Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (septītā palāta)

2024. gada 19. decembrī *

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzība – Darba laika organizēšana – Ikdienas un iknedēļas atpūta – Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punkts – Direktīva 2003/88/EK – 3., 5., 6., 16., 17., 19. un 22. pants – Pienākums izveidot sistēmu, kas ļauj uzskaitīt mājsaimniecībā nodarbināto personu nostrādāto darba laiku – Atkāpe – Valsts tiesību akti, kuros paredzēts atbrīvojums no mājsaimniecībā nodarbināto personu faktiski nostrādātā darba laika reģistrēšanas pienākuma

Lietā C-531/23 [*Loredas*] [i]

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Tribunal Superior de Justicia del País Vasco* (Baskuzemes Augstā tiesa, Spānija) iesniegusi ar 2023. gada 20. jūnija lēmumu un kas Tiesā reģistrēts 2023. gada 5. jūlijā, tiesvedībā

HJ

pret

US,

MU,

piedaloties

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA),

TIESA (septītā palāta)

šādā sastāvā: pirmās palātas priekšsēdētājs F. Biltšens [*F. Biltgen*] (referents), kas pilda septītās palātas priekšsēdētāja pienākumus, piektās palātas priekšsēdētāja M. L. Arasteja Saūna [*M. L. Arastey Sahún*] un tiesnesis J. Pasers [*J. Passer*],

ģenerāladvokāts: M. Špunars [*M. Szpunar*],

sekretārs: A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

* Tiesvedības valoda – spāņu.

[i] Šīs lietas nosaukums ir izdomāts. Tas neatbilst neviena lietas dalībnieka reālajam personvārdam vai nosaukumam.

ņemot vērā apsvērumus, ko sniegušas:

– Spānijas valdības vārdā – *M. Morales Puerta*, pārstāve,

– Eiropas Komisijas vārdā – *I. Galindo Martín*, *D. Recchia* un *E. Schmidt*, pārstāves,

ņemot vērā pēc ģenerāladvokāta uzklausīšanas pieņemto lēmumu izskatīt lietu bez ģenerāladvokāta secinājumiem,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV 2003, L 299, 9. lpp.) 3., 5., 6. un 16. pantu, 17. panta 4. punkta b) apakšpunktu, kā arī 19. un 22. pantu, Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2010/41/ES (2010. gada 7. jūlijs) par to, kā piemērot vienlīdzīgas attieksmes principu vīriešiem un sievietēm, kas darbojas pašnodarbinātas personas statusā, un ar kuru atceļ Padomes Direktīvu 86/613/EEK (OV 2010, L 180, 1. lpp.), 1. un 4. pantu, Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV 2006, L 204, 23. lpp.), 1., 4. un 5. pantu, Padomes Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV 2000, L 303, 16. lpp.), 2. un 3. pantu, kā arī EKL 3. panta 2. punktu un Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – "Harta") 20. un 21. pantu, kā arī 31. panta 2. punktu.

2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp mājsaimniecībā nodarbināto HJ, no vienas puses, un viņas darba devējiem US un MU, no otras puses, par viņas atlaišanu un samaksu par nostrādātajām virsstundām, kā arī par neizmantotajām atvaļinājuma dienām.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

Direktīva 2003/88

3 Direktīvas 2003/88 1. panta 1. punktā paredzēts:

"Šī direktīva nosaka minimālās drošības un veselības prasības darba laika organizēšanai."

4 Šīs direktīvas 2. pants formulēts šādi:

"Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

1) "darba laiks" ir jebkurš laikposms, kurā darba ņēmējs strādā darba devēja labā un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi;

[..].”

5 Šīs direktīvas 3. pantā “Ikdienas atpūta” noteikts:

“Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz obligātu nepārtrauktu 11 stundu atpūtas laiku katrā 24 stundu laikposmā.”

6 Šīs pašas direktīvas 5. pantā “Nedēļas atpūtas laiks” paredzēts:

“Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka katrās septiņās dienās katrs darba ņēmējs ir tiesīgs uz 24 stundu obligātu nepārtrauktu atpūtas laikposmu plus 11 stundu ikdienas atpūtu, kā minēts 3. pantā.

Ja objektīvi, tehniski vai darba organizācijas apstākļi to pamato, var piemērot obligāto 24 stundu atpūtas laikposmu.”

7 Direktīvas 2003/88 6. pantā “Maksimālais nedēļas darba laiks” paredzēts:

“Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka tiek ievērota vajadzība aizsargāt darba ņēmēju drošību un veselību:

a) iknedēļas darba laiks ir ierobežots ar normatīvajiem vai administratīvajiem aktiem vai ar koplīgumiem vai līgumiem starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē;

b) vidējais darba laiks katram septiņu darba dienu laikposmam, ietverot virsstundu darba laiku, nepārsniedz 48 stundas.”

8 Minētās direktīvas 17. panta “Atkāpes” 1. un 4. punktā noteikts:

“1. Pienācīgi ievērojot darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības principus, dalībvalstis var atkāpties no 3. līdz 6. pantam, kā arī no 8. un 16. panta, kad attiecīgās darbības īpašo iezīmju dēļ darba laika ilgums netiek mērīts un/vai iepriekš noteikts, vai to var noteikt paši darba ņēmēji, jo īpaši šādos gadījumos:

a) vadošiem administratīviem darba ņēmējiem vai citām personām, kam ir autonomas lēmumu pieņemšanas pilnvaras;

b) ģimenē strādājošiem; vai

[..].

