

Υπόθεση C-104/20

**Σύνοψη της αιτήσεως προδικαστικής απόφασεως κατά το άρθρο 98,
παράγραφος 1, του Κανονισμού Διαδικασίας του Δικαστηρίου**

Ημερομηνία καταθέσεως:

27 Φεβρουαρίου 2020

Αιτούν δικαστήριο:

Tribunal du travail de Nivelles (Βέλγιο)

Ημερομηνία της απόφασης του αιτούντος δικαστηρίου:

9 Ιανουαρίου 2020

Ενάγων:

SD

Εναγόμενοι:

Habitations sociales du Roman Païs SCRL

TE, ως σύνδικος πτώχευσης της Régie des Quartiers de Tubize ASBL

1. Αντικείμενο και στοιχεία της διαφοράς

- 1 Από τις 15 Οκτωβρίου 1995, ο SD εργαζόταν στο πλαίσιο τριμερούς σύμβασης με την εταιρία κοινωνικής στέγασης Habitations sociales du Roman Païs [Εργατικές κατοικίες της Roman Païs] (στο εξής: HSPR) που υπάγεται στον δημόσιο τομέα και με την ASBL(ένωση μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα) Régie des Quartiers de Tubize (στο εξής: Régie).
- 2 Στις 11 Ιανουαρίου 2016 καταγγέλλεται η σύμβαση εργασίας του SD με άμεση ισχύ.
- 3 Στις 10 Ιανουαρίου 2017 ο SD προσφεύγει ενώπιον του tribunal de travail (δικαστηρίου εργατικών διαφορών, Βέλγιο). Αμφισβητεί κατ' ουσίαν το ύψος των αποδοχών που ελάμβανε καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος της σύμβασης και, κατά συνέπεια, το ύψος της αποζημίωσης που του καταβλήθηκε λόγω μη τήρησης της προθεσμίας προειδοποίησης, υποστηρίζει ότι δεν είχε αμειφθεί για ώρες

υπερωριακής απασχόλησης και νυχτερινής εργασίας και ισχυρίζεται ότι η απόλυσή του ήταν καταχρηστική.

- 4 Το tribunal de travail (δικαστήριο εργατικών διαφορών) επιλύει αρκετά από τα ζητήματα στα οποία υπήρχε διαφωνία μεταξύ των διαδίκων (χαρακτηρισμός των σχέσεων εργασίας, εις ολόκληρον ευθύνη της HSPR και της Régie, αποζημίωση λόγω μη τήρησης της προθεσμίας προειδοποίησης, αποζημίωση λόγω καταχρηστικής απόλυσης) και διατάσσει τη διεξαγωγή αποδείξεων προκειμένου να καθορισθεί το τελικό ύψος των αναδρομικών αποδοχών του SD.
- 5 Στις 13 Μαΐου 2019 η Régie κηρύσσεται σε πτώχευση.
- 6 Όσον αφορά δε τις αναδρομικές αποδοχές για τις ώρες υπερωριακής απασχόλησης και νυχτερινής εργασίας του SD, το tribunal de travail (δικαστήριο εργατικών διαφορών) διερωτάται εάν η εθνική νομοθεσία σχετικά με το βάρος απόδειξης των ωρών υπερωριακής απασχόλησης και νυχτερινής εργασίας συνάδει προς το δίκαιο της Ένωσης, και ως εκ τούτου, υποβάλλει προδικαστικό ερώτημα στο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

2. Επίμαχες διατάξεις

2.1. Το δίκαιο της Ένωσης

2.1.1. Ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης

- 7 Το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη ορίζει τα εξής:

«Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε ένα όριο μέγιστης διάρκειας εργασίας, σε ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης καθώς και σε ετήσια περίοδο αμειβόμενων διακοπών.»

2.1.2. Η οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ 2003, L 299, σ. 9).

- 8 Το άρθρο 3, με τίτλο «Ημερήσια ανάπαυση», ορίζει τα εξής:

«Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε κάθε εργαζόμενος να διαθέτει, ανά εικοσιτετράωρο, περίοδο ανάπαυσης ελάχιστης διάρκειας ένδεκα συναπτών ωρών.»
- 9 Το άρθρο 5, με τίτλο «Εβδομαδιαία ανάπαυση», ορίζει τα εξής:

«Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε κάθε εργαζόμενος να διαθέτει, ανά περίοδο επτά ημερών, μια ελάχιστη περίοδο συνεχούς ανάπαυσης

εικοσιτεσσάρων ωρών, στις οποίες προστίθενται οι ένδεκα ώρες ημερήσιας ανάπαυσης, οι οποίες προβλέπονται στο άρθρο 3.

