ARREST VAN HET HOF (Zevende kamer)

19 december 2024*

„Prejudiciële verwijzing – Sociaal beleid – Bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werknemers – Organisatie van de arbeidstijd – Dagelijkse en wekelijkse rusttijd – Artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie – Richtlijn 2003/88/EG – Artikelen 3, 5, 6, 16, 17, 19 en 22 – Verplichting om een systeem op te zetten waarmee de arbeidstijd van huishoudelijk personeel wordt geregistreerd – Afwijking – Nationale wetgeving betreffende de vrijstelling van de verplichting om de werkelijke arbeidstijd van huishoudelijk personeel te registreren”

In zaak C-531/23 [Loredas] [i],

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (hoogste rechterlijke instantie van de autonome regio Baskenland, Spanje) bij beslissing van 20 juni 2023, ingekomen bij het Hof op 5 juli 2023, in de procedure

HJ

tegen

US,

MU,

in tegenwoordigheid van:

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA),

wijst

HET HOF (Zevende kamer),

samengesteld als volgt: F. Biltgen (rapporteur), president van de Eerste kamer, waarnemend voor de president van de Zevende kamer, M. L. Arastey Sahún, president van de Vijfde kamer, en J. Passer, rechter,

advocaat-generaal: M. Szpunar,

* Procestaal: Spaans.

[i] Dit is een fictieve naam, die niet overeenkomt met de werkelijke naam van enige partij in de procedure.

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

– de Spaanse regering, vertegenwoordigd door M. Morales Puerta als gemachtigde,

– de Europese Commissie, vertegenwoordigd door I. Galindo Martín, D. Recchia en E. Schmidt als gemachtigden,

gelet op de beslissing, de advocaat-generaal gehoord, om de zaak zonder conclusie te berechten,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van de artikelen 3, 5, 6 en 16, artikel 17, lid 4, onder b), en de artikelen 19 en 22 van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB 2003, L 299, blz. 9), de artikelen 1 en 4 van richtlijn 2010/41/EU van het Europees Parlement en de Raad van 7 juli 2010 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen en tot intrekking van richtlijn 86/613/EEG van de Raad (PB 2010, L 180, blz. 1), de artikelen 1, 4 en 5 van richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (PB 2006, L 204, blz. 23), de artikelen 2 en 3 van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB 2000, L 303, blz. 16), artikel 3, lid 2, EG-Verdrag, alsmede de artikelen 20 en 21 en artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen enerzijds HJ, een huishoudster, en anderzijds US en MU, haar werkgevers, betreffende haar ontslag en de uitbetaling van haar overuren en niet-opgenomen vakantiedagen.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

Richtlijn 2003/88

3 Artikel 1, lid 1, van richtlijn 2003/88 luidt als volgt:

„Deze richtlijn bepaalt minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd.”

4 Artikel 2 van deze richtlijn bepaalt:

„Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

1. arbeidstijd: de tijd waarin de werknemer werkzaam is, ter beschikking van de werkgever staat en zijn werkzaamheden of functie uitoefent, overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken;

[…]"

5 In artikel 3 („Dagelijkse rusttijd") van deze richtlijn is bepaald:

„De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat alle werknemers in elk tijdvak van vierentwintig uur een rusttijd van ten minste elf aaneengesloten uren genieten."

6 Artikel 5 („Wekelijkse rusttijd") van diezelfde richtlijn bepaalt:

„De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat alle werknemers voor elk tijdvak van zeven dagen een ononderbroken minimumrusttijd van vierentwintig uren genieten waaraan de in artikel 3 bedoelde elf uren dagelijkse rusttijd worden toegevoegd.

Indien objectieve, technische of arbeidsorganisatorische omstandigheden dit rechtvaardigen, kan voor een minimumrusttijd van vierentwintig uren worden gekozen."

7 Artikel 6 („Maximale wekelijkse arbeidstijd") van richtlijn 2003/88 luidt als volgt:

„De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat in verband met de noodzakelijke bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers:

a) de wekelijkse arbeidstijd via wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen of via collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners wordt beperkt;

b) de gemiddelde arbeidstijd in elk tijdvak van zeven dagen, inclusief overwerk, niet meer dan achtenveertig uren bedraagt."

8 Artikel 17 („Afwijkingen") van die richtlijn bepaalt in de leden 1 en 4:

„1. Met inachtneming van de algemene beginselen inzake de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, kunnen de lidstaten afwijken van de artikelen 3 tot en met 6, 8 en 16, wanneer de duur van de arbeidstijd wegens de bijzondere kenmerken van de verrichte werkzaamheid niet wordt gemeten en/of vooraf bepaald, of door de werknemers zelf kan worden bepaald, en met name wanneer het gaat om:

a) leidinggevend personeel of andere personen met een autonome beslissingsbevoegdheid;

b) arbeidskrachten in gezins- of familieverband;

[…]

4. Overeenkomstig lid 2 van dit artikel worden afwijkingen van de artikelen 3 en 5 toegestaan:

a) voor ploegenarbeid, telkens wanneer de werknemer van ploeg verandert en tussen het eind van de ene dienst en het begin van de volgende geen dagelijkse en/of wekelijkse rusttijd kan genieten;

b) bij werkzaamheden waarbij de arbeidstijd over de dag is opgesplitst, inzonderheid het werk van schoonmaakpersoneel."

