

Věc C-531/23 [Loredas]ⁱ**Shrnutí žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podle čl. 98 odst. 1
jednacího řádu Soudního dvora****Datum doručení:**

5. července 2023

Předkládající soud:

Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Španělsko)

Datum předkládacího rozhodnutí:

20. června 2023

Navrhovatelka:

HJ

Odpůrci:

US

MU

Předmět původního řízení

Sociální politika – Rovné zacházení v zaměstnání a povolání – Pracovní doba –
Evidence pracovní doby – Zvláštní režim pro pracovníky v domácnosti

Předmět a právní základ žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce týkající se platnosti – Článek 267 SFEU –
Slučitelnost vnitrostátního ustanovení s unijní právní úpravou – Diskriminace na
základě pohlaví

ⁱ Název této věci je fiktivní. Neshoduje se se jménem žádného z účastníků řízení.

Předběžná otázka

„Musí být články 3, 5, 6, 16, 17, čl. 17 odst. 4 písm. b) a články 19 a 22 směrnice 2003/88 o některých aspektech úpravy pracovní doby a čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv EU vykládány ve světle judikatury Společenství (rozsudek SDEU ze dne 14. května 2019, C-55/18), článků 20 a 21 Listiny základních práv, čl. 3 odst. 2 Smlouvy o ES, článků 1 a 4 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, článků 1, 4 a 5 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání a článků 2 a 3 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, jakož i ve spojení s judikaturou Společenství (rozsudek SDEU ze dne 20. února 2020, C-389/20), v tom smyslu, že brání takovému právnímu ustanovení, jako je čl. 9 odst. 3 královského nařízení č. 1620/2011, který zprošťuje zaměstnavatele povinnosti evidovat denní pracovní dobu pracovnice?“

Uplatňovaná ustanovení unijního práva

SFEU: článek 267

SEU: články 2 a 3

Listina základních práv Evropské unie: články 20 a 21 a čl. 31 odst. 2

Směrnice 2006/54/ES: článek 14

Směrnice 2000/78/ES: články 2 a 3

Směrnice 2003/88/ES: články 3, 5 a 6

Rozsudky Soudního dvora Evropské unie C-55/18, body 44 až 49, a C-389/20

Uplatňovaná ustanovení vnitrostátního práva

Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015) [zákoník práce (královské legislativní nařízení č. 2/2015)] (dále jen „ET“): článek 34 a čl. 35 odst. 5

Real Decreto 1620/2011 (královské nařízení č. 1620/2011): článek 9

Real Decreto Ley 8/2019 (královské nařízení s mocí zákona č. 8/2019)

Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (zákon o soudnictví v sociálních věcech): článek 94

Ley de Enjuiciamiento Civil (občanský soudní řád): článek 217

Stručné shrnutí skutkového stavu a původního řízení

- 1 Pracovnice, která je žalobkyní, paní HJ, podala dne 31. března 2021 proti fyzickým osobám paní US a panu MU žalobu namířenou proti rozhodnutí o propuštění, jejíž součástí byl i návrh na zaplacení. Tato žaloba byla přidělena Juzgado de lo Social n.º 2 de Bilbao (soud pro pracovní právní věci č. 2 v Bilbao, Španělsko).
- 2 Zmíněný soud vyzval usnesením ze dne 18. listopadu 2021 spolužalované, aby v rámci řízení předložili evidenci pracovní doby dané pracovnice a rozvrh práce, což by umožnilo považovat skutečnosti, jichž se dovolává žalobkyně, za prokázané.
- 3 Dokumentaci, kterou si soud vyžádal, spolužalovaní nepředložili.
- 4 Juzgado de lo Social n.º 2 de Bilbao (soud pro pracovní právní věci č. 2 v Bilbao) vydal dne 11. ledna 2023 rozsudek, jímž částečně vyhověl žalobě namířené proti rozhodnutí o propuštění i návrhu na zaplacení a v němž prohlásil propuštění za neoprávněné a nařídil žalovaným, aby zaplatili žalobkyni částku 364,39 eura z titulu náhrady škody a částku 934,89 eura z titulu úhrady dovolené a mimořádných příspěvků.
- 5 Podle rozsudku se považuje za prokázané, že žalobkyně poskytovala žalovaným služby od 15. září 2020 v kategorii pracovníků v domácnosti s měsíční mzdou 1 108,33 eura se započtením mimořádných příspěvků a že žalovaní nepřihlásili pracovníci do systému sociálního zabezpečení a platili žalobkyni měsíčně 1 000 eur bankovním převodem.