Αν δικαιολογείται για αντικειμενικούς ή τεχνικούς λόγους ή από τις συνθήκες οργάνωσης της εργασίας, μπορεί να ορίζεται ελάχιστη περίοδος ανάπαυσης 24 ωρών.»

- 10 Το άρθρο 6, με τίτλο «Μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας», ορίζει τα εξής:

«Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε, σε συνάρτηση με τις επιταγές προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων:

α) η εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας να περιορίζεται με νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις ή με συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες μεταξύ κοινωνικών εταίρων·

β) ο χρόνος εργασίας να μην υπερβαίνει, ανά επταήμερο, τις 48 ώρες, κατά μέσο όρο, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών.»

2.1.3. Η οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 12ης Ιουνίου 1989, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία (ΕΕ 1989, L 183, σ. 1).

- 11 Το άρθρο 4, παράγραφος 1, ορίζει τα εξής:

«Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα για να εξασφαλιστεί η υπαγωγή των εργοδοτών, των εργαζομένων και των εκπροσώπων των εργαζομένων στις νομικές διατάξεις που είναι αναγκαίες για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας.»

- 12 Το άρθρο 11, παράγραφος 3, ορίζει τα εξής:

«Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, οι οποίοι εκτελούν ειδικά καθήκοντα για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, έχουν το δικαίωμα να ζητούν από τον εργοδότη να λάβει τα ενδεδειγμένα μέτρα και να του υποβάλλουν σχετικές προτάσεις κατά τρόπον ώστε να αντιμετωπίζεται οιοσδήποτε κίνδυνος για τους εργαζομένους ή/και να εξαιρεθούν οι πηγές του κινδύνου.»

- 13 Το άρθρο 16, παράγραφος 3, ορίζει τα εξής:

«Οι διατάξεις της παρούσας οδηγίας εφαρμόζονται πλήρως στο σύνολο των τομέων που καλύπτονται από τις ειδικές οδηγίες, με την επιφύλαξη των πλέον δεσμευτικών ή/και ειδικών διατάξεων που περιλαμβάνονται σ' αυτές τις ειδικές οδηγίες.»

2.1.4. Η νομολογία του Δικαστηρίου

Η απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) κατά Deutsche Bank SAE, C-55/18, EU:C:2019:402

Με την απόφαση αυτή, το Δικαστήριο έκρινε ότι «τα άρθρα 3, 5 και 6 της οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, σε συνδυασμό με το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και με το άρθρο 4, παράγραφος 1, το άρθρο 11, παράγραφος 3, και το άρθρο 16, παράγραφος 3, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 12ης Ιουνίου 1989, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία, έχουν την έννοια ότι αντιτίθενται σε νομοθεσία κράτους μέλους η οποία, όπως ερμηνεύεται από τη νομολογία των εθνικών δικαστηρίων, δεν επιβάλλει στους εργοδότες την υποχρέωση να εφαρμόζουν σύστημα μετρήσεως του ημερήσιου χρόνου εργασίας κάθε εργαζομένου.»

Το Δικαστήριο διευκρίνισε επίσης ότι «δεν ασκεί επιρροή ως προς το σημείο αυτό το αν, εν προκειμένω, η μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας [...] είναι [...] ευνοϊκότερη για τους εργαζομένους σε σύγκριση με εκείνη που προβλέπει το άρθρο 6, στοιχείο β', της οδηγίας 2003/88. Πράγματι, [...] γεγονός παραμένει ότι οι εθνικές διατάξεις που έχουν θεσπιστεί στον τομέα αυτόν σκοπούν στη μεταφορά στο εσωτερικό δίκαιο της εν λόγω οδηγίας, της οποίας την τήρηση τα κράτη μέλη οφείλουν να εγγυώνται θεσπίζοντας τις αναγκαίες προς τούτο ρυθμίσεις. Άλλωστε, ελλείψει συστήματος μετρήσεως του ημερήσιου χρόνου εργασίας, είναι επίσης εξίσου δυσχερές, αν όχι αδύνατο, στην πράξη για έναν εργαζόμενο να επιτύχει την αποτελεσματική τήρηση της μέγιστης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας, όποιο και αν είναι το όριο της.» (σκέψη 51).

