

C-104/20. sz. ügy**Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemről a Bíróság eljárási szabályzata
98. cikkének (1) bekezdése alapján készített összefoglalás****A benyújtás napja:**

2020. február 27.

A kérdést előterjesztő bíróság:

Tribunal du travail de Nivelles (Belgium)

Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:

2020. január 9.

Felperes:

SD

Alperesek:

Habitations sociales du Roman Païs SCRL

TE, mint a Régie des Quartiers de Tubize ASBL felszámolója

1. A jogvita tárgya és az alapul szolgáló tények

- 1 SD 1995. október 15. óta dolgozott egy háromoldalú megállapodás keretében az Habitations sociales du Roman Païs (a továbbiakban: HSRP) közszolgáltatási lakásépítő társaságnál és a Régie de Quartier de Tubize (a továbbiakban: Régie) nonprofit szervezetnél.
- 2 2016. január 11-én SD munkaszerződése azonnali hatállyal megszűnt.
- 3 2017. január 10-i keresetlevelével SD a munkaügyi bírósághoz fordult. Lényegében azt állítja, hogy a szerződés során részére fizetett díjazás, és ebből következően a szerződés idő előtti felmondása miatt részére fizetett kártérítés elégtelen, a túlórák és az éjszaka végzett munka díjazása elmaradt, valamint, hogy a munkaviszonyának megszüntetése visszaélészerű.
- 4 A munkaügyi bíróság tisztáz bizonyos nézetkülönbségeket a felek között (a munkaviszony minősítése, a HSRP és a Régie egyetemleges felelőssége, a szerződés idő előtti felmondása miatti kártérítés, a visszalészerű elbocsátás miatti

kártérítés), és az SD-nek járó díjhátralék végleges összegének meghatározása érdekében bizonyítást rendel el.

- 5 A Régie 2019. május 13-án csődöt jelentett be.
- 6 Az SD által teljesített túlórákért és éjszakai munkavégzésért járó elmaradt díjazás kifizetését illetően egyébiránt a munkaügyi bíróság felveti azt a kérdést, hogy a túlórákra és az éjszakai munkavégzésre vonatkozó bizonyítási terhet szabályozó nemzeti jogszabály megfelel-e az uniós jognak, és úgy határoz, hogy előzetes döntéshozatal céljából kérdést terjeszt a Bíróság elé.

2. A szóban forgó rendelkezések

2.1. Az uniós jog

2.1.1. Az Európai Unió Alapjogi Chartája

- 7 A Charta 31. cikkének (2) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„Minden munkavállalónak joga van a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.”

2.1.2. A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2003. L 299., 9. o., magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet 4. kötet, 381. o., helyesbítés: HL 2020. L 92., 22. o.)

- 8 A „Napi pihenőidő” címet viselő 3. cikk a következőképpen rendelkezik:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót 24 órás időtartamonként 11 összefüggő órából álló minimális napi pihenőidő illessen meg.”

- 9 A „Heti pihenőidő” címet viselő 5. cikk a következőképpen rendelkezik:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót hétnaponként 24 órás minimális, megszakítás nélküli pihenőidő, továbbá a 3. cikkben említett 11 órás napi pihenőidő illessen meg.

Ha azt objektív, műszaki vagy munkaszervezési feltételek indokolják, a minimális 24 órás pihenőidő alkalmazható.”

- 10 A „Maximális heti munkaidő” címet viselő 6. cikk a következőképpen rendelkezik:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmével összhangban:

a) a heti munkaidő időtartamát törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezések, kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által megkötött megállapodások útján korlátozzák;

b) hétnapos időtartamokban az átlagos munkaidő, a túlórákat is beleértve, ne haladja meg a 48 órát.”

2.1.3. A munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 12-i 89/391/EGK tanácsi irányelv (HL 1989. L 183., 1. o., magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 349. o.)

11 A 4. cikk (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a munkáltatókat, a munkavállalókat és a munkavállalók képviselőit az ezen irányelv végrehajtásához szükséges jogszabályoknak vessék alá.”

12 A 11. cikk (3) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„A munkavállalók biztonsága és egészsége védelmének különleges feladatát ellátó képviselőknek jogukban áll megkérni a munkáltatót a megfelelő intézkedések megtételére, és hozzá javaslatokat benyújtani a munkavállalókat fenyegető veszélyek mérséklése, illetve a veszélyforrások eltávolítása céljából.”

13 A 16. cikk (3) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„Ennek az irányelvnek a rendelkezései teljes mértékben alkalmazandók az egyedi irányelvek által érintett minden területen, az egyedi irányelvekben foglalt szigorúbb, illetve különös rendelkezések sérelme nélkül.”

