Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (siódma izba)

z dnia 19 grudnia 2024 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników – Organizacja czasu pracy – Odpoczynek dobowy i tygodniowy – Artykuł 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej – Dyrektywa 2003/88/WE – Artykuły 3, 5, 6, 16, 17, 19 i 22 – Obowiązek ustanowienia systemu umożliwiającego pomiar czasu pracy świadczonej przez pracowników domowych – Odstępstwo – Przepisy krajowe wprowadzające zwolnienie od obowiązku ewidencjonowania czasu pracy rzeczywiście świadczonej przez pracowników domowych

W sprawie C-531/23 [Loredas] [i]

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (wyższy trybunał sprawiedliwości Kraju Basków, Hiszpania) postanowieniem z dnia 20 czerwca 2023 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 5 lipca 2023 r., w postępowaniu:

HJ

przeciwko

US,

MU,

przy udziale:

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA),

TRYBUNAŁ (siódma izba),

w składzie: F. Biltgen (sprawozdawca), prezes pierwszej izby, pełniący obowiązki prezesa siódmej izby, M.L. Arastey Sahún, prezes piątej izby, i J. Passer, sędzia,

rzecznik generalny: M. Szpunar,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

* Język postępowania: hiszpański.

[i] Niniejszej sprawie została nadana fikcyjna nazwa. Nie odpowiada ona rzeczywistej nazwie ani rzeczywistemu nazwisku żadnej ze stron postępowania.

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

– w imieniu rządu hiszpańskiego – M. Morales Puerta, w charakterze pełnomocnika,

– w imieniu Komisji Europejskiej – I. Galindo Martín, D. Recchia i E. Schmidt, w charakterze pełnomocników,

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 3, 5, 6 i 16, art. 17 ust. 4 lit. b) oraz art. 19 i 22 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 2003, L 299, s. 9), art. 1 i 4 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylającej dyrektywę Rady 86/613/EWG (Dz.U. 2010, L 180, s. 1), art. 1, 4 i 5 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2006, L 204, s. 23), art. 2 i 3 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16), a także art. 3 ust. 2 WE oraz art. 20, 21 i art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „Kartą”).

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu między HJ, pracownicą domową, a US i MU, jej pracodawcami, w przedmiocie wypowiedzenia jej stosunku pracy, a także zapłaty za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych i za niewykorzystane dni urlopu.

Ramy prawne

Prawo Unii

Dyrektywa 2003/88

3 Artykuł 1 ust. 1 dyrektywy 2003/88 przewiduje:

„Niniejsza dyrektywa ustala minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy”.

4 Artykuł 2 tej dyrektywy ma następujące brzmienie:

„Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

1. »czas pracy« oznacza każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową;

[…]”.

5 Artykuł 3 wspomnianej dyrektywy, zatytułowany „Odpoczynek dobowy”, stanowi:

„Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że każdy pracownik jest uprawniony do minimalnego dobowego odpoczynku w wymiarze 11 nieprzerwanych godzin, w okresie 24-godzinnym”.

6 Artykuł 5 tej samej dyrektywy, zatytułowany „Tygodniowy okres odpoczynku”, przewiduje:

„Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony w okresie siedmiodniowym do minimalnego nieprzerwanego okresu odpoczynku w wymiarze 24 godzin oraz również do odpoczynku dobowego w wymiarze 11 godzin, określonego w art. 3.

Jeżeli uzasadniają to warunki obiektywne, techniczne lub organizacji pracy, można stosować minimalny okres odpoczynku w wymiarze 24 godzin”.

7 Artykuł 6 dyrektywy 2003/88, zatytułowany „Maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy”, stanowi:

„Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że zgodnie z potrzebą zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników:

a) wymiar tygodniowego czasu pracy jest ograniczony w drodze przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, lub układów zbiorowych pracy, lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi;

b) przeciętny wymiar czasu pracy w okresie siedmiodniowym, łącznie z pracą w godzinach nadliczbowych, nie przekracza 48 godzin”.

8 Artykuł 17 tej dyrektywy, zatytułowany „Odstępstwa”, stanowi w ust. 1 i 4:

„1. Z należnym poszanowaniem zasad ogólnych ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników państwa członkowskie mogą stosować odstępstwa od art. 3–6, 8 oraz 16, jeżeli, uwzględniając szczególną charakterystykę danych działań, wymiar czasu pracy nie jest mierzony i/lub nieokreślony z góry lub może być określony przez samych pracowników oraz szczególnie w przypadku:

a) pracowników zarządzających lub innych osób posiadających autonomiczną właściwość do podejmowania decyzji;

b) pracowników przedsiębiorstw rodzinnych; lub

[…]

4. Zgodnie z ust. 2 niniejszego artykułu można stosować odstępstwa od art. 3 oraz 5:

a) w przypadku działań związanych z pracą w systemie zmianowym, za każdym razem kiedy pracownik zmienia zmianę i nie może mieć dobowego i/lub tygodniowego okresu odpoczynku między końcem jednej i początkiem następnej zmiany;

b) w przypadku działań odnoszących się do przerywanego czasu pracy w ciągu doby, szczególnie w odniesieniu do personelu sprzątającego".

