

Vec C-104/20

**Zhrnutie návrhu na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 98 ods. 1
Rokovacieho poriadku Súdneho dvora**

Dátum podania:

27. február 2020

Vnútroštátny súd:

Tribunal de travail de Nivelles

Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

9. január 2020

Žalobca:

SD

Žalovaní:

Habitations sociales du Roman Pais SCRL

TE, konajúci ako správca konkurznej podstaty Régie des Quartiers
de Tubize ASBL

1. Predmet sporu a priebeh konania

- 1 SD pracoval od 15. októbra 1995 v rámci trojstrannej dohody s verejnoprávnym bytovým podnikom Habitations sociales du Roman Païs (ďalej len „HSRP“) a ASBL (neziskové združenie) Régie de Quartier de Tubize (ďalej len „Régie“).
- 2 Dňa 11. januára 2016 bola pracovná zmluva SD ukončená s okamžitou platnosťou.
- 3 SD podal 10. januára 2017 žalobu na Tribunal du travail (pracovný súd). Žalobca v podstate namieta, že počas trvania zmluvy mu boli vyplatené odmeny v nedostatočnej výške, a v dôsledku toho mu bolo vyplatené aj neadekvátne odstupné v prípade okamžitej výpovede, ďalej že mu neboli zaplatené odmeny za nadčasy a nočnú prácu, ako aj že jeho prepustenie bolo nespravodlivé.
- 4 Pracovný súd rozhoduje o viacerých rozporoch medzi účastníkmi konania (kvalifikácia pracovnoprávných vzťahov, solidárna zodpovednosť HSRP a Régie, odstupné v prípade okamžitej výpovede, náhrada škody za protiprávne prepustenie) a nariaďuje vykonanie dokazovania na účely stanovenia konečnej sumy nedoplatkov na odmene dlžných SD.
- 5 Dňa 13. mája 2019 bol vyhlásený konkurz na združenie Régie.
- 6 Okrem toho, pokiaľ ide o vyplatenie nedoplatkov na odmene za prácu nadčas a nočnú prácu odpracovanú pánom SD, Tribunal du travail (pracovný súd) si kladie otázky o zlučiteľnosti vnútroštátnej právnej úpravy, ktorá sa týka dôkazného bremena o práci nadčas a nočnej práci, s právom Únie a rozhodol, že položí prejudiciálnu otázku Súdnemu dvoru.

2. Dotknuté ustanovenia

2.1. Právo Únie

2.1.1. Charta základných práv Európskej únie

- 7 Článok 31 ods. 2 Charty stanovuje:

„Každý pracovník má právo na stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času, denný a týždenný odpočinok, ako aj každoročnú platenú dovolenku.“

2.1.2. *Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, 2003, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381).*

8 Článok 3 nazvaný „Denný odpočinok“ stanovuje:

„Členské štáty prijímú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, aby každý pracovník mal nárok na minimálny denný odpočinok trvajúci 11 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín.“

9 Článok 5 nazvaný „Týždenný čas odpočinku“ stanovuje:

„Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby za každé obdobie siedmich dní mal pracovník nárok na minimálny neprerušovaný odpočinok v trvaní aspoň 24 hodín plus jedenást' hodinový denný odpočinok uvedený v článku 3.

V prípade, že je to zdôvodnené objektívnymi, technickými alebo organizačnými podmienkami, môže sa uplatňovať minimálny čas odpočinku 24 hodín.“

10 Článok 6 nazvaný „Maximálny týždenný pracovný čas“ stanovuje:

„Členské štáty prijímú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, že v súlade s potrebou chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov:

a) týždenný pracovný čas bude obmedzený zákonmi, inými právnymi predpismi alebo správnymi opatreniami alebo kolektívnymi zmluvami alebo dohodami medzi sociálnymi partnermi;

b) priemerný pracovný čas pre každé obdobie siedmich dní vrátane nadčasov neprekročí 48 hodín.“

2.1.3. *Smernica Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (Ú. v. ES L 183, 1989, s. 1; Mim. vyd. 05/001 s. 349)*

11 Článok 4 ods. 1 stanovuje:

„Členské štáty vykonajú opatrenia potrebné na zabezpečenie toho, aby zamestnávateľia, pracovníci a zástupcovia pracovníkov podliehali právnym ustanoveniam potrebným na vykonanie tejto smernice.“

12 Článok 11 ods. 3 stanovuje:

„Zástupcovia pracovníkov s osobitnou zodpovednosťou za bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov majú právo žiadať zamestnávateľa o vykonanie primeraných opatrení a predkladať mu návrhy na zmiernenie ohrozenia pracovníkov a/alebo odstránenie zdrojov nebezpečenstva.“

13 Článok 16 ods. 3 stanovuje:

„Ustanovenia tejto smernice sa uplatňujú v plnom znení vo všetkých oblastiach, ktorých sa týkajú samostatné smernice, rešpektujúc prísnejšie a/alebo osobitné ustanovenia obsiahnuté v týchto samostatných smerniciach.“

2.1.4. Judikatúra Súdneho dvora

Rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402)

Súdny dvor v tomto rozsudku rozhodol, že *„články 3, 5 a 6 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času v spojení s článkom 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie, ako aj článkom 4 ods. 1, článkom 11 ods. 3 a článkom 16 ods. 3 smernice Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci sa majú vykladať v tom zmysle, že bránia právnej úprave členského štátu, ktorá podľa výkladu, ktorý jej dala vnútroštátna judikatúra, neukladá zamestnávateľom povinnosť zaviesť systém, ktorý umožní merať dĺžku denného pracovného času odpracovaného každým pracovníkom.“*

Upresnil tiež, že *„v tejto súvislosti nemá vplyv skutočnosť, že maximálny týždenný pracovný čas, ktorý v prejednávanej veci stanovuje španielske právo, je, ako tvrdí španielska vláda, pre pracovníka výhodnejší než maximálny týždenný pracovný čas stanovený v článku 6 písm. b) smernice 2003/88. nič to totiž nemení na skutočnosti, že vnútroštátne ustanovenia prijaté v danej oblasti majú svoj podiel na prebratí uvedenej smernice do vnútroštátneho práva, ktorej dodržiavanie musia členské štáty zaručiť prijatím spôsobov potrebných na tieto účely. Okrem toho v prípade neexistencie systému umožňujúceho merať dĺžku odpracovaného denného pracovného času zostáva naďalej ťažké, či dokonca nemožné v praxi zaručiť pracovníkovi účinné dodržiavanie maximálneho týždenného pracovného času, a to bez ohľadu na jeho dĺžku“ (bod 51).*

Súdny dvor tiež doplnil, že *„v dôsledku toho na účely zabezpečenia potrebného účinku práv stanovených smernicou 2003/88 a základného práva zakotveného v článku 31 ods. 2 Charty musia členské štáty uložiť zamestnávateľom povinnosť zaviesť objektívny, hodnoverný a dostupný systém, ktorý umožní merať dĺžku denného pracovného času odpracovaného každým pracovníkom.“ (bod 60).*

Súdny dvor v tejto súvislosti a v súvislosti s úlohou vnútroštátneho súdu spresnil:

„Napokon treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry povinnosť členských štátov vyplývajúca z určitej smernice, a to dosiahnuť výsledok stanovený touto smernicou, ako aj ich povinnosť prijať všetky potrebné opatrenia všeobecnej alebo osobitnej povahy na zabezpečenie plnenia tejto povinnosti podľa článku 4 ods. 3 ZEÚ, sa vzťahuje na všetky orgány členských štátov vrátane súdnych orgánov v rozsahu ich právomocí (pozri najmä rozsudky z 19. apríla 2016, DI,

C-441/14, EU:C:2016:278, bod 30, a z 13. decembra 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, bod 49).

Z toho vyplýva, že pri uplatňovaní vnútroštátneho práva musia vnútroštátne súdy, ktoré majú podať jeho výklad, zohľadniť všetky predpisy tohto práva a uplatniť výkladové metódy, ktoré toto právo uznáva, aby bolo v čo najväčšej možnej miere vykladané v zmysle znenia, ako aj účelu predmetnej smernice, aby sa dosiahol výsledok stanovený touto smernicou a v súlade s článkom 288 tretím odsekom ZFEÚ (rozsudok z 19. apríla 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, bod 31 a citovaná judikatúra).

Požiadavka konformného výkladu zahŕňa povinnosť vnútroštátnych súdov prípadne zmeniť ustálenú judikatúru, pokiaľ vychádza z výkladu vnútroštátneho práva, ktorý je nezlučiteľný s cieľmi smernice (rozsudky z 19. apríla 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, bod 33; zo 17. apríla 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 72, a z 11. septembra 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, bod 64).“ (body 68 až 70).

