Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (seitsemäs jaosto)

19 päivänä joulukuuta 2024*

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelu – Työajan järjestäminen – Päivittäinen ja viikoittainen lepoaika – Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta – Direktiivi 2003/88/EY – 3, 5, 6, 16, 17, 19 ja 22 artikla – Velvollisuus ottaa käyttöön järjestelmä, jonka avulla voidaan mitata kotitaloustyöntekijöiden työajan pituus – Poikkeus – Kansallinen lainsäädäntö, joka koskee poikkeamista velvollisuudesta kirjata kotitaloustyöntekijöiden tosiasiallinen työaika

Asiassa C-531/23 [Loredas] [i],

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Baskimaan itsehallintoalueen ylioikeus, Espanja) on esittänyt 20.6.2023 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 5.7.2023, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

HJ

vastaan

US ja

MU

ja jossa asian käsittelyyn osallistuu

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA),

UNIONIN TUOMIOISTUIN (seitsemäs jaosto),

toimien kokoonpanossa: ensimmäisen jaoston puheenjohtaja F. Biltgen (esittelevä tuomari), joka hoitaa seitsemännen jaoston puheenjohtajan tehtäviä, sekä viidennen jaoston puheenjohtaja M. L. Arastey Sahún ja tuomari J. Passer,

julkisasiamies: M. Szpunar,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

* Oikeudenkäyntikieli: espanja.

[i] Tämän asian nimi on kuvitteellinen nimi. Se ei vastaa asian minkään asianosaisen todellista nimeä.

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Espanjan hallitus, asiamiehenään M. Morales Puerta,

– Euroopan komissio, asiamiehinään I. Galindo Martín, D. Recchia ja E. Schmidt,

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY (EUVL 2003, L 299, s. 9) 3, 5, 6 ja 16 artiklan, 17 artiklan 4 kohdan b alakohdan sekä 19 ja 22 artiklan, miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisesta itsenäisiin ammatinharjoittajiin sekä neuvoston direktiivin 86/613/ETY kumoamisesta 7.7.2010 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2010/41/EU (EUVL 2010, L 180, s. 1) 1 ja 4 artiklan, miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY (EUVL 2006, L 204, s. 23) 1, 4 ja 5 artiklan, yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL 2000, L 303, s. 16) 2 ja 3 artiklan sekä EY 3 artiklan 2 kohdan ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 20 ja 21 artiklan sekä 31 artiklan 2 kohdan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat yhtäältä kotitaloustyöntekijä HJ ja toisaalta hänen työnantajansa US ja MU ja joka koskee HJ:n irtisanomista sekä tehtyjen ylityötuntien ja pitämättä jääneiden lomapäivien maksamista.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

Direktiivi 2003/88

3 Direktiivin 2003/88 1 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Tässä direktiivissä vahvistetaan turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämistä varten.”

4 Kyseisen direktiivin 2 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

1) ’työajalla’ ajanjaksoa, jonka aikana työntekijä tekee työtä, on työnantajan käytettävissä ja suorittaa toimintaansa tai tehtäviään kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti;

– –”

5 Direktiivin 3 artiklassa, jonka otsikko on ”Päivittäinen lepoaika”, säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa vähintään 11 tunnin yhtäjaksoisen lepoajan jokaista 24 tunnin jaksoa kohden.”

6 Kyseisen direktiivin 5 artiklassa, jonka otsikko on ”Viikoittainen lepoaika”, säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa jokaista seitsemän päivän jaksoa kohden vähintään kahdenkymmenenneljän tunnin keskeytymättömän lepoajan, johon lisätään 3 artiklassa tarkoitettu yhdentoista tunnin päivittäinen lepoaika.

Jos asialliset, tekniset tai työn järjestämiseen liittyvät olosuhteet niin edellyttävät, voidaan soveltaa kahdenkymmenenneljän tunnin vähimmäislepoaikaa.”

7 Direktiivin 2003/88 6 artiklassa, jonka otsikko on ”Viikoittainen enimmäistyöaika”, säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet, jotta työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi:

a) rajoitetaan viikoittainen työaika laeilla, asetuksilla tai hallinnollisilla määräyksillä tai työehtosopimuksilla taikka työmarkkinaosapuolten välisillä sopimuksilla;

b) keskimääräinen työaika jokaisena seitsemän päivän jaksona, ylityö mukaan lukien, on enintään neljäkymmentäkahdeksan tuntia.”

8 Kyseisen direktiivin 17 artiklan, jonka otsikko on ”Poikkeukset”, 1 ja 4 kohdassa säädetään seuraavaa:

”1. Työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisessa noudatettavat yleiset periaatteet huomioon ottaen jäsenvaltiot voivat poiketa 3–6, 8 ja 16 artiklan säännöksistä, kun kyseessä olevan toiminnan erityispiirteiden vuoksi työajan pituutta ei mitata ja/tai määritellä ennalta tai työntekijät voivat itse päättää siitä ja erityisesti kun on kyse:

a) johtavassa asemassa olevista tai muista henkilöistä, joilla on itsenäinen päätöksentekovalta;

b) työskentelystä perheessä; tai

– –

4. Tämän artiklan 2 kohdan mukaisesti 3 ja 5 artiklasta voidaan poiketa:

a) kun on kyse vuorotyöstä, aina kun työntekijä vaihtaa vuoroa eikä voi pitää päivittäisiä ja/tai viikoittaisia lepoaikoja vuoron päättymisen ja toisen alkamisen välillä;

b) kun on kyse toiminnasta, jossa päivän aikana tehdään useita työjaksoja, kuten erityisesti siivoushenkilöstön työssä.”

