Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (sjunde avdelningen)

den 19 december 2024*

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Skydd för arbetstagares hälsa och säkerhet – Arbetstidens förläggning – Dygns- och veckovila – Artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna – Direktiv 2003/88/EG – Artiklarna 3, 5, 6, 16, 17, 19 och 22 – Skyldighet att inrätta ett system som gör det möjligt att mäta arbetstiden för hushållsarbetare – Undantag – Nationell lagstiftning som föreskriver ett undantag från skyldigheten att registrera den faktiska arbetstiden för hushållsarbetare”

I mål C-531/23 [Loredas],[i]

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Baskiens överdomstol, Spanien) genom beslut av den 20 juni 2023, som inkom till domstolen den 5 juli 2023, i målet

HJ

mot

US,

MU,

ytterligare deltagare i rättegången:

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),

meddelar

DOMSTOLEN (sjunde avdelningen)

sammansatt av ordföranden på första avdelningen F. Biltgen (referent), tillika tillförordnad ordförande på sjunde avdelningen, samt M.L. Arastey Sahún, ordförande på femte avdelningen, och domaren J. Passer,

generaladvokat: M. Szpunar,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

* Rättegångsspråk: spanska.

[i] Förevarande mål har getts ett fiktivt namn. Detta namn är inte någon av rättegångsdeltagarnas verkliga namn.

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– Spaniens regering, genom M. Morales Puerta, i egenskap av ombud,

– Europeiska kommissionen, genom I. Galindo Martín, D. Recchia och E. Schmidt, samtliga i egenskap av ombud,

med hänsyn till beslutet, efter att ha hört generaladvokaten, att avgöra målet utan förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artiklarna 3, 5, 6, 16, 17.4 b, 19 och 22 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, 2003, s. 9), artiklarna 1 och 4 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2010/41/EU av den 7 juli 2010 om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare och om upphävande av rådets direktiv 86/613/EEG (EUT L 180, 2010, s. 1), artiklarna 1, 4 och 5 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (EUT L 204, 2006, s. 23), artiklarna 2 och 3 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, 2000, s. 16) samt artikel 3.2 EG och artiklarna 20, 21 och 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan å ena sidan HJ, som är hushållsarbetare, och å andra sidan US och MU, hennes arbetsgivare, angående uppsägningen av HJ samt ersättning för övertidsarbete och icke uttagna semesterdagar.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

Direktiv 2003/88

3 I artikel 1.1 i direktiv 2003/88 föreskrivs följande:

”I detta direktiv föreskrivs minimikrav på säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden.”

4 Artikel 2 i direktivet har följande lydelse:

”I detta direktiv används följande beteckningar med de betydelser som här anges:

1. *arbetstid*: all tid i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter.

…”

5 I artikel 3, som har rubriken ”Dygnsvila”, i samma direktiv föreskrivs följande:

”Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får minst elva timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod.”

6 I artikel 5, som har rubriken ”Veckovila”, i samma direktiv föreskrivs följande:

”Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare under varje period om sju dagar får minst 24 timmars sammanhängande ledighet plus den elva timmars dygnsvila som avses i artikel 3.

Om sakliga, tekniska eller arbetsorganisatoriska förhållanden berättigar det får en ledighet om minst 24 timmar tillämpas.”

7 Artikel 6 i direktivet har rubriken ”Begränsning av veckoarbetstiden” och lyder som följer:

”Medlemsstaterna skall, med beaktande av behovet av att skydda arbetstagares säkerhet och hälsa, vidta de åtgärder som behövs för att se till att

a) veckoarbetstiden begränsas genom lagar och andra författningar eller genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter,

b) den genomsnittliga arbetstiden under varje sjudagarsperiod inklusive övertid inte överstiger 48 timmar.”

8 Artikel 17 i direktivet har rubriken ”Avvikelser och undantag”. Artikel 17.1 och 17.4 föreskriver följande:

”1. Med iakttagande av de allmänna principerna för arbetstagarnas hälsa och säkerhet får medlemsstaterna göra avvikelser från artiklarna 3–6, 8 och 16. Avvikelser får göras när – med hänsyn till det aktuella arbetets särskilda art – arbetstidens längd inte mäts eller bestäms i förväg eller kan bestämmas av arbetstagarna själva. Detta gäller särskilt beträffande

a) företagsledare eller andra personer med självständiga beslutsbefogenheter,

b) anställda i familjeföretag, eller

…

4. I enlighet med punkt 2 i denna artikel får avvikelser från artiklarna 3 och 5 göras

a) i fråga om skiftarbete varje gång ett nytt skift går på och inte kan ta en dygnsvila eller veckovila mellan slutet av ett skift och början av nästa,

b) i fråga om arbete som delas upp i perioder under dagens lopp, särskilt städarbete.”