4. Saskaņā ar šā panta 2. punktu var tikt pieļautas atkāpes no 3. un 5. panta:

a) maiņu darbu gadījumā, katru reizi, kad darba ņēmējs izmaina maiņu un nevar saņemt ikdienas un/vai iknedēļas atpūtu laikā starp vienas maiņas beigām un otras maiņas sākumu;

b) tādu darbību gadījumā, kas saistītas ar dienas laikā sadalītiem darba posmiem, jo īpaši attiecībā uz uzkopšanas darbu.”

9 Šīs direktīvas 22. panta "Dažādi noteikumi" 1. un 3. punktā noteikts:

"1. Dalībvalstij ir iespēja nepiemērot 6. pantu, ievērojot darba ņēmēju veselības aizsardzības un drošības vispārējos principus, ar noteikumu, ka tā veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu:

a) ka neviens darba devējs nepieprasa darba ņēmējam strādāt vairāk nekā 48 stundas septiņu dienu laikposmā, kas aprēķinātas vidēji 16. punkta b) apakšpunktā minētajam bāzes laikposmam, ja vien viņš nav saņēmis darba ņēmēja piekrišanu veikt šādu darbu;

b) ka neviens darba ņēmējs nav pakļauts kaitējumam, ko rada darba devējs, ja viņš nevēlas veikt šādu darbu;

c) ka darba devējs veic jaunāko datu uzskaiti par visiem darba ņēmējiem, kas veic šādu darbu;

d) ka dokumentāciju glabā pieejamu kompetentajām iestādēm, kuras darba ņēmēju drošības un/vai veselības dēļ aizliedz vai ierobežo iespēju pārsniegt maksimālo nedēļas darba stundu skaitu;

e) ka darba devējs pēc kompetento iestāžu pieprasījuma sniedz informāciju par gadījumiem, kad darba ņēmēji ir piekrituši veikt darbu, kas pārsniedz 48 stundas septiņās dienās, kas aprēķinātas kā vidējais stundu skaits bāzes laikposmam, kas minēts 16. punkta b) apakšpunktā.

[..]

3. Ja dalībvalstis izmanto šajā pantā noteiktās iespējas, tās par to tūlīt informē [Eiropas] Komisiju."

Direktīva 2006/54

10 Direktīvas 2006/54 1. pantā paredzēts:

"Šīs direktīvas mērķis ir nodrošināt tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos.

Tālab tajā ietverti noteikumi, lai īstenotu vienlīdzības principu attiecībā uz:

a) piekļuvi darba iespējām, tostarp paaugstināšanai amatā, un profesionālajai sagatavošanai;

b) darba nosacījumiem, tostarp darba samaksu;

c) nodarbinātības sociālā nodrošinājuma sistēmām.

Tajā arī ietverti noteikumi, lai nodrošinātu, ka šāda īstenošana ir efektīvāka, izveidojot atbilstošas procedūras."

11 Saskaņā ar šīs direktīvas 2. panta 1. punktu:

"Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

[..]

b) "netieša diskriminācija": ja šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse nostāda viena dzimuma personas īpaši nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otra dzimuma personām, ja vien minētais noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnojams ar tiesisku mērķi un ja vien tas nav atbilstīgs un vajadzīgs līdzeklis šāda mērķa sasniegšanai;

[..]."

12 Minētās direktīvas 4. panta "Diskriminācijas aizliegums" pirmajā daļā noteikts:

"Tieša un netieša dzimuma diskriminācija attiecībā uz visiem atlīdzības aspektiem un nosacījumiem par tādu pašu darbu vai par vienādas vērtības darbu ir likvidējama."

13 Šīs pašas direktīvas 14. panta 1. punktā paredzēts:

"Ir aizliegta tieša vai netieša diskriminācija dzimuma dēļ valsts vai privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz:

[..]

c) nodarbinātības un darba nosacījumiem, tostarp atlaišanu no darba, kā arī darba samaksu, kā noteikts [LESD 157. pantā];

[..]."

Spānijas tiesības.

Darba likums

14 2019. gada 8. marta *Estatuto de los Trabajadores* (Darba likums), redakcijā, kas izriet no *Real Decreto-ley 8/2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo* (Karaļa dekrētlikums 8/2019 par steidzamiem sociālās aizsardzības pasākumiem un nestabilitātes novēršanu attiecībā uz nodarbinātību; 2019. gada 12. marta *BOE* Nr. 61, 23156. lpp.; turpmāk tekstā – "Darba likums"), 34. panta 9. punktā noteikts:

"Uzņēmums nodrošina darba laika reģistrāciju katru dienu, un reģistrā jāiekļauj precīzs katra darbinieka darba dienas sākuma un beigu laiks, neskarot šajā pantā paredzēto darba laika elastīgumu.

Darba laika reģistrēšanu organizē un kārto saskaņā ar koplīgumu vai uzņēmuma ietvaros noslēgtu līgumu, vai, ja tāda nav iespējams, ar darba devēja lēmumu pēc konsultēšanās ar uzņēmuma darba ņēmēju likumiskajiem pārstāvjiem.

