



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (седми състав)

19 декември 2024 година *

„Преюдициално запитване — Социална политика — Защита на безопасността и здравето на работниците — Организация на работното време — Междудневна и междуседмична почивка — Член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз — Директива 2003/88/ЕО — Членове 3, 5, 6, 16, 17, 19 и 22 — Задължение за въвеждане на система за измерване на продължителността на работното време, отработено от домашните помощници — Дерогирание — Национално законодателство за освобождаване от задължение за регистриране на действително отработеното време от домашните помощници“

По дело C-531/23 [Loredas]ⁱ

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Висш съд на Баската автономна област, Испания) с акт от 20 юни 2023 г., постъпил в Съда на 5 юли 2023 г., в рамките на производство по дело

HJ

срещу

US,

MU,

при участието на:

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA),

СЪДЪТ (седми състав),

състоящ се от: F. Biltgen (докладчик), председател на първи състав, изпълняващ функцията на председател на седми състав, M. L. Arastey Sahún, председател на пети състав, и J. Passer, съдия,

генерален адвокат: M. Szpunar,

секретар: A. Calot Escobar,

* Език на производството: испански.

ⁱ Името на настоящото дело е измислено. То не съвпада с истинското име на никоя от страните в производството.

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

- за испанското правителство, от M. Morales Puerta, в качеството на представител,
- за Европейската комисия, от I. Galindo Martín, D. Recchia и E. Schmidt, в качеството на представители,

предвид решението, взето след изслушване на генералния адвокат, делото да бъде разгледано без представяне на заключение,

постанови настоящото

Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на членове 3, 5, 6 и 16, на член 17, параграф 4, буква б), както и на членове 19 и 22 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 299, 2003 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 1, стр. 3), на членове 1 и 4 от Директива 2010/41/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 7 юли 2010 година за прилагане на принципа на равно третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица, и за отмяна на Директива 86/613/ЕИО на Съвета (ОВ L 180, 2010 г., стр. 1), на членове 1, 4 и 5 от Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (ОВ L 204, 2006 г., стр. 23; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 8, стр. 262), на членове 2 и 3 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, 2000 г., стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7), както и на член 3, параграф 2 ДЕО и на членове 20 и 21, както и на член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“).
- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между НЈ, домашна помощница, и US и MU, нейни работодатели, по повод уволнението ѝ и заплащането на отработен извънреден труд и неизползван годишен отпуск.

Правна уредба

Правото на Съюза

Директива 2003/88

- 3 Член 1, параграф 1 от Директива 2003/88 предвижда:

„Настоящата директива определя минималните изисквания за безопасност и здраве при организацията на работното време“.

4 Член 2 от Директивата има следната редакция:

„По смисъла на настоящата директива се прилагат следните определения:

1. „работно време“ означава всеки период, през който работникът работи на разположение на работодателя и изпълнява своята дейност или задължения, в съответствие с националното законодателство и/или практика;

[...]“.

5 Член 3 от тази директива, озаглавен „Междудневна почивка“, гласи:

„Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че всеки работник има право на минимална продължителност на междудневна почивка от 11 последователни часа за всеки период от 24 часа“.

6 Член 5 от същата директива, озаглавен „Междуседмична почивка“, гласи:

„Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че за всеки седемдневен период всеки работник има право на минимална почивка без прекъсване от 24 часа плюс междудневната почивка от 11 часа, посочена в член 3.

Ако обективни, технически или условия във връзка с организацията на труда оправдават това, може да се приложи минимална почивка от 24 часа“.

7 Член 6 от Директива 2003/88, озаглавен „Максимална продължителност на седмично работно време“, предвижда:

„Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че при съблюдаване на необходимостта от опазване на безопасността и здравето на работниците:

а) продължителността на седмичното работно време се ограничава чрез закони, подзаконови или административни разпоредби, или чрез колективни трудови договори или споразумения между социалните партньори;

б) средното работно време за всеки седемдневен период, включително извънредния труд, не надвишава 48 часа“.

8 Член 17 от тази директива, озаглавен „Дерогации“, предвижда в параграфи 1 и 4:

„1. При надлежно съблюдаване на общите принципи за защита на безопасността и здравето на работниците, държавите членки могат да дерогират разпоредбите на членове 3—6, 8 и 16, когато поради специфичните характеристики на съответната дейност, продължителността на работното време не се измерва и/или определя предварително или може да се определя от самите работници, и по-специално в случай на:

а) ръководни кадри или други лица с правомощия за самостоятелно вземане на решения;

б) семейни работници; или

[...]