9 Kyseisen direktiivin 22 artiklan, jonka otsikko on ”Erinäisiä säännöksiä”, 1 ja 3 kohdassa säädetään seuraavaa:

”1. Jäsenvaltiolla on mahdollisuus olla soveltamatta 6 artiklaa ottaen kuitenkin huomioon työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelua koskevat yleiset periaatteet ja edellyttäen, että se toteuttaa tarvittavat toimenpiteet, joilla varmistetaan, että:

a) työnantaja ei vaadi työntekijää työskentelemään yli 48 tuntia seitsemän päivän aikana, laskettuna 16 artiklan b kohdassa tarkoitetun vertailujakson keskiarvona, ellei hän ole ensin saanut työntekijän suostumusta tällaiseen työskentelyyn;

b) työntekijälle ei aiheudu työnantajan taholta mitään haittaa sen vuoksi, että hän ei ole halukas suostumaan tällaiseen työskentelyyn;

c) työantaja pitää ajan tasalla olevia tiedostoja kaikista tällaista työtä tekevistä työntekijöistä;

d) nämä tiedostot ovat toimivaltaisten viranomaisten käytettävissä ja ne voivat työntekijöiden turvallisuuteen ja/tai terveyteen liittyvistä syistä kieltää tai rajoittaa mahdollisuuden ylittää viikoittainen enimmäistyöaika;

e) työnantaja antaa toimivaltaisille viranomaisille näiden pyynnöstä tiedot tapauksista, joissa työntekijät ovat suostuneet työskentelemään yli 48 tuntia seitsemän päivän jakson aikana laskettuna 16 artiklan b kohdassa tarkoitetun vertailujakson keskiarvona.

_ _”

3) Jos jäsenvaltiot käyttävät hyväkseen tässä artiklassa säädettyä mahdollisuutta, niiden on ilmoitettava asiasta [Euroopan] komissiolle viipymättä.”

Direktiivi 2006/54

10 Direktiivin 2006/54 1 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Tämän direktiivin tarkoituksena on taata miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpano työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa.

Tätä varten siinä on säännöksiä, joilla pyritään panemaan yhdenvertaisen kohtelun periaate täytäntöön seuraavilla aloilla:

a) mahdollisuudet työhön, myös uralla etenemiseen, ja ammatilliseen koulutukseen;

b) työehdot, mukaan lukien palkka;

c) ammatilliset sosiaaliturvajärjestelmät.

Siinä on myös säännöksiä, joilla pyritään takaamaan, että täytäntöönpanoa tehostetaan ottamalla käyttöön asianmukaiset menettelyt.”

11 Kyseisen direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Tässä direktiivissä sovelletaan seuraavia määritelmiä:

– –

b) ’välillinen syrjintä’: tilanne, jossa näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden sukupuolen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna, paitsi jos kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia;

– –”

12 Kyseisen direktiivin 4 artiklan, jonka otsikko on ”Syrjintäkielto”, 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Välitön tai välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavissa tekijöissä ja ehdoissa on poistettava.”

13 Kyseisen direktiivin 14 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Julkisella tai yksityisellä sektorilla, julkiset laitokset mukaan lukien, ei saa olla välitöntä tai välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää seuraavien seikkojen suhteen:

– –

c) työehdot ja työolot, mukaan lukien irtisanominen, sekä palkka [SEUT 157] artiklassa määrätyn mukaisesti;

– –”

Espanjan oikeus

Työntekijöihin sovellettavista säännöistä annettu laki

14 Työntekijöihin sovellettavien sääntöjen (Estatuto de los Trabajadores), sellaisena kuin se on muutettuna kiireellisistä sosiaalisen suojelun toimenpiteistä ja prekaarisuuden torjumisesta työssä 8.3.2019 annetulla kuninkaan asetuksella 8/2019 (Real Decreto-ley 8/2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo; BOE nro 61, 12.3.2019, s. 23156; jäljempänä työntekijöihin sovellettavat säännöt), 34 §:n 9 momentissa säädetään seuraavaa:

”Yrityksen on huolehdittava päivittäisistä työaikakirjauksista, joihin on sisällyttävä kunkin työntekijän työpäivän alkamis- ja päättymisajankohta, sanotun kuitenkaan rajoittamatta tässä pykälässä säädettyjen joustavien työaikojen soveltamista.

Työajan kirjaaminen järjestetään ja toteutetaan työehtosopimuksella tai yrityskohtaisilla sopimuksilla taikka, jollei sellaista ole, työnantajan päätöksellä sen jälkeen, kun yrityksen työntekijöiden laillisia edustajia on kuultu.

Yrityksen on säilytettävä tässä säännöksessä tarkoitettuja tiedostoja neljän vuoden ajan, ja niiden on oltava työntekijöiden, heidän laillisten edustajiensa sekä työsuojeluviranomaisen käytettävissä.”

