Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (sedmo vijeće)

19. prosinca 2024.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Zaštita sigurnosti i zdravlja radnika – Organizacija radnog vremena – Dnevni i tjedni odmor – Članak 31. stavak 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima – Direktiva 2003/88/EZ – Članci 3., 5., 6., 16., 17., 19. i 22. – Obveza uspostave sustava mjerenja trajanja radnog vremena koje su odradile osobe koje pružaju usluge u kućanstvu – Odstupanje – Nacionalno zakonodavstvo koje se odnosi na izuzeće od obveze bilježenja stvarnog radnog vremena koje su odradile osobe koje pružaju usluge u kućanstvu”

U predmetu C-531/23 [Loredas][i],

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Visoki sud Baskije, Španjolska), odlukom od 20. lipnja 2023., koju je Sud zaprimio 5. srpnja 2023., u postupku

HJ

protiv

US,

MU,

uz sudjelovanje:

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA),

SUD (sedmo vijeće),

u sastavu: F. Biltgen (izvjestitelj), predsjednik prvog vijeća, u svojstvu predsjednika sedmog vijeća, M. L. Arastey Sahún, predsjednica petog vijeća, i J. Passer, sudac,

nezavisni odvjetnik: M. Szpunar,

tajnik: A. Calot Escobar,

uzimajući u obzir pisani dio postupka,

* Jezik postupka: španjolski

[i] Naziv ovog predmeta je izmišljen. On ne odgovara stvarnom imenu nijedne stranke u postupku.

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

– za španjolsku vladu, M. Morales Puerta, u svojstvu agenta,

– za Europsku komisiju, I. Galindo Martín, D. Recchia i E. Schmidt, u svojstvu agenata,

odlučivši, nakon što je saslušao nezavisnog odvjetnika, da u predmetu odluči bez mišljenja,

donosi sljedeću

Presudu

1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članaka 3., 5., 6. i 16., članka 17. stavka 4. točke (b) te članaka 19. i 22. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL 2003., L 299, str. 9.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 2., str. 31.), članaka 1. i 4. Direktive 2010/41/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 7. srpnja 2010. o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji su samozaposleni i stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 86/613/EEZ (SL 2010., L 180, str. 1.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 2., str. 245.), članaka 1., 4. i 5. Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (SL 2006., L 204, str. 23.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 246. i ispravci SL 2017., L 162, str. 56. i SL 2019., L 191, str. 45.), članaka 2. i 3. Direktive Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL 2000., L 303, str. 16.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 69. i ispravak SL 2020., L 63, str. 9.) kao i članka 3. stavka 2. UEZ-a, članaka 20. i 21. te članka 31. stavka 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (u daljnjem tekstu: Povelja).

2 Zahtjev je upućen u okviru spora između HJ, osobe koja pruža usluge u kućanstvu, i osoba US i MU, njezinih poslodavaca, u vezi s otkazom osobi HJ te plaćanjem prekovremenog rada i neiskorištenih dana godišnjeg odmora.

Pravni okvir

Pravo Unije

Direktiva 2003/88

3 Člankom 1. stavkom 1. Direktive 2003/88 određeno je:

„Ova Direktiva postavlja minimalne sigurnosne i zdravstvene uvjete za organizaciju radnog vremena.”

4 Članak 2. te direktive glasi kako slijedi:

„Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeći pojmovi:

1. ‚radno vrijeme' je vremensko razdoblje u kojem radnik radi, stoji na raspolaganju poslodavcu i obavlja svoje poslove i zadatke u skladu s nacionalnim propisima i/ili praksom;

[…]"

5 Članak 3. te direktive, naslovljen „Dnevni odmor", propisuje:

„Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se svakome radniku osiguralo pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 11 sati neprekidno, unutar vremena od 24 sata."

6 Članak 5. iste direktive, naslovljen „Tjedni odmor", predviđa:

„Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi svaki radnik u razdoblju od sedam dana imao pravo na najmanje 24 sata neprekidnog odmora dodatno uz 11 sati dnevnog odmora iz članka 3.

Ako objektivni, tehnički i organizacijski uvjeti rada to opravdavaju, može se primijeniti najkraći tjedni odmor od 24 sata."

7 Člankom 6. Direktive 2003/88, naslovljenim „Najdulje tjedno radno vrijeme", propisuje se:

„Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se osiguralo da, u skladu s potrebama zaštite sigurnosti i zdravlja radnika:

(a) broj radnih sati tjedno bude utvrđen zakonima i drugim propisima ili kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera;

(b) prosječan broj radnih sati u svakom sedmodnevnom razdoblju, uključujući prekovremene sate, ne prelazi 48."