Šajā noteikumā minētos reģistrus uzņēmums glabā četrus gadus, un tie paliek darba ņēmēju, viņu likumisko pārstāvju un darba un sociālā nodrošinājuma inspekcijas rīcībā."

15 Šīs regulas 35. panta "Virsstundas" 5. punktā paredzēts:

"Lai aprēķinātu virsstundas, katra darbinieka darba laiku reģistrē katru dienu un summē brīdī, kas noteikts atalgojuma samaksai, izsniedzot darbiniekam kopsavilkuma kopiju kopā ar attiecīgā maksājuma veikšanas pierādījumu."

Karaļa dekrēts 1620/2011

16 2011. gada 14. novembra *Real Decreto 1620/2011, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar* (Karaļa dekrēts 1620/2011 par mājsaimniecībā nodarbināto personu īpašajām darba attiecībām; 2011. gada 17. novembra *BOE* Nr. 277, 119046. lpp.) 9. pantā paredzēts šāds izņēmums no Darba likuma normām:

"1. Maksimālais nedēļas darba laiks parasti ir 40 faktiski nostrādātās stundas, neskarot klātbūtnes laiku, esot darba devēja rīcībā, par ko puses var vienoties. Darba grafiku nosaka, pusēm savstarpēji vienojoties.

Pēc tam, kad darba ņēmējs ir nostrādājis ikdienas darba laiku un attiecīgā gadījumā – norunāto klātbūtnes laiku, viņam nav pienākuma palikt darba devēja dzīvesvietā.

2. Ievērojot maksimālo darba laiku un minimālo atpūtas laiku, klātbūtnes laiku un atalgojumu vai kompensāciju par to nosaka saskaņā ar nosacījumiem, par kuriem puses ir vienojušās. Katrā ziņā, ja vien nav panākta vienošanās tās kompensēt ar līdzvērtīgiem apmaksātiem atpūtas laikposmiem, klātbūtnes stundas nedrīkst pārsniegt vidēji 20 stundas nedēļā viena mēneša atsauces laikposmā un tās atalgo ar darba samaksu, kas nav mazāka par darba samaksu, kura tiek maksāta par parastajām stundām.

3. Virsstundu kārtība ir paredzēta Darba likuma 35. pantā, ievērojot tā 5. punktā paredzētos noteikumus.

3.*bis* Attiecībā uz darbiniekiem, kas pieņemti darbā uz nepilnu darba laiku, Darba likuma 12. panta 5. punkta h) apakšpunktā paredzētie darba laika uzskaites pienākumi nav piemērojami.

[..]"

Pamatlieta un prejudiciālais jautājums

17 No 2020. gada 15. septembra HJ tika pieņemta darbā pie US un MU kā mājsaimniecībā nodarbināta persona.

18 Pēc viņas atlaišanas 2021. gada 17. februārī HJ 2021. gada 31. martā cēla prasību *Juzgado de lo Social nº 2 de Bilbao* (Bilbao Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 2, Spānija), lūdzot atzīt viņas atlaišanu par nepamatotu un piespriest viņas darba devējiem samaksāt par nostrādātajām virsstundām, kā arī par neizmantotajām atvaļinājuma dienām. Šajā prasībā HJ tostarp norāda, ka viņa tika pieņemta darbā uz pilnu slodzi ar bruto mēnešalgu 2363,04 EUR un bija strādājusi 46 stundas nedēļā līdz 2020. gada 18. oktobrim un 79 stundas nedēļā, sākot no 2020. gada 19. oktobra.

19 Ar 2023. gada 11. janvāra spriedumu šī tiesa daļēji apmierināja minēto prasību, atzīstot minēto atlaišanu par nepamatotu un piespriežot atbildētājiem pamatlietā izmaksāt HJ kompensāciju 364,39 EUR un summu 934,89 EUR par neizmantotajām atvaļinājuma dienām un ārkārtas piemaksām. Savukārt minētā tiesa uzskatīja, ka prasītāja pamatlietā nav pierādījusi nedz nostrādātās darba stundas, nedz prasīto algu, jo viņas prasījumus nevar uzskatīt par pierādītiem, pamatojoties tikai uz to, ka atbildētāji pamatlietā nav uzrādījuši darba ņēmējas nostrādātā darba laika ikdienas uzskaiti, jo ar Karaļa dekrētu 1620/2011 daži darba devēji, tostarp mājsaimniecības, ir atbrīvoti no pienākuma reģistrēt viņu darbinieku faktiski nostrādāto darba laiku.

20 Prasītāja pamatlietā par šo spriedumu iesniedza apelācijas sūdzību *Tribunal Superior de Justicia del País Vasco* (Baskuzemes Augstā tiesa, Spānija), kas ir iesniedzējtiesa.

21 Šai tiesai ir šaubas par valsts tiesiskā regulējuma par mājsaimniecībā nodarbinātajām personām piemērojamo īpašo režīmu saderību ar Savienības tiesībām.