9 Artykuł 22 wspomnianej dyrektywy, zatytułowany „Przepisy różne", stanowi w ust. 1 i 3:

„1. Państwo członkowskie ma prawo wyboru niestosowania art. 6, przy poszanowaniu zasad ogólnych ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, oraz państwo członkowskie zapewnia przyjmowanie niezbędnych środków w celu zapewnienia, że:

a) żaden pracodawca nie wymaga od pracownika pracy w wymiarze przekraczającym 48 godzin w okresie siedmiodniowym, obliczonym jako średnia w odniesieniu do okresu rozliczeniowego, określonego w art. 16 lit. b), chyba że wcześniej otrzymał on umowę pracownika o wykonywaniu takiej pracy;

b) żaden pracownik nie dozna krzywdy ze strony pracodawcy z powodu braku woli zawarcia umowy o wykonywaniu takiej pracy;

c) pracodawca przechowuje uaktualnioną dokumentację o wszystkich pracownikach, którzy wykonują taką pracę;

d) dokumentacja jest do dyspozycji właściwych władz, które mogą, z powodów związanych z bezpieczeństwem i/lub zdrowiem pracowników, zakazać albo ograniczyć możliwość wydłużenia maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy;

e) pracodawca dostarcza właściwym organom na ich wniosek informacje o przypadkach, w których umowa została zawarta przez pracowników w celu wykonywania pracy w wymiarze przekraczającym 48 godzin w okresie siedmiodniowym, obliczonym jako średnia w odniesieniu do okresu rozliczeniowego określonego w art. 16 lit. b).

[…]

3. W przypadku gdy państwa członkowskie umożliwiają sobie stosowanie prawa wyboru przewidzianego w niniejszym artykule, niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję [Europejską]".

Dyrektywa 2006/54

10 Artykuł 1 dyrektywy 2006/54 przewiduje:

„Celem niniejszej dyrektywy jest wprowadzenie w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

W tym celu zawiera ona przepisy dotyczące wprowadzenia w życie zasady równego traktowania w odniesieniu do:

a) dostępu do zatrudnienia, w tym do awansu zawodowego i szkolenia zawodowego;

b) warunków pracy, w tym wynagrodzenia;

c) systemów zabezpieczenia społecznego pracowników.

Niniejsza dyrektywa zawiera również przepisy, których celem jest zapewnienie, aby wprowadzenie w życie wyżej wymienionych zasad było bardziej skuteczne poprzez ustanowienie właściwych procedur".

11 Zgodnie z art. 2 ust. 1 tej dyrektywy:

„Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

[…]

b) »dyskryminacja pośrednia«: sytuacja, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałaby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne;

[…]".

12 Artykuł 4 wspomnianej dyrektywy, zatytułowany „Zakaz dyskryminacji", stanowi w akapicie pierwszym:

„Bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości musi zostać wyeliminowana".

13 Artykuł 14 ust. 1 tej samej dyrektywy stanowi:

„Zakazuje się wszelkiej bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w sektorze prywatnym i publicznym, w tym w instytucjach publicznych, w odniesieniu do:

[…]

c) warunków zatrudnienia i pracy, w tym zwolnień, a także wynagrodzenia, jak przewidziano w art. [157 TFUE];

[…]".

Prawo hiszpańskie

Kodeks pracy

14 Artykuł 34 ust. 9 Estatuto de los Trabajadores (kodeksu pracy), w brzmieniu wynikającym z Real Decreto-ley 8/2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (dekretu królewskiego z mocą ustawy 8/2019 w sprawie pilnych środków ochrony socjalnej i zwalczania niepewności zatrudnienia) z dnia 8 marca 2019 r. (BOE nr 61 z dnia 12 marca 2019 r., s. 23 156) (zwanego dalej „kodeksem pracy"), stanowi:

„Przedsiębiorstwo dokonuje codziennego ewidencjonowania czasu pracy, które powinno wskazywać dokładną godzinę rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy każdej pracownicy lub każdego pracownika, bez uszczerbku dla przewidzianej w niniejszym artykule elastyczności w odniesieniu do godzin pracy.

Ewidencjonowanie czasu pracy organizuje się i wprowadza w życie w drodze zbiorowych negocjacji lub porozumienia zakładowego, a w ich braku – w drodze decyzji pracodawcy podjętej po przeprowadzeniu konsultacji z przedstawicielami pracowników w przedsiębiorstwie.

Ewidencję rejestrowanego czasu pracy, o której mowa w niniejszym przepisie, przedsiębiorstwo zachowuje przez cztery lata; pozostaje ona do dyspozycji pracownic i pracowników, ich przedstawicieli, inspekcji pracy i instytucji zabezpieczenia społecznego".

