TEISINGUMO TEISMO (septintoji kolegija) SPRENDIMAS

2024 m. gruodžio 19 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga – Darbo laiko organizavimas – Dienos ir savaitės poilsis – Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalis – Direktyva 2003/88/EB – 3, 5, 6, 16, 17, 19 ir 22 straipsniai – Pareiga įdiegti sistemą, leidžiančią apskaičiuoti namų ūkio darbuotojų atlikto darbo laiko trukmę – Nukrypti leidžianti nuostata – Nacionalinės teisės nuostatos, pagal kurias netaikoma pareiga vesti namų ūkio darbuotojų faktiškai išdirbto laiko apskaitos žiniaraščių“

Byloje C-531/23 (*Loredas*)[i],

dėl *Tribunal Superior de Justicia del País Vasco* (Baskų krašto aukštesnysis teisingumo teismas, Ispanija) 2023 m. birželio 20 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2023 m. liepos 5 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

HJ

prieš

US,

MU,

dalyvaujant

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA),

TEISINGUMO TEISMAS (septintoji kolegija),

kurį sudaro septintosios kolegijos pirmininko pareigas einantis pirmosios kolegijos pirmininkas F. Biltgen (pranešėjas), penktosios kolegijos pirmininkė M. L. Arastey Sahún ir teisėjas J. Passer,

generalinis advokatas M. Szpunar,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

* Proceso kalba: ispanų.

[i] Šios bylos pavadinimas išgalvotas. Jis neatitinka jokios bylos šalies tikrojo vardo, pavardės ar pavadinimo.

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

– Ispanijos vyriausybės, atstovaujamos M. Morales Puerta,

– Europos Komisijos, atstovaujamos I. Galindo Martín, D. Recchia ir E. Schmidt,

atsižvelgęs į sprendimą, priimtą susipažinus su generalinio advokato nuomone, nagrinėti bylą be išvados,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 381) 3, 5, 6 ir 16 straipsnių, 17 straipsnio 4 dalies b punkto, 19 ir 22 straipsnių, 2010 m. liepos 7 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2010/41/ES dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo ir panaikinančios Tarybos direktyvą 86/613/EEB (OL L 180, 2010, p. 1) 1 ir 4 straipsnių, 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (OL L 204, 2006, p. 23) 1, 4 ir 5 straipsnių, 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, 2000, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 79), 2 ir 3 straipsnių ir EB sutarties 3 straipsnio 2 dalies, taip pat Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 20, 21 straipsnių ir 31 straipsnio 2 dalies išaiškinimo.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant namų ūkio darbuotojos HJ ginčą su darbdaviais US ir MU dėl jos atleidimo iš darbo ir apmokėjimo už išdirbtus viršvalandžius, taip pat nepanaudotas atostogų dienas.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

Direktyva 2003/88

3 Direktyvos 2003/88 1 straipsnio 1 dalyje numatyta:

„Ši direktyva nustato būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo.“

4 Šios direktyvos 2 straipsnis išdėstytas taip:

„Šioje direktyvoje vartojami šie apibrėžimai:

1. „darbo laikas“ – tai bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką;

<…>“

5 Minėtos direktyvos 3 straipsnyje „Dienos poilsis“ nustatyta:

„Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 11 valandų nepertraukiamo kasdienio poilsio laiką per parą.“

6 Tos pačios direktyvos 5 straipsnyje „Savaitės poilsio laikas“ numatyta:

„Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad per kiekvieną septynių dienų laikotarpį kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 24 valandų nepertraukiamo poilsio laiką ir 3 straipsnyje nurodomas 11 kasdienio poilsio valandų.

Jei to reikia dėl objektyvių arba techninių, arba darbo organizavimo priežasčių, galima taikyti minimalų 24 valandų poilsio laiką.“

7 Direktyvos 2003/88 6 straipsnyje „Maksimalus savaitės darbo laikas“ nustatyta:

„Valstybės narės imasi priemonių užtikrinti, kad, atsižvelgiant į būtinybę garantuoti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą:

a) savaitės darbo laikas būtų apribotas įstatymais ar kitais teisės aktais arba kolektyvinėmis sutartimis ar darbdavių ir darbuotojų susitarimais;

b) vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį nebūtų ilgesnis kaip 48 valandos.“

8 Šios direktyvos 17 straipsnio „Leidžiančios nukrypti nuostatos“ 1 ir 4 dalyse nurodyta:

„1. Deramai laikydamosi darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos bendrųjų principų, valstybės narės gali nukrypti nuo 3–6, 8 ir 16 straipsnių, kai atsižvelgiant į minimos veiklos konkrečias ypatybes, darbo laikas neskaičiuojamas ir (arba) nenustatomas, arba jį gali nusistatyti patys darbuotojai, pirmiausia:

a) vadovai arba kiti asmenys, galintys savarankiškai priimti sprendimus;

b) darbuotojai šeimose arba

<…>

4. Remiantis šio straipsnio 2 dalimi, nuo 3 ir 5 straipsnių leidžiama nukrypti:

a) dirbant pamaininį darbą, kiekvieną kartą, kai darbuotojas keičia pamainą ir nuo vienos pamainos pabaigos iki kitos pradžios negali turėti dienos ir (arba) savaitės poilsio laiko;

b) dirbant darbą, kai darbo laikas yra paskirstytas visą dieną, pirmiausia valytojoms.“

