

Υπόθεση C-531/23 [Loredas]ⁱ

Σύνοψη αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως κατά το άρθρο 98, παράγραφος 1, του Κανονισμού Διαδικασίας του Δικαστηρίου

Ημερομηνία καταθέσεως:

5 Ιουλίου 2023

Αιτούν δικαστήριο:

Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Ισπανία)

Ημερομηνία της αποφάσεως του αιτούντος δικαστηρίου:

20 Ιουνίου 2023

Εκκαλούσα:

HJ

Εφεσίβλητοι:

US

MU

Αντικείμενο της κύριας δίκης

Κοινωνική πολιτική – Ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία – Χρόνος εργασίας – Τήρηση αρχείου του χρόνου εργασίας – Ειδικό καθεστώς οικιακών βοηθών

Αντικείμενο και νομική βάση της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως

Αίτηση προδικαστικής αποφάσεως σχετικά με το κύρος διατάξεως – Άρθρο 267 ΣΛΕΕ – Συμβατότητα εθνικής διατάξεως με τη νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης – Διάκριση λόγω φύλου

ⁱ Η ονομασία που έχει δοθεί στην παρούσα υπόθεση είναι πλασματική. Δεν αντιστοιχεί στο πραγματικό όνομα κανενός από τους διαδίκους.

Προδικαστικό ερώτημα

Πρέπει να θεωρηθεί ότι τα άρθρα 3, 5, 6, 16, 17, 17, παράγραφος 4, στοιχείο β', 19 και 22 της οδηγίας 2003/88, σχετικά με την οργάνωση του χρόνου εργασίας, το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, λαμβανομένης υπόψη της ενωσιακής νομολογίας (απόφαση του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης της 14ης Μαΐου 2019, υπόθεση C-55/18), τα άρθρα 20 και 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το άρθρο 3, παράγραφος 2, της Συνθήκης ΕΚ, τα άρθρα 1 και 4 της οδηγίας 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 7ης Ιουλίου 2010, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα, τα άρθρα 1, 4 και 5 της οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, και, τέλος, τα άρθρα 2 και 3 της οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, σε συνδυασμό με την ενωσιακή νομολογία (απόφαση του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης της 20ής Φεβρουαρίου 2020, υπόθεση C-389/20), αντίκεινται σε νομοθετική διάταξη όπως αυτή του άρθρου 9, παράγραφος 3, του Real Decreto 1620/2011 (βασιλικού διατάγματος 1620/2011), η οποία απαλλάσσει τον εργοδότη από την υποχρέωση τήρησης αρχείου του χρόνου εργασίας εργαζομένης;

Σχετικές διατάξεις του δικαίου της Ένωσης

ΣΛΕΕ: άρθρο 267

ΣΕΕ: άρθρα 2 και 3

Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης: άρθρα 20, 21 και 31, παράγραφος 2

Οδηγία 2006/54/ΕΚ: άρθρο 14

Οδηγία 2000/78/ΕΚ: άρθρα 2 και 3

Οδηγία 2003/88/ΕΚ: άρθρα 3, 5 και 6

Αποφάσεις του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης C-55/18, σκέψεις 44 έως 49 και C-389/20

Σχετικές διατάξεις εθνικού δικαίου

Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015) [εργατικός κώδικας (βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 2/2015)] (στο εξής: ET): άρθρα 34 και 35, παράγραφος 5

Real Decreto 1620/2011 (βασιλικό διάταγμα 1620/2011): άρθρο 9

Real Decreto Ley 8/2019 (βασιλική πράξη νομοθετικού περιεχομένου 8/2019)

Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (νόμος για τη διαδικασία των εργατικών διαφορών): άρθρο 94

Ley de Enjuiciamiento Civil (κώδικας πολιτικής δικονομίας): άρθρο 217

Συνοπτική έκθεση των πραγματικών περιστατικών και της διαδικασίας της κύριας δίκης

