



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (sedmého senátu)

19. prosince 2024*

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků – Úprava pracovní doby – Denní a týdenní doba odpočinku – Článek 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie – Směrnice 2003/88/ES – Články 3, 5, 6, 16, 17, 19 a 22 – Povinnost zavést systém umožňující měřit délku pracovní doby odpracované pracovníky v domácnosti – Odchylka – Vnitrostátní právní předpisy osvobozující od povinnosti evidovat pracovní dobu skutečně odpracovanou pracovníky v domácnosti“

Ve věci C-531/23 [Loredas]ⁱ,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná na základě článku 267 SFEU rozhodnutím Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Vrchní soud autonomní oblasti Baskicko, Španělsko) ze dne 20. června 2023, došlým Soudnímu dvoru dne 5. července 2023, v řízení

HJ

proti

US,

MU,

za účasti:

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA),

SOUDNÍ DVŮR (sedmý senát),

ve složení: F. Biltgen (zpravodaj), předseda prvního senátu vykonávající funkci předsedy sedmého senátu, M. L. Arastey Sahún, předsedkyně pátého senátu, a J. Passer, soudce,

generální advokát: M. Szpunar,

za soudní kancelář: A. Calot Escobar, vedoucí,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

* Jednací jazyk: španělština.

ⁱ Název projednávané věci je fiktivní. Neodpovídá skutečnému jménu žádného z účastníků řízení.

s ohledem na vyjádření, která předložili:

- za španělskou vládu: M. Morales Puerta, jako zmocněnkyně,
- za Evropskou komisi: I. Galindo Martín, D. Recchia a E. Schmidt, jako zmocněnkyně,

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generálního advokáta, rozhodnout věc bez stanoviska,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článků 3, 5, 6 a 16, čl. 17 odst. 4 písm. b), jakož i článků 19 a 22 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. 2003, L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381), 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 a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS (Úř. věst. 2010, L 180, s. 1), 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 (Úř. věst. 2006, L 204, s. 23), 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 (Úř. věst. 2000, L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79), jakož i čl. 3 odst. 2 ES, článků 20 a 21, jakož i čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi HJ, zaměstnankyní v domácnosti, na straně jedné a US a MU, jejími zaměstnavateli, na straně druhé, jehož předmětem je propuštění HJ ze zaměstnání a proplacení odpracovaných přesčasů, jakož i dnů nevyčerpané dovolené.

Právní rámec

Unijní právo

Směrnice 2003/88

- 3 Článek 1 odst. 1 směrnice 2003/88 stanoví:
„Tato směrnice stanoví minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby.“
- 4 Článek 2 této směrnice zní:
„Pro účely této směrnice se rozumí:
 1. ‚pracovní dobou‘ [...] jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;

[...]

- 5 Článek 3 uvedené směrnice, nadepsaný „Denní odpočinek“, stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin.“

- 6 Článek 5 téže směrnice, nadepsaný „Týdenní doba odpočinku“, stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby za každé období sedmi dnů měl každý pracovník nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek stanovený v článku 3.

Je-li to zdůvodněno objektivními, technickými nebo organizačními podmínkami, může být uplatňována minimální doba odpočinku v délce 24 hodin.“

- 7 Článek 6 směrnice 2003/88, nadepsaný „Maximální délka týdenní pracovní doby“, stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby v souladu s potřebou chránit bezpečnost a zdraví pracovníků

- a) byla délka týdenní pracovní doby omezena právními a správními předpisy nebo kolektivními smlouvami nebo dohodami mezi sociálními partnery;
- b) nepřekračovala průměrná délka pracovní doby pro každé období sedmi dnů včetně přesčasů 48 hodin.“

- 8 Článek 17 této směrnice, nadepsaný „Odchyly“, v odstavcích 1 a 4 stanoví:

„1. Při dodržování obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků se členské státy mohou odchýlit od článků 3 až 6, 8 a 16, pokud se vzhledem ke zvláštní povaze dotyčných činností délka pracovní doby neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit sami pracovníci, zejména v případě

- a) vrcholových řídicích pracovníků nebo jiných osob majících pravomoc nezávisle rozhodovat;
- b) pracovníků, kteří jsou rodinnými příslušníky, nebo

[...]