8 Članak 17. te direktive, pod naslovom „Odstupanja", u stavcima 1. i 4. određuje sljedeće:

„1. Uz poštovanje općih načela zaštite sigurnosti i zdravlja radnika, države članice mogu odstupati od članaka 3. do 6., članka 8. i 16. ako, s obzirom na posebne značajke neke djelatnosti, trajanje radnog vremena nije izmjereno i/ili unaprijed određeno ili ga mogu određivati sami radnici, a posebno sljedeći radnici:

(a) radnici na vodećim položajima ili druge osobe koje samostalno odlučuju;

(b) radnici koji su članovi obitelji; ili

[…]

4. U skladu sa stavkom 2. ovog članka moguća su odstupanja od članaka 3. i 5.:

(a) kada radnik koji radi u smjenama mijenja smjenu i ne može iskoristiti dnevni i/ili tjedni odmor između kraja jedne i početka iduće smjene;

(b) u slučaju poslova koji se obavljaju u više navrata tijekom radnog dana, posebno posao čišćenja.”

9 Članak 22. navedene direktive, naslovljen „Ostale odredbe”, u stavcima 1. i 3. određuje:

„1. Država članica ima mogućnost ne primjenjivati članak 6. ako se pridržava općih načela sigurnosti i zdravstvene zaštite radnika i ako je neophodnim mjerama osigurano da:

(a) poslodavac ne traži od radnika rad dulji od 48 sati unutar sedmodnevnog razdoblja izračunanog kao prosječno referentno razdoblje iz članka 16. točke (b), osim ako radnik nije izrazio suglasnost s takvim radom;

(b) ni jedan radnik nije pretrpio štetu od svog poslodavca zato što nije bio spreman obavljati rad na taj način;

(c) poslodavac vodi ažurirane liste o radnicima koji obavljaju takav rad;

(d) te se liste dostavljaju nadležnim tijelima koja zbog sigurnosti i/ili zaštite zdravlja radnika mogu zabraniti ili ograničiti mogućnost prekoračenja najvećeg broja radnih sati tjedno;

(e) poslodavac nadležna tijela na njihov zahtjev izvještava koji su radnici izrazili spremnost raditi dulje od 48 sati tijekom sedmodnevnog razdoblja, izračunanog kao prosjek za referentno razdoblje iz članka 16. točke (b).

[…]

3. Ako države članice koriste mogućnosti utvrđene u ovom članku, o tome trebaju odmah obavijestiti [Europsku k]omisiju.”

Direktiva 2006/54

10 U članku 1. Direktive 2006/54 predviđa se:

„Cilj je ove direktive osigurati provedbu načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.

Ona u tu svrhu sadrži odredbe za provedbu načela jednakog postupanja s obzirom na:

(a) pristup zapošljavanju, uključujući napredovanje, i strukovnom osposobljavanju;

(b) radne uvjete, uključujući plaću;

(c) sustave strukovnog socijalnog osiguranja.

Ona također sadrži odredbe koje osiguravaju učinkovitiju provedbu tog načela uspostavom odgovarajućih postupaka.”

11 U skladu s člankom 2. stavkom 1. te direktive:

„Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeće definicije:

[…]

(b) ‚neizravna diskriminacija' postoji ako prividno neutralna odredba, kriterij ili postupak može na određeni način staviti u nepovoljniji položaj osobe jednog spola u odnosu na osobe drugog spola, osim ako je ta odredba, kriterij odnosno postupak objektivno opravdan legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna;

[…]"

12 Članak 4. navedene direktive, naslovljen „Zabrana diskriminacije", u prvom stavku propisuje:

„Uklanja se svaka izravna i neizravna diskriminacija na temelju spola s obzirom na sve aspekte i uvjete nagrađivanja za isti rad odnosno rad kojemu je pripisana jednaka vrijednost."

13 Članak 14. stavak 1. te direktive glasi:

„Zabranjuje se izravna i neizravna diskriminacija na temelju spola u javnom i privatnom sektoru, uključujući javna tijela, s obzirom na:

[…]

(c) uvjete zaposlenja i radne uvjete, uključujući uvjete otkaza, te plaću, kako je predviđeno u članku [157. UFEU-a];

[…]"

Španjolsko pravo

Zakon o radu

14 Članak 34. stavak 9. Estatuta de los Trabajadores (Zakon o radu), u verziji koja proizlazi iz Real Decreto-leya 8/2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (Kraljevska uredba sa zakonskom snagom 8/2019 o hitnim mjerama socijalne zaštite i borbi protiv nesigurnosti zaposlenja) od 8. ožujka 2019. (BOE br. 61 od 12. ožujka 2019., str. 23156.) (u daljnjem tekstu: Zakon o radu), određuje:

„Poduzeće osigurava bilježenje dnevnog radnog vremena, koje mora uključivati točno vrijeme početka i završetka radnog dana svake radnice ili svakog radnika, ne dovodeći u pitanje fleksibilnost radnog vremena predviđenu ovim člankom.

To se bilježenje radnog vremena organizira i utvrđuje kolektivnim pregovaranjem ili sporazumom na razini poduzeća ili, ako to nije moguće, odlukom poslodavca nakon savjetovanja sa zakonskim predstavnicima radnika u poduzeću.

