Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (siedma komora)

z 19. decembra 2024 *

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Bezpečnosť a ochrana zdravia pracovníkov – Organizácia pracovného času – Denný odpočinok a týždenný čas odpočinku – Článok 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie – Smernica 2003/88/ES – Články 3, 5, 6, 16, 17, 19 a 22 – Povinnosť zaviesť systém umožňujúci meranie dĺžky pracovného času odpracovaného pracovníkmi v domácnosti – Výnimka – Vnútroštátna právna úprava týkajúca sa výnimky z povinnosti zaznamenávania času skutočne odpracovaného pracovníkmi v domácnosti“

Vo veci C-531/23 [Loredas] [i],

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Vyšší súd Baskicka, Španielsko) z 20. júna 2023 a doručený Súdnemu dvoru 5. júla 2023, ktorý súvisí s konaním:

HJ

proti

US,

MU,

za účasti:

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA),

SÚDNY DVOR (siedma komora),

v zložení: predseda prvej komory F. Biltgen (spravodajca), vykonávajúci funkciu predsedu siedmej komory, predsedníčka piatej komory M. L. Arastey Sahún a sudca J. Passer,

generálny advokát: M. Szpunar,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

* Jazyk konania: španielčina.

[i] Názov prejednávanej veci je fiktívny. Nezodpovedá skutočnému menu ani názvu žiadneho z účastníkov konania.

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– španielska vláda, v zastúpení: M. Morales Puerta, splnomocnená zástupkyňa,

– Európska komisia, v zastúpení: I. Galindo Martín, D. Recchia a E. Schmidt, splnomocnené zástupkyne,

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálneho advokáta, že vec bude prejednaná bez jeho návrhov,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článkov 3, 5, 6 a 16, článku 17 ods. 4 písm. b), ako aj článkov 19 a 22 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, 2003, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381), článkov 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 a o zrušení smernice Rady 86/613/EHS (Ú. v. EÚ L 180, 2010, s. 1), článkov 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 (Ú. v. EÚ L 204, 2006, s. 23), článkov 2 a 3 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní (Ú. v. ES L 303, 2000, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79), ako aj článku 3 ods. 2 Zmluvy o ES, a článkov 20 a 21, ako aj článku 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi HJ, pracovníčkou v domácnosti, a jej zamestnávateľmi US a MU vo veci skončenia jej pracovného pomeru a zaplatenia odmeny za odpracované nadčasy, ako aj náhrady za dni nevyčerpanej dovolenky.

Právny rámec

Právo Únie

Smernica 2003/88

3 Podľa článku 1 ods. 1 smernice 2003/88:

„Táto smernica ustanovuje minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pre organizáciu pracovného času.“

4 Článok 2 tejto smernice znie:

„Na účely tejto smernice platia tieto definície:

1. ‚pracovný čas‘ je akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou;

…“

5 Článok 3 uvedenej smernice, nazvaný „Denný odpočinok“, stanovuje:

„Členské štáty prijmú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, aby každý pracovník mal nárok na minimálny denný odpočinok trvajúci 11 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín.“

6 V článku 5 tejto smernice, nazvanom „Týždenný čas odpočinku“, sa uvádza:

„Členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby za každé obdobie siedmich dní mal pracovník nárok na minimálny neprerušovaný odpočinok v trvaní aspoň 24 hodín plus jedenásťhodinový denný odpočinok uvedený v článku 3.

V prípade, že je to zdôvodnené objektívnymi, technickými alebo organizačnými podmienkami, môže sa uplatňovať minimálny čas odpočinku 24 hodín.“

7 V článku 6 smernice 2003/88 s názvom „Maximálny týždenný pracovný čas“ sa stanovuje:

„Členské štáty prijmú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, že v súlade s potrebou chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov:

a) týždenný pracovný čas bude obmedzený zákonmi, inými právnymi predpismi alebo správnymi opatreniami alebo kolektívnymi zmluvami alebo dohodami medzi sociálnymi partnermi;

b) priemerný pracovný čas pre každé obdobie siedmich dní vrátane nadčasov neprekročí 48 hodín.“

8 Článok 17 tejto smernice, nazvaný „Odchýlky“, v odsekoch 1 a 4 stanovuje:

„1. Pri zachovaní náležitého zreteľa na všeobecné zásady ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov sa členské štáty môžu odchýliť od uplatňovania článkov 3 až 6, 8 a 16, keď vzhľadom na osobitnú povahu príslušných činností sa trvanie pracovného času nemeria a/alebo nie je vopred určené alebo si ho môžu určiť sami pracovníci a najmä v prípade:

a) vrcholových riadiacich pracovníkov alebo iných osôb s právomocou nezávislého rozhodovania;

b) rodinných pracovníkov alebo

…

4. V súlade s odsekom 2 tohto článku sa možno odchýliť od článkov 3 a 5:

a) v prípade práce na zmeny vždy, keď pracovník strieda zmenu a nemôže si vziať denný a/alebo týždenný čas odpočinku medzi skončením jednej zmeny a začiatkom ďalšej zmeny;

b) v prípade činností zahrňujúcich čas práce rozloženej v priebehu dňa, najmä pokiaľ ide o upratovací personál.“

