

Vec C-531/23 [Loredas]<sup>i</sup>

**Zhrnutie návrhu na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 98 ods. 1  
Rokovacieho poriadku Súdneho dvora**

**Dátum podania:**

5. júl 2023

**Vnútroštátny súd:**

Tribunal Superior de Justicia del País Vasco

**Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:**

20. jún 2023

**Odvolaťka:**

HJ

**Oporcovia v odvolacom konaní:**

US

MU

PRACOVNÝ DOKUMENT

---

<sup>i</sup> Názov tejto veci je fiktívny. Nezodpovedá skutočnému menu ani názvu žiadneho z účastníkov konania.

## **Predmet konania vo veci samej**

Sociálna politika – Rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolanií – Pracovný čas – Záznamy o pracovnom čase – Osobitný režim pre pracovníkov v domácnosti

## **Predmet a právny základ návrhu na začatie prejudiciálneho konania**

Návrh na začatie prejudiciálneho konania týkajúci sa platnosti – Článok 267 ZFEÚ – Zlučiteľnosť vnútroštátneho ustanovenia s právnou úpravou Únie – Diskriminácia z dôvodu pohlavia

## **Prejudiciálna otázka**

Majú sa články 3, 5, 6, 16 a 17, článok 17 ods. 4 písm. b), ako aj články 19 a 22 smernice 2003/88 o organizácii pracovného času, článok 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie vzhľadom na judikatúru Spoločenstva (rozsudok Súdneho dvora zo 14. mája 2019 vo veci C-55/18), články 20 a 21 Charty základných práv Európskej únie, článok 3 ods. 2 Zmluvy o ES, články 1 a 4 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2010/41/EÚ zo 7. júla 2010 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby, články 1, 4 a 5 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania, ako aj články 2 a 3 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolanií, a to aj v súvislosti s judikatúrou Spoločenstva (rozsudok Súdneho dvora z 20. februára 2020 vo veci C-389/20), vykladať v tom zmysle, že bránia ustanoveniu vykonávacieho predpisu, akým je článok 9 ods. 3 kráľovského dekrétu 1620/2011, podľa ktorého zamestnávateľ nie je povinný zaznamenávať pracovný čas pracovníčky?

## **Uvádzané právne predpisy Únie**

ZFEÚ: článok 267

ZEÚ: články 2 a 3

Charta základných práv Európskej únie: články 20 a 21, ako aj článok 31 ods. 2

Smernica 2006/54/ES: článok 14

Smernica 2000/78/ES: články 2 a 3

Smernica 2003/88/ES: články 3, 5 a 6

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-55/18, body 44 až 49, a rozsudok Súdneho dvora vo veci C-389/20

### **Uvádzané vnútroštátne právne predpisy**

Estatuto de los Trabajadores (zákoník práce) [Real Decreto Legislativo 2/2015 (kráľovský legislatívny dekrét č. 2/2015)] (ďalej len „ET“): článok 34 a článok 35 ods. 5

Real Decreto 1620/2011 (kráľovský dekrét č. 1620/2011): článok 9

Real Decreto Ley 8/2019 (kráľovský zákonný dekrét č. 8/2019)

Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (zákon o úprave súdnictva v pracovnoprávných veciach): článok 94

Ley de Enjuiciamiento Civil (občiansky súdny poriadok): článok 217

### **Zhrnutie skutkového stavu a konania vo veci samej**

- 1 Dňa 31. marca 2021 pracovníčka, ktorá je žalobkyňou, pani HJ, podala žalobu z dôvodu prepustenia a uplatnenia nároku na zaplatenie peňažnej sumy proti fyzickým osobám – pani US a páňovi MU. Táto žaloba bola pridelená Juzgado de lo Social n.º 2 de Bilbao (Pracovný súd č. 2 Bilbao, Španielsko).
- 2 Uvedený súd uznesením z 18. novembra 2021 vyzval spolužalovaných, aby založili do spisu záznamy o pracovnom čase pracovníčky a rozpis pracovného času, pričom ich upozornil, že v opačnom prípade môže považovať za preukázané skutočnosti, ktoré uvádza žalobkyňa.
- 3 Spolužalovaní nepredložili dokumentáciu, ktorú si vyžiadal súd.
- 4 Dňa 11. januára 2023 Juzgado de lo Social n.º 2 de Bilbao (Pracovný súd č. 2 Bilbao) vydal rozsudok, ktorým čiastočne vyhovel žalobe z dôvodu prepustenia a uplatnenia nároku na zaplatenie peňažnej sumy, pričom určil, že prepustenie je neprípustné, a uložil žalovaným povinnosť zaplatiť žalobkyni sumu 364,39 eura ako náhradu škody a sumu 934,89 eura ako náhradu za dovolenku a mzdu za prácu nadčas.
- 5 V uvedenom rozsudku sa považovalo za preukázané, že žalobkyňa poskytovala služby pre žalovaných od 15. septembra 2020, pričom bola klasifikovaná ako pracovníčka v domácnosti, s mesačnou mzdou 1 108,33 eura a pomernou mzdou za prácu nadčas, a že žalovaní neprihlásili pracovníčku do systému sociálneho zabezpečenia a vyplácali žalobkyni 1 000 eur mesačne bankovým prevodom.