9 Artikel 22 („Diverse bepalingen") van die richtlijn bepaalt in de leden 1 en 3:

„1. Een lidstaat kan, met inachtneming van de algemene beginselen inzake de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, besluiten artikel 6 niet toe te passen, mits hij door de nodige maatregelen te treffen het volgende waarborgt:

a) geen enkele werkgever verlangt dat een werknemer meer dan 48 uur werkt tijdens een periode van zeven dagen, berekend als gemiddelde van de in artikel 16, onder b), bedoelde referentieperiode, tenzij de werknemer met het verrichten van dergelijke arbeid heeft ingestemd;

b) geen enkele werknemer mag nadeel ondervinden van het feit dat hij niet bereid is dergelijke arbeid te verrichten;

c) de werkgever houdt registers bij van alle werknemers die dergelijke arbeid verrichten;

d) de registers worden ter beschikking gesteld van de bevoegde autoriteiten die, in verband met de veiligheid en/of de gezondheid van de werknemers, de mogelijkheid om de maximale wekelijkse arbeidstijd te overschrijden, kunnen verbieden of beperken;

e) de werkgever verstrekt de bevoegde autoriteiten, op hun verzoek, inlichtingen over de gevallen waarin werknemers ermee hebben ingestemd om langer dan 48 uur te werken tijdens een periode van zeven dagen, berekend als gemiddelde van de in artikel 16, onder b), bedoelde referentieperiode.

[…]

3. Wanneer de lidstaten gebruikmaken van de in dit artikel bepaalde mogelijkheden, stellen zij de [Europese] Commissie onverwijld daarvan in kennis."

Richtlijn 2006/54

10 Artikel 1 van richtlijn 2006/54 luidt als volgt:

„Doel van deze richtlijn is het verzekeren van de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.

Daartoe worden bepalingen vastgesteld betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling op:

a) de toegang tot het arbeidsproces, met inbegrip van promotie, en tot beroepsopleiding;

b) arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van beloning;

c) ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid.

Deze richtlijn omvat ook bepalingen die beogen dat dit beginsel door de vaststelling van passende procedures effectiever wordt toegepast."

11 Artikel 2, lid 1, van deze richtlijn bepaalt:

„Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

[…]

b) ‚indirecte discriminatie': wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn;

[…]"

12 Artikel 4 („Discriminatieverbod"), eerste alinea, van die richtlijn bepaalt:

„Voor gelijke arbeid of voor arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend, moet directe en indirecte discriminatie op grond van geslacht ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van beloning worden afgeschaft."

13 Artikel 14, lid 1, van richtlijn 2006/54 bepaalt:

„Er mag geen directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht plaatsvinden in de publieke of de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, voor wat betreft:

[…]

c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning, zoals bepaald in artikel [157 VWEU].

[…]"

Spaans recht

Werknemersstatuut

14 Artikel 34, lid 9, van het Estatuto de los Trabajadores (werknemersstatuut), in de versie zoals opgenomen in Real Decreto-ley 8/2019 van 8 maart 2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (koninklijk wetsbesluit 8/2019 houdende dringende maatregelen inzake sociale bescherming en de bestrijding van onzekere arbeidstijden) (BOE nr. 61 van 12 maart 2019, blz. 23156) (hierna: „werknemersstatuut"), luidt als volgt:

„De onderneming ziet erop toe dat de arbeidstijd dagelijks wordt geregistreerd, met inbegrip van de precieze begin- en eindtijden van de werkdag van iedere werknemer, onverminderd de flexibele werktijden waarin dit artikel voorziet.

Deze registratie van de arbeidstijd wordt georganiseerd en opgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst of bedrijfsakkoord of, bij gebreke daarvan, bij besluit van de werkgever na raadpleging van de wettelijke vertegenwoordigers van de werknemers in de onderneming.

De in deze bepaling bedoelde registers worden door de onderneming gedurende vier jaar bewaard en blijven ter beschikking van de werknemers, hun wettelijke vertegenwoordigers en de arbeids- en socialezekerheidsinspectie."

15 Artikel 35 („Buitengewone werktijden") van dit statuut bepaalt in lid 5:

„Om overwerk te berekenen, worden de door elke werknemer gewerkte uren dagelijks geregistreerd en opgeteld op het voor de betaling van het salaris vastgestelde tijdstip. Een kopie van het overzicht wordt samen met het loonstrookje voor de betreffende betaling aan de werknemer verstrekt."

