

Zadeva C-531/23 [Loredas]ⁱ

**Povzetek predloga za sprejetje predhodne odločbe v skladu s členom 98(1)
Poslovnika Sodišča**

Datum vložitve:

5. julij 2023

Predložitveno sodišče:

Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (višje sodišče Baskije,
Španija)

Datum predložitvene odločbe:

20. junij 2023

Tožeča stranka:

HJ

Toženi stranki:

US

MU

Predmet postopka v glavni stvari

Socialna politika – Enako obravnavanje pri zaposlovanju in delu – Delovni čas –
Evidence delovnega časa – Posebni sistem za delavce v gospodinjstvu

Predmet in pravna podlaga predloga za sprejetje predhodne odločbe

Predlog za sprejetje predhodne odločbe glede presoje veljavnosti – Člen 267
PDEU – Združljivost nacionalne določbe z zakonodajo Unije – Diskriminacija na
podlagi spola

ⁱ Ime te zadeve je izmišljeno. Ne ustreza resničnemu imenu nobene od strank v postopku.

Vprašanje za predhodno odločanje

„Ali je treba člene 3, 5, 6, 16, 17, 17(4)(b), 19 in 22 Direktive 2003/88 o določenih vidikih organizacije delovnega časa, [člen] 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, ob upoštevanju sodne prakse Skupnosti (sodba Sodišča z dne 14. maja 2019, C-55/18), [členov] 20 in 21 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, člena 3(2) Pogodbe ES ter členov 1 in 4 Direktive 2010/41/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 7. julija 2010 o uporabi načela enakega obravnavanja moških in žensk, ki opravljajo samostojno dejavnost, [členov] 1, 4 in 5 Direktive 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu ter členov 2 in 3 Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu, v povezavi tudi s sodno prakso Skupnosti (sodba Sodišča z dne 20. februarja 2020, C-389/2020), razlagati tako, da nasprotujejo zakonski določbi, kakršen je člen 9(3) Real Decreto 1620/2011 (kraljeva uredba 1620/2011), ki delodajalca odvezuje obveznosti vodenja evidenc delovnega časa delavke?“

Navedene določbe prava Unije

PDEU: člen 267

PEU: člena 2 in 3

Listina Evropske unije o temeljnih pravicah; členi 20, 21 in 31(2)

Direktiva 2006/54/ES: člen 14

Direktiva 2000/78/ES: člena 2 in 3

Direktiva 2003/88/ES: členi 3, 5 in 6

Sodbi Sodišča EU: C-55/18, točke od 44 do 49, in C-389/20

Navedene določbe nacionalnega prava

Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015) (zakon o delovnih razmerjih (kraljeva zakonska uredba 2/2015), v nadaljevanju: ET): člena 34 in 35(5)

Real Decreto 1620/2011 (kraljeva uredba 1620/2011): člen 9

Real Decreto Ley 8/2019 (kraljeva uredba-zakon 8/2019)

Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (zakon o organizaciji delovnih in socialnih sodišč): člen 94

Ley de Enjuiciamiento Civil (zakon o pravnem postopku): člen 217

Kratka predstavitev dejanskega stanja in postopka v glavni stvari

- 1 Tožeča delavka HJ je 31. marca 2021 zoper fizični osebi US in MU vložila tožbo zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi in zahtevke za plačilo. Navedena tožba je bila dodeljena Juzgado de lo Social nº 2 de Bilbao (delovno in socialno sodišče št. 2 v Bilbao).
- 2 Sodišče je s sklepom z dne 18. novembra 2021 od sotoženih strank zahtevalo, naj v postopku predložita evidence ur delavke in časovni raspored dela, saj bi v nasprotnem primeru lahko štelo, da so dejstva, ki jih je navedla tožeča stranka, dokazana.
- 3 Sotoženi stranki nista predložili dokumentacije, ki jo je zahtevalo sodišče.
- 4 Juzgado de lo Social nº 2 de Bilbao (delovno in socialno sodišče št. 2 v Bilbao) je 11. januarja 2023 izdalo sodbo, s katero je delno ugodilo tožbi zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi in zahtevku za plačilo ter rzsodilo, da odpoved pogodbe o zaposlitvi ni bila zakonita, ter toženima strankama naložilo, naj tožeči stranki plačata 364,39 EUR iz naslova odškodnine in 934,89 EUR iz naslova izplačila dopusta in izrednih dodatkov.
- 5 V sodbi se šteje za dokazano, da je tožeča stranka pri toženih strankah od 15. septembra 2020 naprej opravljala storitve v kategoriji delavke v gospodinjstvu z mesečno plačo v višini 1.108,33 EUR, skupaj s sorazmernimi izrednimi dodatki in da je toženi stranki nista vključili v sistem socialne varnosti ter sta tožeči stranki plačevali 1.000 EUR mesečno prek bančnega nakazila.

