A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (hetedik tanács)

2024. december 19.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – A munkavállalók biztonságának és egészségének védelme – Munkaidő-szervezés – Napi és heti pihenőidő – Az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdése – 2003/88/EK irányelv – 3., 5., 6., 16., 17., 19. és 22. cikk – A háztartási alkalmazottak által teljesített munkaidő tartamának mérését lehetővé tévő rendszer létrehozására vonatkozó kötelezettség – Eltérés – A háztartási alkalmazottak által teljesített tényleges munkaidő nyilvántartására vonatkozó kötelezettség alóli kivételt megállapító nemzeti szabályozás”

A C-531/23. sz. [Loredas][i] ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Baszkföld felsőbírósága, Spanyolország) a Bírósághoz 2023. július 5-én érkezett, 2023. június 20-i határozatával terjesztett elő a

HJ

és

US,

MU

között,

a **Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)**

részvételével folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (hetedik tanács),

tagjai: F. Biltgen, az első tanács elnöke, a hetedik tanács elnökeként eljárva (előadó), M. L. Arastey Sahún, az ötödik tanács elnöke, és J. Passer bíró,

főtanácsnok: M. Szpunar,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

* Az eljárás nyelve: spanyol.

[i] A jelen ügy neve fiktív. Az nem egyezik az eljárásban részt vevő egyetlen fél valódi nevével sem.

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– a spanyol kormány képviseletében M. Morales Puerta, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében I. Galindo Martín, D. Recchia és E. Schmidt, meghatalmazotti minőségben,

tekintettel a főtanácsnok meghallgatását követően hozott határozatra, miszerint az ügy elbírálására a főtanácsnok indítványa nélkül kerül sor,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2003. L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.; helyesbítés: HL 2020. L 92., 22. o.) 3, 5, 6 és 16. cikkének, 17. cikke (4) bekezdése b) pontjának, valamint 19. és 22. cikkének, az önálló vállalkozói tevékenységet folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és a 86/613/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2010. július 7-i 2010/41/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2010. L 180., 1. o.) 1. és 4. cikkének, a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2006. L 204., 23. o.; helyesbítés: HL 2019. L 191., 45. o.) 1., 4. és 5. cikkének, a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL 2000. L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.) 2. és 3. cikkének, az EK 3. cikk (2) bekezdésének, továbbá az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 20. és 21. cikkének, valamint 31. cikke (2) bekezdésének az értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelmet a HJ, háztartási alkalmazott, illetve munkáltatói, US és MU között, HJ elbocsátása, valamint a túlmunka kifizetése és a fel nem használt szabadság megváltása tárgyában folyamatban lévő jogvitában terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

A 2003/88 irányelv

3 A 2003/88 irányelv 1. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„Ez az irányelv a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítja meg a munkaidő megszervezése tekintetében.”

4 Ezen irányelv 2. cikkének szövege a következő:

„Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

1. munkaidő: az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően.

[…]”

5 Az említett irányelv „Napi pihenőidő” című 3. cikke a következőképpen rendelkezik:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót 24 órás időtartamonként 11 összefüggő órából álló minimális napi pihenőidő illessen meg.”

6 Ugyanezen irányelv „Heti pihenőidő” című 5. cikke kimondja:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót hétnaponként 24 órás minimális, megszakítás nélküli pihenőidő, továbbá a 3. cikkben említett 11 órás napi pihenőidő illessen meg.

Ha azt objektív, műszaki vagy munkaszervezési feltételek indokolják, a minimális 24 órás pihenőidő alkalmazható.”

7 A 2003/88 irányelv „Maximális heti munkaidő” című 6. cikke a következőképpen rendelkezik:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmével összhangban:

a) a heti munkaidő időtartamát törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezések, kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által megkötött megállapodások útján korlátozzák;

b) hétnapos időtartamokban az átlagos munkaidő, a túlórát is beleértve, ne haladja meg a 48 órát.”

8 Ezen irányelv „Eltérések” című 17. cikkének (1) és (4) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„(1) A munkavállalók biztonság- és egészségvédelméről szóló általános elvekre tekintettel a tagállamok eltérhetnek a 3–6., 8. és 16. cikktől, ha az érintett tevékenység sajátos jellege miatt a munkaidő időtartamát nem mérik és/vagy nem határozzák meg előre, vagy azt a munkavállalók maguk határozhatják meg, és különösen a következők esetében:

a) ügyvezetők vagy más önálló döntéshozatali jogkörrel rendelkező személyek;

b) családtag munkavállalók; vagy

[…]

(4) E cikk (2) bekezdésével összhangban, el lehet térni a 3. és 5. cikktől:

a) a váltott műszakban végzett tevékenységek esetében akkor, amikor a munkavállaló műszakot vált, és az egyik műszak vége és a másik műszak kezdete között nem tudja igénybe venni a napi és/vagy a heti pihenőidőt;

b) osztott napi munkaidőben végzett tevékenységek esetében, különösen a takarítószemélyzet munkáját illetően.”