9 Artikel 22 i direktivet har rubriken ”Övriga bestämmelser”. I artikel 22.1 och 22.3 föreskrivs följande:

”1. En medlemsstat skall ha möjlighet att inte tillämpa artikel 6 varvid medlemsstaten skall respektera de allmänna principerna om skydd av arbetstagarnas hälsa och säkerhet och vidta de åtgärder som behövs för att se till att

a) ingen arbetsgivare kräver att en arbetstagare arbetar mer än 48 timmar under en period om sju dagar, beräknad som ett genomsnitt för den beräkningsperiod som avses i artikel 16 b, såvida han inte först har fått arbetstagarens medgivande,

b) ingen arbetstagare tillfogas skada av sin arbetsgivare på grund av att han inte är beredd att ge sitt samtycke att utföra sådant arbete,

c) arbetsgivaren för aktuella noteringar om alla arbetstagare som utför sådant arbete,

d) att noteringarna ställs till de behöriga myndigheternas förfogande och att dessa – av skäl som rör arbetstagarnas hälsa eller säkerhet – kan förbjuda eller begränsa möjligheten att överskrida begränsningen av veckoarbetstiden,

e) arbetsgivaren på begäran ger de behöriga myndigheterna information om fall då arbetstagare har gått med på att utföra arbete som överskrider 48 timmar under en period om sju dagar, beräknad som ett genomsnitt under den beräkningsperiod som avses i artikel 16 b.

…

3. Om medlemsstaterna använder sig av de möjligheter som föreskrivs i denna artikel skall de genast anmäla detta till [Europeiska] kommissionen.”

Direktiv 2006/54

10 Artikel 1 i direktiv 2006/54 har följande lydelse:

”Syftet med detta direktiv är att säkerställa att principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet genomförs.

Därför innehåller det bestämmelser för att genomföra principen om likabehandling i fråga om följande:

a) Tillträde till anställning, inklusive befordran, och yrkesutbildning.

b) Arbetsvillkor, inklusive lön.

c) Företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet.

Det innehåller också bestämmelser om fastställande av lämpliga förfaranden för att garantera att detta genomförande blir effektivare.”

11 I artikel 2.1 i direktivet föreskrivs följande:

”I detta direktiv används följande beteckningar med de betydelser som här anges:

…

b) indirekt diskriminering: när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer av ett visst kön jämfört med personer av det andra könet, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga,

…”

12 I artikel 4 i nämnda direktiv, med rubriken ”Förbud mot diskriminering”, föreskrivs följande i första stycket:

”För lika eller likvärdigt arbete skall direkt och indirekt könsdiskriminering avskaffas vid alla former och villkor för ersättning.”

13 I artikel 14.1 i samma direktiv föreskrivs följande:

”Det får inte förekomma någon direkt eller indirekt könsdiskriminering i den offentliga eller privata sektorn, inbegripet offentliga organ i fråga om följande:

…

c) Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive villkor för att ett anställningsförhållande skall upphöra, och löner enligt artikel [157 FEUF].

…”

Spansk rätt

Lagen om arbetstagare

14 I artikel 34.9 i Estatuto de los Trabajadores (lagen om arbetstagare), i dess lydelse enligt Real Decreto-ley 8/2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (kunglig förordning 8/2019 om brådskande åtgärder för att bekämpa otrygghet i arbetslivet) av den 8 mars 2019 (BOE nr 61 av den 12 mars 2019, s. 23156) (nedan kallad lagen om arbetstagare), föreskrivs följande:

”Företaget ska se till att arbetstiden registreras dagligen. Exakta uppgifter ska lämnas om början och slutet av varje arbetstagares arbetsdag, utan att detta påverkar den flexibilitet i tiden som föreskrivs i denna artikel.

Registreringen av arbetstiden ska organiseras och upprättas genom kollektiva förhandlingar eller företagsavtal eller, om detta inte är möjligt, genom beslut av arbetsgivaren efter samråd med arbetstagarrepresentanterna i företaget.

De register som avses i denna bestämmelse ska bevaras av företaget i fyra år och hållas tillgängliga för arbetstagarna, deras rättsliga företrädare samt yrkes- och socialförsäkringsinspektionen.”