15 Kyseisten sääntöjen 35 §:n, jonka otsikko on ”Ylityö”, 5 momentissa säädetään seuraavaa:

”Ylityötuntien laskemiseksi kunkin työntekijän työaika kirjataan päivittäin ja lasketaan yhteen palkan maksuhetkellä, ja jäljennös tästä yhteenvedosta annetaan työntekijälle tätä vastaavan palkkakuitin yhteydessä.”

Kuninkaan asetus 1620/2011

16 Kotitaloustyöntekijöiden erityisestä työsuhteesta 14.11.2011 annetun kuninkaan asetuksen 1620/2011 (Real Decreto 1620/2011, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar; BOE nro 277, 17.11.2011, s. 119046) 9 §:ssä säädetään työntekijöihin sovellettavien sääntöjen säännöksiin tehtävästä poikkeuksesta seuraavaa:

”1. Viikoittainen enimmäistyöaika on tavallisesti 40 tosiasiallista työtuntia, sanotun kuitenkaan rajoittamatta läsnäoloaikaa, jolloin työntekijä on työnantajan käytettävissä ja josta osapuolet voivat sopia keskenään. Työaika vahvistetaan osapuolten yhteisellä sopimuksella.

Tehtyään päivittäisen työajan ja tarvittaessa sovitun läsnäoloajan työntekijä ei ole velvollinen jäämään työnantajan kotiin.

2. Enimmäistyöajan ja vähimmäislepoajan kestoa noudattaen läsnäoloajan kesto ja siitä maksettava palkka tai korvaus määritetään osapuolten sopimien samojen ehtojen mukaisesti. Joka tapauksessa on niin, että elleivät sopimuspuolet sovi läsnäoloajan korvaamisesta vastaavilla palkallisilla lepoajoilla, läsnäolotunnit eivät saa ylittää keskimäärin 20:ä tuntia viikossa yhden kuukauden viiteajanjakson aikana, ja niistä maksetaan palkka, jonka määrä vastaa vähintään tavanomaisten työtuntien palkkaa.

3. Ylityötuntijärjestelmä on se, josta säädetään työntekijöihin sovellettavien sääntöjen 35 §:ssä, lukuun ottamatta saman pykälän 5 momentissa säädettyä.

3 a. Osa-aikaisesti palkattuihin työntekijöihin ei sovelleta työntekijöihin sovellettavien sääntöjen 12 §:n 5 momentin h kohdassa säädettyjä velvollisuuksia työajan kirjaamisesta.

_ _”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymys

17 US ja MU palkkasivat HJ:n kotitaloustyöntekijäksi kotiinsa 15.9.2020 alkaen.

18 HJ nosti 17.2.2021 tapahtuneen irtisanomisensa jälkeen 31.3.2021 Juzgado de lo Social nº 2 de Bilbaossa (Bilbaon työ- ja sosiaaliasioiden tuomioistuin nro 2, Espanja) kanteen, jossa hän vaati irtisanomisensa toteamista perusteettomaksi ja vaati, että hänen työnantajansa velvoitetaan maksamaan korvaus ylityötunneista sekä pitämättä jääneistä lomapäivistä. HJ toteaa kyseisen kanteen yhteydessä muun muassa, että hänet oli palkattu kokoaikaisesti 2 363,04 euron bruttokuukausipalkalla ja että hän oli työskennellyt 46 tuntia viikossa 18.10.2020 saakka ja 79 tuntia viikossa 19.10.2020 alkaen.

19 Kyseinen tuomioistuin hyväksyi kanteen osittain 11.1.2023 antamallaan tuomiolla ja totesi irtisanomisen perusteettomaksi sekä velvoitti pääasian vastaajat maksamaan HJ:lle 364,39 euroa korvauksena ja 934,89 euroa pitämättä jääneinä lomapäivinä ja ylimääräisinä lisinä. Kyseinen tuomioistuin katsoi sitä vastoin, ettei pääasian kantaja ollut näyttänyt toteen suoritettuja työtunteja eikä vaadittua palkkaa, koska hänen vaatimuksiaan ei voitu pitää toteen näytettyinä pelkästään sillä perusteella, että pääasian vastaajat eivät olleet toimittaneet päivittäisiä tiedostoja työntekijöidensä työajasta, koska kuninkaan asetuksessa 1620/2011 vapautetaan tietyt työnantajat, kuten kotitaloudet, velvollisuudesta kirjata työntekijöidensä suorittama tosiasiallinen työaika.

20 Pääasian valittaja valitti tästä tuomiosta Tribunal Superior de Justicia del País Vascoon (Baskimaan itsehallintoalueen ylioikeus, Espanja), joka on ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin.

21 Kyseinen tuomioistuin on epävarma kotitaloustyöntekijöiden erityisjärjestelmää koskevan kansallisen säännöstön yhteensopivuudesta unionin oikeuden kanssa.

22 Kun yhtäältä otetaan huomioon, että työajan kirjaamista koskevasta yleisestä velvollisuudesta tehty poikkeus asettaa kotitalouksissa työskentelevät työntekijät tilanteeseen, jossa on vaikea esittää näyttöä suoritetusta työajasta, tällaista tilannetta voitaisiin pitää direktiivin 2003/88 ja unionin tuomioistuimen tätä koskevan oikeuskäytännön, muun muassa 14.5.2019 annetun tuomion CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), vastaisena, ja näin on erityisesti, koska pääasian kantaja ei kuulu direktiivin 2003/88 17 artiklan 1 kohdan b alakohdassa tarkoitetun perheessä työskentelyn piiriin eikä kyse ole myöskään direktiivin 17 artiklan 4 kohdan b alakohdassa tarkoitetusta toiminnasta, jossa päivän aikana tehdään useita työjaksoja, koska HJ oli palkattu kokoaikaisesti.

