

Sprawa C-531/23 [Loredas]ⁱ

Streszczenie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zgodnie z art. 98 § 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem Sprawiedliwości

Data wpływu:

5 lipca 2023 r.

Oznaczenie sądu odsyłającego:

Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Hiszpania)

Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:

20 czerwca 2023 r.

Strona wnosząca apelację:

HJ

Strona przeciwna:

US

MU

Przedmiot postępowania głównego

Polityka społeczna – Równość traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy – Czas pracy – Ewidencja czasu pracy – Szczególny system dla pracowników domowych

Przedmiot i podstawa prawna wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym w przedmiocie wykładni – Artykuł 267 TFUE – Zgodność przepisu krajowego z prawem Unii – Dyskryminacja ze względu na płeć

ⁱ Niniejszej sprawie została nadana fikcyjna nazwa, która nie odpowiada rzeczywistej nazwie żadnej ze stron postępowania.

Pytanie prejudycjalne

Czy art. 3, 5, 6, 16, 17, art. 17 ust. 4 lit. b), art. 19 i 22 dyrektywy 2003/88 dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej w świetle orzecznictwa wspólnotowego (wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 14 maja 2019 r., C-55/18), art. 20 i 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, art. 3 ust. 2 traktatu WE, art. 1 i 4 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek, art. 1, 4 i 5 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, a także art. 2 i 3 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, również w związku z orzecznictwem wspólnotowym (wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 2[4] lutego 2020 r., C-389/2020), należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przepisowi wykonawczemu, takiemu jak art. 9 ust. 3 Real Decreto (dekretu królewskiego) 1620/2011, który zwalnia pracodawcę z obowiązku ewidencji czasu pracy pracownicy?

Powołane przepisy prawa Unii

TFUE: art. 267

TUE: art. 2 i 3

Karta praw podstawowych Unii Europejskiej: art. 20, 21 i art. 31 ust. 2

Dyrektywa 2006/54/WE: art. 14

Dyrektywa 2000/78/WE: art. 2 i 3

Dyrektywa 2003/88/WE: art. 3, 5 i 6

Wyroki Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej: C-55/18, pkt 44–49; C-389/20

Powołane przepisy prawa krajowego

Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015) (dekret królewski z mocą ustawy 2/2015 zatwierdzający kodeks pracy, zwany dalej „ET”): art. 34 i art. 35 ust. 5

Real Decreto (dekret królewski) 1620/2011: art. 9

Real Decreto Ley (dekret królewski z mocą ustawy) 8/2019

Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (ustawa regulująca sądownictwo społeczne): art. 94

Ley de Enjuiciamiento Civil (kodeks postępowania cywilnego): art. 217

Zwięzłe przedstawienie okoliczności faktycznych i postępowania głównego

- 1 W dniu 31 marca 2021 r. pracownica wnosząca apelację, HJ, wniosła powództwo dotyczące rozwiązania jej stosunku pracy i roszczenia o zapłatę przeciwko osobom fizycznym, pani US i panu MU. Powództwo to zostało przydzielone Juzgado de lo Social n° 2 de Bilbao (sądowi pracy nr 2 w Bilbao, Hiszpania).
- 2 Postanowieniem z dnia 18 listopada 2021 r. sąd ten nakazał stronie przeciwnej przedstawienie w postępowaniu ewidencji czasu pracy pracownicy i harmonogramu pracy, pouczając ją, że okoliczności faktyczne, na które powołała się powódka, mogą zostać uznane za udowodnione.
- 3 Dokumenty, do których przedłożenia wezwał sąd, nie zostały przedstawione przez stronę przeciwną.
- 4 W dniu 11 stycznia 2023 r. Juzgado de lo Social n° 2 de Bilbao (sąd pracy nr 2 w Bilbao, Hiszpania) wydał wyrok, w którym uwzględniono w części powództwo dotyczące rozwiązania stosunku pracy i roszczenia o zapłatę poprzez uznanie rozwiązania stosunku pracy za niezgodne z prawem oraz zasądzono od strony przeciwnej na rzecz wnoszącej apelację kwotę 364,39 EUR tytułem odprawy i kwotę 934,89 EUR tytułem wynagrodzenia za urlop i dodatków.
- 5 W wyroku stwierdzono, że powódka była zatrudniona przez stronę przeciwną od dnia 15 września 2020 r. jako pracownica domowa z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 1108,33 EUR, obejmującym proporcjonalną część dodatków, oraz że strona przeciwna nie zarejestrowała pracownicy w systemie ubezpieczenia społecznego i wypłacała powódce kwotę 1000 EUR miesięcznie przelewem bankowym.

