

Zadeva C-104/20**Povzetek predloga za sprejetje predhodne odločbe v skladu s členom 98(1)
Poslovnika Sodišča****Datum vložitve:**

27. februar 2020

Predložitveno sodišče:

Tribunal du travail de Nivelles (Belgija)

Datum predložitvene odločbe:

9. januar 2020

Tožča stranka:

SD

Toženi stranki:

Habitations sociales du Roman Païs SCRL

TE, stečajni upravitelj Régie des Quartiers de Tubize ASBL

1. Predmet spora in podatki o njem

- 1 SD je od 15. oktobra 1995 delal v okviru tristranske pogodbe s stanovanjsko zadrugo z nalogami javne službe (*société de logement de service public*) Habitations sociales du Roman Païs (v nadaljevanju: HSRP) in nepridobitnim združenjem (*association sans but lucratif*, ASBL) Régie de Quartier de Tubize (v nadaljevanju: Régie).
- 2 Dne 11. januarja 2016 je bila pogodba o zaposlitvi, ki jo je imel SD, s takojšnjim učinkom odpovedana.
- 3 SD se je s tožbo z dne 10. januarja 2017 obrnil na Tribunal du travail (delovno sodišče). V bistvu zatrjuje nezadostnost prejemkov, ki so mu bili izplačani med trajanjem pogodbe, in posledično odpravnine, ki mu je bila izplačana, neplačilo nadur in ur nočnega dela ter nezakonitost odpovedi svoje pogodbe o zaposlitvi.
- 4 Tribunal du travail (delovno sodišče) obravnava nekatere točke, ki so med strankami sporne (opredelitev delovnih razmerij, solidarna odgovornost HSRP in

Régie, odpravnina, odškodnina zaradi nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi) in sprema preiskovalni ukrep, da bi določilo dokončni znesek neizplačanih prejemkov, dolgovanih SD.

- 5 Zoper združenje Régie je bil 13. maja 2019 uveden stečajni postopek.
- 6 Poleg tega se Tribunal du travail (delovno sodišče) v zvezi s plačilom neizplačanih nadur in ur nočnega dela, ki jih je opravil SD, sprašuje o skladnosti nacionalne zakonodaje o bremenu dokazovanja nadur in ur nočnega dela s pravom Unije ter Sodišču postavlja vprašanje za predhodno odločanje.

2. Zadevne določbe

2.1 Pravo Unije

2.1.1 Listina Evropske unije o temeljnih pravicah

- 7 Člen 31(2) Listine določa:

„Vsak delavec ima pravico do omejenega delovnega časa, dnevnega in tedenskega počitka ter plačanega letnega dopusta.“

2.1.2 Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 381)

- 8 Člen 3, naslovljen „Dnevni počitek“, določa:

„Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi vsakemu delavcu zagotovijo pravico do minimalnega dnevnega počitka 11 zaporednih ur v 24-urnem obdobju.“

- 9 Člen 5, naslovljen „Tedenski počitek“, določa:

„Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da ima delavec v sedemdnevem obdobju pravico do najmanj 24 ur neprekinjenega počitka in do 11 ur dnevnega počitka iz člena 3.

Če objektivni, tehnični ali organizacijski pogoji dela to upravičujejo, se lahko določi minimalni čas počitka 24 ur.“

- 10 Člen 6, naslovljen „Najdaljši tedenski delovni čas“, določa:

„Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi v skladu s potrebo po varovanju zdravja in varnosti delavcev zagotovijo, da:

(a) je tedenski delovni čas omejen z zakoni, podzakonskimi ali upravnimi akti ali s kolektivnimi pogodbami ali sporazumi med socialnimi partnerji;

(b) povprečni delovni čas za vsako sedemdnevno obdobje, vključno z nadurami, ne presega 48 ur.“

2.1.3 Direktiva Sveta 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 1, str. 349)

11 Člen 4(1) določa:

„Države članice izvedejo potrebne aktivnosti, s katerimi zagotovijo, da veljajo za delodajalce, delavce in zastopnike delavcev zakonski predpisi, potrebni za izvajanje te direktive.“

12 Člen 11(3) določa:

„Zastopniki delavcev s posebno odgovornostjo za varnost in zdravje delavcev imajo pravico, da zaprosijo delodajalca za sprejetje ustreznih ukrepov ter mu v ta namen pripravijo predloge, ki bi ublažili tveganja za delavce in/ali odstranili vire nevarnosti.“

13 Člen 16(3) določa:

„Določbe te direktive se v celoti uporabljajo za vsa področja, urejena s posebnimi direktivami, brez vpliva na strožje in/ali bolj specifične določbe, vsebovane v teh posebnih direktivah.“

2.1.4 Sodna praksa Sodišča

Sodba z dne 14. maja 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402)

V navedeni sodbi je Sodišče razsodilo, da je „[č]lene 3, 5 in 6 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa v povezavi s členom 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah ter členom 4(1), členom 11(3) in členom 16(3) Direktive Sveta z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (89/391/EGS) [...] treba razlagati tako, da nasprotujejo ureditvi države članice, ki – kot se razlaga v nacionalni sodni praksi – delodajalcem ne nalaga obveznosti vzpostavitve sistema, ki omogoča evidentiranje dnevnega delovnega časa, ki ga opravi posamezni delavec“.

Pojasnilo je tudi, da „[v] zvezi s tem ni pomembno, da je najdaljši tedenski delovni čas, ki je v tem primeru določen, [...] za delavca ugodnejši od tedenskega delovnega časa, določenega v členu 6(b) Direktive 2003/88. Kljub temu je treba namreč [...] ugotoviti, da nacionalne določbe, sprejete na tem področju, prispevajo k prenosu – v nacionalno pravo – te direktive, katere spoštovanje

morajo države članice zagotoviti tako, da v ta namen sprejmejo potrebna pravila. Če ni sistema, ki bi omogočil evidentiranje opravljenega dnevnega delovnega časa, je poleg tega tudi delavcu težko ali v praksi celo nemogoče zagotoviti dejansko spoštovanje najdaljšega tedenskega delovnega časa, ne glede na njegovo dolžino“ (točka 51).

Poleg tega je dodalo, da „*morajo [zato] države članice zaradi zagotovitve polnega učinka pravic iz Direktive 2003/88 in temeljne pravice iz člena 31(2) Listine delodajalcem naložiti obveznost, da morajo vzpostaviti objektivni, zanesljiv in dostopen sistem, s katerim je mogoče evidentirati dnevni delovni čas, ki ga opravi vsak delavec“ (točka 60).*

V zvezi s tem je Sodišče glede vloge nacionalnega sodišča pojasnilo:

„Nazadnje je treba spomniti, da v skladu z ustaljeno sodno prakso obveznost držav članic, ki izhaja iz neke direktive, da dosežejo rezultat, ki se z direktivo želi doseči, in njihova dolžnost, ki izhaja iz člena 4(3) PEU, da sprejmejo vse ustrezne ukrepe, splošne ali posebne, da bi zagotovile izpolnjevanje te obveznosti, velja za vse organe držav članic, vključno s sodnimi organi v okviru njihovih pristojnosti (glej med drugim sodbi z dne 19. aprila 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, točka 30, in z dne 13. decembra 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, točka 49).

Iz tega sledi, da morajo ob uporabi nacionalnega prava nacionalna sodišča, ki morajo to pravo razložiti, upoštevati vsa pravila tega prava in uporabiti metode razlage, ki jih to pravo priznava, da bi ga v največjem mogočem obsegu razložila glede na besedilo in namen zadevne direktive za doseg rezultata, določenega v tej direktivi, in tako izpolnila zahteve iz člena 288, tretji odstavek, PDEU (sodba z dne 19. aprila 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, točka 31 in navedena sodna praksa).

Obveznost skladne razlage vključuje obveznost nacionalnih sodišč, da po potrebi spremenijo ustaljeno sodno prakso, če ta temelji na razlagi nacionalnega prava, ki ni združljiva s cilji direktive (sodbe z dne 19. aprila 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, točka 33; z dne 17. aprila 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, točka 72, in z dne 11. septembra 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, točka 64).“ (točke od 68 do 70)

Sodba z dne 21. februarja 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82)

Predložitveno sodišče tudi opozarja, da je Sodišče odločilo, da države članice ne morejo sprejeti pojma delovnega časa, ki bi bil manj omejevalen od tistega, ki ga vsebuje člen 2 Direktive 2003/88 (SEU, sodba C-518/15 z dne 21. februarja 2018 – Ville de Nivelles/Rudy Martzak).

