

Дело C-531/23 [Loredas]ⁱ

**Резюме на преюдициалното запитване съгласно член 98, параграф 1 от
Процедурния правилник на Съда**

Дата на постъпване в Съда:

5 юли 2023 г.

Запитваща юрисдикция:

Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Испания)

Дата на акта за преюдициално запитване:

20 юни 2023 г.

Жалбоподател:

HJ

Ответници:

US

MU

Предмет на главното производство

Социална политика — Равно третиране в областта на заетостта и професиите — Работно време — Отчитане на работното време — Специална схема за домашните помощници

Предмет и правно основание на преюдициалното запитване

Преюдициално запитване за валидност — Член 267 ДФЕС — Съвместимост на национална разпоредба с правото на Съюза — Дискриминация, основана на пола

ⁱ Името на настоящото дело е измислено. То не съвпада с истинското име на никоя от страните в производството.

Преюдициалният въпрос

Трябва ли членове 3, 5, 6, 16, 17, член 17, параграф 4, буква б), членове 19 и 22 от Директива 2003/88 за организацията на работното време, член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз, с оглед на общностната съдебна практика (решение на Съда на ЕС от 14 май 2019 г. по дело C-55/18), членове 20 и 21 от [същата харта], член 3, параграф 2 от Договора за ЕО, членове 1 и 4 от Директива 2010/41/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 7 юли 2010 година за прилагане на принципа на равно третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица, членове 1, 4 и 5 от Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите, както и членове 2 и 3 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите, също с оглед на общностната съдебна практика (решение на Съда на ЕС от 20 февруари 2020 г. по дело C-389/20), да се тълкуват в смисъл, че не допускат правна уредба като член 9, параграф 3 от Real Decreto 1620/2011 (Кралски декрет 1620/2011), която освобождава работодателя от задължението да отчита работното време на работника?

Посочени разпоредби от правото на Съюза

ДФЕС: член 267

ДЕС: членове 2 и 3

Харта на основните права на Европейския съюз: членове 20, 21 и член 31, параграф 2

Директива 2006/54/ЕО: член 14

Директива 2000/78/ЕО: членове 2 и 3

Директива 2003/88/ЕО: членове 3, 5 и 6

Решения на Съда на ЕС по дела C-55/18, точки 44—49, и C-389/20

Посочени разпоредби от националното право

Estatuto de los Trabajadores (Статут на работниците) (Real Decreto Legislativo 2/2015 (Кралски законодателен декрет 2/2015); наричан по-нататък „Статутът на работниците): член 34 и член 35, параграф 5

Real Decreto 1620/2011 (Кралски декрет 1620/2011): член 9

Real Decreto Ley 8/2019 (Кралски декрет-закон 8/2019)

Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (Закон за съдебното производство по трудови и осигурителни спорове): член 94

Ley de Enjuiciamiento Civil (Закон за гражданското съдопроизводство): член 217

Кратко представяне на фактите и на главното производство

- 1 На 31 март 2021 г. работничката ищец г-жа НЈ предявява иск за незаконно уволнение и за присъждане на обезщетение срещу физическите лица г-жа US и г-н MU. Този иск е разпределен на Juzgado de lo Social n.º 2 de Bilbao (Съд по трудови и осигурителни спорове № 2, Билбао, Испания)
- 2 С определение от 18 ноември 2021 г., посоченият съд изисква от съответниците да представят по делото регистрите за отчитане на работното време на работничката и календара на работните дни, като ги предупреждава, че ако не представят изискваните документи, твърдените от ищцата факти е възможно да бъдат сметени за установени.
- 3 Съответниците не са представили изискваните от съда документи.
- 4 На 11 януари 2023 г. Juzgado de lo Social n.º 2 de Bilbao (Съд по трудови и осигурителни спорове № 2, Билбао) постановява решение, с което уважава частично иска, като обявява уволнението за незаконно и осъжда ответниците да платят на ищцата сумата от 364,39 евро като обезщетение за незаконно уволнение и 934,89 евро като обезщетение за неизползван платен годишен отпуск и добавки.
- 5 В посоченото решение е прието за установено, че ищцата е полагала труд за ответниците от 15 септември 2020 г. като домашна помощница, при месечно възнаграждение в размер на 1108,33 евро с пропорционални добавки, както и че ответниците не са регистрирали работничката в схемата за социално осигуряване и са ѝ заплащали 1000 евро месечно чрез банков превод.

Основни твърдения на страните в главното производство

- 6 Работничката обжалва решението на Juzgado de lo Social Bilbao (Съд по трудови и осигурителни спорове, Билбао) като твърди, че са нарушени правото ѝ на защита и на ефективни правни средства за защита, поради което, в съответствие с принципа на улеснено доказване, трябва да бъде постановено ново решение, почиващо на доказаните факти, които тя е целяла да бъдат установени.

- 7 Съответниците не се явяват в съдебно заседание, нито оспорват въззивната жалба на работничката.