23 Toisaalta ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin muistuttaa, että – kuten 24.2.2022 annetusta tuomiosta TGSS (Kotitaloustyöntekijöiden työttömyys) (C-389/20, EU:C:2022:120) ilmenee – Espanjassa kotitaloustyöntekijöiden ryhmä on hyvin naisvaltainen ja 95 prosenttia kotitaloustyöntekijöistä on naisia. Näin ollen erilainen kohtelu työajan kirjaamisessa miehiin verrattuna herättää kysymyksiä perusoikeuskirjan 20 ja 21 artiklan sekä direktiivin 2006/54 noudattamisesta.

24 Näissä olosuhteissa Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Baskimaan itsehallintoalueen ylioikeus) on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko [direktiivin 2003/88/EY] 3, 5, 6, 16 [artiklaa], 17 artiklan 4 kohdan b alakohtaa sekä 19 ja 22 artiklaa [ja perusoikeuskirjan] 31 artiklan 2 kohtaa, kun otetaan huomioon unionin oikeuskäytäntö (unionin tuomioistuimen 14.5.2019 antama tuomio [CCOO,] C-55/18[, EU:C:2019:402]), [perusoikeuskirjan] 20 ja 21 artiklaa, [EY] 3 artiklan 2 kohtaa, [direktiivin 2010/41] 1 ja 4 artiklaa, [direktiivin 2006/54] 1, 4 ja 5 artiklaa sekä [direktiivin 2000/78] 2 ja 3 artiklaa, kun otetaan huomioon myös unionin oikeuskäytäntö (unionin tuomioistuimen 20.2.2020 antama tuomio [TGSS (Kotitaloustyöntekijöiden työttömyys),] C-389/20[, EU:C:2022:120]), tulkittava siten, että ne ovat esteenä kuninkaan asetuksen 1620/2011 9 §:n 3 momentin kaltaiselle oikeussäännölle, jolla työnantaja vapautetaan velvollisuudesta pitää kirjaa naispuolisen työntekijän työajasta?”

Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

25 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee kysymyksellään lähinnä, onko direktiivin 2003/88 3, 5 ja 6 artiklaa, luettuina yhdessä direktiivien 2000/78, 2006/54 ja 2010/41 sekä perusoikeuskirjan 20, 21 ja 31 artiklan 2 kohdan kanssa, tulkittava siten, että ne ovat esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka nojalla kotitaloustyönantajat on vapautettu velvollisuudesta ottaa käyttää järjestelmä, jonka avulla voidaan mitata kotitaloustyöntekijöiden työajan pituus.

26 Aluksi on todettava, ettei ennakkoratkaisupyyntöön sisälly seikkoja, joiden perusteella voitaisiin katsoa, että pääasiassa kyseessä oleva tilanne kuuluisi yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa yleisesti koskevan direktiivin 2000/78 säännösten tai itsenäisiä ammatinharjoittajia koskevan direktiivin 2010/41 säännösten soveltamisalaan.

27 Heti alkuun on huomautettava, että jokaisen työntekijän oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen ja päivittäisiin ja viikoittaisiin lepoaikoihin on erittäin tärkeä unionin työ- ja sosiaalioikeuden periaate, minkä lisäksi se on nimenomaisesti vahvistettu perusoikeuskirjan, jolle SEU 6 artiklan 1 kohdassa tunnustetaan sama oikeudellinen arvo kuin perussopimuksille, 31 artiklan 2 kohdassa (tuomio 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, 30 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

28 Direktiivin 2003/88 säännöksiä ja muun muassa sen 3, 5 ja 6 artiklaa, joissa säädetään tarkemmin kyseisestä perusoikeudesta, on tulkittava kyseisen perusoikeuden valossa eikä niitä voida tulkita suppeasti työntekijällä kyseisen direktiivin perusteella olevien oikeuksien kustannuksella (ks. vastaavasti tuomio 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, 31 ja 32 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

29 On myös korostettava, että direktiivin 2003/88 tarkoituksena on vahvistaa vähimmäisvaatimukset, joilla parannetaan työntekijöiden elin- ja työoloja lähentämällä erityisesti työajan pituutta koskevia kansallisia säännöksiä (tuomio 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, 36 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

30 Tämän unionin tasolla tapahtuvan työajan järjestämistä koskevan lainsäädännön yhdenmukaistamisen tarkoituksena on taata työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parempi suojelu takaamalla työntekijöille – muun muassa vuorokautiset ja viikoittaiset – vähimmäislepoajat sekä asianmukaiset tauot ja säätämällä keskimääräiselle viikoittaiselle työajalle yläraja (tuomio 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, 37 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