9 Az említett irányelv „Vegyes rendelkezések” című 22. cikkének (1) és (3) bekezdése kimondja:

„(1) A tagállamnak lehetősége van arra, hogy ne alkalmazza a 6. cikket, de csak a munkavállalók biztonság- és egészségvédelméről szóló általános elvek tiszteletben tartása mellett, feltéve, hogy meghozza a szükséges intézkedéseket a következők biztosítása érdekében:

a) a munkáltató nem írhatja elő a munkavállaló számára, hogy egy hétnapos időszak alatt 48 óránál többet dolgozzon, amelyet átlagként számítanak ki a 16. cikk b) pontjában említett referencia-időszakra tekintettel, kivéve ha a munkavállaló előzetesen beleegyezett az ilyen munkavégzésbe;

b) a munkavállalót munkáltatója nem hozhatja hátrányos helyzetbe azért, mert a munkavállaló nem egyezik bele az ilyen munkavégzésbe;

c) a munkáltató naprakész nyilvántartást vezet az ilyen munkát végző valamennyi munkavállalóról;

d) a nyilvántartásokat az illetékes hatóságok rendelkezésére bocsátják, amelyek a munkavállalók biztonságával és/vagy egészségével kapcsolatos okok alapján megtilthatják vagy korlátozhatják a maximális heti munkaidő túllépését;

e) a munkáltató kérésre tájékoztatja az illetékes hatóságokat azokról az esetekről, amikor a munkavállalók beleegyeztek abba, hogy hétnapos időtartam alatt 48 órát meghaladó munkát végezzenek, amelyet átlagként számítanak ki a 16. cikk b) pontjában említett referencia-időszakra nézve.

[…]

(3) Amennyiben a tagállamok élnek az e cikkben említett lehetőségekkel, erről haladéktalanul tájékoztatják a[z Európai] Bizottságot.”

A 2006/54 irányelv

10 A 2006/54 irányelv 1. cikke a következőképpen rendelkezik:

„Ezen irányelv célja, hogy a foglalkoztatás és a munkavégzés területén biztosítsa az esélyegyenlőség, valamint a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének végrehajtását.

E célból az alábbiak vonatkozásában tartalmaz az egyenlő bánásmód elvének megvalósítására irányuló rendelkezéseket:

a) az előmenetelt is magában foglaló munkavállalás és a szakképzés;

b) a díjazást is magában foglaló munkafeltételek;

c) foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerek.

Az irányelv rendelkezéseket tartalmaz továbbá annak érdekében, hogy megfelelő eljárások megállapítása révén biztosítsa ezek megvalósításának fokozott eredményességét.”

11 Ezen irányelv 2. cikkének (1) bekezdése értelmében:

„Ezen irányelv alkalmazásában:

[…]

b) közvetett megkülönböztetés: ha egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozó személyeket a másik nemhez tartozó személyekhez képest hátrányosan érint, kivéve ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű céllal objektív módon igazolható, továbbá e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek;

[…]”

12 Az említett irányelvnek „A megkülönböztetés tilalma” című 4. cikkének első bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„Ugyanazért a munkáért vagy azonos értékűnek tekintett munkáért járó díjazás minden vonatkozásában és minden feltételében meg kell szüntetni a nemi alapon történő közvetlen és közvetett megkülönböztetést.”

13 Ugyanezen irányelv 14. cikkének (1) bekezdése kimondja:

„Tilos minden nemi alapú közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés a köz- vagy a magánszektorban, ideértve a közigazgatási intézményeket, a következők vonatkozásában:

[…]

c) foglalkoztatási és munkafeltételek, ideértve az elbocsátásokat, valamint [az EUMSZ 157. cikkben] előírt díjazást;

[…]”

A spanyol jog

A munkavállalók jogállásáról szóló törvény

14 Az Estatuto de los Trabajadores (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény) 2019. március 8-i Real Decreto 8/2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (a szociális védelemre és a munkahelyi szegénység elleni küzdelemre irányuló sürgős intézkedésekről szóló királyi törvényerejű rendelet; a BOE 2019. március 12-i 61. száma, 23156. o.) szerinti változata (a továbbiakban: a munkavállalók jogállásáról szóló törvény) 34. cikkének (9) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„A vállalkozás gondoskodik arról, hogy a munkanapról napi nyilvántartást vezessenek, amelynek tartalmaznia kell az egyes munkavállalók munkanapjának pontos kezdő és befejező időpontját, az e cikk szerinti rugalmas munkaidő sérelme nélkül.

A munkaidő nyilvántartását kollektív szerződéssel vagy üzemi megállapodással, ezek hiányában a vállalkozás munkavállalóinak képviselőivel folytatott konzultációt követően meghozott munkáltatói döntés útján kell megszervezni és megállapítani.

Az e rendelkezésben említett nyilvántartásokat a vállalkozás négy évig megőrzi, és azokat a munkavállalók, törvényes képviselőik, valamint a munkaügyi és szociális biztonsági felügyelet rendelkezésére bocsátja.”

15 E jogállási törvény „Rendkívüli munkaidő” című 35. cikkének (5) bekezdése az alábbiak szerint rendelkezik:

„A túlmunka kiszámítása céljából az egyes munkavállalók munkaidejét naponként nyilvántartják és a díjazás kifizetésének napján összegzik, és az összesítés másolatát a fizetési igazolással együtt átadják a munkavállalónak.”