9 Minėtos direktyvos 22 straipsnio „Įvairios nuostatos“ 1 ir 3 dalyse nustatyta:

„1. Valstybė narė gali netaikyti 6 straipsnio, jei ji laikosi bendrųjų principų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos ir imasi priemonių užtikrinti, kad:

a) joks darbdavys nereikalautų iš darbuotojo dirbti per septynias dienas daugiau kaip 48 valandas, apskaičiuotas kaip 16 straipsnio b punkte nurodyto pamatinio laikotarpio vidurkis, jei jis negavo darbuotojo sutikimo dirbti tokį darbą;

b) joks darbuotojas dėl darbdavio veiksmų nepatirtų jokių nuostolių dėl to, kad jis nenori sutikti dirbti tokį darbą;

c) darbdavys turėtų visų tokį darbą dirbančių darbuotojų naujausius sąrašus;

d) sąrašai būtų perduoti kompetentingosioms institucijoms, kurios dėl su darbuotojų sauga ir (arba) sveikata susijusių priežasčių gali uždrausti arba apriboti galimybę viršyti savaitės darbo valandų skaičių;

e) kompetentingųjų institucijų prašymu darbdavys pateiktų joms informaciją apie tuos atvejus, kai darbuotojai sutiko per septynias dienas dirbti daugiau kaip 48 valandas, apskaičiuotas kaip 16 straipsnio b punkte nurodyto pamatinio laikotarpio vidurkis.

<…>

3. Nusprendusios pasinaudoti šiame straipsnyje numatytomis galimybėmis, valstybės narės nedelsdamos informuoja apie tai Komisiją.“

Direktyva 2006/54

10 Direktyvos 2006/54 1 straipsnyje numatyta:

„Šios direktyvos tikslas – užtikrinti, kad būtų įgyvendinamas moterų ir vyrų lygių galimybių bei vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principas užimtumo ir profesinės veiklos srityje.

Šiuo tikslu į ją yra įtraukiamos nuostatos, skirtos vienodo požiūrio principui įgyvendinti šiose srityse:

a) galimybės įsidarbinti, įskaitant paaukštinimą, ir siekti profesinio mokymo;

b) darbo sąlygų, įskaitant užmokestį;

c) profesinių socialinės apsaugos sistemų.

Joje taip pat įtraukiamos nuostatos, skirtos užtikrinti, kad toks įgyvendinimas būtų veiksmingesnis nustačius tinkamas procedūras.“

11 Šios direktyvos 2 straipsnio 1 dalyje nustatyta:

„Šioje direktyvoje vartojamos tokios sąvokos:

<…>

b) netiesioginė diskriminacija – kai dėl akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos vienos lyties asmenys gali atsidurti tam tikroje prastesnėje padėtyje nei kitos lyties asmenys, išskyrus atvejus, kai tą nuostatą, kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

<…>“

12 Minėtos direktyvos 4 straipsnio „Draudimas diskriminuoti“ pirmoje pastraipoje nurodyta:

„Panaikinama bet kokia tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl lyties visų aspektų ir sąlygų atžvilgiu atlyginant už tą patį darbą arba už vienodos vertės darbą.“

13 Tos pačios direktyvos 14 straipsnio 1 dalyje nustatyta:

„Nei viešajame, nei privačiame sektoriuose, įskaitant viešąsias įstaigas, negali būti nei tiesioginės, nei netiesioginės diskriminacijos dėl lyties šiais aspektais:

<…>

c) užimtumo ir darbo sąlygų, įskaitant atleidimus iš darbo, taip pat užmokesčio, kaip numatyta [SESV 157 straipsnyje].

<…>“

Ispanijos teisė

Darbuotojų statutas

14 *Estatuto de los Trabajadores* (Darbuotojų statutas), iš dalies pakeisto 2019 m. kovo 8 d. *Real Decreto-ley 8/2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo* (Karaliaus įstatyminis dekretas Nr. 8/2019 dėl neatidėliotinų socialinės apsaugos ir kovos su nesaugumu dėl darbo priemonių; BOE, Nr. 61, 2019 m. kovo 12 d., p. 23156) (toliau – Darbuotojų statutas) 34 straipsnio 9 dalyje nustatyta:

„Įmonė užtikrina kasdienę darbo laiko apskaitą; į ją turi būti įtrauktas tikslus kiekvienos darbuotojos arba darbuotojo darbo dienos pradžios ir pabaigos laikas, nepažeidžiant šiame straipsnyje numatyto darbo grafiko lankstumo.

Tokia darbo laiko apskaita organizuojama ir nustatoma kolektyvine arba įmonės sutartimi arba, jei tai neįmanoma, darbdavio sprendimu, priimtu pasikonsultavus su teisėtais darbuotojų atstovais įmonėje.