15 Artikel 35 i samma lag har rubriken ”Extra arbetstid”. I artikel 35.5 anges följande:

”För att antalet övertidstimmar ska kunna beräknas ska arbetstiden för varje arbetstagare noteras dag för dag och summeras vid en fastställd tidpunkt för utbetalning av ersättning. Arbetstagaren ska erhålla en kopia av den beräkning som ligger till grund för utbetalningen av ersättningen.”

Kunglig förordning 1620/2011

16 I artikel 9 i Real Decreto 1620/2011, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (kunglig förordning 1620/2011 om det särskilda anställningsförhållandet för hushållsarbetare) av den 14 november 2011 (BOE nr 277 av den 17 november 2011, s. 119046), föreskrivs ett undantag från bestämmelserna i lagen om arbetstagare enligt följande:

”1. Den maximala veckoarbetstiden är vanligtvis 40 arbetstimmar. Detta påverkar dock inte den närvarotid som står till arbetsgivarens förfogande och som parterna kan komma överens om. Arbetstiderna ska fastställas i samförstånd mellan parterna.

Efter att ha fullgjort den dagliga arbetstiden och, i förekommande fall, den avtalade närvarotiden, är arbetstagaren inte skyldig att stanna kvar i arbetsgivarens bostad.

2. Med iakttagande av den maximala arbetstiden och de kortaste viloperioderna ska närvarotidens längd och lönen eller ersättningen för denna fastställas på samma villkor som parterna kommit överens om. Om de sistnämnda inte kommer överens om att kompensera dem för motsvarande viloperioder med lön, får närvarotiderna inte överstiga ett genomsnitt på 20 timmar per vecka under en referensperiod på en månad och ska avlönas med en lön som inte är lägre än den som motsvarar ordinarie arbetstid.

3. Övertidsreglerna är de som föreskrivs i artikel 35 i lagen om arbetstagare, med förbehåll för vad som föreskrivs i punkt 5 i den artikeln.

3 bis. Skyldigheten att registrera arbetstiden enligt artikel 12.5 h i lagen om arbetstagare är inte tillämplig på deltidsanställda arbetstagare.

…”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

17 Från den 15 september 2020 var HJ anställd som hushållsarbetare hos US och MU.

18 Efter att HJ den 17 februari 2021 sagts upp från sin anställning, väckte hon den 31 mars 2021 talan vid Juzgado de lo Social no 2 de Bilbao (Arbetsdomstol nr 2 i Bilbao, Spanien) och yrkade fastställelse av att uppsägningen var felaktig och att hennes arbetsgivare skulle förpliktas att betala ersättning för övertid och för semester som inte tagits ut. HJ har bland annat uppgett att

hon var heltidsanställd med en månadslön på 2 363,04 euro brutto och att hon hade arbetat 46 timmar per vecka fram till den 18 oktober 2020 och 79 timmar per vecka från den 19 oktober 2020.

19 Genom dom av den 11 januari 2023 biföll nämnda domstol delvis talan och slog fast att uppsägningen var felaktig och förpliktade motparterna i det nationella målet att till HJ betala 364,39 euro i skadestånd och 934,89 euro för outnyttjad semester och extra tillägg. Nämnda domstol fann däremot att hon varken hade bevisat arbetstimmarna eller den begärda lönen, eftersom hennes anspråk inte kunde anses styrkta redan genom att svarandena i målet inte hade gett in några dagliga arbetstidsregister, eftersom vissa arbetsgivare, däribland privata hushåll, enligt kunglig förordning 1620/2011 undantas från skyldigheten att registrera den faktiska arbetstid som deras anställda har arbetat.

20 HJ överklagade den domen till Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Baskiens överdomstol, Spanien), som är den hänskjutande domstolen.

21 Den hänskjutande domstolen hyser tvivel om huruvida den nationella lagstiftningen med särregler för hushållsarbetare är förenlig med unionsrätten.

22 Med hänsyn till att undantaget från den allmänna skyldigheten att registrera arbetstiden försätter arbetstagare i hemmet i en situation som gör det svårt att bevisa den arbetstid som fullgjorts, skulle en sådan situation kunna anses strida mot direktiv 2003/88 och domstolens praxis i detta avseende, särskilt domen av den 14 maj 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), i synnerhet som klaganden varken var anställd i ett familjeföretag, i den mening som avses i undantaget i artikel 17.1 b i direktiv 2003/88, eller utförde arbete som delas upp i perioder under dagens lopp, i den mening som avses i artikel 17.4 b i samma direktiv, med tanke på att HJ var heltidsanställd.