Evidencije na koje se odnosi ova odredba poduzeća čuvaju tijekom četiri godine i ostaju na raspolaganju radnicama i radnicima, njihovim zakonskim predstavnicima te inspekciji rada i socijalne sigurnosti.”

15 Članak 35. tog zakona, naslovljen „Izvanredni radni sati”, u stavku 5. predviđa:

„Za izračun prekovremenih sati radno vrijeme svakog radnika svakodnevno se bilježi i zbraja u trenutku koji je određen za isplatu plaće, pri čemu se radniku u odgovarajućoj platnoj listi uručuje primjerak sažetka te evidencije.”

Kraljevska uredba 1620/2011

16 Članak 9. Real Decreta 1620/2011, por el qu se regula la relación laboral de carácter especial del hogar familiar (Kraljevska uredba 1620/2011 o posebnom radnom odnosu osoba koje pružaju usluge u kućanstvu) od 14. studenoga 2011. (BOE br. 277 od 17. studenoga 2011., str. 119046.) predviđa iznimku od odredbi Zakona o radu na sljedeći način:

„1. Najdulje tjedno radno vrijeme uobičajeno iznosi četrdeset sati stvarnog rada, ne dovodeći u pitanje vrijeme prisutnosti na raspolaganju poslodavcu, koje stranke mogu dogovoriti. Radno vrijeme utvrđuje se međusobnim dogovorom stranaka.

Nakon odrađenog dnevnog radnog vremena i, prema potrebi, dogovorenog vremena prisutnosti, zaposlenik nije dužan ostati kod poslodavca.

2. Uz poštovanje najduljeg radnog vremena i najkraćih razdoblja odmora, trajanje vremena prisutnosti i plaća ili naknada za to razdoblje određuju se u skladu s istim uvjetima koje dogovore stranke. U svakom slučaju, osim ako se stranke dogovore da će ih naknaditi odgovarajućim plaćenim razdobljima odmora, broj sati prisutnosti ne smiju prelaziti prosjek od 20 sati tjedno u referentnom razdoblju od mjesec dana te se nadoknađuju plaćom čiji iznos nije manji od onoga koji odgovara redovnim satima.

3. Sustav prekovremenog rada je onaj iz članka 35. Zakona o radu, podložno odredbama navedenima u stavku 5. istog članka.

3.a Kad je riječ o radnicima zaposlenima u nepunom radnom vremenu, ne primjenjuju se obveze bilježenja radnog vremena, predviđene člankom 12. stavkom 5. točkom (h) Zakona o radu.

[…]”

Glavni postupak i prethodno pitanje

17 Od 15. rujna 2020. HJ bila je zaposlena kao osoba koja pruža usluge u kućanstvu kod osoba US i MU.

18 Nakon što je 17. veljače 2021. dobila otkaz, osoba HJ 31. ožujka 2021. podnijela je tužbu Juzgadu de lo Social nº 2 de Bilbao (Radni sud br. 2 u Bilbau, Španjolska) kojom je tražila da se utvrdi da je njezin otkaz nezakonit te da se njezinim poslodavcima naloži plaćanje prekovremenih radnih sati i

neiskorištenih dana godišnjeg odmora. U okviru te tužbe osoba HJ navodi, među ostalim, da je bila zaposlena u punom radnom vremenu s bruto mjesečnom plaćom od 2363,04 eura i da je do 18. listopada 2020. radila 46 sati tjedno, a od 19. listopada 2020. 79 sati tjedno.

19 Presudom od 11. siječnja 2023. taj sud je djelomično prihvatio tu tužbu i proglasio navedeni otkaz nezakonitim te je naložio tuženicima iz glavnog postupka da osobi HJ isplate iznos od 364,39 eura na ime naknade štete i iznos od 934,89 eura na ime neiskorištenih dana godišnjeg odmora i izvanrednih dodataka. Nasuprot tomu, navedeni je sud smatrao da tužiteljica iz glavnog postupka nije dokazala ni odrađene sate rada ni zahtijevanu plaću jer se ne može smatrati da su njezini zahtjevi dokazani samo na temelju toga što tuženici iz glavnog postupka nisu podnijeli dnevne evidencije radnog vremena koje je radnica odradila, s obzirom na to da Kraljevska uredba 1620/2011 izuzima određene poslodavce, među kojima su i obiteljska kućanstva, od obveze bilježenja stvarnog radnog vremena koje su odradili njihovi zaposlenici.

20 Tužiteljica iz glavnog postupka podnijela je žalbu protiv te presude Tribunalu Superior de Justicia del País Vasco (Visoki sud Baskije, Španjolska), sudu koji je uputio zahtjev.

21 Taj sud ima dvojbe u pogledu usklađenosti nacionalnog propisa o posebnom sustavu za osobe koje pružaju usluge u kućanstvu s pravom Unije.