Bistvene trditve strank v postopku v glavni stvari

- 6 Delavka je zoper sodbo, ki jo je izdalo Juzgado de lo Social de Bilbao (delovno in socialno sodišče v Bilbao), vložila pritožbo, v kateri trdi, da se ni mogla braniti in da ji je bila kršena pravica do učinkovitega pravnega sredstva, tako da je treba glede na načelo lažjega dokazovanja na podlagi ugotovljenih dejstev, ki jih je želela dokazati, izdati novo sodbo.
- 7 Sotoženi stranki se sodnega postopka nista udeležili niti nista izpodbijali pritožbe tožeče stranke.

Kratka predstavitev obrazložitve predloga za sprejetje predhodne odločbe

- 8 V prvostopenjski sodbi je bilo ugotovljeno, da niti resničnost delovnega časa delavke niti zahtevana plača nista dokazani, tako da zahtevku zaradi razlik v plači ni mogoče ugoditi, ker je bilo ugotovljeno, da so bile plače dejansko izplačane na podlagi plače, ki se je štela za dokazano.

- 9 V prvostopenjski sodbi se zatrjuje, da je dokaz, ki ga je predložila tožeča stranka, popolnoma nezadosten in da trditev tožeče stranke ni mogoče šteti za dokazane zgolj zaradi nepredložitve evidenc delovnih ur, saj kraljeva uredba-zakon 8/2019 določa vrsto izjem glede beleženja začetka in konca delovnega časa v zvezi s posebnimi delovnimi razmerji, kakršno je tudi delovno razmerje delavk v gospodinjstvu.
- 10 Sporno vprašanje je, ali delavke v gospodinjstvu nimajo pravice, da se za njihov delovni čas vodijo evidence, to je, ali delodajalci tem delavkam niso dolžni zagotoviti vodenja evidenc delovnega časa in urnika, za razliko od tega, kar je običajno za druge podjetnike in delodajalce. V sodbi, ki jo obravnava senat, je navedeno, da na področju delavk v gospodinjstvu ne obstaja takšna obveznost vodenja evidenc delovnega časa, tako da nepredložitev navedenih evidenc, ki so se zahtevale v sodnem postopku, sploh ni pomembna.
- 11 Končna posledica sodne odločbe je, da delavka nima nobenega dokaza o delovnem času, ki ga zatrjuje, niti o plači, kar zaradi pomanjkanja dokazov vodi do določitve nižje odpravnine in do zavrnitve velikega dela njenega zahtevka glede plač. V sodbi je navedeno, da tožeča delavka ni predložila dokazov, pri čemer se sodba sklicuje na neobstoj obveznosti vodenja evidenc delovnega časa na področju zaposlovanja v gospodinjstvu.
- 12 Ta sodna odločba, ki je predmet pritožbe, je neposredno povezana s pravom Skupnosti in razlago tega prava s strani Sodišča EU, in sicer z dveh vidikov: (a) obveznosti spoštovanja najdaljšega trajanja delovnega časa in delovnika ter iz tega izhajajoče obveznosti delodajalcev, da vodijo evidence o navedenem delovnem času (Direktiva 2003/88); (b) prepovedi diskriminacije žensk na podlagi spola v skupini zaposlenih v gospodinjstvu, v kateri je 95 % delavk – sodba Sodišča EU C-389/20 z dne 24. februarja 2022 –, in ki jih je treba obravnavati enako kot moške na vseh področjih, vključno z delovnim časom (Direktiva 2006/54).