Šioje nuostatoje nurodytus apskaitos žiniaraščius įmonė saugo ketverius metus ir jais gali naudotis darbuotojos ir darbuotojai, jų teisiniai atstovai ir Darbo bei socialinės apsaugos inspekcija.“

15 Šio statuto 35 straipsnio „Papildomos darbo valandos“ 5 dalyje numatyta:

„Siekiant apskaičiuoti viršvalandžius, kiekvieno darbuotojo darbo laikas fiksuojamas kasdien ir sudedamas darbo užmokesčio mokėjimo momentu, o darbuotojas gauna dokumento, kuriuo patvirtinamas atitinkamas mokėjimas, kopiją.“

Karaliaus dekretas 1620/2011

16 2011 m. lapkričio 14 d. *Real Decreto 1620/2011, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar* (Karaliaus dekretas Nr. 1620/2011, kuriuo reglamentuojami specialūs namų ūkio darbuotojų darbo santykiai (BOE, Nr. 277, 2011 m. lapkričio 17 d., p. 119046) 9 straipsnyje įtvirtinta tokia Darbuotojų statuto nuostatų išimtis:

„1. Maksimalus savaitės darbo laikas paprastai yra 40 faktinio darbo valandų, nepažeidžiant darbdavio darbo laiko, dėl kurio šalys gali susitarti. Darbo laikas nustatomas abipusiu šalių susitarimu.

Išdirbęs kasdienį darbo laiką ir, jei reikia, sutartą buvimo darbe laiką, darbuotojas neprivalo pasilikti darbdavio gyvenamojoje vietoje.

2. Atsižvelgiant į maksimalų darbo laiką ir minimalų poilsio laiką, buvimo darbe laikas ir atlyginimas bei kompensacija už jį nustatomi tomis pačiomis šalių sutartomis sąlygomis. Bet kuriuo atveju, išskyrus atvejus, kai šalys susitaria jas kompensuoti lygiaverčiu apmokamo poilsio laiku, buvimo darbe valandos negali viršyti vidutiniškai 20 valandų per savaitę per referencinį vieno mėnesio laikotarpį ir už jas atlyginama ne mažesniu nei įprastu darbo užmokesčiu.

3. Viršvalandžių sistema yra nustatyta Darbuotojų statuto 35 straipsnyje, laikantis to paties straipsnio 5 dalies nuostatų.

3bis. Darbuotojų statuto 12 straipsnio 5 dalies h punkte numatyta pareiga vesti darbo laiko apskaitos žiniaraščius dėl ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų netaikoma.

<…>“

Pagrindinė byla ir prejudicinis klausimas

17 Nuo 2020 m. rugsėjo 15 d. HJ buvo įdarbinta namų ūkio darbuotoja pas US ir MU.

18 Kai 2021 m. vasario 17 d. buvo atleista iš darbo, HJ 2021 m. kovo 31 d. pareiškė ieškinį *Juzgado de lo Social no 2 de Bilbao* (Bilbao darbo bylų teismas Nr. 2, Ispanija), prašydama pripažinti jos atleidimą neteisėtu ir įpareigoti darbdavius sumokėti už išdirbtus viršvalandžius ir nepanaudotas atostogų dienas. Šiame ieškinyje HJ, be kita ko, nurodė, kad buvo įdarbinta visą darbo dieną už 2 363,04 EUR bruto mėnesinį darbo užmokestį ir iki 2020 m. spalio 18 d. dirbo 46 valandas per savaitę, o nuo 2020 m. spalio 19 d. – 79 valandas per savaitę.

19 2023 m. sausio 11 d. sprendimu šis teismas iš dalies patenkino ieškinį ir pripažino minėtą atleidimą iš darbo neteisėtu, taip pat priteisė iš atsakovų pagrindinėje byloje sumokėti HJ 364,39 EUR kompensaciją, 934,89 EUR sumą už nepanaudotas atostogų dienas ir specialius priedus. Vis dėlto minėtas teismas nusprendė, kad ieškovė pagrindinėje byloje neįrodė nei

išdirbtų darbo valandų, nei reikalaujamo darbo užmokesčio, nes jos reikalavimai negali būti laikomi įrodytais remiantis vien tuo, kad atsakovai pagrindinėje byloje nepateikė darbuotojos kasdienių darbo laiko apskaitos žiniaraščių, kadangi pagal Karaliaus dekretą Nr. 1620/2011 kai kurie darbdaviai, įskaitant šeimos namų ūkius, atleidžiami nuo pareigos vesti jų darbuotojų faktiškai išdirbto darbo laiko apskaitos žiniaraščius.

20 Ieškovė pagrindinėje byloje dėl šio sprendimo pateikė apeliacinį skundą *Tribunal Superior de Justicia del País Vasco* (Baskų krašto aukštesnysis teisingumo teismas, Ispanija), kuris yra prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

21 Šiam teismui kyla abejonių dėl nacionalinės teisės aktų, susijusių su specialia namų ūkio darbuotojams taikoma tvarka, suderinamumo su Sąjungos teise.

22 Viena vertus, atsižvelgiant į tai, kad dėl bendrosios pareigos vesti darbo laiko apskaitos žiniaraščius išimties namuose dirbantys darbuotojai atsiduria tokioje situacijoje, kurioje sunku įrodyti išdirbtą darbo laiką – tokia situacija galėtų būti laikoma prieštaraujančia Direktyvai 2003/88 ir Teisingumo Teismo jurisprudencijai šiuo klausimu, visų pirma 2019 m. gegužės 14 d. Sprendimui *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:402), juo labiau kad ieškovė pagrindinėje byloje nepriskirtina nei prie darbuotojų šeimose, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2003/88 17 straipsnio 1 dalies b punkte numatytą išimtį, nei prie darbuotojų, kurių darbo laikas yra paskirstytas visą dieną, kaip nurodyta tos direktyvos 17 straipsnio 4 dalies b punkte, nes HJ buvo įdarbinta visai darbo dienai.

