

**Zaak C-531/23 [Loredas] <sup>i</sup>**

**Samenvatting van het verzoek om een prejudiciële beslissing overeenkomstig artikel 98, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof van Justitie**

**Datum van indiening:**

5 juli 2023

**Verwijzende rechter:**

Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Spanje)

**Datum van de verwijzingsbeslissing:**

20 juni 2023

**Verzoekende partij:**

HJ

**Verwerende partijen:**

US

MU

---

**Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding**

Sociaal beleid – Gelijke behandeling in arbeid en beroep – Arbeidstijd – Tijdregistratie – Bijzondere regeling voor huishoudelijk personeel

**Voorwerp en rechtsgrondslag van de prejudiciële verwijzing**

Prejudicieel verzoek om beoordeling van de geldigheid – Artikel 267 VWEU – Verenigbaarheid van een nationale regeling met het Unierecht – Discriminatie op grond van geslacht

<sup>i</sup> Dit is een fictieve naam, die niet overeenkomt met de werkelijke naam van enige partij in de procedure.

## **Prejudiciële vraag**

„Moeten de artikelen 3, 5, 6, 16 en 17, 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], artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, gelezen in het licht van de Unierechtspraak (arrest van het Hof van Justitie van 14 mei 2019, C-55/18), de artikelen 20 en 21 van dat Handvest, artikel 3, lid 2, EG-Verdrag, 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 [...], 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 werkgelegenheid en beroep, en 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, mede gelezen in samenhang met de Unierechtspraak (arrest van het Hof van Justitie van 2[4] februari 202[2], C-389/20), 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 werknemster te registreren?”

## **Aangevoerde bepalingen van Unierecht**

VWEU: artikel 267

VEU: artikelen 2 en 3

Handvest van de grondrechten van de Europese Unie: artikelen 20 en 21 en artikel 31, lid 2

Richtlijn 2006/54/EG: artikel 14

Richtlijn 2000/78/EG: artikelen 2 en 3

Richtlijn 2003/88/EG: artikelen 3, 5 en 6

Arresten van het Hof van Justitie van de Europese Unie: C-55/18, punten 44 tot en met 49, en C-389/20

## **Aangevoerde bepalingen van nationaal recht**

Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015) [werknemersstatuut (koninklijk wetgevend besluit 2/2015)]: artikel 34 en artikel 35, lid 5

Real Decreto 1620/2011 (koninklijk besluit 1620/2011): artikel 9

Real Decreto Ley 8/2019 (koninklijk besluit met kracht van wet 8/2019)

Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (wet betreffende de gerechten voor arbeids- en socialezekerheidszaken): artikel 94

Ley de Enjuiciamiento Civil (wetboek van burgerlijke rechtsvordering): artikel 217

### **Korte uiteenzetting van de feiten en de procedure in het hoofdgeding**

- 1 Op 31 maart 2021 heeft de verzoekende werknemster, HJ, een vordering tegen haar ontslag en tot betaling ingesteld tegen de natuurlijke personen US en MU (hierna ook: „medeverweerders”). Deze vordering werd toegewezen aan de Juzgado de lo Social n.º 2 de Bilbao (arbeidsrechter, rechtbank nr. 2, Bilbao, Spanje).
- 2 Bij beschikking van 18 november 2021 heeft de Juzgado de lo Social medeverweerders verzocht – met de vermelding dat de door verzoekster aangevoerde feiten voor bewezen konden worden gehouden – de tijdregistratie en het werkrooster van de werknemster in de procedure te brengen.
- 3 De documentatie waarom de Juzgado de lo Social had verzocht, werd niet verstrekt door medeverweerders.
- 4 Op 11 januari 2023 heeft de Juzgado de lo Social n.º 2 de Bilbao een vonnis gewezen waarin de vordering tegen het ontslag en tot betaling gedeeltelijk werd toegewezen: het ontslag werd onredelijk verklaard en verweerders werden veroordeeld tot betaling aan verzoekster van een schadevergoeding ten bedrage van 364,39 EUR en een compensatie voor vakantiedagen en gratificaties ten bedrage van 934,89 EUR.
- 5 Volgens het vonnis staat vast dat verzoekster vanaf 15 september 2020 in dienst van verweerders was, namelijk als huishoudster met een maandsalaris van 1 108,33 EUR en evenredige gratificaties, en dat verweerders de werknemster niet hebben ingeschreven bij de sociale zekerheid en verzoekster 1 000 EUR per maand hebben betaald via bankoverschrijving.

### **Voornaamste argumenten van partijen in het hoofdgeding**

- 6 De werknemster heeft tegen het vonnis van de Juzgado de lo Social de Bilbao hoger beroep ingesteld omdat haar rechten van verdediging en haar recht op effectieve rechterlijke bescherming zijn geschonden, zodat de zaak overeenkomstig het beginsel van het gemak van bewijsoverlegging opnieuw moet worden afgedaan op basis van de vaststaande feiten die zij beoogde aan te tonen.
- 7 De medeverweerders zijn niet verschenen op het proces en hebben verzoeksters hoger beroep niet betwist.