Koninklijk besluit 1620/2011

16 Artikel 9 van Real Decreto 1620/2011 van 14 november 2011, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (koninklijk besluit 1620/2011 inzake de bijzondere werkrelatie van huishoudelijk personeel) (BOE nr. 277 van 17 november 2011, blz. 119046), bevat een uitzondering op de bepalingen van het werknemersstatuut die luidt als volgt:

„1. De maximale wekelijkse arbeidstijd bedraagt in de regel veertig daadwerkelijk gewerkte uren, onverminderd de eventueel tussen partijen overeengekomen tijd waarin de werknemer ter beschikking van de werkgever staat. De werkuren worden in onderlinge overeenstemming tussen de partijen vastgesteld.

Zodra de dagelijkse arbeidstijd en, in voorkomend geval, de overeengekomen dienstperiode is vervuld, hoeft de werknemer niet thuis bij de werkgever te blijven.

2. Met inachtneming van de maximale arbeidstijd en de minimumrusttijden worden de duur van de dienstperiode en de beloning of de compensatie daarvoor vastgesteld onder dezelfde door de partijen overeengekomen voorwaarden. In ieder geval mogen de diensturen in een referentieperiode van één maand niet meer bedragen dan een gemiddelde van twintig uur per week, tenzij wordt overeengekomen om deze te compenseren met gelijkwaardige betaalde

rusttijden, en worden deze uren vergoed met een beloning die niet lager is dan de beloning die geldt voor gewone uren.

3. De regeling voor overwerk is die van artikel 35 van het werknemersstatuut, behoudens het bepaalde in lid 5 van dat artikel.

3 bis. Voor deeltijdwerkers zijn de in artikel 12, lid 5, onder h), van het werknemersstatuut neergelegde verplichtingen tot registratie van de arbeidstijd niet van toepassing.

[…]"

Hoofdgeding en prejudiciële vraag

17 Vanaf 15 september 2020 was HJ als huishoudster in dienst van US en MU.

18 Na haar ontslag op 17 februari 2021 heeft HJ op 31 maart 2021 bij de Juzgado de lo Social nº 2 de Bilbao (arbeidsrechter, rechtbank nr. 2, Bilbao, Spanje) een vordering ingediend strekkende tot vaststelling dat haar ontslag onrechtmatig was en tot veroordeling van haar werkgevers tot betaling van de gepresteerde overuren en van de niet-opgenomen vakantiedagen. In het kader van deze vordering stelt HJ met name dat zij voltijds in dienst was genomen met een brutomaandsalaris van 2 363,04 EUR en dat zij tot 18 oktober 2020 46 uur per week, en vanaf 19 oktober 2020 79 uur per week, had gewerkt.

19 Bij vonnis van 11 januari 2023 heeft deze rechter die vordering gedeeltelijk toegewezen door het ontslag onrechtmatig te verklaren en verweerders in het hoofdgeding te veroordelen tot betaling aan HJ van een schadevergoeding ten bedrage van 364,39 EUR en compensatie voor niet-opgenomen vakantiedagen en gratificaties ten bedrage van 934,89 EUR. Die rechter was echter van oordeel dat verzoekster in het hoofdgeding noch de gewerkte uren, noch het gevorderde loon had bewezen, omdat haar vorderingen niet konden worden geacht vast te staan op de enkele grond dat verweerders in het hoofdgeding geen dagelijkse registers van de door de werknemer verrichte arbeidstijd hadden overgelegd, aangezien koninklijk besluit 1620/2011 bepaalde werkgevers, waaronder huishoudens, vrijstelt van de verplichting om de door hun werknemers daadwerkelijk gewerkte arbeidstijd te registreren.

20 Verzoekster in het hoofdgeding heeft tegen dit vonnis beroep ingesteld bij de Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (hoogste rechterlijke instantie van de autonome regio Baskenland, Spanje), de verwijzende rechter.

21 Deze rechter twijfelt of de nationale regelgeving inzake de bijzondere regeling voor huishoudelijk personeel verenigbaar is met het Unierecht.

22 Ten eerste, aangezien de uitzondering op de algemene verplichting tot registratie van de arbeidstijd huishoudelijk personeel in een situatie plaatst waarin het moeilijk is om de verrichte arbeidstijd te bewijzen, kan een dergelijke situatie worden geacht in strijd te zijn met richtlijn 2003/88 en met de rechtspraak van het Hof dienaangaande, in het bijzonder met het arrest van 14 mei 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), temeer daar verzoekster in het hoofdgeding niet behoort tot de arbeidskrachten in gezins- of familieverband in de zin van de uitzondering van

artikel 17, lid 1, onder b), van richtlijn 2003/88, noch tot de in artikel 17, lid 4, onder b), van deze richtlijn bedoelde werkzaamheid waarbij de arbeidstijd over de dag is opgesplitst, aangezien HJ voltijds in dienst was genomen.