Az 1620/2011. sz. királyi rendelet

16 A 2011. november 14-i Real Decreto 1620/2011, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (a háztartási alkalmazottak különleges munkaviszonyáról szóló 1620/2011. sz. királyi rendelet; a BOE 2011. november 17-i 277. száma, 119046. o.) 9. cikke a munkavállalók jogállásáról szóló törvény rendelkezései alól a következő kivételt állapítja meg:

„1. A maximális rendes heti munkaidő negyven óra tényleges munkavégzés, ami nem érinti a felek megállapodásával megállapítható rendelkezésre állási időt. A munkaidő beosztásáról a felek közös megegyezéssel állapodnak meg.

A munkavállaló a napi munkaidő és adott esetben a megállapodás szerinti rendelkezésre állási idő leteltét követően nem köteles a munkáltató otthonában tartózkodni.

2. A rendelkezésre állási idő tartamát és az ezért járó díjazást vagy kompenzációt a felek által a maximális munkaidő és a minimális pihenőidő tiszteletben tartása mellett elfogadott megállapodásban rögzített azonos feltételek szerint kell meghatározni. A rendelkezésre állási idő azonban a havi referencia-időszak átlagában nem haladhatja meg a heti húsz órát, és azért olyan díjazás jár, amelynek összege nem kevesebb, mint a rendes munkaidőnek megfelelő munkabér,

kivéve, ha a felek megállapodása szerint a rendelkezésre állási időt azzal azonos mértékű fizetett pihenőidővel kell kompenzálni.

3. A túlmunkára vonatkozó szabályokat a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 35. cikke állapítja meg, az ugyanezen cikk 5. bekezdésében foglalt rendelkezésekre is figyelemmel.

3a. A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 12. cikke (5) bekezdésének h) pontja szerinti munkaidő-nyilvántartásra vonatkozó kötelezettség nem alkalmazandó.

[…]”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

17 HJ 2020. szeptember 15-től US és MU alkalmazásában állt háztartási alkalmazottként.

18 2021. február 17-én történt elbocsátását követően HJ 2021. március 31-én keresetet indított a Juzgado de lo Social nº 2 de Bilbao (bilbaói 2. sz. szociális és munkaügyi bíróság, Spanyolország) előtt, amelyben elbocsátása jogellenességének megállapítását kérte, valamint azt, hogy munkáltatóit kötelezzék a túlmunkaként teljesített munkaórák kifizetésére és a fel nem használt szabadság pénzbeli megváltására. E kereset keretében HJ többek között előadja, hogy teljes munkaidőben alkalmazták, havi munkabére bruttó 2 363,04 euró volt, és 2020. október 18-ig heti 46 órát, 2020. október 19-től pedig heti 79 órát dolgozott.

19 2023. január 11-i ítéletével e bíróság részben helyt adott az említett keresetnek, megállapítva, hogy az említett elbocsátás jogellenes volt, és az alapeljárás alpereseit kártérítés címén 364,39 euró, a fel nem használt szabadság és rendkívüli pótlékok címén pedig 934,89 euró HJ részére történő megfizetésére kötelezte. Ezzel szemben az említett bíróság úgy ítélte meg, hogy az alapeljárás felperese nem bizonyította sem a teljesített munkaórák számát, sem a követelés szerinti munkabért, mivel a felperesi kérelmeket nem lehet megalapozottnak tekinteni kizárólag azon az alapon, hogy az alapeljárás alperesei nem nyújtották be a munkavállaló által teljesített munkaidőre vonatkozó napi nyilvántartásokat, tekintve, hogy az 1620/2011. sz. királyi rendelet bizonyos munkáltatókat – köztük a háztartásokat – mentesít a munkavállalóik által teljesített tényleges munkaidő nyilvántartásának kötelezettsége alól.

20 Az alapeljárás felperese fellebbezést nyújtott be ezen ítélettel szemben a kérdést előterjesztő bírósághoz, a Tribunal Superior de Justicia del País Vascóhoz (Baszkföld felsőbírósága, Spanyolország).

21 E bíróságnak kétségei vannak a háztartási alkalmazottakra vonatkozó különös szabályokat megállapító nemzeti szabályozás uniós joggal való összeegyeztethetőségét illetően.

22 Egyrészt, tekintettel arra, hogy a munkaidő nyilvántartására vonatkozó általános kötelezettség alóli kivétel folytán a háztartási alkalmazottak olyan helyzetbe kerülnek, amelyben a teljesített munkaidő bizonyítása megnehezül, az ilyen helyzet ellentétesnek tekinthető a 2003/88 irányelvvel és a Bíróság kapcsolódó ítélkezési gyakorlatával, különösen a 2019. május 14-i CCOO-ítélettel (C-55/18, EU:C:2019:402), annál is inkább, mivel az alapeljárás felperese nem tartozik a 2003/88 irányelv 17. cikke (1) bekezdésének b) pontjában foglalt kivétel szerinti

családtag munkavállalók körébe, továbbá nem folytat az ezen irányelv 17. cikke (4) bekezdésének b) pontjában említett, osztott napi munkaidőben végzett tevékenységet sem, mivel HJ-t teljes munkaidőben alkalmazták.

