a použít metody výkladu tímto právem uznané s cílem vyložit jej v co možná největším rozsahu ve světle znění a účelu dotčené směrnice, aby bylo dosaženo výsledku sledovaného touto směrnicí a bylo tak vyhověno čl. 288 třetímu pododstavci SFEU (rozsudek ze dne 19. dubna 2016, *DI*, C-441/14, *EU:C:2016:278*, bod 31 a citovaná judikatura).

K požadavku na konformní výklad patří povinnost vnitrostátních soudů změnit případně ustálenou judikaturu, vychází-li z výkladu vnitrostátního práva, který je neslučitelný s cíli směrnice (rozsudky ze dne 19. dubna 2016, *DI*, C-441/14, *EU:C:2016:278*, bod 33; ze dne 17. dubna 2018, *Egenberger*, C-414/16, *EU:C:2018:257*, bod 72, a ze dne 11. září 2018, *IR*, C-68/17, *EU:C:2018:696*, bod 64)“ (body 68 až 70).

### **Rozsudek ze dne 21. února 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82)**

Předkládající soud dále připomíná, že Soudní dvůr rozhodl, že členské státy nemohou přijmout méně omezující definici pojmu „pracovní doba“, než je uvedena v článku 2 směrnice 2003/88 (rozsudek Soudního dvora Evropské unie ve věci C-518/15 ze dne 21. února 2018, *Ville de Nivelles v. Rudy Matzak*).

## 2.2. Vnitrostátní právo

- 14 Článek 1315 belgického občanského zákoníku stanoví:

*„Povinnost prokázat existenci závazku má osoba, která se domáhá jeho splnění.*

*Naopak ten, kdo tvrdí, že žádný závazek nemá, musí doložit provedení platby nebo skutečnost, která způsobila zánik jeho závazku.“*

## 3. Argumenty účastníků řízení

- 15 SD má za to, že mu mají být proplaceny nedoplatky za práci odpracovanou přesčas a v noci. V tomto ohledu se SD opírá o jím předložené důkazy, jakož i o ustanovení směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny vyložená v rozsudku ze dne 14. května 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402). Podpůrně, pokud mu žádný nedoplatek za hodiny práce přesčas a v noci nepřísluší, domnívá se, že je třeba žalovaným uložit úhradu částky odpovídající bezdůvodnému obohacení, kterou získaly z práce vykonané během takto odpracovaných hodin.
- 16 Insolvenční správce sdružení Régie uvedl, že do řízení místo sdružení nevstupuje.
- 17 Společnost HSRP se dovolává svého postavení právnické osoby veřejného práva a má za to, že se na ni vztahuje pouze zákon ze dne 14. prosince 2000 o některých aspektech úpravy pracovní doby ve veřejném sektoru, který neupravuje proplácení hodin odpracovaných přesčas a příplatků ke mzdě, a nikoli zákoník práce ze dne 16. března 1971.
- 18 Nebyl ostatně předložen důkaz o předmětných hodinách odpracovaných přesčas, a navíc společnosti HSRP nelze vytýkat, že nemá systém pro měření pracovní doby, jelikož takový systém v rámci společnosti existuje řadu let.
- 19 Podpůrně společnost HSRP tvrdí, že nedošlo k bezdůvodnému obohacení.

## 4. Posouzení tribunal du travail (pracovní soud)

- 20 S odvoláním na judikaturu Soudního dvora (viz bod 2.1.4 výše) má předkládající soud za to, že tvrzení společnosti HSRP ohledně nepoužitelnosti závěrů rozsudku ze dne 14. května 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402) z důvodu, že řízení v projednávané věci bylo zahájeno před jeho vydáním, nemůže obstát.

Předkládající soud rovněž odmítá tvrzení, podle kterého se na společnost HSRP nevztahuje zákoník práce ze dne 16. března 1971. Článek 1 tohoto zákoníku vymezuje osobní působnost, tedy zaměstnavatele a zaměstnance, přičemž společnost HSRP je zaměstnavatelem a SD je zaměstnancem, kdežto čl. 3 odst. 1 bod 1 vylučuje z působnosti zákoníku, a to pouze pro některé jeho části, „osoby zaměstnané státem, provinciemi, obcemi, a od nich odvozenými veřejnoprávními institucemi, či subjekty veřejného zájmu, s výjimkou případů, kdy jsou zaměstnány

zařízeními vykonávajícímu průmyslovou nebo obchodní činnost nebo zařízeními poskytujícími zdravotní péči nebo preventivní či hygienickou péči“. Společnost HSRP nelze zařadit do žádné z těchto kategorií, jelikož je družstevní společností s ručením omezeným (SCRL).

