



TISKOVÁ ZPRÁVA č. 206/24

V Lucemburku dne 19. prosince 2024

Rozsudek Soudního dvora ve věci C-531/23 | [Loredas]¹

Úprava pracovní doby: zaměstnavatelé v domácnosti musí zavést systém umožňující měřit délku denní pracovní doby každého zaměstnance v domácnosti

Pracovnice v domácnosti, která byla zaměstnána na plný úvazek, napadla své propuštění ze zaměstnání u španělských soudů. Vzhledem k tomu, že její propuštění ze zaměstnání bylo prohlášeno za neoprávněné, bylo jejím zaměstnavatelům uloženo, aby jí zaplatili částky za nevyčerpané dny dovolené a mimořádné odměny. Naproti tomu španělský soud rozhodl, že zaměstnankyně nepodložila ani odpracované hodiny, ani požadovanou mzdu. Měl totiž za to, že zaměstnankyně nemůže vycházet pouze z toho, že její zaměstnavatelé nepředložili denní záznamy o její odpracované pracovní době, jelikož španělská právní úprava osvobozuje některé zaměstnavatele, mezi něž patří domácnosti, od povinnosti evidovat skutečně odpracovanou pracovní dobu svých zaměstnanců.

Španělský soud, k němuž zaměstnankyně podala žalobu proti tomuto rozhodnutí, měl pochybnosti o slučitelnosti vnitrostátní právní úpravy s unijním právem. Obrátil se proto na Soudní dvůr s žádostí o rozhodnutí o předběžné otázce.

Soudní dvůr připomíná, že v rozsudku CCOO² rozhodl, že španělská právní úprava platná v rozhodné době, jakož i její výklad vnitrostátními soudy, podle kterého zaměstnavatelé nejsou povinni zavést systém umožňující měřit délku denní pracovní doby každého pracovníka, je v rozporu se **směrnicí o úpravě pracovní doby**³.

V návaznosti na tento rozsudek španělský zákonodárce uložil zaměstnavatelům povinnost takový systém zavést.

Soudní dvůr rovněž připomíná, že všechny orgány členských států, včetně soudů, jsou povinny přispívat k dosažení výsledku stanoveného směrnicemi. Soudní **výklad** vnitrostátního ustanovení **nebo správní praxe, podle nichž jsou zaměstnavatelé osvobozeni od povinnosti zavést uvedený systém u zaměstnanců v domácnosti, zjevně nerespektuje směrnici**⁴. Tito **zaměstnanci** jsou totiž **zbaveni** možnosti **objektivně a spolehlivě zjistit** počet **odpracovaných hodin a jejich rozvržení v čase**.

Naproti tomu je možné stanovit zvláštní opatření z důvodu dotyčného odvětví činnosti, nebo z důvodu zvláštností některých zaměstnavatelů, jako je jejich velikost, pokud je skutečně zaručena maximální délka týdenní pracovní doby. Z důvodu **zvláštností odvětví práce v domácnosti** tak **mohou být stanoveny odchylky**, pokud jde o práci přesčas a práci na částečný úvazek, **pokud tyto odchylky nezbaví dotčenou právní úpravu její podstaty**, což bude muset ověřit španělský soud.

Vzhledem k tomu, že zaměstnanci v domácnosti jsou jednoznačně feminizovanou skupinou pracovníků, není vyloučeno, že se jedná o **nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, ledaže je tato situace objektivně odůvodněná**, což bude muset rovněž ověřit španělský soud.

UPOZORNĚNÍ: Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce umožňuje soudům členských států, aby v rámci sporu, který projednávají, položily Soudnímu dvoru otázky týkající se výkladu práva Unie nebo platnosti aktu Unie. Soudní dvůr nerozhoduje ve sporu před vnitrostátním soudem. Vnitrostátní soud musí věc rozhodnout v souladu s rozhodnutím Soudního dvora. Toto rozhodnutí je stejně závazné pro ostatní vnitrostátní soudy, které případně budou projednávat podobný problém.

Neoficiální dokument pro potřeby sdělovacích prostředků, který nezavazuje Soudní dvůr.

[Úplné znění rozsudku, a případně jeho shrnutí](#) jsou zveřejněny na internetové stránce CURIA v den vyhlášení.

Kontaktní osoba pro tisk: Jarosław Zasada ☎ (+352) 4303 2793.

Obrazový záznam z vyhlášení rozsudku je dostupný na [Europe by Satellite](#) ☎ (+32) 2 2964106.

Zůstaňte ve spojení!



¹ Název projednávané věci je fiktivní. Neodpovídá skutečnému jménu žádného z účastníků řízení.

² Rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO, [C-55/18](#) (viz také tisková zpráva č. [61/19](#)).

³ [Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES](#) ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

⁴ Konkrétně práva pracovníků na denní a týdenní odpočinek a na maximální délku týdenní pracovní doby (články 3, 5 a 6 směrnice), která jsou rovněž uznána v Listině základních práv Evropské unie (čl. 31 odst. 2).