4. В съответствие с параграф 2 на настоящия член, дерогиране на разпоредбите на членове 3 и 5 се допуска:

- а) при работа на смени, всеки път, когато работникът променя смяната и не може да вземе междудневни и/или междуседмични почивки между края на една смяна и началото на следващата;
- б) при дейности, които включват разкъсани периоди на работа през деня, особено дейността на персонал, който отговаря за почистването“.

9 Член 22 от тази директива, озаглавен „Други разпоредби“, гласи в параграфи 1 и 3:

„1. Държава членка може да не прилага разпоредбите на член 6, като същевременно съблюдава общите принципи за защита на безопасността и здравето на работниците, при условие че предприема необходимите мерки, за да гарантира, че:

- а) никой работодател не изисква от работник да работи средно повече от 48 часа през период от седем дни, изчислени за референтния период, посочен в член 16, буква б), освен ако преди това е получил съгласието на работника да извършва такава работа;
- б) никой работник не претърпява вреди от работодателя си за това, че не желае да даде съгласието си за извършване на такава работа;
- в) работодателят води актуална документация за всички работници, които извършват такава работа;
- г) документацията се предоставя на разположение на компетентните органи, които от съображения, свързани с безопасността и/или здравето на работниците, могат да забраняват или ограничават възможността за превишаване на максималната седмична продължителност на работно време;
- д) по искане на компетентните органи, работодателят им предоставя информация за случаите, в които работниците са дали съгласие да работят средно повече от 48 часа през период от седем дни, изчислени за референтния период, посочен в член 16, буква б).

[...]

3. Ако държавите членки се ползват от възможностите, предвидени в настоящия член, те незабавно информират [Европейската комисия] за това“.

Директива 2006/54

10 Член 1 от Директива 2006/54 предвижда:

„Целта на настоящата директива е да се осигури прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на жените и мъжете в областта на заетостта и професиите.

За тази цел тя съдържа разпоредби за прилагане на принципа на равното третиране по отношение на:

- а) достъпа до заетост, включително повишение, и до професионална квалификация;
- б) условията на труда, включително заплащането;
- в) професионалните социално-осигурителни схеми.

Тя също така съдържа разпоредби за осигуряването на по-голяма ефективност на такова прилагане чрез въвеждане на подходящи процедури“.

- 11 Съгласно член 2, параграф 1 от тази директива:

„По смисъла на настоящата директива се прилагат следните определения:

[...]

- б) „непряка дискриминация“: когато привидно неутрална разпоредба, критерий или практика би поставила лица от един пол в по-неблагоприятно положение от лица от друг пол, освен ако тази разпоредба, критерий или практика е обективно обоснована от легитимна цел и средствата за постигането на тази цел са подходящи и необходими;

[...]“.

- 12 Член 4 от посочената директива, озаглавен „Забрана за дискриминация“, гласи в първа алинея:

„За еднаква работа или работа, която е с равна стойност, се премахва всяка пряка или непряка дискриминация на основата на пола по отношение на всички аспекти и условия на възнаграждението“.

- 13 Член 14, параграф 1 от същата директива гласи:

„Не се допуска никаква дискриминация, пряка или непряка, основаваща се на пола, в публичния или частния сектор, включително публичните органи по отношение на:

[...]

- в) условията на труд и заетостта, включително условията за уволнение, както и заплащането, посочено в член [157 ДФЕС];

[...]“.

Испанското право

Статут на работниците

- 14 Член 34, параграф 9 от Estatuto de los Trabajadores (Статут на работниците), в редакцията му вследствие на Real Decreto-ley 8/2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (Кралски декрет-закон 8/2019 за спешни мерки за социална закрила и борба срещу срочната заетост) от 8 март 2019 г. (BOE, бр. 61 от 12 март 2019 г., стр. 23156) (наричан по-нататък „Статутът на работниците“), гласи:

„Предприятието следи за ежедневната регистрация на работното време, която трябва да включва точния час на началото и края на работния ден на всяка работничка или работник, без да се засяга предвидената в настоящия член почасова гъвкавост.