2.2 Nacionalno pravo

14 Člen 1315 belgijskega code civil (civilni zakonik) določa:

„Tisti, ki zahteva izpolnitev obveznosti, jo mora dokazati.

Obratno, kdor trdi, da je prost te obveznosti, mora dokazati plačilo ali dejstvo, na podlagi katerega je njegova obveznost prenehala.“

3. Stališča strank

- 15 SD meni, da mu niso bili izplačani dodatki za nadurno in nočno delo V dokaz navaja listine, ki jih je predložil, ter določbe Direktive 2003/88 in člen 31(2) Listine, razlagane ob upoštevanju sodbe z dne 14. maja 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402). Podredno, če mu ne bi bila dolgovana noben dodatek za nadurno in nočno delo, meni, da je treba toženima strankama naložiti, naj mu izplačata nadomestilo v višini neupravičene obogatitve, ki sta je bili deležni zaradi dela, opravljenega v teh urah.
- 16 Stečajni upravitelj združenja Régie navaja, da ne bo nadaljeval postopka.
- 17 HSRP se sklicuje na svoj status pravne osebe javnega prava in meni, da se zanjo uporablja samo loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public (zakon z dne 14. decembra 2000 o nekaterih vidikih organizacije delovnega časa v javnem sektorju), ki ne predvideva plačila dodatkov za nadurno delo ali drugih dodatkov, ne pa tudi loi du 16 mars 1971 sur le travail (zakon z dne 16. marca 1971 o delovnih razmerjih).
- 18 Poleg tega te nadure niso bile dokazane, kar velja toliko bolj, ker HSRP ni mogoče očitati neobstoja sistema za evidentiranje delovnega časa, ki v tej zadrugi obstaja že več let.
- 19 Podredno, neupravičene obogatitve ni bilo.

4. Presoja Tribunal du travail (delovno sodišče)

- 20 Predložitveno sodišče opirajoč se na sodno prakso Sodišča (glej točko 2.1.4. zgoraj) meni, da trditev HSRP, v skladu s katero ugotovitev iz sodbe z dne 14. maja 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), ni upoštevana, ker se je ta postopek začel pred njeno izdajo, ne vzdrži preizkusa.

Predložitveno sodišče zavrača tudi trditev, da se zakon z dne 16. marca 1971 o delovnih razmerjih za HSRP ne uporablja. V členu 1 tega zakona je namreč opredeljeno osebno področje uporabe, in sicer delodajalci in delavci – kar sta HSRP in tožeča stranka – s členom 3(1), točka 1, pa so z njegovega področja uporabe (zgolj za nekatere dele zakona) izključeni *„osebe, ki jih zaposlujejo država, pokrajine, občine, javne organizacije, ki so odvisne od njih, in subjekti javnega interesa, razen če jih zaposlujejo organizacije, ki opravljajo industrijsko ali trgovinsko dejavnost, ali organizacije, ki zagotavljajo zdravstveno, preventivno*

ali higiensko varstvo“. HSRP ne spada v nobeno od teh kategorij, ker je zadruga z omejeno odgovornostjo (*société coopérative à responsabilité limitée*, SCRL).

Na ravni evropskih pravil predložitveno sodišče opozarja, da imajo direktive zgolj vertikalni neposredni učinek, tako da se nanje ni mogoče sklicevati v sporih med posamezniki. Vendar ostaja dejstvo, da če obveznost, ki je naložena državam, ni upoštevana – kot ni v obravnavanem primeru, saj Belgija na splošno *„delodajalcem ne nalaga obveznosti vzpostavitve sistema, ki omogoča evidentiranje dnevnega delovnega časa, ki ga opravi posamezni delavec“* – morajo sodišča sprejeti posebne ukrepe – ker belgijsko sodišče ne more določiti splošne in abstraktne določbo – za doseg rezultata, določenega v direktivi, med drugim tako, da spremenijo sodno prakso.