23 Antra, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas primena, kad, kaip matyti iš 2022 m. vasario 24 d. Sprendimo *TGSS (Namų ūkio darbuotojų nedarbas)* (C-389/20, EU:C:2022:120), Ispanijoje namų ūkio darbuotojų grupėje vyrauja moterys: jos sudaro 95 % namų ūkio darbuotojų. Todėl skirtingas požiūris darbo laiko apskaitos srityje, palyginti su vyrais, kelia klausimų dėl Chartijos 20 ir 21 straipsnių ir Direktyvos 2006/54 laikymosi.

24 Šiomis aplinkybėmis *Tribunal Superior de Justicia del País Vasco* (Baskų krašto aukštesnysis teisingumo teismas) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui tokį prejudicinį klausimą:

„Ar [Direktyvos 2003/88] 3, 5, 6, 16, <…> 17 straipsnio 4 dalies b punktas, 19 ir 22 straipsniai, [Chartijos] 31 straipsnio 2 dalis, aiškinami atsižvelgiant į Sąjungos jurisprudenciją (2019 m. gegužės 14 d. Sprendimas *CCOO*, C-55/18 [EU:C:2019:402]), Chartijos 20 ir 21 straipsniai, EB sutarties 3 straipsnio 2 dalis, [Direktyvos 2010/41] 1 ir 4 straipsniai, [Direktyvos 2006/54] 1, 4 ir 5 straipsniai ir [Direktyvos 2000/78] 2 ir 3 straipsniai, taip pat siejami su Sąjungos jurisprudencija (2022 m. vasario 24 d. Sprendimas *TGSS (Namų ūkio darbuotojų nedarbas)* (C-389/20, EU:C:2022:120), turi būti aiškinami taip, kad pagal juos draudžiama tokia teisės norma, kaip Karaliaus dekreto [Nr. 1620/2011] 9 straipsnio 3 dalis, pagal kurią darbdavys atleidžiamas nuo pareigos vesti darbuotojos darbo laiko apskaitos žiniaraštį?“

Dėl prejudicinio klausimo

25 Savo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 2003/88 3, 5 ir 6 straipsniai, siejami su direktyvomis 2000/78, 2006/54 ir 2010/41, taip pat Chartijos 20, 21 straipsniais ir 31 straipsnio 2 dalimi, turi būti aiškinami taip, kad pagal

juos draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, pagal kurias namų ūkio darbdaviai atleidžiami nuo pareigos įdiegti sistemą, leidžiančią apskaičiuoti namų ūkio darbuotojų atlikto darbo laiko trukmę.

26 Pirmiausia reikia konstatuoti, kad nutartyje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą nėra informacijos, leidžiančios manyti, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamai situacijai taikomos Direktyvos 2000/78 nuostatos, susijusios su vienodu požiūriu užimtumo ir profesinės veiklos apskritai srityje, arba Direktyvos 2010/41 dėl savarankiškai dirbančių asmenų nuostatos.

27 Pirmiausia primintina, kad kiekvieno darbuotojo teisė į maksimalios darbo trukmės ribojimą ir kasdienio bei savaitės poilsio laiką yra ne tik labai svarbi Sąjungos socialinės teisės taisyklė, bet ir aiškiai įtvirtinta Chartijos, kuri, remiantis ESS 6 straipsnio 1 dalimi, turi tokią pačią teisinę galią kaip ir Sutartys, 31 straipsnio 2 dalyje (2019 m. gegužės 14 d. Sprendimo *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 30 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

28 Direktyvos 2003/88 nuostatos, visų pirma jos 3, 5 ir 6 straipsniai, kuriuose patikslinama ši pagrindinė teisė, turi būti aiškinamos atsižvelgiant į ją ir negali būti aiškinamos siaurai, nes taip būtų apribojamos iš jos kylančios darbuotojo teisės (šiuo klausimu žr. 2019 m. gegužės 14 d. Sprendimo *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 31 ir 32 punktus ir juose nurodytą jurisprudenciją).

29 Taip pat reikia pažymėti, kad Direktyva 2003/88 siekiama nustatyti būtiniausius reikalavimus, skirtus darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygoms gerinti derinant nacionalinės teisės aktus dėl darbo laiko trukmės (šiuo klausimu žr. 2019 m. gegužės 14 d. Sprendimo *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 36 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

30 Tokiu darbo laiko organizavimo nuostatų derinimu Europos Sąjungos lygmeniu siekiama užtikrinti geresnę darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, suteikiant jiems minimalų (dienos ir savaitės) poilsio laiką ir atitinkamą pertraukų laiką, taip pat numatant maksimalų savaitės darbo valandų skaičių (2019 m. gegužės 14 d. Sprendimo *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 37 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

31 Pagal Direktyvos 2003/88 3 ir 5 straipsnių nuostatas valstybės narės privalo imtis būtinų priemonių, kad užtikrintų, jog kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 11 valandų nepertraukiamo kasdienio poilsio laiką per parą, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį teisę į minimalų 24 valandų nepertraukiamo poilsio laiką, ir, antra, pagal šios direktyvos 6 straipsnio b punkto nuostatas numatyti 48 valandų maksimalų vidutinį savaitės darbo laiką, įskaitant viršvalandžius (šiuo klausimu žr. 2019 m. gegužės 14 d. Sprendimo *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 38 ir 39 punktus ir juose nurodytą jurisprudenciją).