23 Ten tweede herinnert de verwijzende rechter eraan dat, zoals blijkt uit het arrest van 24 februari 2022, TGSS (Werkloosheid van huishoudelijk personeel) (C-389/20, EU:C:2022:120), de groep huishoudelijk personeel in Spanje hoofdzakelijk vrouwelijk is, aangezien 95 % van het huishoudelijk personeel uit vrouwen bestaat. Bijgevolg doet het verschil in behandeling op het gebied van de registratie van de arbeidstijd ten opzichte van mannen vragen rijzen over de naleving van de artikelen 20 en 21 van het Handvest en van richtlijn 2006/54.

24 Tegen deze achtergrond heeft de Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vraag:

„Moeten de artikelen 3, 5, 6 [en] 16 […], artikel 17, lid 4, onder b), en de artikelen 19 en 22 van richtlijn [2003/88, alsmede] artikel 31, lid 2, van het [Handvest], gelezen in het licht van de Unierechtspraak (arrest van het Hof van Justitie van 14 mei 2019, CCOO, C-55/18[, EU:C:2019:402]), de artikelen 20 en 21 van het Handvest, artikel 3, lid 2, EG-Verdrag, de artikelen 1 en 4 van richtlijn [2010/41], de artikelen 1, 4 en 5 van richtlijn [2006/54], en de artikelen 2 en 3 van richtlijn [2000/78], eveneens gelezen in samenhang met de Unierechtspraak (arrest van het Hof van Justitie van 24 februari 2022[, TGSS (Werkloosheid van huishoudelijk personeel), C-389/20, EU:C:2022:120)], aldus worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een regeling als artikel 9, lid 3, van koninklijk besluit 1620/2011, op grond waarvan de werkgever is vrijgesteld van de verplichting om de arbeidstijd van de werknemer te registreren?”

Beantwoording van de prejudiciële vraag

25 Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in essentie te vernemen of de artikelen 3, 5 en 6 van richtlijn 2003/88, gelezen in samenhang met de richtlijnen 2000/78, 2006/54 en 2010/41 en de artikelen 20 en 21 en artikel 31, lid 2, van het Handvest, aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling op grond waarvan huishoudelijke werkgevers zijn vrijgesteld van de verplichting om een systeem op te zetten waarmee de duur van de arbeidstijd van huishoudelijk personeel kan worden geregistreerd.

26 Vooraf moet worden vastgesteld dat de verwijzingsbeslissing geen gegevens bevat op grond waarvan kan worden geoordeeld dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde situatie onder de bepalingen van richtlijn 2000/78 valt, die betrekking hebben op de gelijke behandeling in arbeid en beroep in het algemeen, of onder die van richtlijn 2010/41 betreffende zelfstandigen.

27 Om te beginnen moet in herinnering worden gebracht dat het recht van iedere werknemer op een beperking van de maximumarbeidsduur en op dagelijkse en wekelijkse rusttijden niet alleen een bijzonder belangrijk sociaalrechtelijk voorschrift van de Unie is, maar ook uitdrukkelijk is verankerd in artikel 31, lid 2, van het Handvest, waaraan artikel 6, lid 1, VEU dezelfde juridische waarde toekent als aan de Verdragen (arrest van 14 mei 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punt 30 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

28 De bepalingen van richtlijn 2003/88 – en met name de artikelen 3, 5 en 6 ervan, die een nadere regeling van dat fundamentele recht bevatten – moeten worden uitgelegd in het licht van dit recht en mogen niet restrictief worden uitgelegd ten koste van de rechten die de werknemer aan die richtlijn ontleent (zie in die zin arrest van 14 mei 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punten 31 en 32 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

29 Ook dient te worden benadrukt dat richtlijn 2003/88 ertoe strekt minimumvoorschriften vast te stellen om de levens- en arbeidsomstandigheden van werknemers te verbeteren door de nationale regelingen inzake met name de duur van de arbeidstijd te harmoniseren (arrest van 14 mei 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punt 36 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

30 Deze harmonisatie op het niveau van de Europese Unie inzake de organisatie van de arbeidstijd moet een betere bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werknemers waarborgen door hun – onder meer dagelijkse en wekelijkse – minimumrusttijden en voldoende pauzen te waarborgen en door aan de wekelijkse arbeidstijd een maximumgrens te stellen (arrest van 14 mei 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punt 37 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

