Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (έβδομο τμήμα)

της 19ης Δεκεμβρίου 2024*

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων – Οργάνωση του χρόνου εργασίας – Ημερήσια και εβδομαδιαία ανάπαυση – Άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης – Οδηγία 2003/88/ΕΚ – Άρθρα 3, 5, 6, 16, 17, 19 και 22 – Υποχρέωση εφαρμογής συστήματος για τη μέτρηση της διάρκειας του χρόνου εργασίας των οικιακών βοηθών – Εξαίρεση – Εθνική νομοθεσία η οποία προβλέπει απαλλαγή από την υποχρέωση καταγραφής του πραγματικού χρόνου εργασίας των οικιακών βοηθών»

Στην υπόθεση C-531/23 [Loredas] [i],

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (ανώτερο δικαστήριο της Χώρας των Βάσκων, Ισπανία) με απόφαση της 20ής Ιουνίου 2023, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 5 Ιουλίου 2023, στο πλαίσιο της δίκης

HJ

κατά

US,

MU,

παρισταμένων των:

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA),

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (έβδομο τμήμα),

συγκείμενο από τους F. Biltgen (εισηγητή), πρόεδρο του πρώτου τμήματος, προεδρεύοντα του εβδόμου τμήματος, M. L. Arastey Sahún, πρόεδρο του πέμπτου τμήματος, και J. Passer, δικαστή,

γενικός εισαγγελέας: M. Szpunar

γραμματέας: A. Calot Escobar

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία,

* Γλώσσα διαδικασίας: η ισπανική.

[i] Η ονομασία που έχει δοθεί στην παρούσα υπόθεση είναι πλασματική. Δεν αντιστοιχεί στο πραγματικό όνομα κανενός διαδίκου.

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

– η Ισπανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από την M. Morales Puerta,

– η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τις I. Galindo Martín, D. Recchia και E. Schmidt,

κατόπιν της αποφάσεως που έλαβε, αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα, να εκδικάσει την υπόθεση χωρίς ανάπτυξη προτάσεων,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία των άρθρων 3, 5, 6 και 16, του άρθρου 17, παράγραφος 4, στοιχείο β′, και των άρθρων 19 και 22 της οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ 2003, L 299, σ. 9), των άρθρων 1 και 4 της οδηγίας 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 7ης Ιουλίου 2010, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και για την κατάργηση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου (ΕΕ 2010, L 180, σ. 1), των άρθρων 1, 4 και 5 της οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (ΕΕ 2006, L 204, σ. 23), των άρθρων 2 και 3 της οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (ΕΕ 2000, L 303, σ. 16), καθώς και του άρθρου 3, παράγραφος 2, ΕΚ και των άρθρων 20 και 21 και του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης).

2 Η υπό κρίση αίτηση υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ της HJ, οικιακής βοηθού, και των US και MU, εργοδοτών της, σχετικά με την απόλυση της HJ και με την καταβολή αποδοχών για ώρες υπερωριακής εργασίας και για ημέρες μη ληφθείσας άδειας.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

Η οδηγία 2003/88

3 Το άρθρο 1, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 προβλέπει τα εξής:

«Η παρούσα οδηγία καθορίζει τις στοιχειώδεις προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας.»

4 Το άρθρο 2 της οδηγίας 2003/88 ορίζει τα εξής:

«Κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας, νοούνται ως:

1. “χρόνος εργασίας”: κάθε περίοδος κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος ευρίσκεται στην εργασία, στη διάθεση του εργοδότη, και ασκεί τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά του, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές·

[…]».

5 Το άρθρο 3 της οδηγίας 2003/88, το οποίο φέρει τον τίτλο «Ημερήσια ανάπαυση», ορίζει τα εξής:

«Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε κάθε εργαζόμενος να διαθέτει, ανά εικοσιτετράωρο, περίοδο ανάπαυσης ελάχιστης διάρκειας ένδεκα συναπτών ωρών.»

6 Το άρθρο 5 της ίδιας οδηγίας, το οποίο φέρει τον τίτλο «Εβδομαδιαία ανάπαυση», προβλέπει τα εξής:

«Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε κάθε εργαζόμενος να διαθέτει, ανά περίοδο επτά ημερών, μια ελάχιστη περίοδο συνεχούς ανάπαυσης εικοσιτεσσάρων ωρών, στις οποίες προστίθενται οι ένδεκα ώρες ημερήσιας ανάπαυσης, οι οποίες προβλέπονται στο άρθρο 3.

Αν δικαιολογείται για αντικειμενικούς ή τεχνικούς λόγους ή από τις συνθήκες οργάνωσης της εργασίας, μπορεί να ορίζεται ελάχιστη περίοδος ανάπαυσης 24 ωρών.»

7 Το άρθρο 6 της οδηγίας 2003/88, το οποίο φέρει τον τίτλο «Μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας», προβλέπει τα εξής:

«Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε, σε συνάρτηση με τις επιταγές προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων:

α) η εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας να περιορίζεται με νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις ή με συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες μεταξύ κοινωνικών εταίρων·

β) ο χρόνος εργασίας να μην υπερβαίνει, ανά επταήμερο, τις 48 ώρες, κατά μέσο όρο, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών.»

8 Το άρθρο 17 της οδηγίας 2003/88, το οποίο φέρει τον τίτλο «Παρεκκλίσεις», προβλέπει στις παραγράφους 1 και 4 τα εξής:

«1. Τα κράτη μέλη, τηρώντας τις γενικές αρχές για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, μπορούν να παρεκκλίνουν από τα άρθρα 3, 4, 5, 6, 8 και 16, εφόσον η διάρκεια του χρόνου εργασίας, λόγω των ιδιαιτεροτήτων της ασκούμενης δραστηριότητας, δεν υπολογίζεται ή/και δεν προκαθορίζεται ή μπορεί να καθορίζεται από τους ίδιους τους εργαζόμενους, ιδίως δε εφόσον πρόκειται για:

α) διευθυντικά στελέχη ή άλλα πρόσωπα εξουσιοδοτημένα να λαμβάνουν αποφάσεις αυτόνομα·

β) οικογενειακό προσωπικό, ή

[…]

4. Σύμφωνα με την παράγραφο 2 του παρόντος άρθρου, παρεκκλίσεις από τα άρθρα 3 και 5 είναι δυνατόν να επιτρέπονται:

α) για την εργασία κατά βάρδιες, κάθε φορά που ο εργαζόμενος αλλάζει βάρδια και δεν μπορεί να έχει ανάμεσα στο τέλος μιας βάρδιας και στην αρχή της επόμενης περίοδο ημερήσιας ή/και εβδομαδιαίας ανάπαυσης·

β) για τις δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται από τμηματικές περιόδους ημερήσιας εργασίας, ιδίως προσωπικού το οποίο ασχολείται με δραστηριότητες καθαρισμού.»

