

Mål C-531/23 [Loredas]

Sammanfattning av begäran om förhandsavgörande enligt artikel 98.1 i domstolens rättegångsregler

Datum för ingivande:

5 juli 2023

Domstol som begär förhandsavgörande:

Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Spanien)

Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:

20 juni 2023

Klagande:

HJ

Motpart:

US

MU

Saken i det nationella målet

Socialpolitik – Likabehandling i arbetslivet – Arbetstid – Arbetstidsregister – Det särskilda systemet för hushållsarbetare

Syfte med och rättslig grund för begäran om förhandsavgörande

Begäran om förhandsavgörande avseende giltighetsfrågor – Artikel 267 FEUF – Fråga huruvida en nationell bestämmelse är förenlig med unionsrätten – Diskriminering på grund av kön

Fråga som har hänskjutits för förhandsavgörande

Ska artiklarna 3, 5, 6, 16, 17, 17.4 b, 19 och 22 i direktiv 2003/88 om arbetstidens förläggning, artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, jämförda med EU-domstolens praxis (EU-domstolens dom av den

14 maj 2019 i mål C-55/18), och artiklarna 20 och 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, artikel 3.2 i EG-fördraget, 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, 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 och 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, även dessa jämförda med EU-domstolens praxis (EU-domstolens dom av den 20 februari 2020 i mål C-389/2020), tolkas så, att de utgör hinder för en sådan bestämmelse som den i artikel 9.3 i Real Decreto 1620/2011 (kungligt dekret 1620/2011), enligt vilken arbetsgivarparten är befriad från skyldigheten att registrera en kvinnlig arbetstagares arbetstid?”

Anförda unionsbestämmelser

FEUF: artikel 267

FEU: artiklarna 2 och 3

Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna: artiklarna 20, 21 och 31.2

Direktiv 2006/54/EG: artikel 14

Direktiv 2000/78/EG: artiklarna 2 och 3

Direktiv 2003/88/EG: artiklarna 3, 5 och 6

EU-domstolens dom i målet C-55/18, punkterna 44–49, och dess dom i målet C-389/20

Anförda nationella bestämmelser

Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015) (lagen om arbetstagare (Kungligt lagdekret 2/2015)) (nedan kallad ET): artiklarna 34 och 35.5

Real Decreto 1620/2011 (Kungligt dekret 1620/ 2011): artikel 9

Real Decreto Ley 8/2019 (Kungligt lagdekret 8/2019)

Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (Lag om domstolar med behörighet i arbetsrättsliga och socialförsäkringsrättsliga mål): artikel 94

Ley de Enjuiciamiento Civil (civilprocesslagen): artikel 217

Kortfattad redogörelse för de faktiska omständigheterna och förfarandet i det nationella målet

- 1 Den 31 mars 2021 väckte den klagande arbetstagaren, HJ, talan mot de fysiska personerna US och MU avseende uppsägning och ersättning. Denna talan tilldelades Juzgado de lo Social n.º 2 de Bilbao (arbetsdomstol nr 2 i Bilbao).
- 2 Genom beslut av den 18 november 2021 förelade domstolen motparterna att inkomma med arbetstagarens tidrapporter och arbetsschema, vid äventyr av att de omständigheter som åberopats av arbetstagaren skulle anses vara styrkta.
- 3 Motparterna inkom inte med de handlingar som domstolen begärt.
- 4 Den 11 januari 2023 biföll Juzgado de lo Social n.º 2 de Bilbao (arbetsdomstol nr 2 i Bilbao) delvis talan om uppsägning och ersättning och förklarade att uppsägningen var ogiltig, och förpliktade motparterna att till arbetstagaren betala 364,39 euro i skadestånd och 934,89 euro för semester och tillägg.
- 5 I domen konstaterades att arbetstagaren varit anställd av motparterna sedan den 15 september 2020 som hushållsarbetare med en månadslön på 1 108,33 euro samt proportionella tillägg, att motparterna inte hade registrerat arbetstagaren i socialförsäkringssystemet och att de betalade arbetstagaren 1000 euro i månaden genom banköverföring.

Parternas huvudargument

- 6 Arbetstagaren har överklagat den dom som meddelades av arbetsdomstolen i Bilbao och gjort gällande att den medförde att hon blev rättslös och att hennes rätt till ett effektivt domstolsskydd åsidosattes, varför en ny dom borde meddelas på grundval av de bevisade omständigheter som hon åberopat, i enlighet med principen om bevislättnad.
- 7 Motparterna inställde sig inte vid domstolen och har inte heller motsatt sig arbetstagarens överklagande.

Kortfattad redogörelse för skälen till att förhandsavgörande begärs

- 8 I domen i första instans fastslogs att varken arbetstagarens arbetstid eller den lön hon anfört var styrkt, varför talan inte kunde bifallas såvitt avser löneskillnaderna, eftersom det var utrett att lönerna faktiskt hade utbetalats i enlighet med den lön som ansågs vara styrkt.
- 9 I den överklagade domen anges att den bevisning som arbetstagaren har lagt fram är otillräcklig och att hennes påståenden inte kan anses styrkta, enbart på grund av att tidrapporterna inte har getts in. I kungligt lagdekret 8/2019 föreskrivs nämligen ett antal undantag från kravet på registrering av arbetsdagens början och slut i särskilda anställningsförhållanden, såsom för hushållsarbetare.