23 Másrészt a kérdést előterjesztő bíróság emlékeztet arra, hogy – amint az a 2022. február 24-i TGSS (Háztartási alkalmazottak munkanélkülisége) ítéletből (C-389/20, EU:C:2022:120) kitűnik – Spanyolországban a háztartási alkalmazottak csoportja nagymértékben elnőiesedett, minthogy a háztartási alkalmazottak 95%-a nő. Következésképpen a munkaidő nyilvántartása terén a férfiakhoz képest eltérő bánásmód a Charta 20. és 21. cikkének, valamint a 2006/54 irányelvnek való megfeleléssel kapcsolatos kérdéseket vet fel.

24 E körülmények között a Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Baszkföld felsőbírósága) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„Úgy kell-e értelmezni a [2003/88 irányelv] 3., 5., 6., 16. […] cikkét, 17. cikke (4) bekezdésének b) pontját, 19. és 22. cikkét, [valamint az uniós] ítélkezési gyakorlat fényében (az Európai Unió Bíróságának 2019. május 14-i C-55/18. sz. ítélete[, EU:C:2019:402]) [a Charta] 31. cikkének (2) bekezdését, [a Charta] 20. és 21. cikkét, az [EK] 3. cikk (2) bekezdését, [a 2010/41] irányelv 1. és 4. cikkét, a [2006/54] irányelv 1., 4. és 5. cikkét, a [2000/78] irányelv 2. és 3. cikkét az uniós ítélkezési gyakorlatra is tekintettel (az Európai Unió Bíróságának 2022. február 24-i [TGSS (Háztartási alkalmazottak munkanélkülisége)] ítélete[, C-389/20, EU:C:2022:120]), hogy e rendelkezésekkel ellentétes az olyan szabály, mint [az 1620/2011. sz. királyi rendelet] 9. cikkének (3) bekezdése, amely mentesíti a munkáltatót a munkavállaló munkaidejének nyilvántartására vonatkozó kötelezettség alól?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

25 Az előterjesztő bíróság kérdésével lényegében arra keresi a választ, hogy a 2003/88 irányelv 3., 5. és 6. cikkét a 2000/78, a 2006/54 és a 2010/41 irányelvvel, továbbá a Charta 20. és 21. cikkével, valamint 31. cikkének (2) bekezdésével összefüggésben úgy kell-e értelmezni, hogy e rendelkezésekkel ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely alapján a háztartási alkalmazottak munkáltatói mentesülnek a háztartási alkalmazottak által teljesített munkaidő mérését lehetővé tévő rendszer létrehozására vonatkozó kötelezettség alól.

26 Elöljáróban meg kell állapítani, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozat nem tartalmaz olyan elemeket, amelyek alapján az alapügyben szereplő helyzet a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmódra vonatkozó általános 2000/78 irányelv vagy az önálló vállalkozókról szóló 2010/41 irányelv rendelkezéseinek hatálya alá tartozónak minősülne.

27 Mindenekelőtt emlékeztetni kell arra, hogy a valamennyi munkavállalót megillető, a maximális munkaidő korlátozásához és a napi, valamint heti pihenőidőhöz való jog nemcsak az uniós szociális jog különlegesen fontos szabálya, hanem azt kifejezetten rögzíti a Charta 31. cikkének (2) bekezdése is, amely esetében az EUSZ 6. cikk (1) bekezdése a Szerződésekkel megegyező jogi kötőerőt ismer el (2019. május 14-i CCOO-ítélet, C-55/18, EU:C:2019:402, 30. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

28 A 2003/88 irányelv rendelkezéseit, különösen annak 3., 5. és 6. cikkét, amelyek ezen alapvető jogot pontosítják, e jog fényében kell értelmezni, és e rendelkezések nem értelmezhetők megszorítóan a munkavállalót az irányelv alapján megillető jogok kárára (lásd ebben az értelemben: 2019. május 14-i CCOO-ítélet, C-55/18, EU:C:2019:402, 31. és 32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

29 Hangsúlyozni kell azt is, hogy a 2003/88 irányelv célja az, hogy minimumkövetelményeket állapítson meg a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek javítása érdekében, különösen a munkaidőre vonatkozó nemzeti jogszabályok közelítése révén (2019. május 14-i CCOO-ítélet, C-55/18, EU:C:2019:402, 36. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

30 Ennek a munkaidő-szervezés területén az Unió szintjén történő harmonizációnak az a célja, hogy a munkavállalók biztonságának és egészségének jobb védelmét biztosítsa azáltal, hogy ez utóbbiaknak minimális – különösen napi és heti – pihenőidőt, valamint megfelelő szüneteket biztosít, illetve a heti munkaidő tartamára felső határt állapít meg (2019. május 14-i CCOO-ítélet, C-55/18, EU:C:2019:402, 37. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