9 Το άρθρο 22 της οδηγίας 2003/88, το οποίο επιγράφεται «Διάφορες διατάξεις», προβλέπει στις παραγράφους 1 και 3 τα εξής:

«1. Ένα κράτος μέλος δύναται να μην εφαρμόζει το άρθρο 6, τηρώντας πάντα τις γενικές αρχές προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, εφόσον λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα ώστε να εξασφαλίζεται ότι:

α) ο εργοδότης δεν ζητά από τον εργαζόμενο να εργασθεί περισσότερες από 48 ώρες ανά επταήμερο, περίοδο που υπολογίζεται ως μέσος όρος της κατά το άρθρο 16 στοιχείο β) περιόδου αναφοράς, εκτός αν ο εργαζόμενος συναινεί για την παροχή της εργασίας αυτής·

β) ο εργαζόμενος δεν υφίσταται καμία ζημία αν δεν δεχθεί να εκτελέσει την εργασία αυτή·

γ) ο εργοδότης τηρεί και ενημερώνει αρχείο για όλους τους εργαζομένους που παρέχουν τέτοια εργασία·

δ) το αρχείο είναι στη διάθεση των αρμόδιων αρχών οι οποίες δικαιούνται να απαγορεύουν ή να περιορίζουν τη δυνατότητα υπέρβασης της ανώτατης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας, για λόγους ασφάλειας ή/και υγείας των εργαζομένων·

ε) ύστερα από αίτηση των αρμοδίων αρχών, ο εργοδότης τους παρέχει πληροφορίες σχετικά με τη συναίνεση των εργαζομένων για την παροχή εργασίας υπερβαίνουσας τις 48 ώρες ανά επταήμερο, υπολογιζομένης ως μέσο όρο της κατά το άρθρο 16 στοιχείο β) περιόδου αναφοράς.

[…]

3. Αν τα κράτη μέλη κάνουν χρήση των εναλλακτικών δυνατοτήτων που προβλέπονται από το παρόν άρθρο, ενημερώνουν αμέσως την [Ευρωπαϊκή] Επιτροπή σχετικά.»

Η οδηγία 2006/54

10 Το άρθρο 1 της οδηγίας 2006/54 προβλέπει τα εξής:

«Σκοπός της παρούσας οδηγίας είναι να εξασφαλισθεί η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.

Για το σκοπό αυτό, η παρούσα οδηγία περιέχει διατάξεις για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ως προς:

α) την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης, και στην επαγγελματική κατάρτιση·

β) τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής·

γ) τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

Περιλαμβάνει επίσης διατάξεις με σκοπό να εξασφαλίζεται ότι η εφαρμογή αυτή καθίσταται αποτελεσματικότερη μέσω της θέσπισης κατάλληλων διαδικασιών.»

11 Το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54 έχει ως εξής:

«Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

[…]

β) “έμμεση διάκριση”: όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση πρόσωπα ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικώς από νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία·

[…]».

12 Το άρθρο 4 της οδηγίας 2006/54, το οποίο τιτλοφορείται «Απαγόρευση διακρίσεων», ορίζει στο πρώτο εδάφιο τα εξής:

«Για όμοια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται η αυτή αξία, καταργούνται οι άμεσες και έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου όσον αφορά όλα τα στοιχεία και τους όρους αμοιβής.»

13 Το άρθρο 14, παράγραφος 1, της ίδιας οδηγίας έχει ως εξής:

«Δεν υφίσταται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημοσίων φορέων, όσον αφορά:

[…]

γ) τους όρους απασχόλησης και εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων, καθώς και θέματα αμοιβής σύμφωνα με το άρθρο [157 ΣΛΕΕ]·

[…]».

Το ισπανικό δίκαιο

Ο εργατικός κώδικας

14 Το άρθρο 34, παράγραφος 9, του Estatuto de los Trabajadores (εργατικού κώδικα), όπως τροποποιήθηκε με το Real Decreto 8/2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (βασιλικό διάταγμα 8/2019 περί επειγόντων μέτρων κοινωνικής προστασίας και καταπολέμησης της επισφάλειας στην εργασία), της 8ης Μαρτίου 2019 (BOE αριθ. 61, της 12ης Μαρτίου 2019, σ. 23156) (στο εξής: εργατικός κώδικας), ορίζει τα εξής:

«Η επιχείρηση μεριμνά για την καθημερινή καταγραφή του χρόνου εργασίας, η οποία περιέχει την ακριβή ώρα έναρξης και λήξης του ημερήσιου ωραρίου εργασίας κάθε εργαζομένης ή εργαζομένου, υπό την επιφύλαξη του ευέλικτου ωραρίου που προβλέπεται στο παρόν άρθρο.

Η καταγραφή του χρόνου εργασίας οργανώνεται και θεσπίζεται κατόπιν συλλογικών διαπραγματεύσεων ή με επιχειρησιακή συμφωνία ή, ελλείψει τέτοιας συμφωνίας, με απόφαση του εργοδότη κατόπιν διαβουλεύσεως με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων στην επιχείρηση.

Τα προβλεπόμενα στην παρούσα διάταξη αρχεία τηρούνται από την επιχείρηση επί τέσσερα έτη και παραμένουν στη διάθεση των εργαζομένων, των νομίμων εκπροσώπων τους και της επιθεώρησης εργασίας και κοινωνικής ασφάλισης.»

15 Το άρθρο 35 του εργατικού κώδικα, το οποίο φέρει τον τίτλο «Παρεκκλίσεις», προβλέπει στην παράγραφο 5 τα εξής:

«Για τον υπολογισμό των υπερωριών, ο χρόνος εργασίας κάθε εργαζομένου καταγράφεται σε ημερήσια βάση και αθροίζεται κατά τον καθορισμένο για την καταβολή των αποδοχών χρόνο, παρέχεται δε στον εργαζόμενο αντίγραφο της κατάστασης των ωρών εργασίας μαζί με την αντίστοιχη εξοφλητική απόδειξη.»