22 Pirmām kārtām, ņemot vērā, ka izņēmums no vispārējā pienākuma reģistrēt darba laiku mājās nodarbinātos darba ņēmējus nostāda situācijā, kas apgrūtina nostrādātā darba laika pierādīšanu, šādu situāciju varētu uzskatīt par pretēju Direktīvai 2003/88 un Tiesas judikatūrai šajā jomā, it īpaši 2019. gada 14. maija spriedumam *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:402), vēl jo vairāk tādēļ, ka prasītāja pamatlietā nav ne ģimenes darbaspēks Direktīvas 2003/88 17. panta 1. punkta b) apakšpunktā paredzētā izņēmuma izpratnē, ne arī uz viņu attiecas darbības, kas saistītas ar šīs direktīvas 17. panta 4. punkta b) apakšpunktā paredzētajiem dienas laikā sadalītiem darba laikposmiem, jo HJ bija pieņemta darbā uz pilnu darba laiku.

23 Otrām kārtām, iesniedzējtiesa atgādina, kā izriet no 2022. gada 24. februāra sprieduma *TGSS* (Mājsaimniecībā nodarbināto darbinieku bezdarbs) (C-389/20, EU:C:2022:120), ka Spānijā mājsaimniecībā nodarbināto personu grupa ir ļoti feminizēta, jo 95 % mājsaimniecībā nodarbināto personu ir sievietes. Līdz ar to atšķirīgā attieksme darba laika reģistrācijas jautājumā salīdzinājumā ar vīriešiem radot jautājumus par Hartas 20. un 21. panta, kā arī Direktīvas 2006/54 ievērošanu.

24 Šajos apstākļos *Tribunal Superior de Justicia del País Vasco* (Baskuzemes Augstā tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

"Vai Direktīvas [2003/88] 3., 5., 6., 16. un [..] 17. panta 4. punkta b) apakšpunkts, 19. un 22. pants, [kā arī Hartas] 31. panta 2. punkts, tos skatot kopsakarā ar Savienības judikatūru (spriedums, 2019. gada 14. maijs, *CCOO*, C-55/18[, EU:C:2019:402]); Hartas 20. un 21. pants, EKL 3. panta 2. punkts, Direktīvas [2010/41] 1. un 4. pants; Direktīvas [2006/54] 1., 4. un 5. pants; un Direktīvas [2000/78] 2. un 3. pants, arī tos skatot kopsakarā ar Savienības judikatūru (spriedums, 2022. gada 24. februāris[, TGSS (Mājsaimniecībā nodarbināto darbinieku bezdarbs) (C-389/20, EU:C:2022:120)]), ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem ir pretrunā tāda reglamentējošā tiesību norma kā Karaļa dekrēta [1620/2011] 9. panta 3. punkts, kurā darba devējs ir atbrīvots no pienākuma veikt darba ņēmējas darba dienas uzskaiti?"

Par prejudiciālo jautājumu

25 Ar uzdoto jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīvas 2003/88 3., 5. un 6. pants, skatot tos kopsakarā ar Direktīvām 2000/78, 2006/54 un 2010/41, kā arī Hartas 20., 21. pantu un 31. panta 2. punktu, jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru mājsaimniecībā nodarbināto personu darba devēji ir atbrīvoti no pienākuma izveidot sistēmu, kas ļauj uzskaitīt mājsaimniecībā nodarbināto personu nostrādātā darba laika ilgumu.

26 Iesākumā jākonstatē, ka iesniedzējtiesas nolēmumā nav elementu, kas ļautu uzskatīt, ka uz pamatlietā aplūkoto situāciju attiecas Direktīvas 2000/78 normas par vienlīdzīgu attieksmi nodarbinātības un profesijas jomā kopumā vai Direktīvas 2010/41 par pašnodarbinātām personām normas.

27 Vispirms jāatgādina, ka katra darbinieka tiesības uz maksimālā darba laika ierobežojumu un uz ikdienas un iknedēļas atpūtas laikiem ir ne tikai Savienības sociālo tiesību noteikums, kam ir īpaša nozīme, bet ir arī skaidri paredzētas Hartas 31. panta 2. punktā, kam LES 6. panta 1. punktā atzīts tāds pats juridiskais spēks kā Līgumiem (spriedums, 2019. gada 14. maijs, *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 30. punkts un tajā minētā judikatūra).

28 Direktīvas 2003/88 noteikumi, it īpaši tās 3., 5. un 6. pants, kuros precizētas šīs pamattiesības, jāinterpretē, ņemot vērā šīs pamattiesības, un tos nevar interpretēt šauri, kaitējot tiesībām, kas darbiniekam no tās izriet (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2019. gada 14. maijs, *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 31. un 32. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).

29 Jāuzsver arī, ka Direktīvas 2003/88 mērķis ir noteikt minimālās prasības, lai uzlabotu darba ņēmēju dzīves un darba apstākļus, tuvinot valstu tiesisko regulējumu, tai skaitā attiecībā uz darba laika ilgumu (spriedums, 2019. gada 14. maijs, *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 36. punkts un tajā minētā judikatūra).

30 Šī saskaņošana darba laika organizācijas jomā Eiropas Savienības līmenī ir vērsta uz to, lai garantētu labāku darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzību, piešķirot tiem minimālos atpūtas laikposmus, it īpaši diennakts un iknedēļas atpūtu, kā arī atbilstošus pārtraukumus, un paredzot maksimālo nedēļas darba laika ilgumu (spriedums, 2019. gada 14. maijs, *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 37. punkts un tajā minētā judikatūra).