2.1.4. A Bíróság ítélkezési gyakorlata

2019. május 14-i CCOO ítélet (C-55/18, EU:C:2019:402)

Ebben az ítéletben a Bíróság megállapította, hogy „[a] munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 3., 5. és 6. cikkét, az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdésével, valamint a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 12-i 89/391/EGK tanácsi irányelv 4. cikkének (1) bekezdésével, 11. cikkének (3) bekezdésével és 16. cikkének (3) bekezdésével összefüggésben úgy kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes egy olyan tagállami szabályozás, amely, annak a nemzeti ítélkezési gyakorlatbeli értelmezése szerint, nem ír elő a munkáltatók számára arra vonatkozó kötelezettséget, hogy hozzanak létre az egyes munkavállalók által teljesített tényleges napi munkaidő mérését lehetővé tévő rendszert.”

A Bíróság arra is rámutatott, hogy „[e] tekintetben nincs hatással az, hogy a jelen esetben a spanyol jog által előírt heti maximális munkaidő, amint azt a spanyol kormány állítja, kedvezőbb a munkavállalókra nézve, mint amelyet a 2003/88 irányelv 6. cikkének b) pontja előír. Ettől még ugyanis, amint azt egyébiránt ugyanezen kormány hangsúlyozta, az e területen elfogadott nemzeti rendelkezések részt vesznek az említett irányelvnek a belső jogba való átültetésében, amelynek tiszteletben tartását a tagállamoknak biztosítaniuk kell az e célból szükséges részletes szabályok elfogadásával. Egyébként, a teljesített napi munkaidő tartamának mérését lehetővé tevő rendszer hiányában ugyancsak nehéz, ha nem lehetetlen a munkavállaló számára a gyakorlatban a maximális heti munkaidő tényleges tiszteletben tartásának biztosítása, függetlenül annak tartamától” (51. pont).

A Bíróság ugyanígy hozzátette, hogy „[k]övetkezésképpen a 2003/88 irányelv által előírt jogok és a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében biztosított alapvető jog hatékony érvényesülésének biztosítása céljából a tagállamoknak elő kell írniuk a munkáltatók számára olyan objektív, megbízható és hozzáférhető rendszer létrehozását, amely lehetővé teszi az egyes munkavállalók által teljesített napi munkaidő tartamának mérését (60. pont).

E tekintetben a nemzeti bíróság szerepét illetően a Bíróság a következőket pontosította:

„Végül emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlattal összhangban, a tagállamok irányelvből eredő kötelezettsége az abban előírt eredmény elérésére az EUSZ 4. cikk (3) bekezdése szerinti azon feladatuk fényében, hogy megtegyék a megfelelő általános vagy különös intézkedéseket e kötelezettség teljesítésének biztosítása érdekében, ezen tagállamok minden hatóságára vonatkozik, beleértve hatáskörük keretén belül az igazságszolgáltatás szerveit is (lásd különösen: 2016. április 19-i DI ítélet, C-441/14, EU:C:2016:278, 30. pont; 2018. december 13-i Hein ítélet, C-385/17, EU:C:2018:1018, 49. pont)”.

Ebből következik, hogy a nemzeti jog értelmezésére hivatott nemzeti bíróságnak e jog alkalmazása során figyelembe kell vennie e jog szabályainak összességét, és az e jog által elfogadott értelmezési módszereket kell alkalmaznia azért, hogy azt a lehető legnagyobb mértékben a szóban forgó irányelv szövege és célja alapján értelmezze, annak érdekében, hogy elérje az irányelv által meghatározott eredményt, és ily módon megfeleljen az EUMSZ 288. cikk harmadik bekezdésének (2016. április 19-i DI ítélet, C-441/14, EU:C:2016:278, 31. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

Az uniós joggal összhangban álló értelmezés követelménye a nemzeti bíróságok azon kötelezettségével jár, hogy adott esetben módosítaniuk kell az állandó ítélkezési gyakorlatot, amennyiben az a nemzeti jognak valamely irányelv céljaival összeegyeztethetetlen értelmezésén alapul (2016. április 19-i DI ítélet, C-441/14, EU:C:2016:278, 33. pont, 2018. április 17-i Egenberger ítélet, C-414/16,

EU:C:2018:257, 72. pont; 2018. szeptember 11-i IR ítélet, C-68/17, EU:C:2018:696, 64. pont).” (68-70. pont).