Το βασιλικό διάταγμα 1620/2011

16 Το άρθρο 9 του Real Decreto 1620/2011, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (βασιλικού διατάγματος 1620/2011 περί της ειδικής σχέσης εργασίας των οικιακών βοηθών), της 14ης Νοεμβρίου 2011 (BOE αριθ. 277, της 17ης Νοεμβρίου 2011, σ. 119046), προβλέπει εξαίρεση από τις διατάξεις του εργατικού κώδικα ως εξής:

«1. Ο μέγιστος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας ανέρχεται κατά κανόνα σε σαράντα ώρες πραγματικής εργασίας, με την επιφύλαξη του συμφωνημένου μεταξύ των μερών χρόνου παρουσίας, κατά τον οποίο ο εργαζόμενος βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη. Τα ωράρια εργασίας καθορίζονται με κοινή συμφωνία των μερών.

Μετά την πραγματοποίηση του ημερήσιου ωραρίου εργασίας και, ενδεχομένως, του συμφωνηθέντος χρόνου παρουσίας, ο εργαζόμενος δεν υποχρεούται να παραμένει στην οικία του εργοδότη.

2. Τηρουμένου του μέγιστου χρόνου εργασίας και των ελαχίστων περιόδων αναπαύσεως, η διάρκεια του χρόνου παρουσίας και η αμοιβή ή η αποζημίωση για τον χρόνο αυτόν παρουσίας

καθορίζονται υπό τους ίδιους όρους οι οποίοι συμφωνούνται από τα μέρη. Εν πάση περιπτώσει, εκτός αν τα μέρη συμφωνήσουν να τις αντισταθμίσουν με ισοδύναμες περιόδους αμειβόμενης ανάπαυσης, οι ώρες παρουσίας δεν μπορούν να υπερβαίνουν κατά μέσο όρο τις είκοσι ώρες εβδομαδιαίως κατά τη διάρκεια περιόδου αναφοράς ενός μηνός και αμείβονται με μισθό ο οποίος δεν υπολείπεται του μισθού που αντιστοιχεί στις κανονικές ώρες εργασίας.

3. Το καθεστώς των υπερωριών είναι το προβλεπόμενο στο άρθρο 35 του εργατικού κώδικα, υπό την επιφύλαξη των διατάξεων της παραγράφου 5 του ίδιου άρθρου.

3 bis. Όσον αφορά τους εργαζομένους με μερική απασχόληση, δεν ισχύουν οι υποχρεώσεις καταγραφής του χρόνου εργασίας που προβλέπει το άρθρο 12, παράγραφος 5, στοιχείο h, του εργατικού κώδικα.

[…]»

Η διαφορά στην υπόθεση της κύριας δίκης και το προδικαστικό ερώτημα

17 Από τις 15 Σεπτεμβρίου 2020 η HJ προσελήφθη ως οικιακή βοηθός των US και MU.

18 Μετά την απόλυσή της στις 17 Φεβρουαρίου 2021, η HJ άσκησε αγωγή, στις 31 Μαρτίου 2021, ενώπιον του Juzgado de lo Social nº 2 de Bilbao (πρωτοβάθμιου δικαστηρίου εργατικών και κοινωνικοασφαλιστικών διαφορών αριθ. 2 του Μπιλμπάο, Ισπανία) με αίτημα να αναγνωριστεί ο καταχρηστικός χαρακτήρας της απόλυσής της και να υποχρεωθούν οι εργοδότες της να της καταβάλουν τα ποσά που αντιστοιχούν σε υπερωριακή εργασία και σε ημέρες μη ληφθείσας άδειας. Στο πλαίσιο της αγωγής της, η HJ εκθέτει, μεταξύ άλλων, ότι απασχολήθηκε με πλήρες ωράριο εργασίας και ακαθάριστο μηνιαίο μισθό ύψους 2 363,04 ευρώ και ότι εργαζόταν 46 ώρες εβδομαδιαίως έως τις 18 Οκτωβρίου 2020 και 79 ώρες εβδομαδιαίως από τις 19 Οκτωβρίου 2020.

19 Με απόφαση της 11ης Ιανουαρίου 2023 το πρωτοβάθμιο δικαστήριο έκανε εν μέρει δεκτή την αγωγή κηρύσσοντας καταχρηστική την απόλυση και υποχρεώνοντας τους εργοδότες να καταβάλουν στην HJ το ποσό των 364,39 ευρώ για αποζημίωση και το ποσό των 934,89 ευρώ για τις μη ληφθείσες ημέρες άδειας καθώς και για έκτακτα επιδόματα. Αντιθέτως, το εν λόγω δικαστήριο έκρινε ότι η HJ δεν απέδειξε ούτε τον αριθμό των ωρών που είχε εργαστεί ούτε το ποσό των μισθών που ζητούσε, δεδομένου ότι οι αξιώσεις της δεν μπορούσαν να θεωρηθούν ως αποδειχθείσες απλώς και μόνον για τον λόγο ότι οι εργοδότες δεν προσκόμισαν ημερήσια αρχεία καταγραφής του χρόνου εργασίας της, καθόσον το βασιλικό διάταγμα 1620/2011 απαλλάσσει ορισμένους εργοδότες, μεταξύ των οποίων και τα νοικοκυριά, από την υποχρέωση καταγραφής του πραγματικού χρόνου εργασίας του προσωπικού που απασχολούν.

20 Η HJ άσκησε έφεση κατά της πρωτόδικης αποφάσεως ενώπιον του Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (ανώτερου δικαστηρίου της Χώρας των Βάσκων, Ισπανία), το οποίο είναι το αιτούν δικαστήριο.

21 Το αιτούν δικαστήριο διατηρεί αμφιβολίες ως προς το κατά πόσον η εθνική νομοθεσία σχετικά με το ειδικό καθεστώς των οικιακών βοηθών είναι συμβατή με το δίκαιο της Ένωσης.