22 S jedne strane, budući da iznimka od opće obveze bilježenja radnog vremena stavlja osobe koje pružaju usluge u kućanstvu u situaciju koja otežava dokazivanje odrađenog radnog vremena, takva bi se situacija mogla smatrati protivnom Direktivi 2003/88 i sudskoj praksi Suda u tom pogledu, osobito presudi od 14. svibnja 2019., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), to više što tužiteljica iz glavnog postupka nije ni radnik koji je član obitelji, u smislu iznimke iz članka 17. stavka 1. točke (b) Direktive 2003/88, ni radnik na poslovima koji se obavljaju u više navrata tijekom radnog dana, kako je navedeno u članku 17. stavku 4. točki (b) te direktive, s obzirom na to da je osoba HJ bila zaposlena u punom radnom vremenu.

23 S druge strane, sud koji je uputio zahtjev podsjeća na to da je u Španjolskoj, kao što to proizlazi iz presude od 24. veljače 2022., TGSS (Nezaposlenost osoba koje pružaju usluge u kućanstvu) (C-389/20, EU:C:2022:120), u skupini osoba koje pružaju usluge u kućanstvu vrlo velik udjel žena, s obzirom na to da su 95 % osoba koje pružaju usluge u kućanstvu žene. Slijedom toga, različito postupanje u području bilježenja radnog vremena u odnosu na muškarce otvara pitanja u pogledu poštovanja članaka 20. i 21. Povelje kao i Direktive 2006/54.

24 U tim je okolnostima Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Visoki sud Baskije) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeće prethodno pitanje:

„Treba li članke 3., 5., 6., 16. […], članak 17. stavak 4. točku (b) [te članke] 19. i 22. Direktive [2003/88 kao i] članak 31. stavak 2. [Povelje], s obzirom na sudsku praksu Unije (presuda od 14. svibnja 2019., CCOO, C-55/18[, EU:C:2019:402]), članke 20. i 21. Povelje, članak 3. stavak 2. UEZ-a, članke 1. i 4. Direktive [2010/41], članke 1., 4. i 5. Direktive [2006/54] te članke 2. i 3. Direktive [2000/78], također u vezi sa sudskom praksom Unije (presuda od 24. veljače 2022.[, TGSS (Nezaposlenost osoba koje pružaju usluge u kućanstvu) (C-389/20, EU:C:2022:120)], tumačiti na način da im se protivi pravno pravilo poput članka 9. stavka 3. Kraljevske uredbe [1620/2011], kojim se poslodavca oslobađa od obveze da bilježi radno vrijeme radnice?”

O prethodnom pitanju

25 Svojim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članke 3., 5. i 6. Direktive 2003/88, u vezi direktivama 2000/78, 2006/54 i 2010/41, kao i u vezi s člancima 20. i 21. te člankom 31. stavkom 2. Povelje, tumačiti na način da im se protivi nacionalni propis na temelju kojeg su poslodavci u kućanstvu oslobođeni od obveze uspostave sustava mjerenja radnog vremena koje su odradile osobe koja pružaju usluge u kućanstvu.

26 Najprije valja utvrditi da odluka kojom se upućuje prethodno pitanje ne sadržava elemente na temelju kojih bi se moglo smatrati da je situacija o kojoj je riječ u glavnom postupku obuhvaćena odredbama Direktive 2000/78, koje se odnose na jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja općenito, ili odredbama Direktive 2010/41 o samozaposlenim osobama.

27 Uvodno valja podsjetiti na to da pravo svakog radnika na ograničenje najduljeg radnog vremena i na razdoblja dnevnog i tjednog odmora nije samo pravilo socijalnog prava Unije koje ima osobitu važnost nego je i izričito propisano u članku 31. stavku 2. Povelje, kojoj članak 6. stavak 1. UEU-a priznaje istu pravnu snagu kao i Ugovorima (presuda od 14. svibnja 2019., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, t. 30. i navedena sudska praksa).

28 Odredbe Direktive 2003/88, osobito članke 3., 5. i 6., koji pobliže određuju to temeljno pravo, treba tumačiti s obzirom to pravo te se ne mogu tumačiti usko, na štetu prava koja radnici imaju na temelju te direktive (vidjeti u tom smislu presudu od 14. svibnja 2019., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, t. 31. i 32. i navedenu sudsku praksu).

29 Valja također istaknuti da je cilj Direktive 2003/88 utvrditi minimalne uvjete za poboljšanje životnih i radnih uvjeta radnika usklađivanjem nacionalnih propisa, među ostalim, o trajanju radnog vremena (presuda od 14. svibnja 2019., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, t. 36. i navedena sudska praksa).

30 To usklađivanje na razini Europske unije u području organizacije radnog vremena ima za cilj zajamčiti bolju zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika, osiguravajući im najkraća razdoblja odmora – osobito dnevnog i tjednog – kao i odgovarajuće stanke te predviđajući najveći broj radnih sati tjedno (presuda od 14. svibnja 2019., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, t. 37. i navedena sudska praksa).