31 Ten eerste moeten, overeenkomstig de artikelen 3 en 5 van richtlijn 2003/88, de lidstaten dus de nodige maatregelen treffen opdat alle werknemers in elk tijdvak van vierentwintig uur een rusttijd van ten minste elf aaneengesloten uren genieten en voor elk tijdvak van zeven dagen een ononderbroken minimumrusttijd van vierentwintig uur, en ten tweede, overeenkomstig de bewoordingen van artikel 6, onder b), van deze richtlijn, voor de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd een maximumgrens vaststellen van achtenveertig uur, inclusief overuren (zie in die zin arrest van 14 mei 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punten 38 en 39 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

32 Om de volle werking van richtlijn 2003/88 te verzekeren, moeten de lidstaten derhalve ervoor zorgen dat die minimale rusttijden in acht worden genomen en elke overschrijding van de maximale wekelijkse arbeidstijd voorkomen (arrest van 14 mei 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punt 40 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

33 Aangezien de artikelen 3 en 5 en artikel 6, onder b), van richtlijn 2003/88 echter niet concreet bepalen hoe de lidstaten de handhaving van de daarin neergelegde rechten moeten waarborgen, beschikken de lidstaten over een beoordelingsmarge om de concrete wijze vast te stellen waarop zij uitvoering willen geven aan de in deze richtlijn opgenomen rechten. Gelet op het wezenlijke doel van deze richtlijn, namelijk een doeltreffende bescherming van de levens- en arbeidsomstandigheden van werknemers en een betere bescherming van hun veiligheid en gezondheid, moeten de lidstaten bewerkstelligen dat het nuttig effect van die rechten integraal wordt verzekerd. Daartoe moet ervoor worden gezorgd dat werknemers daadwerkelijk de in die richtlijn vastgestelde dagelijkse en wekelijkse minimumrusttijden en maximale gemiddelde wekelijkse arbeidstijd genieten (zie in die zin arrest van 14 mei 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punten 41 en 42 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

34 De lidstaten die gebruikmaken van deze beoordelingsmarge kunnen een concrete regeling voor de toepassing van een systeem waarmee de duur van de arbeidstijd kan worden gemeten, waaronder met name de daaraan te geven vorm, uitwerken en hierbij indien nodig rekening houden met het specifieke karakter van alle betrokken branches en zelfs met de specifieke kenmerken van bepaalde ondernemingen, zoals hun omvang, een en ander onverminderd artikel 17, lid 1, van richtlijn 2003/88, op grond waarvan de lidstaten met inachtneming van de algemene beginselen inzake de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werknemers onder meer kunnen

afwijken van de artikelen 3 tot en met 6 van die richtlijn, wanneer de duur van de arbeidstijd wegens de bijzondere kenmerken van de verrichte werkzaamheid niet wordt gemeten en/of vooraf bepaald, of door de werknemers zelf kan worden bepaald (zie in die zin arrest van 14 mei 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punt 63).

35 De regeling die de lidstaten vaststellen om de voorschriften van richtlijn 2003/88 ten uitvoer te leggen, mag echter in geen geval tot gevolg hebben dat de in artikel 31, lid 2, van het Handvest en de artikelen 3 en 5 en artikel 6, onder b), van die richtlijn neergelegde rechten mogelijkerwijs worden uitgehold (zie in die zin arrest van 14 mei 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punt 43 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

36 Dienaangaande dient in herinnering te worden gebracht dat de werknemer wordt beschouwd als de zwakkere partij binnen de arbeidsverhouding, zodat moet worden verhinderd dat de werkgever over de mogelijkheid beschikt om hem een beperking van zijn rechten op te leggen (arrest van 14 mei 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punt 44 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

37 Tevens moet worden opgemerkt dat een werknemer, gelet op deze zwakkere positie, ervan kan worden weerhouden uitdrukkelijk zijn rechten uit te oefenen jegens zijn werkgever, met name omdat de afdwinging van die rechten hem kan blootstellen aan maatregelen van deze werkgever die de arbeidsverhouding ten nadele van die werknemer kunnen beïnvloeden (arrest van 14 mei 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punt 45 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

38 Indien er geen systeem is waarmee objectief en betrouwbaar kan worden gemeten hoeveel uren de werknemer heeft gewerkt en op welke tijdstippen, en hoeveel overuren er bovenop de normale arbeidstijd zijn gemaakt, is het voor werknemers buitengewoon moeilijk, zo niet in de praktijk onmogelijk om de rechten af te dwingen die zij op grond van artikel 31, lid 2, van het Handvest en richtlijn 2003/88 hebben, teneinde daadwerkelijk gebruik te maken van de in die richtlijn vervatte beperking van de wekelijkse arbeidstijd en de in de richtlijn genoemde dagelijkse en wekelijkse minimumrusttijd (zie in die zin arrest van 14 mei 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punten 47 en 48).