31 Tādējādi dalībvalstīm ir pienākums, pirmkārt, saskaņā ar Direktīvas 2003/88 3. un 5. panta noteikumiem veikt pasākumus, kas vajadzīgi, lai visiem darbiniekiem būtu attiecīgi obligāts nepārtraukts 11 stundu atpūtas laiks katrā 24 stundu laikposmā un katrās 7 dienās – obligāts nepārtraukts 24 stundu atpūtas laiks, un, otrkārt, saskaņā ar šīs direktīvas 6. panta b) punktu, paredzēt 48 stundu maksimālo robežu vidējam iknedēļas darba laikam, ietverot virsstundu darba laiku (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2019. gada 14. maijs, *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 38. un 39. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).

32 Lai garantētu Direktīvas 2003/88 pilnīgu efektivitāti, ir svarīgi, ka dalībvalstis nodrošina šo minimālo atpūtas laiku ievērošanu un novērš jebkādu maksimālā iknedēļas darba laika pārsniegšanu (spriedums, 2019. gada 14. maijs, *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 40. punkts un tajā minētā judikatūra).

33 Tā kā Direktīvas 2003/88 3. un 5. pantā, kā arī 6. panta b) punktā tomēr nav noteikta konkrēta kārtība, kādā dalībvalstīm jānodrošina tajos paredzēto tiesību īstenošana, dalībvalstīm ir rīcības brīvība, nosakot konkrētu kārtību, ar kādu tās vēlas nodrošināt šajā direktīvā paredzēto tiesību īstenošanu. Ņemot vērā šīs direktīvas galveno mērķi nodrošināt efektīvu darbinieku dzīves un darba nosacījumu aizsardzību, kā arī labāku viņu drošības un veselības aizsardzību, dalībvalstīm jāgarantē, ka šo tiesību lietderīgā iedarbība tiek nodrošināta pilnībā, faktiski viņiem nodrošinot šajā direktīvā paredzētos minimālos ikdienas un iknedēļas atpūtas laikus un maksimālo vidējā iknedēļas darba laika ierobežojumu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2019. gada 14. maijs, *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 41. un 42. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).

34 Dalībvalstis, īstenojot šo rīcības brīvību, var definēt konkrētus noteikumus tādas sistēmas izveidei, kas ļauj uzskaitīt katra darbinieka nostrādātā ikdienas darba laika ilgumu, it īpaši formu, kādā tai ir jābūt, vajadzības gadījumā ņemot vērā katrai attiecīgai darbības nozarei raksturīgās īpatnības vai pat dažu uzņēmumu īpašības, it īpaši to lielumu, un neskarot Direktīvas 2003/88 17. panta 1. punktu, kas, ievērojot vispārējos darbinieku drošības un veselības aizsardzības principus, dalībvalstīm ļauj atkāpties no šīs direktīvas 3.–6. panta, ja darba laika ilgums, ņemot vērā veiktās darbības īpašības, netiek uzskaitīts un/vai iepriekš noteikts vai darbinieki to var noteikt paši (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2019. gada 14. maijs, *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 63. punkts).

35 Tomēr noteikumi, kurus dalībvalstīs ir paredzējušas, lai nodrošinātu Direktīvas 2003/88 prasību īstenošanu, nedrīkst būt tādi, ka jēgu zaudē tiesības, kas paredzētas Hartas 31. panta 2. punktā un šīs direktīvas 3. un 5. pantā, kā arī 6. panta b) punktā (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2019. gada 14. maijs, *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 43. punkts un tajā minētā judikatūra).

36 Šajā ziņā jāatgādina, ka darbinieks jāuzskata par vājāko darba attiecību pusi, līdz ar to jānovērš tas, ka darba devējam ir iespēja viņam noteikt viņa tiesību ierobežojumu (spriedums, 2019. gada 14. maijs, *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 44. punkts un tajā minētā judikatūra).

37 Tāpat jānorāda, ka, ņemot vērā šo vājākā situāciju, jāuzskata, ka darba ņēmējs varētu tikt atturēts pieprasīt darba devējam skaidri ievērot viņa tiesības, it īpaši tāpēc, ka attiecīgās prasības dēļ pēdējais minētais var vērst pret viņu pasākumus, kas var ietekmēt darba attiecības par ļaunu šim darba ņēmējam (spriedums, 2019. gada 14. maijs, *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 45. punkts un tajā minētā judikatūra).

38 Taču, nepastāvot tādai sistēmai, kas ļautu objektīvi un ticami uzskaitīt gan darba ņēmēja nostrādāto darba stundu skaitu un to sadalījumu laikā, gan to stundu skaitu, kuras papildus parastajam darba laikam ir nostrādātas kā virsstundas, darba ņēmējiem šķiet pārmērīgi grūti vai pat praktiski neiespējami panākt, ka tiek ievērotas tiesības, kas viņiem ir piešķirtas ar Hartas 31. panta 2. punktu un Direktīvu 2003/88, lai faktiski izmantotu iknedēļas darba laika ierobežojumus, kā arī minimālos ikdienas un iknedēļas atpūtas laikposmus, kas paredzēti šajā direktīvā (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2019. gada 14. maijs, *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 47. un 48. punkts).

