Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Syvende Afdeling)

19. december 2024*

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed – tilrettelæggelse af arbejdstiden – daglig og ugentlig hviletid – artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder – direktiv 2003/88/EF – artikel 3, 5, 6, 16, 17, 19 og 22 – forpligtelse til at oprette et system, der gør det muligt at måle længden af hushjælpsansattes arbejdstid – undtagelse – national lovgivning om fritagelse for forpligtelsen til at registrere hushjælpsansattes udførte arbejdstid«

I sag C-531/23 [Loredas] [i],

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (øverste regionale domstol i Baskerlandet, Spanien) ved afgørelse af 20. juni 2023, indgået til Domstolen den 5. juli 2023, i sagen

HJ

mod

US,

MU,

procesdeltager:

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA),

har

DOMSTOLEN (Syvende Afdeling),

sammensat af formanden for Første Afdeling, F. Biltgen (refererende dommer), som fungerende formand for Syvende Afdeling, formanden for Femte Afdeling, M.L. Arastey Sahún, og dommer J. Passer,

generaladvokat: M. Szpunar,

justitssekretær: A. Calot Escobar,

* Processprog: spansk.

[i] Den foreliggende sags navn er et vedtaget navn. Det svarer ikke til et navn på en part i sagen.

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

– den spanske regering ved M. Morales Puerta, som befuldmægtiget,

– Europa-Kommissionen ved I. Galindo Martín, D. Recchia og E. Schmidt, som befuldmægtigede,

og idet Domstolen efter at have hørt generaladvokaten har besluttet, at sagen skal pådømmes uden forslag til afgørelse,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 3, 5, 6 og 16, artikel 17, stk. 4, litra b), samt artikel 19 og 22 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT 2003, L 299, s. 9), artikel 1 og 4 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2010/41/EU af 7. juli 2010 om anvendelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i selvstændige erhverv og om ophævelse af Rådets direktiv 86/613/EØF (EUT 2010, L 180, s. 1), artikel 1, 4 og 5 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (EUT 2006, L 204, s. 23), artikel 2 og 3 i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT 2000, L 303, s. 16) samt artikel 3, stk. 2, EF og artikel 20 og 21 og artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«).

2 Anmodningen er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem på den ene side HJ, der er hushjælp, og på den anden side US og MU, dennes arbejdsgivere, vedrørende hendes afskedigelse og betaling for udførte overarbejdstimer samt ikke afholdte feriedage.

Retsforskrifter

EU-retten

Direktiv 2003/88

3 Artikel 1, stk. 1, i direktiv 2003/88 bestemmer:

»Dette direktiv indeholder minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.«

4 Dette direktivs artikel 2 har følgende ordlyd:

»I dette direktiv forstås ved:

1) »arbejdstid«: det tidsrum, hvori arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis

[...]«

5 Direktivets artikel 3 med overskriften »daglig hviletid« bestemmer følgende:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en minimumshvileperiode på 11 sammenhængende timer inden for hver 24-timersperiode.«

6 Samme direktivs artikel 5 med overskriften »Ugentlig hviletid« bestemmer:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere for hver syvdagesperiode får en sammenhængende minimumshvileperiode på 24 timer, hvortil lægges de elleve timers daglig hviletid, som er omhandlet i artikel 3.

Hvis objektive eller tekniske omstændigheder eller omstændigheder i forbindelse med arbejdets tilrettelæggelse gør det berettiget, kan der fastsættes en minimumshvileperiode på 24 timer.«

7 Artikel 6 i nævnte direktiv med overskriften »Maksimal ugentlig arbejdstid« fastsætter:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for, at det, henset til kravene om at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, sikres:

a) at den ugentlige arbejdstid begrænses ved love eller administrative bestemmelser eller ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter

b) at den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdagesperiode ikke overstiger 48 timer, inklusive overarbejde.«

8 Direktivets artikel 17 med overskriften »Undtagelsesbestemmelser« fastsætter følgende i stk. 1 og 4:

»1. Under overholdelse af de generelle principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed kan medlemsstaterne fravige artikel 3, 4, 5, 6, 8 og 16, når arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke måles og/eller fastsættes på forhånd, eller når arbejdstagerne selv kan fastsætte den, bl.a. når der er tale om:

a) personale med ledelsesfunktioner eller andet personale, der har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger

b) arbejdende familiemedlemmer eller

[...]