Główne argumenty stron w postępowaniu głównym

- 6 Pracownica wniosła apelację od wyroku Juzgado de lo Social de Bilbao (sądu pracy w Bilbao, Hiszpania), podnosząc, że nie ma ona możliwości wykonania prawa do obrony oraz że naruszono jej prawo do skutecznego środka prawnego, w związku z czym, biorąc pod uwagę zasadę łatwości przedstawienia dowodów, należy wydać nowy wyrok w oparciu o udowodnione okoliczności faktyczne, które zamierzała ona wykazać.
- 7 Strona przeciwna nie stawiła się na rozprawie, ani nie zakwestionowała apelacji wnoszącej apelację.

Zwięzłe przedstawienie uzasadnienia wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

- 8 W wyroku wydanym w pierwszej instancji stwierdzono, że ani rzeczywisty czas pracy pracownicy, ani żądane wynagrodzenie nie zostały udowodnione, w związku z czym nie można uwzględnić żądania dotyczącego różnic w wynagrodzeniu, gdyż ustalono, że wynagrodzenia zostały rzeczywiście wypłacone zgodnie z wynagrodzeniem, które zostało uznane za udowodnione.
- 9 W zaskarżonym wyroku stwierdzono, że dowód przedstawiony przez wnoszącą apelację jest całkowicie niewystarczający oraz że nie można uznać twierdzeń wnoszącej apelację za udowodnione przez sam fakt, że nie przedstawiono ewidencji czasu pracy, ponieważ Real Decreto Ley (dekret królewski z mocą ustawy) 8/2019 przewiduje szereg wyjątków od rejestracji początku i końca czasu pracy w szczególnych stosunkach pracy, takich jak stosunek pracy pracownic domowych.
- 10 Kwestia sporna dotyczy ustalenia, czy pracownikom domowym nie przysługuje prawo do ewidencji ich czasu pracy, to znaczy, czy pracodawcy nie są zobowiązani do zapewnienia tym pracownikom jakiegokolwiek ewidencji ich czasu pracy i godzin pracy, w odróżnieniu od tego, co jest zwykle stosowane w przypadku innych przedsiębiorców i innych pracodawców. W rozpatrywanym przez sąd odsyłający wyroku stwierdzono, że nie istnieje taki obowiązek ewidencji czasu pracy w odniesieniu do pracownic domowych, w związku z czym brak przedstawienia tej ewidencji, do czego wezwał sąd, nie ma żadnego znaczenia.
- 11 Ostateczną konsekwencją orzeczenia sądu jest to, że pracownica nie ma żadnego dowodu na czas pracy, na który się powołuje, a także na wynagrodzenie, co prowadzi, z powodu braku dowodu, do ustalenia niższej odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy i do oddalenia w większości jej roszczenia dotyczącego wynagrodzenia. W wyniku wyroku wnosząca apelację pozostała bez dowodu, ponieważ nie istnieje obowiązek ewidencji czasu pracy w ramach zatrudnienia w gospodarstwie domowym.
- 12 To orzeczenie sądu, będące przedmiotem apelacji, ma bezpośredni związek z prawem wspólnotowym i jego wykładnią dokonywaną przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dwojakiego punktu widzenia: a) z punktu widzenia obowiązku przestrzegania maksymalnego wymiaru czasu pracy oraz wynikającego z tego obowiązku ewidencjonowania przez pracodawców tego czasu pracy (dyrektywa 2003/88); b) z punktu widzenia zakazu dyskryminacji ze względu na płeć kobiet, które stanowią 95 % grupy pracownic domowych – wyrok Trybunału z dnia 24 lutego 2022 r., C-389/20 – a które muszą być traktowane na równi z mężczyznami we wszystkich obszarach, w tym w zakresie czasu pracy (dyrektywa 2006/54).