- 1 Στις 31 Μαρτίου 2021 η ενάγουσα εργαζομένη, ΗJ, άσκησε αγωγή άκυρης απόλυσης και καταβολής χρηματικών αξιώσεων κατά των φυσικών προσώπων US και MU. Η εν λόγω αγωγή ασκήθηκε ενώπιον του Juzgado de lo Social n.º 2 (δικαστηρίου εργατικών διαφορών, δεύτερο τμήμα) του Μπιλμπάο.
- 2 Στις 18 Νοεμβρίου 2021, το δικαστήριο διέταξε τους εναγόμενους να προσκομίσουν τα τηρούμενα αρχεία του ωραρίου εργασίας της εργαζομένης, καθώς και το ημερολόγιο εργασίας της, με την απειλή ότι στην περίπτωση μη συμμόρφωσής τους, θα λάμβανε ως αποδεδειγμένους τους επικαλούμενους από την εναγομένη ισχυρισμούς.
- 3 Οι εναγόμενοι δεν προσκόμισαν τα απαιτούμενα από το δικαστήριο έγγραφα.
- 4 Στις 11 Ιανουαρίου 2023, το Juzgado de lo Social n.º 2 (δικαστήριο εργατικών διαφορών, δεύτερο τμήμα) του Μπιλμπάο, εξέδωσε απόφαση με την οποία δέχθηκε εν μέρει την αγωγή της ενάγουσας, καθώς και το αίτημα καταβολής αποζημίωσης λόγω άκυρης απόλυσης, και καταδίκασε τους εναγόμενους στην καταβολή του ποσού των 364,39 ευρώ ως αποζημίωση απόλυσης και του ποσού των 934,89 ευρώ για επιδόματα αδείας και δέκατο τρίτο και δέκατο τέταρτο μισθό.
- 5 Η δικαστική απόφαση δέχθηκε τους ισχυρισμούς της ενάγουσας, και συγκεκριμένα ότι από τις 15 Σεπτεμβρίου 2020 παρείχε τις υπηρεσίες της στους εναγόμενους, με την ειδικότητα της οικιακής βοηθού, με μηνιαίες αποδοχές 1 108,33 ευρώ και αναλογική προσαύξηση του δέκατου τρίτου και δέκατου τέταρτου μισθού, ενώ επιπλέον, δέχθηκε ότι οι εναγόμενοι δεν υπήγαγαν την εργαζομένη στον φορέα ασφάλισης και κατέβαλλαν στην ενάγουσα 1 000 ευρώ μηνιαίως σε τραπεζικό λογαριασμό.

Κυριότερα επιχειρήματα των διαδίκων της κύριας δίκης

- 6 Η εργαζομένη άσκησε έφεση κατά της απόφασης του Juzgado de lo Social (δικαστηρίου εργατικών διαφορών) του Μπιλμπάο, για προσβολή του υπερασπιστικού της δικαιώματος, όπως και του δικαιώματος σε αποτελεσματική δικαστική προστασία, και ως εκ τούτου, επειδή θίγεται η αρχή της ευχέρειας της διαδίκου να προσκομίσει αποδείξεις, πρέπει να εκδοθεί νέα απόφαση, που θα εκλαμβάνει τους ισχυρισμούς, που η ίδια επικαλέστηκε, ως συνομολογημένους.
- 7 Οι εναγόμενοι δεν παραστάθηκαν κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση και δεν αντέκρουσαν την έφεση της εκκαλούσας.