31 Jäsenvaltiot ovat siten yhtäältä direktiivin 2003/88 3 ja 5 artiklan säännösten mukaan velvollisia toteuttamaan tarvittavat toimenpiteet, joilla taataan jokaiselle työntekijälle vähintään 11 tunnin yhtäjaksoinen lepoaika jokaista 24 tunnin jaksoa kohden ja jokaista seitsemän päivän jaksoa kohden vähintään 24 tunnin keskeytymätön lepoaika, ja toisaalta kyseisen direktiivin 6 artiklan b alakohdan mukaan säädettävä keskimääräiseksi viikoittaiseksi työajaksi enintään 48 tuntia, ylityö mukaan lukien (ks. vastaavasti tuomio 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, 38 ja 39 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

32 Direktiivin 2003/88 täyden tehokkuuden takaamiseksi on siis tärkeää, että jäsenvaltiot takaavat näiden vähimmäislepoaikojen noudattamisen ja estävät viikoittaisen enimmäistyöajan ylittymisen (tuomio 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, 40 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

33 Koska direktiivin 2003/88 3 ja 5 artiklassa sekä 6 artiklan b alakohdassa ei kuitenkaan vahvisteta niitä konkreettisia tapoja, joilla jäsenvaltioiden on turvattava niissä säädettyjen oikeuksien täytäntöönpano, jäsenvaltioilla on harkintavaltaa vahvistaessaan konkreettiset tavat, joilla ne aikovat varmistaa kyseisessä direktiivissä säädettyjen oikeuksien täytäntöönpanon. Kun otetaan huomioon direktiivin varsinainen päämäärä eli se, että työntekijöiden elin- ja työoloja suojellaan tehokkaasti ja että heidän turvallisuuttaan ja terveyttään suojellaan paremmin, jäsenvaltioiden on huolehdittava siitä, että näiden oikeuksien tehokas vaikutus taataan täysimääräisesti turvaamalla työntekijöille tosiasiallisesti direktiivissä säädetyt päivittäiset ja viikoittaiset vähimmäislepoajat ja keskimääräistä viikkotyöaikaa koskeva yläraja (ks. vastaavasti tuomio 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, 41 ja 42 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

34 Kun jäsenvaltiot käyttävät tätä harkintavaltaa, ne voivat määritellä sellaisen järjestelmän toteuttamisen konkreettiset yksityiskohdat jonka avulla voidaan mitata kunkin työntekijän päivittäisen työajan pituutta, erityisesti sen, missä muodossa se on järjestettävä, ja niiden on otettava tilanteen niin vaatiessa huomioon kunkin kyseessä olevan toimialan ominaispiirteet tai jopa tiettyjen yritysten erityispiirteet, kuten niiden koko, tämän vaikuttamatta direktiivin 2003/88 17 artiklan 1 kohtaan, jonka mukaan jäsenvaltiot voivat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisessa noudatettavat yleiset periaatteet huomioon ottaen poiketa esimerkiksi direktiivin 3–6 artiklasta, silloin kun työajan pituutta ei kyseessä olevan toiminnan erityispiirteiden vuoksi mitata ja/tai määritellä ennalta tai työntekijät voivat itse päättää siitä (ks. vastaavasti tuomio 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, 63 kohta).

35 Ne yksityiskohtaiset säännöt, jotka jäsenvaltiot määrittelevät noudattaakseen direktiivissä 2003/88 asetettuja vaatimuksia, eivät kuitenkaan voi missään tapauksessa olla sellaisia, että niillä tehtäisiin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa ja kyseisen direktiivin 3 ja 5 artiklassa sekä sen 6 artiklan b alakohdassa vahvistetut oikeudet aineellisesti sisällöttömiksi (ks. vastaavasti tuomio 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, 43 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

36 Tämän osalta on muistettava, että työntekijä on työsuhteen heikompi osapuoli, minkä vuoksi on tarpeen estää se, että työnantajalla on mahdollisuus rajoittaa hänen oikeuksiaan (tuomio 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, 44 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

37 Vastaavasti on vielä todettava, että tämän heikomman aseman vuoksi työntekijä voidaan saada luopumaan vetoamasta nimenomaisesti oikeuksiinsa suhteessa työnantajaansa muun muassa silloin, kun oikeuksien vaatiminen voi johtaa siihen, että työnantaja ryhtyy työntekijää kohtaan sellaisiin toimenpiteisiin, että työsuhde saattaa kärsiä niistä työntekijän vahingoksi (tuomio 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, 45 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

38 Koska ei ole otettu käyttöön järjestelmää, jonka avulla voidaan mitata objektiivisesti ja luotettavasti työntekijän suorittamien työtuntien määrää, niiden ajallista jakautumista ja säännöllisen työajan ulkopuolella ylityönä tehtyjen työtuntien määrää, työntekijöiden on erittäin vaikea ja käytännössä jopa mahdoton saada perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa ja direktiivissä 2003/88 vahvistetut oikeutensa toteutetuksi niin, että direktiivissä säädettyjä viikoittaista enimmäistyöaikaa sekä päivittäisiä ja viikoittaisia vähimmäislepoaikoja tosiasiallisesti noudatetaan (ks. vastaavasti tuomio 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, 47 ja 48 kohta).

39 Unionin tuomioistuin on todennut, että se, että työntekijälle annetaan mahdollisuus turvautua vaihtoehtoisiin todistuskeinoihin esittääkseen aihetodisteita oikeuksiensa loukkaamisesta ja kääntääkseen todistustaakan, ei voi korvata tällaista järjestelmää, jossa vahvistetaan objektiivisesti ja luotettavasti työntekijän suorittamien päivittäisten ja viikoittaisten työtuntien määrä, sillä

työntekijä voi olla vastahakoinen todistamaan työnantajaansa vastaan pelosta, että työnantaja ryhtyy sellaisiin toimenpiteisiin, että työsuhde saattaa kärsiä niistä työntekijän vahingoksi (ks. vastaavasti tuomio 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, 54 ja 55 kohta).