4. I overensstemmelse med stk. 2 i denne artikel kan artikel 3 og 5 fraviges:

a) for skifteholdsarbejde, når arbejdstageren skifter hold og ikke mellem afslutningen af det ene holds arbejde og begyndelsen af det andet holds har mulighed for at tage den daglige eller ugentlige hviletid

b) ved aktiviteter, der er kendetegnet ved flere kortere arbejdsperioder i løbet af dagen, f.eks. rengøringsarbejde.«

9 Direktivets artikel 22 med overskriften »Diverse bestemmelser« bestemmer i stk. 1 og 3:

»1. En medlemsstat kan undlade at anvende artikel 6 under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed og forudsat, at den ved nødvendige foranstaltninger, som er truffet med henblik herpå, sikrer:

a) at ingen arbejdsgiver kræver, at en arbejdstager præsterer mere end 48 timers arbejde i løbet af en syvdagesperiode, beregnet som gennemsnit i den referenceperiode, der er omhandlet i artikel 16, litra b), medmindre arbejdstageren har samtykket i at udføre et sådant arbejde

b) at det ikke lægges arbejdstageren til last, at vedkommende ikke er indstillet på at give sit samtykke til at udføre et sådant arbejde

c) at arbejdsgiveren fører ajourførte registre over de arbejdstagere, der udfører et sådant arbejde

d) at registrene stilles til rådighed for de kompetente myndigheder, som af sikkerheds og/eller sundhedsmæssige årsager kan forbyde eller begrænse arbejdstagernes mulighed for at overskride den maksimale ugentlige arbejdstid

e) at arbejdsgiveren efter anmodning fra de kompetente myndigheder giver disse oplysninger om de aftaler, der er indgået med arbejdstagerne om udførelse af et arbejde, hvorved de overskrider en arbejdstid på 48 timer i løbet af en syvdagesperiode, beregnet som gennemsnit i den referenceperiode, der er omhandlet i artikel 16, litra b).

[...]

3. Såfremt medlemsstaterne benytter sig af mulighederne efter denne artikel, underretter de straks [Europa-]Kommissionen herom.«

Direktiv 2006/54

10 Artikel 1 i direktiv 2006/54 bestemmer:

»Dette direktiv har til formål at sikre gennemførelsen af princippet om lige muligheder for og lige behandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv.

I det øjemed indeholder det bestemmelser til gennemførelse af princippet om ligebehandling for så vidt angår:

a) adgang til beskæftigelse, herunder forfremmelse, og til erhvervsuddannelse

b) arbejdsvilkår, herunder løn

c) erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger.

Det indeholder endvidere bestemmelser, der skal sikre, at gennemførelsen bliver mere effektiv, ved at der fastsættes relevante procedurer.«

11 Dette direktivs artikel 2, stk. 1, har følgende ordlyd:

»I dette direktiv forstås ved:

[...]

b) »indirekte forskelsbehandling«: at en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis stiller personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige

[...]«

12 Samme direktivs artikel 4 med overskriften »Forbud mod forskelsbehandling« bestemmer i stk. 1:

»For samme arbejde eller for arbejde, som tillægges samme værdi, afskaffes enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling med hensyn til køn for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår.«

13 Samme direktivs artikel 14, stk. 1, fastsætter:

»Der må i den offentlige eller den private sektor, herunder offentlige organer, ikke finde direkte eller indirekte forskelsbehandling sted på grund af køn, for så vidt angår:

[...]

c) ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse, samt løn, som omhandlet i artikel [157 TEUF]

[...]«

Spansk ret

Lov om arbejdstageres rettigheder

14 Artikel 34, stk. 9, i Estatuto de los Trabajadores (lov om arbejdstageres rettigheder), som affattet ved Real Decreto-ley 8/2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (kongeligt lovdekret nr. 8/2019 om

hasteforanstaltninger til social beskyttelse og bekæmpelse af usikkerhed på arbejdspladsen) af 8. marts 2019 (BOE nr. 61 af 12.3.2019, s. 23156) (herefter »lov om arbejdstageres rettigheder«) bestemmer:

»Virksomheden sørger for daglig registrering af arbejdstiden, som skal omfatte det nøjagtige tidspunkt for påbegyndelsen og afslutningen af enhver arbejdstagers arbejdsdag, uden at dette berører den timefleksibilitet, der er fastsat i denne artikel.

Denne registrering af arbejdstiden tilrettelægges og udfærdiges ved kollektive forhandlinger eller virksomhedsaftaler eller, hvis en sådan ikke findes, ved beslutning truffet af arbejdsgiveren efter høring af arbejdstagernes retlige repræsentanter i virksomheden.