A 2018. február 21-i Matzak ítélet (C-518/15, EU:C:2018:82)

A kérdést előterjesztő bíróság emlékeztet arra is, hogy a Bíróság megállapította, hogy a tagállamok nem fogadhatnak el a munkaidőnek a 2003/88 irányelv 2. cikkében meghatározott fogalmánál kevésbé megszorító fogalom-meghatározást (2018. február 21-i C-518/15. sz., Ville de Nivelles kontra Rudy Matzak ítélet).

2.2. A nemzeti jog

- 14 A belga code civil (polgári törvénykönyv) 1315. cikke a következőképpen rendelkezik:

„A kötelem fennállását annak kell bizonyítania, aki annak teljesítését követeli.

Fordított esetben: annak, aki azt állítja, hogy a kötelem alól mentesült, igazolnia kell a kifizetést, vagy azt a körülményt, amely a kötelemnek megszűnéséhez vezetett.”

3. A felek álláspontja

- 15 SD úgy véli, hogy a túlórákért és az éjszaka végzett munkáért járó díjazásra jogosult. A bizonyítást illetően az általa előterjesztett iratokra, valamint a 2003/88 irányelv rendelkezéseire és a Chartának a 2019. május 14-i CCOO ítélet (C-55/18, EU:C:2019:402) fényében értelmezett 31. cikkének (2) bekezdésére hivatkozik. Másodlagosan, amennyiben a túlórákért és az éjszaka végzett munkáért járó díjazásra nem jogosult, úgy véli, hogy az alpereseket azon gazdagodás részére történő megtérítésére kell kötelezni, amelyet ugyanezen órák során az általa teljesített munka révén szereztek.
- 16 A Régie felszámolója jelzi, hogy nem lép be az eljárásba.
- 17 A HSRP a közjogi jogi személy jogállására hivatkozik, és úgy véli, hogy nem a munkáról szóló 1971. március 16-i törvény hatálya tartozik, hanem kizárólag a munkaidőnek a közszférában történő szervezéséről szóló, 2000. december 14-i törvény hatálya alá, amely nem írja elő a túlórák vagy a bérpótlék kifizetését.
- 18 Végeredményben e túlórákat nem bizonyították, amennyiben a HSRP-vel szemben nem lehet kifogásolni, hogy ne rendelkezne a munkaidő mérésére szolgáló rendszerrel, amely e szervezetnél több éve létezik.
- 19 Másodlagosan, nem történt jogalap nélküli gazdagodás.

4. A munkaügyi bíróság által lefolytatott értékelés

- 20 A Bíróság ítélkezési gyakorlatára támaszkodva (lásd a fenti 2.1.4. pontot) a kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy a HSRP feltevése – amely szerint a 2019. május 14-i CCOO ítéletből (C-55/18, EU:C:2019:402) eredő iránymutatás irreleváns, mivel a jelen eljárást korábban indították –, nem állja ki a vizsgálat próbáját.

A kérdést előterjesztő bíróság azon állítást is cáfolja, amely szerint a HSRP nem tartozik a munkáról szóló 1971. március 16-i törvény hatálya alá. E törvény 1. cikke ugyanis meghatározza a személyi hatályát, vagyis a munkáltatókat és a munkavállalókat – amely a HSRP, illetve a felperes –, míg a 3. cikke (1) bekezdésének 1) pontja – csupán a törvény egyes részeire vonatkozóan – kizárja a hatálya alól „*az állam, a tartományok, a települések, az állami intézmények által alkalmazott személyeket, és a közérdekű szervezetek által alkalmazott személyeket, kivéve ha őket ipari vagy kereskedelmi tevékenységet gyakorló intézmények, vagy az egészségügyi, megelőzési vagy higiéniai szolgáltatást nyújtó intézmények foglalkoztatják*”. A HSRP egyik kategóriába sem tartozik, mivel ez egy korlátolt felelősségű szövetkezeti társaság (société coopérative à responsabilité limitée, SCRL).

Az európai normákat illetően a kérdést előterjesztő bíróság emlékeztet arra, hogy az irányelvek csak vertikális közvetlen hatállyal rendelkeznek, így magánszemélyek közötti viszonyban nem lehet rájuk hivatkozni. Mindazonáltal, amennyiben az állam számára előírt kötelezettséget nem tartják be – mint a jelen esetben, ugyanis Belgium nem ír elő általános jelleggel „*a munkáltatók számára arra vonatkozó kötelezettséget, hogy hozzanak létre az egyes munkavállalók által teljesített tényleges napi munkaidő mérését lehetővé tévő rendszert*” – a bíróságok feladata az egyedi intézkedések meghozatala, mivel a belga bíróság nem hozhat határozatot általános és elvont rendelkezéssel az irányelv által meghatározott eredmény elérése érdekében, különösen az ítélkezési gyakorlat megváltoztatása révén.