9 Článok 22 uvedenej smernice, nazvaný „Rôzne ustanovenia“, v odsekoch 1 a 3 stanovuje:

„1. Členský štát má možnosť neuplatňovať článok 6 pri zachovávaní všeobecných zásad ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov a za predpokladu, že príjme nevyhnutné opatrenia, aby sa zabezpečilo, že:

a) žiadny zamestnávateľ nevyžaduje, aby pracovník pracoval dlhšie ako 48 hodín počas doby siedmich dní, ktorá sa vypočíta ako priemer za referenčné obdobie uvedené v článku 16 písm. b), pokiaľ najprv nezískal súhlas pracovníka vykonávať takúto prácu;

b) žiadnemu pracovníkovi nevznikne zo strany jeho zamestnávateľa ujma za to, že nie je ochotný súhlasiť s vykonávaním takejto práce;

c) zamestnávateľ vedie aktuálne záznamy o všetkých pracovníkoch, ktorí vykonávajú takúto prácu;

d) záznamy sa dajú k dispozícii príslušným orgánom, ktoré môžu, z dôvodov spojených s bezpečnosťou a/alebo ochranou zdravia pracovníkov, zakázať alebo obmedziť možnosť prekročenia maximálneho týždenného pracovného času;

e) zamestnávateľ poskytne príslušným orgánom na ich žiadosť informácie o prípadoch, kedy pracovníci dali súhlas k práci presahujúcej 48 hodín v dobe siedmich dní, čo sa vypočíta ako priemer za referenčné obdobie uvedené v článku 16 písm. b).

…

3. Ak členské štáty využijú možnosti poskytnuté v tomto článku, okamžite o tom informujú [Európsku k]omisiu.“

Smernica 2006/54

10 Článok 1 smernice 2006/54 stanovuje:

„Účelom tejto smernice je zabezpečiť vykonávanie zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnania a povolania.

V tomto ohľade smernica obsahuje ustanovenia na vykonávanie zásady rovnakého zaobchádzania, pokiaľ ide o:

a) prístup k zamestnaniu vrátane postupu a k odbornej príprave;

b) pracovné podmienky vrátane odmeny;

c) zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia.

Obsahuje tiež ustanovenia na zabezpečenie účinnejšieho vykonávania prostredníctvom stanovenia vhodných postupov.“

11 Podľa článku 2 ods. 1 tejto smernice:

„Na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov:

…

b) ‚nepriama diskriminácia‘: keď by zjavne [zdanlivo – *neoficiálny preklad*] neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax priviedli osoby jedného pohlavia do osobitnej nevýhody v porovnaní s osobami druhého pohlavia, pokiaľ toto ustanovenie, kritérium alebo prax nie sú objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa nie sú primerané a potrebné;

…“

12 Článok 4 uvedenej smernice, nazvaný „Zákaz diskriminácie“, v prvom odseku stanovuje:

„Za rovnakú prácu alebo prácu, ktorej sa priznáva rovnaká hodnota, sa odstráni priama a nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia v súvislosti so všetkými hľadiskami a podmienkami odmeňovania.“

13 V článku 14 ods. 1 tejto smernice sa uvádza:

„Nesmie dochádzať k žiadnej priamej alebo nepriamej diskriminácii z dôvodu pohlavia vo verejnom alebo súkromnom sektore vrátane orgánov verejnej správy, pokiaľ ide o:

…

c) zamestnanie a pracovné podmienky [podmienky zamestnávania a pracovnoprávne podmienky – *neoficiálny preklad*] vrátane prepustenia, ako aj odmien, ako je stanovené v článku [157 ZFEÚ];

…“

Španielske právo

Zákonník práce

14 Článok 34 ods. 9 Estatuto de los Trabajadores (Zákonník práce) v znení vyplývajúcom z Real Decreto-ley 8/2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (kráľovský zákonný dekrét č. 8/2019 o naliehavých opatreniach sociálnej ochrany a boja proti zlým pracovnoprávnym podmienkam v oblasti pracovného času) z 8. marca 2019 (BOE č. 61 z 12. marca 2019, s. 23156) (ďalej len „Zákonník práce“), stanovuje:

„Podnik zabezpečí každodenné zaznamenávanie pracovného času, ktoré musí zahŕňať presný čas začiatku a konca pracovného dňa každej zamestnankyne alebo zamestnanca, pričom flexibilita pracovného času upravená v tomto článku tým nie je dotknutá.

Toto zaznamenávanie pracovného času sa organizuje a zavádza prostredníctvom kolektívneho vyjednávania alebo podnikovej dohody alebo, ak to nie je možné, rozhodnutím zamestnávateľa po porade s právnymi zástupcami zamestnancov v podniku.