31 A 2003/88 irányelv 3. és 5. cikke rendelkezéseinek megfelelően a tagállamok tehát egyrészt kötelesek meghozni a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót 24 órás időtartamonként 11 összefüggő órából álló minimális napi pihenőidő, illetve hétnaponként legkevesebb 24 órás, megszakítás nélküli pihenőidő illessen meg, másrészt ezen irányelv 6. cikkének b) pontja alapján a tagállamok kötelesek az átlagos heti munkaidő tekintetében 48 órás felső határt megállapítani, beleértve a túlórákat is (2019. május 14-i CCOO -ítélet, C-55/18, EU:C:2019:402, 38. és 39. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

32 A 2003/88 irányelv teljes érvényesülésének biztosítása érdekében fontos tehát, hogy a tagállamok biztosítsák e minimális pihenőidők tiszteletben tartását, és megakadályozzák a maximális heti munkaidő bármely túllépését (2019. május 14-i CCOO-ítélet, C-55/18, EU:C:2019:402, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

33 Mivel azonban a 2003/88 irányelv 3. és 5. cikke, valamint 6. cikkének b) pontja nem határozza meg azokat a konkrét részletes szabályokat, amelyekkel az ott szabályozott jogok érvényesülését a tagállamoknak biztosítaniuk kell, a tagállamok mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek azon konkrét részletes szabályok elfogadása tekintetében, amelyekkel biztosítani kívánják az ezen irányelvben foglalt jogok érvényesülését. Márpedig, figyelemmel az irányelv által követett alapvető célra, amely a munkavállalók élet- és munkafeltételei hatékony védelmének biztosítása, valamint biztonságuk és egészségük magasabb szintű védelme, a tagállamoknak garantálniuk kell, hogy e jogok hatékony érvényesülése teljes mértékben biztosított legyen, lehetővé téve, hogy a munkavállalók ténylegesen részesüljenek a napi és heti minimális pihenőidőben, valamint azt, hogy az ezen irányelv által előírt átlagos heti munkaidő maximális korlátját tiszteletben tartsák (lásd ebben az értelemben: 2019. május 14-i CCOO-ítélet, C-55/18, EU:C:2019:402, 41. és 42. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

34 A tagállamok e mérlegelési mozgástér keretei között meghatározhatják az egyes munkavállalók által teljesített napi munkaidő tartamának mérését lehetővé tévő rendszer bevezetésének részletes szabályait, különösen annak formáját, mégpedig adott esetben figyelembe véve az egyes érintett tevékenységi ágazatok jellemzőit vagy akár bizonyos vállalatok különleges sajátosságait, például a méretét, és a 2003/88 irányelv 17. cikke (1) bekezdésének sérelme nélkül, amely lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy a munkavállalók biztonsága és egészsége védelmének általános elveit tiszteletben tartva eltérjenek többek között ezen irányelv 3–6. cikkétől, amennyiben az érintett

tevékenység sajátos jellege miatt a munkaidő tartamát nem mérik és/vagy nem határozzák meg előre, vagy azt a munkavállaló maga határozhatja meg (lásd ebben az értelemben: 2019. május 14-i CCOO-ítélet, C-55/18, EU:C:2019:402, 63. pont).

35 Mindenesetre a tagállamok által a 2003/88 irányelv előírásai végrehajtásának biztosítása érdekében meghatározott részletes szabályok semmiképpen nem lehetnek olyanok, amelyek megfoszthatják lényegüktől a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében kimondott jogokat, valamint az említett irányelv 3. és 5. cikke és 6. cikkének b) pontja által biztosított jogokat (lásd ebben az értelemben: 2019. május 14-i CCOO-ítélet, C-55/18, EU:C:2019:402, 43. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

36 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a munkavállalót a munkaviszonyban a gyengébb félnek kell tekinteni, és így meg kell akadályozni, hogy a munkáltató korlátozhassa a jogait (2019. május 14-i CCOO-ítélet, C-55/18, EU:C:2019:402, 44. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

37 Ugyancsak meg kell állapítani, hogy e gyengébb pozícióra tekintettel a munkavállalót különösen az tántoríthatja el a jogainak a munkáltatójával szembeni kifejezett érvényesítésétől, hogy e jogok követelésével olyan munkáltatói intézkedések meghozatalát kockáztatja, amelyek a munkaviszonyt az ő kárára befolyásolhatják (2019. május 14-i CCOO-ítélet, C-55/18, EU:C:2019:402, 45. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

38 Márpedig olyan rendszer hiányában, amely lehetővé teszi egyrészt a munkavállaló által ledolgozott munkaóráknak és azok időbeni eloszlásának, valamint másrészt a rendes munkaidőn túl, túlmunkaként teljesített munkaórák számának objektív és megbízható módon történő mérését, különlegesen nehéznek, ha ugyan a gyakorlatban nem lehetetlennek tűnik, hogy a munkavállalók érvényesítsék azokat a jogokat, amelyeket a Charta 31. cikkének (2) bekezdése és a 2003/88 irányelv biztosít a számukra annak érdekében, hogy ténylegesen részesüljenek a heti munkaidő korlátozásában, valamint az ezen irányelv által előírt minimális napi és heti pihenőidőkben (lásd ebben az értelemben: 2019. május 14-i CCOO-ítélet, C-55/18, EU:C:2019:402, 47. és 48. pont).