22 Αφενός, δεδομένου ότι η εξαίρεση από τη γενική υποχρέωση καταγραφής του χρόνου εργασίας περιάγει τους οικιακούς απασχολούμενους σε κατάσταση η οποία δυσχεραίνει την απόδειξη του χρόνου της παρασχεθείσας εργασίας, μια τέτοια κατάσταση θα μπορούσε να θεωρηθεί αντίθετη

προς την οδηγία 2003/88 και προς τη σχετική νομολογία του Δικαστηρίου, ιδίως δε προς την απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), κατά μείζονα λόγο διότι η εκκαλούσα της κύριας δίκης δεν εμπίπτει ούτε στην κατά την έννοια του άρθρου 17, παράγραφος 1, στοιχείο β′, της οδηγίας 2003/88 εξαίρεση όσον αφορά το οικογενειακό προσωπικό ούτε στην εξαίρεση του άρθρου 17, παράγραφος 4, στοιχείο β′, της οδηγίας όσον αφορά τις δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται από τμηματικές περιόδους ημερήσιας εργασίας, δεδομένου ότι προσελήφθη με πλήρες ωράριο εργασίας.

23 Αφετέρου, το αιτούν δικαστήριο υπενθυμίζει ότι, όπως προκύπτει από την απόφαση της 24ης Φεβρουαρίου 2022, TGSS (Ανεργία οικιακών βοηθών) (C-389/20, EU:C:2022:120), οι οικιακοί βοηθοί στην Ισπανία αποτελούν κατηγορία εργαζομένων η οποία είναι σαφώς γυναικοκρατούμενη, δεδομένου ότι το 95 % των οικιακών βοηθών είναι γυναίκες. Κατά συνέπεια, η διαφορετική μεταχείριση όσον αφορά την καταγραφή του χρόνου εργασίας σε σχέση με τους άνδρες εγείρει ζητήματα σχετικά με την τήρηση των άρθρων 20 και 21 του Χάρτη καθώς και των διατάξεων της οδηγίας 2006/54.

24 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (ανώτερο δικαστήριο της Χώρας των Βάσκων) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Πρέπει να θεωρηθεί ότι τα άρθρα 3, 5, 6, 16, […], το άρθρο 17, παράγραφος 4, στοιχείο β′, [και τα άρθρα] 19 και 22 της οδηγίας [2003/88 καθώς και] το άρθρο 31, παράγραφος 2, του [Χάρτη], λαμβανομένης υπόψη της ενωσιακής νομολογίας (απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, CCOO, C-55/18[, EU:C:2019:402]), τα άρθρα 20 και 21 του Χάρτη, το άρθρο 3, παράγραφος 2, της Συνθήκης ΕΚ, τα άρθρα 1 και 4 της οδηγίας [2010/41], τα άρθρα 1, 4 και 5 της οδηγίας [2006/54] και τα άρθρα 2 και 3 της οδηγίας [2000/78], σε συνδυασμό με την ενωσιακή νομολογία (απόφαση της 24ης Φεβρουαρίου 2022[, TGSS (Ανεργία οικιακών βοηθών) (C-389/20, EU:C:2022:120]), αντίκεινται σε νομοθετική διάταξη όπως αυτή του άρθρου 9, παράγραφος 3, του [βασιλικού διατάγματος 1620/2011], η οποία απαλλάσσει τον εργοδότη από την υποχρέωση τήρησης αρχείου του χρόνου εργασίας εργαζομένης;»

Επί του προδικαστικού ερωτήματος

25 Με το προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν τα άρθρα 3, 5 και 6 της οδηγίας 2003/88, σε συνδυασμό με τις οδηγίες 2000/78, 2006/54 και 2010/41 και τα άρθρα 20 και 21 καθώς και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, έχουν την έννοια ότι αντιτίθενται σε εθνική ρύθμιση κατά την οποία οι εργοδότες οικιακών μισθωτών απαλλάσσονται από την υποχρέωση να εφαρμόζουν σύστημα μέτρησης της διάρκειας του χρόνου εργασίας των οικιακών βοηθών που απασχολούν.

26 Προκαταρκτικώς, διαπιστώνεται ότι η απόφαση περί παραπομπής δεν περιέχει στοιχεία από τα οποία να μπορεί να συναχθεί ότι η επίμαχη στην κύρια δίκη περίπτωση εμπίπτει στις διατάξεις της οδηγίας 2000/78 για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία εν γένει ή στις διατάξεις της οδηγίας 2010/41 για τους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους.

27 Υπενθυμίζεται κατ' αρχάς ότι το δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε περιορισμό της μέγιστης διάρκειας εργασίας και σε ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους αναπαύσεως δεν συνιστά απλώς ιδιαίτερης σημασίας κανόνα του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης, αλλά έχει και ρητώς

κατοχυρωθεί στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, στον οποίο το άρθρο 6, παράγραφος 1, ΣΕΕ προσδίδει την ίδια νομική ισχύ με αυτήν των Συνθηκών (απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, σκέψη 30 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

28 Οι διατάξεις της οδηγίας 2003/88, ιδίως δε τα άρθρα 3, 5 και 6, τα οποία εξειδικεύουν το θεμελιώδες αυτό δικαίωμα, πρέπει να ερμηνεύονται υπό το πρίσμα του και δεν μπορούν να ερμηνεύονται στενά εις βάρος των δικαιωμάτων που ο εργαζόμενος αντλεί από την οδηγία (πρβλ. απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, σκέψεις 31 και 32 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

29 Υπογραμμίζεται επίσης ότι σκοπός της οδηγίας 2003/88 είναι ο καθορισμός των στοιχειωδών προδιαγραφών για τη βελτίωση των συνθηκών διαβιώσεως και εργασίας των εργαζομένων διά της προσεγγίσεως των εθνικών νομοθεσιών, ιδίως όσον αφορά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας (απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, σκέψη 36 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

30 Η εναρμόνιση αυτή, στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, της οργανώσεως του χρόνου εργασίας αποσκοπεί στην εξασφάλιση καλύτερης προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, παρέχοντάς τους ελάχιστες περιόδους αναπαύσεως –μεταξύ άλλων, ημερήσιας και εβδομαδιαίας– καθώς και επαρκή διαλείμματα, και προβλέποντας ανώτατο όριο της εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας (απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, σκέψη 37 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