Hlavní argumenty účastníků původního řízení

- 6 Pracovnice podala proti rozsudku vydanému Juzgado de lo Social de Bilbao (soud pro pracovní právní věci v Bilbao) opravný prostředek, v němž tvrdila, že jí byla znemožněna obhajoba a že bylo porušeno její právo na účinnou soudní ochranu, takže musí být s ohledem na zásadu snadného předložení důkazů vydán nový rozsudek, který by vycházel z prokázaných skutečností, jež měla v úmyslu doložit.
- 7 Spolužalovaní se nedostavili na jednání, ani nenapadli opravný prostředek „suplicación“, který podala žalobkyně.

Stručný popis odůvodnění žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

- 8 Ve výše uvedeném rozsudku se má za to, že nebyla prokázána skutečná denní pracovní doba, kterou pracovnice odpracovala, ani tvrzené mzdy, a že tedy nelze vyhovět návrhu vycházejícímu z rozdílu ve mzdě, neboť bylo zjištěno, že mzda,

kteřá byla skutečně vyplacena, odpovídá mzdě, kteřá byla prohlášena za prokázanou.

- 9 V napadeném rozsudku se uvádí, že důkazy předložené žalobkyní jsou zcela nedostatečné a že návrhová žádání předložená žalobkyní nemohou být považována za podložená, a to pouze proto, že nebyla předložena evidence pracovní doby, vzhledem k tomu, že královské nařízení s mocí zákona č. 8/2019 stanoví několik výjimek z určení začátku a konce pracovní doby v takových zvláštních pracovních poměrech, jako je poměr pracovnice v domácnosti.
- 10 Sporná otázka tkví v tom, zda pracovnice v domácnosti nepoživají práva na evidenci své denní pracovní doby, tj. zda zaměstnavatelé nejsou povinni poskytnout těmto pracovnícím evidenci jejich denní pracovní doby a rozvrh práce, na rozdíl od toho, co je běžné u ostatních podnikatelů a zaměstnavatelů. V rozsudku, jež zmíněný senát přezkoumává, se uvádí, že v oblasti zaměstnávání v domácnosti tato povinnost evidovat pracovní dobu neexistuje, a že tedy neposkytnutí této evidence, kterou si soud vyžádal, nemá žádný význam.
- 11 Konečným důsledkem tohoto rozhodnutí soudu je, že pracovnice nemá žádný důkaz o denní pracovní době, již se dovolává, ani o mzdě, což vzhledem k neexistenci důkazů vede k určení nižšího odstupného a k zamítnutí větší části jejího mzdového nároku. Podle rozsudku nepředložila pracovnice, kteřá je žalobkyní, žádný důkaz, přičemž se vychází z toho, že v oblasti zaměstnávání v domácnosti neexistuje povinnost evidovat pracovní dobu.
- 12 Rozhodnutí soudu, proti němuž byl podán opravný prostředek, se přímo týká práva Společenství a způsobu, jakým jej vykládá SDEU, a to ze dvou hledisek: a) z hlediska povinnosti dodržovat maximální délku denní i celkové pracovní doby, z níž plyne povinnost zaměstnavatelů tyto pracovní doby evidovat (směrnice 2003/88); b) z hlediska zákazu diskriminace na základě pohlaví ve vztahu k ženám, jež tvoří 95 % skupiny pracovníků v domácnosti – rozsudek SDEU C-389/20 ze dne 24. února 2022 – a jimž musí být ve všech oblastech, včetně oblasti pracovní doby, přiznáno stejné zacházení, jaké se přiznává mužům (směrnice 2006/54).