De i denne bestemmelse omhandlede registre opbevares af virksomheden i fire år og står til rådighed for arbejdstagere, deres retlige repræsentanter og arbejdstilsynet.«

15 Denne lovs artikel 35 med overskriften »Overarbejdstimer« fastsætter følgende i stk. 5:

»Med henblik på beregningen af overarbejdstimer registreres arbejdstiden for hver enkelt arbejdstager på daglig basis og opgøres på tidspunktet for lønudbetaling, idet arbejdstageren modtager et eksemplar af den oversigt, der danner grundlag for den respektive udbetaling.«

Kongeligt dekret nr. 1620/2011

16 Artikel 9 i Real Decreto 1620/2011, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (kongeligt dekret nr. 1620/2011 om særlige ansættelsesforhold for hushjælpsansatte) af 14. november 2011 (BOE nr. 277 af 17.11.2011, s. 119046) fastsætter en undtagelse til bestemmelserne i lov om arbejdstageres rettigheder med følgende ordlyd:

»1. Den maksimale ugentlige arbejdstid er normalt 40 effektive arbejdstimer, uden at dette berører den tid, hvor arbejdstageren er tilstede og til rådighed for arbejdsgiveren, og som kan aftales mellem parterne. Tidsplanerne fastlægges efter fælles aftale mellem parterne.

Efter at have arbejdet i den daglige arbejdstid og i givet fald den aftalte periode, hvor arbejdstageren skal være til stede, er denne ikke forpligtet til at forblive på arbejdsgiverens bopæl.

2. Under overholdelse af den maksimale arbejdstid og minimumshvileperioderne fastsættes varigheden af den periode, hvor arbejdstageren skal være til stede, og lønnen eller kompensationen herfor på samme vilkår, som parterne har aftalt. Under alle omstændigheder må de timer, hvor arbejdstageren har været til stede – medmindre parterne aftaler at kompensere med tilsvarende hvileperioder med løn – ikke overstige et gennemsnit på 20 timer om ugen i en referenceperiode på en måned, og de skal honoreres med en løn, der ikke er mindre end den, der svarer til den løn, der gælder for de almindelige arbejdstimer.

3. Ordningen for overarbejde er den ordning, der er fastsat i artikel 35 i lov om arbejdstageres rettigheder, med forbehold for bestemmelserne i samme artikels stk. 5.

3a For så vidt angår deltidsansatte finder de forpligtelser til at registrere arbejdstiden, der er fastsat i artikel 12, stk. 5, litra h), i lov om arbejdstageres rettigheder, ikke anvendelse.

[...]«

Tvisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

17 Fra den 15. september 2020 blev HJ ansat som hushjælp hos US og MU.

18 Efter sin afskedigelse den 17. februar 2021 anlagde HJ den 31. marts 2021 sag ved Juzgado de lo Social nº 2 de Bilbao (domstol i arbejds- og socialretlige sager nr. 2 i Bilbao, Spanien) med påstand om, at det blev fastslået, at hendes afskedigelse var uberettiget, og om, at hendes arbejdsgivere blev tilpligtet at betale for det udførte overarbejde og for de feriedage, der ikke var afholdt. I forbindelse med dette søgsmål anførte HJ bl.a., at hun var ansat på fuld tid med en bruttomånedsløn på 2 363,04 EUR og havde arbejdet 46 timer ugentligt indtil den 18. oktober 2020 og 79 timer ugentligt fra den 19. oktober 2020.

19 Ved dom af 11. januar 2023 gav denne ret HJ delvist medhold, idet den fastslog, at afskedigelsen var uberettiget, og pålagde de sagsøgte i hovedsagen at betale HJ et beløb på 364,39 EUR i godtgørelse og et beløb på 934,89 EUR for ikke afholdte feriedage og ekstraordinære tillæg. Den nævnte ret fandt derimod, at sagsøgeren i hovedsagen hverken havde ført bevis for de udførte arbejdstimer eller den krævede løn, eftersom hendes krav ikke kunne anses for at være godtgjort alene på det grundlag, at de sagsøgte i hovedsagen ikke havde fremlagt daglige registreringer af arbejdstid, for så vidt som det kongelige dekret nr. 1620/2011 fritager visse arbejdsgivere, herunder husholdninger, for forpligtelsen til at registrere den faktiske arbejdstid, som deres ansatte har udført.

20 Sagsøgeren i hovedsagen har iværksat appel til prøvelse af denne dom ved Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (øverste regionale domstol i Baskerlandet, Spanien), som er den forelæggende ret.

21 Denne ret er i tvivl om, hvorvidt den nationale lovgivning om særordningen for hushjælpsansatte er forenelig med EU-retten.

22 Eftersom undtagelsen fra den generelle forpligtelse til registrering af arbejdstiden stiller ansatte i husstande i en situation, der gør det vanskeligt at bevise den præsterede arbejdstid, kan en sådan situation for det første anses for at være i strid med direktiv 2003/88 og Domstolens praksis i denne henseende, navnlig dom af 14. maj 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), så meget desto mere som sagsøgeren i hovedsagen hverken henhører under kategorien arbejdende familiemedlemmer som omhandlet i undtagelsen i artikel 17, stk. 1, litra b), i direktiv 2003/88 eller den kategori, som udfører en aktivitet, der er kendetegnet ved flere kortere arbejdsperioder i løbet af dagen som omhandlet i dette direktivs artikel 17, stk. 4, litra b), idet HJ var ansat på fuld tid.