23 Den hänskjutande domstolen har, såsom framgår av domen av den 24 februari 2022, TGSS (Hushållsarbetares arbetslöshet) (C-389/20, EU:C:2022:120), erinrat om att gruppen hushållsarbetare i Spanien är starkt kvinnodominerad och att 95 procent av hushållsarbetarna är kvinnor. Skillnaden i behandling i fråga om registrering av arbetstiden i förhållande till män ger följaktligen upphov till frågor om huruvida artiklarna 20 och 21 i stadgan liksom direktiv 2006/54 har iakttagits.

24 Mot denna bakgrund beslutade Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Baskiens överdomstol) att vilandeförklara målet och ställa följande fråga till EU-domstolen:

”Ska artiklarna 3, 5, 6, 16, …, 17.4 b, 19 och 22 i direktiv 2003/88 … [och] artikel 31.2 i [stadgan], jämförda med EU-domstolens praxis (dom av den 14 maj 2019 i mål C-55/18, CCOO [EU:C:2019:402]), och artiklarna 20 och 21 i stadgan, artikel 3.2 EG, artiklarna 1 och 4 i [direktiv 2010/41], artiklarna 1, 4 och 5 i [direktiv 2006/54] och artiklarna 2 och 3 i [direktiv 2000/78], även dessa jämförda med EU-domstolens praxis (dom av den 24 februari 2022 [i mål C-389/20, TGSS (Hushållsarbetares arbetslöshet) (EU:C:2022:120)]), tolkas så, att de utgör hinder för en sådan bestämmelse som den i artikel 9.3 i kunglig förordning 1620/2011, enligt vilken arbetsgivarparten är befriad från skyldigheten att registrera arbetstagarens arbetstid?”

Prövning av tolkningsfrågan

25 Den hänskjutande domstolen har ställt sin fråga för att få klarhet i huruvida artiklarna 3, 5 och 6 i direktiv 2003/88, jämförda med direktiven 2000/78, 2006/54 och 2010/41 samt med artiklarna 20, 21 och artikel 31.2 i stadgan, ska tolkas så, att de utgör hinder för en nationell lagstiftning enligt vilken hushållsarbetare är undantagna från skyldigheten att inrätta ett system som gör det möjligt att beräkna arbetstiden för hushållsarbetare.

26 Domstolen konstaterar först att begäran om förhandsavgörande inte innehåller några uppgifter som gör det möjligt att finna att situationen i det nationella målet omfattas av bestämmelserna i direktiv 2000/78 om likabehandling i arbetslivet i allmänhet eller av bestämmelserna i direktiv 2010/41 om egenföretagare.

27 Domstolen erinrar inledningsvis om att varje arbetstagares rätt till en begränsning av arbetstiden och till dygns- och veckovila inte enbart har en särskild betydelse som regel i unionens sociala regelverk, utan den slås även uttryckligen fast i artikel 31.2 i stadgan, som enligt artikel 6.1 FEU har samma rättsliga värde som fördragen (dom av den 14 maj 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 30 och där angiven rättspraxis).

28 Bestämmelserna i direktiv 2003/88, däribland artiklarna 3, 5 och 6, som innebär en precisering av denna grundläggande rättighet, ska tolkas mot bakgrund av denna rättighet och får inte tolkas restriktivt, till nackdel för de rättigheter som arbetstagarna har enligt detta direktiv (se, för ett liknande resonemang, dom av den 14 maj 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punkterna 31 och 32 samt där angiven rättspraxis).

29 Syftet med direktiv 2003/88 är att föreskriva minimikrav för att främja förbättringar av arbetstagares levnads- och arbetsvillkor genom tillnärmning av nationella bestämmelser om bland annat arbetstid (dom av den 14 maj 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 36 och där angiven rättspraxis).

30 Syftet med denna harmonisering på unionsnivå av arbetstidens förläggning är att säkerställa ett bättre skydd för arbetstagarnas säkerhet och hälsa genom att arbetstagarna ges minimitider för vila – särskilt dygnsvila och veckovila – och tillräckliga raster, och genom att föreskriva en begränsning av veckoarbetstiden (dom av den 14 maj 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 37 och där angiven rättspraxis).

31 Medlemsstaterna är således, enligt artiklarna 3 och 5 i direktiv 2003/88, skyldiga att dels vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får minst elva timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod och under varje period om sju dagar får minst 24 timmars sammanhängande ledighet, dels, i enlighet med artikel 6 led b i direktivet, föreskriva en längsta genomsnittlig veckoarbetstid, inklusive övertid, på 48 timmar (se, i detta avseende, dom av den 14 maj 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punkterna 38 och 39 samt där angiven rättspraxis).

