

Sag C-104/20**Sammendrag af anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 98, stk. 1, i Domstolens procesreglement****Dato for indlevering:**

27. februar 2020

Forelæggende ret:

Tribunal du travail de Nivelles (Belgien)

Afgørelse af:

9. januar 2020

Sagsøger:

SD

Sagsøgte:

Habitations sociales du Roman Païs SCRL

TE, kurator i konkursbehandlingen af Régie des Quartiers de Tubize ASBL

1. Tvistens genstand og faktiske omstændigheder

- 1 SD havde siden den 15. oktober 1995 arbejdet under en trepartsaftale indgået med det offentlige boligselskab Habitations sociales du Roman Païs (herefter »HSRP«) og den almennyttige forening (ASBL) Régie des Quartiers de Tubize (herefter »Régie«).
- 2 Den 11. januar 2016 blev SD's ansættelseskontrakt opsagt med øjeblikkelig virkning.
- 3 SD indbragte sagen for Tribunal du travail de Nivelles (arbejdsretten i Nivelles, Belgien) ved stævning af 10. januar 2017. Han påberåbte sig i det væsentlige den utilstrækkelige løn, som han havde modtaget under ansættelsen, og som følge deraf den utilstrækkelige fratrædelsesgodtgørelse, som han havde fået udbetalt, den manglende betaling for over- og natarbejde og den uberettigede afskedigelse.

- 4 Tribunal du travail de Nivelles (arbejdsretten i Nivelles) har afgjort flere af stridspunkterne mellem parterne (fastlæggelse af arbejdsforholdene, HSRP's og Régies solidariske hæftelse, fratrædelsesgodtgørelse, erstatning for uberettiget afskedigelse) og anordnet bevisoptagelse med henblik på at fastlægge det endelige beløb for den lønefterbetaling, som SD er berettiget til.
- 5 Régie blev erklæret konkurs den 13. maj 2019.
- 6 For så vidt angår lønefterbetalingen for SD's over- og natarbejde er Tribunal du travail de Nivelles (arbejdsretten i Nivelles) i tvivl om, hvorvidt den nationale lovgivning om bevisbyrden i forbindelse med over- og natarbejde er i overensstemmelse med EU-retten, og den har besluttet at forelægge Domstolen et præjudicielt spørgsmål.

2. Anførte retsfor skrifter

2.1. EU-retten

2.1.1. Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder

- 7 Chartrets artikel 31, stk. 2, bestemmer:

»Enhver arbejdstager har ret til en begrænsning af den maksimale arbejdstid, til daglige og ugentlige hvileperioder samt til årlig ferie med løn.«

2.1.2. 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)

- 8 Artikel 3 med overskriften »Daglig hviletid« fastsætter:

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

- 9 Artikel 5 med overskriften »Ugentlig hviletid« foreskriver:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere for hver syvdagesperiode får en sammenhængende minimumshvileperiode på 24 timer, hvortil lægges de elleve 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.«

- 10 Artikel 6 med overskriften »Maksimal ugentlig arbejdstid« har følgende ordlyd:

»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.«

2.1.3. Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (EFT 1989, L 183, s. 1)

11 Artikel 4, stk. 1, bestemmer:

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

12 Artikel 11, stk. 3, fastsætter:

»De repræsentanter for arbejdstagerne, som særlig beskæftiger sig med arbejdstagernes 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.«

13 Artikel 16, stk. 3, har følgende ordlyd:

»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.«

2.1.4. Domstolens praksis

Dom af 14. maj 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402)

Ved denne dom har Domstolen fastslået, at *»[a]rtikel 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.«*

Den har endvidere præciseret, at »[d]et er i denne henseende uden betydning, at den [...] maksimale ugentlige arbejdstid i det foreliggende tilfælde [...] er mere gunstig for arbejdstageren end den, der fremgår af artikel 6, litra b), i direktiv 2003/88. [...] [I] [...] øvrigt 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.« (præmis 51).