4. V souladu s odstavcem 2 tohoto článku se lze odchýlit od článků 3 a 5

- a) v případě činností při práci na směny pokaždé, když pracovník střídá směnu a nemůže mezi skončením jedné směny a začátkem další směny čerpat denní odpočinek nebo dobu odpočinku v týdnu;
- b) v případě činností zahrnujících doby práce rozložené během dne, zejména úklidových prací.“

9 Článek 22 uvedené směrnice, nadepsaný „Různá ustanovení“, v odstavcích 1 a 3 stanoví:

„1. Členský stát má možnost neuplatňovat článek 6 při dodržování obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků a za předpokladu, že přijme nezbytná opatření, aby

- a) žádný zaměstnavatel nevyžadoval, aby pracovník pracoval déle než 48 hodin v období sedmi dnů, vypočteného [vypočteném] jako průměr pro [za] referenční období uvedené v čl. 16 písm. b), bez předchozího souhlasu pracovníka s vykonáváním takové práce;
- b) žádnému pracovníkovi nevznikla ze strany zaměstnavatele újma, protože nesouhlasí s takovou prací;
- c) zaměstnavatel vedl aktualizované záznamy o všech pracovnících, kteří vykonávají takovou práci;
- d) byly tyto záznamy dány k dispozici příslušným orgánům, které mohou z důvodů spojených s bezpečností práce nebo ochranou zdraví pracovníků zakázat nebo omezit možnost překročení maximální týdenní pracovní doby;
- e) zaměstnavatel poskytl příslušným orgánům na jejich žádost informace o případech, kdy pracovníci dali souhlas k práci přesahující 48 hodin v období sedmi dnů, vypočteného [vypočteném] jako průměr pro [za] referenční období uvedené v čl. 16 písm. b).

[...]

3. Členské státy neprodleně uvědomí [Evropskou] [k]omisi, pokud se rozhodnou využít možností stanovených v tomto článku.“

Směrnice 2006/54

10 Článek 1 směrnice 2006/54 stanoví:

„Účelem této směrnice je zajistit zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Obsahuje proto ustanovení k provádění zásady rovného zacházení, pokud jde o:

- a) přístup k zaměstnání, včetně postupu v zaměstnání, a k odbornému vzdělávání;
- b) pracovní podmínky, včetně odměny;
- c) systémy sociálního zabezpečení pracovníků.

Rovněž obsahuje ustanovení k zajištění účinnějšího provádění této zásady prostřednictvím zavedení příslušných postupů.“

11 Článek 2 odst. 1 této směrnice stanoví:

„Pro účely této směrnice se:

[...]

b) „nepřímou diskriminací“ rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné;

[...]“

12 Článek 4 uvedené směrnice, nadepsaný „Zákaz diskriminace“, v prvním pododstavci stanoví:

„V případě stejné práce nebo práce, které je přiznána stejná hodnota, se odstraní přímá a nepřímá diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o všechna hlediska a podmínky odměňování.“

13 Článek 14 odst. 1 téže směrnice uvádí:

„Ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, nesmí docházet k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, pokud jde o:

[...]

c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky, včetně podmínek propouštění, jakož i odměňování podle článku [157 SFEU];

[...]“

Španělské právo

Zákoník práce

14 Článek 34 odst. 9 Estatuto de los Trabajadores (zákoník práce), ve znění vyplývajícím z Real Decreto-ley 8/2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (královské nařízení s mocí zákona 8/2019 o naléhavých opatřeních v oblasti sociální ochrany a boje proti nejistotě v práci) ze dne 8. března 2019 (BOE č. 61 ze dne 12. března 2019, s. 23156) (dále jen „zákoník práce“), stanoví:

„Podnik zajistí vedení denní evidence pracovní doby, která musí obsahovat konkrétní časy začátku a konce pracovního dne každého pracovníka, aniž je dotčena pružná pracovní doba stanovená v tomto článku.

Tato evidence pracovní doby se organizuje a vypracovává na základě kolektivní smlouvy nebo podnikové dohody, nebo pokud to není možné, na základě rozhodnutí zaměstnavatele po projednání se zákonnými zástupci zaměstnanců v podniku.