23 For det andet har den forelæggende ret anført, således som det fremgår af dom af 24. februar 2022, TGSS (En hushjælps arbejdsløshed) (C-389/20, EU:C:2022:120), at gruppen af hushjælpsansatte i Spanien har en stor overvægt at kvinder, idet 95% af de hushjælpsansatte er kvinder. Den forskellige behandling med hensyn til registrering af arbejdstid i forhold til mænd rejser følgelig spørgsmål om overholdelsen af chartrets artikel 20 og 21 samt af direktiv 2006/54.

24 Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (øverste regionale domstol i Baskerlandet) har på denne baggrund besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Skal artikel 3, 5, 6, 16, [...] artikel 17, stk. 4, litra b), artikel 19 og 22 i direktiv [2003/88] [og chartrets] artikel 31, stk. 2, på baggrund af Domstolens praksis (dom af 14.5.2019, CCOO, C-55/18[, EU:C:2019:402]), chartrets artikel 20 og 21, artikel 3, stk. 2, EF, artikel 1 og 4 i direktiv [2010/41], artikel 1, 4 og 5 i direktiv [2006/54] og artikel 2 og 3 i direktiv [2000/78,] sammenholdt med Domstolens praksis (dom af 24.2.2022[, TGSS (En hushjælps arbejdsløshed), C-389/20, EU:C:2022:120)], fortolkes således, at disse bestemmelser er til hinder for en retsforskrift såsom artikel 9, stk. 3, i kongeligt dekret nr. 1620/2011, der fritager arbejdsgivere fra forpligtelsen til at registrere arbejdstagernes arbejdstid?«

Om det præjudicielle spørgsmål

25 Den forelæggende ret ønsker med spørgsmålet nærmere bestemt oplyst, om artikel 3, 5 og 6 i direktiv 2003/88, sammenholdt med direktiv 2000/78, 2006/54 og 2010/41 og med chartrets artikel 20 og 21 og artikel 31, stk. 2, skal fortolkes således, at disse bestemmelser og direktiver er til hinder for en medlemsstats lovgivning, hvorefter arbejdsgivere for hushjælpsansatte er fritaget for forpligtelsen til at oprette et system, der gør det muligt at måle længden af hushjælpsansattes arbejdstid.

26 Indledningsvis skal det konstateres, at forelæggelsesafgørelsen ikke indeholder oplysninger, der gør det muligt at fastslå, at den i hovedsagen omhandlede situation er omfattet af bestemmelserne i direktiv 2000/78, der vedrører ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv generelt, eller af bestemmelserne i direktiv 2010/41 om arbejdstagere i selvstændige erhverv.

27 Det skal bemærkes, at retten for enhver arbejdstager til en begrænsning af den maksimale arbejdstid og til daglige og ugentlige hvileperioder ikke alene udgør en regel i Unionens sociallovgivning, der har en særlig vigtig betydning, men at den endvidere udtrykkeligt er fastsat i chartrets artikel 31, stk. 2, som i medfør af artikel 6, stk. 1, TEU har samme juridiske værdi som traktaterne (dom af 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, præmis 30 og den deri nævnte retspraksis).

28 Bestemmelserne i direktiv 2003/88, bl.a. artikel 3, 5 og 6, som præciserer denne grundlæggende rettighed, skal fortolkes i lyset af denne sidstnævnte og må ikke fortolkes strengt til skade for de rettigheder, som en arbejdstager kan udlede heraf (jf. i denne retning dom af 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, præmis 31 og 32 og den deri nævnte retspraksis).

29 Det skal ligeledes fremhæves, at direktiv 2003/88 har til formål at fastsætte minimumsforskrifter med henblik på at forbedre arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår ved indbyrdes tilnærmelse af de nationale bestemmelser navnlig med hensyn til arbejdstidens længde (dom af 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, præmis 36 og den deri nævnte retspraksis).

30 Denne harmonisering på EU-plan af arbejdstidens tilrettelæggelse har til formål at garantere en bedre beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed ved at sikre dem bl.a. daglige og ugentlige minimumshvileperioder og passende pauser og ved at fastsætte en maksimumsgrænse for den ugentlige arbejdstid (dom af 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, præmis 37 og den deri nævnte retspraksis).