Ομοίως, το Δικαστήριο κατέληξε στο συμπέρασμα ότι «κατά συνέπεια, προς διασφάλιση της πρακτικής αποτελεσματικότητας των δικαιωμάτων που προβλέπονται στην οδηγία 2003/88 και του θεμελιώδους δικαιώματος που κατοχυρώνεται στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, τα κράτη μέλη οφείλουν να επιβάλλουν στους εργοδότες την υποχρέωση να εφαρμόζουν αντικειμενικό, αξιόπιστο και ευχερώς προσβάσιμο σύστημα μετρήσεως του ημερήσιου χρόνου εργασίας κάθε εργαζομένου.» (σκέψη 60).

Ως προς το σημείο αυτό, όσον αφορά το ρόλο των εθνικών δικαστηρίων, το Δικαστήριο διευκρίνισε:

«Τέλος, υπενθυμίζεται ότι, κατά πάγια νομολογία, η υποχρέωση την οποία υπέχουν τα κράτη μέλη από συγκεκριμένη οδηγία προς επίτευξη του προβλεπόμενου από αυτήν αποτελέσματος και το καθήκον τους, βάσει του άρθρου 4, παράγραφος 3, ΣΕΕ, να λάβουν όλα τα γενικά ή ειδικά μέτρα που είναι κατάλληλα να διασφαλίσουν την εκπλήρωση της ως άνω υποχρέωσης επιβάλλονται σε όλες τις αρχές των κρατών μελών, περιλαμβανομένων και των δικαιοδοτικών αρχών, εντός των ορίων των αρμοδιοτήτων τους (βλ., ιδίως, αποφάσεις της 19ης Απριλίου 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, σκέψη 30, και της 13ης Δεκεμβρίου 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, σκέψη 49).

Συνεπώς, κατά την εφαρμογή του εθνικού δικαίου, τα εθνικά δικαστήρια τα οποία καλούνται να το ερμηνεύσουν οφείλουν να λάβουν υπόψη όλους τους κανόνες του και να εφαρμόσουν τις αναγνωριζόμενες από αυτό μεθόδους ερμηνείας προκειμένου να το ερμηνεύσουν, στο μέτρο του δυνατού, σύμφωνα με το γράμμα και με τον σκοπό της επίμαχης οδηγίας ώστε να επιτευχθεί το αποτέλεσμα που η ίδια ορίζει, και να συμμορφωθούν έτσι με το άρθρο 288, τρίτο εδάφιο, ΣΛΕΕ (απόφαση της 19ης Απριλίου 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, σκέψη 31 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

Η απαίτηση περί σύμφωνης προς το δίκαιο της Ένωσης ερμηνείας περιλαμβάνει και την υποχρέωση των εθνικών δικαστηρίων να τροποποιούν, αν παρίσταται ανάγκη, την πάγια νομολογία τους σε περίπτωση που αυτή στηρίζεται σε ερμηνεία του εσωτερικού δικαίου η οποία δεν συμβιβάζεται με τους σκοπούς της εκάστοτε οδηγίας (αποφάσεις της 19ης Απριλίου 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, σκέψη 33, της 17ης Απριλίου 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, σκέψη 72, και της 11ης Σεπτεμβρίου 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, σκέψη 64).» (σκέψεις 68 έως 70).

Η απόφαση της 21ης Φεβρουαρίου 2018, Ville de Nivelles κατά Rudy Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82

Το αιτούν δικαστήριο υπενθυμίζει ότι το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι δεν επιτρέπεται στα κράτη μέλη να ορίζουν την έννοια «χρόνος εργασίας» πιο στενά απ' ό,τι στον ορισμό που διατυπώνεται στο άρθρο 2 της οδηγίας 2003/88 (απόφαση της 21ης Φεβρουαρίου 2018, Ville de Nivelles κατά Rudy Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82).