Sodišče je namreč posebej poudarilo, da je lahko delavec zaradi šibkejšega položaja *„odvrjen od izrecnega uveljavljanja svojih pravic proti delodajalcu, saj bi se z njim lahko zlasti izpostavil takim delodajalčevim ukrepom, ki bi škodljivo učinkovali na njegovo delovno razmerje“* sodba z dne 14. maja 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, točka 45).

To še posebej drži za nadure, za katere delodajalci – tako kot tudi HSRP – sistematično trdijo, da je njihovo evidentiranje enostransko ali celo ni izrecno dogovorjeno.

Namreč, *„brez takega sistema [individualiziranega dnevnega nadzora delovnega časa] ni mogoče objektivno in zanesljivo določiti niti števila delovnih ur, ki jih tako opravi delavec, in njihove časovne razporeditve niti števila ur, ki so kot nadure opravljene po običajnem delovnem času“* (sodba z dne 14. maja 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, točka 47).

V obravnavanem primeru predložitveno sodišče ugotavlja, da bi bil edini način za zagotovitev učinkovitosti pravila ta, da bi bilo dokazno breme obrnjeno, kadar ni zanesljivega sistema za evidentiranje delovnega časa, ki bi ga vzpostavil delodajalec, in da to vprašanje presega spremembo sodne prakse, ker je dokazno breme urejeno z zakonom in natančneje s členom 1315 civilnega zakonika, v skladu s katerim mora tisti, ki zahteva izpolnitev obveznosti, to obveznost dokazati.

Člen 8.4 nove knjige VII civilnega zakonika, v kateri je to načelo ohranjeno, sicer res sodišču omogoča, da *„s posebej obrazloženo sodbo v izjemnih okoliščinah odloči, kdo nosi dokazno breme, kadar bi bila uporaba pravil iz prejšnjih odstavkov očitno nerazumna. Sodišče lahko to možnost uporabi le, če je odredilo vse koristne preiskovalne ukrepe in je poskrbelo, da stranke prispevajo k izvajanju dokazov, vendar ni pridobilo zadostnih dokazov“*, in torej lahko zagotavlja učinkovitost evropskega pravila, vendar bo ta določba začela veljati šele 1. novembra 2020.

Zato predložitveno sodišče meni, da je treba Sodišču postaviti vprašanje za predhodno odločanje glede združljivosti nacionalnega pravnega pravila, ki se

nanaša na breme dokazovanja nadur in ur nočnega dela, če država članica delodajalcem ni naložila obveznosti, da morajo vzpostaviti objektivni, zanesljiv in dostopen sistem, s katerim je mogoče evidentirati dnevni delovni čas, ki ga opravi vsak delavec.

5. Vprašanje za predhodno odločanje

Tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles (delovno sodišče v pokrajini Valonski Brabant, oddelek v Nivellesu, Belgija) Sodišču postavlja to vprašanje za predhodno odločanje:

„Ali je treba člene 3, 5 in 6 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa v povezavi s členom 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah ter členom 4(1), členom 11(3) in členom 16(3) Direktive Sveta 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu – ker nasprotujejo ureditvi države članice, ki delodajalcem ne nalaga obveznosti vzpostavitve sistema, ki omogoča evidentiranje dnevnega delovnega časa, ki ga opravi posamezni delavec (sodba C-55/18 z dne 14. maja 2019) – razlagati tako, da nasprotujejo temu, da nacionalna zakonodaja, v obravnavani zadevi člen 1315 belgijskega civilnega zakonika, v skladu s katerim mora tisti, ki zahteva izpolnitev obveznosti, to obveznost dokazati, ne določa obrnitve dokaznega bremena, kadar delavec zatrjuje prekoračitev svojega običajnega delovnega časa, če:

- ta nacionalna zakonodaja, v obravnavani zadevi belgijska, delodajalcem ne nalaga obveznosti vzpostavitve zanesljivega sistema, ki omogoča evidentiranje dnevnega delovnega časa, ki ga opravi posamezni delavec;
- in delodajalec takega sistema ni vzpostavil sam;
- s čimer je delavcu dejansko onemogočil, da dokaže to prekoračitev?“