Záznamy uvedené v tomto ustanovení uchovává podnik po dobu čtyř let a jsou k dispozici pracovníkům, jejich zákonným zástupcům a inspektorátům práce a sociálnímu zabezpečení.“

- 15 Článek 35 tohoto zákoníku, nadepsaný „Přesčasy“, v odstavci 5 stanoví:

„Pro účely výpočtu přesčasových hodin je pracovní doba každého pracovníka evidována za jednotlivé dny a je sečtena ke dni, který je stanoven pro výplatu odměny, přičemž kopii přehledu pracovníků obdrží v příslušném potvrzení o výplatě.“

Královské nařízení 1620/2011

- 16 Článek 9 Real Decreto 1620/2011, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (královské nařízení 1620/2011 o zvláštním pracovním poměru pracovníků v domácnosti) ze dne 14. listopadu 2011 (BOE č. 277 ze dne 17. listopadu 2011, s. 119046) stanoví následující výjimku z ustanovení zákoníku práce:

„1. Maximální délka běžného pracovního týdne je čtyřicet hodin skutečné práce, aniž je dotčena doba přítomnosti, během níž je pracovník k dispozici zaměstnavateli, jež může být dohodnuta mezi stranami. Pracovní doba se stanoví vzájemnou dohodou stran.

Po skončení denní pracovní doby a případně dohodnuté doby přítomnosti, během níž je pracovník k dispozici zaměstnavateli, není pracovník povinen se u zaměstnavatele zdržovat.

2. Při dodržení maximální pracovní doby a minimální doby odpočinku se doba přítomnosti, během níž je pracovník k dispozici zaměstnavateli, a odměna nebo náhrada za tuto dobu stanoví podle stejných podmínek, které si strany dohodly. V každém případě, pokud nebude dohodnuta náhrada odpovídající době placeného odpočinku, nesmí doba přítomnosti přesáhnout v průměru dvacet hodin týdně v referenčním období jednoho měsíce a náleží za ní odměna, jejíž výše není nižší než odměna odpovídající běžné pracovní době.

3. Režim práce přesčas je stanoven v článku 35 zákoníku práce, s výjimkou případů uvedených v odstavci 5 tohoto článku.

3a. Na pracovníky na částečný úvazek se povinnost evidence pracovní doby stanovená v čl. 12 odst. 5 písm. h) zákoníku práce nevztahuje.

[...]

Spor v původním řízení a předběžná otázka

- 17 Od 15. září 2020 byla HJ zaměstnána jako pracovnice v domácnosti u US a MU.
- 18 Po svém propuštění ze zaměstnání dne 17. února 2021 podala HJ dne 31. března 2021 žalobu k Juzgado de lo Social no 2 de Bilbao (pracovní soud č. 2 v Bilbao, Španělsko), kterou se domáhala určení, že její propuštění bylo neoprávněné, a toho, aby jejím zaměstnavatelům byla uložena povinnost proplatit jí odpracované přesčasy, jakož i dny nevyčerpané dovolené. V rámci této žaloby HJ mimo jiné uvádí, že byla zaměstnána na plný úvazek s hrubou měsíční mzdou ve výši 2 363,04 eura a že pracovala 46 hodin týdně od 18. října 2020 a 79 hodin týdně od 19. října 2020.
- 19 Rozsudkem ze dne 11. ledna 2023 uvedený soud této žalobě částečně vyhověl, prohlásil uvedené propuštění za neoprávněné a uložil žalovaným v původním řízení povinnost zaplatit HJ částku 364,39 eura jako náhradu škody a částku 934,89 eura z titulu nevyčerpané dovolené

a mimořádných odměn. Uvedený soud naproti tomu rozhodl, že žalobkyně v původním řízení nepodložila ani odpracované hodiny, ani požadovanou mzdu, neboť její tvrzení nelze považovat za prokázaná pouze na základě toho, že žalovaní v původním řízení nepředložili denní záznamy o odpracované době pracovnice, jelikož královské nařízení 1620/2011 osvobozuje některé zaměstnavatele, mezi něž patří domácnosti, od povinnosti evidovat skutečně odpracovanou pracovní dobu svých zaměstnanců.