Το εθνικό δίκαιο

- 14 Το άρθρο 1315 του βελγικού αστικού κώδικα προβλέπει τα εξής:

«Όποιος αξιώνει την εκπλήρωση της ενοχής οφείλει να αποδείξει την ύπαρξή της.

Αντιστοίχως, όποιος υποστηρίζει ότι έχει απαλλαγεί από την υποχρέωση εκπλήρωσης, οφείλει να αποδείξει την καταβολή ή το γεγονός το οποίο προκάλεσε την απόσβεση της ενοχής.»

3. Οι ισχυρισμοί των διαδίκων

- 15 Ο SD ισχυρίζεται ότι του οφείλονται αναδρομικές αποδοχές για ώρες υπερωριακής απασχόλησης και νυχτερινής εργασίας. Στο πλαίσιο της αποδεικτικής διαδικασίας, στηρίζεται στα αποδεικτικά στοιχεία που έχει προσκομίσει, καθώς και στις διατάξεις της οδηγίας 2003/88 και του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, ερμηνευόμενες βάσει της αποφάσεως της 14ης Μαΐου 2019 [απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, Federaci3n de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) κατά Deutsche Bank SAE, C-55/18, EU:C:2019:402]. Επικουρικώς, εάν κριθεί ότι δεν του οφείλονται αναδρομικές αποδοχές για τις

ώρες υπερωριακής απασχόλησης και νυχτερινής εργασίας, θεωρεί ότι πρέπει να υποχρεωθούν οι εναγόμενοι να αποδώσουν, με βάση τις διατάξεις για τον αδικαιολόγητο πλουτισμό, την ωφέλεια που αποκόμισαν από την παροχή της εργασίας του κατά τις ώρες εκείνες.

- 16 Ο σύνδικος πτώχευσης της Régie δηλώνει ότι δεν θα μετάσχει στη διαδικασία.
- 17 Η HSPR επικαλείται την ιδιότητά της ως νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου και θεωρεί ότι δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του νόμου της 16ης Μαρτίου 1971 σχετικά με την εργασία («Loi du 16 mars 1971 sur le travail»), αλλά σε αυτό του νόμου της 14ης Δεκεμβρίου 2000, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας στον δημόσιο τομέα («Loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public»), ο οποίος δεν προβλέπει την καταβολή υπερωριών ή πρόσθετης αμοιβής πέραν των μισθών.
- 18 Επιπλέον, ισχυρίζεται ότι δεν προσκομίστηκαν επαρκείς αποδείξεις ως προς τις υπερωρίες, παρότι μάλιστα δεν μπορεί να προσαφθεί στην HSPR έλλειψη συστήματος μετρήσεως του ημερήσιου χρόνου εργασίας, αφού τέτοιο σύστημα υπάρχει στην HSPR και χρησιμοποιείται εδώ και πολλά χρόνια στο πλαίσιο της λειτουργίας της.
- 19 Επικουρικώς, δεν υφίσταται, κατά την άποψή της, αδικαιολόγητος πλουτισμός.

4. Η εκτίμηση του tribunal de travail (δικαστηρίου εργατικών διαφορών, Βέλγιο)

- 20 Με βάση τη νομολογία του Δικαστηρίου (βλ. σημείο 2.1.4 ως άνω), το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι δεν ευσταθεί ο ισχυρισμός της HSPR ότι είναι άνευ σημασίας για την προκειμένη υπόθεση τα συμπεράσματα που αντλούνται από την απόφαση της 14ης Μαΐου 2019 [απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, Federaci3n de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) κατά Deutsche Bank SAE, C-55/18, EU:C:2019:402] επειδή η παρούσα διαδικασία είχε κινηθεί σε προγενέστερο χρόνο.

Το αιτούν δικαστήριο απορρίπτει, επίσης, τον ισχυρισμό της HSPR ότι η ίδια δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του νόμου της 16ης Μαρτίου 1971 σχετικά με την εργασία. Πράγματι, το άρθρο 1 του προαναφερθέντος νόμου ορίζει το υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής του, το οποίο καταλαμβάνει τους εργοδότες και τους εργαζομένους -εν προκειμένω, την HSPR και τον εναγόμενο αντιστοίχως- ενώ το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο α', εξαιρεί από το πεδίο εφαρμογής του -μόνο ως προς ορισμένες διατάξεις του νόμου- «τα πρόσωπα που απασχολούνται από το Κράτος, τις επαρχίες, τις κοινότητες, τους δημόσιους φορείς που εξαρτώνται από αυτές και τους οργανισμούς κοινής ωφέλειας, εκτός εάν απασχολούνται από εγκαταστάσεις που ασκούν βιομηχανική ή εμπορική δραστηριότητα ή από εγκαταστάσεις που παρέχουν υγειονομική περίθαλψη,

πρόληψη και μέριμνα.» Η HSPR, ως συνεταιριστική εταιρία περιορισμένης ευθύνης, δεν εμπίπτει σε καμία από τις ως άνω κατηγορίες.