Тази регистрация на работното време се организира и установява чрез колективно договаряне или корпоративно споразумение, а при липса на такова — с решение на работодателя след консултация със законните представители на работниците в предприятието.

Регистрите, посочени в настоящата разпоредба, се съхраняват от предприятието за срок от четири години и остават на разположение на работничките и работниците, на техните законни представители и на инспекцията по труда и социалната сигурност“.

- 15 Член 35 от този статут, озаглавен „Извънреден труд“, предвижда в параграф 5:

„За изчисляването на часовете извънреден труд работното време на всеки работник се регистрира ежедневно и се сумира към момента, определен за плащане на възнаграждението, като на работника се предоставя екземпляр от записа в съответната разписка за плащане“.

Кралски декрет 1620/2011

- 16 Член 9 от Real Decreto 1620/2011, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (Кралски декрет 1620/2011 относно специалното трудово правоотношение на домашните помощници) от 14 ноември 2011 г. (BOE, бр. 277 от 17 ноември 2011 г., стр. 119046) предвижда изключение от разпоредбите на Статута на работниците, както следва:

„1. Максималната продължителност на седмичното работно време обикновено е 40 часа действително отработено време, без да се засяга времето на разположение на работодателя, което може да бъде договорено между страните. Часовете се определят по взаимно съгласие между страните.

След като е отработил дневното работно време и евентуално уговореното време на присъствие, работникът или служителят не е длъжен да остане в дома на работодателя.

2. При спазване на максималната продължителност на работното време и минималните почивки, продължителността на присъствените часове и възнаграждението или компенсацията за това време се определят при същите условия, договорени между страните. При всички положения, освен ако страните се споразумеят за компенсация с равностойни периоди на платена почивка, часовете присъствие не могат да надвишават

средно 20 часа седмично за даден референтен период от един месец и за тях се начислява заплата, чийто размер не е по-нисък от полагащия се за редовните часове.

3. Режимът на извънреден труд е установеният в член 35 от Статута на работниците при спазване на разпоредбите на параграф 5 от същия член.

3 bis. Що се отнася до работниците, наети на непълно работно време, предвидените в член 12, параграф 5, буква h) от Статута на работниците задължения за регистриране на работното време не се прилагат.

[...]“.

Спорът в главното производство и преюдициалният въпрос

- 17 Считано от 15 септември 2020 г., НЈ е наета на работа като домашна помощница при US и MU.
- 18 След като е уволнена на 17 февруари 2021 г., на 31 март 2021 г. НЈ предявява иск пред Juzgado de lo Social nº 2 de Bilbao (Съд по трудови и осигурителни спорове № 2, Билбао, Испания) за признаване на уволнението за незаконно и за осъждане на работодателите да заплатят отработените допълнителни часове, както и неизползвания годишен отпуск. В хода на производството по този иск НЈ посочва по-специално, че е била наета на работа на пълно работно време с брутна месечна заплата от 2 363,04 евро и е работила 46 часа седмично до 18 октомври 2020 г. и 79 часа седмично, считано от 19 октомври 2020 г.
- 19 С решение от 11 януари 2023 г. посочената юрисдикция уважава частично иска, като обявява уволнението за незаконно и осъжда ответниците в главното производство да заплатят на НЈ сумата от 364,39 евро като обезщетение и сумата от 934,89 евро за неизползван годишен отпуск и възнаграждение за извънреден труд. За сметка на това посочената юрисдикция приема, че нито отработените часове, нито претендираната заплата са доказани от ищцата в главното производство, тъй като претенциите ѝ не могат да се считат за установени само въз основа на непредставяне от страна на ответниците в главното производство на дневниците на отработеното от работничката работно време, доколкото Кралски декрет 1620/2011 освобождава някои работодатели, сред които са домакинствата, от задължението за регистриране на действително отработеното работно време от техните работници.
- 20 Ищцата в главното производство обжалва това решение пред Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Висш съд на Баската автономна област, Испания), който е запитващата юрисдикция.
- 21 Посочената юрисдикция изпитва съмнения относно съвместимостта на националната правна уредба относно специалната схема за домашните помощници с правото на Съюза.
- 22 От една страна, като се има предвид, че изключението от общото задължение за регистриране на работното време поставя домашните помощници в положение, което затруднява доказването на отработеното работно време, такова положение би могло да се счита за противоречащо на Директива 2003/88 и на практиката на Съда в това отношение, и по-специално на решение от 14 май 2019 г., ССОО (C-55/18, EU:C:2019:402), още повече че

жалбоподателката в главното производство не спада нито към семейните работници по смисъла на изключението по член 17, параграф 1, буква б) от Директива 2003/88, нито на изключението за дейност, която включва разкъсани периоди на работа през деня, като посочените в член 17, параграф 4, буква б) от тази директива, тъй като НЈ е била наета на пълно работно време.

