

C-531/23. sz. [Loredas]ⁱ ügy**Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemről a Bíróság eljárási szabályzata
98. cikkének (1) bekezdése alapján készített összefoglalás****A benyújtás napja:**

2023. július 5.

A kérdést előterjesztő bíróság:

Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Spanyolország)

Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:

2023. június 20.

Fellebbező:

HJ

Ellenérdekű felek:

US

MU

Az alapügy tárgya

Szociálpolitika — A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód — Munkaidő — Munkaidő-nyilvántartás — A háztartási alkalmazottakra vonatkozó különleges rendszer

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgya és jogalapja

Érvényesség vizsgálata iránti előzetes döntéshozatal iránti kérelem — EUMSZ 267. cikk — Valamely nemzeti rendelkezés összeegyeztethetősége az uniós joggal — Nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés

ⁱ A jelen ügy neve fiktív. Az nem egyezik az eljárásban részt vevő egyetlen fél valódi nevével sem.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

„Úgy kell-e értelmezni a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88 irányelv 3., 5., 6., 16., 17. cikkét, 17. cikke (4) bekezdésének b) pontját, 19. és 22. cikkét, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartájának 31. cikke (2) bekezdését a közösségi ítélkezési gyakorlat fényében (az Európai Unió Bíróságának 2019. május 14-i C-55/18. sz. ítélete), továbbá az Európai Unió Alapjogi Chartájának 20. és 21. cikkét, az EK-Szerződés 3. cikk (2) bekezdését, az önálló vállalkozói tevékenységet folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló, 2010. július 7-i 2010/41/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv 1. és 4. cikkét, a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 1., 4. és 5. cikkét, valamint a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 2. és 3. cikkét a közösségi ítélkezési gyakorlatra is tekintettel (az Európai Unió Bíróságának 2020. február 20-i C-389/20. sz. ítélete), hogy e rendelkezésekkel ellentétes az olyan szabály, mint a a Real Decreto 1620/2011 (1620/2011. sz. királyi rendelet) 9. cikkének 3. bekezdése, amely mentesíti a munkáltatót a munkavállaló munkaidejének nyilvántartására vonatkozó kötelezettség alól?”

Az uniós jog hivatkozott rendelkezései

EUMSZ: 267. cikk

EUSZ: 2. és 3. cikk

Az Európai Unió Alapjogi Chartája: 20. és 21. cikk, valamint a 31. cikk (2) bekezdése

2006/54/EK irányelv: 14. cikk

2000/78/EK irányelv: 2. és 3. cikk

2003/88/EK irányelv: 3., 5. és 6. cikk

Az Európai Unió Bíróságának C-55/18. sz. ítélete, 44–49. pont; C-389/20. sz. ítélete

A nemzeti jog hivatkozott rendelkezései

Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015) (A munkavállalók jogállásáról szóló törvény [2/2015. sz. királyi törvényerejű rendelet]; a továbbiakban: a munkavállalók jogállásáról szóló törvény): 34. cikk és a 35. cikk 5. bekezdése

Real Decreto 1620/2011 (1620/2011. sz. királyi rendelet): 9. cikk

Real Decreto Ley 8/2019 (8/2019. sz. királyi törvényerejű rendelet)

Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (A közigazgatási és munkajogi peres eljárásról szóló törvény): 94. cikk

Ley de Enjuiciamiento Civil (A polgári perrendtartásról szóló törvény): 217. cikk

Az ügy tényállása és az alapügy rövid ismertetése

- 1 A felperes munkavállaló, HJ 2021. március 31-én a munkaviszonya megszüntetésével szembeni és kártérítési keresetet nyújtott be US és MU természetes személyekkel szemben. E keresetet a Juzgado de lo Social n.º 2 de Bilbao (bilbaói 2. sz. szociális és munkaügyi bíróság) elé utalták.
- 2 A bíróság 2021. november 18-i végzésével felszólította az alpereseket – azzal a megjegyzéssel, hogy a felperes által állított tények bizonyítottnak tekinthetők – arra, hogy az eljárás keretében nyújtsák be a munkavállaló munkaidő-nyilvántartását és munkarendjét.
- 3 A bíróság által kért iratokat az alperesek nem nyújtották be.
- 4 A Juzgado de lo Social n.º 2 de Bilbao (bilbaói 2. sz. szociális és munkaügyi bíróság) 2023. január 11-én hozott ítéletében a felmondással szembeni és kártérítési keresetnek részben helyt adott, a felmondást jogellenesnek nyilvánította, és kötelezte az alpereseket kártérítés címén 364,39 euró pénzüsszegnek, valamint a szabadnapok és rendkívüli juttatások fejében 934,89 euró pénzüsszegnek a felperes számára történő megfizetésére.
- 5 Az ítélet bizonyítottnak tekinti, hogy a felperes 2020. szeptember 15. óta havi 1 108,33 euró összegű bér és időarányos rendkívüli juttatások mellett háztartási alkalmazott kategóriában nyújtott szolgáltatást az alperesek számára, és hogy azok a munkavállalót a társadalombiztosítás felé nem jelentették be, és banki átutalással havi 1 000 eurót fizettek számára.