A Bíróság ugyanis konkrétan kiemelte, hogy a munkavállaló gyengébb pozíciója olyan jellegű, hogy „*eltántoríthatja a jogainak a munkáltatójával szembeni kifejezett érvényesítésétől, mivel különösen e jogok követelésével olyan munkáltatói intézkedések meghozatalát kockáztatja, amelyek a munkaviszonyt az ő kárára befolyásolhatják*” (2019. május 14-i CCOO ítélet C-55/18, EU:C:2019:402, 45. pont).

Ez különösen igaz a túlórák tekintetében, amellyel szemben a munkáltatók rendszeresen azt hozzák fel, amint azt a HSRP is teszi, hogy a kimutatás egyoldalú, sőt azt is, hogy arról nem állapodtak meg kifejezetten.

Ugyanis „*ilyen rendszer hiányában nem lehet objektív és megbízható módon meghatározni sem a munkavállaló által ekként teljesített órákat és azok időbeni*

eloszlását, sem a rendes munkaidőn túl, túlmunkaként teljesített órák számát.” (2019. május 14-i CCOO ítélet C-55/18, EU:C:2019:402, 47. pont).

A jelen esetben a kérdést előterjesztő bíróság megállapítja, hogy a norma tényleges érvényesülése biztosításának egyetlen módja a bizonyítási teher megfordítása, ha nincs a munkáltató által bevezetett, a munkaidőt mérő megbízható rendszer, és hogy e kérdés túllép az ítélkezési gyakorlat megfordításának kérdésén, mivel a bizonyítási terhet a törvény szabályozza, pontosabban a Code civil 1315. cikke, amelynek értelmében a kötelezettség fennállását annak kell bizonyítania, aki annak teljesítését követeli.

Kétségtelen, hogy a Code civil új VII. könyvének ezen elvi szabályt fenntartó 8.4. cikke lehetővé teszi a bíróság számára, hogy *„kivételes körülmények között, külön erre a kérdésre vonatkozó indokolást tartalmazó ítélettel meghatározza, hogy kit terhel a bizonyítás, amennyiben az előbbi albekezdésekben kimondott szabályok alkalmazása nyilvánvalóan észszerűtlen lenne. A bíróság csak akkor élhet e lehetőséggel, ha valamennyi szükséges bizonyítást elrendelte és gondoskodott arról, hogy a felek együttműködjenek a bizonyításfelvételnél, azonban nem gyűlt össze elegendő bizonyíték”*, tehát az európai norma tényleges érvényesülését biztosítja, azonban e rendelkezés csak 2020. november 1-jén lép hatályba.

Következésképpen a kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy előzetes döntéshozatal céljából kérdést kell terjeszteni a Bíróság elé a túlórák és az éjszakai munkavégzés bizonyítási terhére vonatkozó belső jogi norma uniós joggal való összeegyeztethetőségét illetően, amennyiben a tagállam nem írta elő a munkáltatók számára olyan objektív, megbízható és hozzáférhető rendszer létrehozását, amely lehetővé teszi az egyes munkavállalók által teljesített napi munkaidő tartamának mérését.

5. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

A tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles (Vallon-Brabant munkaügyi bíróság, nivelles-i kollégium, Belgium), előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 3., 5. és 6. cikkét, összhangban az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdésével, valamint a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 12-i 89/391/EGK tanácsi irányelv 4. cikkének (1) bekezdésével, 11. cikkének (3) bekezdésével és 16. cikkének (3) bekezdésével – amennyiben ezekkel ellentétes valamely olyan tagállami szabályozás, amely nem ír elő a munkáltatók számára arra vonatkozó kötelezettséget, hogy hozzanak létre az egyes munkavállalók által teljesített tényleges napi munkaidő mérését lehetővé tévő rendszert (2019. május 14-i C-55/18. sz. ítélet) – úgy kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes, hogy

valamely nemzeti szabályozás, a jelen esetben a belga Code civil 1315. cikke, amely szerint a kötelezettség fennállását annak kell bizonyítania, aki annak teljesítését követeli, ne írja elő a bizonyítási teher megfordítását, ha a munkavállaló a rendes munkaidejének túllépésére hivatkozik, amennyiben:

- ugyanezen nemzeti szabályozás, a jelen esetben a belga jogszabály, nem ír elő a munkáltatók számára arra vonatkozó kötelezettséget, hogy hozzanak létre az egyes munkavállalók által teljesített tényleges napi munkaidő mérését lehetővé tévő megbízható rendszert;
- és a munkáltató önként nem hozott létre ilyen rendszert;
- így a munkavállaló gyakorlatilag nem tudja bizonyítani e túllépést?”