32 För att säkerställa att direktiv 2003/88 ges full verkan är det därför nödvändigt att medlemsstaterna säkerställer att dessa minimitider för vila iakttas och att överstigande av längsta tillåtna veckoarbetstid förhindras (dom av den 14 maj 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 40 och där angiven rättspraxis).

33 Eftersom artiklarna 3, 5 och artikel 6 b i direktiv 2003/88 emellertid inte fastställer hur medlemsstaterna konkret ska säkerställa de rättigheter som föreskrivs i de bestämmelserna, har medlemsstaterna ett utrymme för skönsmässig bedömning när de beslutar hur de konkret ska säkerställa rättigheterna enligt direktivet. Med beaktande av det huvudsakliga målet med direktivet, som är att säkerställa ett effektivt skydd av arbetstagarnas levnads- och arbetsvillkor och bättre skydd av deras säkerhet och hälsa, är medlemsstaterna emellertid skyldiga att se till att den ändamålsenliga verkan av dessa rättigheter garanteras fullt ut, genom att se till att bestämmelserna om minimitider för dygnsvila och veckovila samt längsta tillåtna veckoarbetstid enligt det direktivet faktiskt iakttas (se, i detta avseende, dom av den 14 maj 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punkterna 41 och 42 samt där angiven rättspraxis).

34 Medlemsstaterna får, inom ramen för det utrymme för skönsmässig bedömning som de förfogar över i detta hänseende, fastställa de närmare bestämmelserna för genomförandet av ett sådant system, särskilt bestämmelser om utformningen av systemet, varvid hänsyn i förekommande fall ska tas till särdragen hos de berörda verksamhetsområdena, och till och med till vissa företags särdrag, bland annat deras storlek. Detta ska ske utan att det påverkar tillämpningen av artikel 17.1 i direktiv 2003/88, som ger medlemsstaterna rätt att, med iakttagande av de allmänna principerna om skydd av arbetstagarnas hälsa och säkerhet, avvika från bland annat artiklarna 3–6 i det direktivet, när arbetstidens längd med hänsyn till det aktuella arbetets särskilda art inte mäts eller bestäms i förväg eller kan bestämmas av arbetstagarna själva (se, i detta avseende, dom av den 14 maj 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 63).

35 De bestämmelser som medlemsstaterna antar för att säkerställa genomförandet av kraven i direktiv 2003/88 får dock inte leda till att de rättigheter som anges i artikel 31.2 i stadgan och i artiklarna 3 och 5 samt artikel 6 b i det direktivet förlorar sin verkan (se, i detta avseende, dom av den 14 maj 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 43 och där angiven rättspraxis).

36 Det ska i detta avseende erinras om att arbetstagaren ska anses vara den svagare avtalsparten i anställningsförhållandet, vilket medför att det är nödvändigt att frånta arbetsgivaren möjligheten att inskränka arbetstagarens rättigheter (dom av den 14 maj 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 44 och där angiven rättspraxis).

37 Eftersom arbetstagaren anses vara den svagare avtalsparten skulle han eller hon kunna avskräckas från att uttryckligen göra gällande sina rättigheter gentemot arbetsgivaren bland annat om det skulle kunna medföra att arbetsgivaren vidtog åtgärder som kunde försämra arbetstagarens arbetsförhållanden (dom av den 14 maj 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 45 och där angiven rättspraxis).

38 I avsaknad av ett system som gör det möjligt att på ett objektivt och tillförlitligt sätt fastställa det antal timmar som arbetstagaren har arbetat samt arbetstidens förläggning och det inte heller är möjligt att fastställa hur många timmar som arbetats utöver den ordinarie arbetstiden, det vill säga övertid, framstår det som orimligt svårt, för att inte säga praktiskt omöjligt, för arbetstagarna att se till att deras rättigheter enligt artikel 31.2 i stadgan och enligt direktiv 2003/88 iakttas, i syfte att faktiskt komma i åtnjutande av den begränsning av veckoarbetstiden och de minimitider för dygns- och veckovila som föreskrivs i detta direktiv (se, i detta avseende, dom av den 14 maj 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punkterna 47 och 48 samt där angiven rättspraxis).