Należy ustalić, czy hiszpański przepis wykonawczy, a dokładnie rzecz ujmując art. 9 ust. 3 Real Decreto (dekretu królewskiego) 1620/11, który reguluje stosunek pracy świadczony w gospodarstwie domowym, jest zgodny z prawem wspólnotowym i rządzącymi nim zasadami. Ten przepis wykonawczy zwalnia pracodawców w gospodarstwach domowych z obowiązku ewidencji czasu pracy, w odróżnieniu od pracodawców i przedsiębiorców w innych dziedzinach, którzy podlegają temu obowiązkowi (art. 34 ust. 9 i art. 35 ust. 5 ET). To odmienne traktowanie pracownic domowych musi zostać zbadane przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej, ponieważ może ono naruszać przepisy wspólnotowe dotyczące równości i organizacji czasu pracy.

Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (wyższy trybunał sprawiedliwości Kraju Basków, izba spraw socjalnych, Hiszpania) ma poważne wątpliwości co do tego, czy art. 9 ust. 3 Real Decreto (dekretu królewskiego) 1620/2011 jest zgodny z prawem wspólnotowym z dwójakiego punktu widzenia:

- a) Z punktu widzenia dyrektywy 2003/88. Obowiązek ewidencji czasu pracy jest niezbędny w celu kontroli przestrzegania ograniczeń maksymalnego wymiaru czasu pracy oraz dochodzenia roszczeń związanych z pracą w godzinach nadliczbowych. Ponadto istnieje ryzyko, że wymiar czasu pracy nie będzie zgodny z obowiązkowymi okresami odpoczynku, co stanowi zagrożenie dla zdrowia, oraz że może dojść do sytuacji nadużycia słabszej strony stosunku pracy. W przypadku wyłączenia pracodawców w gospodarstwie domowym z tego obowiązku ewidencji pracownice mają poważne trudności z udowodnieniem rzeczywistego czasu pracy i stawia ich to w bardzo skomplikowanej sytuacji w odniesieniu do udowodnienia ich roszczeń. Jest to konsekwencja, która może być sprzeczna z dyrektywą 2003/88 i z jej wykładnią dokonaną przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej, w szczególności w wyroku C-55/18, zgodnie z którą to wykładnią ciężar dowodu w odniesieniu do przepracowanego czasu pracy spoczywa na pracodawcy. Jak Trybunał stwierdził w pkt 60 tego wyroku, państwa członkowskie zobowiązane są do nałożenia na pracodawców obowiązku wdrożenia systemu umożliwiającego pomiar czasu pracy. Trybunał dodał w tym wyroku, że pracownik jest słabszą stroną stosunku pracy, w związku z czym niezbędne jest uniemożliwienie ograniczania przez pracodawcę praw pracownika (pkt 44). Zgodnie z pkt 49 obiektywne i wiarygodne określenie dobowej i tygodniowej liczby godzin pracy ma zasadnicze znaczenie dla ustalenia, po pierwsze, czy maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy był przestrzegany, a po drugie, czy przestrzegano minimalnych okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego.
- b) Z punktu widzenia zasady równego traktowania i niedyskryminacji ustanowionej w art. 20 i 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej. Sąd odsyłający uważa, że nie można pominąć faktu, iż pracownica wnosząca apelację jest kobietą. Jest to kobieta należąca do grupy pracownic

domowych, która jest wyraźnie „sfeminizowaną” grupą, to znaczy składającą się prawie w całości z kobiet. Jak stwierdzono w wyroku Trybunału C-389/20, 95 % grupy pracowników domowych stanowią kobiety. W związku z tym odmienne traktowanie w zakresie ewidencji czasu pracy w porównaniu z mężczyznami budzi poważne wątpliwości. Prawo do ewidencji czasu pracy jest prawem, które jest gwarantowane wszystkim pracownikom płci męskiej, a którego są pozbawione pracownice domowe na mocy obowiązującego art. 9 ust. 3 Real Decreto (dekretu królewskiego) 1620/11. To odmienne traktowanie musi zostać zbadane w świetle prawa Unii. Należy zagwarantować brak dyskryminacji pośredniej ze względu na płeć we wskazanym Real Decreto (dekrecie królewskim) i ustalić, czy ten pozornie neutralny przepis prowadzi do dyskryminacji pośredniej ze względu na płeć w stosunku do pracownicy wnoszącej apelację.