Den har desuden tilføjet, at »[m]ed 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.« (præmis 60).

I denne henseende og for så vidt angår de nationale domstoles rolle har Domstolen fastslået følgende:

»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).

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).

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).« (præmis 68-70).

Dom af 21. februar 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82)

Den forelæggende ret har endvidere bemærket, at Domstolen har fastslået, at medlemsstaterne ikke kan vedtage en mindre restriktiv definition af begrebet »arbejdstid« end den definition, der er fastsat i artikel 2 i direktiv 2003/88 (Domstolens dom af 21.2.2018, C-518/15, Ville de Nivelles mod Rudy Matzak).

2.2. Belgisk ret

14 Artikel 1315 i den belgiske civile lovbog bestemmer:

»Den, der kræver en fordring fyldestgjort, skal bevise, at fordringen består.

Omvendt skal den, der hævder, at modpartens fordring allerede er fyldestgjort, bevise, at han har betalt det skyldige beløb eller på anden måde er frigjort fra forpligtelsen.«

3. Parternes synspunkter

- 15 SD er af den opfattelse, at han er berettiget til lønefterbetaling for over- og natarbejde. Hans beviser er baseret på de sagsakter, han har fremlagt, og på bestemmelserne i direktiv 2003/88 og chartrets artikel 31, stk. 2, sammenholdt med dom af 14. maj 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402). Subsidiært, hvis han ikke er berettiget til lønefterbetaling for over- og natarbejde, har han gjort gældende, at de sagsøgte bør tilpligtes at tilbagebetale et beløb svarende til den uberettigede berigelse, som de har opnået i kraft af det arbejde, der blev udført i disse timer.
- 16 Kuratoren i konkursbehandlingen af Régie har anført, at han ikke viderefører sagen.
- 17 HSRP har påberåbt sig sin egenskab af offentligretlig juridisk person og har gjort gældende, at selskabet alene er underlagt lov af 14. december 2000 om fastsættelse af visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden i den offentlige sektor, som ikke indeholder nogen bestemmelse om betaling for overarbejde eller nattillæg, og ikke arbejdsloven af 16. marts 1971.
- 18 I øvrigt er der ikke ført bevis for dette overarbejde, og HSRP kan på ingen måde foreholdes ikke at have et system til måling af arbejdstiden, da selskabet har haft et sådant system i adskillige år.
- 19 Subsidiært har der ikke fundet uberettiget berigelse sted.

4. Tribunal du travail de Nivelles' (arbejdsretten i Nivelles) bedømmelse

- 20 Den forelæggende ret støtter sig på Domstolens praksis (jf. punkt 2.1.4. i nærværende sammendrag) og er af den opfattelse, at HSRP's synspunkt om, at praksis fra dom af 14. maj 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), er uden

betydning, eftersom den foreliggende sag blev anlagt forinden, ikke er holdbar ved nærmere undersøgelse.

Den afviser ligeledes udtalelsen om, at HSRP ikke er underlagt arbejdsloven af 16. marts 1971. Lovens artikel 1 definerer det personlige anvendelsesområde, dvs. arbejdsgiverne og arbejdstagerne – altså henholdsvis HSRP og sagsøgeren – mens artikel 3, stk. 1, nr. 1), udelukker *»personer, som er ansat af staten, provinser, kommuner, offentlige institutioner, der er underlagt disse, og offentligretlige organer, med undtagelse af personer, som er ansat af institutioner, der udøver industri- eller handelsvirksomhed, eller institutioner, der leverer ydelser inden for sundhedspleje, profylakse eller hygiejne«* fra lovens anvendelsesområde – men kun for visse dele af loven. HSRP tilhører ingen af disse kategorier, eftersom det er et andelselskab med begrænset ansvar (SCRL).