31 Medlemsstaterne er således forpligtet til dels i henhold til artikel 3 og 5 i direktiv 2003/88 at træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en minimumshvileperiode på 11 sammenhængende timer inden for hver 24-timersperiode, og at de for hver 7-dagesperiode får en sammenhængende minimumshvileperiode på 24 timer, dels i henhold til direktivets artikel 6, litra b), at fastsætte et loft på 48 timer for den ugentlige gennemsnitsarbejdstid, inklusive overarbejde (jf. i denne retning dom af 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, præmis 38 og 39 og den deri nævnte retspraksis).

32 For at sikre den fulde virkning af direktiv 2003/88 er det dermed vigtigt, at medlemsstaterne sikrer overholdelsen af minimumshvileperioderne og forhindrer enhver overskridelse af den maksimale ugentlige arbejdstid (dom af 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, præmis 40 og den deri nævnte retspraksis).

33 For så vidt som artikel 3 og 5 og artikel 6, litra b), i direktiv 2003/88 imidlertid ikke fastsætter den konkrete fremgangsmåde, hvorved medlemsstaterne skal sikre gennemførelsen af de rettigheder, som de fastsætter, råder medlemsstaterne over en skønsmargen med henblik på vedtagelsen af den konkrete fremgangsmåde, hvormed de tilsigter at sikre gennemførelsen af de rettigheder, der er fastsat i dette direktiv. Medlemsstaterne er – henset til det grundlæggende formål, der forfølges med dette direktiv, som er at garantere en effektiv beskyttelse af arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår og en bedre beskyttelse af deres sikkerhed og sundhed – forpligtede til at sikre, at den effektive virkning af disse rettigheder fuldt ud sikres, ved faktisk at sikre arbejdstagerne de daglige og ugentlige minimumshvileperioder og den maksimumsgrænse for den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, som er fastsat i dette direktiv (jf. i denne retning dom af 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, præmis 41 og 42 og den deri nævnte retspraksis).

34 Medlemsstaterne kan ved udøvelsen af dette skøn fastsætte den konkrete fremgangsmåde for oprettelsen af et system, der gør det muligt at måle længden af hver arbejdstagers daglige arbejdstid, navnlig med hensyn til hvilken form det skal have, og i givet fald under hensyntagen til de særlige forhold inden for hver af de berørte virksomhedssektorer, herunder de særlige forhold, der gør sig gældende for visse virksomheder, navnlig henset til deres størrelse, dog med forbehold af artikel 17, stk. 1, i direktiv 2003/88, der giver medlemsstaterne mulighed for, under overholdelse af de generelle principper om beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, navnlig at fravige nævnte direktivs artikel 3-6, når længden af arbejdstiden på grund af de særlige forhold, der gør sig gældende for den udøvede virksomhed, ikke måles og/eller fastsættes på forhånd eller kan fastsættes af arbejdstagerne selv (jf. i denne retning dom af 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, præmis 63).

35 Den fremgangsmåde, som medlemsstaterne fastsætter med henblik på gennemførelsen af forskrifterne i direktiv 2003/88, må imidlertid under ingen omstændigheder gøre de rettigheder, som følger af chartrets artikel 31, stk. 2, og dette direktivs artikel 3 og 5 samt artikel 6, litra b), indholdsløse (jf. i denne retning dom af 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, præmis 43 og den deri nævnte retspraksis).

36 Det skal i denne henseende bemærkes, at arbejdstageren anses for den svage part i arbejdsforholdet, således at det er nødvendigt at forhindre, at arbejdsgiveren bruger sin stilling til at pålægge arbejdstageren en begrænsning af dennes rettigheder (dom af 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, præmis 44 og den deri nævnte retspraksis).

37 Det skal ligeledes bemærkes, at henset til denne status som svag part, kan en sådan arbejdstager afskrækkes fra at gøre sine rettigheder udtrykkeligt gældende over for sin arbejdsgiver, idet påberåbelse af disse rettigheder navnlig vil kunne medføre, at arbejdsgiveren træffer foranstaltninger vedrørende arbejdsforholdet til skade for arbejdstageren (dom af 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, præmis 45 og den deri nævnte retspraksis).

38 Når der ikke er oprettet et system, der gør det muligt objektivt og pålideligt at måle såvel det antal arbejdstimer, som arbejdstageren har udført, og hvornår de er udført, som det antal arbejdstimer, der udføres ud over den normale arbejdstid som overarbejde, forekommer det i praksis uforholdsmæssigt vanskeligt, hvis ikke umuligt, for arbejdstagerne at sikre overholdelsen af de rettigheder, som de er tillagt ved chartrets artikel 31, stk. 2, og direktiv 2003/88, med henblik på effektivt at nyde godt af begrænsningen af den ugentlige arbejdstid og af de daglige og ugentlige minimumshvileperioder, der er fastsat i dette direktiv (jf. i denne retning dom af 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, præmis 47 og 48).