### **Základné tvrdenia účastníkov konania vo veci samej**

- 6 Pracovníčka napadla rozsudok, ktorý vydal Juzgado de lo Social de Bilbao (Pracovný súd Bilbao), pričom tvrdila, že sa v konaní nemôže brániť a dochádza k porušovaniu jej práva na účinnú súdnu ochranu, takže vzhľadom na zásadu dostupnosti dôkazov treba vydať nový rozsudok na základe preukázaných skutočností, ktoré zamýšľala preukázať.
- 7 Spolužalovaní sa nezúčastnili na pojednávaní ani nespochybnili odvolanie žalobkyne.

### **Zhrnutie odôvodnenia návrhu na začatie prejudiciálneho konania**

- 8 V prvostupňovom rozsudku sa konštatuje, že nie je preukázaný skutočný pracovný čas odpracovaný pracovníčkou ani mzda, ktorej sa domáha, a preto nemožno vyhovieť nároku na doplatenie mzdy, keďže je preukázané, že mzdy sa skutočne vyplácali v súlade so mzdou, ktorá sa považovala za preukázanú.
- 9 V napadnutom rozsudku sa uvádza, že dôkazy predložené žalobkyňou sú úplne nedostatočné a že nároky žalobkyne nemožno považovať za preukázané len preto, lebo neboli predložené záznamy o pracovnom čase, vzhľadom na to, že v kráľovskom zákonomnom dekréte č. 8/2019 sú stanovené viaceré výnimky zo zápisu do evidencie na začiatku a konci pracovného času v osobitných pracovnoprávných vzťahoch, ako je pracovnoprávny vzťah pracovníčok v domácnosti.
- 10 Sporná otázka spočíva v určení, či pracovníčky v domácnosti nemajú právo na zaznamenávanie svojho pracovného času, teda či zamestnávateľia nie sú povinní poskytnúť týmto pracovníčkam žiadne záznamy o ich pracovnom čase a rozpise práce, na rozdiel od toho, čo je obvyklé v prípade ostatných zamestnávateľov a pracovníkov. V rozsudku, ktorý skúma senát, sa konštatuje, že v prípade pracovníčok v domácnosti neexistuje uvedená povinnosť týkajúca sa zaznamenávania pracovného času, takže nepredloženie uvedených záznamov, ktoré si vyžiadal súd, je irelevantné.
- 11 Konečným dôsledkom uvedeného súdneho rozhodnutia je, že pracovníčka nemá nijaký dôkaz o pracovnom čase, o ktorom tvrdí, že ho odpracovala, ani o mzde, čo vzhľadom na absenciu dôkazov vedie k stanoveniu nižšej náhrady škody z dôvodu prepustenia a zamietnutiu veľkej časti jej nároku na vyplatenie mzdy. Podľa tohto rozsudku pracovníčka, ktorá je žalobkyňou, nemôže preukázať svoje tvrdenia z dôvodu, že v prípade domáckej práce neexistuje povinnosť zaznamenávať pracovný čas.
- 12 Toto súdne rozhodnutie, ktoré je predmetom odvolania, sa priamo týka práva Spoločenstva a výkladu práva Spoločenstva, ktorý podáva Súdny dvor, z dvojakeho hľadiska: a) povinnosť dodržiavať maximálnu dĺžku pracovného času a doby výkonu práce a následná povinnosť zamestnávateľov zaznamenávať tento

pracovný čas (smernica 2003/88); b) zákaz diskriminovať ženy, ktoré tvoria 95 % skupiny pracovníčok v domácnosti, z dôvodu pohlavia – rozsudok Súdneho dvora z 24. februára 2022 vo veci C-389/20 –, pričom s nimi treba zaobchádzať rovnako ako s mužmi vo všetkých oblastiach, a to aj v oblasti pracovného času (smernica 2006/54).