- 23 От друга страна, запитващата юрисдикция припомня, както следва от решение от 24 февруари 2022 г., TGSS (Безработица на домашните помощници) (C-389/20, EU:C:2022:120), че в Испания групата на домашните помощници е съставена почти само от лица от женски пол, като 95 % от домашните помощници са жени. Следователно различното третиране в областта на регистрирането на работното време спрямо мъжете повдигало въпроси относно спазването на членове 20 и 21 от Хартата, както и на Директива 2006/54.
- 24 При тези обстоятелства Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Висш съд на Баската автономна област) решава да спре производството и да отправи на Съда следния преюдициален въпрос:

„Трябва ли членове 3, 5, 6, 16, [...], член 17, параграф 4, буква б) [и членове] 19 и 22 от Директива [2003/88, както и] член 31, параграф 2 от [Хартата], с оглед на общностната съдебна практика (решение от 14 май 2019 г., ССОО, C-55/18, EU:C:2019:402), членове 20 и 21 от [Хартата], член 3, параграф 2 ДЕО, членове 1 и 4 от Директива [2010/41], членове 1, 4 и 5 от Директива [2006/54], както и членове 2 и 3 от Директива [2000/78], също с оглед на общностната съдебна практика (решение на Съда от 24 февруари 2022 г., TGSS (Безработица на домашните помощници) (C-389/20, EU:C:2022:120)), да се тълкуват в смисъл, че не допускат правна уредба като член 9, параграф 3 от [Кралски декрет 1620/2011], която освобождава работодателя от задължението да отчита работното време на работника?“.

По преюдициалния въпрос

- 25 С въпроса си запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали членове 3, 5 и 6 от Директива 2003/88 във връзка с директиви 2000/78, 2006/54 и 2010/41, както и с членове 20 и 21 и член 31, параграф 2 от Хартата трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, съгласно която домашните работодатели са освободени от задължението да въведат система за измерване на продължителността на работното време, отработено от домашните помощници.
- 26 В самото начало следва да се констатира, че актът за преюдициално запитване не съдържа елементи, позволяващи да се приеме, че разглежданото в главното производство положение попада в приложното поле на разпоредбите на Директива 2000/78, свързани с равното третиране в областта на заетостта и професиите като цяло, или на разпоредбите на Директива 2010/41 относно самостоятелно заетите лица.
- 27 В самото начало следва да се припомни, че правото на всеки работник на ограничаване на максималната продължителност на труда и на периоди на дневна и седмична почивка представлява не само особено важна социалноправна норма на Съюза, но е и изрично прогласено в член 31, параграф 2 от Хартата, на която член 6, параграф 1 ДЕС придава същата правна сила като тази на Договорите (решение от 14 май 2019 г., ССОО, C-55/18, EU:C:2019:402, т. 30 и цитираната съдебна практика).