31 Συγκεκριμένα, τα κράτη μέλη υποχρεούνται, αφενός, βάσει των άρθρων 3 και 5 της οδηγίας 2003/88, να θεσπίσουν τα αναγκαία μέτρα ώστε κάθε εργαζόμενος να διαθέτει αντιστοίχως, ανά εικοσιτετράωρο, περίοδο αναπαύσεως ελάχιστης διάρκειας ένδεκα συναπτών ωρών και, ανά περίοδο επτά ημερών, ελάχιστη περίοδο συνεχούς αναπαύσεως εικοσιτεσσάρων ωρών και, αφετέρου, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 6, στοιχείο β′, της οδηγίας, να θεσπίσουν ανώτατο όριο μέσης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας 48 ωρών, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών (πρβλ. απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, σκέψεις 38 και 39 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

32 Συνεπώς, προκειμένου να διασφαλίζεται η πλήρης αποτελεσματικότητα της οδηγίας 2003/88, τα κράτη μέλη πρέπει να εγγυώνται την τήρηση των ως άνω ελάχιστων περιόδων αναπαύσεως και να εμποδίζουν κάθε υπέρβαση της μέγιστης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας (απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, σκέψη 40 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

33 Καθόσον τα άρθρα 3 και 5 και το άρθρο 6, στοιχείο β′, της οδηγίας 2003/88 δεν καθορίζουν πάντως τον συγκεκριμένο τρόπο με τον οποίο τα κράτη μέλη οφείλουν να διασφαλίζουν την εφαρμογή των δικαιωμάτων που προβλέπονται σε αυτά, τα κράτη μέλη διαθέτουν περιθώριο εκτιμήσεως όσον αφορά τη θέσπιση των συγκεκριμένων μέτρων με τα οποία προτίθενται να διασφαλίσουν την άσκηση των δικαιωμάτων που προβλέπει η οδηγία. Λαμβανομένου όμως υπόψη του κύριου σκοπού της οδηγίας, ο οποίος συνίσταται στη διασφάλιση αποτελεσματικής προστασίας των συνθηκών ζωής και εργασίας των εργαζομένων και της καλύτερης προστασίας της ασφάλειας και της υγείας τους, τα κράτη μέλη οφείλουν να εγγυώνται την πλήρη πρακτική αποτελεσματικότητα των δικαιωμάτων αυτών, διασφαλίζοντας πράγματι στους εργαζομένους τις ελάχιστες περιόδους ημερήσιας και εβδομαδιαίας αναπαύσεως και την τήρηση του ανώτατου ορίου μέσης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας που προβλέπονται από την εν λόγω οδηγία (πρβλ. απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, σκέψεις 41 και 42 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

34 Εναπόκειται στα κράτη μέλη, στο πλαίσιο της διακριτικής ευχέρειάς τους, να ορίσουν τον συγκεκριμένο τρόπο εφαρμογής ενός συστήματος το οποίο να καθιστά δυνατή τη μέτρηση του ημερήσιου χρόνου εργασίας κάθε εργαζομένου, ιδίως δε τη μορφή ενός τέτοιου συστήματος, λαμβάνοντας υπόψη, κατά περίπτωση, τις ιδιαιτερότητες κάθε κλάδου δραστηριότητας, ή ακόμη και τα χαρακτηριστικά ορισμένων επιχειρήσεων, όπως το μέγεθός τους, πάντοτε με την επιφύλαξη του άρθρου 17, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, το οποίο επιτρέπει στα κράτη μέλη, εφόσον τηρούν τις γενικές αρχές για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, να παρεκκλίνουν, μεταξύ άλλων, από τα άρθρα 3 έως 6 της οδηγίας, όταν η διάρκεια του χρόνου εργασίας, λόγω των ιδιαιτεροτήτων της ασκούμενης δραστηριότητας, δεν υπολογίζεται ή/και δεν προκαθορίζεται ή μπορεί να καθορίζεται από τους ίδιους τους εργαζομένους (πρβλ. απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, σκέψη 63).

35 Εντούτοις, ο συγκεκριμένος τρόπος με τον οποίο επιλέγουν τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν τις προδιαγραφές της οδηγίας 2003/88 δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να καθιστά κενά περιεχομένου τα δικαιώματα που κατοχυρώνονται στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη και στα άρθρα 3 και 5, καθώς και στο άρθρο 6, στοιχείο β′, της οδηγίας αυτής (πρβλ. απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, σκέψη 43 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

36 Ως προς το ζήτημα αυτό, υπενθυμίζεται ότι ο εργαζόμενος θεωρείται το ασθενές μέρος στο πλαίσιο της σχέσεως εργασίας και, επομένως, είναι αναγκαίο να μην παρέχεται στον εργοδότη η ευχέρεια να του επιβάλει περιορισμό των δικαιωμάτων του (απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, σκέψη 44 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

37 Ομοίως, επισημαίνεται ότι, λαμβανομένης υπόψη της ως άνω ιδιότητάς του ως ασθενούς μέρους, ο εργαζόμενος μπορεί να αποτραπεί από το να προβάλει ρητώς τα δικαιώματά του έναντι του εργοδότη του, εφόσον η διεκδίκηση των δικαιωμάτων αυτών ενδέχεται να τον εκθέσει στη λήψη μέτρων, εκ μέρους του εργοδότη, ικανών να επηρεάσουν τη σχέση εργασίας εις βάρος του εν λόγω εργαζομένου (απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, σκέψη 45 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

38 Ελλείψει συστήματος το οποίο να καθιστά δυνατή τη μέτρηση, κατά τρόπο αντικειμενικό και αξιόπιστο, τόσο του αριθμού των ωρών εργασίας του εργαζομένου και της χρονικής κατανομής τους όσο και του αριθμού των ωρών εργασίας που πραγματοποιήθηκαν ως υπερωρίες καθ’ υπέρβαση του κανονικού ωραρίου εργασίας είναι εξαιρετικά δυσχερές, αν όχι αδύνατο στην πράξη, να επιβάλουν οι εργαζόμενοι τον σεβασμό των δικαιωμάτων που τους απονέμουν το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη και η οδηγία 2003/88, προκειμένου να εφαρμόζονται πράγματι ως προς αυτούς ο περιορισμός εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας και οι ελάχιστες περίοδοι ημερήσιας και εβδομαδιαίας αναπαύσεως που προβλέπονται από την οδηγία αυτή (πρβλ. απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, σκέψεις 47 και 48).