31 Tako su države članice, s jedne strane, u skladu s odredbama članaka 3. i 5. Direktive 2003/88, dužne poduzeti potrebne mjere kako bi se svakom radniku osiguralo pravo na odmor u trajanju od najmanje 11 sati neprekidno, unutar vremena od 24 sata, odnosno, u razdoblju od sedam dana, pravo na najmanje 24 sata neprekidnog odmora, te su, s druge strane, u skladu s člankom 6. točkom (b) te direktive, dužne predvidjeti da prosječan broj radnih sati u svakom sedmodnevnom razdoblju, uključujući prekovremene sate, ne prelazi 48 (vidjeti u tom smislu presudu od 14. svibnja 2019., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, t. 38. i 39. i navedenu sudsku praksu).

32 Stoga je, kako bi se osigurala puna djelotvornost Direktive 2003/88, potrebno da države članice osiguraju poštovanje tih najkraćih razdoblja odmora i spriječe svako prekoračenje najduljeg tjednog radnog vremena (presuda od 14. svibnja 2019., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, t. 40. i navedena sudska praksa).

33 Međutim, budući da članci 3. i 5. te članak 6. točka (b) Direktive 2003/88 ne određuju konkretne načine na koje države članice moraju osigurati provedbu prava koja su njima predviđena, one raspolažu marginom prosudbe za donošenje konkretnih načina na koje namjeravaju osigurati provedbu prava predviđenih tom direktivom. Ipak, uzimajući u obzir bitan cilj koji se njome želi postići, a to je jamstvo djelotvorne zaštite životnih i radnih uvjeta radnika te bolja zaštita njihove sigurnosti i zdravlja, države članice dužne su jamčiti da koristan učinak tih prava bude u cijelosti osiguran, na način da se radnicima stvarno osiguraju najkraća razdoblja dnevnog i tjednog odmora i najdulje trajanje prosječnog tjednog radnog vremena koji su predviđeni tom direktivom (vidjeti u tom smislu presudu od 14. svibnja 2019., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, t. 41. i 42. i navedenu sudsku praksu).

34 U okviru izvršavanja te margine prosudbe države članice mogu odrediti konkretne načine uspostave sustava mjerenja trajanja dnevnog radnog vremena svakog radnika, osobito njegova oblika, i to uzimajući u obzir, ako je to potrebno, osobitosti svojstvene svakom predmetnom sektoru djelatnosti, odnosno osobitosti određenih poduzeća, posebice njihovu veličinu, i ne dovodeći u pitanje članak 17. stavak 1. Direktive 2003/88, koji omogućuje državama članicama da, uz poštovanje općih načela zaštite sigurnosti i zdravlja radnika, odstupe, među ostalim, od članaka 3. do 6. te direktive ako, s obzirom na posebne značajke neke djelatnosti, trajanje radnog vremena nije izmjereno i/ili unaprijed određeno ili ga mogu određivati sami radnici (vidjeti u tom smislu presudu od 14. svibnja 2019., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, t. 63.).

35 Međutim, načini koje su države članice odredile radi osiguranja provedbe zahtjeva iz Direktive 2003/88 ni u kojem slučaju ne mogu biti takvi da oduzimaju bit pravima utvrđenima u članku 31. stavku 2. Povelje i člancima 3. i 5. te članku 6. točki (b) te direktive (vidjeti u tom smislu presudu od 14. svibnja 2019., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, t. 43. i navedenu sudsku praksu).

36 S tim u vezi valja podsjetiti na to da radnika treba smatrati slabijom stranom radnog odnosa te je stoga potrebno poslodavcu onemogućiti da ograničava njegova prava (presuda od 14. svibnja 2019., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, t. 44. i navedena sudska praksa).

37 Isto tako valja istaknuti da, s obzirom na taj slabiji položaj, takav radnik može biti odvraćen od izričitog pozivanja na svoja prava u odnosu na poslodavca jer bi zbog traženja tih prava mogao, među ostalim, biti izložen poslodavčevim mjerama koje bi mogle utjecati na radni odnos na štetu tog radnika (presuda od 14. svibnja 2019., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, t. 45. i navedena sudska praksa).

38 Međutim, ako nije uspostavljen sustav koji omogućuje objektivno i pouzdano mjerenje kako broja radnih sati koje je radnik odradio i njihove vremenske raspodjele tako i broja sati odrađenih izvan redovnog radnog vremena kao prekovremenih sati, radnicima je pretjerano teško, ako ne i u praksi nemoguće, osigurati poštovanje prava koja su im dodijeljena člankom 31. stavkom 2. Povelje i Direktivom 2003/88, kako bi stvarno ostvarivali pravo na ograničenje tjednog radnog vremena i na najkraća razdoblja dnevnog i tjednog odmora predviđena tom direktivom (vidjeti u tom smislu presudu od 14. svibnja 2019., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, t. 47. i 48.).