15 Artykuł 35 tego kodeksu, zatytułowany „Godziny nadliczbowe", stanowi w ust. 5:

„Do celów obliczania godzin nadliczbowych czas pracy każdego pracownika jest codziennie rejestrowany i sumowany w momencie określonym do celów wypłaty wynagrodzenia, a pracownik otrzymuje kopię ewidencji czasu pracy wraz z odpowiednim dowodem wypłaty wynagrodzenia".

Dekret królewski 1620/2011

16 Artykuł 9 Real Decreto 1620/2011, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (dekretu królewskiego 1620/2011 w sprawie szczególnego stosunku pracy pracowników domowych) z dnia 14 listopada 2011 r. (BOE nr 277 z dnia 17 listopada 2011 r., s. 119 046) przewiduje wyjątek od przepisów kodeksu pracy w następującym brzmieniu:

„1. Maksymalny tygodniowy czas pracy wynosi co do zasady 40 godzin pracy rzeczywiście świadczonej, z zastrzeżeniem czasu obecności do dyspozycji pracodawcy, który może zostać ustalony między stronami. Godziny pracy są uzgadniane przez strony za wspólnym porozumieniem.

Po przepracowaniu dziennego czasu pracy i, w stosownym przypadku, po upływie ustalonego czasu obecności pracownik nie ma obowiązku pozostania w miejscu zamieszkania pracodawcy.

2. Z poszanowaniem maksymalnego czasu pracy i minimalnych okresów odpoczynku czas obecności oraz wynagrodzenie lub rekompensatę z tytułu takiej obecności określa się według tych samych kryteriów ustalonych przez strony. W każdym wypadku, o ile strony te nie uzgodnią rekompensaty z tytułu okresów obecności w postaci płatnych równoważnych okresów odpoczynku, godziny obecności nie mogą przekraczać średnio 20 godzin tygodniowo w miesięcznym okresie rozliczeniowym i są płatne w ramach wynagrodzenia, którego kwota nie jest niższa niż kwota odpowiadająca zwykłym godzinom.

3. Godziny nadliczbowe reguluje art. 35 kodeksu pracy, z zastrzeżeniem przepisów, o których mowa w ust. 5 owego artykułu.

3a. W odniesieniu do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy obowiązku ewidencjonowania czasu pracy przewidzianego w art. 12 ust. 5 lit. h) kodeksu pracy nie stosuje się.

[…]".

Postępowanie główne i pytanie prejudycjalne

17 HJ została zatrudniona od dnia 15 września 2020 r. jako pracownica domowa u US i MU.

18 W następstwie zwolnienia z pracy, które nastąpiło w dniu 17 lutego 2021 r., HJ wytoczyła w dniu 31 marca 2021 r. przed Juzgado de lo Social nº 2 de Bilbao (sądem pracy nr 2 w Bilbao, Hiszpania) powództwo o stwierdzenie niezgodności z prawem rozwiązania z nią stosunku pracy oraz o nakazanie jej pracodawcom wypłacenia na jej rzecz wynagrodzenia z tytułu przepracowanych godzin nadliczbowych oraz dni niewykorzystanego urlopu. W ramach tego powództwa HJ wskazuje między innymi, że została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy z miesięcznym wynagrodzeniem brutto w wysokości 2363,04 EUR oraz że pracowała 46 godzin tygodniowo do dnia 18 października 2020 r. i 79 godzin tygodniowo od dnia 19 października 2020 r.

19 W wyroku z dnia 11 stycznia 2023 r. wspomniany sąd uwzględnił w części powództwo, uznając, że przedmiotowe zwolnienie było niezgodne z prawem, i zasądził na rzecz HJ od pozwanych w postępowaniu głównym kwotę 364,39 EUR tytułem odprawy i kwotę 934,89 EUR tytułem wynagrodzenia za niewykorzystane dni urlopu i dodatków szczególnych. Wspomniany sąd stwierdził natomiast, że ani przepracowane godziny, ani dochodzone wynagrodzenie nie zostały przez powódkę w postępowaniu głównym dowiedzione, jako że jej roszczeń nie można uznać za wykazane tylko na podstawie braku przedstawienia przez pozwanych w postępowaniu głównym dziennej ewidencji czasu pracy świadczonej przez pracownicę, zważywszy, że dekret królewski 1620/2011 zwalnia niektórych pracodawców, do których należą gospodarstwa domowe, z obowiązku ewidencjonowania czasu pracy rzeczywiście świadczonej przez ich pracowników.

20 Powódka w postępowaniu głównym wniosła apelację od tego wyroku do Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (wyższego trybunału sprawiedliwości Kraju Basków, Hiszpania), będącego sądem odsyłającym.

21 Sąd ten powziął wątpliwości co do zgodności z prawem Unii krajowych przepisów regulujących szczególny reżim pracowników domowych.