39 A Bíróság rögzítette, hogy az, hogy a munkavállaló más bizonyítási eszközökhöz is folyamodhat, amelyek jelzésül szolgálhatnak arra, hogy jogait megsértették, és ezzel megfordíthatja a bizonyítási terhet, nem képes pótolni egy ilyen, a munkavállaló által teljesített napi és heti munkaórák számát objektív és megbízható módon megállapító rendszert, mivel a munkavállaló vonakodhat munkáltatójával szemben tanúvallomást tenni, félve olyan munkáltatói intézkedések meghozatalától, amelyek a munkaviszonyt az ő kárára befolyásolhatják (lásd ebben az értelemben: 2019. május 14-i CCOO-ítélet, C-55/18, EU:C:2019:402, 54. és 55. pont).

40 E megfontolások fényében mondta ki a Bíróság a 2019. május 14-i CCOO-ítéletben (C-55/18, EU:C:2019:402, 59. és 71. pont), hogy a 2003/88 irányelvvel, pontosabban annak 3., 5. és 6. cikkével ellentétes egy olyan tagállami szabályozás, mint az ezen ítélet alapjául szolgáló ügy tényállásának időpontjában hatályos spanyol szabályozás, és annak a nemzeti bíróságok általi értelmezése, amely szerint a munkáltatók nem kötelesek az egyes munkavállalók által teljesített tényleges napi munkaidő mérését lehetővé tévő rendszert létrehozni.

41 A Bíróság rendelkezésére álló iratokból kitűnik, hogy ezen ítélet nyomán a spanyol jogalkotó a 8/2019. sz. királyi törvényerejű rendelettel módosította a munkavállalók jogállásáról szóló törvényt, akként, hogy annak 34. cikke (9) bekezdésében általánosan kötelezte a munkáltatókat az egyes munkavállalók által ténylegesen teljesített munkaidő nyilvántartására szolgáló rendszer létrehozására.

42 Ezzel összefüggésben a spanyol kormány írásbeli észrevételeiben azt állítja, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény a háztartási alkalmazottak munkaviszonyát sajátos munkaviszonynak minősíti ugyan, de ettől függetlenül e törvény rendelkezései, beleértve a munkaidő nyilvántartásának kötelezettségére vonatkozó rendelkezéseket is, a háztartási alkalmazottakra is alkalmazandók, amennyiben nincsenek eltérő különös rendelkezések.

43 Márpedig ugyanezen kormány szerint az 1620/2011. sz. királyi rendelet a munkaidő nyilvántartását illetően csak azokat az eltérő rendelkezéseket tartalmazza, amelyek a 9. cikkének 3. és 3a. bekezdésében szerepelnek, és amelyek tárgya egyrészt a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 35. cikkének (5) bekezdése szerinti, túlórák ellenőrzésével kapcsolatos nyilvántartási kötelezettség, másrészt pedig az e törvény 12. cikke (4) bekezdésének c) pontjában foglalt, részmunkaidős szerződések keretében teljesített munkaórák ellenőrzésével kapcsolatos nyilvántartási kötelezettség.

44 Tekintettel arra, hogy az 1620/2011. sz. királyi rendelet 9. cikkének 3. és 3a. bekezdése nem vonatkozik a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 34. cikkének (9) bekezdésére, így nincs a háztartási alkalmazottak napi munkaidejének nyilvántartására vonatkozó kötelezettségtől eltérő szabály, ellentétben azzal, ami az e 9. cikk 3. bekezdésének ítélkezési gyakorlatbeli értelmezéséből, vagy akár az e rendelkezésen alapuló közigazgatási gyakorlatból kikövetkeztethetőnek tűnik, mivel ezek alapján a háztartási munka ágazatában a munkáltatók mentesülnek a munkaidő nyilvántartásának kötelezettsége alól.

45 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróságnak nem feladata, hogy valamely előzetes döntéshozatal iránti kérelem keretén belül nemzeti rendelkezések értelmezése tárgyában foglaljon állást, vagy hogy eldöntse, a kérdést előterjesztő bíróság által adott értelmezés helytálló-e. A Bíróság ugyanis – az uniós és nemzeti bíróságok hatáskörmegosztásának keretén belül – azt az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban meghatározott ténybeli és szabályozási hátteret köteles figyelembe venni, amelybe az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések illeszkednek (2009. április 23-i Angelidaki és társai ítélet, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 48. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

46 Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdést tehát úgy kell érteni, hogy az nem csupán magára az 1620/2011. sz. királyi rendelet 9. cikkének (3) bekezdésében foglalt rendelkezésre vonatkozik, hanem annak a nemzeti bíróságok általi értelmezésére vagy az e rendelkezésen alapuló nemzeti közigazgatási gyakorlatra is.

47 Ezzel összefüggésben emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a tagállamok irányelvből eredő kötelezettsége az abban előírt eredmény elérésére, valamint az EUSZ 4. cikk (3) bekezdése szerinti azon feladatuk, hogy megtegyék a megfelelő általános vagy különös intézkedéseket e kötelezettség teljesítésének biztosítása érdekében, ezen tagállamok minden hatóságára vonatkozik, beleértve hatáskörük keretén belül az igazságszolgáltatás szerveit is (2019. május 14-i CCOO-ítélet, C-55/18, EU:C:2019:402, 68. pont).