39 Domstolen har præciseret, at den omstændighed, at arbejdstageren gives mulighed for at anvende andre bevismidler med henblik på at fremlægge indicier for, at dennes rettigheder er blevet tilsidesat, og vende bevisbyrden om, ikke kan supplere et sådant system, som objektivt og pålideligt fastlægger det antal daglige og ugentlige arbejdstimer, som arbejdstageren har udført, eftersom arbejdstageren kan være tilbageholdende med at afgive vidneudsagn mod arbejdsgiveren af frygt for repressalier fra dennes side, som vil kunne påvirke arbejdsforholdet til skade for den pågældende (jf. i denne retning dom af 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, præmis 54 og 55).

40 Det er i lyset af disse betragtninger, at Domstolen i dom af 14. maj 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, præmis 59 og 71), fastslog, at direktiv 2003/88, og nærmere bestemt dets artikel 3, 5 og 6, er til hinder for en national lovgivning som den spanske lovgivning, der var gældende på tidspunktet for de faktiske omstændigheder i den sag, der gav anledning til denne dom, og for de nationale retters fortolkning heraf, hvorefter arbejdsgiverne ikke er forpligtede til at oprette et system, der gør det muligt at måle længden af hver enkelt arbejdstagers daglige arbejdstid.

41 Det fremgår af de sagsakter, som Domstolen råder over, at den spanske lovgiver som følge af denne dom ved kongeligt lovdekret nr. 8/2019 ændrede lov om arbejdstageres rettigheder ved i artikel 34, stk. 9, at indføre en generel forpligtelse for arbejdsgiverne til at oprette et system til registrering af den faktiske arbejdstid, som udføres af hver enkelt arbejdstager.

42 I denne henseende har den spanske regering i sit skriftlige indlæg anført, at selv om lov om arbejdstageres rettigheder kvalificerer de hushjælpsansattes ansættelsesforhold som et særligt ansættelsesforhold, finder bestemmelserne i denne lov, herunder bestemmelserne om forpligtelsen til at registrere arbejdstiden, anvendelse på hushjælpsansatte, for så vidt som der ikke findes særlige undtagelsesbestemmelser.

43 Ifølge samme regering er de eneste undtagelsesbestemmelser i kongeligt dekret nr. 1620/2011 for så vidt angår registrering af arbejdstid de undtagelsesbestemmelser, som fremgår af dekretets artikel 9, stk. 3 og 3a, der vedrører dels registreringsforpligtelserne – i henhold til artikel 35, stk. 5, i lov om arbejdstageres rettigheder – vedrørende kontrol med overarbejdstimer, dels denne lovs artikel 12, stk. 4, litra c), vedrørende kontrol med arbejdstimer i henhold til arbejdskontrakter om deltidsansættelse.

44 Eftersom artikel 34, stk. 9, i lov om arbejdstageres rettigheder ikke er omtalt i artikel 9, stk. 3 og 3a, i kongeligt dekret nr. 1620/2011, findes der ingen undtagelse fra forpligtelsen til at registrere hushjælpsansattes daglige arbejdstid, i modsætning til hvad der synes at fremgå af en fortolkning i retspraksis af denne artikel 9, stk. 3, eller af en administrativ praksis baseret på denne bestemmelse, som fritager arbejdsgivere i sektoren for husholdningsarbejde for forpligtelsen til at registrere arbejdstiden.

45 Herved bemærkes, at det ikke tilkommer Domstolen inden for rammerne af en anmodning om præjudiciel afgørelse at udtale sig om fortolkningen af nationale bestemmelser eller at afgøre, om den af den forelæggende ret anlagte fortolkning er korrekt. Domstolen skal således i henhold til kompetencefordelingen mellem Unionens retsinstanser og de nationale retter tage hensyn til de faktiske omstændigheder og de retsregler, som ifølge forelæggelsesafgørelsen er baggrunden for de præjudicielle spørgsmål (dom af 23.4.2009, Angelidaki m.fl., C-378/07 – C-380/07, EU:C:2009:250, præmis 48 og den deri nævnte retspraksis).

46 Det præjudicielle spørgsmål skal derfor forstås således, at det ikke alene vedrører bestemmelsen i artikel 9, stk. 3, i kongeligt dekret nr. 1620/2011 som sådan, men også de nationale domstoles fortolkning heraf eller den nationale administrative praksis, der er baseret på denne bestemmelse.

47 Det skal i denne henseende bemærkes, at det følger af fast retspraksis, at den pligt for medlemsstaterne, der følger af et direktiv til at virkeliggøre dets mål, og pligten i medfør af artikel 4 TEU til at træffe alle almindelige eller særlige foranstaltninger for at sikre opfyldelsen af denne forpligtelse påhviler alle myndighederne i medlemsstaterne, herunder også domstolene inden for deres kompetence (dom af 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, præmis 68).