39 Domstolen preciserade att den omständigheten att arbetstagaren ges möjlighet att använda andra bevismedel för att lägga fram indicier på att hans eller hennes rättigheter har åsidosatts och för att kasta om bevisbördan inte kan ersätta ett sådant system som på ett objektivt och tillförlitligt sätt

fastställer antalet arbetstimmar per dag och vecka för arbetstagaren, eftersom arbetstagarna kan vara ovilliga att vittna mot sin arbetsgivare på grund av rädsla för att arbetsgivaren vidtar åtgärder som påverkar anställningsförhållandet till deras nackdel (se, för ett liknande resonemang, dom av den 14 maj 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punkterna 54 och 55 samt där angiven rättspraxis).

40 Det var mot denna bakgrund som domstolen, i sin dom av den 14 maj 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punkterna 59 och 71), slog fast att direktiv 2003/88, och närmare bestämt artiklarna 3, 5 och 6, utgör hinder för en nationell lagstiftning, såsom den spanska lagstiftning som var i kraft vid tidpunkten för de faktiska omständigheterna i det målet, och de nationella domstolarnas tolkning av den lagstiftningen, enligt vilken arbetsgivarna inte är skyldiga att inrätta ett system som gör det möjligt att beräkna den dagliga arbetstiden för varje arbetstagare.

41 Det framgår av handlingarna i målet att den spanska lagstiftaren, till följd av den domen, genom kunglig förordning 8/2019 ändrade lagen om arbetstagare genom att i artikel 34.9 införa en allmän skyldighet för arbetsgivarna att införa ett system för registrering av varje arbetstagares faktiska arbetstid.

42 Den spanska regeringen har i sitt skriftliga yttrande hävdat att även om anställningsförhållandet för hushållsarbetare enligt lagen om arbetstagare kvalificeras som ett särskilt anställningsförhållande, är bestämmelserna i den lagen, inbegripet bestämmelserna om skyldigheten att registrera arbetstiden, tillämpliga på hushållsarbetare, såvida det inte finns några särskilda undantagsbestämmelser.

43 Enligt samma regering är, vad gäller registrering av arbetstid, de enda undantagsbestämmelserna i kunglig förordning 1620/2011 de som återfinns i artiklarna 9.3 och 9.3 bis i förordningen, vilka avser dels den skyldighet att registrera sig som stadgas i artikel 35.5 i lagen om arbetstagare, avseende kontroll av övertid, dels artikel 12.4 c i samma lag, avseende kontroll av arbetstid som fullgjorts enligt avtal om deltidsarbete.

44 Eftersom artikel 34.9 i lagen om arbetstagare inte omfattas av artiklarna 9.3 och 9.3 bis i kunglig förordning 1620/2011, finns det inget undantag från skyldigheten att registrera hushållsarbetares dagliga arbetstid, i motsats till vad som tycks framgå av en tolkning i rättspraxis av nämnda artikel 9.3 eller av förvaltningspraxis grundad på denna bestämmelse, enligt vilken arbetsgivare inom hushållssektorn undantas från skyldigheten att registrera arbetstiden.

45 Det ska i detta sammanhang erinras om att det inte ankommer på domstolen att i ett mål om förhandsavgörande uttala sig om tolkningen av nationella bestämmelser eller att avgöra om den hänskjutande domstolens tolkning av dessa är korrekt. Däremot ska domstolen, i enlighet med fördelningen av behörighet mellan unionsdomstolen och de nationella domstolarna, beakta den faktiska och rättsliga bakgrunden till tolkningsfrågorna, såsom den angetts i begäran om förhandsavgörande (dom av den 23 april 2009, Angelidaki m.fl., C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, punkt 48 och där angiven rättspraxis).

46 Tolkningsfrågan ska således förstås så, att den inte endast avser bestämmelsen i artikel 9.3 i kunglig förordning 1620/2011 som sådan, utan även de nationella domstolarnas tolkning av denna bestämmelse eller den nationella förvaltningspraxis som grundar sig på denna bestämmelse.

47 Enligt fast rättspraxis åligger skyldigheten för medlemsstaterna att uppnå det resultat som föreskrivs i ett direktiv och deras förpliktelse enligt artikel 4.3 FEU att vidta alla lämpliga åtgärder, både allmänna och särskilda, för att säkerställa att denna skyldighet fullgörs, medlemsstaternas samtliga myndigheter, inbegripet de rättsliga myndigheterna inom ramen för deras behörighet (dom av den 14 maj 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 68).

