



KOMUNIKAT PRASOWY nr 206/24

Luksemburg, 19 grudnia 2024 r.

Wyrok Trybunału w sprawie C-531/23 | [Loredas]¹

Organizacja czasu pracy: pracodawcy zatrudniający pracowników domowych muszą wprowadzić rozwiązania pozwalające na pomiar dobowego czasu pracy każdego pracownika domowego

Pracownica domowa zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy zaskarżyła do hiszpańskiego sądu rozwiązanie jej stosunku pracy. Owo rozwiązanie stosunku pracy zostało uznane za niezgodne z prawem, a od jej pracodawców zasądzono na jej rzecz pewne kwoty za niewykorzystane dni urlopu i tytułem dodatków szczególnych. Hiszpański sąd uznał natomiast, że pracownica nie wykazała ani przepracowanych godzin, ani dochodzonego wynagrodzenia. Sąd ten przyjął, że roszczeń pracownicy nie można uznać za wykazane tylko na podstawie braku przedstawienia przez jej pracodawców dziennej ewidencji czasu pracy przez nią świadczonej, zważywszy, że hiszpańskie przepisy zwalniają niektórych pracodawców, w tym gospodarstwa domowe, z obowiązku ewidencjonowania czasu pracy rzeczywiście świadczonej przez ich pracowników.

Hiszpański sąd rozpoznający apelację pracownicy od rozstrzygnięcia wydanego w pierwszej instancji powziął wątpliwości co do zgodności krajowych przepisów z prawem Unii. Zwrócił się więc z pytaniem w tym zakresie do Trybunału Sprawiedliwości.

Trybunał przypomniał, że w wyroku w sprawie CCOO² orzekł, że **dyrektywa w sprawie organizacji czasu pracy**³ stoi na przeszkodzie uregulowaniu hiszpańskiemu obowiązującemu w chwili wystąpienia zdarzeń będących przedmiotem sprawy, w której zapadł ów wyrok – a także jego wykładni dokonywanej przez sądy krajowe – które nie zobowiązuje pracodawców do ustanowienia systemu umożliwiającego pomiar dobowego czasu pracy świadczonej przez każdego pracownika.

W następstwie tego wyroku ustawodawca hiszpański nałożył na pracodawców obowiązek ustanowienia takiego systemu ewidencjonowania czasu pracy.

Trybunał przypomniał również, że wszystkie organy państw członkowskich, w tym sądy, mają obowiązek przyczyniania się do osiągnięcia rezultatu przewidzianego przez dyrektywę. Sądowa **wykładnia** krajowego przepisu **lub praktyka administracyjna, zgodnie z którymi pracodawcy są zwolnieni z obowiązku ustanowienia takiego systemu w odniesieniu do pracowników domowych w sposób oczywisty pozostają w sprzeczności z przepisami dyrektywy**⁴. **Pracownicy** ci zostają bowiem w ten sposób **pozbawieni** możliwości **określenia w sposób obiektywny i wiarygodny liczby przepracowanych godzin i ich rozłożenia w czasie**.

Możliwe natomiast jest przewidzenie odstępstw stosownie do danego sektora działalności, czy też ze względu na specyfikę danego pracodawcy, a zwłaszcza na jego rozmiar, o ile zostanie skutecznie zagwarantowany maksymalny tygodniowy wymiaru czasu pracy. A zatem, ze względu na **specyfikę sektora pracy domowej, mogą zostać przewidziane odstępstwa** w odniesieniu do godzin nadliczbowych i do pracy w niepełnym wymiarze godzin, **o ile takie odstępstwa nie pozbawiają przedmiotowego uregulowania istoty**, czego ustalenie należy do hiszpańskiego sądu.

Ponieważ pracownicy domowi są grupą silnie sfeminizowaną, nie jest wykluczone, że w niniejszym przypadku mamy do czynienia z **dyskryminacją pośrednią ze względu na płeć, chyba że sytuacja ta jest obiektywnie uzasadniona**, czego ustalenie również należy do sądu hiszpańskiego.

UWAGA: Odesłanie prejudycjalne pozwala sądom państw członkowskich, w ramach rozpatrywanego przez nie sporu, zwrócić się do Trybunału z pytaniem o wykładnię prawa Unii lub o ocenę ważności aktu Unii. Trybunał nie rozpoznaje sporu krajowego. Do sądu krajowego należy rozstrzygnięcie sprawy zgodnie z orzeczeniem Trybunału. Orzeczenie to wiąże w ten sam sposób inne sądy krajowe, które spotkają się z podobnym problemem.

Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości.

[Pełny tekst i, w stosownym wypadku, streszczenie](#) wyroku są publikowane na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia.

Osoba odpowiedzialna za kontakty z mediami: Jarosław Zasada ☎ (+352) 4303 2793.

Nagranie wideo z ogłoszenia wyroku jest dostępne przez „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 22964106.

Pozostańmy w kontakcie!



¹ Niniejszej sprawie została nadana fikcyjna nazwa. Nie odpowiada ona rzeczywistej nazwie ani rzeczywistemu nazwisku żadnej ze stron postępowania.

² Wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO, [C-55/18](#) (zob. także komunikat prasowy nr [61/19](#)).

³ [Dyrektywa 2003/88/WE](#) Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy.

⁴ Konkretniej rzecz ujmując, z prawami pracowników do dziennego i tygodniowego okresu odpoczynku i ograniczenia maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy (art. 3, 5 i 6 tej dyrektywy), uznanymi również w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej (art. 31 ust. 2).