- 28 Разпоредбите на Директива 2003/88, и по-специално членове 3, 5 и 6 от нея, които уточняват това основно право, трябва да се тълкуват в светлината на това право и не могат да се тълкуват стеснително в ущърб на правата, които работниците черпят от Директивата (вж. в този смисъл решение от 14 май 2019 г., ССОО, C-55/18, EU:C:2019:402, т. 31 и 32 и цитираната съдебна практика).
- 29 Следва да се подчертае също, че Директива 2003/88 има за цел да определи минималните изисквания, предназначени да подобрят условията на живот и труд на работниците посредством сближаване на националните законодателства, отнасящи се по-конкретно до продължителността на работното време (решение от 14 май 2019 г., ССОО, C-55/18, EU:C:2019:402, т. 36 и цитираната съдебна практика).
- 30 С тази хармонизация на равнището на Европейския съюз в областта на организацията на работното време се цели да се гарантира по-добра защита на безопасността и здравето на работниците, като за тях се предвидят минимална продължителност на почивката — по-специално на междудневната и междуседмичната почивка — както и подходящи почивки по време на работа и като се предвиди максимална граница за продължителността на седмичното работно време (решение от 14 май 2019 г., ССОО, C-55/18, EU:C:2019:402, т. 37 и цитираната съдебна практика).
- 31 Така съгласно разпоредбите на членове 3 и 5 от Директива 2003/88 държавите членки са длъжни, от една страна, да предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че всеки работник има право съответно на минимална продължителност на междудневна почивка от единадесет последователни часа за всеки период от двадесет и четири часа и за всеки седемдневен период — на минимална почивка без прекъсване от двадесет и четири часа, и от друга страна, съгласно член 6, буква б) от тази директива да предвидят таван от четиридесет и осем часа на средната продължителност на седмичното работно време, включително извънредния труд (вж. в този смисъл решение от 14 май 2019 г., ССОО, C-55/18, EU:C:2019:402, т. 38 и 39 и цитираната съдебна практика).
- 32 Следователно, за да се гарантира пълната ефективност на Директива 2003/88, е необходимо държавите членки да гарантират спазването на тази минимална продължителност на почивката и да препятстват всяко превишаване на максималното седмично работно време (решение от 14 май 2019 г., ССОО, C-55/18, EU:C:2019:402, т. 40 и цитираната съдебна практика).
- 33 Доколкото обаче членове 3 и 5, както и член 6, буква б) от Директива 2003/88 не определят конкретните условия и ред, при които държавите членки трябва да гарантират прилагането на предвидените в тях права, държавите членки разполагат със свобода на преценка с оглед на приемането на конкретните условия, с които те възнамеряват да осигурят прилагането на предвидените в тази директива права. Предвид основната ѝ цел обаче, която е да се осигури ефикасна защита на условията на живот и труд на работниците, както и по-добра защита на тяхната безопасност и здраве, държавите членки са длъжни да гарантират, че полезното действие на тези права се осигурява напълно, като следят за това работниците действително да ползват минималната продължителност на междудневната и междуседмичната почивка и максималния праг на средната продължителност на седмичното работно време, предвидени от тази директива (вж. в този смисъл решение от 14 май 2019 г., ССОО, C-55/18, EU:C:2019:402, т. 41 и 42 и цитираната съдебна практика).

- 34 В рамките на упражняването на тази свобода на преценка държавите членки могат да определят конкретните условия за прилагане на система за измерване на продължителността на дневното работно време, отработено от всеки работник, по-специално неговата форма, като при необходимост вземат предвид особеностите на съответния сектор на дейност, включително особеностите на някои предприятия, по-специално техния размер, без да се засяга член 17, параграф 1 от Директива 2003/88, който позволява на държавите членки при спазване на общите принципи за защита на безопасността и здравето на работниците да дерогират по-специално членове 3—6 от тази директива, когато поради специфичните характеристики на изпълняваната дейност продължителността на работното време не се измерва и/или определя предварително или може да се определя от самите работници (вж. в този смисъл решение от 14 май 2019 г., ССОО, C-55/18, EU:C:2019:402, т. 63).
- 35 Въпреки това установените от държавите членки правила за гарантиране на изпълнението на изискванията на Директива 2003/88 не трябва да изпразват от съдържанието им правата, прогласени в член 31, параграф 2 от Хартата и в членове 3 и 5, както и в член 6, буква б) от посочената директива (вж. в този смисъл решение от 14 май 2019 г., ССОО, C-55/18, EU:C:2019:402, т. 43 и цитираната съдебна практика).
- 36 В това отношение следва да се припомни, че работникът трябва да се счита за по-слабата страна в трудовото правоотношение, поради което работодателят не следва да разполага с каквито и да било възможности да ограничава правата му (решение от 14 май 2019 г., ССОО, C-55/18, EU:C:2019:402, т. 44 и цитираната съдебна практика).
- 37 Следва да се посочи, че по същия начин, поради по-слабото си положение, работникът може да не е склонен да предяви изрично правата си спрямо своя работодател, по-специално тъй като, ако го направи, работодателят може да вземе мерки, които да се отразят неблагоприятно върху работника като страна по трудовото правоотношение (решение от 14 май 2019 г., ССОО, C-55/18, EU:C:2019:402, т. 45 и цитираната съдебна практика).
- 38 При липсата обаче на въведена система за обективно и надеждно измерване както на броя на отработените от работника часове и разпределението им във времето, така и на броя на часовете, отработени извън нормалното работно време като извънреден труд, изглежда прекомерно трудно, ако не и невъзможно на практика работниците да упражняват правата, които са им предоставени от член 31, параграф 2 от Хартата и от Директива 2003/88, за да ползват действително ограничаването на продължителността на седмичното работно време и минималната продължителност на междудневната и междуседмичната почивка, предвидени от тази директива (вж. в този смисъл решение от 14 май 2019 г., ССОО, C-55/18, EU:C:2019:402, т. 47 и 48).
- 39 Съдът уточнява, че допускането на използването на други доказателствени средства от работника, за да представи индиции за нарушаване на правата си и да размести тежестта на доказване, не може да замести такава система, която установява обективно и надеждно броя на отработените от работника часове на ден и на седмица, поради това, че последният може да се въздържа да свидетелства срещу работодателя си поради страх от мерки от негова страна, които могат да засегнат трудовото правоотношение в ущърб на работника (вж. в този смисъл решение от 14 май 2019 г., ССОО, C-55/18, EU:C:2019:402, т. 54 и 55).