Az alapeljárás feleinek lényeges érvei

- 6 A munkavállaló arra hivatkozással nyújtott be fellebbezést a Juzgado de lo Social n.º 2 de Bilbao (bilbaói 2. sz. szociális és munkaügyi bíróság) ítéletével szemben, hogy az ítélet sérti a védelemhez való, valamint a hatékony bírói jogvédelemhez való jogát, így a könnyebb bizonyítás elvének tiszteletben tartásával, az általa bizonyítani kívánt tények alapján új ítéletet szükséges hozni.
- 7 Az ellenérdekű felek a bíróságon nem jelentek meg, és a felperes által benyújtott fellebbezést sem vitatták.

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem rövid indokolása

- 8 Az elsőfokú bíróság ítélete szerint sem a munkavállaló által ténylegesen ledolgozott munkaidő, sem a követelt munkabér nem bizonyított, így a munkabérekülönbözetre vonatkozó igénynek nem lehet helyt adni, mivel megállapítást nyert, hogy a munkabér kifizetésére a bizonyítottnak tekintett munkabérnek megfelelően került sor.
- 9 A megtámadott ítélet megállapítja, hogy a felperes által szolgáltatott bizonyítékok teljességgel elégtelenek, továbbá az állításai nem tekinthetők bizonyítottnak önmagában azért, mert a munkaidő-nyilvántartás benyújtása nem történt meg, tekintettel arra, hogy a 8/2019. sz. királyi törvényerejű rendelet a különleges munkaviszonyokban – így a háztartási alkalmazottak esetében is – számos kivételt ír elő a munkaidő kezdetének és végének nyilvántartása alól.
- 10 A vitatott kérdés az, hogy a más vállalkozások és munkáltatók esetében megszokott módtól eltérően a háztartási alkalmazottak valóban nem rendelkeznek-e a munkaidő nyilvántartásához való joggal, vagyis a munkáltatók valóban nem kötelesek-e az ilyen munkavállalók számára a munkaidejükről és munkaóráikról bármilyen nyilvántartást biztosítani. Az eljáró bírósági tanács által vizsgált ítélet szerint a háztartási alkalmazottak esetében nincs ilyen munkaidő-nyilvántartási kötelezettség, így a bírósági úton kért nyilvántartások benyújtásának elmulasztása semmilyen jelentőséggel nem bír.
- 11 E bírósági határozat következménye végeredményben az, hogy a munkavállaló semmilyen bizonyítékkal nem rendelkezik az állítása szerint munkaidő és munkabér tekintetében, e bizonyítékok hiánya pedig a végkielégítés alacsonyabb összegben történő megállapításához és a bérkövetelés nagy részének elutasításához vezet. Az ítélet a felperes munkavállaló számára nem nyújt bizonyítási lehetőséget azon az alapon, hogy a háztartási munka keretében nincs munkaidő-nyilvántartási kötelezettség.
- 12 A fellebbezés tárgyát képező bírósági határozat két szempontból is közvetlenül érinti a közösségi jogot és annak a Bíróság általi értelmezését: a) a munkaidő maximális időtartamának betartására vonatkozó kötelezettség, valamint az említett munkaidő nyilvántartására a munkáltatók ebből következő kötelezettsége (2003/88 irányelv) szempontjából; b) a nők nemen alapuló megkülönböztetésének tilalma szempontjából, akik – a Bíróság 2022. február 24-i C-389/20. sz. ítélete szerint – a háztartási alkalmazottak 95%-át teszik ki és akiket minden területen, így a munkaidő tekintetében is a férfikkal egyenlő bánásmódban kell részesíteni (2006/54 irányelv).