- 20 Žalobkyně v původním řízení podala proti tomuto rozsudku odvolání k Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Vrchní soud autonomní oblasti Baskicko, Španělsko), který je předkládajícím soudem.
- 21 Uvedený soud má pochybnosti o slučitelnosti vnitrostátní právní úpravy týkající se zvláštního režimu pro pracovníky v domácnosti s unijním právem.
- 22 Vzhledem k tomu, že výjimka z obecné povinnosti evidovat pracovní dobu staví pracovníky v domácnosti do situace, která ztěžuje prokázání odpracované doby, mohla by být taková situace v rozporu se směrnicí 2003/88 a judikaturou Soudního dvora v tomto ohledu, zejména s rozsudkem ze dne 14. května 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), a to tím spíše že žalobkyně v původním řízení nespadá mezi pracovníky, kteří jsou rodinnými příslušníky, ve smyslu výjimky uvedené v čl. 17 odst. 1 písm. b) směrnice 2003/88 ani nevykonává činnosti, na které se vztahuje výjimka týkající se činností zahrnujících doby práce rozložené během dne, jak je uvedena v čl. 17 odst. 4 písm. b) této směrnice, jelikož HJ byla zaměstnána na plný úvazek.
- 23 Předkládající soud dále připomíná, jak vyplývá z rozsudku ze dne 24. února 2022, TGSS (Nezaměstnanost pracovníků v domácnosti) (C-389/20, EU:C:2022:120), že ve Španělsku je skupina pracovníků v domácnosti vysoce feminizovaná, neboť 95 % pracovníků v domácnosti tvoří ženy. V důsledku toho rozdílné zacházení v oblasti evidence pracovní doby ve vztahu k mužům vyvolává otázky týkající se dodržování článků 20 a 21 Listiny, jakož i směrnice 2006/54.
- 24 Za těchto podmínek se Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Vrchní soud autonomní oblasti Baskicko) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Musí být články 3, 5, 6, 16, [...], čl. 17 odst. 4 písm. b) a články 19 a 22 směrnice 2003/88[, jakož i] čl. 31 odst. 2 [Listiny] vykládány ve světle [unijní] judikatury [...] (rozsudek [...] ze dne 14. května 2019, [CCOO,] C-55/18[, EU:C:2019:402]), článků 20 a 21 [Listiny], čl. 3 odst. 2 [ES], článků 1 a 4 směrnice [2010/41], článků 1, 4 a 5 směrnice [2006/54] a článků 2 a 3 směrnice [2000/78], jakož i ve spojení s [unijní] judikaturou [...] (rozsudek [...] ze dne 24. února 2020, [TGSS (Nezaměstnanost pracovníků v domácnostech),] C-389/20 [, EU:C:2022:120]), v tom smyslu, že brání takovému právnímu ustanovení, jako je čl. 9 odst. 3 královského nařízení [1620/2011], který zprošťuje zaměstnavatele povinnosti evidovat denní pracovní dobu pracovnice?“

K předběžné otázce

- 25 Podstatou otázky předkládajícího soudu je, zda musí být články 3, 5 a 6 směrnice 2003/88 ve spojení se směrnicemi 2000/78, 2006/54 a 2010/41, jakož i s články 20, 21 a čl. 31 odst. 2 Listiny vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle které jsou domácí zaměstnavatelé osvobozeni od povinnosti zavést systém umožňující měřit délku pracovní doby odpracované pracovníky v domácnosti.
- 26 Úvodem je třeba konstatovat, že předkládací rozhodnutí neobsahuje žádné údaje, které by umožnily posoudit, zda situace dotčená v původním řízení spadá do působnosti ustanovení směrnice 2000/78 o rovném zacházení v zaměstnání a povolání obecně nebo ustanovení směrnice 2010/41 o samostatně výdělečně činných osobách.
- 27 Především je třeba připomenout, že nárok každého pracovníka na stanovení maximální pracovní doby a na denní a týdenní odpočinek má jakožto zásada sociálního práva Unie nejen zvláštní význam, ale je také výslovně zakotven v čl. 31 odst. 2 Listiny, které čl. 6 odst. 1 SEU přiznává stejnou právní sílu jako Smlouvám (rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, bod 30 a citovaná judikatura).
- 28 Ustanovení směrnice 2003/88, a konkrétně její články 3, 5 a 6, které toto základní právo konkretizují, musí být vykládány s ohledem na toto právo a nelze je vykládat restriktivně na újmu právům, která pracovník z tohoto článku vyvozuje (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, body 31 a 32, jakož i citovaná judikatura).
- 29 Je třeba rovněž zdůraznit, že účelem směrnice 2003/88 je stanovení minimálních požadavků určených ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků pomocí sblížování vnitrostátních právních předpisů týkajících se zejména délky pracovní doby (rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, bod 36 a citovaná judikatura).
- 30 Tato harmonizace na úrovni Evropské unie v oblasti úpravy pracovní doby směřuje k zaručení vyšší úrovně ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků tím, že jim dává nárok na minimální, zejména denní a týdenní, doby odpočinku, jakož i na přiměřené přestávky na odpočinek, a tím, že stanoví maximální hranici týdenní pracovní doby (rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, bod 37 a citovaná judikatura).
- 31 Členské státy jsou tak v souladu s ustanoveními článků 3 a 5 směrnice 2003/88 povinny přijmout nezbytná opatření k zajištění toho, aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu jedenácti po sobě jdoucích hodin během 24 hodin a za každé období sedmi dnů na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin, a v souladu s čl. 6 písm. b) této směrnice stanovit maximální hranici 48 hodin pro průměrnou délku týdenní pracovní doby včetně přesčasů (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, body 38 a 39, jakož i citovaná judikatura).
- 32 V zájmu zajištění plné účinnosti směrnice 2003/88 je proto nezbytné, aby členské státy zajistily dodržování těchto minimálních dob odpočinku a zabránily překročení maximální délky týdenní pracovní doby (rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, bod 40 a citovaná judikatura).