Záznamy podľa tohto ustanovenia uchováva podnik štyri roky a sú k dispozícii pracovníčkam a pracovníkom, ich právnym zástupcom a inšpektorátu práce a sociálneho zabezpečenia.“

15 V článku 35 Zákonníka práce, nazvanom „Práca vykonávaná nad rámec ustanoveného pracovného času“, sa v odseku 5 uvádza:

„Na účely výpočtu práce nadčas sa každý deň zaznamenáva pracovný čas každého pracovníka, pričom v čase určenom na výplatu odmeny sa tento pracovný čas sčíta a kópia príslušného výkazu sa pracovníkovi odovzdáva v rámci dokladu o uhradení odmeny.“

Kráľovský dekrét č. 1620/2011

16 Článok 9 Real Decreto 1620/2011, por el que se regula laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (kráľovský dekrét č. 1620/2011 o osobitnom pracovnom pomere pracovníkov v domácnosti) zo 14. novembra 2011 (BOE č. 277 zo 17. novembra 2011, s. 119046), stanovuje výnimku z ustanovení Zákonníka práce takto:

„1. Maximálny týždenný pracovný čas je obvykle štyridsať hodín skutočnej vykonanej práce, čím nie je dotknutý čas pracovnej pohotovosti, ktorý si strany môžu dohodnúť a počas ktorého je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi. Príslušné časy sa stanovia na základe vzájomnej dohody strán.

Po odpracovaní denného pracovného času a uplynutí prípadne dohodnutého času pracovnej pohotovosti zamestnanec nie je povinný sa zdržiavať na adrese svojej domácnosti dohodnutej so zamestnávateľom.

2. Pri dodržaní maximálneho pracovného času a minimálneho času odpočinku sa dĺžka času pracovnej pohotovosti a odmena alebo poskytnutie náhradného voľna za ňu určia podľa rovnakých podmienok dohodnutých medzi stranami. V každom prípade, pokiaľ sa strany nedohodnú na poskytnutí náhradného voľna ekvivalentného platenému času odpočinku, čas pracovnej pohotovosti nesmie presiahnuť v priemere 20 hodín týždenne počas referenčného

obdobia jedného mesiaca a poskytuje sa za neho mzda, ktorej výška nie je nižšia ako mzda za bežný pracovný čas.

3. Režim nadčasov je stanovený v článku 35 Zákonníka práce, s výhradou ustanovení uvedených v odseku 5 tohto článku.

3a. Pokiaľ ide o pracovníkov zamestnaných na kratší pracovný čas, povinnosti zaznamenávania pracovného času stanovené v článku 12 ods. 5 písm. h) Zákonníka práce sa neuplatňujú.

…“

Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka

17 Od 15. septembra 2020 bola HJ zamestnaná ako pracovníčka v domácnosti u zamestnávateľov US a MU.

18 HJ po skončení jej pracovného pomeru, ku ktorému došlo 17. februára 2021, podala 31. marca 2021 na Juzgado de lo Social nº 2 de Bilbao (Pracovný súd č. 2 Bilbao, Španielsko) žalobu, ktorou sa domáhala určenia, že skončenie jej pracovného pomeru bolo protiprávne, a tiež toho, aby sa jej zamestnávateľom uložila povinnosť zaplatiť jej odmenu za vykonanú prácu nadčas, ako aj náhradu za dni nevyčerpanej dovolenky. V rámci tejto žaloby HJ uvádza okrem iného to, že bola do práce prijatá na plný úväzok s hrubou mesačnou mzdou 2 363,04 eura a že do 18. októbra 2020 pracovala 46 hodín týždenne a od 19. októbra 2020 pracovala 79 hodín týždenne.

19 Rozsudkom z 11. januára 2023 tento súd uvedenej žalobe čiastočne vyhovel, pričom rozhodol, že uvedené skončenie pracovného pomeru je protiprávne, a žalovaným vo veci samej uložil povinnosť zaplatiť HJ sumu 364,39 eura ako náhradu škody a sumu 934,89 eura z titulu náhrady za nevyčerpané dni dovolenky a mimoriadnych príplatkov. Uvedený súd na druhej strane konštatoval, že žalobkyňa vo veci samej nepreukázala ani odpracovaný pracovný čas, ani mzdu, ktorej sa domáhala, keďže jej nároky nemožno považovať za preukázané len na základe toho, že žalovaní vo veci samej nepredložili denné záznamy o pracovnom čase, v ktorom zamestnankyňa vykonávala prácu, a to z toho dôvodu, že na základe kráľovského dekrétu č. 1620/2011 sa na určitých zamestnávateľov, medzi ktorých patria aj domácnosti, ktoré tvorí rodina, z titulu výnimky nevzťahuje povinnosť zaznamenávať pracovný čas skutočne odpracovaný ich zamestnancami.

20 Žalobkyňa vo veci samej podala proti tomuto rozsudku odvolanie na Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Vyšší súd Baskicka, Španielsko), ktorý je súdom, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania.

21 Tento súd má pochybnosti o zlučiteľnosti vnútroštátnej právnej úpravy týkajúcej sa osobitného režimu pracovníkov v domácnosti s právom Únie.