- 40 Именно в светлината на тези съображения в решение от 14 май 2019 г., ССОО (C-55/18, EU:C:2019:402, т. 59 и 71), Съдът е постановил, че Директива 2003/88, и по-специално членове 3, 5 и 6 от нея, не допускат национална правна уредба като испанската правна уредба, която е в сила към момента на настъпване на фактите по делото, по което е постановено това решение, и тълкуването ѝ от националните юрисдикции, съгласно което работодателите не са длъжни да въведат система за измерване на продължителността на отработеното от всеки работник дневно работно време.
- 41 От преписката, с която разполага Съдът, е видно, че вследствие на това решение, с Кралски декрет-закон 8/2019 испанският законодател изменя Статута на работниците, като в член 34, параграф 9 въвежда общо задължение за работодателите да въведат система за регистриране на действително отработеното от всеки работник работно време.
- 42 В това отношение испанското правителство твърди в писменото си становище, че макар Статутът на работниците да квалифицира трудовото правоотношение на домашните помощници като специално трудово правоотношение, разпоредбите на този статут, включително относно задължението за регистриране на работното време, се прилагат за домашните помощници, освен ако съществуват специални дерогации.
- 43 Според същото правителство обаче, що се отнася до регистрирането на работното време, единствените дерогации в Кралски указ 1620/2011 се съдържат в член 9, параграфи 3 и 3 bis от него, които се отнасят, от една страна, до задълженията за регистриране, посочени в член 35, параграф 5 от Статута на работниците, който се отнася до контрола върху извънредния труд, и от друга страна, до член 12, параграф 4, буква с) от този статут, който се отнася до контрола на отработените часове по договори на непълно работно време.
- 44 Като се има предвид, че член 34, параграф 9 от Статута на работниците не изглежда да е посочен в член 9, параграфи 3 и 3 bis от Кралски указ 1620/2011, не би съществувала никаква дерогация от задължението за регистриране на дневното работно време, отработено от домашните помощници, противно на това, което, изглежда, следва от тълкуването в съдебната практика на член 9, параграф 3, включително от административна практика, основана на тази разпоредба, която освобождава работодателите в сектора на домашната заетост от задължението за регистриране на работното време.
- 45 В това отношение следва да се припомни, че не е задача на Съда в рамките на преюдициално запитване да се произнася по тълкуването на национални разпоредби, нито да преценява дали направеното от запитващата юрисдикция тълкуване е правилно. Всъщност в рамките на разпределението на правомощията между съдилищата на Съюза и националните съдилища Съдът трябва да вземе предвид фактическия и правен контекст, в който се вписват преюдициалните въпроси, така както е очертан с акта за преюдициално запитване (решение от 23 април 2009 г., Angelidaki и др., C-378/07—C-380/07, EU:C:2009:250, т. 48 и цитираната съдебна практика).
- 46 Следователно преюдициалният въпрос трябва да се разбира като отнасящ се не само до разпоредбата на член 9, параграф 3 от Кралски декрет 1620/2011 сама по себе си, но и до тълкуването ѝ от националните юрисдикции или националната административна практика, която се основава на тази разпоредба.