39 Het Hof heeft verduidelijkt dat de mogelijkheid voor een werknemer om met andere middelen aan te tonen dat zijn rechten zijn geschonden en de bewijslast om te keren, een dergelijk systeem, dat objectief en betrouwbaar vaststelt hoeveel uren de werknemer per dag en per week heeft gewerkt, niet kan vervangen, omdat de werknemer mogelijkerwijs niet bereid is om tegen zijn werkgever te getuigen, uit vrees dat de werkgever maatregelen neemt die de arbeidsverhouding ten nadele van hem kunnen beïnvloeden (zie in die zin arrest van 14 mei 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punten 54 en 55).

40 In het licht van deze overwegingen heeft het Hof in het arrest van 14 mei 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punten 59 en 71), voor recht verklaard dat richtlijn 2003/88 – en meer bepaald de artikelen 3, 5 en 6 daarvan – zich verzet tegen een nationale regeling zoals de Spaanse regeling die van kracht was ten tijde van de feiten in de zaak die tot dat arrest heeft geleid, en tegen de uitlegging daarvan door de nationale rechterlijke instanties, volgens welke werkgevers niet verplicht zijn om een systeem op te zetten waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere werknemer wordt geregistreerd.

41 Uit het dossier waarover het Hof beschikt blijkt dat de Spaanse wetgever naar aanleiding van dat arrest het werknemersstatuut bij koninklijk wetsbesluit 8/2019 heeft gewijzigd door in artikel 34, lid 9, van dat statuut een algemene verplichting voor werkgevers in te voeren om een systeem op te zetten waarmee de werkelijke arbeidstijd van iedere werknemer wordt geregistreerd.

42 In dat verband stelt de Spaanse regering in haar schriftelijke opmerkingen dat, hoewel het werknemersstatuut de arbeidsverhouding van huishoudelijk personeel als een bijzondere arbeidsverhouding kwalificeert, de bepalingen van dit statuut, met inbegrip van die betreffende de verplichting tot registratie van de arbeidstijd, van toepassing zijn op huishoudelijk personeel, voor zover er geen bijzondere afwijkende bepalingen bestaan.

43 Wat de registratie van de arbeidstijd betreft, zijn volgens diezelfde regering de enige afwijkende bepalingen van koninklijk besluit 1620/2011 vervat in de leden 3 en 3 bis van artikel 9, die betrekking hebben op, ten eerste, de registratieverplichtingen van artikel 35, lid 5, van het werknemersstatuut, betreffende de controle op overuren, en ten tweede, artikel 12, lid 4, onder c), van dat statuut, dat betrekking heeft op de controle van de gewerkte uren in het kader van overeenkomsten voor deeltijdarbeid.

44 Aangezien artikel 9, leden 3 en 3 bis, van koninklijk besluit 1620/2011 geen betrekking heeft op artikel 34, lid 9, van het werknemersstatuut, bestaat er geen enkele uitzondering op de verplichting om de dagelijkse arbeidstijd van huishoudelijk personeel te registreren, in tegenstelling tot wat lijkt te volgen uit een jurisprudentiële uitlegging van dat artikel 9, lid 3, of zelfs uit een op deze bepaling gebaseerde administratieve praktijk waarbij werkgevers in de sector van huishoudelijk werk worden vrijgesteld van de verplichting om de arbeidstijd te registreren.

45 In dit verband zij eraan herinnerd dat het niet aan het Hof staat om zich in het kader van een prejudiciële verwijzing uit te spreken over de uitlegging van nationale bepalingen en te beoordelen of de verwijzende rechter deze correct uitlegt. Het Hof moet in het kader van de bevoegdheidsverdeling tussen de Unierechter en de nationale rechterlijke instanties immers acht slaan op de in de verwijzingsbeslissing omschreven feitelijke en juridische context waarin de prejudiciële vragen moeten worden geplaatst (arrest van 23 april 2009, Angelidaki e.a., C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, punt 48 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

46 De prejudiciële vraag moet derhalve aldus worden opgevat dat deze niet alleen betrekking heeft op artikel 9, lid 3, van koninklijk besluit 1620/2011 als zodanig, maar ook op de uitlegging daarvan door de nationale rechterlijke instanties of de op deze bepaling gebaseerde nationale administratieve praktijk.

47 In dit verband is het vaste rechtspraak dat de uit een richtlijn voortvloeiende verplichting voor de lidstaten om het ermee beoogde doel te verwezenlijken, alsook de krachtens artikel 4, lid 3, VEU op hen rustende verplichting om alle algemene of bijzondere maatregelen te treffen die geschikt zijn om de nakoming van die verplichting te verzekeren, geldt voor alle autoriteiten van de lidstaten, en dus, binnen het kader van hun bevoegdheden, ook voor de rechterlijke instanties (arrest van 14 mei 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punt 68).