Rozsudok z 21. februára 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82)

Vnútroštátny súd tiež pripomína, že Súdny dvor rozhodol, že členské štáty nemôžu prijať menej reštriktívnu definíciu pojmu pracovný čas, ako je definícia uvedená v článku 2 smernice 2003/88 (SDEÚ, rozsudok C-518/15 z 21. februára 2018 – Ville de Nivelles/Rudy Martzak)

2.2. Vnútroštátne právo

14 Článok 1315 belgického Code civil (Občiansky zákonník) stanovuje:

„Existenciu povinnosti musí preukázať ten, kto sa domáha jej splnenia.

Naopak ten, kto tvrdí, že nemá nijakú povinnosť, musí preukázať vykonanie platby alebo uviesť skutočnosť, ktorá spôsobila zánik jeho povinnosti.“

3. Stanoviská účastníkov konania

15 SD sa domnieva, že má nárok na nedoplatky na odmene za prácu nadčas a nočnú prácu. Z dôkazného hľadiska sa opiera o dôkazy, ktoré predložil, ako aj o ustanovenia smernice 2003/88 a článok 31 ods.2 Charty vykladané s prihliadnutím na rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402). Subsidiárne sa pre prípad, že nemá nárok na žiadne nedoplatky na odmene za prácu nadčas a nočnú prácu, domnieva, že je potrebné uložiť žalovaným povinnosť vrátiť mu sumu zodpovedajúcu bezdôvodnému obohateniu, ktoré získali v dôsledku práce vykonanej počas týchto hodín.

16 Správca konkurznej podstaty združenia Régie uvádza, že nebude pokračovať v konaní.

- 17 HSRP sa odvoláva na svoje postavenie právnickej osoby verejného práva a domnieva sa, že sa naň vzťahuje iba zákon zo 14. decembra 2000, ktorým sa stanovujú niektoré aspekty organizácie pracovného času vo verejnom sektore, ktorý nestanovuje vyplácanie odmien za prácu nadčas alebo príplatkov za prácu nadčas, a nie zákon zo 16. marca 1971 o práci.
- 18 Žalobca navyše nepredložil dôkaz o týchto nadčasoch, pričom však HSRP nemožno vytýkať neexistenciu systému merania pracovného času, ktorý v tomto podniku existuje už dlhé roky.
- 19 Subsidiárne uvádza, že nedošlo k nijakému bezdôvodnému obohateniu.

4. Posúdenie Tribunal du travail (pracovný súd)

- 20 Vnútroštátny súd sa v nadväznosti na judikatúru Súdneho dvora (pozri bod 2.1.4 vyššie) domnieva, že tvrdenie HSRP, podľa ktorého sú závery vyplývajúce z rozsudku zo 14. mája 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), irelevantné, keďže toto konanie bolo začaté skôr, pri podrobnejšom preskúmaní neobstojí.

Odmieťa tiež tvrdenie, že na HSRP sa nevzťahuje pôsobnosť zákona zo 16. marca 1971 o práci. Článok 1 tohto zákona totiž definuje osobnú pôsobnosť, a to zamestnávateľov a pracovníkov – čo sú HSRP a navrhovateľ –, zatiaľ čo článok 3 ods. 1 písm. 1) vylučuje z pôsobnosti tohto zákona – iba vo vzťahu k niektorým jeho častiam – „osoby, ktoré sú zamestnancami štátu, provincií, obcí, od nich závislých verejných inštitúcií a subjektov vo verejnom záujme, pokiaľ nie sú zamestnancami subjektov vykonávajúcich priemyselnú alebo obchodnú činnosť alebo inštitúcií poskytujúcich zdravotnú, profylaktickú alebo hygienickú starostlivosť“. HSRP nepatrí do žiadnej z týchto kategórií, keďže má právnu formu société coopérative à responsabilité limitée (SCRL) (družstevná spoločnosť s ručením obmedzeným).

Vo vzťahu k európskym predpisom vnútroštátny súd pripomína, že smernice majú iba priamy vertikálny účinok, takže nie sú uplatniteľné vo vzťahoch medzi jednotlivcami. Ak však nie je dodržaná povinnosť uložená štátom – tak ako v prejednávanej veci, keďže Belgicko vo všeobecnosti neukladá „zamestnávateľom povinnosť zaviesť systém, ktorý umožní merať dĺžku denného pracovného času odpracovaného každým pracovníkom“ – súdom prináleží prijať opatrenia osobitnej povahy – keďže belgický súd nemôže rozhodnúť formou ustanovenia všeobecnej a abstraktnej povahy – s cieľom dosiahnuť výsledok stanovený smernicou, a to najmä zmenou judikatúry.