40 Näiden seikkojen valossa unionin tuomioistuin totesi 14.5.2019 antamassaan tuomiossa CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, 59 ja 71 kohta), että direktiivi 2003/88 ja erityisesti sen 3, 5 ja 6 artikla ovat esteenä kyseisen tuomion taustalla olevan asian tosiseikkojen tapahtuma-aikaan voimassa olleen Espanjan lainsäädännön kaltaiselle kansalliselle säännöstölle ja kansallisten tuomioistuinten sille antamalle tulkinnalle, jonka mukaan työnantajat eivät ole velvollisia ottamaan käyttöön järjestelmää, jonka avulla voidaan mitata kunkin työntekijän päivittäisen työajan pituus.

41 Unionin tuomioistuimen käytettävissä olevasta asiakirja-aineistosta ilmenee, että kyseisen tuomion antamisen jälkeen Espanjan lainsäätäjä muutti kuninkaan asetuksella 8/2019 työntekijöihin sovellettavia sääntöjä säätämällä sen 34 §:n 9 momentissa työnantajille asetetusta yleisestä velvollisuudesta ottaa käyttöön järjestelmä kunkin työntekijän tosiasiallisen työajan kirjaamiseksi.

42 Espanjan hallitus toteaa tältä osin kirjallisissa huomautuksissaan, että vaikka työntekijöihin sovellettavissa säännöissä luokitellaan kotitaloustyöntekijöiden työsuhde erityiseksi työsuhteeksi, kyseisten sääntöjen säännöksiä, mukaan lukien työajan kirjaamisvelvollisuutta koskevat säännökset, sovelletaan kotitaloustyöntekijöihin, ellei ole olemassa erityisiä poikkeussäännöksiä.

43 Kyseisen hallituksen mukaan kuninkaan asetuksen 1620/2011 ainoat poikkeussäännökset työajan kirjaamisen osalta ovat kuitenkin sen 9 §:n 3 ja 3 bis momentin säännökset, jotka koskevat yhtäältä työntekijöihin sovellettavien sääntöjen 35 §:n 5 momentissa, joka liittyy ylityön valvontaan, sekä toisaalta kyseisten sääntöjen 12 §:n 4 momentin c kohdassa, joka liittyy osa-aikaisten työsopimusten perusteella suoritettujen työtuntien valvontaan, tarkoitettuja velvollisuuksia työajan kirjaamisesta.

44 Koska kuninkaan asetuksen 1620/2011 9 §:n 3 ja 3 bis momentti ei koske työntekijöihin sovellettavien sääntöjen 34 §:n 9 momenttia, kotitaloustyöntekijöiden päivittäisen työajan kirjaamista koskevasta velvollisuudesta ei ole mitään poikkeusta, toisin kuin näyttää ilmenevän kyseisen 9 §:n 3 momentin oikeuskäytännössä omaksutusta tulkinnasta tai jopa kyseiseen säännökseen perustuvasta hallintokäytännöstä, jolla kotitaloustyöalan työnantajat vapautetaan työajan kirjaamisvelvollisuudesta.

45 Tältä osin on muistutettava, että unionin tuomioistuimen tehtävänä ennakkoratkaisumenettelyssä ei ole lausua kansallisten säännösten tulkinnasta eikä antaa ratkaisua siitä, onko kansallinen tuomioistuin tulkinnut näitä säännöksiä oikein. Unionin tuomioistuimen tehtävänä on unionin tuomioistuinten ja kansallisten tuomioistuinten välisen toimivallanjaon mukaisesti ottaa huomioon ennakkoratkaisukysymykseen liittyvät tosiasiat ja oikeudelliset seikat sellaisina kuin ne on ennakkoratkaisupyynnössä esitetty (tuomio 23.4.2009, Angelidaki ym., C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 48 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

46 Ennakkoratkaisukysymys on siis ymmärrettävä siten, ettei se koske pelkästään kuninkaan asetuksen 1620/2011 9 §:n 3 momentin säännöstä sellaisenaan vaan myös kansallisten tuomioistuinten siitä tekemää tulkintaa tai tähän säännökseen perustuvaa kansallista hallintokäytäntöä.

47 Tältä osin on muistettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan direktiivistä jäsenvaltioille seuraava velvoite saavuttaa direktiivissä säädetty tulos sekä niiden SEU 4 artiklan 3 kohtaan perustuva velvoite toteuttaa kaikki yleis- tai erityistoimenpiteet, jotka ovat aiheellisia tämän velvoitteen täyttämisen varmistamiseksi, sitovat kaikkia jäsenvaltioiden viranomaisia, myös tuomioistuimia niiden toimivallan rajoissa (tuomio 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, 68 kohta).