32 Siekiant užtikrinti visišką Direktyvos 2003/88 veiksmingumą svarbu, kad valstybės narės garantuotų šio minimalaus poilsio laiko laikymąsi ir užkirstų kelią bet kokiam maksimalios savaitės darbo laiko trukmės viršijimui (2019 m. gegužės 14 d. Sprendimo *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 40 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

33 Vis dėlto, kadangi Direktyvos 2003/88 3, 5 straipsniuose ir 6 straipsnio b punkte nenustatyta konkrečios tvarkos, kuria vadovaudamosi valstybės narės turėtų užtikrinti juose numatytų teisių įgyvendinimą, valstybės narės turi diskreciją nustatyti konkrečias priemones, kuriomis jos siekia užtikrinti šioje direktyvoje numatytų teisių įgyvendinimą. Taigi, atsižvelgiant į šia direktyva siekiamą tikslą – užtikrinti veiksmingą darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygų apsaugą ir geresnę jų saugą ir sveikatos apsaugą, valstybės narės privalo garantuoti, kad šių teisių veiksmingumas būtų

visiškai užtikrintas faktiškai suteikiant darbuotojams galimybę veiksmingai naudotis šioje direktyvoje numatytais minimaliu kasdieniu ir savaitės poilsiu ir maksimalios vidutinės savaitės darbo trukmės ribojimu (šiuo klausimu žr. 2019 m. gegužės 14 d. Sprendimo *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 41 ir 42 punktus ir juose nurodytą jurisprudenciją).

34 Naudodamosi šia diskrecija valstybės narės gali nustatyti konkrečius tokios sistemos, leidžiančios apskaičiuoti kiekvieno darbuotojo kasdienio darbo laiko trukmę, įgyvendinimo būdus, ypač jos formą, prireikus atsižvelgdamos į kiekvieno atitinkamo sektoriaus arba tam tikrų įmonių ypatybes, visų pirma jų dydį, ir nepažeisdamos Direktyvos 2003/88 17 straipsnio 1 dalies, pagal kurią, laikydamosi bendrųjų darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos principų, jos visų pirma gali nukrypti nuo šios direktyvos 3–6 straipsnių, kai dėl konkrečių vykdomos veiklos ypatybių darbo laiko trukmė neskaičiuojama ir (arba) nenustatoma arba ją gali nusistatyti patys darbuotojai (šiuo klausimu žr. 2019 m. gegužės 14 d. Sprendimo *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 63 punktą).

35 Vis dėlto tvarka, kurią valstybės narės nustatė siekdamos užtikrinti Direktyvoje 2003/88 nustatytų reikalavimų įvykdymą, neturi būti tokia, kad teisės, įtvirtintos Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje ir šios direktyvos 3 ir 5 straipsniuose bei 6 straipsnio b punkte, netektų prasmės (šiuo klausimu žr. 2019 m. gegužės 14 d. Sprendimo *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 43 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

36 Šiuo klausimu primintina, kad darbuotoją reikia laikyti silpnesniąja darbo santykių šalimi, todėl būtina užtikrinti, kad darbdavys neturėtų galimybės apriboti jo teisių (2019 m. gegužės 14 d. Sprendimo *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 44 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

37 Be to, pažymėtina, kad būdamas silpnesnė šalis toks darbuotojas gali būti atgrasomas eksplicitiškai remtis savo teisėmis prieš darbdavį, nes visų pirma jam reikalaujant šių teisių darbdavys gali imtis priemonių, kurios gali pakenkti šio darbuotojo darbo santykiams (2019 m. gegužės 14 d. Sprendimo *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 45 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

38 Taigi, nesant sistemos, leidžiančios objektyviai ir patikimai apskaičiuoti kiekvieno darbuotojo atlikto kasdienio darbo laiko trukmę, neįmanoma objektyviai ir patikimai nustatyti nei darbuotojo darbo valandų skaičiaus ir jų paskirstymo laiko atžvilgiu, nei darbo valandų, viršijančių įprastą darbo trukmę, t. y. viršvalandžių, skaičiaus, tad darbuotojams itin sudėtinga ar net praktiškai neįmanoma pasiekti, kad būtų užtikrintos pagal Chartijos 31 straipsnio 2 dalį ir Direktyvą 2003/88 jiems suteiktos teisės ir kad jie galėtų realiai naudotis šioje direktyvoje numatytais savaitės darbo trukmės ribojimu ir minimaliu dienos ir savaitės poilsio laiku (šiuo klausimu žr. 2019 m. gegužės 14 d. Sprendimo *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 47 ir 48 punktus).