22 Po pierwsze, zdaniem tego sądu wyjątek od ogólnego obowiązku ewidencjonowania czasu pracy stawia pracowników domowych w sytuacji, w której dowiedzenie przepracowanego czasu pracy jest trudne, a sytuację taką można by uznać za niezgodną z dyrektywą 2003/88 i z orzecznictwem Trybunału w tej dziedzinie, a w szczególności z wyrokiem z dnia 14 maja 2019 r., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), tym bardziej że powódka w postępowaniu głównym nie należy do kategorii pracowników przedsiębiorstw rodzinnych w rozumieniu wyjątku, o którym mowa w art. 17 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2003/88, ani do kategorii pracowników świadczących pracę w trybie przerywanego czasu pracy w ciągu doby, takiej jak wymieniona w art. 17 ust. 4 lit. b) tej dyrektywy, jako że HJ została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy.

23 Po drugie, sąd odsyłający przypomina, że – jak wynika z wyroku z dnia 24 lutego 2022 r., TGSS (Bezrobocie pracowników domowych) (C-389/20, EU:C:2022:120) – w Hiszpanii grupa pracowników domowych jest silnie sfeminizowana, jako że 95 % pracowników domowych stanowią kobiety. Co za tym idzie, w przekonaniu tego sądu różnica w zakresie traktowania ewidencjonowania czasu pracy w porównaniu z mężczyznami podnosi kwestie poszanowania art. 20 i 21 Karty oraz dyrektywy 2006/54.

24 W tych okolicznościach Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (wyższy trybunał sprawiedliwości Kraju Basków) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy art. 3, 5, 6, 16, […], art. 17 ust. 4 lit. b), art. 19 i 22 dyrektywy [2003/88 oraz] art. 31 ust. 2 [Karty] w świetle orzecznictwa [Unii] (wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 14 maja 2019 r., [CCOO,] C-55/18 [EU:C:2019:402]), art. 20 i 21 [Karty], art. 3 ust. 2 traktatu WE, art. 1 i 4 dyrektywy [2010/41], art. 1, 4 i 5 dyrektywy [2006/54], a także art. 2 i 3 dyrektywy [2000/78], również w związku z orzecznictwem Unii (wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 24 lutego 2022 r. [TGSS (Bezrobocie pracowników domowych) (C-389/20, EU:C:2022:120]), należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przepisowi wykonawczemu takiemu jak art. 9 ust. 3 Real Decreto (dekretu królewskiego) 1620/2011, który zwalnia pracodawcę z obowiązku [prowadzenia] ewidencji czasu pracy pracownicy?”.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

25 Poprzez pytanie prejudycjalne sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy art. 3, 5 i 6 dyrektywy 2003/88 w związku z dyrektywami 2000/78, 2006/54 i 2010/41, a także z art. 20, 21 i art. 31 ust. 2 Karty należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przepisom krajowym, na mocy których pracodawcy zatrudniający pracowników domowych są zwolnieni z obowiązku ustanowienia systemu pozwalającego dokonywać pomiaru czasu pracy świadczonej przez pracowników domowych.

26 Tytułem wstępu należy stwierdzić, że postanowienie odsyłające nie zawiera informacji pozwalających przyjąć, że sytuacja będąca przedmiotem postępowania głównego jest objęta zakresem stosowania dyrektywy 2000/78 dotyczącej równości traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy ogólnie lub dyrektywy 2010/41 dotyczącej osób prowadzących działalność na własny rachunek.

27 W tym miejscu należy przypomnieć, że prawo każdego pracownika do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy i do okresów dobowego i tygodniowego odpoczynku nie tylko stanowi zasadę prawa socjalnego Unii o szczególnej wadze, lecz zostało także uznane w sposób wyraźny w art. 31 ust. 2 Karty, która stosownie do art. 6 ust. 1 TUE posiada tę samą moc prawną co traktaty (wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 30 i przytoczone tam orzecznictwo).

28 Przepisy dyrektywy 2003/88, a w szczególności jej art. 3, 5 i 6, które uszczegóławiają to prawo podstawowe, należy w związku z tym interpretować w świetle tego ostatniego prawa, przy czym nie można dokonać ich zawężającej wykładni na niekorzyść praw wywodzonych przez pracownika z tej dyrektywy (zob. podobnie wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 31, 32 i przytoczone tam orzecznictwo).

29 Należy również podkreślić, że dyrektywa 2003/88 ma na celu ustanowienie minimalnych wymogów mających poprawić warunki życia i pracy pracowników poprzez zbliżanie przepisów krajowych dotyczących w szczególności czasu pracy (wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 36 i przytoczone tam orzecznictwo).

30 Taka harmonizacja na szczeblu Unii Europejskiej w zakresie organizacji czasu pracy ma na celu zapewnienie lepszej ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników poprzez zagwarantowanie im odpowiednich minimalnych okresów odpoczynku, w szczególności odpoczynku dobowego i tygodniowego, jak również odpowiednich przerw w pracy, oraz poprzez ustalenie maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy (wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 37 i przytoczone tam orzecznictwo).