- 47 В това отношение е важно да се припомни, че съгласно постоянната съдебна практика произтичащото от директива задължение за държавите членки да постигнат предвидения в нея резултат, както и задължението им по силата на член 4, параграф 3 ДЕС да предприемат всички необходими общи или специални мерки, за да осигурят изпълнението на това задължение, тежат върху всички органи на държавите членки, включително върху съдебните органи в рамките на тяхната компетентност (решение от 14 май 2019 г., ССОО, C-55/18, EU:C:2019:402, т. 68).
- 48 От това следва, че когато прилагат националното право, националните юрисдикции, от които се изисква да го тълкуват, са длъжни да вземат предвид разпоредбите на това право и да приложат признатите от последното методи за тълкуване, за да достигнат, доколкото е възможно, до съответстващо тълкуване в светлината на текста и целите на разглежданата директива, за да постигнат предвидения от нея резултат. Изискването за съответстващо тълкуване включва и задължението за националните юрисдикции при необходимост да изменят постоянната съдебна практика, ако тя се основава на тълкуване на националното право, което е несъвместимо с целите на директива (решение от 14 май 2019 г., ССОО, C-55/18, EU:C:2019:402, т. 69 и 70).
- 49 С оглед обаче на съдебната практика, посочена в точки 38—40 от настоящото решение, се налага изводът, че тълкуването в съдебната практика на национална разпоредба или административна практика, която се основава на такава разпоредба, по силата на която работодателите са освободени от задължението да въведат система за измерване на продължителността на дневното работно време на всеки домашен помощник, и която следователно лишава домашните помощници от възможността да определят обективно и надеждно броя отработени часове и разпределението им във времето, явно не е в съответствие с разпоредбите на Директива 2003/88, и по-точно с правата, произтичащи от членове 3, 5 и 6 от тази директива, разглеждани в светлината на член 31, параграф 2 от Хартата.
- 50 За сметка на това от посочената в точка 34 от настоящото решение съдебна практика следва, че общото задължение за регистриране на работното време не е пречка национална правна уредба да предвижда особености било поради съответния сектор на дейност, било поради особеностите на някои работодатели, по-специално поради техния размер, доколкото тази правна уредба предоставя на работниците ефективни средства, които могат да гарантират спазването на правилата, свързани по-специално с максималната продължителност на седмичното работно време.
- 51 Следователно система, която задължава работодателите да измерват продължителността на дневното работно време на всеки домашен помощник, може да предвижда, поради особеностите на сектора на домашния труд, изключения по отношение на извънредния труд и работата при непълно работно време, при условие че те не обезсмислят разглежданата правна уредба, което в случая следва да се провери от запитващата юрисдикция, която единствена е компетентна да тълкува и прилага националното право.
- 52 Що се отнася до твърдяната непряка дискриминация, основана на пола, следва да се припомни, че от член 2, параграф 1, буква б) от Директива 2006/54 следва, че такава дискриминация е налице, когато привидно неутрална разпоредба, критерий или практика поставя лица от един пол в особено неблагоприятно положение в сравнение с лица от друг пол, освен ако тази разпоредба, критерий или практика е обективно обоснован(а) от легитимна цел и средствата за постигането на тази цел са подходящи и необходими.