Συνοπτική έκθεση του σκεπτικού της αιτήσεως περί προδικαστικής παραπομπής

- 8 Η πρωτόδικη απόφαση έκρινε αναπόδεικτους τους ισχυρισμούς της εργαζομένης, τόσο για τον ημερήσιο χρόνο εργασίας όσο και για το ύψος των καταβαλλόμενων αποδοχών, κατά συνέπεια, δεν μπορεί να εξετασθεί η αξίωσή της για διαφορές δεδουλευμένων αποδοχών, διότι αποδείχθηκε ενώπιον του δικαστηρίου ότι έχει επέλθει πλήρης εξόφληση των δεδουλευμένων αποδοχών για το πόσο που συνομολογείται.
- 9 Σύμφωνα με την εφεσιβαλλόμενη απόφαση, τα αποδεικτικά μέσα που προσκομίζει η ενάγουσα είναι ελλιπή και δεν μπορούν να θεωρηθούν αποδεδειγμένοι οι ισχυρισμοί της με μοναδικό επιχείρημα τη μη προσκόμιση του τηρούμενου αρχείου των ωραρίων της, καθόσον η RD Ley 8/2019 (βασιλική πράξη νομοθετικού περιεχομένου 8/2019) προβλέπει σειρά εξαιρέσεων στην τήρηση αρχείου έναρξης και λήξης του χρόνου εργασίας στις ειδικές σχέσεις εργασίας, όπως για παράδειγμα αυτής των οικιακών βοηθών.
- 10 Το επίδικο εν προκειμένω είναι να διευκρινισθεί εάν οι οικιακές βοηθοί στερούνται του δικαιώματος τήρησης αρχείου του ημερήσιου χρόνου εργασίας τους, ήτοι, εάν οι εργοδότες δεν έχουν υποχρέωση να παρέχουν στις εργαζόμενες αρχείο του χρόνου εργασίας και του ωραρίου τους, σε αντίθεση με ό,τι ισχύει για άλλους επιχειρηματίες και εργοδότες. Βάσει της απόφασης που εξετάζει το αιτούν δικαστήριο, δεν υφίσταται η προαναφερθείσα υποχρέωση τήρησης αρχείου του ωραρίου στον κλάδο των οικιακών βοηθών, και συνεπώς, η μη προσκόμιση των αρχείων που ζήτησε το δικαστήριο δεν ασκεί καμία επιρροή.
- 11 Η βασική επίπτωση της δικαστικής απόφασης είναι ότι η εργαζομένη στερείται στοιχείων προς απόδειξη των ισχυρισμών της, αναφορικά με τη διάρκεια του χρόνου εργασίας της και τις αποδοχές της, και συνεπώς, ελλείπει αποδεικτικών μέσων, το ποσό της επιδικασθείσας αποζημίωσης απόλυσης υστερεί και μεγάλο μέρος των αξιώσεών της για δεδουλευμένες αποδοχές απορρίπτεται. Η απόφαση, βασιζόμενη στην έλλειψη υποχρέωσης τήρησης αρχείου του χρόνου εργασίας για τις οικιακές βοηθούς, στερεί τα αποδεικτικά μέσα από την ενάγουσα εργαζομένη.

- 12 Η εν λόγω απόφαση, κατά της οποίας ασκείται η έφεση, παραβιάζει ευθέως το ενωσιακό δίκαιο και τη σχετική ερμηνεία του Δικαστηρίου, ως προς τα εξής δύο ζητήματα: α) την υποχρέωση σεβασμού της μέγιστης διάρκειας του ημερήσιου χρόνου εργασίας και τη σχετική υποχρέωση των εργοδοτών να τηρούν αρχείο του χρόνου εργασίας (οδηγία 2003/88)· β) την απαγόρευση διακρίσεων λόγω φύλου εις βάρος των γυναικών, που αποτελούν το 95 % του σωματείου των οικιακών βοηθών –απόφαση του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης της 24ης Φεβρουαρίου 2022, υπόθεση C-389/20–, και οι οποίες θα πρέπει να τυγχάνουν ίσης μεταχείρισης με τους άνδρες σε όλους τους τομείς, όπως και ως προς τον χρόνο εργασίας (οδηγία 2006/54).

Επομένως, είναι κρίσιμο να διευκρινισθεί εάν μια ισπανική κανονιστική ρύθμιση, και συγκεκριμένα το άρθρο 9, παράγραφος 3, του RD 1620/11 (βασιλικού διατάγματος 1620/11), που ρυθμίζει το πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων των οικιακών βοηθών, σέβεται το ενωσιακό δίκαιο και τις αρχές που απορρέουν από αυτό. Η συγκεκριμένη κανονιστική ρύθμιση απαλλάσσει του εργοδότες των οικιακών βοηθών από την υποχρέωση τήρησης αρχείου του χρόνου εργασίας τους, σε αντίθεση με ό,τι προβλέπεται για εργοδότες και επιχειρηματίες άλλων κλάδων, οι οποίοι δεσμεύονται από τη συγκεκριμένη υποχρέωση [άρθρα 34, παράγραφος 9, και 35, παράγραφος 5, του ET (εργατικού κώδικα)]. Η διαφορετική αυτή μεταχείριση των οικιακών βοηθών πρέπει να εκτιμηθεί από το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, διότι θα μπορούσε να συνιστά παραβίαση της ενωσιακής νομοθεσίας σε ζητήματα ισότητας και οργάνωσης του χρόνου εργασίας.