48 Ebből következik, hogy a nemzeti jog értelmezésére hivatott nemzeti bíróságnak e jog alkalmazása során figyelembe kell vennie e jog szabályainak összességét, és az e jog által elfogadott értelmezési módszereket kell alkalmaznia azért, hogy annak eredményeként a szóban forgó irányelv szövegével és céljával leginkább összhangban lévő értelmezésre jusson, annak érdekében, hogy elérje az irányelv által meghatározott eredményt. Az uniós joggal összhangban álló értelmezés követelménye a nemzeti bíróságok azon kötelezettségével jár, hogy adott esetben módosítaniuk kell az állandó ítélkezési gyakorlatot, amennyiben az a nemzeti jognak valamely irányelv céljaival összeegyeztethetetlen értelmezésén alapul (2019. május 14-i CCOO-ítélet, C-55/18, EU:C:2019:402, 69. és 70. pont).

49 Márpedig a jelen ítélet 38–40. pontjában említett ítélkezési gyakorlatra tekintettel meg kell állapítani, hogy egy nemzeti rendelkezés ítélkezési gyakorlatbeli értelmezése vagy egy ilyen nemzeti rendelkezésen alapuló közigazgatási gyakorlat, amely alapján a munkáltatók mentesülnek az egyes háztartási alkalmazottak napi munkaidejének mérését lehetővé tévő rendszer bevezetése alól, és amely ennélfogva megfosztja a háztartási alkalmazottakat attól a lehetőségtől, hogy objektív és megbízható módon megállapítsák a teljesített munkaórák számát és azok időbeni eloszlását, nyilvánvalóan nem felel meg a 2003/88 irányelv rendelkezéseinek, pontosabban az ezen irányelv Charta 31. cikkének (2) bekezdésével összefüggésben értelmezett 3., 5. és 6. cikkéből eredő jogoknak.

50 Ezzel szemben a jelen ítélet 34. pontjában említett ítélkezési gyakorlatból kitűnik, hogy a munkaidő nyilvántartására vonatkozó általános kötelezettség nem képezi akadályát annak, hogy a nemzeti szabályozás különös szabályokat állapítson meg akár az érintett tevékenységi ágazat, akár bizonyos munkáltatók sajátosságai miatt, például méretükre tekintettel, amennyiben e szabályozás hatékony – többek között a maximális heti munkaidőre vonatkozó szabályok tiszteletben tartását garantálni képes – eszközöket biztosít a munkavállalók számára.

51 Így a munkáltatókat az egyes háztartási alkalmazottak napi munkaidejének mérésére kötelező rendszer a háztartási munka ágazatának sajátosságai miatt eltéréseket engedhet a túlórák és a részmunkaidős foglalkoztatás tekintetében, amennyiben ezek nem üresítik ki a szóban forgó szabályozást, aminek a vizsgálata a jelen ügyben a nemzeti jog értelmezésére és alkalmazására kizárólagos hatáskörrel rendelkező kérdést előterjesztő bíróság feladata.

52 A nemen alapuló állítólagos közvetett hátrányos megkülönböztetést illetően emlékeztetni kell arra, hogy a 2006/54 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének b) pontjából kitűnik, hogy ilyen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az az eset, ha egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozó személyeket a másik nemhez tartozó személyekhez képest hátrányosan érint, kivéve ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű céllal objektív módon igazolható, továbbá e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek.

53 E különös hátrány fennállása többek között akkor állapítható meg, ha bebizonyosodik, hogy az említett rendelkezés vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozó személyeket jelentősen nagyobb arányban érinti hátrányosan, mint a másik nemhez tartozó személyeket. A nemzeti bíróságnak azt kell értékelnie, hogy a hozzá benyújtott statisztikai adatok mennyire megbízhatóak, és hogy figyelembe vesznek-e egyrészt minden olyan munkavállalót, akire a szóban forgó nemzeti szabályozás hatálya kiterjed, másrészt pedig azon munkavállalók arányát, akiket az állítólagos eltérő bánásmód érint, illetve nem érint (lásd ebben az értelemben: 2022. február 24-i TGSS [Háztartási alkalmazottak munkanélkülisége] ítélet, C-389/20, EU:C:2022:120, 41. és 43. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

54 A nemzeti bíróságnak ugyanis nemcsak, hogy minden olyan munkavállalót figyelembe kell vennie, akire az eltérő bánásmódot eredményező nemzeti szabályozás hatálya kiterjed, hanem össze is kell hasonlítania egymással azon munkavállalók arányát, akiket a szabályozás hatálya alá tartozó női munkaerő körében az állítólagos eltérő bánásmód érint, illetve nem érint, másfelől pedig ugyanezen arányokat a vonatkozó férfi munkaerő körében (lásd ebben az értelemben: 2022. szeptember 24-i TGSS [Háztartási alkalmazottak munkanélkülisége] ítélet, C-389/20, EU:C:2022:120, 42. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

55 A jelen ügyben úgy tűnik, hogy a kérdést előterjesztő bíróság a 2022. február 24-i TGSS (Háztartási alkalmazottak munkanélkülisége) ítéletre (C-389/20, EU:C:2022:120) és az abban szereplő statisztikákra támaszkodik, és ez alapján elfogadottnak tekinti, hogy az alapeljárás felperese olyan munkavállalói csoporthoz tartozik, amely egyértelműen elnőiesedett.