22 Po prvé vzhľadom na to, že výnimka zo všeobecnej povinnosti zaznamenávať pracovný čas stavia pracovníkov v domácnosti do situácie, ktorá sťažuje preukázanie odpracovaného času, takúto situáciu možno považovať za situáciu, ktorá je v rozpore so smernicou 2003/88 a judikatúrou Súdneho dvora v tejto súvislosti, predovšetkým s rozsudkom zo 14. mája 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), a to tým skôr, že žalobkyňa vo veci samej nepatrí ani medzi rodinných pracovníkov v zmysle výnimky uvedenej v článku 17 ods. 1 písm. b) smernice 2003/88, ani medzi

pracovníkov, ktorých práca sa vyznačuje tým, že je rozložená v priebehu dňa, v zmysle výnimky uvedenej v článku 17 ods. 4 písm. b) tejto smernice, keďže HJ bol zamestnaná na plný pracovný úväzok.

23 Po druhé vnútroštátny súd pripomína, že tak ako vyplýva z rozsudku z 24. februára 2022, TGSS (Nezamestnanosť pracovníkov v domácnosti) (C-389/20, EU:C:2022:120), v Španielsku sa skupina pracovníkov v domácnosti vyznačuje vysokou úrovňou feminizácie, pričom 95 % pracovníkov v domácnosti tvoria ženy. V dôsledku toho rozdielne zaobchádzanie v oblasti zaznamenávania pracovného času v porovnaní s mužmi vyvoláva otázky týkajúce sa rešpektovania článkov 20 a 21 Charty, ako aj smernice 2006/54.

24 Za týchto okolností Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Najvyšší súd Baskicka) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Majú sa články 3, 5, 6, 16 a 17, článok 17 ods. 4 písm. b) a články 19 a 22 smernice [2003/88, ako aj] článok 31 ods. 2 [Charty] vzhľadom na judikatúru Únie (rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO, C-55/18[, EU:C:2019:402]), články 20 a 21 Charty, článok 3 ods. 2 Zmluvy o ES, články 1 a 4 smernice [2010/41], články 1, 4 a 5 smernice [2006/54], ako aj články 2 a 3 smernice [2000/78], a to aj v súvislosti s judikatúrou Únie (rozsudok z 24. februára 2022[, TGSS (Nezamestnanosť pracovníkov v domácnosti) (C-389/20, EU:C:2022:120)]), vykladať v tom zmysle, že bránia ustanoveniu vykonávacieho predpisu, akým je článok 9 ods. 3 kráľovského dekrétu č. 1620/2011, podľa ktorého zamestnávateľ nie je povinný zaznamenávať pracovný čas pracovníčky?

O prejudiciálnej otázke

25 Svojou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa články 3, 5 a 6 smernice 2003/88 v spojení so smernicami 2000/78, 2006/54 a 2010/41, ako aj s článkami 20, 21 a článkom 31 ods. 2 Charty majú vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej sú zamestnávatelia zamestnávajúci pracovníkov v domácnosti oslobodení spod povinnosti zaviesť systém umožňujúci merať dĺžku pracovného času odpracovaného pracovníkmi v domácnosti.

26 Na úvod treba konštatovať, že rozhodnutie vnútroštátneho súdu neobsahuje informácie, na základe ktorých by bolo možné konštatovať, že na situáciu, o ktorú ide vo veci samej, sa vzťahujú ustanovenia smernice 2000/78 týkajúce sa rovnosti zaobchádzania v zamestnaní a povolaní vo všeobecnosti či ustanovenia smernice 2010/41 týkajúce sa samostatne zárobkovo činných osôb.

27 Predovšetkým treba pripomenúť, že právo každého pracovníka na obmedzenie maximálneho pracovného času a na doby denného a týždenného odpočinku je nielen pravidlom sociálneho práva Únie, ktoré má osobitný význam, ale je tiež výslovne zakotvené v článku 31 ods. 2 Charty, ktorej článok 6 ods. 1 ZEÚ priznáva rovnakú právnu hodnotu ako Zmluvám (rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, bod 30 a citovaná judikatúra).

28 Ustanovenia smernice 2003/88, najmä jej články 3, 5 a 6, ktoré toto základné právo spresňujú, sa majú vykladať s prihliadnutím na toto právo a nemožno ich vykladať reštriktívne v neprospech práv, ktoré pracovníkovi vyplývajú z tejto smernice (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, body 31 a 32, ako aj citovanú judikatúru).

29 Treba tiež zdôrazniť, že cieľom smernice 2003/88 je stanoviť minimálne požiadavky určené na zlepšenie životných a pracovných podmienok pracovníkov prostredníctvom aproximácie vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré sa týkajú najmä pracovného času (rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, bod 36 a citovaná judikatúra).

30 Cieľom tejto harmonizácie na úrovni Európskej únie v oblasti organizácie pracovného času je zaistiť lepšiu bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov priznaním minimálnych dôb odpočinku, najmä denného a týždenného, ako aj primeraných prestávok v práci, a stanovením maximálnej dĺžky týždenného pracovného času (rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, bod 37 a citovaná judikatúra).