Το Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (ανώτερο δικαστήριο, τμήμα εργατικών διαφορών) της Χώρας των Βάσκων, διατυπώνει σοβαρές αμφιβολίες σχετικά με το κατά πόσον η διάταξη του άρθρου 9, παράγραφος 3, του Real Decreto 1620/2011 (βασιλικού διατάγματος 1620/2011) σέβεται το ενωσιακό δίκαιο, αναφορικά με τα δύο κάτωθι ζητήματα:

- α) Ως προς το περιεχόμενο της οδηγίας 2003/88. Η υποχρέωση τήρησης αρχείου του χρόνου εργασίας είναι απαραίτητη προϋπόθεση προκειμένου να διασφαλίζεται η τήρηση των ορίων μέγιστης διάρκειας του χρόνου εργασίας, όπως επίσης και για την αξίωση των υπερωριών. Επιπλέον, διότι συντρέχει ο κίνδυνος να μην τηρούνται τα απαραίτητα διαστήματα ανάπαυσης κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας, με επιπτώσεις στην υγεία, και διότι μπορεί να προκληθούν καταχρηστικές συμπεριφορές εις βάρος του αδύναμου μέρους της εργασιακής σχέσης. Σε περίπτωση που οι εργοδότες στον κλάδο των οικιακών βοηθών εξαιρούνται της συγκεκριμένης υποχρέωσης τήρησης αρχείου, καθίσταται ιδιαίτερα δυσχερές για τις εργαζόμενες να αποδείξουν τον πραγματικό χρόνο εργασίας τους, γεγονός το οποίο δημιουργεί ένα εξόχως πολύπλοκο πλαίσιο απόδειξης των αξιώσεών τους. Πρόκειται λοιπόν για μια επίπτωση, η οποία μπορεί να αντίκειται στην οδηγία 2003/88, αλλά και στη σχετική ερμηνεία του Δικαστηρίου, το οποίο, ειδικά στην απόφαση C-55/18, έκρινε ότι το βάρος απόδειξης του χρόνου εργασίας φέρει ο εργοδότης. Όπως προκύπτει

από τη σκέψη 60 της προαναφερθείσας απόφασης του Δικαστηρίου, τα κράτη μέλη οφείλουν να επιβάλλουν στους εργοδότες την υποχρέωση να εφαρμόζουν ένα σύστημα μετρήσεως του ημερήσιου χρόνου εργασίας. Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης υπενθυμίζει περαιτέρω στην απόφασή του ότι ο εργαζόμενος πρέπει να θεωρείται ως το ασθενές μέρος στο πλαίσιο της σχέσεως εργασίας και, επομένως, είναι αναγκαίο να μην παρέχεται στον εργοδότη η ευχέρεια να του επιβάλει περιορισμό των δικαιωμάτων του (44). Στη σκέψη 49 αναφέρεται ότι η αντικειμενική και αξιόπιστη διαπίστωση του αριθμού των ωρών εργασίας είναι ουσιώδης για να κριθεί εάν τηρήθηκαν αφενός, η μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας και, αφετέρου, οι ελάχιστες περίοδοι ημερήσιας και εβδομαδιαίας αναπαύσεως.

- β) Ως προς τις αρχές της ισότητας έναντι του νόμου και της απαγόρευσης των διακρίσεων, που θεμελιώνουν τα άρθρα 20 και 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το παρόν δικαστήριο θεωρεί ότι πρέπει να ληφθεί υπόψη η παράμετρος του φύλου της ενάγουσας εργαζομένης. Πρόκειται για μία γυναίκα, μέλος σωματίου οικιακών βοηθών, το οποίο έχει ξεκάθαρα «γυναικείο προφίλ», αποτελείται δηλαδή σχεδόν στο σύνολό του από γυναίκες. Όπως προκύπτει από την απόφαση C-389/20 του Δικαστηρίου, το σωματείο οικιακών βοηθών αποτελείται κατά 95 % από γυναίκες. Με το δεδομένο αυτό, εγείρονται σοβαρές αμφιβολίες ως προς τη διαφορετική μεταχείριση των ανδρών εργαζομένων, σχετικά με την τήρηση αρχείου του χρόνου εργασίας. Τούτο αποτελεί κατοχυρωμένο δικαίωμα για άνδρες εργαζόμενους, αλλά όχι για τις εργαζόμενες οικιακές βοηθούς, όπως προκύπτει από το άρθρο 9, παράγραφος 3 του Real Decreto 1620/11 (βασιλικού διατάγματος 1620/11). Η διαφορετική αυτή μεταχείριση πρέπει να εξετασθεί υπό το πρίσμα της νομοθεσίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Πρέπει να διασφαλισθεί η απουσία έμμεσης διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου στο προαναφερθέν Real Decreto (βασιλικό διάταγμα) και να εξακριβωθεί κατά πόσον, ο συγκεκριμένος, φαινομενικά ουδέτερος, κανόνας δικαίου, εισάγει έμμεση διακριτική μεταχείριση λόγω φύλου εις βάρος της ενάγουσας εργαζομένης.