- 33 Vzhledem však k tomu, že články 3 a 5 ani čl. 6 písm. b) směrnice 2003/88 neurčují konkrétní způsob, jakým musí členské státy zajistit provádění práv, která stanoví, mají členské státy prostor pro uvážení, pokud jde o přijetí konkrétních způsobů, kterými hodlají zajistit provádění práv stanovených touto směrnicí. Přitom vzhledem k zásadnímu cíli sledovanému touto směrnicí, tj. zaručit účinnou ochranu životních a pracovních podmínek pracovníků a vyšší úroveň ochrany jejich bezpečnosti a zdraví, mají členské státy povinnost zaručit, aby byl v plném rozsahu zajištěn užitečný účinek těchto práv tím, že pracovníci budou mít skutečně nárok na minimální denní a týdenní doby odpočinku a že bude respektováno omezení průměrné maximální délky týdenní pracovní doby stanovené touto směrnicí (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, body 41 a 42, jakož i citovaná judikatura).
- 34 V rámci tohoto prostoru pro uvážení mohou členské státy vymezit konkrétní opatření k zavedení systému umožňujícího měřit délku denní pracovní doby každého pracovníka, a zejména formu, jakou má takový systém mít případně s přihlédnutím ke zvláštnostem jednotlivých odvětví činnosti, resp. zvláštnostem určitých podniků, zejména jejich velikosti, aniž je dotčen čl. 17 odst. 1 směrnice 2003/88, který členským státům umožňuje v souladu s obecnými zásadami ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků odchýlit se od článků 3 až 6 této směrnice, pokud se vzhledem ke zvláštní povaze vykonávaných činností délka pracovní doby neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit sami pracovníci (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, bod 63).
- 35 Opatření určená členskými státy k zajištění toho, že budou provedena ustanovení směrnice 2003/88, nemohou však v žádném případě zbavit podstaty práva zakotvená v čl. 31 odst. 2 Listiny a v člancích 3 a 5, jakož i v čl. 6 písm. b) této směrnice (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, bod 43 a citovaná judikatura).
- 36 V tomto ohledu je třeba mít na paměti, že pracovník musí být považován za slabší stranu pracovněprávního vztahu, takže je nutné zabránit tomu, aby zaměstnavatel mohl omezit jeho práva (rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, bod 44 a citovaná judikatura).
- 37 Je třeba rovněž poukázat na to, že vzhledem k tomuto slabšímu postavení může být takový pracovník odrazen od otevřeného uplatňování svých práv vůči svému zaměstnavateli, jelikož nárokování těchto práv jej může vystavit opatřením zaměstnavatele, která mohou mít vliv na pracovněprávní vztah v neprospěch tohoto pracovníka (rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, bod 45 a citovaná judikatura).
- 38 Avšak v případě, že není zaveden systém umožňující objektivně a spolehlivě měřit jak počet hodin odpracovaných pracovníkem a jejich rozvržení v čase, tak počet hodin odpracovaných nad rámec běžné pracovní doby jako přesčasů, je přitom patrně pro pracovníky příliš obtížné, ne-li prakticky nemožné domoci se respektování práv, která jim přiznává čl. 31 odst. 2 Listiny a směrnice 2003/88, a účinně využívat omezení délky týdenní pracovní doby a minimální denní a týdenní doby odpočinku stanovených v této směrnicí (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, body 47 a 48).
- 39 Soudní dvůr upřesnil, že skutečnost, že je pracovníkovi umožněno použít jiné důkazní prostředky k prokázání porušení jeho práv a přenesení důkazního břemeno, není s to nahradit takový systém, který objektivně a spolehlivě určí počet hodin, které pracovník denně a týdně odpracoval, neboť pracovník se může zdráhat svědčit proti svému zaměstnavateli v obavách z opatření majících

potenciálně negativní dopad na jeho pracovněprávní vztah, která zaměstnavatel může přijmout (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, body 54 a 55).