31 Členské štáty sú tak povinné jednak v súlade s ustanoveniami článkov 3 a 5 smernice 2003/88 prijať opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, aby mal každý pracovník nárok na minimálny denný odpočinok trvajúci 11 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu každého časového úseku 24 hodín, a tiež na minimálny neprerušovaný odpočinok v trvaní 24 hodín za každé obdobie siedmich dní, a jednak v súlade so znením článku 6 písm. b) tejto smernice stanoviť hornú hranicu priemerného týždenného pracovného času vrátane nadčasov na 48 hodín (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, body 38 a 39, ako aj citovanú judikatúru).

32 Na to, aby bola v plnom rozsahu zaručená účinnosť smernice 2003/88, je teda nutné, aby členské štáty zabezpečili dodržiavanie týchto minimálnych dôb odpočinku a zabránili tak každému prekročeniu maximálnej týždennej dĺžky pracovného času (rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, bod 40 a citovaná judikatúra).

33 Vzhľadom na to, že články 3 a 5, ako aj článok 6 písm. b) smernice 2003/88 pritom neurčujú konkrétne spôsoby, akými majú členské štáty zabezpečiť vykonávanie práv, ktoré stanovujú, členské štáty disponujú voľnou úvahou pri prijímaní konkrétnych podrobných ustanovení, ktorými chcú zabezpečiť realizáciu práv stanovených touto smernicou. Platí pritom, že vzhľadom na hlavný cieľ sledovaný touto smernicou, ktorým je zabezpečiť účinnú ochranu životných a pracovných podmienok pracovníkov, ako aj lepšiu ochranu ich bezpečnosti a zdravia, sú členské štáty povinné zabezpečiť, aby potrebný účinok týchto práv bol v plnej miere zaručený tým, že pracovníkom skutočne priznajú minimálne doby denného a týždenného odpočinku a maximálny priemerný týždenný pracovný čas, ktoré stanovuje táto smernica (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, body 41 a 42, ako aj citovanú judikatúru).

34 V rámci výkonu tejto voľnej úvahy môžu členské štáty definovať konkrétne spôsoby zavedenia systému umožňujúceho merať dĺžku denného pracovného času odpracovaného každým pracovníkom, najmä jeho formu, a to prípadne s prihliadnutím na osobitosti vlastné každému dotknutému odvetviu činnosti, či dokonca na osobitosti určitých podnikov, najmä ich veľkosť, a to bez toho, aby tým bol dotknutý článok 17 ods. 1 smernice 2003/88, ktorý umožňuje členským štátom pri dodržaní všeobecných zásad ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov odchýliť sa okrem iného od článkov 3 až 6 tejto smernice, ak sa vzhľadom na osobitnú povahu príslušných činností trvanie pracovného času nemeria a/alebo nie je vopred určené alebo si ho môžu určiť sami pracovníci (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, bod 63).

35 Spôsoby definované členskými štátmi na účely zabezpečenia plnenia povinností stanovených smernicou 2003/88 však v žiadnom prípade nemôžu zbaviť práva, ktoré sú zakotvené v článku 31 ods. 2 Charty a článkoch 3 a 5, ako aj v článku 6 písm. b) tejto smernice, ich podstaty (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, bod 43 a citovanú judikatúru).

36 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že pracovník sa má považovať za slabšiu stranu v rámci pracovnoprávneho vzťahu, takže je nutné zabrániť tomu, aby ho mohol zamestnávateľ v jeho právach obmedzovať (rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, bod 44 a citovaná judikatúra).

37 Rovnako treba poukázať na to, že vzhľadom na toto slabšie postavenie môže byť pracovník odradený od otvoreného uplatňovania svojich práv voči zamestnávateľovi, keďže najmä uplatňovanie týchto práv ho môže vystaviť opatreniam zamestnávateľa, ktoré môžu mať vplyv na pracovnoprávny vzťah v neprospech tohto pracovníka (rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, bod 45 a citovaná judikatúra).

38 V prípade, že nie je zavedený systém umožňujúci objektívne a spoľahlivo merať tak počet hodín odpracovaných pracovníkom a ich časové rozvrhnutie, ako aj počet hodín odpracovaných nad rámec ustanoveného pracovného času ako nadčasy, sa pritom javí byť nadmerne ťažké, či dokonca nemožné v praxi zaručiť práva pracovníkov, ktoré im priznáva článok 31 ods. 2 Charty a smernica 2003/88, aby sa na nich mohlo účinne uplatňovať obmedzenie týždenného pracovného času, ako aj minimálne doby denného a týždenného odpočinku, ktoré stanovuje táto smernica (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, body 47 a 48).

39 Súdny dvor spresnil, že skutočnosť, že sa pracovníkovi umožňuje uplatniť iné dôkazné prostriedky, aby poskytol indície o porušení svojich práv a aby došlo k obráteniu dôkazného bremena, nemôže byť náhradou za takýto systém, ktorým sa objektívne a spoľahlivo preukazuje počet hodín denného a týždenného pracovného času odpracovaného pracovníkom, pretože tento pracovník sa môže zdráhať svedčiť proti svojmu zamestnávateľovi z dôvodu obáv z opatrení prijatých týmto zamestnávateľom, ktoré by mohli mať vplyv na pracovnoprávny vzťah v jeho neprospech (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, body 54 a 55).