48 Av detta följer att de nationella domstolarna vid tillämpningen och tolkningen av nationell rätt är skyldiga att beakta samtliga nationella bestämmelser och tillämpa de tolkningsmetoder som medges enligt nationell rätt för att, i den utsträckning det är möjligt, tolka nationell rätt mot bakgrund av det aktuella direktivets lydelse och syfte så att det resultat som fastställs i direktivet uppnås. Kravet på konform tolkning innefattar en skyldighet för de nationella domstolarna att i förekommande fall ändra fast rättspraxis om denna grundas på en tolkning av nationell rätt som är oförenlig med ett direktivs syfte (dom av den 14 maj 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punkterna 69 och 70).

49 Mot bakgrund av den rättspraxis som nämns i punkterna 38–40 ovan konstaterar domstolen att en tolkning i rättspraxis av en nationell bestämmelse eller en förvaltningspraxis som grundar sig på en sådan bestämmelse, enligt vilken arbetsgivarna är undantagna från skyldigheten att inrätta ett system som gör det möjligt att beräkna den dagliga arbetstiden för varje hushållsarbetare, och som således berövar hushållsarbetare möjligheten att på ett objektivt och tillförlitligt sätt fastställa antalet arbetstimmar och deras fördelning i tiden, uppenbart strider mot direktiv 2003/88, och närmare bestämt mot de rättigheter som följer av artiklarna 3, 5 och 6 i det direktivet, jämförda med artikel 31.2 i stadgan.

50 Det framgår däremot av den rättspraxis som nämns i punkt 34 ovan att den allmänna skyldigheten att registrera arbetstiden inte utgör hinder för att i nationell lagstiftning föreskriva specialregler, till följd av det berörda verksamhetsområdet eller vissa arbetsgivares särdrag, bland annat deras storlek, förutsatt att lagstiftningen ger arbetstagarna effektiva medel för att säkerställa att bestämmelserna om bland annat begränsning av veckoarbetstiden iakttas.

51 I ett system enligt vilket arbetsgivarna är skyldiga att beräkna den dagliga arbetstiden för varje hushållsarbetare kan man således, på grund av särdragen i hushållsarbetssektorn, föreskriva undantag för övertid och deltidsarbete, förutsatt att dessa inte urholkar den aktuella lagstiftningen, vilket det i förevarande fall ankommer på den hänskjutande domstolen, som ensam är behörig att tolka och tillämpa den nationella rätten, att pröva.

52 Vad gäller den påstådda indirekta diskrimineringen på grund av kön, påpekar domstolen att det framgår av artikel 2.1 b i direktiv 2006/54 att det utgör sådan diskriminering när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer av ett visst kön jämfört med personer av det andra könet, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.

53 Det kan vara fråga om ett sådant särskilt missgynnande bland annat om det styrks att bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet i nämnda mening är till nackdel för en betydligt större andel personer av ett visst kön jämfört med personer av det andra könet. Det ankommer på den nationella domstolen att bedöma i vilken mån de statistiska uppgifter som lagts fram är tillförlitliga och om de beaktar såväl samtliga arbetstagare som omfattas av den nationella lagstiftningen i fråga som de respektive andelar av arbetstagarna som inte påverkas av den

påstådda skillnaden i behandling (se, för ett liknande resonemang, dom av den 24 februari 2022, TGSS (Hushållsarbetares arbetslöshet), C-389/20, EU:C:2022:120, punkterna 41 och 43 samt där angiven rättspraxis).

54 Den nationella domstolen ska då dels beakta samtliga arbetstagare som omfattas av den nationella lagstiftning som ger upphov till särbehandlingen, dels jämföra hur stor andel arbetstagare som påverkas respektive inte påverkas av den påstådda särbehandlingen inom den kvinnliga arbetskraft som omfattas av lagstiftningen och jämföra motsvarande andelar inom den manliga arbetskraft som omfattas av lagstiftningen (se, för ett liknande resonemang, dom av den 24 februari 2022, TGSS (Hushållsarbetares arbetslöshet), C-389/20, EU:C:2022:120, punkt 42 och där angiven rättspraxis).

55 I förevarande fall tycks den hänskjutande domstolen grunda sig på domen av den 24 februari 2022, TGSS (Hushållsarbetares arbetslöshet) (C-389/20, EU:C:2022:120), och den statistik som anges där för att slå fast att klaganden ingår i en grupp arbetstagare som är starkt kvinnodominerad.

56 Av detta följer att en tolkning i rättspraxis av en nationell bestämmelse och/eller förvaltningspraxis som grundar sig på en sådan bestämmelse, enligt vilken arbetsgivarna är undantagna från skyldigheten att inrätta ett system som gör det möjligt att mäta den dagliga arbetstiden för varje hushållsarbetare, särskilt missgynnar kvinnliga arbetstagare i förhållande till manliga arbetstagare.