- 40 Ve světle těchto úvah Soudní dvůr v rozsudku ze dne 14. května 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, body 59 a 71), rozhodl, že směrnice 2003/88, konkrétně její články 3, 5 a 6, brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je španělská právní úprava platná v době rozhodné z hlediska skutkového stavu ve věci, v níž byl vydán uvedený rozsudek, a jejímu výkladu vnitrostátními soudy, podle něhož zaměstnavatelé nejsou povinni zavést systém umožňující měřit délku denní pracovní doby skutečně odpracované každým pracovníkem.
- 41 Ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, vyplývá, že v návaznosti na tento rozsudek španělský zákonodárce provedl královským nařízením s mocí zákona 8/2019 změnu zákoníku práce, když v čl. 34 odst. 9 zavedl obecnou povinnost zaměstnavatelů zavést systém evidence pracovní doby skutečně odpracované každým pracovníkem.
- 42 V tomto ohledu španělská vláda ve svém písemném vyjádření tvrdí, že i když zákoník práce kvalifikuje pracovní poměr zaměstnanců v domácnosti jako zvláštní pracovní poměr, ustanovení tohoto zákoníku, včetně ustanovení týkajících se povinnosti evidovat pracovní dobu, se vztahují na zaměstnance v domácnosti, pokud neexistují zvláštní odchylná ustanovení.
- 43 Pokud jde o evidenci pracovní doby, jedinými odchylnými ustanoveními královského nařízení 1620/2011 jsou přitom podle této vlády ustanovení čl. 9 odst. 3 a 3a, která se týkají povinnosti evidence uvedené v čl. 35 odst. 5 zákoníku práce, který se týká kontroly přesčasů, a dále čl. 12 odst. 4 písm. c) tohoto zákoníku, který se týká kontroly hodin odpracovaných v rámci pracovních smluv na částečný úvazek.
- 44 Vzhledem k tomu, že čl. 34 odst. 9 zákoníku práce není uveden v čl. 9 odst. 3 a 3a královského nařízení 1620/2011, údajně neexistuje žádná výjimka z povinnosti evidovat denní pracovní dobu pracovníků v domácnosti na rozdíl od toho, co podle všeho vyplývá ze soudního výkladu tohoto čl. 9 odst. 3, či dokonce ze správní praxe založené na tomto ustanovení, které zaměstnavatele v odvětví práce v domácnosti z povinnosti evidence pracovní doby vyjímají.
- 45 V tomto ohledu je třeba připomenout, že Soudnímu dvoru nepřísluší, aby se v rámci řízení o předběžné otázce vyjadřoval k výkladu vnitrostátních ustanovení, ani aby posuzoval, zda jejich výklad, který poskytuje předkládající soud, je správný. Soudní dvůr totiž musí vzít v rámci rozdělení pravomocí mezi unijní a vnitrostátní soudy v úvahu skutkový a legislativní kontext, do něhož jsou předběžné otázky zasazeny, tak jak je vymezen v předkládacím rozhodnutí (rozsudek ze dne 23. dubna 2009, Angelidaki a další, C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, bod 48 a citovaná judikatura).
- 46 Předběžnou otázku je tedy třeba chápat tak, že se týká nejen ustanovení čl. 9 odst. 3 královského nařízení 1620/2011 jako takového, ale rovněž výkladu tohoto ustanovení vnitrostátními soudy nebo vnitrostátní správní praxe založené na tomto ustanovení.
- 47 V tomto ohledu je důležité připomenout, že podle ustálené judikatury povinnost členských států dosáhnout výsledku sledovaného směrnicí, která z této směrnice vyplývá, jakož i jejich povinnost přijmout na základě čl. 4 odst. 3 SEU veškerá vhodná obecná i zvláštní opatření k zajištění splnění této povinnosti, platí pro všechny orgány členských států, včetně soudních orgánů, v rozsahu jejich pravomocí (rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, bod 68).