Με βάση τις διατάξεις του δικαίου της Ένωσης, το αιτούν δικαστήριο υπενθυμίζει ότι οι οδηγίες έχουν μόνον κάθετο άμεσο αποτέλεσμα και, ως εκ τούτου, δεν είναι αντιτάξιμες μεταξύ ιδιωτών. Γεγονός πάντως είναι ότι, σε περίπτωση που τα κράτη μέλη δεν τηρούν υποχρέωση που υπέχουν από οδηγία -όπως, στην υπό κρίση υπόθεση, όπου το Βέλγιο δεν επιβάλλει γενικώς «στους εργοδότες την υποχρέωση να εφαρμόζουν σύστημα μετρήσεως του ημερήσιου χρόνου εργασίας κάθε εργαζομένου»- εναπόκειται στα εθνικά δικαστήρια να λαμβάνουν ειδικά μέτρα -καθόσον ο Βέλγος δικαστής δεν μπορεί να αποφανθεί κατά τρόπο γενικό και αφηρημένο- προς επίτευξη του προβλεπόμενου από την οδηγία αποτελέσματος, μεταξύ άλλων και μέσω μεταστροφής της νομολογίας τους.

Το Δικαστήριο επισήμανε ειδικότερα ότι ο εργαζόμενος, ως ασθενέστερο μέρος της σχέσης, μπορεί να «αποτραπεί από το να προβάλλει ρητώς τα δικαιώματά του έναντι του εργοδότη του, εφόσον η διεκδίκηση των δικαιωμάτων αυτών ενδέχεται να τον εκθέσει στη λήψη μέτρων, εκ μέρους του εργοδότη, ικανών να επηρεάσουν τη σχέση εργασίας εις βάρος του εν λόγω εργαζομένου» [απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) κατά Deutsche Bank SAE, C-55/18, EU:C:2019:402, σκέψη 45].

Αυτό ισχύει κατά μείζονα λόγο ως προς τις υπερωρίες, σε σχέση με τις οποίες οι εργοδότες αντιτάσσουν συστηματικά, όπως η HSPR εν προκειμένω, τον μονομερή χαρακτήρα τους, ήτοι ότι δεν είχε συμφωνηθεί ρητώς κάτι σχετικό.

Πράγματι, «ελλείπει τέτοιου συστήματος [εξατομικευμένου ελέγχου του ημερήσιου χρόνου εργασίας κάθε εργαζομένου], είναι αδύνατο να διαπιστωθεί με αντικειμενικό και αξιόπιστο τρόπο ο αριθμός των ωρών εργασίας του εργαζομένου, καθώς και η χρονική κατανομή τους, ή των ωρών εργασίας που πραγματοποιήθηκαν καθ' υπέρβαση του κανονικού ωραρίου εργασίας, ως υπερωρίες» [απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) κατά Deutsche Bank SAE, C-55/18, EU:C:2019:402, σκέψη 47].

Εν προκειμένω, το αιτούν δικαστήριο συμπεραίνει ότι ο μοναδικός τρόπος για να διασφαλιστεί η αποτελεσματική εφαρμογή του κανόνα, ελλείψει εφαρμογής από τον εργοδότη αξιόπιστου συστήματος μετρήσεως του ημερήσιου χρόνου εργασίας κάθε εργαζομένου, συνίσταται στην αντιστροφή του βάρους απόδειξης, το ζήτημα όμως αυτό υπερβαίνει μια ενδεχόμενη μεταστροφή της νομολογίας, δεδομένου ότι το βάρος απόδειξης ρυθμίζεται από το νόμο, και συγκεκριμένα από το άρθρο 1315 του αστικού κώδικα, όπου ορίζεται ότι «όποιος αξιώνει την εκπλήρωση της ενοχής οφείλει να αποδείξει την ύπαρξή της.»