57 En sådan tolkning i rättspraxis och/eller en sådan förvaltningspraxis utgör indirekt diskriminering på grund av kön, såvida den inte är motiverad av sakliga skäl som helt saknar samband med diskriminering på grund av kön. Så är fallet om bestämmelsen svarar mot ett berättigat socialpolitiskt mål, är ägnad att säkerställa att det eftersträvade målet uppnås och är nödvändig för att uppnå detta, varvid det ska preciseras att bestämmelsen endast kan anses vara ägnad att säkerställa förverkligandet av det åberopade målet om den faktiskt svarar mot en önskan att uppnå detta mål på ett konsekvent och systematiskt sätt (dom av den 24 februari 2022, TGSS (Hushållsarbetares arbetslöshet), C-389/20, EU:C:2022:120, punkt 48 och där angiven rättspraxis).

58 Vad gäller förekomsten av en objektiv faktor som kan motivera indirekt diskriminering, ska det erinras om att en sådan diskriminering enligt rättspraxis endast kan vara tillåten om den har ett legitimt syfte som är förenligt med fördraget och om den är motiverad av tvingande skäl av allmänintresse. I ett sådant fall krävs det dessutom att tillämpningen av den aktuella åtgärden är ägnad att säkerställa förverkligandet av det mål som eftersträvas och att den inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål, varvid gäller att tillämpningen endast kan anses vara ägnad att säkerställa förverkligandet av det åberopade målet om den verkligen svarar mot önskan att uppnå detta mål och genomförs på ett sammanhängande och systematiskt sätt (se, för ett liknande resonemang, dom av den 24 februari 2022, TGSS (Hushållsarbetares arbetslöshet), C-389/20, EU:C:2022:120, punkterna 48 och 51 samt där angiven rättspraxis).

59 I detta sammanhang har domstolen vid upprepade tillfällen slagit fast att även om medlemsstaterna har ett stort utrymme för eget skön när de väljer åtgärder för att förverkliga målen för sin social- och sysselsättningspolitik, så ankommer det likväl på den berörda medlemsstaten, i egenskap av den som har infört den förmodat diskriminerande bestämmelsen, att visa att bestämmelsen är motiverad av sakliga skäl som helt saknar samband med diskriminering på grund av kön (se, för ett liknande resonemang, dom av den 24 februari 2022, TGSS (Hushållsarbetares arbetslöshet), C-389/20, EU:C:2022:120, punkt 52 och där angiven rättspraxis).

60 I förevarande fall innehåller begäran om förhandsavgörande inte någon hänvisning till det mål som eftersträvas med den praxis som är aktuell i det nationella målet, och den spanska regeringen har inte yttrat sig på den punkten.

61 Det ankommer följaktligen i slutändan på den hänskjutande domstolen att pröva huruvida den situation som är aktuell i det nationella målet även utgör indirekt diskriminering på grund av kön i den mening som avses i artikel 2.1 b i direktiv 2006/54.

62 Mot denna bakgrund ska tolkningsfrågan besvaras så, att artiklarna 3, 5 och 6 i direktiv 2003/88 jämförda med artikel 31.2 i stadgan ska tolkas så, att de utgör hinder för en nationell lagstiftning och en tolkning av denna i nationell rättspraxis eller en förvaltningspraxis grundad på en sådan lagstiftning, enligt vilken arbetsgivarna är undantagna från skyldigheten att inrätta ett system som gör det möjligt att beräkna den dagliga arbetstiden för varje hushållsarbetare, och som således berövar hushållsarbetare möjligheten att på ett objektivt och tillförlitligt sätt fastställa antalet arbetstimmar och deras fördelning i tiden.

Rättegångskostnader

63 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (sjunde avdelningen) följande:

Artiklarna 3, 5 och 6 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden jämförda med artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

ska tolkas så,

att de utgör hinder för en nationell lagstiftning och en tolkning av denna i nationell rättspraxis eller en förvaltningspraxis grundad på en sådan lagstiftning, enligt vilken arbetsgivarna är undantagna från skyldigheten att inrätta ett system som gör det möjligt att beräkna den dagliga arbetstiden för varje hushållsarbetare, och som således berövar hushållsarbetare möjligheten att på ett objektivt och tillförlitligt sätt fastställa antalet arbetstimmar och deras fördelning i tiden.

Underskrifter