31 Tak więc zgodnie z przepisami art. 3 i 5 dyrektywy 2003/88 państwa członkowskie są zobowiązane, po pierwsze, podjąć niezbędne kroki, aby każdemu pracownikowi zapewnić, odpowiednio, minimalny czas odpoczynku wynoszący 11 nieprzerwanych godzin w każdym okresie obejmującym 24 godziny oraz, w każdym siedmiodniowym okresie pracy, minimalny nieprzerwany czas odpoczynku wynoszący 24 godziny, a po drugie, zgodnie z art. 6 lit. b) tej dyrektywy, wprowadzić pułap 48 godzin w zakresie przeciętnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, który to limit obejmuje również godziny nadliczbowe (zob. podobnie wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 38, 39 i przytoczone tam orzecznictwo).

32 Dla zapewnienia pełnej skuteczności dyrektywy 2003/88 ważne jest, by państwa członkowskie gwarantowały przestrzeganie tych minimalnych okresów odpoczynku i uniemożliwiały przekraczanie maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy (wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo).

33 Zważywszy, że art. 3 i 5 oraz art. 6 lit. b) dyrektywy 2003/88 nie określają jednak konkretnych zasad, na których podstawie państwa członkowskie powinny zapewnić wykonanie ustanowionych w nich praw, państwom członkowskim przysługuje pewien zakres uznania w celu ustanowienia konkretnych zasad, za pomocą których zamierzają one zapewnić wdrożenie praw przewidzianych w tej dyrektywie. Tymczasem, mając na uwadze zasadniczy cel wspomnianej dyrektywy, jakim jest zapewnienie skutecznej ochrony warunków życia i pracy pracowników, jak również lepszej ochrony ich bezpieczeństwa i zdrowia, państwa członkowskie są zobowiązane zagwarantować zapewnienie w pełni skuteczności tych praw poprzez umożliwienie pracownikom rzeczywistego korzystania z minimalnych okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego oraz z ograniczenia maksymalnego przeciętnego tygodniowego czasu pracy przewidzianego w tej dyrektywie (zob. podobnie wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 41, 42 i przytoczone tam orzecznictwo).

34 W ramach wykonywania owego przysługującego im zakresu uznania państwa członkowskie mogą określić konkretne zasady wdrożenia systemu umożliwiającego pomiar dobowego czasu pracy świadczonej przez każdego pracownika, a w szczególności formę, jaką system ten powinien przybrać, z uwzględnieniem w razie potrzeby szczególnych cech danego sektora działalności, a nawet specyfiki niektórych przedsiębiorstw, w szczególności ich rozmiaru, bez uszczerbku dla przepisów art. 17 ust. 1 dyrektywy 2003/88, który umożliwia państwom członkowskim, z poszanowaniem zasad ogólnych ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, na odstępstwo między innymi od art. 3–6 tej dyrektywy, jeżeli ze względu na szczególne cechy charakterystyczne wykonywanej działalności czas pracy nie jest mierzony lub wcześniej określony lub też może być określony przez samych pracowników (zob. podobnie wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 63).

35 Niemniej zasady określone przez państwa członkowskie w celu zapewnienia wprowadzenia w życie przepisów dyrektywy 2003/88 nie mogą pozbawiać znaczenia praw ustanowionych w art. 31 ust. 2 Karty oraz w art. 3 i 5, a także w art. 6 lit. b) tej dyrektywy (zob. podobnie wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 43 i przytoczone tam orzecznictwo).

36 W tym względzie należy przypomnieć, że pracownika należy traktować jako słabszą stronę stosunku pracy, w związku z czym niezbędne jest uniemożliwienie ograniczania przez pracodawcę praw pracownika (wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 44 i przytoczone tam orzecznictwo).

37 Podobnie należy zaznaczyć, że z uwagi na swoją słabszą pozycję pracownik może zostać zniechęcony do powoływania się wobec pracodawcy wprost na przysługujące mu prawa, ponieważ dochodzenie tych praw może narazić go w szczególności na podjęcie przez pracodawcę działań, które mogłyby mieć niekorzystny wpływ na stosunek pracy tego pracownika (wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 45 i przytoczone tam orzecznictwo).

38 Tymczasem w braku ustanowienia systemu umożliwiającego obiektywny i wiarygodny pomiar zarówno liczby przepracowanych przez pracownika godzin, jak i rozłożenia ich w czasie, czy też liczby godzin przepracowanych poza podstawowym czasem pracy jako godzin nadliczbowych, dochodzenie przez pracowników poszanowania praw przyznanych im na mocy art. 31 ust. 2 Karty oraz na mocy dyrektywy 2003/88 jawi się jako nadmiernie utrudnione, jeśli nie w praktyce wręcz niemożliwe; uniemożliwia to faktyczne korzystanie z ograniczenia tygodniowego wymiaru czasu pracy, a także z minimalnych okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego przewidzianych przez tę dyrektywę (zob. podobnie wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 47, 48).