56 Ebből következik, hogy egy nemzeti rendelkezéssel kapcsolatos olyan ítélkezési gyakorlatbeli értelmezés, illetve az e rendelkezésen alapuló olyan közigazgatási gyakorlat, amelyek alapján a munkáltatók mentesülnek az egyes háztartási alkalmazottak napi munkaidejének mérését lehetővé tévő rendszer létrehozására vonatkozó kötelezettségük alól, különösen a női munkavállalókat hozza hátrányos helyzetbe a férfi munkavállalókhoz képest.

57 Az ítélkezési gyakorlat szerinti ilyen értelmezés, illetve az ilyen közigazgatási gyakorlat nemen alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül, kivéve ha azt a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetéstől független, objektív okok igazolják. Ez az eset áll fenn, ha az érintett rendelkezés jogszerű szociálpolitikai célt szolgál, e cél elérésére alkalmas és ahhoz szükséges, hozzátéve, hogy csak akkor lehet a hivatkozott cél biztosítására alkalmasnak tekinteni, ha valóban megfelel a cél elérésére irányuló törekvésnek, továbbá ha koherens és szisztematikus módon hajtják végre (2022. szeptember 24-i TGSS [Háztartási alkalmazottak munkanélkülisége] ítélet, C-389/20, EU:C:2022:120, 48. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

58 Ami a közvetett hátrányos megkülönböztetés igazolására alkalmas tényező fennállását illeti, emlékeztetni kell arra, hogy az ítélkezési gyakorlat szerint az ilyen hátrányos megkülönböztetés csak akkor megengedett, ha az a Szerződéssel összeegyeztethető jogos célt szolgál, és közérdeken alapuló kényszerítő indokok igazolják. Hasonló esetben az is szükséges, hogy a szóban forgó intézkedés alkalmazása az adott cél megvalósításának biztosítását szolgálja, és ne haladja meg az e cél eléréséhez szükséges mértéket, hozzátéve, hogy csak akkor lehet a hivatkozott cél biztosítására alkalmasnak tekinteni, ha valóban megfelel a cél elérésére irányuló törekvésnek, továbbá ha koherens és szisztematikus módon hajtják végre (2022. szeptember 24-i TGSS [Háztartási alkalmazottak munkanélkülisége] ítélet, C-389/20, EU:C:2022:120, 48. és 51. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

59 Ebben az összefüggésben a Bíróság több alkalommal kimondta, hogy bár a tagállamok a szociál- és foglalkoztatáspolitikájuk céljainak megvalósítására alkalmas intézkedések megválasztásában széles mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek, azonban a hátrányosan megkülönböztetőnek vélt szabály alkotójaként a tagállam feladata annak bizonyítása, hogy ezt a szabályt a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetéstől független, objektív okok igazolják (lásd ebben az értelemben: 2022. szeptember 24-i TGSS [Háztartási alkalmazottak munkanélkülisége] ítélet, C-389/20, EU:C:2022:120, 52. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

60 A jelen ügyben az előzetes döntéshozatal iránti kérelem semmilyen módon nem utal az alapügyben szóban forgó gyakorlat céljára, és a spanyol kormány e tekintetben nem terjesztett elő észrevételeket.

61 Következésképpen végső soron a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy az alapügy tárgyát képező helyzet a 2006/54 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének b) pontja értelmében vett, nemen alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetésnek is minősül-e.

62 A fentiekre tekintettel az előterjesztett kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2003/88 irányelv 3., 5. és 6. cikkét a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével összefüggésben úgy kell értelmezni, hogy e rendelkezésekkel ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, valamint annak a nemzeti bíróságok általi értelmezése vagy az ilyen szabályozáson alapuló közigazgatási gyakorlat, amely alapján a háztartási alkalmazottak munkáltatói mentesülnek a háztartási alkalmazottak által teljesített munkaidő mérését lehetővé tévő rendszer létrehozására vonatkozó kötelezettség alól, ezáltal megfosztva őket attól a lehetőségtől, hogy objektív és megbízható módon megállapítsák a teljesített munkaórák számát és azok időbeni elosztását.

A költségekről

63 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (hetedik tanács) a következőképpen határozott:

A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 3., 5. és 6. cikkét az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdésével összefüggésben

a következőképpen kell értelmezni:

e rendelkezésekkel ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, valamint annak a nemzeti bíróságok általi értelmezése vagy az ilyen szabályozáson alapuló közigazgatási gyakorlat, amely alapján a háztartási alkalmazottak munkáltatói mentesülnek a háztartási alkalmazottak által teljesített munkaidő mérését lehetővé tévő rendszer létrehozására vonatkozó kötelezettség alól, ezáltal megfosztva őket attól a lehetőségtől, hogy objektív és megbízható módon megállapítsák a teljesített munkaórák számát és azok időbeni elosztását.

Aláírások