Súdny dvor totiž výslovne uviedol, že slabšie postavenie pracovníka ho môže „odradiť od priameho uplatňovania svojich práv voči zamestnávateľovi, keďže najmä v dôsledku uplatňovania týchto práv môže čeliť opatreniam zamestnávateľa, ktoré môžu mať vplyv na pracovnoprávny vzťah v neprospech tohto pracovníka“ (rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, bod 45).

To platí obzvlášť v prípade nadčasov, voči ktorým zamestnávateľa systematicky namietajú, tak ako HSRP, jednostrannú povahu vykazovania, ba dokonca jeho výslovné nedohodnutú povahu.

Platí totiž, že „v prípade neexistencie takéhoto systému [individualizovaného každodenného merania pracovného času] sa nedá objektívne a hodnoverne zistiť ani počet hodín takto odpracovaných pracovníkom, či ich časové rozdelenie, ani počet hodín odpracovaných nad rámec riadneho pracovného času ako nadčasy“ (rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, bod 47).

V prejednávanej veci vnútroštátny súd konštatuje, že jediným spôsobom zabezpečenia účinnosti daného predpisu v prípade, ak neexistuje spoľahlivý systém merania pracovného času zavedený zamestnávateľom, by bolo presunutie dôkazného bremena, pričom táto otázka presahuje otázku zmeny judikatúry, keďže dôkazné bremeno je upravené zákonom, a to konkrétne článkom 1315 Code civil (Občiansky zákonník), podľa ktorého existenciu povinnosti musí preukázať ten, kto sa domáha jej splnenia.

Je pravda, že článok 8.4 novej knihy VII Code civil (Občiansky zákonník), ktorý zachováva toto základné pravidlo, umožňuje súdu určiť „osobitne odôvodneným rozsudkom za výnimočných okolností toho, kto znáša dôkazné bremeno v prípade, keď by uplatnenie pravidiel stanovených v predchádzajúcich odsekoch bolo zjavne neprimerané. Súd môže využiť túto možnosť iba v prípade, ak nariadil všetky príslušné opatrenia na vykonanie dokazovania a zaistil súčinnosť účastníkov konania pri vykonávaní dôkazov, avšak nezískal dostatočné dôkazy“, a môže teda zabezpečiť účinnosť európskeho predpisu, toto ustanovenie však nadobudne účinnosť až 1. novembra 2020.

Vnútroštátny súd sa v dôsledku toho domnieva, že je potrebné položiť Súdnemu dvoru prejudiciálnu otázku týkajúcu sa zlučiteľnosti vnútroštátneho právneho predpisu týkajúceho sa dôkazného bremena o práci nadčas a nočnej práci, ak členský štát neuložil zamestnávateľom povinnosť zaviesť objektívny, spoľahlivý a dostupný systém, ktorý umožní merať dĺžku denného pracovného času odpracovaného každým pracovníkom.

5. Prejudiciálna otázka

Tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles (Pracovný súd Valónske Brabantsko, divízia Nivelles, Belgicko) predkladá Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Majú sa články 3, 5 a 6 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času v spojení s článkom 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie, ako aj článkom 4 ods. 1, článkom 11 ods. 3 a článkom 16 ods. 3 smernice Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci – v rozsahu, v akom bránia právnej úprave

členského štátu, ktorá neukladá zamestnávateľom povinnosť zaviesť systém, ktorý umožní merať dĺžku denného pracovného času odpracovaného každým pracovníkom (rozsudok C-55/18 zo 14. mája 2019) – vykladať v tom zmysle, že bránia tomu, aby vnútroštátna právna úprava, v prejednávanej príhode článok 1315 belgického Code civil (Občiansky zákonník) ukladajúci povinnosť preukázať existenciu povinnosti tomu, kto sa domáha jej splnenia, nestanovila presunutie dôkazného bremena v prípade, keď sa pracovník dovoľáva prekročenia svojho bežného pracovného času, ak:

- táto vnútroštátna právna úprava, v prejednávanej príhode belgická právna úprava, neukladá zamestnávateľom povinnosť zaviesť spoľahlivý systém, ktorý umožní merať dĺžku denného pracovného času odpracovaného každým pracovníkom,
- a zamestnávateľ dobrovoľne nezaviedol takýto systém,
- takže pre pracovníka je z vecného hľadiska nemožné preukázať, že došlo k takémuto prekročeniu?‘‘