Ugotoviti je treba, ali španska zakonska določba, natančneje člen 9(3) kraljeve uredbe 1620/11, ki ureja delovno razmerje v družinskem gospodinjstvu, spoštuje pravo Skupnosti in načela, ki veljajo zanj. Navedena zakonska določba delodajalce na področju zaposlovanja v gospodinjstvu odvezuje obveznosti vodenja evidenc delovnega časa, za razliko od delodajalcev in podjetnikov na drugih področjih, za katere ta obveznost velja (člena 34(9) in 35(5) ET). To različno obravnavanje glede delavk v gospodinjstvu mora preučiti Sodišče EU, saj bi lahko kršilo zakonodajo Skupnosti o enakosti in organizaciji delovnega časa.

Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (senat za socialne zadeve višjega sodišča Baskije) resno dvomi, da je člen 9(3) kraljeve uredbe št. 1620/2011 v skladu s pravom Skupnosti z dveh vidikov:

- (a) z vidika Direktive 2003/88. Obveznost vodenja evidenc delovnega časa je nujna za spremljanje spoštovanja omejitev najdaljšega delovnega časa in za zahtevanje nadur. Poleg tega obstaja tveganje, da delovni časi ne spoštujejo

obveznega počitka, kar pomeni tveganje za zdravje in da lahko pride do zlorab v škodo šibkejše stranke v delovnem razmerju. Če so delodajalci v gospodinjstvu izključeni iz te obveznosti vodenja evidenc, imajo delavke veliko težav pri dokazovanju dejansko opravljenega delovnega časa in se jih postavi v zelo zapleten položaj pri dokazovanju njihovih zahtevkov. To je posledica, ki je lahko v nasprotju z Direktivo 2003/88 in razlago Sodišča Evropske unije, zlasti v sodbi C-55/18, v skladu s katero dokazno breme glede opravljenega delovnega časa nosi delodajalec. Kot je navedeno v točki 60 navedene sodbe Evropskega sodišča, morajo države članice delodajalcem naložiti vzpostavitev sistema, s katerim je mogoče evidentirati delovni čas. Sodišče EU v svoji sodbi dodaja, da je treba delavca šteti za šibkejšo stranko v delovnem razmerju, zato je nujno preprečiti, da bi delodajalec razpolagal z možnostjo, da bi mu omejil njegove pravice (točka 44). V skladu s točko 49 je objektivna in zanesljiva določitev števila delovnih ur, opravljenih dnevno in tedensko, bistvena za to, da se ugotovi, prvič, ali je bil najdaljši tedenski delovni čas spoštovan ter, drugič, ali sta bila minimalni dnevni in tedenski počitek spoštovana;

- (b) z vidika načela enakega obravnavanja in prepovedi diskriminacije iz členov 20 in 21 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah. Senat meni, da je treba imeti pred očmi to, da je tožeča delavka ženska. Gre za žensko, ki je del skupine delavk v gospodinjstvu, ki je očitno „feminizirana“ skupina, torej jo skoraj v celoti sestavljajo ženske. Kot je navedeno v sodbi Sodišča Evropske unije v zadevi C-389/20, skupino delavk v gospodinjstvu sestavlja 95 % žensk. Ker je tako, različno obravnavanje na področju vodenja evidenc delovnega časa v primerjavi z moškimi vzbuja resne dvome. Gre za pravico, to je pravico do vodenja evidenc delovnega časa, ki je zagotovljena vsem moškim delavcem in ki je na podlagi člena 9(3) kraljeve uredbe 1620/11 delavke v gospodinjstvu nimajo. To različno obravnavanje je treba preučiti z vidika zakonodaje EU. Treba se je prepričati o neobstoju posredne diskriminacije na podlagi spola v navedeni kraljevi uredbi in ugotoviti, ali navedeni predpis, ki je na videz nevtralen, pomeni posredno diskriminacijo tožeče delavke na podlagi spola.