40 S ohľadom na tieto úvahy Súdny dvor v rozsudku zo 14. mája 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, body 59 a 71), rozhodol, že smernica 2003/88, a konkrétne jej články 3, 5 a 6, bráni vnútroštátnej právnej úprave, akou je španielska právna úprava účinná v čase skutkových okolností vo veci, v ktorej bol vydaný tento rozsudok, a výkladu tejto právnej úpravy vnútroštátnymi súdmi, podľa ktorého zamestnávatelia nie sú povinní zaviesť systém umožňujúci merať dĺžku denného pracovného času odpracovaného každým pracovníkom.

41 Zo spisu, ktorý má Súdny dvor k dispozícii, vyplýva, že španielsky zákonodarca v nadväznosti na vydanie tohto rozsudku uskutočnil na základe kráľovského zákonného dekrétu č. 8/2019 zmenu Zákonníka práce, keď v jeho článku 34 ods. 9 zaviedol všeobecnú povinnosť zamestnávateľov zaviesť systém zaznamenávania skutočného pracovného času odpracovaného každým pracovníkom.

42 V tejto súvislosti španielska vláda vo svojich písomných pripomienkach tvrdí, že hoci Zákonník práce kvalifikuje pracovnoprávny vzťah pracovníkov v domácnosti ako pracovnoprávne vzťahy osobitnej povahy, ustanovenia Zákonníka práce, vrátane ustanovení týkajúcich sa povinnosti zaznamenávania pracovného času, sa uplatňujú na pracovníkov v domácnosti, pokiaľ neexistujú osobitné odchylné ustanovenia.

43 Podľa španielskej vlády pritom platí, že pokiaľ ide o zaznamenávanie pracovného času, jedinými odchylnými ustanoveniami kráľovského dekrétu č. 1620/2011 sú ustanovenia uvedené v jeho článku 9 ods. 3 a 3a, ktoré sa týkajú jednak povinností zaznamenávania stanovených v článku 35 ods. 5 Zákonníka práce vo vzťahu ku kontrole nadčasov, a jednak článku 12 ods. 4 písm. c) Zákonníka práce, ktorý sa týka kontroly hodín odpracovaných v rámci pracovných zmlúv na kratší pracovný čas.

44 Vzhľadom na to, že v článku 9 ods. 3 a 3a kráľovského dekrétu č. 1620/2011 nie je článok 34 ods. 9 Zákonníka práce uvedený, neexistuje žiadna výnimka z povinnosti zaznamenávať denný pracovný čas pracovníkov v domácnosti, a to v rozpore s tým, čo, ako sa zdá, vyplýva z výkladu tohto článku 9 ods. 3 poskytnutého v judikatúre, či dokonca zo správnej praxe založenej na tomto ustanovení, ktorá oslobodzuje zamestnávateľov patriacich do odvetvia práce v domácnosti spod povinnosti zaznamenávať pracovný čas.

45 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že nie je úlohou Súdneho dvora vyjadrovať sa v rámci prejudiciálneho konania k výkladu vnútroštátnych ustanovení ani posúdiť, či je výklad, ktorý podáva vnútroštátny súd, správny. Súdny dvor má totiž v rámci rozdelenia právomocí medzi súdy Únie a vnútroštátne súdy zohľadniť právny a skutkový rámec, do ktorého patria prejudiciálne otázky, tak ako ho definovalo rozhodnutie vnútroštátneho súdu (rozsudok z 23. apríla 2009, Angelidaki a i., C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, bod 48, ako aj citovaná judikatúra).

46 Prejudiciálnu otázku teda treba chápať tak, že sa týka nielen ustanovenia článku 9 ods. 3 kráľovského dekrétu č. 1620/2011 ako takého, ale aj jeho výkladu vnútroštátnymi súdmi či vnútroštátnej správnej praxe, ktorá je na tomto ustanovení založená.

47 Napokon treba v tejto súvislosti pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry povinnosť členských štátov vyplývajúca z určitej smernice, a to dosiahnuť výsledok stanovený touto smernicou, ako aj ich povinnosť prijať všetky potrebné opatrenia všeobecnej alebo osobitnej povahy na zabezpečenie plnenia tejto povinnosti podľa článku 4 ods. 3 ZEÚ, sa vzťahuje na všetky orgány členských štátov vrátane súdnych orgánov v rozsahu ich právomocí (rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, bod 68).

48 Z toho vyplýva, že pri uplatňovaní vnútroštátneho práva musia vnútroštátne súdy, ktoré majú podať jeho výklad, zohľadniť všetky predpisy tohto práva a uplatniť výkladové metódy, ktoré toto právo uznáva, aby bolo v čo najväčšej možnej miere vykladané v zmysle znenia, ako aj účelu predmetnej smernice, aby sa dosiahol výsledok stanovený touto smernicou Požiadavka konformného výkladu zahŕňa povinnosť vnútroštátnych súdov prípadne zmeniť ustálenú judikatúru, pokiaľ táto judikatúra vychádza z výkladu vnútroštátneho práva, ktorý je nezlučiteľný s cieľmi smernice (rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, body 69 a 70).