Z hlediska evropských norem předkládající soud připomíná, že směrnice mají pouze vertikální přímý účinek, a jednotlivci se jich tudíž nemohou dovolávat vůči jiným jednotlivcům. Nicméně pokud stát nesplní jemu uloženou povinnost, jako je tomu v projednávané věci, jelikož Belgie obecně neukládá „zaměstnavatelům povinnost zavést systém umožňující měřit délku denní pracovní doby odpracované každým zaměstnancem“, přísluší soudům, aby přijaly konkrétní opatření – belgické soudy totiž nemohou rozhodnout ve formě obecného a abstraktního aktu – za účelem dosažení cíle stanoveného směrnicí, a to zejména revizí judikatury.

Soudní dvůr totiž obzvláště uvedl, že slabší postavení pracovníka jej může „odra[dit] od otevřeného uplatňování [jeho] práv vůči [jeho] zaměstnavateli, jelikož nárokování těchto práv jej může vystavit opatřením zaměstnavatele, která mohou mít vliv na pracovní právní vztah v neprospěch tohoto pracovníka“ (rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, bod 45).

To platí zejména ve vztahu k přesčasům, stran kterých zaměstnavatelé systematicky namítají, a činí tak i společnost HSRP, jednostrannou povahu soupisu objemu přesčasových hodin, či to, že jeho podoba nebyla výslovným způsobem ujednána.

„V případě neexistence takového systému [každodenního individualizovaného ověřování pracovní doby] nelze objektivně a spolehlivě určit počet hodin, které zaměstnanec odpracoval, jejich rozložení v čase či počet hodin odpracovaných přesčas nad rámec běžné pracovní doby“ (rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, bod 47).

V projednávané věci má předkládající soud za to, že jediným způsobem, jak zajistit účinnost dané normy, je v případě, že neexistuje spolehlivý systém pro měření pracovní doby zavedený zaměstnavatelem, obrácení důkazního břemene, přičemž to překračuje možnosti revize judikatury, jelikož důkazní břemeno je upraveno zákonem, a to konkrétně článkem 1315 občanského zákoníku, podle kterého povinnost prokázat existenci závazku má osoba, která se domáhá jeho splnění.

Je sice pravda, že článek 8.4 nové části VII občanského zákoníku, který toto základní pravidlo zachovává, umožňuje soudu, aby „za výjimečných okolností určil, konkrétně odůvodněným rozhodnutím, kdo nese důkazní břemeno v případě, že by uplatnění pravidel podle výše uvedených ustanovení bylo zjevně nepřiměřené. Soud má tuto možnost pouze tehdy, pokud nařídil provedení všech nezbytných důkazů a dbal na to, aby strany při dokazování spolupracovaly, a přesto nezískal dostatečné důkazy“, a je tedy způsobilý zajistit účinnost evropské normy, nicméně toto ustanovení se stane účinným až 1. listopadu 2020.

V důsledku toho má předkládající soud za to, že je třeba předložit Soudnímu dvoru předběžnou otázku ohledně slučitelnosti normy vnitrostátního práva, která upravuje důkazní břemeno ohledně hodin odpracovaných přesčas a v noci, za situace, kdy členský stát neuložil zaměstnavatelům povinnost zavést objektivní, spolehlivý a přístupný systém umožňující měřit délku denní pracovní doby odpracované každým zaměstnancem.

## 5. Předběžná otázka

Tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles (pracovní soud pro Valonské Brabantsko, oddělení Nivelles, Belgie) předkládá Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Je třeba články 3, 5 a 6 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, ve spojení s čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie, jakož i s čl. 4 odst. 1, čl. 11 odst. 3 a čl. 16 odst. 3 směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, a to vzhledem k tomu, že brání právní úpravě členského státu, která neukládá zaměstnavatelům povinnost zavést systém umožňující měřit délku denní pracovní doby odpracované každým zaměstnancem (rozsudek ve věci C-55/18 ze dne 14. května 2019), vykládat v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, v projednávané věci článku 1315 belgického občanského zákoníku ukládajícímu povinnost prokázat existenci závazku tomu, kdo se domáhá jeho splnění, která nestanoví obrácení důkazního břemene, namítá-li zaměstnanec překročení své běžné pracovní doby, a to za situace, kdy:

- ta samá vnitrostátní právní úprava, v projednávané věci belgická vnitrostátní právní úprava, neukládá zaměstnavatelům povinnost zavést spolehlivý systém umožňující měřit délku denní pracovní doby odpracované každým pracovníkem;
- a zaměstnavatel z vlastní iniciativy takový systém nezavedl;
- čímž zaměstnanci fakticky znemožňuje prokázat takové překročení?“