48 Tästä seuraa, että kun kansalliset tuomioistuimet soveltavat kansallista oikeutta, jonka tulkintaa niiltä on pyydetty, niiden on otettava huomioon kaikki kyseisen oikeuden säännöt ja sovellettava siinä hyväksyttyjä tulkintamenetelmiä päätyäkseen mahdollisimman pitkälle unionin oikeuden mukaiseen tulkintaan kyseessä olevan direktiivin sanamuodon ja tarkoituksen mukaisesti, jotta direktiivissä tarkoitettu tulos saavutettaisiin. Vaatimus unionin oikeuden mukaisesta tulkinnasta sisältää kansallisten tuomioistuinten velvollisuuden tarvittaessa muuttaa vakiintunutta oikeuskäytäntöä, jos tämä perustuu sellaiseen kansallisen oikeuden tulkintaan, joka ei sovi yhteen direktiivin tavoitteiden kanssa (tuomio 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, 69 ja 70 kohta).

49 Kun otetaan huomioon tämän tuomion 38–40 kohdassa mainittu oikeuskäytäntö, on todettava, että kansallisesta säännöksestä oikeuskäytännössä omaksuttu tulkinta tai tällaiseen säännökseen perustuva hallintokäytäntö, joiden nojalla työnantajat on vapautettu ottamasta käyttöön järjestelmää, jonka avulla voidaan mitata kunkin kotitaloustyöntekijän päivittäisen työajan pituus ja joilla näin ollen evätään kotitaloustyöntekijöiltä mahdollisuus määrittää objektiivisesti ja luotettavasti suoritettujen työtuntien määrä ja niiden ajallinen jakautuminen, ei selvästikään ole direktiivin 2003/88 säännösten ja tarkemmin ottaen sen 3, 5 ja 6 artiklasta, luettuina perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan valossa, johtuvien oikeuksien mukainen.

50 Tämän tuomion 34 kohdassa mainitusta oikeuskäytännöstä ilmenee sitä vastoin, että työajan kirjaamista koskeva yleinen velvollisuus ei ole esteenä sille, että kansallisessa säännöstössä annetaan erityissäännöksiä esimerkiksi kyseessä olevan toimialan perusteella tai tiettyjen työnantajien erityispiirteiden, erityisesti niiden koon, perusteella, kunhan kyseisessä säännöstössä annetaan työntekijöille tehokkaat keinot, joilla voidaan taata muun muassa viikoittaista enimmäistyöaikaa koskevien sääntöjen noudattaminen.

51 Näin ollen järjestelmässä, jossa työnantajat velvoitetaan mittaamaan kunkin kotitaloustyöntekijän päivittäisen työajan pituus, voidaan kotitaloustyöalan ominaispiirteiden vuoksi säätää ylityötunteja ja osa-aikatyötä koskevista poikkeuksista, kunhan ne eivät tee kyseessä olevaa säännöstöä sisällöllisesti tyhjäksi, mikä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen, joka yksin on toimivaltainen tulkitsemaan ja soveltamaan kansallista oikeutta, on tässä tapauksessa selvitettävä.

52 Väitetystä sukupuoleen perustuvasta välillisestä syrjinnästä on muistutettava, että direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdan b alakohdasta ilmenee, että tällaisella syrjinnällä tarkoitetaan tilannetta, jossa näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden sukupuolen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna, paitsi jos kyseinen säännös, peruste tai käytäntö on puolueettomasti perusteltavissa oikeutetulla tavoitteella ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

53 Tällaisesta erityisen epäedullisesta asemasta voidaan katsoa olevan kyse muun muassa silloin, jos osoitettaisiin, että kyseinen säännös, peruste tai käytäntö vaikuttaa kielteisesti huomattavasti suurempaan osuuteen yhtä sukupuolta olevista henkilöistä verrattuina toista sukupuolta oleviin

henkilöihin. Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on arvioida, missä määrin sille esitetyt tilastotiedot ovat luotettavia ja otetaanko niissä huomioon sekä kaikki työntekijät, joihin kyseistä kansallista säännöstöä sovelletaan, että niiden työntekijöiden osuudet, joihin väitetty erilainen kohtelu vaikuttaa ja joihin se ei vaikuta (ks. vastaavasti tuomio 24.2.2022, TGSS (Kotitaloustyöntekijöiden työttömyys), C-389/20, EU:C:2022:120, 41 ja 43 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

54 Kansallisen tuomioistuimen on nimittäin paitsi otettava huomioon kaikki sen kansallisen säännöstön piiriin kuuluvat työntekijät, johon erilainen kohtelu perustuu, myös verrattava niiden työntekijöiden osuuksia, joihin väitetysti erilainen kohtelu vaikuttaa ja joihin se ei vaikuta, kyseisen säännöstön soveltamisalaan kuuluvan naispuolisen työvoiman keskuudessa ja samoja osuuksia tähän soveltamisalaan kuuluvan miespuolisen työvoiman keskuudessa (ks. vastaavasti tuomio 24.2.2022, TGSS (Kotitaloustyöntekijöiden työttömyys), C-389/20, EU:C:2022:120, 42 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

55 Nyt käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin näyttää nojautuvan 24.2.2022 annettuun tuomioon TGSS (Kotitaloustyöntekijöiden työttömyys) (C-389/20, EU:C:2022:120) ja siinä mainittuihin tilastoihin pitääkseen selvänä, että pääasian kantaja kuuluu selvästi naisvaltaiseen työntekijäryhmään.