39 Sud je pojasnio da omogućavanje radniku da se koristi drugim dokaznim sredstvima kako bi pružio naznake o povredi svojih prava i da prebaci teret dokazivanja ne može nadomjestiti takav sustav, kojim se objektivno i pouzdano utvrđuje broj sati dnevnog i tjednog rada koje je radnik odradio, s obzirom na to da radnik može nevoljko svjedočiti protiv svojeg poslodavca zbog straha od njegovih mjera koje bi mogle utjecati na radni odnos na štetu tog radnika (vidjeti u tom smislu presudu od 14. svibnja 2019., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, t. 54. i 55.).

40 S obzirom na ta razmatranja, Sud je u presudi od 14. svibnja 2019., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, t. 59. i 71.) presudio da se Direktivi 2003/88, konkretnije, njezinim člancima 3., 5. i 6., protivi nacionalni propis kao što je to španjolski propis koji je bio na snazi u vrijeme nastanka činjenica o kojima je riječ u predmetu u kojem je donesena ta presuda i njegovo tumačenje nacionalnih sudova, a prema kojem poslodavci nisu dužni uspostaviti sustav mjerenja trajanja dnevnog radnog vremena tijekom kojeg je pojedini radnik radio.

41 Iz spisa kojim Sud raspolaže proizlazi da je nakon te presude španjolski zakonodavac Kraljevskom uredbom sa zakonskom snagom 8/2019 izmijenio Zakon o radu time što je u njegov članak 34. stavak 9. uveo opću obvezu poslodavaca da uspostave sustav bilježenja stvarnog radnog vremena koje je pojedini radnik odradio.

42 U tom pogledu španjolska vlada u svojim pisanim očitovanjima tvrdi da se, premda se Zakonom o radu radni odnos osoba koje pružaju usluge u kućanstvu kvalificira kao poseban radni odnos, odredbe tog zakona, uključujući one koje se odnose na obvezu bilježenja radnog vremena, primjenjuju na osobe koje pružaju usluge u kućanstvu, pod uvjetom da ne postoje posebne odredbe o odstupanju.

43 Međutim, prema mišljenju te vlade, kad je riječ o bilježenju radnog vremena, jedine odredbe o odstupanju Kraljevske uredbe 1620/2011 su one iz njezina članka 9. stavaka 3. i 3.a, koje se odnose, s jedne strane, na obveze bilježenja iz članka 35. stavka 5. Zakona o radu u vezi s nadzorom prekovremenih sati i, s druge strane, na članak 12. stavak 4. točku (c) tog zakona, u vezi s nadzorom sati odrađenih na temelju ugovorâ o radu u nepunom radnom vremenu.

44 S obzirom na to da članak 34. stavak 9. Zakona o radu nije obuhvaćen člankom 9. stavcima 3. i 3.a Kraljevske uredbe 1620/2011, ne postoji nikakvo odstupanje od obveze bilježenja dnevnog radnog vremena osoba koje pružaju usluge u kućanstvu, suprotno onomu što se čini da proizlazi iz tumačenja tog članka 9. stavka 3. u sudskoj praksi odnosno u upravnoj praksi koja se temelji na toj odredbi, kojima se poslodavce iz sektora pružanja usluga u kućanstvu oslobađa od obveze bilježenja radnog vremena.

45 U tom pogledu valja podsjetiti na to da Sud u okviru prethodnog postupka nije nadležan odlučivati o tumačenju nacionalnih odredbi niti ocjenjivati je li ih sud koji je uputio zahtjev pravilno protumačio. Naime, Sud u okviru podjele nadležnosti između sudova Unije i nacionalnih sudova mora uzeti u obzir činjenični i pravni kontekst prethodnih pitanja, kako je određen odlukom o upućivanju zahtjeva (presuda od 23. travnja 2009., Angelidaki i dr., C-378/07 do C-380/07, EU:C:2009:250, t. 48. i navedena sudska praksa).

46 Stoga prethodno pitanje valja shvatiti tako da se odnosi ne samo na odredbu članka 9. stavka 3. Kraljevske uredbe 1620/2011 kao takvu nego i na to kako je tumače nacionalni sudovi ili nacionalna upravna praksa koja se temelji na toj odredbi.

47 U tom pogledu valja podsjetiti na to da se, u skladu s ustaljenom sudskom praksom, obveza država članica koja proizlazi iz direktive, u vezi s postizanjem rezultata koji je njome predviđen, te njihova dužnost, na temelju članka 4. stavka 3. UEU-a, da poduzmu sve odgovarajuće mjere, opće ili posebne, kako bi osigurale ispunjavanje te obveze odnosi na sva tijela država članica, uključujući sudove kad je riječ o stvarima u okviru njihove nadležnosti (presuda od 14. svibnja 2019., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, t. 68.).