39 Trybunał wyjaśnił, że umożliwienie pracownikowi skorzystania z innych środków dowodowych celem dostarczenia poszlak naruszenia jego praw i odwrócenia ciężaru dowodu nie może zastąpić takiego systemu wykazującego w sposób obiektywny i wiarygodny liczbę przepracowanych przez pracownika godzin w wymiarze dobowym i tygodniowym, zważywszy, że pracownik może być niechętny zeznawaniu przeciwko swojemu pracodawcy ze względu na obawę podjęcia przez pracodawcę określonych działań, które mogłyby mieć niekorzystny wpływ na stosunek pracy tego pracownika (zob. podobnie wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 54, 55).

40 W świetle powyższych rozważań Trybunał orzekł w wyroku z dnia 14 maja 2019 r., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 59, 71), że dyrektywa 2003/88, a w szczególności jej art. 3, 5 i 6, stoi na przeszkodzie uregulowaniu państwa członkowskiego, takiemu jak uregulowanie hiszpańskie obowiązujące w chwili wystąpienia zdarzeń będących przedmiotem sprawy, w której zapadł przytaczany wyrok – a także jego wykładni dokonywanej przez sądy krajowe – które nie zobowiązuje pracodawców do ustanowienia systemu umożliwiającego pomiar dobowego czasu pracy świadczonej przez każdego pracownika.

41 Z akt sprawy znajdujących się w posiadaniu Trybunału wynika, że w następstwie ogłoszenia wspomnianego wyroku ustawodawca hiszpański dokonał, na mocy dekretu królewskiego z mocą ustawy 8/2019, nowelizacji kodeksu pracy i wprowadził w jego art. 34 ust. 9 po stronie pracodawców powszechny obowiązek ustanowienia systemu ewidencjonowania czasu pracy rzeczywiście świadczonej przez każdego pracownika.

42 W tym względzie rząd hiszpański wskazuje w uwagach na piśmie, że chociaż kodeks pracy kwalifikuje stosunek pracy pracowników domowych jako szczególny stosunek pracy, to przepisy tego kodeksu, w tym te odnoszące się do obowiązku ewidencjonowania czasu pracy, mają zastosowanie do pracowników domowych, chyba że szczególne przepisy przewidujące odstępstwo stanowią inaczej.

43 Tymczasem zdaniem tego rządu, jeśli chodzi o ewidencjonowanie czasu pracy, jedynymi przepisami dekretu królewskiego 1620/2011 o charakterze odstępstwa są przepisy jego art. 9 ust. 3 i 3a, które dotyczą, po pierwsze, obowiązku ewidencjonowania, o którym mowa w art. 35 ust. 5 kodeksu pracy, w odniesieniu do kontroli nadliczbowych godzin pracy, a po drugie, art. 12 ust. 4 lit. c) tego kodeksu – w odniesieniu do kontroli godzin przepracowanych w ramach umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy.

44 W przekonaniu wspomnianego rządu, jako że art. 9 ust. 3 i 3a dekretu królewskiego 1620/2011 nie odnosi się do art. 34 ust. 9 kodeksu pracy, nie istnieje – odmiennie, niż wydaje się wynikać z wykładni sądowej tego art. 9 ust. 3, a nawet z praktyki administracyjnej opartej na tym przepisie – żadne odstępstwo od obowiązku ewidencjonowania dobowego czasu pracy pracowników domowych zwalniające pracodawców sektora pracy domowej z obowiązku ewidencjonowania czasu pracy.

45 W tym względzie należy przypomnieć, że do właściwości Trybunału nie należy wypowiadanie się, w ramach procedury odesłania prejudycjalnego, w przedmiocie wykładni przepisów krajowych ani orzekanie o poprawności ich wykładni nadanej przez sąd odsyłający. Trybunał powinien bowiem uwzględnić, w ramach podziału właściwości pomiędzy sądami Unii a sądami krajowymi, kontekst faktyczny i prawny, w który wpisują się pytania prejudycjalne, tak jak ów kontekst został przedstawiony w postanowieniu odsyłającym (wyrok z dnia 23 kwietnia 2009 r., Angelidaki i in., od C-378/07 do C-380/07, EU:C:2009:250, pkt 48 i przytoczone tam orzecznictwo).

46 Pytanie prejudycjalne należy zatem rozumieć w ten sposób, że dotyczy ono nie tylko przepisu art. 9 ust. 3 dekretu królewskiego 1620/2011 jako takiego, ale również jego wykładni dokonywanej przez sądy krajowe lub krajowej praktyki administracyjnej opartej na tym przepisie.

47 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem wynikające z dyrektywy zobowiązanie państw członkowskich do osiągnięcia wskazanego w niej rezultatu, jak również wynikająca z art. 4 ust. 3 TUE powinność podjęcia wszelkich właściwych środków ogólnych lub szczególnych w celu zapewnienia wykonania tego zobowiązania, ciążą na wszystkich organach tych państw, w tym, w granicach ich kompetencji, na organach sądowych (wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 68).