39 Tiesa ir precizējusi – tas, ka darba ņēmējam tiek ļauts izmantot citus pierādīšanas līdzekļus, lai sniegtu norādes par viņa tiesību pārkāpumu un apvērstu pierādīšanas pienākumu, nevar aizstāt šādu sistēmu, ar kuru objektīvi un ticami tiek noteikts darba ņēmēja nostrādāto ikdienas un iknedēļas darba stundu skaits, jo viņš var nevēlēties liecināt pret savu darba devēju, baidoties no pasākumiem, ko pēdējais minētais varētu veikt un kas varētu ietekmēt darba attiecības darba ņēmējam par sliktu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2019. gada 14. maijs, *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 54. un 55. punkts).

40 Ņemot vērā šos apsvērumus, Tiesa 2019. gada 14. maija spriedumā *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:402, 59. un 71. punkts) nosprieda, ka Direktīva 2003/88, konkrētāk tās 3., 5. un 6. pants, nepieļauj tādu dalībvalsts tiesisko regulējumu kā Spānijas tiesiskais regulējums, kas bija spēkā lietas, kurā taisīts minētais spriedums, rašanās laikā, un tā interpretāciju valsts tiesu judikatūrā, saskaņā ar kuru darba devējiem nav pienākuma izveidot sistēmu, kas ļauj uzskaitīt katra darbinieka nostrādātā ikdienas darba laika ilgumu.

41 No Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem izriet, ka pēc šī sprieduma Spānijas likumdevējs ar Karaļa dekrētlikumu 8/2019 grozīja Darba likumu, tā 34. panta 9. punktā paredzot vispārēju pienākumu darba devējiem izveidot katra darbinieka faktiski nostrādātā darba laika uzskaites sistēmu.

42 Šajā ziņā Spānijas valdība rakstveida apsvērumos apgalvo, ka, pat ja Darba likumā mājsaimniecībā nodarbināto personu darba tiesiskās attiecības ir kvalificētas kā īpaša veida darba attiecības, šī likuma normas, tostarp tās, kas attiecas uz pienākumu reģistrēt darba laiku, ir piemērojamas mājsaimniecībā nodarbinātām personām, ja vien nepastāv īpaši atkāpes noteikumi.

43 Šī pati valdība uzskata, ka attiecībā uz darba laika reģistrāciju vienīgās atkāpes ietverošās Karaļa dekrēta 1620/2011 normas ir tā 9. panta 3. un 3.*bis* punktā ietvertās normas, kas attiecas, pirmkārt, uz Darba likuma 35. panta 5. punktā paredzēto reģistrēšanas pienākumu saistībā ar virsstundu kontroli un, otrkārt, uz šī likuma 12. panta 4. punkta c) apakšpunktu par nepilna darba laika darba līgumu ietvaros nostrādāto stundu kontroli.

44 Ņemot vērā, ka Darba likuma 34. panta 9. punkts neesot paredzēts Karaļa dekrēta 1620/2011 9. panta 3. un 3.*bis* punktā, nepastāvot nekāda atkāpe no mājsaimniecībā nodarbināto darbinieku ikdienas darba laika reģistrēšanas pienākuma, pretēji tam, kas šķiet izrietam no 9. panta 3. punkta interpretācijas judikatūrā vai pat uz šo tiesību normu balstītās administratīvās prakses, ar ko mājsaimniecībā nodarbināto personu darba devēji tiek atbrīvoti no pienākuma reģistrēt darba laiku.

45 Šajā ziņā jāatgādina, ka Tiesai saistībā ar lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu nav jālemj nedz par valsts tiesību normu interpretāciju, nedz arī jāspriež par to, vai iesniedzējtiesas veiktā šo normu interpretācija ir pareiza. Tiesai atbilstoši kompetences sadalījumam starp Savienības tiesām un valstu tiesām ir jāņem vērā prejudiciālo jautājumu faktiskais un tiesiskais konteksts, kādā iekļaujas šie jautājumi un kāds norādīts iesniedzējtiesas nolēmumā (spriedums, 2009. gada 23. aprīlis, *Angelidaki* u.c., no C-378/07 līdz C-380/07, EU:C:2009:250, 48. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

46 Līdz ar to prejudiciālais jautājums jāsaprot tādējādi, ka tas attiecas ne tikai uz Karaļa dekrēta 1620/2011 9. panta 3. punktu kā tādu, bet arī uz valsts tiesu veiktu tā interpretāciju vai uz valsts administratīvo praksi, kas balstīta uz šo tiesību normu.

47 Šajā ziņā jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru no direktīvas izrietošais dalībvalstu pienākums sasniegt direktīvā paredzēto rezultātu, kā arī to pienākums saskaņā ar LES 4. panta 3. punktu veikt visus vispārējos vai īpašos pasākumus, kas var nodrošināt šī pienākuma izpildi, ir saistošs visām dalībvalstu iestādēm, tostarp – atbilstoši kompetencei – to tiesām (spriedums, 2019. gada 14. maijs, *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 68. punkts).