For så vidt angår EU-retten har den forelæggende ret henvist til, at direktiverne kun har vertikal direkte virkning, således at de ikke kan gøres gældende mellem privatpersoner. Det ligger imidlertid fast, at når staternes forpligtelse ikke overholdes – som i den foreliggende sag, eftersom Belgien ikke generelt pålægger *»arbejdsgiverne en forpligtelse til at oprette et system til måling af længden af hver enkelt arbejdstagers daglige arbejdstid«* – tilkommer det domstolene at træffe de særlige foranstaltninger – da den belgiske ret ikke kan træffe afgørelse på et generelt og abstrakt grundlag – med henblik på at nå det i direktivet fastsatte resultat, bl.a. ved at ændre retspraksis.

Domstolen har nemlig i særdeleshed bemærket, at arbejdstagerens status som svag part kan *»[afskrække denne] 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«* (dom af 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, præmis 45).

Dette gælder især for så vidt angår overarbejde, i forbindelse med hvilket arbejdsgiverne systematisk gør gældende, og dette gælder også HSRP, at der er tale om en ensidig måling, eller at det ikke var udtrykkeligt aftalt, at der skulle udføres overarbejde.

»[H]vis 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.« (dom af 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, præmis 47).

I den foreliggende sag har den forelæggende ret konstateret, at den eneste måde, hvorpå lovgivningens effektivitet kan sikres, består i at vende bevisbyrden om, når arbejdsgiveren ikke har indført et pålideligt system til måling af arbejdstiden, og at dette spørgsmål rækker videre end en ændring af retspraksis, eftersom bevisbyrden er fastlagt ved lov, nærmere bestemt ved den civile lovbogs artikel

1315, i henhold til hvilken den, der kræver en fordring fyldestgjort, skal bevise, at fordringen består.

Artikel 8, stk. 4, i den civile lovbogs nye bog VII, som holder denne principregel i hævd, giver ganske vist retten mulighed for »ved en særligt begrundet afgørelse under særlige omstændigheder at bestemme, hvem der bærer bevisbyrden, når anvendelsen af de i de foregående stykker opstillede regler ville være åbenbart urimelig. Retten kan kun gøre brug af denne mulighed, hvis den har anordnet alle former for bevisoptagelse, der måtte være hensigtsmæssige, og tilset, at parterne samarbejder under bevisoptagelsen, uden dog at opnå tilstrækkeligt bevismateriale«, og sikrer således effektiviteten af EU-retten, men bestemmelsen træder først i kraft den 1. november 2020.

Den forelæggende ret er derfor af den opfattelse, at der bør forelægges Domstolen et præjudicielt spørgsmål vedrørende foreneligheden af den nationale retsregel om bevisbyrde i forbindelse med over- og natarbejde, når medlemsstaten ikke har pålagt 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.

5. Det præjudicielle spørgsmål

Tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles (arbejdsretten i Vallonsk Brabant, Nivelles-afdelingen) forelægger Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Skal 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 – for så vidt som de er til hinder for en medlemsstats lovgivning, der ikke pålægger arbejdsgiverne en forpligtelse til at oprette et system til måling af længden af hver enkelt arbejdstagers daglige arbejdstid (dom af 14.5.2019, C-55/18) – fortolkes således, at de er til hinder for, at en national lovgivning, i det foreliggende tilfælde artikel 1315 i den belgiske civile lovbog, som pålægger den, der kræver en fordring fyldestgjort, at bevise, at fordringen består, ikke indeholder en bestemmelse om omvendt bevisbyrde, når arbejdstageren påberåber sig en overskridelse af dennes normale arbejdstid, når:

- den samme nationale lovgivning, i det foreliggende tilfælde den belgiske lovgivning, ikke pålægger arbejdsgiverne en forpligtelse til at oprette et pålideligt system, der gør det muligt at måle længden af hver enkelt arbejdstagers daglige arbejdstid,
- og arbejdsgiveren ikke har indført et sådant system af egen drift

- og dermed gør det materielt umuligt for arbejdstageren at bevise denne overskridelse?«

ARBEJDS
DOKUMENT