Je třeba určit, zda je španělské právní ustanovení, konkrétně čl. 9 odst. 3 královského nařízení č. 1620/11, který upravuje pracovní poměr v oblasti zaměstnávání v domácnosti, v souladu s právem Společenství a se zásadami, z nichž toto právo vychází. Toto právní ustanovení zprošťuje zaměstnavatele v oblasti zaměstnávání v domácnosti povinnosti evidovat pracovní dobu, na rozdíl od podnikatelů a zaměstnavatelů v jiných oblastech, kteří této povinnosti podléhají (čl. 34 odst. 9 a čl. 35 odst. 5 ET). Toto rozdílné zacházení s pracovnicemi v domácnosti musí přezkoumat SDEU, neboť by mohlo být v rozporu s právními předpisy Společenství v oblasti rovnosti a úpravy pracovní doby.

Sociálně-právní senát Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Vrchní soud Baskicka, Španělsko) má vážné pochybnosti, zda je čl. 9 odst. 3 královského nařízení č. 1620/2011 v souladu s právem Společenství, a to ze dvou hledisek:

- a) Z hlediska směrnice 2003/88. Povinnost evidovat denní pracovní dobu je nezbytná k dohledu nad dodržováním maximální denní pracovní doby, jakož i k nařízení přesčasů. Dále hrozí nebezpečí, že by v rámci denní pracovní doby nebyly dodržovány stanovené doby odpočinku, což může ohrozit zdraví a vést k situacím, kdy je zneužívána slabší strana pracovněprávního vztahu. Budou-li zaměstnavatelé v oblasti zaměstnávání v domácnosti zproštěni této povinnosti vést evidenci, pro pracovnice bude velmi obtížné prokázat skutečně odpracovanou denní dobu a z pohledu doložení svých nároků se ocitnou v nanejvýš složité situaci. Tento následek by mohl být v rozporu se směrnicí 2003/88 a se způsobem, jakým tento právní předpis vykládá SDEU, zvláště v rozsudku C-55/18, podle nějž důkazní břemeno týkající se prokázání odpracované denní pracovní doby nese zaměstnavatel. Jak se uvádí v bodě 60 tohoto rozsudku evropského soudu, členské státy musí uložit zaměstnavatelům povinnost zavést systém pro měření délky denní pracovní doby. SDEU ve svém rozsudku dále prohlašuje, že pracovník představuje slabší stranu pracovněprávního vztahu, takže je nutné zabránit tomu, aby zaměstnavatel mohl omezit jeho práva (44). Podle bodu 49 je objektivní a spolehlivé určení počtu hodin odpracovaných denně a týdně nutné k tomu, aby bylo zjištěno zaprvé, zda byla dodržena maximální délka týdenní pracovní doby, a zadruhé, zda byla dodržena minimální denní a týdenní doba odpočinku.
- b) Z hlediska zásad rovného zacházení a zákazu diskriminace, jež stanoví články 20 a 21 Listiny základních práv Evropské unie. Zmíněný senát má za to, že musí být nevyhnutelně bráno v úvahu ženské pohlaví pracovnice, která je žalobkyní. Jedná se o ženu začleněnou do skupiny pracovníků v domácnosti, která je skupinou jednoznačně „feminizovanou“, tj. skupinou složenou téměř výlučně z žen. Jak se uvádí v rozsudku SDEU C-389/20, skupinu pracovníků v domácnosti tvoří z 95 % ženy. V takovém případě vyvstávají ovšem vážné pochybnosti ohledně rozdílného zacházení v oblasti evidence pracovní doby v porovnání s muži. Právo na evidenci pracovní doby je právem, které je zaručeno všem pracovníkům mužského pohlaví a které je na základě platného čl. 9 odst. 3 královského nařízení č. 1620/11 upřeno pracovnícím v domácnosti. Toto rozdílné zacházení musí být přezkoumáno ve světle unijních právních předpisů. Je třeba zajistit, aby výše uvedené královské nařízení nezavádělo žádnou nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, a musí být určeno, zda tento právní předpis, který je zdánlivě neutrální, vytváří ve vztahu k pracovníci, která je žalobkyní, nepřímou diskriminaci na základě pohlaví.