48 Iz toga proizlazi da su, kad primjenjuju unutarnje pravo, nacionalni sudovi, koji to pravo moraju tumačiti, obvezni uzeti u obzir sva pravila tog prava i primijeniti metode tumačenja koje ono priznaje, kako bi odabrali tumačenje koje je u najvećoj mogućoj mjeri usklađeno s tekstom i svrhom direktive o kojoj je riječ, a kako bi se postigao njome propisan rezultat. Zahtjev usklađenog tumačenja uključuje obvezu nacionalnih sudova da, prema potrebi, izmijene ustaljenu sudsku praksu ako se ona temelji na tumačenju nacionalnog prava koje nije u skladu s ciljevima direktive (presuda od 14. svibnja 2019., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, t. 69. i 70.).

49 Međutim, s obzirom na sudsku praksu navedenu u točkama 38. do 40. ove presude, valja utvrditi da tumačenje nacionalne odredbe u sudskoj praksi ili u upravnoj praksi koja se temelji na takvoj odredbi – na temelju koje su poslodavci izuzeti od obveze uspostave sustava mjerenja trajanja dnevnog radnog vremena svake osobe koja pruža usluge u kućanstvu i koja stoga osobama koje pružaju usluge u kućanstvu oduzima mogućnost da objektivno i pouzdano utvrde broj odrađenih radnih sati i njihovu vremensku raspodjelu – očito ne poštuje odredbe Direktive 2003/88, i konkretnije, prava koja proizlaze iz članaka 3., 5. i 6. te direktive, u vezi s člankom 31. stavkom 2. Povelje.

50 Nasuprot tomu, iz sudske prakse navedene u točki 34. ove presude proizlazi da opća obveza bilježenja radnog vremena nije prepreka tomu da nacionalni propis predviđa posebnosti – bilo zbog sektora djelatnosti o kojem je riječ, bilo zbog osobitosti određenih poslodavaca, osobito njihove veličine – pod uvjetom da taj propis zaposlenicima pruža učinkovita sredstva koja mogu jamčiti poštovanje pravila, među ostalim, o najduljem tjednom radnom vremenu.

51 Stoga se sustavom koji obvezuje poslodavce da mjere trajanje dnevnog radnog vremena svake osobe koja pruža usluge u kućanstvu, zbog osobitosti sektora pružanja usluga u kućanstvu, mogu predvidjeti odstupanja u pogledu prekovremenih sati i rada u nepunom radnom vremenu, pod uvjetom da se tim odstupanjima predmetni propis ne liši svoje biti, što je u ovom slučaju na sudu koji je uputio zahtjev da provjeri, koji je jedini nadležan za tumačenje i primjenu nacionalnog prava.

52 Kad je riječ o navodnoj neizravnoj diskriminaciji na temelju spola, valja podsjetiti na to da iz članka 2. stavka 1. točke (b) Direktive 2006/54 proizlazi da takva diskriminacija postoji ako prividno neutralna odredba, kriterij ili praksa može na određeni način staviti u nepovoljniji položaj osobe jednog spola u odnosu na osobe drugog spola, osim ako je ta odredba, kriterij odnosno praksa objektivno opravdana legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna.

53 Postojanje takvog nepovoljnijeg položaja može se utvrditi, među ostalim, ako se dokaže da navedena odredba, navedeni kriterij ili navedena praksa negativno utječe na znatno veći udio osoba jednog spola u odnosu na osobe drugog spola. Na nacionalnom je sudu da ocijeni u kojoj su mjeri pouzdani statistički podaci koji su mu podneseni te uzimaju li u obzir kako sve radnike na koje se primjenjuje nacionalni propis o kojem je riječ tako i udjele radnika na koje utječe i na koje ne utječe navodna razlika u postupanju (vidjeti u tom smislu presudu od 24. veljače 2022., TGSS (Nezaposlenost osoba koje pružaju usluge u kućanstvu), C-389/20, EU:C:2022:120, t. 41. i 43. i navedenu sudsku praksu).

54 Naime, nacionalni sud mora ne samo uzeti u obzir sve radnike na koje se odnosi nacionalni propis koji je izvor razlike u postupanju nego i usporediti omjere radnika na koje utječe i onih na koje ne utječe navodna razlika u postupanju među ženskom radnom snagom obuhvaćenom područjem

primjene tog propisa i istih tih omjera među muškom radnom snagom koja je obuhvaćena tim propisom (vidjeti u tom smislu presudu 24. veljače 2022., TGSS (Nezaposlenost osoba koje pružaju usluge u kućanstvu), C-389/20, EU:C:2022:120, t. 42. i navedenu sudsku praksu).

55 U ovom slučaju čini se da se sud koji je uputio zahtjev poziva na presudu od 24. veljače 2022., TGSS (Nezaposlenost osoba koje pružaju usluge u kućanstvu) (C-389/20, EU:C:2022:120) i na statističke podatke koji su u njoj navedeni, kako bi kao dokazanu uzeo činjenicu da je tužiteljica iz glavnog postupka dio skupine radnika u kojoj očito prevladavaju žene.