48 Hieruit volgt dat bij de toepassing van het nationale recht de nationale rechterlijke instanties die dit recht dienen uit te leggen, rekening moeten houden met alle regels ervan en de daarin erkende uitleggingsmethoden moeten toepassen om tot een resultaat te komen waarbij dit recht in de mate van het mogelijke conform wordt uitgelegd tegen de achtergrond van de bewoordingen en het doel van de betrokken richtlijn teneinde het daarmee beoogde resultaat te

bereiken. Het vereiste van Unierechtconforme uitlegging voor de nationale rechterlijke instanties houdt de verplichting in om in voorkomend geval vaste rechtspraak te wijzigen wanneer deze berust op een met de doelstellingen van een richtlijn onverenigbare uitlegging van het nationale recht (arrest van 14 mei 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punten 69 en 70).

49 Gelet op de in de punten 38 tot en met 40 van het onderhavige arrest vermelde rechtspraak moet worden vastgesteld dat de jurisprudentiële uitlegging van een nationale bepaling of een administratieve praktijk die op een dergelijke bepaling is gebaseerd, op grond waarvan werkgevers zijn vrijgesteld van de verplichting om een systeem in te voeren waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere huishouder kan worden geregistreerd, en die huishoudelijk personeel dus de mogelijkheid ontneemt om objectief en betrouwbaar te bepalen hoeveel uren zij hebben gewerkt en op welke tijdstippen, kennelijk niet in overeenstemming is met de bepalingen van richtlijn 2003/88, en meer bepaald met de rechten die voortvloeien uit de artikelen 3, 5 en 6 van deze richtlijn, gelezen in het licht van artikel 31, lid 2, van het Handvest.

50 Uit de in punt 34 van dit arrest vermelde rechtspraak blijkt daarentegen dat de algemene verplichting tot registratie van de arbeidstijd er niet aan in de weg staat dat een nationale regeling bijzonderheden kent, hetzij vanwege de betrokken sector, hetzij wegens de specifieke kenmerken van bepaalde werkgevers, zoals hun omvang, mits deze regeling de werknemers effectieve middelen verschaft om de naleving van de regels inzake met name de maximale wekelijkse arbeidstijd te waarborgen.

51 Zo kan een systeem dat werkgevers verplicht om de dagelijkse arbeidstijd van iedere huishouder te registreren, wegens de bijzondere kenmerken van de sector huishoudelijk werk voorzien in afwijkingen voor overuren en deeltijdarbeid, mits deze de betrokken regeling niet uithollen. Het staat in casu aan de verwijzende rechter, die als enige bevoegd is om het nationale recht uit te leggen en toe te passen, om na te gaan of dat het geval is.

52 Met betrekking tot de vermeende indirecte discriminatie op grond van geslacht, zij eraan herinnerd dat uit artikel 2, lid 1, onder b), van richtlijn 2006/54 volgt dat er sprake is van een dergelijke discriminatie wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van het ene geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

53 Het bestaan van een dergelijk bijzonder nadeel kan met name worden vastgesteld door te bewijzen dat de betrokken bepaling, maatstaf of handelwijze een aanzienlijk groter percentage personen van het ene dan van het andere geslacht treft. Het staat aan de nationale rechter om te beoordelen in hoeverre de hem overgelegde statistische gegevens betrouwbaar zijn en of bij deze gegevens rekening is gehouden met zowel alle aan de betrokken nationale regeling onderworpen werknemers als het respectieve aandeel van de werknemers die niet worden geraakt door het gestelde verschil in behandeling [zie in die zin arrest van 24 februari 2022, TGSS (Werkloosheid van huishoudelijk personeel), C-389/20, EU:C:2022:120, punten 41 en 43 en aldaar aangehaalde rechtspraak].

54 De rechter dient namelijk rekening te houden met alle werknemers die onderworpen zijn aan de nationale regeling die ten grondslag ligt aan het verschil in behandeling, en eveneens een vergelijking te maken tussen enerzijds de percentages van de binnen de werkingssfeer van de betreffende regeling vallende vrouwelijke arbeidskrachten die respectievelijk wel en niet door het vermeende verschil in behandeling worden geraakt, en anderzijds de overeenkomstige

percentages voor de mannelijke arbeidskrachten die binnen de werkingssfeer van die regeling vallen [zie in die zin arrest van 24 februari 2022, TGSS (Werkloosheid van huishoudelijk personeel), C-389/20, EU:C:2022:120, punt 42 en aldaar aangehaalde rechtspraak].

55 In casu lijkt de verwijzende rechter zich te baseren op het arrest van 24 februari 2022, TGSS (Werkloosheid van huishoudelijk personeel) (C-389/20, EU:C:2022:120), en op de daarin vermelde statistieken om vast te stellen dat verzoekster in het hoofdgeding deel uitmaakt van een groep werknemers die overwegend bestaat uit vrouwen.

56 Hieruit volgt dat de jurisprudentiële uitlegging van een op een dergelijke bepaling gebaseerde nationale bepaling en/of administratieve praktijk, op grond waarvan werkgevers zijn vrijgesteld van hun verplichting om een systeem in te voeren waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere huishouder kan worden gemeten, vrouwelijke werknemers bijzonder benadeelt ten opzichte van mannelijke werknemers.