49 So zreteľom na judikatúru uvedenú v bodoch 38 až 40 tohto rozsudku pritom treba konštatovať, že výklad vnútroštátneho ustanovenia zo strany súdu či správna prax založená na takomto ustanovení, podľa ktorých sú zamestnávatelia vyňatí z povinnosti zaviesť systém umožňujúci merať dĺžku denného pracovného času každého pracovníka v domácnosti, a ktoré tak pracovníkov

v domácnosti zbavujú možnosti objektívne a spoľahlivo určiť počet odpracovaných hodín a ich časové rozvrhnutie, zjavne nie sú v súlade s ustanoveniami smernice 2003/88, konkrétne s právami vyplývajúcimi z článkov 3, 5 a 6 tejto smernice v spojení s článkom 31 ods. 2 Charty.

50 Z judikatúry uvedenej v bode 34 tohto rozsudku naopak vyplýva, že všeobecná povinnosť zaznamenávať pracovný čas nebráni tomu, aby vnútroštátna právna úprava obsahovala osobitné ustanovenia buď z dôvodu dotknutého odvetvia činnosti, alebo z dôvodu špecifických vlastností určitých zamestnávateľov, predovšetkým pokiaľ ide o ich veľkosť, a to za predpokladu, že táto právna úprava poskytuje zamestnancom účinné prostriedky, ktorými sa dá zaručiť dodržiavanie pravidiel týkajúcich sa okrem iného maximálneho týždenného pracovného času.

51 Systém, ktorý ukladá zamestnávateľom povinnosť merať denný pracovný čas každého pracovníka v domácnosti, teda môže z dôvodu osobitostí odvetvia práce v domácnosti stanovovať odchýlky, pokiaľ ide o prácu nadčas a prácu na kratší pracovný čas, a to za predpokladu, že tieto odchýlky nezbavujú dotknutú právnu úpravu svojej podstaty, overenie čoho bude v prejednávanej veci prináležať vnútroštátnemu súdu, ktorý jediný má právomoc vykladať a uplatňovať vnútroštátne právo.

52 Pokiaľ ide o údajnú nepriamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia, treba pripomenúť, že z článku 2 ods. 1 písm. b) smernice 2006/54 vyplýva, že takáto diskriminácia znamená situáciu, v ktorej by zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax priviedli osoby jedného pohlavia do osobitnej nevýhody v porovnaní s osobami druhého pohlavia, pokiaľ toto ustanovenie, kritérium alebo prax nie sú objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa nie sú primerané a potrebné.

53 Existencia takéhoto osobitného znevýhodnenia sa môže preukázať najmä vtedy, ak sa zistí, že uvedené ustanovenie, kritérium alebo prax sa negatívne dotýka v podstatne väčšej miere osôb jedného pohlavia v porovnaní s osobami druhého pohlavia. Je úlohou vnútroštátneho súdu posúdiť, v akom rozsahu štatistické údaje, ktoré mu boli predložené, sú spoľahlivé a či sa v nich zohľadňujú tak všetci pracovníci, na ktorých sa vzťahuje predmetná vnútroštátna právna úprava, ako aj príslušné pomery pracovníkov, ktorí sú a ktorí nie sú dotknutí údajným rozdielnym zaobchádzaním [pozri v tomto zmysle rozsudok z 24. februára 2022, TGSS (Nezamestnanosť pracovníkov v domácnosti), C-389/20, EU:C:2022:120, body 41 a 43, ako aj citovanú judikatúru].

54 Vnútroštátny súd totiž nielenže musí vziať do úvahy všetkých pracovníkov, na ktorých sa vzťahuje vnútroštátna právna úprava, z ktorej rozdielne zaobchádzanie vyplýva, ale musí tiež porovnať príslušné pomery pracovníkov, ktorí sú a ktorí nie sú dotknutí údajným rozdielnym zaobchádzaním v rámci skupiny pracovníčok ženského pohlavia patriacich do pôsobnosti tejto právnej úpravy, a rovnaké pomery v rámci skupiny pracovníkov mužského pohlavia patriacich do jej pôsobnosti [pozri v tomto zmysle rozsudok z 24. februára 2022, TGSS (Nezamestnanosť pracovníkov v domácnosti), C-389/20, EU:C:2022:120, bod 42 a citovanú judikatúru].

55 V prejednávanej veci sa zdá, že vnútroštátny súd vychádza z rozsudku z 24. februára 2022, TGSS (Nezamestnanosť pracovníkov v domácnosti) (C-389/20, EU:C:2022:120), a zo štatistík, ktoré sú v ňom uvedené, keď považuje za preukázanú skutočnosť, že žalobkyňa vo veci samej je súčasťou skupiny pracovníkov, ktorá sa jasne vyznačuje vysokou úrovňou feminizácie.