48 No tā izriet, ka, piemērojot valsts tiesības, valsts tiesām, kurām lūgts tās interpretēt, ir jāņem vērā visas šo tiesību normas un jāpiemēro šajās tiesībās atzītās interpretācijas metodes nolūkā tās interpretēt cik vien iespējams atbilstoši aplūkotās direktīvas tekstam un mērķim, lai sasniegtu tajā paredzēto rezultātu. Atbilstīgas interpretācijas prasība ietver valsts tiesu pienākumu attiecīgā gadījumā grozīt iedibināto judikatūru, ja tā ir balstīta uz valsts tiesību interpretāciju, kas nav saderīga ar kādas direktīvas mērķiem (spriedums, 2019. gada 14. maijs, *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 69. un 70. punkts).

49 Ņemot vērā šī sprieduma 38.–40. punktā minēto judikatūru, jākonstatē, ka tāda valsts tiesību normas interpretācija judikatūrā vai administratīvā prakse, kas balstīta uz šādu tiesību normu, saskaņā ar kuru darba devēji ir atbrīvoti no pienākuma ieviest sistēmu, kas ļauj uzskaitīt katras mājsaimniecībā nodarbinātās personas ikdienas darba laiku un kas līdz ar to liedz mājsaimniecībā nodarbinātajām personām iespēju objektīvi un ticami noteikt nostrādāto stundu skaitu un to sadalījumu laikā, acīmredzami neatbilst Direktīvas 2003/88 normām, precīzāk, neievēro tiesības, kuras izriet no šīs direktīvas 3., 5. un 6. panta, skatot tos kopsakarā ar Hartas 31. panta 2. punktu.

50 Savukārt no šī sprieduma 34. punktā minētās judikatūras izriet, ka vispārējais pienākums reģistrēt darba laiku nav šķērslis tam, ka valsts tiesiskajā regulējumā tiek paredzētas specifiskas iezīmes vai nu attiecīgās darbības nozares dēļ, vai arī noteiktu darba devēju īpatnību dēļ, it īpaši to lieluma dēļ, ar nosacījumu, ka šajā tiesiskajā regulējumā darbiniekiem ir paredzēti efektīvi līdzekļi, lai nodrošinātu noteikumu ievērošanu, it īpaši attiecībā uz maksimālo nedēļas darba laiku.

51 Tādējādi sistēmā, kurā darba devējiem ir noteikts pienākums uzskaitīt katras mājsaimniecībās nodarbinātās personas ikdienas darba laika ilgumu, mājsaimniecības darba nozares īpatnību dēļ var paredzēt atkāpes attiecībā uz virsstundām un nepilna darba laika darbu, ja vien ar tām netiek atņemta jēga attiecīgajam tiesiskajam regulējumam; tas šajā gadījumā būs jāpārbauda iesniedzējtiesai, kurai vienīgajai ir kompetence interpretēt un piemērot valsts tiesības.

52 Attiecībā uz apgalvoto netiešo diskrimināciju dzimuma dēļ jāatgādina, ka no Direktīvas 2006/54 2. panta 1. punkta b) apakšpunkta izriet, ka šāda diskriminācija ir tad, ja šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse izraisa viena dzimuma personām īpaši nelabvēlīgu situāciju salīdzinājumā ar otra dzimuma personām, ja vien minētais noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnojama ar tiesisku mērķi un ja vien tas nav atbilstīgs un vajadzīgs līdzeklis šāda mērķa sasniegšanai.

53 Šādas īpaši nelabvēlīgas situācijas pastāvēšanu tostarp var konstatēt, ja ir pierādīts, ka šī tiesību norma, kritērijs vai prakse negatīvi skar daudz vairāk viena dzimuma personu salīdzinājumā ar otra dzimuma personām. Valsts tiesai ir jāizvērtē, kādā mērā tai iesniegtie statistikas dati ir ticami un vai tajos tiek ņemti vērā gan visi darba ņēmēji, uz kuriem attiecas attiecīgais valsts tiesiskais regulējums, gan to darba ņēmēju attiecīgās proporcijas, kurus apgalvotā atšķirīgā attieksme skar un kurus neskar (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2022. gada 24. februāris, *TGSS* (Mājsaimniecībā nodarbināto darbinieku bezdarbs), C-389/20, EU:C:2022:120, 41. un 43. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).

54 Valsts tiesai ne vien jāņem vērā visi darba ņēmēji, kuriem piemērojams valsts tiesiskais regulējums, kas ir atšķirīgās attieksmes pamatā, bet arī jāsalīdzina šī regulējuma piemērošanas jomā ietilpstošo darba ņēmēju sieviešu, kuras skar un kuras neskar iespējama atšķirīgā attieksme, attiecīgās proporcijas ar tām pašām proporcijām šajā regulējumā ietilpstošo darba ņēmēju vīriešu vidū (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2022. gada 24. februāris, *TGSS* (Mājsaimniecībā nodarbināto darbinieku bezdarbs), C-389/20, EU:C:2022:120, 42. punkts un tajā minētā judikatūra).

55 Šajā gadījumā iesniedzējtiesa, šķiet, pamatojas uz 2022. gada 24. februāra spriedumu *TGSS* (Mājsaimniecībā nodarbināto darbinieku bezdarbs) (C-389/20, EU:C:2022:120) un tajā norādīto statistiku, lai uzskatītu par pierādītu, ka prasītāja pamatlietā ietilpst nepārprotami feminizētā darba ņēmēju grupā.