48 Heraf følger, at de nationale domstole, der skal fortolke national ret, ved anvendelsen af denne ret er forpligtet til at tage hensyn til samtlige bestemmelser i nævnte ret og til at benytte sig af fortolkningsmetoder, der er anerkendt i denne, for i videst muligt omfang at fortolke den i lyset af det pågældende direktivs ordlyd og formål med henblik på at opnå det med direktivet tilsigtede resultat. Kravet om en overensstemmende fortolkning omfatter forpligtelsen for de nationale domstole til i givet fald at ændre en fast retspraksis, såfremt denne er baseret på en fortolkning af national ret, som er uforenelig med formålene med et direktiv (dom af 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, præmis 69 og 70).

49 Henset til den retspraksis, der er nævnt i denne doms præmis 38-40, skal det fastslås, at en i retspraksis anlagt fortolkning af en national bestemmelse eller en administrativ praksis, der er baseret på en sådan bestemmelse, hvorefter arbejdsgiverne er fritaget for at indføre et system, der gør det muligt at måle længden af hver husholdningsmedarbejders daglige arbejdstid, og som derfor fratager hushjælpsansatte muligheden for objektivt og pålideligt at fastlægge antallet af udførte arbejdstimer, og hvornår de blev udført, åbenbart ikke overholder bestemmelserne i direktiv 2003/88 og nærmere bestemt de rettigheder, der følger af dette direktivs artikel 3, 5 og 6, sammenholdt med chartrets artikel 31, stk. 2.

50 Det fremgår derimod af den retspraksis, der er nævnt i denne doms præmis 34, at den generelle forpligtelse til at registrere arbejdstid ikke er til hinder for, at en national lovgivning fastsætter særlige forhold enten på grund af den pågældende erhvervssektor eller på grund af visse arbejdsgiveres særlige kendetegn, navnlig deres størrelse, for så vidt som denne lovgivning giver arbejdstagerne effektive midler, der kan sikre overholdelsen af reglerne om navnlig den maksimale ugentlige arbejdstid.

51 Et system, der forpligter arbejdsgiverne til at måle længden af hver husholdningsmedarbejders daglige arbejdstid, kan således på grund af de særlige forhold, der gør sig gældende for sektoren for husholdningsarbejde, fastsætte undtagelser for så vidt angår overarbejde og deltidsarbejde, for så vidt som disse ikke fratager den omhandlede lovgivning sit indhold, hvilket det i det foreliggende tilfælde tilkommer den forelæggende ret, der er enekompetent til at fortolke og anvende den nationale lovgivning, at efterprøve.

52 Hvad angår den angivelige indirekte forskelsbehandling på grund af køn skal bemærkes, at det fremgår af artikel 2, stk. 1, litra b), i direktiv 2006/54, at en sådan forskelsbehandling kan udgøres af det forhold, at en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis stiller personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

53 En sådan særlig ufordelagtig situation kan navnlig foreligge, såfremt det kan påvises, at den nævnte bestemmelse, betingelse eller praksis stiller en betydelig større andel af personer af det ene køn ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn. Det tilkommer den nationale ret at vurdere, om det statistiske materiale, der er fremlagt for den, er pålideligt, og om det tager hensyn til såvel alle de arbejdstagere, der er omfattet af den omhandlede nationale lovgivning, som til de respektive andele af arbejdstagere, der berøres og ikke berøres af den angivelige forskelsbehandling (jf. i denne retning dom af 24.2.2022, TGSS (En hushjælps arbejdsløshed), C-389/20, EU:C:2022:120, præmis 41 og 43 og den deri nævnte retspraksis).

54 Den nationale ret skal således ikke alene tage hensyn til alle de arbejdstagere, som er omfattet af den nationale lovgivning, der ligger til grund for forskelsbehandlingen, men ligeledes foretage en sammenligning mellem, på den ene side, andelene af de kvindelige arbejdstagere, som er omfattet af den omhandlede lovgivnings anvendelsesområde, og som påvirkes af den angivelige forskelsbehandling, og, på den anden side, de tilsvarende andele for mandlige arbejdstagere, der henhører under den nævnte lovgivning (jf. i denne retning dom af 24.2.2022, TGSS (En hushjælps arbejdsløshed), C-389/20, EU:C:2022:120, præmis 42 og den deri nævnte retspraksis).

55 I det foreliggende tilfælde synes den forelæggende ret at støtte sig på dom af 24. februar 2022, TGSS (En hushjælps arbejdsløshed), C-389/20, EU:C:2022:120), og de statistikker, der er anført i denne dom, for at anse det for fastslået, at sagsøgeren i hovedsagen er en del af en gruppe af arbejdstagere med stor overvægt af kvinder.