39 Teisingumo Teismas patikslino, jog tai, kad darbuotojui leidžiama pasinaudoti kitomis įrodinėjimo priemonėmis, kad pateiktų informacijos apie jo teisių pažeidimą, ir taip perkelti įrodinėjimo pareigos naštą, negali pakeisti tokios sistemos, pagal kurią objektyviai ir patikimai nustatomas darbuotojo kasdienio ir savaitės darbo valandų skaičius, nes darbuotojas gali vengti liudyti prieš darbdavį, bijodamas, kad šis gali imtis priemonių, galinčių nepalankiai paveikti darbo santykius (šiuo klausimu žr. 2019 m. gegužės 14 d. Sprendimo *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 54 ir 55 punktus).

40 Būtent atsižvelgdamas į šiuos argumentus Teisingumo Teismas 2019 m. gegužės 14 d. Sprendime *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:402, 59 ir 71 punktai) nusprendė, kad Direktyva 2003/88, būtent jos 3, 5 ir 6 straipsniai, draudžia nacionalinės teisės aktus, kaip antai byloje, kurioje priimtas tas

sprendimas, nagrinėtus Ispanijos teisės aktus, ir nacionalinių teismų pateiktą jų aiškinimą, pagal kurį darbdaviai neprivalo įdiegti sistemos, leidžiančios apskaičiuoti kiekvieno darbuotojo atlikto kasdienio darbo laiko trukmę.

41 Iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos matyti, kad priėmus šį sprendimą Ispanijos teisės aktų leidėjas Karaliaus įstatyminiu dekretu 8/2019 iš dalies pakeitė Darbuotojų statutą ir jo 34 straipsnio 9 dalyje nustatė bendrą darbdavių pareigą įdiegti kiekvieno darbuotojo faktinio darbo laiko apskaitos sistemą.

42 Šiuo klausimu Ispanijos vyriausybė savo rašytinėse pastabose teigia, kad nors pagal Darbuotojų statutą namų ūkio darbuotojų darbo santykiai kvalifikuojami kaip specialūs darbo santykiai, šio statuto nuostatos, įskaitant susijusias su pareiga vesti namų ūkio darbuotojų darbo laiko apskaitos žiniaraščius, yra taikomos namų ūkio darbuotojams, jeigu nėra konkrečių nukrypti leidžiančių nuostatų.

43 Taigi, tos pačios vyriausybės teigimu, kiek tai susiję su darbo laiko apskaitos žiniaraščiais, vienintelės nukrypti leidžiančios Karaliaus dekreto Nr. 1620/2011 nuostatos yra įtvirtintos jo 9 straipsnio 3 ir 3a dalyse, kurios susijusios, pirma, su Darbuotojų statuto 35 straipsnio, reglamentuojančio viršvalandžių patikrinimą, 5 dalyje numatytomis pareigomis vesti apskaitos žiniaraščius ir, antra, su šio statuto 12 straipsnio, kuriame reglamentuojamas pagal darbo ne visą darbo dieną sutartis išdirbtų valandų patikrinimas, 4 dalies c punktu.

44 Kadangi Darbuotojų statuto 34 straipsnio 9 dalis nėra nurodyta Karaliaus dekreto Nr. 1620/2011 9 straipsnio 3 ir 3a dalyse, nėra jokios nukrypti nuo pareigos vesti namų ūkio darbuotojų kasdienio darbo laiko apskaitos žiniaraščius leidžiančios nuostatos, priešingai, nei tai išplaukia iš jurisprudencijoje pateikto šio 9 straipsnio 3 dalies aiškinimo arba net šia nuostata grindžiamos administracinės praktikos, pagal kurią namų ūkio darbo sektoriaus darbdaviai atleidžiami nuo pareigos vesti darbo laiko apskaitos žiniaraščius.

45 Šiuo klausimu reikia priminti, kad Teisingumo Teismas, nagrinėdamas prašymą priimti prejudicinį sprendimą, neprivalo aiškinti nacionalinių nuostatų ir nuspręsti dėl prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo pateikto jų aiškinimo teisingumo. Iš tiesų Teisingumo Teismas, atskirdamas Sąjungos ir nacionalinių teismų kompetenciją, turi atsižvelgti į faktinį ir teisinį prašyme priimti prejudicinį sprendimą suformuluotų prejudicinių klausimų kontekstą (žr., be kita ko, 2009 m. balandžio 23 d. Sprendimo *Angelidaki ir kt.*, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 48 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

46 Taigi prejudicinį klausimą reikia suprasti kaip susijusį ne tik su pačia Karaliaus dekreto Nr. 1620/2011 9 straipsnio 3 dalies nuostata, bet ir su tuo, kaip ją aiškina nacionaliniai teismai arba šia nuostata grindžiama nacionaline administracine praktika.

47 Šiuo klausimu svarbu pažymėti, kad pagal suformuotą jurisprudenciją valstybėms narėms pagal direktyvą kylanti pareiga pasiekti joje numatytą rezultatą ir ESS 4 straipsnio 3 dalyje numatyta pareiga imtis visų bendrų ar specialių priemonių, kad būtų užtikrintas šios pareigos įvykdymas, taikomos visoms valstybių narių valdžios institucijoms, įskaitant teismus pagal jų kompetenciją (2019 m. gegužės 14 d. Sprendimo *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 68 punktas).