Je potrebné určiť, či je ustanovenie španielskeho vykonávacieho predpisu, konkrétne článok 9 ods. 3 kráľovského dekrétu č. 1620/11, ktorý upravuje pracovnoprávny vzťah domáckej práce, v súlade s právom Spoločenstva a so zásadami, na ktorých je právo Spoločenstva založené. Podľa uvedeného ustanovenia vykonávacieho predpisu zamestnávateľa v prípade domáckej práce nie sú povinní zaznamenávať pracovný čas na rozdiel od toho, ako je to v prípade zamestnávateľov a podnikateľov v iných oblastiach, ktorí majú takú povinnosť (článok 34 ods. 9 a článok 35 ods. 5 ET). Toto rozdielne zaobchádzanie s pracovníčkami v domácnosti musí preskúmať Súdny dvor, lebo toto zaobchádzanie by mohlo byť v rozpore s právnou úpravou Spoločenstva týkajúcou sa rovnosti a organizácie pracovného času.

Pracovnoprávny senát Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Vyšší súd Baskicka, Španielsko) má vážne pochybnosti o tom, či je článok 9 ods. 3 zákonného dekrétu č. 1620/2011 v súlade s právom Spoločenstva, z dvoch hľadísk:

- a) z pohľadu smernice 2003/88. Povinnosť zaznamenávať pracovný čas je nevyhnutná na kontrolu dodržiavania obmedzení maximálnej dĺžky pracovného času, ako aj na uplatnenie nárokov za prácu nadčas. Navyše existuje riziko, že počas výkonu práce sa nedodržia povinné doby odpočinku, s čím je spojené ohrozenie zdravia, a že sa môžu vyskytnúť prípady zneužívania slabšej strany v rámci pracovnoprávneho vzťahu. V prípade, ak sa táto povinnosť týkajúca sa zaznamenávania neuplatní na pracovníkov v domácnosti, pre pracovníčky je veľmi zložitá preukázať skutočne odpracovaný pracovný čas a dostanú sa do zložitejšej situácie, pokiaľ ide o preukázanie svojich nárokov. Ide o dôsledok, ktorý môže byť v rozpore so smernicou 2003/88 a s výkladom tohto predpisu, ktorý podal Súdny dvor, najmä prostredníctvom svojho rozsudku vo veci C-55/18, podľa ktorého dôkazné bremeno týkajúce sa odpracovaného pracovného času nesie zamestnávateľ. Ako sa konštatuje v bode 60 uvedeného rozsudku Súdneho dvora, členské štáty musia uložiť zamestnávateľom povinnosť zaviesť systém, ktorý umožní merať dĺžku pracovného času. Súdny dvor vo svojom rozsudku ďalej uviedol, že pracovník je slabšou stranou v rámci pracovnoprávneho vzťahu, takže je nutné zabrániť tomu, aby ho mohol zamestnávateľ v jeho právach obmedzovať (bod 44). Podľa bodu 49 je objektívne a hodnoverné určenie počtu hodín odpracovaných za deň a za týždeň nevyhnutné na to, aby bolo možné jednak zistiť, či bol dodržaný maximálny týždenný pracovný čas, a jednak, či boli dodržané minimálne doby denného a týždenného odpočinku;

- b) z hľadiska zásady rovnakého zaobchádzania a nediskriminácie, ktorá je stanovená v článkoch 20 a 21 Charty základných práv Európskej únie. Senát sa domnieva, že je nevyhnutné mať na zreteli postavenie pracovníčky, ktorá je žalobkyňou, ako matky. Ide o ženu, ktorá je súčasťou skupiny pracovníčok v domácnosti, ktorá je jednoznačne „feminizovanou“ skupinou, teda skupinou, ktorú prakticky tvoria len ženy. Ako sa konštatuje v rozsudku Súdneho dvora vo veci C-389/20, skupinu pracovníčok v domácnosti tvorí 95 % žien. Za týchto okolností rozdielne zaobchádzanie, pokiaľ ide o zaznamenávanie pracovného času, v porovnaní s mužmi vyvoláva vážne pochybnosti. Ide o právo, a to právo na zaznamenávanie pracovného času, ktoré je zaručené všetkým pracovníkom mužského pohlavia a ktoré pracovníčky v domácnosti z dôvodu platného článku 9 ods. 3 kráľovského dekrétu č. 1620/11 nemajú. Toto rozdielne zaobchádzanie treba preskúmať vzhľadom na právnu úpravu Únie. Musí sa zaručiť neexistencia nepriamej diskriminácie z dôvodu pohlavia v uvedenom kráľovskom dekrete a určiť, či uvedený predpis, ktorý je zdanlivo neutrálny, spôsobuje nepriamu diskrimináciu pracovníčky, ktorá je žalobkyňou, z dôvodu pohlavia.