- 53 Такова особено неблагоприятно положение може да се приеме за налично по-специално ако се докаже, че въпросната разпоредба, критерий или практика засяга неблагоприятно много по-голям брой лица от единия, отколкото от другия пол. Националният съд следва да прецени доколко представените пред него статистически данни са надеждни и дали вземат предвид както всички работници, за които се прилага разглежданата национална правна уредба, така и съответните дялове на работниците, които са и не са засегнати от твърдяното различно третиране (вж. в този смисъл решение от 24 февруари 2022 г., TGSS (Безработица на домашните помощници), C-389/20, EU:C:2022:120, т. 41 и 43 и цитираната съдебна практика).
- 54 Всъщност националният съд трябва не само да вземе предвид всички работници, спрямо които се прилага националната правна уредба, от която произтича различното третиране, но и да сравни съответните дялове на работниците, които са засегнати и които не са засегнати от твърдяното различно третиране измежду работниците от женски пол, попадащи в приложното поле на тази правна уредба, и същите дялове измежду работниците от мъжки пол, попадащи в приложното поле на тази правна уредба (вж. в този смисъл решение от 24 февруари 2022 г., TGSS (Безработица на домашните помощници), C-389/20, EU:C:2022:120, т. 42 и цитираната съдебна практика).
- 55 В случая запитващата юрисдикция, изглежда, се основава на решение от 24 февруари 2022 г., TGSS (Безработица на домашните помощници) (C-389/20, EU:C:2022:120), и на посочените в него статистически данни, за да приеме за установено обстоятелството, че ищецът в главното производство е част от група работници преобладаващо от женски пол.
- 56 От това следвало, че тълкуването в съдебната практика на национална разпоредба и/или административна практика, основана на такава разпоредба, по силата на която работодателите са освободени от задължението да въведат система за измерване на продължителността на дневното работно време на всеки домашен помощник, поставяло по-специално работниците от женски пол в по-неблагоприятно положение в сравнение с работниците от мъжки пол.
- 57 Такова тълкуване в съдебната практика и/или такава административна практика биха представлявали основана на пола непряка дискриминация, освен ако са обосновани от обективни фактори, които не са свързани с каквато и да било дискриминация, основана на пола. Такъв е случаят, ако съответната разпоредба отговаря на легитимна цел на социалната политика, годна е да постигне тази цел и е необходима в това отношение, като се има предвид, че може да се счита за подходяща да гарантира посочената цел само ако действително отговаря на грижата за постигането ѝ и се прилага последователно и систематично (решение от 24 февруари 2022 г., TGSS (Безработица на домашните помощници), C-389/20, EU:C:2022:120, т. 48 и цитираната съдебна практика).
- 58 Що се отнася до наличието на обективен фактор, който може да обоснове непряка дискриминация, важно е да се припомни, че съгласно съдебната практика такава дискриминация е допустима само ако преследва легитимна цел, съвместима с Договора, и е оправдана с императивни съображения от общ интерес. Освен това в подобен случай прилагането на разглежданата мярка трябва да може да гарантира осъществяването на въпросната цел и да не надхвърля необходимото за постигането ѝ, като се има предвид, че това прилагане може да се счита за годно да гарантира посочената цел само ако действително отговаря на грижата за постигането ѝ и ако се прилага последователно и

систематично (вж. в този смисъл решение от 24 февруари 2022 г., TGSS (Безработица на домашните помощници), C-389/20, EU:C:2022:120, т. 48 и 51 и цитираната съдебна практика).

- 59 В този контекст Съдът многократно е постановявал, че държавите членки действително разполагат с широка възможност за преценка, когато избират подходящите мерки за осъществяването на целите на своята социална политика и политиката на заетост, но същевременно съответната държава членка следва в качеството си на автор на предполагаемата дискриминационна норма да покаже, че това правило е обосновано от обективни фактори, които не са свързани с каквато и да било дискриминация, основана на пола (вж. в този смисъл решение от 24 февруари 2022 г., TGSS (Безработица на домашните помощници), C-389/20, EU:C:2022:120, т. 52 и цитираната съдебна практика).
- 60 В случая в преюдициалното запитване изобщо не се споменава целта, преследвана с разглежданата в главното производство практика, а испанското правителство не представя становище в това отношение.
- 61 Следователно в крайна сметка запитващата юрисдикция трябва да провери дали разглежданото в главното производство положение представлява и непряка дискриминация, основана на пола, по смисъла на член 2, параграф 1, буква б) от Директива 2006/54.
- 62 С оглед на гореизложеното на поставения въпрос следва да се отговори, че членове 3, 5 и 6 от Директива 2003/88 във връзка с член 31, параграф 2 от Хартата трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, както и тълкуването ѝ от националните юрисдикции или административна практика, основана на такава правна уредба, съгласно които работодателите на домашни помощници са освободени от задължението да въведат система за измерване на продължителността на отработеното от домашните помощници работно време, като лишават последните от възможността да определят обективно и надеждно броя на отработените часове и разпределението им във времето.

По съдебните разноски

- 63 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (седми състав) реши:

Членове 3, 5 и 6 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време във връзка с член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз

трябва да се тълкуват с смисъл, че

не допускат национална правна уредба, както и тълкуването ѝ от националните юрисдикции или административна практика, основана на такава правна уредба,

съгласно които работодателите на домашни помощници са освободени от задължението да въведат система за измерване на продължителността на отработеното от домашните помощници работно време, като лишават последните от възможността да определят обективно и надеждно броя на отработените часове и разпределението им във времето.

Подписи