48 Wynika stąd, że stosując prawo krajowe, sądy krajowe muszą przy dokonywaniu jego wykładni uwzględnić całość norm tego prawa i w oparciu o uznane w porządku krajowym metody wykładni uczynić wszystko, by możliwie w jak najszerszym zakresie dokonywać ich wykładni zgodnej w świetle treści i celów danej dyrektywy, tak by doprowadzić do osiągnięcia zamierzonego przez nią skutku. Wymóg dokonywania takiej wykładni zgodnej może w danym wypadku obejmować konieczność zmiany utrwalonego orzecznictwa przez sądy krajowe, jeżeli opiera się ono na wykładni prawa krajowego, której nie da się pogodzić z celami dyrektywy (wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 69, 70).

49 Tymczasem w świetle orzecznictwa przytoczonego w pkt 38–40 niniejszego wyroku należy stwierdzić, że sądowa wykładnia krajowego przepisu lub praktyka administracyjna oparta na takim przepisie, zgodnie z którymi pracodawcy są zwolnieni z obowiązku ustanowienia systemu umożliwiającego dokonywanie pomiaru dobowego czasu pracy każdego pracownika domowego i które w konsekwencji pozbawiają pracowników domowych możliwości określenia w sposób obiektywny i wiarygodny liczby przepracowanych godzin i ich rozłożenia w czasie, w sposób oczywisty pozostają w sprzeczności z przepisami dyrektywy 2003/88, a konkretniej rzecz ujmując, z prawami wynikającymi z art. 3, 5 i 6 tej dyrektywy w związku z art. 31 ust. 2 Karty.

50 Z orzecznictwa przytoczonego w pkt 34 niniejszego wyroku wynika natomiast, że powszechny obowiązek ewidencjonowania czasu pracy nie stoi na przeszkodzie temu, aby uregulowanie krajowe przewidywało odstępstwa, czy to stosownie do danego sektora działalności, czy to ze względu na specyfikę danego pracodawcy, a zwłaszcza na jego rozmiar, o ile takie uregulowanie zapewnia pracownikom skuteczne rozwiązania pozwalające zagwarantować poszanowanie przepisów dotyczących między innymi maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy.

51 Co za tym idzie, system zobowiązujący pracodawców do dokonywania pomiarów dobowego czasu pracy każdego pracownika domowego może przewidywać – ze względu na specyfikę sektora pracy domowej – odstępstwa w odniesieniu do godzin nadliczbowych i do pracy w niepełnym wymiarze godzin, o ile takie odstępstwa nie pozbawiają przedmiotowego uregulowania istoty, czego ustalenie należy w rozpoznawanym przypadku do sądu odsyłającego, który jako jedyny jest właściwy do interpretowania i stosowania prawa krajowego.

52 Co się tyczy podnoszonej dyskryminacji pośredniej ze względu na płeć, należy przypomnieć, że z art. 2 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2006/54 wynika, iż dyskryminację taką stanowi sytuacja, w której z pozoru neutralne przepis, kryterium lub praktyka stawiałyby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci, chyba że dany przepis, dane kryterium lub dana praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki do osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne.

53 Istnienie takiego szczególnie niekorzystnego położenia można by wykazać, w szczególności gdyby udowodnić, że wspomniany przepis, wspomniane kryterium lub wspomniana praktyka wpływają negatywnie na znacznie większy odsetek osób danej płci w stosunku do osób innej płci. Do sądu krajowego należy dokonanie oceny, w jakiej mierze przedstawione mu dane statystyczne są wiarygodne i czy uwzględniają one zarówno wszystkich pracowników objętych przedmiotowym krajowym uregulowaniem, jak i odpowiednie proporcje pracowników, których dotyczy i których nie dotyczy podnoszone odmienne traktowanie [zob. podobnie wyrok z dnia 24 lutego 2022 r., TGSS (Bezrobocie pracowników domowych), C-389/20, EU:C:2022:120, pkt 41, 43 i przytoczone tam orzecznictwo].

54 Sąd krajowy powinien bowiem nie tylko uwzględnić ogół pracowników podlegających uregulowaniu krajowemu, w którym odmienne traktowanie ma swoje źródło, ale także porównać odpowiednie proporcje pracowników, których dotyczy lub których nie dotyczy podnoszone odmienne traktowanie wśród pracowników płci żeńskiej objętych zakresem stosowania tego uregulowania, z tymi samymi proporcjami wśród pracowników płci męskiej objętych tym uregulowaniem [zob. podobnie wyrok z dnia 24 lutego 2022 r., TGSS (Bezrobocie pracowników domowych), C-389/20, EU:C:2022:120, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo].

55 W niniejszej sprawie sąd odsyłający wydaje się opierać na wyroku z dnia 24 lutego 2022 r., TGSS (Bezrobocie pracowników domowych) (C-389/20, EU:C:2022:120), i na danych statystycznych w nim podanych, aby wskazać jako bezsporną okoliczność, że powódka w postępowaniu głównym należy do jednoznacznie sfeminizowanej grupy pracowników.

