

Byla C-104/20**Prašymo priimti prejudicinį sprendimą santrauka pagal Teisingumo Teismo procedūros reglamento 98 straipsnio 1 dalį****Gavimo data:**

2020 m. vasario 27 d.

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas:

Tribunal du travail de Nivelles (Belgija)

Sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priėmimo data:

2020 m. sausio 9 d.

Ieškovas:

SD

Atsakovai:

Habitations sociales du Roman Païs SCRL

TE, veikiantis kaip *Régie des Quartiers de Tubize ASBL* bankroto administratorius

1. Bylos dalykas ir faktinės aplinkybės

- 1 SD nuo 1995 m. spalio 15 d. dirbo pagal trišalę sutartį, sudarytą su viešąsias paslaugas teikiančia būstų bendrove *Habitations sociales du Roman Païs* (toliau – HSRP) ir pelno nesiekiančia asociacija *Régie de Quartier de Tubize* (toliau – *Régie*).
- 2 2016 m. sausio 11 d. SD darbo sutartis buvo nutraukta ir nustojo galioti tą pačią dieną.
- 3 2017 m. sausio 10 d. SD pareiškė ieškinį *tribunal de travail* (darbo bylų teismas). Jis iš esmės nurodė, kad pagal sutartį jam sumokėtas nepakankamas darbo užmokestis ir atitinkamai nepakankama kompensacinė išmoka už išpėjimo apie atleidimą iš darbo laikotarpį, kad buvo nesumokėtas darbo užmokestis už viršvalandžius ir darbą naktį, taip pat tai, kad jo atleidimas yra neteisėtas.

- 4 Darbo bylų teismas išsprendė keletą klausimų, dėl kurių nesutarė bylos šalys (dėl darbo santykių kvalifikavimo, solidarios HSRP ir *Régie* atsakomybės, kompensacinės išmokos už įspėjimo apie atleidimą iš darbo laikotarpį, kompensacijos už neteisėtą atleidimą iš darbo) ir nurodė imtis pasirengimo nagrinėti bylą priemonių, kad būtų nustatyta galutinė SD priklausanti neišmokėto darbo užmokesčio suma.
- 5 2019 m. gegužės 13 d. buvo paskelbtas *Régie* bankrotas.
- 6 Be to, dėl nesumokėto darbo užmokesčio už SD išdirbtus viršvalandžius ir darbą naktį sumokėjimo darbo bylų teismui kilo klausimas, ar nacionalinės teisės aktai, susiję su viršvalandžių ir darbo naktį įrodinėjimo pareiga, atitinka Sąjungos teisę, ir jis nusprendė pateikti prejudicinį klausimą Teisingumo Teismui.

2. Nagrinėjamos nuostatos

2.1. Sąjungos teisė

2.1.1. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija

- 7 Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje nustatyta:

„Kiekvienas darbuotojas turi teisę į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, teisę į dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas.“

2.1.2. 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 381).

- 8 3 straipsnyje „Dienos poilsis“ nurodyta:

„Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 11 valandų nepertraukiamo kasdienio poilsio laiką per parą.“

- 9 5 straipsnyje „Savaitės poilsio laikas“ numatyta:

„Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad per kiekvieną septynių dienų laikotarpį kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 24 valandų nepertraukiamo poilsio laiką ir 3 straipsnyje nurodomas 11 kasdienio poilsio valandų.

Jei to reikia dėl objektyvių arba techninių, arba darbo organizavimo priežasčių, galima taikyti minimalų 24 valandų poilsio laiką.“

- 10 6 straipsnyje „Maksimalus savaitės darbo laikas“ nustatyta:

„Valstybės narės imasi priemonių užtikrinti, kad, atsižvelgiant į būtinybę garantuoti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą:

a) savaitės darbo laikas būtų apribotas įstatymais ar kitais teisės aktais arba kolektyvinėmis sutartimis ar darbdavių ir darbuotojų susitarimais;

b) vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį nebūtų ilgesnis kaip 48 valandos.“

2.1.3. 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (OL L 183, 1989, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 349).