39 Το Δικαστήριο διευκρίνισε ότι η παροχή στον εργαζόμενο της δυνατότητας να χρησιμοποιήσει άλλα αποδεικτικά μέσα προκειμένου να προσκομίσει ενδείξεις περί προσβολής των δικαιωμάτων του και να αντιστρέψει το βάρος αποδείξεως δεν είναι σε θέση να αναπληρώσει ένα τέτοιο σύστημα το οποίο προσδιορίζει κατά τρόπο αντικειμενικό και αξιόπιστο τον αριθμό των ωρών ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας που πραγματοποίησε ο εργαζόμενος, δεδομένης της ενδεχόμενης απροθυμίας του τελευταίου να καταθέσει εναντίον του εργοδότη του λόγω του φόβου λήψης από τον εργοδότη μέτρων ικανών να επηρεάσουν δυσμενώς τη σχέση εργασίας εις βάρος του εργαζομένου (πρβλ. απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, σκέψεις 54 και 55).

40 Υπό το πρίσμα των εκτιμήσεων αυτών, το Δικαστήριο έκρινε, με την απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, σκέψεις 59 και 71), ότι η οδηγία 2003/88, και ειδικότερα τα άρθρα 3, 5 και 6, αντιτίθενται σε εθνική ρύθμιση, όπως η ισπανική ρύθμιση που ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της υποθέσεως επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση εκείνη, και στην ερμηνεία της από τα εθνικά δικαστήρια, κατά την οποία οι εργοδότες δεν υποχρεούνταν να εφαρμόζουν σύστημα μέτρησης του ημερήσιου χρόνου εργασίας κάθε εργαζομένου.

41 Από τη δικογραφία που έχει στη διάθεσή του το Δικαστήριο προκύπτει ότι, κατόπιν της αποφάσεως εκείνης, ο Ισπανός νομοθέτης τροποποίησε τον εργατικό κώδικα με το βασιλικό διάταγμα 8/2019, εισάγοντας στο άρθρο 34, παράγραφος 9, γενική υποχρέωση των εργοδοτών να εφαρμόζουν σύστημα καταγραφής του πραγματικού χρόνου εργασίας κάθε εργαζομένου.

42 Συναφώς, η Ισπανική Κυβέρνηση υποστηρίζει, με τις γραπτές παρατηρήσεις της, ότι, ακόμη και αν ο εργατικός κώδικας χαρακτηρίζει τη σχέση εργασίας των οικιακών βοηθών ως σχέση εργασίας ειδικού χαρακτήρα, οι διατάξεις του εν λόγω κώδικα, περιλαμβανομένων και εκείνων που αφορούν την υποχρέωση καταγραφής του χρόνου εργασίας, έχουν εφαρμογή στους οικιακούς βοηθούς, εφόσον δεν υφίστανται ειδικές διατάξεις που εισάγουν παρεκκλίσεις.

43 Κατά την Ισπανική Κυβέρνηση, όσον αφορά την καταγραφή του χρόνου εργασίας, οι μόνες εισάγουσες παρέκκλιση διατάξεις του βασιλικού διατάγματος 1620/2011 είναι αυτές του άρθρου 9, παράγραφοι 3 και 3 bis, οι οποίες αφορούν, αφενός, τις υποχρεώσεις καταγραφής που προβλέπονται στο άρθρο 35, παράγραφος 5, του εργατικού κώδικα, σχετικά με τον έλεγχο των υπερωριών και, αφετέρου, το άρθρο 12, παράγραφος 4, στοιχείο c, του ίδιου κώδικα, σχετικά με τον έλεγχο των ωρών εργασίας που πραγματοποιούνται στο πλαίσιο συμβάσεων μερικής απασχόλησης.

44 Δεδομένου ότι το άρθρο 34, παράγραφος 9, του εργατικού κώδικα δεν καλύπτεται από το άρθρο 9, παράγραφοι 3 και 3 bis, του βασιλικού διατάγματος 1620/2011, δεν υφίσταται καμία παρέκκλιση από την υποχρέωση καταγραφής του ημερήσιου χρόνου εργασίας των οικιακών βοηθών, αντιθέτως προς ό,τι φαίνεται να προκύπτει από τη νομολογιακή ερμηνεία του εν λόγω άρθρου 9, παράγραφος 3, ή ακόμη από διοικητική πρακτική στηριζόμενη στη διάταξη αυτή, η οποία απαλλάσσει τους εργοδότες στον τομέα της οικιακής απασχόλησης από την υποχρέωση καταγραφής του χρόνου εργασίας.

45 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι δεν εναπόκειται στο Δικαστήριο να αποφαίνεται, με προδικαστική απόφαση, επί της ερμηνείας των εθνικών διατάξεων ούτε να κρίνει αν η ερμηνεία τους από το αιτούν δικαστήριο είναι ορθή. Το Δικαστήριο οφείλει δηλαδή, στο πλαίσιο της κατανομής αρμοδιοτήτων μεταξύ των δικαστηρίων της Ένωσης και των εθνικών δικαστηρίων, να λαμβάνει υπόψη το πραγματικό και νομοθετικό πλαίσιο εντός του οποίου εντάσσονται τα προδικαστικά ερωτήματα, όπως ακριβώς αυτό καθορίζεται στην απόφαση περί παραπομπής (απόφαση της 23ης Απριλίου 2009, Αγγελιδάκη κ.λπ., C-378/07 έως C-380/07, EU:C:2009:250, σκέψη 48 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

46 Επομένως, το προδικαστικό ερώτημα πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι αφορά όχι μόνον αυτή καθεαυτήν τη διάταξη του άρθρου 9, παράγραφος 3, του βασιλικού διατάγματος 1620/2011, αλλά και την ερμηνεία της από τα εθνικά δικαστήρια ή την εθνική διοικητική πρακτική που στηρίζεται στη διάταξη αυτή.

47 Υπενθυμίζεται συναφώς ότι, κατά πάγια νομολογία, η υποχρέωση την οποία υπέχουν τα κράτη μέλη από συγκεκριμένη οδηγία προς επίτευξη του προβλεπόμενου από αυτήν αποτελέσματος και το καθήκον τους, βάσει του άρθρου 4, παράγραφος 3, ΣΕΕ, να λάβουν όλα τα γενικά ή ειδικά μέτρα που είναι κατάλληλα να διασφαλίσουν την εκπλήρωση της ως άνω υποχρεώσεως επιβάλλονται σε όλες τις αρχές των κρατών μελών, περιλαμβανομένων και των δικαιοδοτικών αρχών, εντός των ορίων των αρμοδιοτήτων τους (απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, σκέψη 68).