56 Wynikałoby z tego, że wykładnia sądowa krajowego przepisu lub praktyka administracyjna oparta na takim przepisie, zgodnie z którymi pracodawcy są zwolnieni z obowiązku ustanowienia systemu umożliwiającego dokonywanie pomiaru dobowego czasu pracy każdego pracownika domowego, stawiałyby w niekorzystnej sytuacji w szczególności pracowników płci żeńskiej w porównaniu z pracownikami płci męskiej.

57 Taka wykładnia sądowa lub praktyka administracyjna wprowadzają dyskryminację pośrednią ze względu na płeć, chyba że są one uzasadnione obiektywnymi czynnikami niezwiązanymi z jakąkolwiek dyskryminacją ze względu na płeć. Tak jest w wypadku, gdy dany przepis realizuje uzasadniony cel polityki społecznej, jest właściwy do osiągnięcia tego celu i jest do tego niezbędny, biorąc pod uwagę, że można przyjąć, iż jest odpowiedni do zagwarantowania powoływanego celu, wyłącznie jeżeli rzeczywiście służy jego osiągnięciu oraz jest stosowany w sposób spójny i systematyczny [wyrok z dnia 24 lutego 2022 r., TGSS (Bezrobocie pracowników domowych), C-389/20, EU:C:2022:120, pkt 48 i przytoczone tam orzecznictwo].

58 Co się tyczy istnienia czynnika obiektywnego uzasadniającego dyskryminację pośrednią, należy przypomnieć, że zgodnie z orzecznictwem taka dyskryminacja może być dopuszczona, wyłącznie jeżeli służy realizacji uzasadnionego celu zgodnego z traktatem i przemawiają za nią nadrzędne względy interesu ogólnego. W takim przypadku konieczne jest jeszcze, by zastosowanie takiego środka było właściwe do osiągnięcia przedmiotowego celu i nie wykraczało poza to, co jest konieczne do jego osiągnięcia, biorąc pod uwagę, że można przyjąć, iż dany środek jest odpowiedni do zagwarantowania powoływanego celu, wyłącznie jeżeli rzeczywiście służy jego osiągnięciu oraz jest stosowany w sposób spójny i systematyczny [zob. podobnie wyrok z dnia 24 lutego 2022 r., TGSS (Bezrobocie pracowników domowych), C-389/20, EU:C:2022:120, pkt 48, 51 i przytoczone tam orzecznictwo].

59 W tym kontekście Trybunał wielokrotnie orzekał, że chociaż przy wyborze środków właściwych dla realizacji celów swej polityki społecznej i zatrudnienia państwa członkowskie dysponują szerokim zakresem uznania, to jednak do danego państwa członkowskiego jako autora normy wprowadzającej potencjalną dyskryminację należy wykazanie, że norma ta znajduje uzasadnienie w czynnikach obiektywnych i niezwiązanych z jakąkolwiek dyskryminacją ze względu na płeć [zob. podobnie wyrok z dnia 24 lutego 2022 r., TGSS (Bezrobocie pracowników domowych), C-389/20, EU:C:2022:120, pkt 52 i przytoczone tam orzecznictwo].

60 W niniejszej sprawie wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym nie zawiera żadnego odniesienia do celu realizowanego przez sporną w postępowaniu głównym praktykę, a rząd hiszpański nie wypowiedział się w tym względzie.

61 Co za tym idzie, ostatecznie to do sądu odsyłającego będzie należeć weryfikacja, czy sytuacja sporna w postępowaniu głównym stanowi również dyskryminację pośrednią ze względu na płeć w rozumieniu art. 2 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2006/54.

62 Mając na uwadze powyższe rozważania, na pytanie prejudycjalne należy odpowiedzieć, że art. 3, 5 i 6 dyrektywy 2003/88 w związku z art. 31 ust. 2 Karty należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przepisom krajowym, a także ich wykładni dokonywanej przez sądy krajowe lub praktyce administracyjnej opartej na tych przepisach, zgodnie z którymi pracodawcy zatrudniający pracowników domowych są zwolnieni z obowiązku ustanowienia systemu pozwalającego dokonywać pomiaru czasu pracy świadczonej przez pracowników domowych, pozbawiając ich w ten sposób możliwości określenia w sposób obiektywny i wiarygodny liczby przepracowanych godzin i ich rozłożenia w czasie.

W przedmiocie kosztów

63 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (siódma izba) orzeka, co następuje:

Artykuły 3, 5 i 6 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy w związku z art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej

należy interpretować w ten sposób, że:

stoją one na przeszkodzie przepisom krajowym, a także ich wykładni dokonywanej przez sądy krajowe lub praktyce administracyjnej opartej na tych przepisach, zgodnie z którymi pracodawcy zatrudniający pracowników domowych są zwolnieni z obowiązku ustanowienia systemu pozwalającego dokonywać pomiaru czasu pracy świadczonej przez pracowników domowych, pozbawiając ich w ten sposób możliwości określenia w sposób obiektywny i wiarygodny liczby przepracowanych godzin i ich rozłożenia w czasie.

Podpisy