48 Darytina išvada, kad taikydami nacionalinę teisę nacionaliniai teismai turi ją aiškinti atsižvelgdami į šios teisės normų visetą ir taikyti joje pripažintus aiškinimo metodus taip, kad ši teisė būtų išaiškinta kuo labiau atsižvelgiant į atitinkamos direktyvos tekstą ir į jos tikslą, kad būtų pasiektas

joje numatytas rezultatas. Sąjungos teisę atitinkančio aiškinimo reikalavimas apima nacionalinių teismų pareigą prireikus pakeisti suformuotą jurisprudenciją, jeigu ji pagrįsta su direktyvos tikslais nesuderinamu nacionalinės teisės išaiškinimu (2019 m. gegužės 14 d. Sprendimo *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 69 ir 70 punktai).

49 Taigi, atsižvelgiant į šio sprendimo 38–40 punktuose nurodytą jurisprudenciją, reikia konstatuoti, kad tokia nuostata grindžiamas nacionalinės teisės nuostatos ar administracinės praktikos aiškinimas, pagal kurį darbdaviai atleidžiami nuo pareigos įdiegti sistemą, leidžiančią apskaičiuoti kiekvieno darbuotojo atlikto kasdienio darbo laiko trukmę, ir dėl to namų ūkio darbuotojai netenka galimybės objektyviai ir patikimai nustatyti išdirbtų valandų skaičiaus ir jų paskirstymo laiko atžvilgiu, akivaizdžiai neatitinka Direktyvos 2003/88 nuostatų, konkrečiau kalbant, – šios direktyvos 3, 5 ir 6 straipsnių, siejamų su Chartijos 31 straipsnio 2 dalimi.

50 Vis dėlto iš šio sprendimo 34 punkte nurodytos jurisprudencijos matyti, kad bendroji pareiga vesti darbo laiko apskaitos žiniaraščius netrukdo tam, kad nacionalinės teisės aktuose būtų numatytos specialiosios nuostatos arba dėl atitinkamo veiklos sektoriaus, arba dėl tam tikrų darbdavių ypatumų, be kita ko, jų dydžio, jeigu pagal šiuos teisės aktus darbuotojams suteikiamos veiksmingos priemonės, užtikrinančios taisyklių, susijusių, be kita ko, su maksimaliu savaitės darbo laiku, laikymąsi.

51 Taigi sistemoje, įpareigojančioje darbdavius apskaičiuoti kiekvieno namų ūkio darbuotojo kasdienio darbo laiko trukmę, atsižvelgiant į namų ūkio darbo sektoriaus ypatumus, gali būti numatytos nukrypti leidžiančios nuostatos dėl viršvalandžių ir darbo ne visą darbo dieną, jeigu dėl jų nagrinėjami teisės aktai nepraranda savo prasmės, o tai šiuo atveju turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, kuris vienintelis turi jurisdikciją aiškinti ir taikyti nacionalinę teisę.

52 Dėl tariamos netiesioginės diskriminacijos dėl lyties reikia priminti, kad pagal pastarosios direktyvos 2 straipsnio 1 dalies b punktą netiesioginė diskriminacija dėl lyties suprantama kaip situacija, kai dėl akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos vienos lyties asmenys gali atsidurti tam tikroje mažiau palankesnėje padėtyje nei kitos lyties asmenys, išskyrus atvejus, kai ta nuostata, kriterijus ar praktika objektyviai pateisinami teisėtu tikslu, o jo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

53 Tokia mažiau palanki padėtis gali būti konstatuota, be kita ko, jeigu būtų įrodyta, kad dėl minėtos nuostatos, kriterijaus ar praktikos daromas nepalankus poveikis daug didesnei daliai vienos lyties asmenų, palyginti su kitos lyties asmenims. Nacionalinis teismas turi įvertinti, kiek jam pateikti statistiniai duomenys yra patikimi ir ar jais atsižvelgiama tiek į visus darbuotojus, kuriems taikomi nagrinėjami nacionalinės teisės aktai, tiek į atitinkamas darbuotojų, kuriems daromas poveikis ir kuriems nedaro įtakos tariamas skirtingas požiūris, proporcijas (šiuo klausimu žr. 2022 m. vasario 24 d. Sprendimo *TGSS (Namų ūkio darbuotojų nedarbas)*, C-389/20, EU:C:2022:120, 41 ir 43 punktus ir juose nurodytą jurisprudenciją).

54 Iš tiesų nacionalinis teismas turi atsižvelgti ne tik į visus darbuotojus, kuriems taikomos skirtingą požiūrį įtvirtinančios nacionalinės teisės nuostatos, bet ir palyginti, kokiai daliai darbuotojų moterų ir kokiai daliai darbuotojų vyrų turi poveikį šį tariamą skirtingą požiūrį įtvirtinančios nacionalinės teisės nuostatos, o kokiai – ne (šiuo klausimu žr. 2022 m. vasario 24 d. Sprendimo *TGSS (Namų ūkio darbuotojų nedarbas)*, C-389/20, EU:C:2022:120, 42 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

55 Šiuo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas remiasi 2022 m. vasario 24 d. Sprendimu *TGSS (Namų ūkio darbuotojų nedarbas)* (C-389/20, EU:C:2022:120) ir jame pateiktais statistiniais duomenimis, iš kurių matyti, kad ieškovė pagrindinėje byloje priklauso darbuotojų grupei, kurioje aiškiai vyrauja moterys.