11 4 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta:

„Valstybės narės imasi būtinų priemonių, kad užtikrintų, jog darbdaviai, darbuotojai ir darbuotojų atstovai laikytųsi teisinių nuostatų, būtinų šiai direktyvai įgyvendinti.“

12 11 straipsnio 3 dalyje numatyta:

„Darbuotojų atstovai, atsakingi už darbuotojų saugą ir sveikatą, turi teisę prašyti darbdavį imtis atitinkamų priemonių ir teikti jam pasiūlymus darbuotojams kylančiam pavojui sumažinti ir (arba) pašalinti pavojaus šaltinius.“

13 16 straipsnio 3 dalyje nustatyta:

„Šios direktyvos nuostatos visapusiškai taikomos visoms sritims, nurodytoms atskirose direktyvose, nepažeidžiant griežtesnių ir (arba) specialių nuostatų, pateiktų tose atskirose direktyvose.“

2.1.4. Teisingumo Teismo jurisprudencija

2019 m. gegužės 14 d. Sprendimas CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402)

Šiame sprendime Teisingumo Teismas nusprendė, kad „2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 3, 5 ir 6 straipsniai, siejami su Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalimi ir 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyvos 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo 4 straipsnio 1 dalimi, 11 straipsnio 3 dalimi ir 16 straipsnio 3 dalimi, turi būti aiškinami taip, kad pagal juos draudžiami valstybės narės teisės aktai, kurie, kaip matyti iš nacionalinio teismo pateikto jų išaiškinimo, nenumato darbdavių pareigos įdiegti sistemą, leidžiančią apskaičiuoti kiekvieno darbuotojo atlikto kasdienio darbo laiko trukmę.“

Jis taip pat nurodė, kad „[š]iuo klausimu nesvarbi aplinkybė, kad nagrinėjamu atveju <...> nustatyta maksimali savaitės darbo trukmė yra <...> palankesnė

darbuotojui nei ta, kuri numatyta Direktyvos 2003/886 straipsnio b punkte. Vis dėlto <...> šioje srityje priimtomis nacionalinės teisės nuostatomis į vidaus teisę perkeliama minėta direktyva, kurios laikymąsi valstybės narės privalo užtikrinti priimdamos tam būtinas priemones. Nesant sistemos, leidžiančios apskaičiuoti kasdienio darbo laiko trukmę, yra itin sudėtinga ar net praktiškai neįmanoma darbuotojams užtikrinti, kad būtų faktiškai paisoma maksimalios savaitės darbo trukmės, nesvarbu, kokia ji būtų“ (51 punktas).

Jis taip pat pažymėjo: „Todėl, siek[damas] užtikrinti Direktyvoje 2003/88 numatytą teisių ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje numatytos pagrindinės teisės veiksmingumą, valstybės narės privalo įpareigoti darbdavius įdiegti objektyvią, patikimą ir prieinamą sistemą, leidžiančią apskaičiuoti kiekvieno darbuotojo atlikto kasdienio darbo laiko trukmę.“ (60 punktas).

Šiuo klausimu ir, kiek tai susiję su nacionalinių teismų vaidmeniu, Teisingumo Teismas nurodė:

„Svarbu pažymėti, kad pagal suformuotą jurisprudenciją valstybėms narėms pagal direktyvą kylanti pareiga pasiekti joje numatytą rezultatą ir ESS 4 straipsnio 3 dalyje numatyta pareiga imtis visų bendrų ar specialių priemonių, kad būtų užtikrintas šios pareigos įvykdymas, taikomos visoms valstybių narių valdžios institucijoms, įskaitant teismus pagal jų kompetenciją (2016 m. balandžio 19 d. Sprendimo *DI*, C-441/14, EU:C:2016:278, 30 punktas ir 2018 m. gruodžio 13 d. Sprendimo *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, 49 punktas).

Taigi taikydami nacionalinę teisę nacionaliniai teismai turi ją aiškinti atsižvelgdami į šios teisės normų visetą ir taikyti joje pripažintus aiškinimo metodus taip, kad ši teisė būtų išaiškinta kuo labiau atsižvelgiant į atitinkamos direktyvos tekstą ir į jos tikslą, kad būtų pasiektas joje numatytas rezultatas ir taip būtų laikomasi SESV 288 straipsnio trečios pastraipos (2016 m. balandžio 19 d. Sprendimo *DI*, C-441/14, EU:C:2016:278, 31 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

Sąjungos teisę atitinkančio aiškinimo reikalavimas apima nacionaliniams teismams nustatytą pareigą prireikus pakeisti suformuotą nacionalinę teismų praktiką, jeigu paaiškėja, kad ji pagrįsta su direktyvos tikslais nesuderinamu nacionalinės teisės išaiškinimu (2016 m. balandžio 19 d. Sprendimo *DI*, C-441/14, EU:C:2016:278, 33 punktas; 2018 m. balandžio 17 d. Sprendimo *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, 72 punktas ir 2018 m. rugsėjo 11 d. Sprendimo *IR*, C-68/17, EU:C:2018:696, 64 punktas).“ (68–70 punktai).

2018 m.vasario21 d. Sprendimas *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82)

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas taip pat primena, kad Teisingumo Teismas yra nusprendęs, jog valstybės narės negali nustatyti platesnės darbo laiko apibrėžties nei nurodyta Direktyvos 2003/88 2 straipsnyje (2018 m.vasario21 d. Sprendimas *Ville de Nivelles / Rudy Martzak*, C-518/15).