Meg kell állapítani, hogy a háztartási alkalmazotti munkaviszonyt szabályozó, adott spanyol jogi szabályozás – konkrétan az 1620/11. sz. királyi rendelet 9. cikkének 3. bekezdése – megfelel-e a közösségi jognak és az azt szabályozó alapelveknek. E szabályozási norma ugyanis a háztartási munka területén mentesíti a munkáltatókat a munkaidő nyilvántartásának kötelezettsége alól,

eltérően a más területeken működő munkáltatóktól és vállalkozóktól, amelyekre/akikre e kötelezettség kifejezetten vonatkozik (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 34. cikkének 9. bekezdése és 35. cikkének 5. bekezdése). A Bíróságnak meg kell vizsgálnia a háztartási alkalmazottakkal szembeni ezen eltérő bánásmódot, mivel sértheti az egyenlőségre és a munkaidőre vonatkozó közösségi szabályozást.

A Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Baskföld felsőbbbíróságának szociális és munkaügyi kollégiuma) részéről két szempontból is komoly kétségek merültek fel a tekintetben, hogy az 1620/2011. sz. királyi rendelet 9. cikkének 3. bekezdése tiszteletben tartja-e a közösségi jogot:

- a) A 2003/88 irányelv szempontjából a munkaidő nyilvántartásának kötelezettsége alapvető fontosságú a munkaidő maximális időtartama betartásának ellenőrzésében, valamint a túlóra kifizetésének igényléséhez. Fennáll továbbá annak a veszélye is, hogy a munkaidő nem tartja tiszteletben a kötelező pihenőidőket, ami veszélyezteti az egészséget, és visszaélésekhez vezethet a munkaviszonyban a gyengébb fél kárára. Amennyiben a háztartási alkalmazottak munkáltatóit kizárják e nyilvántartási kötelezettség alól, az említett munkavállalók számára komoly nehézségekbe ütközik a ténylegesen ledolgozott munkaidő igazolása, és nagyon nehéz helyzetbe kerülnek a követeléseik alátámasztása szempontjából. Ez olyan következmény, amely ellentétes lehet a 2003/88 irányelvvel és e norma a Bíróság által – különösen a C-55/18. sz. ítéletében – kifejtett értelmezésével, miszerint a ledolgozott munkaidő bizonyítása a munkáltatót terheli. Az Európai Bíróság említett ítéletének 60. pontjában foglaltak szerint a tagállamoknak elő kell írniuk a munkáltatók számára a munkaidő tartamának mérését lehetővé tevő rendszer létrehozását. A Bíróság ítéletében hozzáteszi, hogy a munkavállalót a munkaviszonyban a gyengébb félnek kell tekinteni, így meg kell akadályozni, hogy a munkáltató korlátozhassa a jogait (44. pont). Az ítélet 49. pontja szerint a napi és heti munkaórák számának objektív és megbízható meghatározása alapvető fontosságú annak megállapításához, hogy tiszteletben tartották- e egyrészt a maximális heti munkaidőt, másrészt a minimális napi és heti pihenőidőt.
- b) Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 20. és 21. cikkében rögzített egyenlőség és a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének szempontjából Az eljáró tanács megítélése szerint nem téveszthető szem elől az a tény, hogy a fellebbező női munkavállaló. Mégpedig olyan nő, aki a háztartási alkalmazottak csoportjába tartozik, ami egy nyilvánvalóan „elnőiesedett” szakma, hiszen gyakorlatilag csak nők gyakorolják. Amint azt a Bíróság C-389/20. sz. ítélete megállapítja, a háztartási alkalmazottak 95 %-a nő. E körülményre tekintettel a férfiak eltérő bánásmódban részesítése a munkaidő nyilvántartása terén komoly kétségeket vet fel. A munkaidő nyilvántartásához való jog ugyanis minden férfi munkavállaló számára biztosított, a női háztartási alkalmazottakat viszont az 1620/11. sz. királyi rendelet jelenleg hatályos 9. cikkének 3. bekezdése értelmében nem illeti

meg. Ezt az eltérő bánásmódot az uniós jogi szabályozás fényében kell vizsgálni. Szükséges megbizonyosodni a nemen alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés hiányáról a szóban forgó királyi rendeletben, valamint megállapítani, hogy az említett, látszólag semleges rendelkezés okoz-e nemen alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetést a fellebbező munkavállalóval szemben.

MUNKADOKUMENTUM