Βεβαίως, το άρθρο 8.4 του νέου βιβλίου VII του αστικού κώδικα, ενώ διατηρεί σε ισχύ τον κανόνα αυτό ως γενική αρχή, επιτρέπει συγχρόνως στον δικαστή να ορίζει «με ειδικά αιτιολογημένη απόφαση, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, ποιος

φέρει το βάρος απόδειξης, σε περίπτωση που η εφαρμογή των κανόνων που προβλέπονται στα προηγούμενα εδάφια θα υπερέβαινε προφανώς τα όρια του ευλόγου. Ο δικαστής μπορεί να κάνει χρήση της δυνατότητας αυτής μόνον εάν έχει διατάξει όλα τα χρήσιμα για τη διεξαγωγή των αποδείξεων μέτρα και έχει εξασφαλίσει τη συνεργασία μεταξύ των διαδίκων κατά την αποδεικτική διαδικασία, δίχως εντούτοις να προκύψουν επαρκείς αποδείξεις», οπότε μέσω της νέας ρύθμισης μπορεί να διασφαλιστεί η αποτελεσματική εφαρμογή των ευρωπαϊκών διατάξεων, πλην όμως αυτή θα τεθεί σε ισχύ την 1η Νοεμβρίου 2020.

Κατά συνέπεια, το αιτούν δικαστήριο κρίνει απαραίτητο να υποβάλει στο Δικαστήριο προδικαστικό ερώτημα σχετικά με τη συμβατότητα προς το δίκαιο της Ένωσης του κανόνα του εθνικού δικαίου που ρυθμίζει το βάρος απόδειξης των ωρών υπερωριακής απασχόλησης και νυχτερινής εργασίας, δεδομένου ότι το κράτος μέλος δεν έχει επιβάλει στους εργοδότες την υποχρέωση να εφαρμόζουν αντικειμενικό, αξιόπιστο και ευχερές προσβάσιμο σύστημα μετρήσεως του ημερήσιου χρόνου εργασίας κάθε εργαζομένου.

5. Το προδικαστικό ερώτημα

Το tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles (δικαστήριο εργατικών διαφορών της Brabant Wallon, τμήμα Nivelles, Βέλγιο) υποβάλλει στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Έχουν τα άρθρα 3, 5 και 6 της οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, σε συνδυασμό με το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και με το άρθρο 4, παράγραφος 1, το άρθρο 11, παράγραφος 3, και το άρθρο 16, παράγραφος 3, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 12ης Ιουνίου 1989, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία -στο μέτρο που αντιτίθενται σε ρύθμιση κράτους μέλους η οποία δεν επιβάλλει στους εργοδότες την υποχρέωση να εφαρμόζουν σύστημα μετρήσεως του ημερήσιου χρόνου εργασίας κάθε εργαζομένου [απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, Federaci3n de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) κατά Deutsche Bank SAE, C-55/18, EU:C:2019:402]- την έννοια ότι αντιβαίνει στις διατάξεις αυτές νομοθεσία κράτους μέλους, όπως εν προκειμένω το άρθρο 1315 του βελγικού αστικού κώδικα, που επιβάλλει σε όποιον αξιώνει την εκπλήρωση της ενοχής να αποδεικνύει την ύπαρξή της, αλλά δεν προβλέπει αντιστροφή του βάρους απόδειξης στην περίπτωση κατά την οποία εργαζόμενος επικαλείται υπέρβαση του κανονικού ωραρίου εργασίας, ενώ:

- η ίδια εθνική νομοθεσία, εν προκειμένω η βελγική, δεν επιβάλλει στους εργοδότες την υποχρέωση να εφαρμόζουν ένα αξιόπιστο σύστημα μετρήσεως του ημερήσιου χρόνου εργασίας κάθε εργαζομένου·

- και ο εργοδότης δεν έχει θέσει σε εφαρμογή με δική του πρωτοβουλία ένα τέτοιο σύστημα·
- με αποτέλεσμα να καθίσταται αδύνατο για τον εργαζόμενο να αποδείξει την υπέρβαση του ωραρίου;»

ΕΓΓΡΑΦΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