- 10 Den omtvistade frågan är huruvida hushållsarbetare saknar rätt få sin arbetstid registrerad, det vill säga huruvida arbetsgivarna inte är skyldiga att ge dessa anställda någon registrering av deras arbetstid och schema, till skillnad från vad som är normalt för andra företag och arbetsgivare. I den dom som rätten prövar anges att det inte finns någon sådan skyldighet att registrera hushållsarbeters arbetstid, vilket innebär att det saknar betydelse att dessa register, som domstolen begärt in, inte har inkommit.
- 11 Den yttersta konsekvensen av domstolsavgörandet blir att arbetstagaren inte har någon bevisning för den arbetstid hon anför, och inte heller för lönen, vilket leder till att ett lägre skadestånd för uppsägningen fastställs och att en stor del av hennes löneanspråk avslås, på grund av avsaknaden av bevisning. Enligt domen lämnas arbetstagaren utan bevis, eftersom det inte finns någon skyldighet att registrera arbetstiden inom anställningen som hushållsarbetare.
- 12 Detta domstolsavgörande, som har överklagats, har en direkt inverkan på unionsrätten och EU-domstolens tolkning av denna, av två skäl: a) Skyldigheten att iaktta den längsta tillåtna arbetstiden och arbetsgivarnas därmed sammanhängande skyldighet att registrera denna arbetstid (direktiv 2003/88). b) Förbudet mot att diskriminera kvinnor på grund av kön (kvinnor utgör 95 procent av alla hushållsarbetare, enligt EU-domstolens dom C-389/20 av den 24 februari 2022). Vidare ska kvinnor ska behandlas på samma sätt som män inom alla områden, inbegripet i fråga om arbetstiden (direktiv 2006/54).

Det behöver fastställas huruvida en spansk bestämmelse, närmare bestämt artikel 9.3 i RD 1620/11, som reglerar anställningsförhållandet för hushållsarbetare hos familjer, är förenlig med unionsrätten och de principer som ligger till grund för unionsrätten. Enligt denna bestämmelse undantas arbetsgivare till hushållsarbetare från skyldigheten att registrera arbetstiden, till skillnad från vad som gäller för arbetsgivare inom andra områden, som däremot omfattas av denna skyldighet (artiklarna 34.9 och 35.5 ET). Denna skillnad i behandling i förhållande till hushållsarbetare måste undersökas av EU-domstolen, eftersom den skulle kunna strida mot unionslagstiftningen om likabehandling och arbetstidens förläggning.

Den arbetsrättsliga avdelningen vid Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Högsta domstolen i Baskien) hyser allvarliga tvivel om huruvida artikel 9.3 i kungligt dekret nr 1620/2011 är förenlig med unionsrätten, ur två synvinklar:

- a) Utifrån direktiv 2003/88. Skyldigheten att registrera arbetstiden är helt nödvändig för att kontrollera att gränserna för den längsta tillåtna arbetstiden iakttas och för att kunna begära övertidsersättning. Dessutom finns det en risk för att arbetstiden inte respekterar den obligatoriska vilan, vilket innebär en hälsorisk, och att det kan uppstå situationer med missbruk av den svagare parten i anställningsförhållandet. Om arbetsgivare inom hushållen undantas från denna registreringsskyldighet får de kvinnliga arbetstagarna mycket svårt att bevisa de arbetsdagar som faktiskt har fullgjorts och detta försätter

dem i en situation som är mycket komplicerad när det gäller att styrka deras klagomål. Detta är en konsekvens som kan strida mot direktiv 2003/88 och EU-domstolens tolkning av detta direktiv, särskilt i dess dom i mål C-55/18, enligt vilken bevisbördan för att arbetstiden fullgjorts åvilar arbetsgivaren. Såsom anges i punkt 60 i denna dom från EU-domstolen ska medlemsstaterna tvinga arbetsgivarna att inrätta ett system som gör det möjligt att beräkna den dagliga arbetstiden. EU-domstolen tillägger i sin dom att arbetstagaren ska anses vara den svagare avtalsparten i anställningsförhållandet, vilket medför att det är nödvändigt att frånta arbetsgivaren möjligheten att inskränka arbetsgivarens rättigheter (punkt 44). Enligt punkt 49 är ett objektiva och tillförlitligt fastställande av antalet arbetstimmar per dag och vecka av grundläggande betydelse för att fastställa dels om den längsta tillåtna veckoarbetstiden har iakttagits, dels huruvida minimitiderna för dygns- och veckovila har respekterats.

- b) Utifrån principen om likabehandling och icke-diskriminering som stadgas i artiklarna 20 och 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. Rätten anser att det oundvikligen måste tas i beaktande att klaganden är kvinna. Målet rör en kvinna som omfattas av arbetstagargruppen hushållsarbetare, som är en tydligt ”kvinnlig” arbetstagargrupp, det vill säga en grupp som nästan helt består av kvinnor. Såsom anges i EU-domstolens dom i mål C-389/20 består arbetstagargruppen hushållsarbetare till 95 procent av kvinnor. Under dessa omständigheter ger skillnaden i behandling i förhållande till män i fråga om registrering av arbetstiden upphov till allvarliga tvivel. Det rör sig om en rättighet, rätten att ens arbetstid registreras, som alla manliga arbetstagare garanteras och som kvinnliga hushållsarbetare enligt artikel 9.3 i Kungligt dekret 1620/11 saknar. Denna skillnad i behandling ska prövas mot bakgrund av unionslagstiftningen. Det är nödvändigt att säkerställa att det aktuella kungliga dekretet inte medför indirekt diskriminering på grund av kön och att fastställa om denna skenbart neutrala bestämmelse ger upphov till indirekt diskriminering på grund av kön av den klagande arbetstagaren.