Кратко изложение на мотивите за преюдициалното запитване

- 8 В първоинстанционното решение е прието, че не са доказани реалното работно време на работничката, нито твърденият размер на трудовото възнаграждение, поради което претенцията за разлики във възнаграждението не може да бъде уважена, тъй като е установено, че действително платеното възнаграждение съответства на приетият за доказан размер на същото.
- 9 В обжалваното решение се посочва, че представените от ищцата доказателства са крайно недостатъчни и че исканията ѝ не могат да бъдат сметени за доказани единствено поради непредставянето на регистрите за отчитане на работно време, тъй като [Real Decreto] Ley 8/2019 (Кралски декрет-закон 8/2019) предвижда редица изключения във връзка с отчитането на началото и края на работния ден при трудови правоотношение с особен характер, каквото е това на домашните помощници.
- 10 Спорният въпрос, който трябва да се разреши, е дали домашните помощници нямат право работното им време да бъде отчитано, с други думи — дали работодателите са освободени от задължението да гарантират на тази категория работнички каквото и да било отчитане на работното им време, каквото задължение поначало имат останалите предприемачи и работодатели. В разглежданото от запитващата юрисдикция съдебно решение се посочва, че подобно задължение за отчитане на работното време на домашните помощници не съществува, поради което непредставянето на изисканите по съдебен ред съответни регистри е без значение.
- 11 Крайната последица от посоченото съдебно решение е, че работничката не разполага с каквото и да било доказателство за твърдяното от нея работно време, както и за трудовото ѝ възнаграждение, в резултат на което, поради липсата на доказателства, е определен по-нисък размер на обезщетение за уволнение и са отхвърлени голяма част от исканията ѝ, свързани с възнаграждението. Решението лишава работничката ищец от доказателства с мотива, че по отношение на заетостта в домакинствата не съществува задължение за отчитане на работното време.
- 12 Обжалваното съдебно решение е пряко свързано с общностното право и неговото тълкуване от страна на Съда на ЕС в два аспекта: а) задължението за спазване на максималната продължителност на работното време и съответното задължение на работодателите да отчитат работното време (Директива 2003/88); б) забраната за дискриминация, основана на пола, спрямо жените, които съставляват 95 % от всички заети като домашни помощници лица — решение на Съда на ЕС от 24 февруари 2022 г., [дело] C-389/20 — и на които трябва да бъде гарантирано равно третиране с

мъжете във всички сфери, включително в областта на работното време (Директива 2006/54).

Необходимо е да се установи дали испанска правна уредба — по-конкретно, член 9, параграф 3 от [Real Decreto] 1620/2011 — на трудовите правоотношения при предоставяне на услуги в частните домакинства е съвместима с общностното право и с принципите, на които то почива. Тази правна уредба освобождава работодателите в частните домакинства от задължението за отчитане на работното време, за разлика от работодателите и предприемачите в други сфери, на които е наложено такова задължение (член 34, параграф 9 и член 35, параграф 5 от Статута на работниците). Това различно третиране по отношение на домашните помощници трябва да бъде разгледано от Съда на ЕС, тъй като е възможно с него да се нарушава общностното право в областта на равенството и на отчитането на работното време.

Отделението по трудови и осигурителни спорове към Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Висш съд на Баската автономна област, Испания) изпитва редица съмнения във връзка със съвместимостта на член 9, параграф 3 от Real Decreto 1620/2011 в два аспекта:

- a) От гледна точка на Директива 2003/88. Задължението за отчитане на работното време е абсолютно необходимо, за да се контролира изпълнението на ограниченията на максималната продължителност на работното време и за да се претендира заплащане на извънредния труд. Наред с това съществува риск от неспазване на задължителните почивки през работно време, с присъщия риск за здравето, и е възможно да се стигне до злоупотреби спрямо по-слабата страна в трудовото правоотношение. При освобождаване на работодателите в частните домакинства от посоченото задължение за отчитане, за работничките е много трудно да докажат реално отработеното работно време и се оказват поставени в повече от сложно положение при доказването на техните искове. Това са последици, които е възможно да са несъвместими с Директива 2003/88 и с тълкуването на същата от страна на Съда на ЕС, по-специално, в решение по дело C-55/18, съгласно което тежестта за доказване на отработеното работно време се носи от работодателя. Съгласно точка 60 от решението по посоченото дело, държавите членки трябва да задължат работодателите да въведат система за измерване на работното време. Съдът на ЕС постановява в посоченото решение още, че работникът е по-слабата страна в трудовото правоотношение, поради което работодателят не следва да разполага с каквито и да било възможности да ограничава правата му (т. 44). Съгласно точка 49 от същото решение, обективното и надеждно определяне на броя работни часове на ден и на седмица е от съществено значение, за да се установи дали са спазени, от една страна, максималната продължителност на седмичното работно време, и от

друга страна, минималната продължителност на междудневната и междуседмичната почивка.

- б) От гледна точка на принципа на равно третиране и недопускане на дискриминация, прогласен в членове 20 и 21 от Хартата на основните права на Европейския съюз. Според запитващата юрисдикция, не може да не бъде отчетено обстоятелството, че работничката ищец е от женски пол. Става въпрос за жена, която е част от групата на лицата, наети като домашни помощници — група, която несъмнено е „феминизирана“, с други думи, съставена почти изцяло от жени. Както се посочва в решение на Съда на ЕС по дело C-389/20, групата на наетите като домашни помощници е съставена на 95 % от жени. При това положение, различното третиране в областта на отчитането на работното време спрямо мъжете поставя редица въпроси. Става въпрос за право — за отчитане на работното време —, което е гарантирано на всички работници от мъжки пол и от което домашните помощници са лишени съгласно член 9, параграф 3 от Real Decreto 1620/11 (Кралски декрет 1620/11). Това различно третиране трябва да бъде разгледано от гледна точка на правото на Съюза. Трябва да се гарантира, че посоченият кралски декрет не допуска непряка дискриминация, основана на пола, както и да се установи дали посочената привидно неутрална разпоредба не създава такава дискриминация по отношение на работничката ищец.