56 Z toho vyplýva, že výklad vnútroštátneho ustanovenia zo strany súdu a/alebo správnej praxe zakladajúcej sa na takomto ustanovení, podľa ktorých sú zamestnávatelia vyňatí z povinnosti zaviesť systém umožňujúci merať dĺžku denného pracovného času každého pracovníka v domácnosti, osobitne znevýhodňuje pracovníčky ženského pohlavia v porovnaní s pracovníkmi mužského pohlavia.

57 Takýto výklad zo strany súdu a/alebo takáto správna prax predstavujú nepriamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia, pokiaľ nie sú odôvodnené objektívnymi faktormi, ktoré vôbec nesúvisia s diskrimináciou z dôvodu pohlavia. Tak je to v prípade, ak dotknuté ustanovenie zodpovedá legitímnemu cieľu sociálnej politiky, je spôsobilé dosiahnuť tento cieľ a je na tento účel nevyhnutné, pričom ho možno považovať za vhodné na zabezpečenie uvádzaného cieľa len vtedy, ak skutočne zodpovedá úsiliu dosiahnuť ho a ak sa vykonáva koherentne a systematicky [rozsudok z 24. februára 2022, TGSS (Nezamestnanosť pracovníkov v domácnosti), C-389/20, EU:C:2022:120, bod 48 a citovaná judikatúra].

58 Pokiaľ ide o existenciu objektívneho faktora, ktorý môže odôvodňovať nepriamu diskrimináciu, treba pripomenúť, že v súlade s judikatúrou môže byť takáto diskriminácia prípustná len vtedy, ak sleduje legitímny cieľ, ktorý je zlučiteľný so Zmluvou, a je odôvodnená naliehavými dôvodmi všeobecného záujmu. K tomu je v takom prípade ešte potrebné, aby uplatňovanie predmetného opatrenia bolo vhodné na to, aby sa zabezpečilo uskutočnenie predmetného cieľa, a nešlo nad rámec toho, čo je na dosiahnutie tohto cieľa nevyhnutné, pričom za vhodné na zabezpečenie uvedeného cieľa ho možno považovať len vtedy, ak skutočne zodpovedá úsiliu dosiahnuť ho a ak sa uplatňuje koherentne a systematicky [pozri v tomto zmysle rozsudok z 24. februára 2022, TGSS (Nezamestnanosť pracovníkov v domácnosti), C-389/20, EU:C:2022:120, body 48 a 51, ako aj citovanú judikatúru].

59 V tejto súvislosti Súdny dvor opakovane rozhodol, že hoci členské štáty pri výbere opatrení, ktoré sú vhodné na uskutočnenie cieľov ich sociálnej politiky a zamestnanosti, disponujú širokou mierou voľnej úvahy, dotknutému členskému štátu ako pôvodcovi údajne diskriminačného pravidla prislúcha preukázať, že toto pravidlo je odôvodnené objektívnymi faktormi, ktoré vôbec nesúvisia s diskrimináciou z dôvodu pohlavia [pozri v tomto zmysle rozsudok z 24. februára 2022, TGSS (Nezamestnanosť pracovníkov v domácnosti), C-389/20, EU:C:2022:120, bod 52 a citovanú judikatúru].

60 V prejednávanej veci návrh na začatie prejudiciálneho konania neobsahuje žiadnu zmienku o cieli sledovanom praxou dotknutou vo veci samej a španielska vláda v tejto súvislosti nepredložila žiadne pripomienky.

61 V dôsledku toho v konečnom dôsledku prináleží vnútroštátnemu súdu, aby overil, či situácia, o ktorú ide vo veci samej, predstavuje aj nepriamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia v zmysle článku 2 ods. 1 písm. b) smernice 2006/54.

62 Vzhľadom na vyššie uvedené treba na položenú otázku odpovedať tak, že články 3, 5 a 6 smernice 2003/88 v spojení s článkom 31 ods. 2 Charty sa majú vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, ako aj jej výkladu vnútroštátnymi súdmi či správnej praxi, ktorá je založená na takejto právnej úprave, podľa ktorých sú zamestnávatelia zamestnávajúci pracovníkov v domácnosti oslobodení spod povinnosti zaviesť systém umožňujúci merať dĺžku pracovného času odpracovaného pracovníkmi v domácnosti, čím dochádza k tomu, že títo pracovníci v domácnosti sú zbavení možnosti objektívne a spoľahlivo určiť počet odpracovaných hodín a ich časové rozvrhnutie.

O trovách

63 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (siedma komora) rozhodol takto:

Články 3, 5 a 6 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, v spojení s článkom 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie,

sa majú vykladať v tom zmysle, že:

bránia vnútroštátnej právnej úprave, ako aj jej výkladu vnútroštátnymi súdmi či správnej praxi, ktorá je založená na takejto právnej úprave, podľa ktorých sú zamestnávatelia zamestnávajúci pracovníkov v domácnosti oslobodení spod povinnosti zaviesť systém umožňujúci merať dĺžku pracovného času odpracovaného pracovníkmi v domácnosti, čím dochádza k tomu, že títo pracovníci v domácnosti sú zbavení možnosti objektívne a spoľahlivo určiť počet odpracovaných hodín a ich časové rozvrhnutie.

Podpisy