48 Συνεπώς, κατά την εφαρμογή του εθνικού δικαίου, τα εθνικά δικαστήρια τα οποία καλούνται να το ερμηνεύσουν οφείλουν να λάβουν υπόψη όλους τους κανόνες του και να εφαρμόσουν τις αναγνωριζόμενες από αυτό μεθόδους ερμηνείας προκειμένου να καταλήξουν, στο μέτρο του δυνατού, σε ερμηνεία σύμφωνη με το γράμμα και με τον σκοπό της επίμαχης οδηγίας ώστε να επιτευχθεί το αποτέλεσμα που η ίδια ορίζει. Η απαίτηση περί σύμφωνης προς το δίκαιο της Ένωσης ερμηνείας περιλαμβάνει και την υποχρέωση των εθνικών δικαστηρίων να τροποποιούν, αν παρίσταται ανάγκη, την πάγια νομολογία τους σε περίπτωση που αυτή στηρίζεται σε ερμηνεία του εσωτερικού δικαίου η οποία δεν συμβιβάζεται με τους σκοπούς της εκάστοτε οδηγίας (απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, σκέψεις 69 και 70).

49 Λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας που μνημονεύθηκε στις σκέψεις 38 έως 40 της παρούσας αποφάσεως, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι νομολογιακή ερμηνεία εθνικής ρύθμισης ή διοικητική πρακτική στηριζόμενη σε τέτοια ρύθμιση κατά τις οποίες οι εργοδότες απαλλάσσονται από την υποχρέωση να εφαρμόζουν σύστημα μέτρησης του ημερήσιου χρόνου εργασίας κάθε οικιακού βοηθού και οι οποίες στερούν, ως εκ τούτου, από τους οικιακούς βοηθούς τη δυνατότητα αντικειμενικού και αξιόπιστου προσδιορισμού του αριθμού και της χρονικής κατανομής των ωρών εργασίας τους προδήλως δεν συνάδουν με τις διατάξεις της οδηγίας 2003/88, και ειδικότερα με τα δικαιώματα που απορρέουν από τα άρθρα 3, 5 και 6 της οδηγίας αυτής, υπό το πρίσμα του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη.

50 Αντιθέτως, από τη νομολογία που μνημονεύθηκε στη σκέψη 34 της παρούσας αποφάσεως προκύπτει ότι η γενική υποχρέωση καταγραφής του χρόνου εργασίας δεν εμποδίζει εθνική ρύθμιση να προβλέπει παρεκκλίσεις είτε λόγω των ιδιαιτεροτήτων του οικείου κλάδου δραστηριότητας είτε λόγω των χαρακτηριστικών γνωρισμάτων ορισμένων εργοδοτών, όπως είναι το μέγεθός τους, εφόσον η ρύθμιση αυτή παρέχει στους εργαζομένους αποτελεσματικά μέσα ικανά να διασφαλίσουν την τήρηση των κανόνων που αφορούν, μεταξύ άλλων, τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας.

51 Επομένως, σύστημα το οποίο επιβάλλει στους εργοδότες υποχρέωση μέτρησης του ημερήσιου χρόνου εργασίας κάθε οικιακού βοηθού μπορεί να προβλέπει, λόγω των ιδιαιτεροτήτων του τομέα της οικιακής απασχόλησης, παρεκκλίσεις όσον αφορά τις υπερωρίες και την εργασία μερικής απασχόλησης, εφόσον οι εξαιρέσεις αυτές δεν καθιστούν κενή περιεχομένου την επίμαχη ρύθμιση, στοιχείο το οποίο οφείλει να εξακριβώσει εν προκειμένω το αιτούν δικαστήριο, το οποίο είναι το μόνο αρμόδιο να ερμηνεύσει και να εφαρμόσει το εθνικό δίκαιο.

52 Όσον αφορά την προβαλλόμενη δυσμενή διάκριση λόγω φύλου, υπενθυμίζεται ότι από το άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο β′, της οδηγίας 2006/54 προκύπτει ότι συντρέχει τέτοια διάκριση όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση πρόσωπα ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός αν η ως άνω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικώς από νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία.

53 Η ύπαρξη τέτοιας ιδιαίτερα μειονεκτικής μεταχείρισης μπορεί να διαπιστωθεί, ιδίως, εάν αποδειχθεί ότι η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική επηρεάζει δυσμενώς σημαντικά μεγαλύτερο ποσοστό προσώπων ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου. Στο εθνικό δικαστήριο εναπόκειται να εκτιμήσει κατά πόσον τα στατιστικά στοιχεία που προσκομίστηκαν ενώπιόν του είναι αξιόπιστα και αν λαμβάνουν υπόψη τόσο το σύνολο των εργαζομένων που υπόκεινται στην επίμαχη εθνική ρύθμιση όσο και τα αντίστοιχα ποσοστά των εργαζομένων που δεν θίγονται από την προβαλλόμενη διαφορετική μεταχείριση [πρβλ. απόφαση της 24ης Φεβρουαρίου 2022, TGSS (Ανεργία οικιακών βοηθών), C-389/20, EU:C:2022:120, σκέψεις 41 και 43 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία].

54 Συγκεκριμένα, ο εθνικός δικαστής πρέπει όχι απλώς να λάβει υπόψη το σύνολο των εργαζομένων που υπόκεινται στην εθνική ρύθμιση στην οποία οφείλεται η διαφορετική μεταχείριση, αλλά και να συγκρίνει τα ποσοστά των εργαζομένων που θίγονται και που δεν θίγονται από την προβαλλόμενη διαφορετική μεταχείριση στο πλαίσιο του γυναικείου εργατικού δυναμικού που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της εν λόγω ρύθμισης με τα ίδια ποσοστά στο πλαίσιο του ανδρικού εργατικού δυναμικού που εμπίπτει στο αυτό πεδίο εφαρμογής [πρβλ. απόφαση της 24ης Φεβρουαρίου 2022, TGSS (Ανεργία οικιακών βοηθών), C-389/20, EU:C:2022:120, σκέψη 42 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία].

55 Εν προκειμένω, το αιτούν δικαστήριο, για να θεωρήσει ως δεδομένο το γεγονός ότι η εκκαλούσα της κύριας δίκης ανήκει σε κατηγορία εργαζομένων η οποία είναι σαφώς γυναικοκρατούμενη, φαίνεται να στηρίζεται στην απόφαση της 24ης Φεβρουαρίου 2022, TGSS (Ανεργία οικιακών βοηθών) (C-389/20, EU:C:2022:120), και στα στατιστικά στοιχεία που μνημονεύονται στην απόφαση εκείνη.