2.2. Nacionalinė teisė

- 14 *Code civil belge* (Belgijos civilinis kodeksas) 1315 straipsnyje nustatyta:

„Tas, kas reikalauja įvykdyti prievolę, turi įrodyti, kad ji egzistuoja.

Atitinkamai tas, kas tvirtina įvykdęs prievolę, turi įrodyti, kad atliko mokėjimą arba veiksmą, kuriuo įvykdė prievolę.“

3. Šalių pozicijos

- 15 SD mano, kad neišmokėtas darbo užmokestis už viršvalandžius ir darbą naktį turi būti jam sumokėtas. Šį reikalavimą jis grindžia savo pateiktais įrodymais, taip pat Direktyvos 2003/88 nuostatomis ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalimi, aiškinamomis atsižvelgiant į 2019 m. gegužės 14 d. Sprendimą *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:402). Nepatenkinus šio reikalavimo, jei bus pripažinta, kad jam nepriklauso joks neišmokėtas darbo užmokestis už viršvalandžius ir darbą naktį, jis mano, kad iš atsakovų turi būti priteista suma, lygi nepagrįsto praturtėjimo, patirto dėl per tą patį laiką atliko darbo, sumai.
- 16 *Régie* bankroto administratorius nurodo, kad neturi teisinio suinteresuotumo byloje.
- 17 HSRP remiasi savo, kaip viešosios teisės reglamentuojamo juridinio asmens, statusu ir mano, kad jai taikomas ne *loi du 16 mars 1971 sur le travail* (1971 m. kovo 16 d. Darbo įstatymas), o tik *loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public* (2000 m. gruodžio 14 d. Įstatymas, kuriuo nustatomi tam tikri darbo laiko organizavimo viešajame sektoriuje aspektai), kuriame nenumatyta mokėti už viršvalandžius ar darbo užmokesčio priedą.
- 18 Be to, nepateikta įrodymų dėl šių viršvalandžių ir negalima kaltinti HSRP dėl to, kad ji neturi darbo laiko apskaitos sistemos (taip ji veikia jau daugelį metų).
- 19 Subsidiariai, nebuvo nustatyta nepagrįsto praturtėjimo.

4. Darbo bylų teismo vertinimas

- 20 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, remdamasis Teisingumo Teismo jurisprudencija (žr. šios santraukos 2.1.4 punktą), mano, kad HSRP teiginys, jog 2019 m. gegužės 14 d. Sprendime *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:402) pateikta išvada yra neaktuali, nes dabartinis procesas buvo pradėtas anksčiau, nei priimtas minėtas sprendimas, yra nepagrįstas.

Jis taip pat nesutinka su teiginiu, kad HSRP netaikomas 1971 m. kovo 16 d. Darbo įstatymas. Šio įstatymo 1 straipsnyje apibrėžiama jo taikymo asmenims sritis, t. y. įstatymas taikomas darbdaviams ir darbuotojams – atitinkamai HSRP ir ieškovui,

o 3 straipsnio 1 dalies 1 punkte nurodomos įstatymo taikymo išimtys: tik tam tikros įstatymo dalys netaikomos „valstybės, provincijų, savivaldybių, joms pavaldžių viešųjų įstaigų ir viešajam interesui atstovaujančių institucijų įdarbintiems asmenims, išskyrus įstaigų, vykdančių pramoninę ar komercinę veiklą arba teikiančių sveikatos priežiūros, profilaktikos ar higienos paslaugas, įdarbintus asmenis“. HSRP nepatenka nė į vieną iš šių kategorijų, nes yra ribotos atsakomybės kooperatinė bendrovė (SCRL).

Dėl Europos Sąjungos teisės aktų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas primena, kad direktyvos veikia tiesiogiai tik vertikalčiai, todėl privatus asmuo negali jomis remtis prieš kitą privatą asmenį. Vis dėlto jei valstybės nesilaiko joms nustatytų pareigų (kaip nagrinėjamu atveju, nes Belgijoje nėra bendrai nustatytos „darbdavių pareigos įdiegti sistemą, leidžiančią apskaičiuoti kiekvieno darbuotojo kasdienio darbo trukmę“), teismai turi imtis specialių priemonių (Belgijos teismas negali sprendimu nustatyti bendrų ir abstrakčių nuostatų), kad pasiektų direktyvoje numatytus tikslus, be kita ko, pakeisdami teismų praktiką.