- 48 Z toho vyplývá, že při aplikaci vnitrostátního práva jsou vnitrostátní soudy, které mají podat jeho výklad, povinny vzít v úvahu veškeré normy vnitrostátního práva a použít metody výkladu tímto právem uznané s cílem dosáhnout pokud možno takového výkladu, který je v souladu se zněním a účelem dotčené směrnice, aby bylo dosaženo výsledku sledovaného touto směrnicí. K požadavku na konformní výklad patří povinnost vnitrostátních soudů změnit případně ustálenou judikaturu, vychází-li z výkladu vnitrostátního práva, který je neslučitelný s cíli směrnice (rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, body 69 a 70).
- 49 S ohledem na judikaturu uvedenou v bodech 38 až 40 tohoto rozsudku je přitom nutno konstatovat, že soudní výklad vnitrostátního ustanovení nebo správní praxe, která je založena na takovém ustanovení, podle nichž jsou zaměstnavatelé osvobozeni od povinnosti zavést systém umožňujícího měřit délku denní pracovní doby každého zaměstnance v domácnosti, a které tedy zbavují zaměstnance v domácnosti možnosti objektivně a spolehlivě zjistit počet odpracovaných hodin a jejich rozvržení v čase, zjevně nerespektuje ustanovení směrnice 2003/88, konkrétně práva vyplývající z článků 3, 5 a 6 této směrnice vykládaných ve světle čl. 31 odst. 2 Listiny.
- 50 Naproti tomu z judikatury uvedené v bodě 34 tohoto rozsudku vyplývá, že obecná povinnost evidovat pracovní dobu nebrání tomu, aby vnitrostátní právní úprava stanovila zvláštní opatření buď z důvodu dotyčného odvětví činnosti, nebo z důvodu zvláštností některých zaměstnavatelů, zejména jejich velikosti, pokud tato právní úprava poskytuje zaměstnancům účinné prostředky k zajištění dodržování pravidel týkajících se zejména maximální délky týdenní pracovní doby.
- 51 Systém, který zaměstnavatelům ukládá měřit délku denní pracovní doby každého zaměstnance v domácnosti, tak může vzhledem ke zvláštnostem odvětví práce v domácnosti stanovit odchylky, pokud jde o práci přesčas a práci na částečný úvazek, pokud tyto odchylky nezbaví dotčenou právní úpravu její podstaty, což v projednávané věci přísluší ověřit předkládajícímu soudu, který je jediný příslušný k výkladu a uplatňování vnitrostátního práva.
- 52 Pokud jde o údajnou nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, je třeba připomenout, že z čl. 2 odst. 1 písm. b) směrnice 2006/54 vyplývá, že se takovou diskriminací rozumí situace, v níž by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné.
- 53 Existenci takového konkrétního znevýhodnění lze prokázat zejména tehdy, prokáže-li se, že takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost negativně dopadá na podstatně větší podíl osob jednoho pohlaví ve srovnání s osobami druhého pohlaví. Vnitrostátnímu soudu přísluší posoudit, do jaké míry jsou statistické údaje, které mu byly předloženy, věrohodné a zda zohledňují jak všechny zaměstnance, na které se vztahuje dotčená vnitrostátní právní úprava, tak příslušné podíly zaměstnanců, kteří jsou a kteří nejsou dotčeni údajným rozdílným zacházením [v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 24. února 2022, TGSS (Nezaměstnanost pracovníků v domácnosti), C-389/20, EU:C:2022:120, body 41 a 43, jakož i citovaná judikatura].
- 54 Vnitrostátní soud totiž musí zohlednit nejen všechny pracovníky, na které se vztahuje vnitrostátní právní úprava, která je základem pro rozdílné zacházení, ale rovněž porovnat příslušné podíly pracovníků dotčených údajným rozdílným zacházením a těch, kteří jím dotčeni nejsou, v rámci pracovních sil ženského pohlaví, na které se vztahuje tato právní úprava, a stejných podílů

v rámci pracovních sil mužského pohlaví, na které se vztahuje tato právní úprava [v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 24. února 2022, TGSS (Nezaměstnanost pracovníků v domácnosti), C-389/20, EU:C:2022:120, bod 42 a citovaná judikatura].