56 Iz toga bi proizlazilo da tumačenje nacionalne odredbe u sudskoj praksi i/ili u upravnoj praksi koja se temelji na takvoj odredbi, na temelju kojeg su poslodavci oslobođeni od obveze uspostave sustava mjerenja trajanja dnevnog radnog vremena svake osobe koja pruža usluge u kućanstvu, osobito stavlja u nepovoljniji položaj radnice ženskog spola u odnosu na radnike muškog spola.

57 Takvo tumačenje u sudskoj praksi i/ili takva upravna praksa činili bi neizravnu diskriminaciju na temelju spola, osim ako su opravdani objektivnim čimbenicima koji nisu povezani ni s kakvom diskriminacijom na temelju spola. To je slučaj ako odredba o kojoj je riječ slijedi legitiman cilj socijalne politike te je prikladna za ostvarenje tog cilja i nužna u tu svrhu, pri čemu se može smatrati prikladnom za jamčenje ostvarenja postavljenog cilja samo ako doista osigurava njegovo ostvarenje i ako se provodi na dosljedan i sustavan način (presuda od 24. veljače 2022., TGSS (Nezaposlenost osoba koje pružaju usluge u kućanstvu), C-389/20, EU:C:2022:120, t. 48. i navedena sudska praksa).

58 Kad je riječ o postojanju objektivnog čimbenika koji može opravdati neizravnu diskriminaciju, valja podsjetiti na to da se, u skladu sa sudskom praksom, takva diskriminacija može dopustiti samo ako ima legitiman cilj koji je u skladu s Ugovorom i ako je opravdana važnim razlozima u općem interesu. U takvom slučaju također je potrebno da je primjena predmetne mjere prikladna za jamčenje ostvarenje cilja o kojem je riječ i da ne prekoračuje ono što je nužno za postizanje tog cilja, pri čemu se može smatrati prikladnom za jamčenje ostvarenja postavljenog cilja samo ako doista osigurava njegovo ostvarenje i ako se provodi na dosljedan i sustavan način (vidjeti u tom smislu presudu od 24. veljače 2022., TGSS (Nezaposlenost osoba koje pružaju usluge u kućanstvu), C-389/20, EU:C:2022:120, t. 48. i 51. i navedenu sudsku praksu).

59 U tom kontekstu Sud je više puta presudio da, iako države članice raspolažu širokom marginom prosudbe prilikom odabira mjera kojima mogu ostvariti ciljeve svoje socijalne politike i politike zapošljavanja, država članica o kojoj je riječ, u svojoj ulozi autora pravila za koje se smatra da je diskriminatorno, mora dokazati da je to pravilo opravdano objektivnim čimbenicima koji nisu povezani ni s kakvom diskriminacijom na temelju spola (vidjeti u tom smislu presudu od 24. veljače 2022., TGSS (Nezaposlenost osoba koje pružaju usluge u kućanstvu), C-389/20, EU:C:2022:120, t. 52. i navedenu sudsku praksu).

60 U ovom slučaju zahtjev za prethodnu odluku ne sadržava nikakvo upućivanje na cilj koji se nastoji postići praksom o kojoj je riječ u glavnom postupku, a španjolska vlada nije podnijela očitovanja u tom pogledu.

61 Stoga je u konačnici na sudu koji je uputio zahtjev da provjeri predstavlja li situacija o kojoj je riječ u glavnom postupku također neizravnu diskriminaciju na temelju spola, u smislu članka 2. stavka 1. točke (b) Direktive 2006/54.

62 S obzirom na prethodna razmatranja, na postavljeno pitanje valja odgovoriti tako da članke 3., 5. i 6. Direktive 2003/88, u vezi s člankom 31. stavkom 2. Povelje, treba tumačiti na način da im se protivi nacionalni propis, kao i njegovo tumačenje od strane nacionalnih sudova ili upravna praksa koja se temelji na takvom propisu, na temelju kojih su poslodavci u kućanstvu oslobođeni od obveze uspostave sustava mjerenja radnog vremena koje su odradile osobe koja pružaju usluge u kućanstvu, čime se tim osobama uskraćuje mogućnost da objektivno i pouzdano utvrde broj odrađenih radnih sati i njihovu vremensku raspodjelu.

Troškovi

63 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenog, Sud (sedmo vijeće) odlučuje:

Članke 3., 5. i 6. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena, u vezi s člankom 31. stavkom 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima,

treba tumačiti na način da im se:

protivi nacionalni propis, kao i njegovo tumačenje od strane nacionalnih sudova ili upravna praksa koja se temelji na takvom propisu, na temelju kojih su poslodavci u kućanstvu oslobođeni od obveze uspostave sustava mjerenja radnog vremena koje su odradile osobe koja pružaju usluge u kućanstvu, čime se tim osobama uskraćuje mogućnost da objektivno i pouzdano utvrde broj odrađenih radnih sati i njihovu vremensku raspodjelu.

Potpisi