56 Επομένως, νομολογιακή ερμηνεία εθνικής ρύθμισης και/ή διοικητική πρακτική στηριζόμενη στη ρύθμιση αυτή κατά τις οποίες οι εργοδότες απαλλάσσονται από την υποχρέωσή τους να εφαρμόζουν σύστημα μέτρησης του ημερήσιου χρόνου εργασίας κάθε οικιακού βοηθού θα έθεταν σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τις γυναίκες εργαζόμενες σε σχέση με τους άνδρες εργαζομένους.

57 Μια τέτοια νομολογιακή ερμηνεία και/ή μια τέτοια διοικητική πρακτική συνιστά έμμεση διάκριση λόγω φύλου, εκτός αν δικαιολογείται από αντικειμενικούς παράγοντες άσχετους προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου. Τούτο συμβαίνει εάν η επίμαχη διάταξη επιδιώκει θεμιτό σκοπό κοινωνικής πολιτικής, είναι κατάλληλη για την επίτευξη του σκοπού αυτού και είναι αναγκαία προς τούτο, εξυπακουομένου ότι μπορεί να θεωρηθεί κατάλληλη για την επίτευξη του προβαλλόμενου σκοπού μόνον εάν εξυπηρετεί πράγματι την επίτευξή του και η εφαρμογή της γίνεται κατά τρόπο συνεπή και συστηματικό [απόφαση της 24ης Φεβρουαρίου 2022, TGSS (Ανεργία οικιακών βοηθών), C-389/20, EU:C:2022:120, σκέψη 48 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία].

58 Όσον αφορά την ύπαρξη αντικειμενικού παράγοντα ικανού να δικαιολογήσει έμμεση δυσμενή διάκριση, πρέπει να υπομνησθεί ότι, κατά τη νομολογία, μια τέτοια διάκριση μπορεί να γίνει δεκτή μόνον αν επιδιώκει θεμιτό σκοπό συμβατό με τη Συνθήκη και δικαιολογείται από επιτακτικούς λόγους γενικού συμφέροντος. Επιπλέον, σε μια τέτοια περίπτωση, η εφαρμογή του επίμαχου μέτρου πρέπει να είναι κατάλληλη να διασφαλίσει την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού και να μην υπερβαίνει το αναγκαίο για την επίτευξη του σκοπού αυτού μέτρο, εξυπακουομένου ότι μπορεί να θεωρηθεί κατάλληλη για την επίτευξη του προβαλλόμενου σκοπού μόνον εφόσον εξυπηρετεί πράγματι την επίτευξή του και η εφαρμογή του γίνεται κατά

τρόπο συνεπή και συστηματικό [πρβλ. απόφαση της 24ης Φεβρουαρίου 2022, TGSS (Ανεργία οικιακών βοηθών), C-389/20, EU:C:2022:120, σκέψεις 48 και 51 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία].

59 Στο πλαίσιο αυτό, το Δικαστήριο έχει επανειλημμένως κρίνει ότι, μολονότι τα κράτη μέλη διαθέτουν ευρύ περιθώριο εκτίμησης κατά την επιλογή των μέτρων που είναι πρόσφορα για την υλοποίηση των σκοπών της κοινωνικής πολιτικής τους και της πολιτικής τους για την απασχόληση, εναπόκειται, εντούτοις, στο ενδιαφερόμενο κράτος μέλος, αφού αυτό έχει θεσπίσει τον κανόνα που προβάλλεται ότι εισάγει διακρίσεις, να αποδείξει ότι ο εν λόγω κανόνας δικαιολογείται από αντικειμενικούς παράγοντες άσχετους προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου [πρβλ. απόφαση της 24ης Φεβρουαρίου 2022, TGSS (Ανεργία οικιακών βοηθών), C-389/20, EU:C:2022:120, σκέψη 52 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία].

60 Εν προκειμένω, η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δεν περιέχει καμία αναφορά στον σκοπό που επιδιώκει η στην κύρια δίκη πρακτική και η Ισπανική Κυβέρνηση δεν υπέβαλε παρατηρήσεις επ' αυτού.

61 Κατά συνέπεια, εναπόκειται εν τέλει στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει αν η επίμαχη στην κύρια δίκη περίπτωση συνιστά επίσης έμμεση διάκριση λόγω φύλου, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 1, στοιχείο β', της οδηγίας 2006/54.

62 Λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων, στο υποβληθέν προδικαστικό ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι τα άρθρα 3, 5 και 6 της οδηγίας 2003/88, υπό το πρίσμα του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, έχουν την έννοια ότι αντιτίθενται σε εθνική ρύθμιση και στην ερμηνεία της από τα εθνικά δικαστήρια ή σε διοικητική πρακτική στηριζόμενη σε τέτοια ρύθμιση κατά τις οποίες οι εργοδότες οικιακών μισθωτών απαλλάσσονται από την υποχρέωση να εφαρμόζουν σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας των οικιακών βοηθών που απασχολούν, με αποτέλεσμα οι τελευταίοι να στερούνται της δυνατότητας αντικειμενικού και αξιόπιστου προσδιορισμού του αριθμού και της χρονικής κατανομής των ωρών που εργάστηκαν.

Επί των δικαστικών εξόδων

63 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (έβδομο τμήμα) αποφαίνεται:

Τα άρθρα 3, 5 και 6 της οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, υπό το πρίσμα του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης,

έχουν την έννοια ότι:

αντιτίθενται σε εθνική ρύθμιση και στην ερμηνεία της από τα εθνικά δικαστήρια ή σε διοικητική πρακτική στηριζόμενη σε τέτοια ρύθμιση κατά τις οποίες οι εργοδότες οικιακών μισθωτών απαλλάσσονται από την υποχρέωση να εφαρμόζουν σύστημα μέτρησης του

χρόνου εργασίας των οικιακών βοηθών που απασχολούν, με αποτέλεσμα οι τελευταίοι να στερούνται της δυνατότητας αντικειμενικού και αξιόπιστου προσδιορισμού του αριθμού και της χρονικής κατανομής των ωρών που εργάστηκαν.

(υπογραφές)