Teisingumo Teismas konkrečiai nurodė, kad, atsižvelgiant į darbuotojo, kaip silpnesnės šalies, situaciją „darbuotojas gali būti atgrasomas eksplicitiškai remtis savo teisėmis prieš darbdavį, nes visų pirma jam reikalaujant šių teisių darbdavys gali imtis priemonių, kurios gali turėti neigiamą poveikį šio darbuotojo darbo santykiams“ (2019 m. gegužės 14 d. Sprendimo *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 45 punktas).

Tai ypač akivaizdu kalbant apie viršvalandžius, dėl kurių darbdaviai (taip pat ir HSRP) nuolat prieštarauja remdamiesi tuo, kad viršvalandžiai nurodyti vienašališkai, ir net tuo, kad dėl jų aiškiai nesusitarta.

Iš tiesų „nesant tokios sistemos [individualizuotos kasdienės darbo laiko apskaitos], neįmanoma objektyviai ir patikimai nustatyti nei darbuotojo darbo valandų skaičiaus ir jų išdėstymo laikotarpiais, nei darbo valandų, viršijančių įprastą darbo trukmę, t. y. viršvalandžių, skaičiaus“ (2019 m. gegužės 14 d. Sprendimo *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 47 punktas).

Nagrinėjamu atveju prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas konstatuoja, kad vienintelis būdas užtikrinti teisės akto veiksmingumą yra perkelti įrodinėjimo pareigą tais atvejais, kai darbdavys nėra įdiegęs patikimos darbo laiko apskaitos sistemos ir jei šis klausimas neapsiriboja vien teismų praktikos pakeitimu, nes įrodinėjimo pareiga yra nustatyta įstatymu, konkrečiai kalbant, Civilinio kodekso 1315 straipsniu – pagal šį straipsnį tas, kas reikalauja įvykdyti prievolę, turi įrodyti, kad ji egzistuoja.

Žinoma, pagal Civilinio kodekso naujos VII knygos 8.4 straipsnį, kuriame įtvirtinta ši esminė taisyklė, teismas turi teisę „motyvuotu specialiu sprendimu išimtiniais atvejais [nustatyti], kam tenka įrodinėjimo pareiga, jei yra akivaizdžiai nepagrįsta taikyti pirmesnėse pastraipose išdėstytas taisykles. Teismas šia teise

gali pasinaudoti tik jei yra nurodęs imtis visų reikiamų pasirengimo nagrinėti bylą priemonių ir užtikrinęs šalių bendradarbiavimą renkant įrodymus, tačiau įrodymų surinkta nepakankamai“; taigi ši nuostata užtikrina Europos Sąjungos teisės akto veiksmingumą, tačiau ji įsigalios tik 2020 m. lapkričio 1 d.

Dėl to prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad reikia Teisingumo Teismui pateikti prejudicinį klausimą dėl nacionalinės teisės normos, susijusios su pareiga įrodyti viršvalandžius ir darbą naktį tuo atveju, kai valstybė narė nėra nustačiusi darbdavių pareigos įdiegti objektyvią, patikimą ir prieinamą sistemą, leidžiančią apskaičiuoti kiekvieno darbuotojo kasdienio darbo trukmę, atitikimo Sąjungos teisei.

5. Prejudicinis klausimas

Tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles (Valonų Brabanto darbo bylų teismas (Nivelio skyrius), Belgija) pateikia Teisingumo Teismui tokį prejudicinį klausimą:

„Ar 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 3, 5 ir 6 straipsniai, siejami su Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalimi ir 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyvos 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo 4 straipsnio 1 dalimi, 11 straipsnio 3 dalimi ir 16 straipsnio 3 dalimi, pagal kuriuos draudžiami valstybės narės teisės aktai, kuriuose nenumatyta darbdavių pareiga įdiegti sistemą, leidžiančią apskaičiuoti kiekvieno darbuotojo kasdienio darbo laiko trukmę (2019 m. gegužės 14 d. Sprendimas C-55/18), turi būti aiškinami taip, kad pagal juos draudžiami nacionalinės teisės aktai (nagrinėjamu atveju Belgijos civilinio kodekso 1315 straipsnis, pagal kurį tas, kas reikalauja įvykdyti prievolę, turi įrodyti, kad ji egzistuoja), kuriuose nenumatytas įrodinėjimo pareigos perkėlimas tuo atveju, kai darbuotojas nurodo, jog viršyta įprasta jo darbo laiko trukmė, jei:

- šiuose nacionalinės teisės aktuose (nagrinėjamu atveju Belgijos teisės aktuose) nėra įtvirtinta darbdavių pareiga įdiegti patikimą sistemą, leidžiančią apskaičiuoti kiekvieno darbuotojo kasdienio darbo trukmę,
- ir darbdavys savo iniciatyva neįdiegė tokios sistemos,
- todėl darbuotojas neturi galimybės praktiškai įrodyti, kad įprasta darbo laiko trukmė viršyta?“