56 Det følger heraf, at fortolkningen i retspraksis af en national bestemmelse og/eller en administrativ praksis, der er baseret på en sådan bestemmelse, hvorefter arbejdsgiverne er fritaget for deres forpligtelse til at oprette et system, der gør det muligt at måle længden af hver enkelt husholdningsansattes daglige arbejdstid, stiller kvindelige arbejdstagere særlig ufordelagtigt i forhold til mandlige arbejdstagere.

57 En sådan fortolkning i retspraksis og/eller en sådan administrativ praksis udgør en indirekte forskelsbehandling på grund af køn, medmindre den er begrundet i objektive faktorer, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grund af køn. Dette vil være tilfældet, hvis den omhandlede bestemmelse forfølger et lovligt socialpolitisk mål, er egnet til at nå dette mål og er nødvendig herfor, idet den kun kan anses for at være egnet til at sikre det angivne mål, såfremt den reelt opfylder hensynet om at nå målet, og hvis den gennemføres på en sammenhængende og systematisk måde (dom af 24.2.2022, TGSS (En hushjælps arbejdsløshed), C-389/20, EU:C:2022:120, præmis 48 og den deri nævnte retspraksis).

58 Hvad angår spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger en objektiv faktor, der kan begrunde en indirekte forskelsbehandling, bemærkes, at en sådan forskelsbehandling i henhold til retspraksis kun kan tillades, hvis den forfølger et legitimt mål, som er foreneligt med traktaten og er begrundet i tvingende almene hensyn. Desuden kræves det i et sådant tilfælde, at anvendelsen af den omhandlede foranstaltning skal være egnet til at sikre gennemførelsen af det pågældende mål og ikke går ud over, hvad der er nødvendigt for at nå dette mål, idet den kun kan anses for at være egnet til at sikre det påberåbte mål, hvis den reelt opfylder hensynet om at nå målet, og hvis den gennemføres på en sammenhængende og systematisk måde (jf. i denne retning dom af 24.2.2022, TGSS (En hushjælps arbejdsløshed), C-389/20, EU:C:2022:120, præmis 48 og 51 og den deri nævnte retspraksis).

59 I denne sammenhæng har Domstolen flere gange udtalt, at selv om medlemsstaterne ved valget af de foranstaltninger, hvormed målene for deres social- og beskæftigelsespolitik kan realiseres, råder over et vidt skøn, påhviler det imidlertid den pågældende medlemsstat som ophavsmand til den formodede diskriminerende regel at godtgøre, at reglen er begrundet i objektive faktorer, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grund af køn (jf. i denne retning dom af 24.2.2022, TGSS (En hushjælps arbejdsløshed), C-389/20, EU:C:2022:120, præmis 52 og den deri nævnte retspraksis).

60 I det foreliggende tilfælde indeholder anmodningen om præjudiciel afgørelse ingen henvisning til det mål, der forfølges med den i hovedsagen omhandlede praksis, og den spanske regering har ikke fremsat bemærkninger i denne henseende.

61 Følgelig påhviler det i sidste ende den forelæggende ret at efterprøve, om den i hovedsagen omhandlede situation ligeledes udgør en indirekte forskelsbehandling på grund af køn som omhandlet i artikel 2, stk. 1, litra b), i direktiv 2006/54.

62 Henset til det ovenstående skal det forelagte spørgsmål besvares med, at artikel 3, 5 og 6 i direktiv 2003/88, sammenholdt med chartrets artikel 31, stk. 2, skal fortolkes således, at disse bestemmelser er til hinder for en national lovgivning samt for de nationale domstoles fortolkning heraf eller for en administrativ praksis, der er baseret på en sådan lovgivning, hvorefter arbejdsgivere for hushjælpsansatte er fritaget for forpligtelsen til at oprette et system, der gør det muligt at måle længden af hushjælpsansattes arbejdstid, og som derfor fratager sidstnævnte muligheden for objektivt og pålideligt at fastlægge antallet af udførte arbejdstimer, og hvornår de blev udført.

Sagsomkostninger

63 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Syvende Afdeling) for ret:

Artikel 3, 5 og 6 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, sammenholdt med artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder,

skal fortolkes således, at

disse bestemmelser er til hinder for en national lovgivning samt for de nationale domstoles fortolkning heraf eller for en administrativ praksis, der er baseret på en sådan lovgivning, hvorefter arbejdsgivere for hushjælpsansatte er fritaget for forpligtelsen til at oprette et system, der gør det muligt at måle længden af hushjælpsansattes arbejdstid, og som derfor fratager sidstnævnte muligheden for objektivt og pålideligt at fastlægge antallet af udførte arbejdstimer, og hvornår de blev udført.

Underskrifter