56 Iš to matyti, kad dėl tokia nuostata grindžiamo nacionalinės nuostatos aiškinimo ir (arba) administracinės praktikos, pagal kurią darbdaviai atleidžiami nuo pareigos įdiegti sistemą, leidžiančią apskaičiuoti kiekvieno namų ūkio darbuotojo kasdienio darbo laiko trukmę, būtent darbuotojų moterų padėtis yra mažiau palanki, palyginti su darbuotojų vyrų.

57 Toks jurisprudencijoje pateiktas aiškinimas ir (arba) tokia administracinė praktika reikštų netiesioginę diskriminaciją dėl lyties, nebent tokią priemonę galima pateisinti objektyviomis priežastimis, neturinčiomis nieko bendra su diskriminacija dėl lyties. Taip būtų, jei šiomis nuostatomis būtų siekiama teisėto socialinės politikos tikslo, ir jos tinkamos ir būtinos tam tikslui įgyvendinti, o jos gali būti laikomos tinkamomis nurodytam tikslui užtikrinti, tik jeigu iš tikrųjų atitinka ketinimą nuosekliai ir sistemingai siekti šio tikslo (2022 m. vasario 24 d. Sprendimo *TGSS (Namų ūkio darbuotojų nedarbas)*, C-389/20, EU:C:2022:120, 48 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

58 Dėl objektyvios priežasties, galinčios pateisinti netiesioginę diskriminaciją, buvimo reikia priminti, kad pagal jurisprudenciją tokia diskriminacija gali būti leidžiama, tik jeigu ja siekiama Sutartį atitinkančio teisėto tikslo ir ji pateisinama imperatyviais viršesnio viešojo intereso pagrindais. Be to, tokiu atveju dar reikia, kad nagrinėjamos priemonės taikymas būtų tinkamas nagrinėjamam tikslui įgyvendinti ir neviršytų to, kas būtina jam pasiekti, turint omenyje, kad ji gali būti laikoma tinkama nurodytam tikslui pasiekti, tik jeigu iš tikrųjų atitinka ketinimą nuosekliai ir sistemingai siekti šio tikslo (šiuo klausimu žr. 2022 m. vasario 24 d. Sprendimo *TGSS (Namų ūkio darbuotojų nedarbas)*, C-389/20, EU:C:2022:120, 48 ir 51 punktus ir juose nurodytą jurisprudenciją).

59 Šiomis aplinkybėmis Teisingumo Teismas ne kartą yra nusprendęs, kad nors valstybės narės, pasirinkdamos priemones, galinčias padėti siekti socialinės politikos ir užimtumo politikos tikslų, turi didelę diskreciją, vis dėlto atitinkama valstybė narė, kaip tariamai diskriminacinę taisyklę nustatęs subjektas, privalo įrodyti, kad ta taisyklė pateisinama objektyviais veiksniais, neturinčiais nieko bendra su diskriminacija dėl lyties (šiuo klausimu žr. 2022 m. vasario 24 d. Sprendimo *TGSS (Namų ūkio darbuotojų nedarbas)*, C-389/20, EU:C:2022:120, 52 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

60 Nagrinėjamu atveju prašyme priimti prejudicinį sprendimą nėra jokios nuorodos į pagrindinėje byloje nagrinėjama praktika siekiamą tikslą, o Ispanijos vyriausybė šiuo klausimu nepateikė pastabų.

61 Galiausiai prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi patikrinti, ar pagrindinėje byloje nagrinėjama situacija taip pat yra netiesioginė diskriminacija dėl lyties, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 1 dalies b punktą.

62 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į pateiktą klausimą reikia atsakyti, kad Direktyvos 2003/88 3, 5 ir 6 straipsniai, siejami su Chartijos 31 straipsnio 2 dalimi, turi būti aiškinami taip, kad pagal juos draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos ir nacionalinių teismų pateiktas jų aiškinimas arba administracinė praktika, grindžiama tokiomis teisės nuostatomis, pagal kurias namų ūkio

darbdaviai atleidžiami nuo pareigos įdiegti sistemą, leidžiančią apskaičiuoti namų ūkio darbuotojų išdirbto laiko trukmę, ir dėl to jie netenka galimybės objektyviai ir patikimai nustatyti išdirbtų valandų skaičiaus ir jas paskirstyti laiko atžvilgiu.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

63 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (septintoji kolegija) nusprendžia:

2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 3, 5 ir 6 straipsniai, siejami su Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalimi,

turi būti aiškinami taip:

pagal juos draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos ir nacionalinių teismų pateiktas jų aiškinimas arba administracinė praktika, grindžiama tokiomis teisės nuostatomis, pagal kurias namų ūkio darbdaviai atleidžiami nuo pareigos įdiegti sistemą, leidžiančią apskaičiuoti namų ūkio darbuotojų išdirbto laiko trukmę, ir dėl to jie netenka galimybės objektyviai ir patikimai nustatyti išdirbtų valandų skaičiaus ir jas paskirstyti laiko atžvilgiu.

Parašai.