57 Een dergelijke jurisprudentiële uitlegging en/of administratieve praktijk kan een indirecte discriminatie op grond van geslacht vormen, tenzij die wordt gerechtvaardigd door objectieve factoren die niets te maken hebben met discriminatie op grond van geslacht. Dit is het geval wanneer de betrokken bepaling een legitieme doelstelling van sociaal beleid nastreeft, alsook geschikt en noodzakelijk is voor het bereiken van dat doel, met dien verstande dat zij slechts kan worden geacht geschikt te zijn om de aangevoerde doelstelling te waarborgen indien zij er daadwerkelijk toe strekt die doelstelling coherent en stelselmatig te bereiken [arrest van 24 februari 2022, TGSS (Werkloosheid van huishoudelijk personeel), C-389/20, EU:C:2022:120, punt 48 en aldaar aangehaalde rechtspraak].

58 Wat het bestaan van een objectieve factor betreft die indirecte discriminatie kan rechtvaardigen, zij eraan herinnerd dat volgens de rechtspraak een dergelijke discriminatie slechts toelaatbaar is indien zij een rechtmatig doel nastreeft dat verenigbaar is met het Verdrag en haar rechtvaardiging vindt in dwingende redenen van algemeen belang. Bovendien moet in een dergelijk geval de toepassing van de betrokken maatregel geschikt zijn om de verwezenlijking van het nagestreefde doel te waarborgen en mag zij niet verder gaan dan noodzakelijk is voor het bereiken van dat doel, met dien verstande dat zij slechts kan worden geacht geschikt te zijn om de aangevoerde doelstelling te waarborgen indien zij er daadwerkelijk toe strekt die doelstelling coherent en stelselmatig te bereiken [zie in die zin arrest van 24 februari 2022, TGSS (Werkloosheid van huishoudelijk personeel), C-389/20, EU:C:2022:120, punten 48 en 51 en aldaar aangehaalde rechtspraak].

59 In deze context heeft het Hof herhaaldelijk geoordeeld dat, hoewel de lidstaten bij de keuze van de maatregelen ter verwezenlijking van hun doelstellingen van sociaal en werkgelegenheidsbeleid over een ruime beoordelingsmarge beschikken, het evenwel aan de betrokken lidstaat die de beweerdelijk discriminerende bepaling heeft vastgesteld, staat om aan te tonen dat die bepaling wordt gerechtvaardigd door objectieve factoren die niets met discriminatie op grond van geslacht te maken hebben [zie in die zin arrest van 24 februari 2022, TGSS (Werkloosheid van huishoudelijk personeel), C-389/20, EU:C:2022:120, punt 52 en aldaar aangehaalde rechtspraak)].

60 In casu bevat het verzoek om een prejudiciële beslissing geen enkele verwijzing naar de doelstelling van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde praktijk en heeft de Spaanse regering daarover geen opmerkingen ingediend.

61 Bijgevolg staat het uiteindelijk aan de verwijzende rechter om na te gaan of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde situatie ook indirecte discriminatie op grond van geslacht in de zin van artikel 2, lid 1, onder b), van richtlijn 2006/54 vormt.

62 Gelet op een en ander moet op de gestelde vraag worden geantwoord dat de artikelen 3, 5 en 6 van richtlijn 2003/88, gelezen in het licht van artikel 31, lid 2, van het Handvest, aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling en de uitlegging daarvan door de nationale rechterlijke instanties, of tegen een administratieve praktijk die op een dergelijke regeling is gebaseerd, op grond waarvan huishoudelijke werkgevers zijn vrijgesteld van de verplichting om een systeem op te zetten waarmee de arbeidstijd van huishoudelijk personeel wordt geregistreerd, zodat dit personeel de mogelijkheid wordt ontnomen om objectief en betrouwbaar te bepalen hoeveel uren zij hebben gewerkt en op welke tijdstippen.

Kosten

63 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechter over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Zevende kamer) verklaart voor recht:

De artikelen 3, 5 en 6 van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, gelezen in het licht van de artikelen 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie,

moeten aldus worden uitgelegd dat

zij zich verzetten tegen een nationale regeling en de uitlegging daarvan door de nationale rechterlijke instanties, of tegen een administratieve praktijk die op een dergelijke regeling is gebaseerd, op grond waarvan huishoudelijke werkgevers zijn vrijgesteld van de verplichting om een systeem op te zetten waarmee de arbeidstijd van huishoudelijk personeel wordt geregistreerd, zodat dit personeel de mogelijkheid wordt ontnomen om objectief en betrouwbaar te bepalen hoeveel uren zij hebben gewerkt en op welke tijdstippen.

ondertekeningen