56 No tā izriet, ka tāda valsts tiesību normas un/vai administratīvās prakses, kas balstīta uz šādu tiesību normu, interpretācija judikatūrā, saskaņā ar kuru darba devēji ir atbrīvoti no pienākuma ieviest sistēmu, kas ļauj uzskaitīt katras mājsaimniecībā nodarbinātās personas ikdienas darba laika ilgumu, sieviešu dzimuma darba ņēmējas nostādītu īpaši nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar vīriešu dzimuma darba ņēmējiem.

57 Šāda tiesu interpretācija un/vai administratīvā prakse veidotu netiešu diskrimināciju dzimuma dēļ, ja vien tā nav pamatota ar objektīviem un ar diskrimināciju dzimuma dēļ nesaistītiem faktoriem. Tā tas ir gadījumā, ja šī tiesību norma atbilst leģitīmam sociālās politikas mērķim, ir piemērota šī mērķa sasniegšanai un ir nepieciešama šajā nolūkā, ņemot vērā, ka tā var tikt uzskatīta par piemērotu izvirzītā mērķa sasniegšanai tikai tad, ja tā patiešām atbilst rūpēm to sasniegt un ja tā tiek īstenota saskanīgi un sistemātiski (spriedums, 2022. gada 24. februāris, *TGSS* (Mājsaimniecībā nodarbināto darbinieku bezdarbs), C-389/20, EU:C:2022:120, 48. punkts un tajā minētā judikatūra).

58 Attiecībā uz objektīva faktora, kas varētu attaisnot netiešu diskrimināciju, pastāvēšanu jāatgādina, ka saskaņā ar judikatūru šāda diskriminācija ir pieļaujama tikai tad, ja tai ir leģitīms, ar Līgumu saderīgs mērķis un ja to pamato primāri vispārējo interešu apsvērumi. Šādā gadījumā vēl nepieciešams, lai konkrētā pasākuma piemērošana ir piemērota attiecīgā mērķa sasniegšanai un nepārsniedz tā sasniegšanai nepieciešamo, ņemot vērā, ka tā var tikt uzskatīta par piemērotu izvirzītā mērķa sasniegšanai tikai tad, ja tā patiešām atbilst rūpēm to sasniegt un ja tā tiek īstenota saskanīgi un sistemātiski (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2022. gada 24. februāris, *TGSS* (Mājsaimniecībā nodarbināto darbinieku bezdarbs), C-389/20, EU:C:2022:120, 48. un 51. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).

59 Šajā kontekstā Tiesa ir atkārtoti nospriedusi, ka, lai gan, izvēloties sociālās politikas un nodarbinātības mērķu īstenošanai piemērotus pasākumus, dalībvalstīm ir plaša rīcības brīvība, tomēr attiecīgajai dalībvalstij kā iespējami diskriminējošās tiesību normas autorei ir jāpierāda, ka šis noteikums ir pamatots ar objektīviem faktoriem, kam nav nekādas saistības ar diskrimināciju dzimuma dēļ (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2022. gada 24. februāris, *TGSS* (Mājsaimniecībā nodarbināto darbinieku bezdarbs), C-389/20, EU:C:2022:120, 52. punkts un tajā minētā judikatūra).

60 Šajā gadījumā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu nav nevienas atsauces uz pamatlietā aplūkotās prakses mērķi un Spānijas valdība nav iesniegusi apsvērumus par to.

61 Līdz ar to iesniedzējtiesai galu galā ir jāpārbauda, vai pamatlietā aplūkotā situācija ir arī netieša diskriminācija dzimuma dēļ Direktīvas 2006/54 2. panta 1. punkta b) apakšpunkta izpratnē.

62 Ņemot vērā iepriekš minēto, uz uzdoto jautājumu jāatbild, ka Direktīvas 2003/88 3., 5. un 6. pants, skatot tos Hartas 31. panta 2. punkta gaismā, jāinterpretē tādējādi, ka tiem ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, kā arī tā interpretācija, ko veic valsts tiesas, vai administratīvā prakse, kas balstīta uz šādu tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru mājsaimniecībā nodarbināto personu darba

devēji ir atbrīvoti no pienākuma izveidot sistēmu, kas ļauj uzskaitīt mājsaimniecībā nodarbināto personu nostrādātā darba laika ilgumu, līdz ar to liedzot tām iespēju objektīvi un ticami noteikt nostrādāto stundu skaitu un sadalījumu laikā.

Par tiesāšanās izdevumiem

63 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība izriet no tiesvedības, kas notiek iesniedzējtiesā, tāpēc tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (septītā palāta) nospriež:

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 3., 5. un 6. pants, tos skatot kopsakarā ar Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punktu,

jāinterpretē tādējādi, ka

tiem ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, kā arī tā interpretācija, ko veic valsts tiesas, vai administratīvā prakse, kas balstīta uz šādu tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru mājsaimniecībā nodarbināto personu darba devēji ir atbrīvoti no pienākuma izveidot sistēmu, kas ļauj uzskaitīt mājsaimniecībā nodarbināto personu nostrādātā darba laika ilgumu, līdz ar to liedzot tām iespēju objektīvi un ticami noteikt nostrādāto stundu skaitu un sadalījumu laikā.

[Paraksti]