- 55 V projednávané věci předkládající soud patrně vychází z rozsudku ze dne 24. února 2022, TGSS (Nezaměstnanost pracovníků v domácnosti) (C-389/20, EU:C:2022:120), a ze statistik, které jsou v něm uvedeny, aby považoval za danou skutečnost, že žalobkyně v původním řízení patří k jednoznačně feminizované skupině pracovníků.
- 56 Z toho vyplývá, že soudní výklad vnitrostátního ustanovení nebo správní praxe, která je založena na takovém ustanovení, podle nichž jsou zaměstnavatelé osvobozeni od povinnosti zavést systém umožňující měřit délku denní pracovní doby každého zaměstnance v domácnosti, znevýhodňuje zvláště pracovníky ženského pohlaví v porovnání s pracovníky mužského pohlaví.
- 57 Takový výklad judikatury nebo správní praxe představuje nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, ledaže by byla odůvodněna objektivními faktory prostými diskriminace na základě pohlaví. Tak je tomu tehdy, pokud dané ustanovení sleduje legitimní cíl sociální politiky, je způsobilé dosáhnout tohoto cíle a je za tímto účelem nezbytné, přičemž za způsobilé zaručit dosažení tvrzeného cíle jej lze považovat pouze, pokud opravdu odpovídá snaze dosáhnout tohoto cíle a je prováděno koherentním a systematickým způsobem [rozsudek ze dne 24. února 2022, TGSS (Nezaměstnanost pracovníků v domácnosti), C-389/20, EU:C:2022:120, bod 48 a citovaná judikatura].
- 58 Pokud jde o existenci objektivního faktoru, který může odůvodnit nepřímou diskriminaci, je třeba připomenout, že v souladu s judikaturou lze takovou diskriminaci připustit pouze tehdy, sleduje-li legitimní cíl slučitelný se Smlouvou a je-li odůvodněna naléhavými důvody obecného zájmu. V takovém případě je dále nutné, aby použití dotčeného opatření bylo způsobilé zaručit uskutečnění dotčeného cíle a nepřekračovalo meze toho, co je k dosažení tohoto cíle nezbytné, přičemž za způsobilé zaručit dosažení tvrzeného cíle jej lze považovat pouze, pokud opravdu odpovídá snaze dosáhnout tohoto cíle a je prováděno koherentním a systematickým způsobem [v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 24. února 2022, TGSS (Nezaměstnanost pracovníků v domácnosti), C-389/20, EU:C:2022:120, body 48 a 51, jakož i citovaná judikatura].
- 59 V této souvislosti Soudní dvůr opakovaně rozhodl, že ačkoli členské státy mají při volbě opatření, kterými mohou být uskutečňovány cíle jejich sociální politiky a zaměstnanosti, značný prostor pro uvážení, je nicméně na dotčeném členském státu jakožto autorovi údajného diskriminačního pravidla, aby prokázal, že toto pravidlo je odůvodněno objektivními faktory prostými diskriminace na základě pohlaví [v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 24. února 2022, TGSS (Nezaměstnanost pracovníků v domácnosti), C-389/20, EU:C:2022:120, bod 52 a citovaná judikatura].
- 60 V projednávané věci neobsahuje žádost o rozhodnutí o předběžné otázce žádný odkaz na cíl sledovaný praxí dotčenou v původním řízení a španělská vláda v tomto ohledu nepředložila žádné vyjádření.
- 61 V konečném důsledku je tedy na předkládajícím soudu, aby ověřil, zda situace dotčená ve věci v původním řízení představuje rovněž nepřímou diskriminaci na základě pohlaví ve smyslu čl. 2 odst. 1 písm. b) směrnice 2006/54.

- 62 S ohledem na výše uvedené je třeba na položenou otázku odpovědět tak, že články 3, 5 a 6 směrnice 2003/88, musí být ve světle čl. 31 odst. 2 Listiny vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, jakož i jejímu výkladu vnitrostátními soudy nebo správní praxi, která je založena na takové právní úpravě, podle nichž jsou domácí zaměstnavatelé osvobozeni od povinnosti zavést systém umožňující měřit délku pracovní doby odpracované zaměstnanci v domácnosti, čímž jsou tito zaměstnanci zbaveni možnosti objektivně a spolehlivě zjistit počet odpracovaných hodin a jejich rozvržení v čase.

K nákladům řízení

- 63 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (sedmý senát) rozhodl takto:

Články 3, 5 a 6 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby musí být ve světle čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie

vykládány v tom smyslu, že

brání vnitrostátní právní úpravě, jakož i jejímu výkladu vnitrostátními soudy nebo správní praxi, která je založena na takové právní úpravě, podle nichž jsou domácí zaměstnavatelé osvobozeni od povinnosti zavést systém umožňující měřit délku pracovní doby odpracované zaměstnanci v domácnosti, čímž jsou tito zaměstnanci zbaveni možnosti objektivně a spolehlivě zjistit počet odpracovaných hodin a jejich rozvržení v čase.

Podpisy