56 Tästä seuraa, että kansallisesta säännöksestä oikeuskäytännössä tehty tulkinta ja/tai tällaiseen säännökseen perustuva hallintokäytäntö, joiden nojalla työnantajat on vapautettu velvollisuudestaan ottaa käyttöön järjestelmä, jonka avulla voidaan mitata kunkin kotitaloustyöntekijän päivittäisen työajan pituus, asettaisivat naispuoliset työntekijät erityisen epäedulliseen asemaan miespuolisiin työntekijöihin verrattuna.

57 Tällainen oikeuskäytännössä omaksuttu tulkinta ja/tai tällainen hallintokäytäntö merkitsevät sukupuoleen perustuvaa välillistä syrjintää, ellei niitä voida perustella objektiivisilla seikoilla, joihin ei liity minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Näin on silloin, jos kyseessä olevalla säännöksellä pyritään sosiaalipolitiikan hyväksyttävään tavoitteeseen, se on sovelias kyseisen tavoitteen saavuttamiseksi ja se on sitä varten tarpeellinen, minkä lisäksi sen voidaan katsoa olevan omiaan takaamaan kyseessä olevan tavoitteen vain, jos se tosiasiallisesti vastaa pyrkimykseen saavuttaa tavoite ja jos sitä pannaan täytäntöön johdonmukaisesti ja järjestelmällisesti (tuomio 24.2.2022, TGSS (Kotitaloustyöntekijöiden työttömyys), C-389/20, EU:C:2022:120, 48 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

58 Sellaisen objektiivisen tekijän olemassaolon osalta, joka voi oikeuttaa välillisen syrjinnän, on muistutettava, että oikeuskäytännön mukaan tällainen syrjintä voidaan hyväksyä ainoastaan, jos sillä pyritään perussopimuksen mukaiseen hyväksyttävään tavoitteeseen ja jos sitä voidaan perustella yleistä etua koskevilla pakottavilla syillä. Tällaisessa tapauksessa kyseessä olevan toimenpiteen soveltamisella on lisäksi voitava taata kyseessä olevan tavoitteen toteutuminen, eikä sillä saa ylittää sitä, mikä on tarpeen tämän tavoitteen saavuttamiseksi, ja sen voidaan katsoa olevan omiaan takaamaan tavoitteen toteutumisen vain, jos se tosiasiallisesti vastaa pyrkimykseen saavuttaa tavoite ja jos sitä pannaan täytäntöön johdonmukaisesti ja järjestelmällisesti (ks. vastaavasti tuomio 24.2.2022, TGSS (Kotitaloustyöntekijöiden työttömyys), C-389/20, EU:C:2022:120, 48 ja 51 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

59 Tässä yhteydessä unionin tuomioistuin on toistuvasti katsonut, että vaikka jäsenvaltioilla on laaja harkintavalta, kun ne valitsevat toimenpiteet, joilla ne voivat toteuttaa sosiaali- ja työllisyyspoliittiset tavoitteensa, asianomaisen jäsenvaltion on kuitenkin syrjiväksi oletetun

säännöksen laatijana osoitettava, että kyseistä sääntöä voidaan perustella objektiivisilla seikoilla, joihin ei liity minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää (ks. vastaavasti tuomio 24.2.2022, TGSS (Kotitaloustyöntekijöiden työttömyys), C-389/20, EU:C:2022:120, 52 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

60 Nyt käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisupyyntöön ei sisälly mitään viittausta pääasiassa kyseessä olevalla käytännöllä tavoiteltuun päämäärään, eikä Espanjan hallitus ole esittänyt tältä osin huomautuksia.

61 Näin ollen ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on viime kädessä selvitettävä, merkitseekö pääasiassa kyseessä oleva tilanne myös direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdan b alakohdassa tarkoitettua sukupuoleen perustuvaa välillistä syrjintää.

62 Edellä esitetyn perusteella esitettyyn kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2003/88 3, 5 ja 6 artiklaa, luettuina perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan valossa, on tulkittava siten, että ne ovat esteenä kansalliselle säännöstölle sekä siitä tehdylle kansallisten tuomioistuinten tulkinnalle tai tällaiseen säännöstöön perustuvalle hallintokäytännölle, joiden nojalla kotitaloustyönantajat on vapautettu velvollisuudesta ottaa käyttöön järjestelmä, jonka avulla voidaan mitata kotitaloustyöntekijöiden työajan pituus, ja joilla näin ollen evätään kotitaloustyöntekijöiltä mahdollisuus todeta objektiivisesti ja luotettavasti suoritettujen työtuntien määrä ja niiden ajallinen jakautuminen.

Oikeudenkäyntikulut

63 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (seitsemäs jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 3, 5 ja 6 artiklaa, luettuina Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan valossa,

on tulkittava siten, että

ne ovat esteenä kansalliselle säännöstölle sekä siitä tehdylle kansallisten tuomioistuinten tulkinnalle tai tällaiseen säännöstöön perustuvalle hallintokäytännölle, joiden nojalla kotitaloustyönantajat on vapautettu velvollisuudesta ottaa käyttöön järjestelmä, jonka avulla voidaan mitata kotitaloustyöntekijöiden työajan pituus, ja joilla näin ollen evätään kotitaloustyöntekijöiltä mahdollisuus todeta objektiivisesti ja luotettavasti suoritettujen työtuntien määrä ja niiden ajallinen jakautuminen.

Allekirjoitukset