### **Korte uiteenzetting van de motivering van het verzoek om een prejudiciële beslissing**

- 8 In het vonnis van de rechtbank van eerste aanleg is geoordeeld dat noch de door de werknemster daadwerkelijk gewerkte uren, noch het aangevoerde loon vaststaan, zodat de vordering wegens loonverschil niet kan worden toegewezen, aangezien vaststaat dat het loon daadwerkelijk is betaald overeenkomstig het bewezen verklaarde loon.
- 9 In het bestreden vonnis wordt verklaard dat het door verzoekster verstrekte bewijs volstrekt ontoereikend is en dat de vorderingen van verzoekster niet als bewezen kunnen worden beschouwd op grond van het enkele feit dat de tijdregistratie niet is overgelegd, aangezien koninklijk besluit met kracht van wet 8/2019 voorziet in een reeks uitzonderingen op het in- en uitklokken aan het begin en einde van de werkdag in bijzondere arbeidsverhoudingen, zoals die van huishoudelijk personeel.
- 10 In dit geschil moet worden verduidelijkt of huishoudsters niet het recht op registratie van hun werktijden hebben; met andere woorden of werkgevers niet verplicht zijn om huishoudsters de mogelijkheid tot registratie van hun werktijden te bieden, zoals ook gebruikelijk is voor andere werkgevers. In het vonnis waarover de kamer zich buigt, wordt verklaard dat er ten aanzien van huishoudsters geen verplichting tot tijdregistratie bestaat, zodat het feit dat de door de arbeidsrechter opgevraagde registers niet zijn verstrekt, van geen enkele betekenis is.
- 11 Het uiteindelijke gevolg van de rechterlijke beslissing is dat de werknemster geen enkel bewijs heeft van de aangevoerde werkuren, noch van het aangevoerde loon. Dit gebrek aan bewijs heeft geleid tot de vaststelling van een lagere ontslagvergoeding en de afwijzing van een groot deel van haar loonvordering. Door het vonnis blijft verzoekster zonder bewijs achter, op grond van het feit dat er geen verplichting bestaat om de werkuren te registreren in de context van huishoudelijk werk.
- 12 Deze rechterlijke beslissing, waartegen beroep is ingesteld, raakt het Unierecht en de uitlegging daarvan door het Hof van Justitie rechtstreeks vanuit een tweeledig perspectief: a) de verplichting om de maximale arbeidsduur en arbeidstijd in acht te nemen en de daaruit voortvloeiende verplichting voor werkgevers om deze arbeidstijd te registreren (richtlijn 2003/88); b) het verbod van discriminatie op grond van geslacht van vrouwen, die 95 % van het huishoudelijk personeel uitmaken – arrest van het Hof van Justitie van 24 februari 2022, C-389/20 – en die op alle gebieden op dezelfde manier als mannen moeten worden behandeld, ook op het gebied van arbeidstijd (richtlijn 2006/54).

Daarom moet worden nagegaan of een Spaanse regeling, meer bepaald artikel 9, lid 3, van koninklijk besluit 1620/2011, houdende regeling van de arbeidsverhouding van huishoudelijk personeel, in overeenstemming is met het

Unierecht en de beginselen die daaraan ten grondslag liggen. Deze regeling stelt werkgevers van huishoudelijk personeel vrij van de verplichting tot registratie van de werktijden, in tegenstelling tot werkgevers in andere sectoren, die wel aan deze verplichting zijn onderworpen (artikel 34, lid 9, en artikel 35, lid 5, van het werknemersstatuut). Dit verschil in behandeling van huishoudelijk personeel moet door het Hof van Justitie worden onderzocht, omdat het in strijd zou kunnen zijn met de Unieregels inzake gelijkheid en organisatie van de arbeidstijd.

De kamer voor arbeidszaken van de Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (hoogste rechterlijke instantie van een autonome regio Baskenland, Spanje) betwijfelt ten eerste of artikel 9, lid 3, van koninklijk besluit 1620/2011 in overeenstemming is met het Unierecht, en wel vanuit een tweeledig perspectief:

- a) Vanuit het oogpunt van richtlijn 2003/88. De verplichting tot registratie van de werktijden is onontbeerlijk om te controleren of de maximale arbeidstijd in acht wordt genomen en om aanspraak te maken op overuren. Voorts bestaat een risico dat de verplichte rusttijden tussen arbeidstijden niet worden nageleefd, met een risico voor de gezondheid, en dat er situaties van misbruik van de zwakkere partij in de arbeidsverhouding ontstaan. Door werkgevers van huishoudelijk personeel van deze verplichting tot registratie vrij te stellen, wordt het voor de werkneemsters erg moeilijk om de daadwerkelijk gewerkte uren te bewijzen en wordt het voor hen zeer lastig om hun vorderingen te bewijzen. Dit is een gevolg dat in strijd kan zijn met richtlijn 2003/88 en met de uitlegging die het Hof van Justitie, met name in zijn arrest C-55/18, daaraan heeft gegeven en volgens welke de bewijslast met betrekking tot de gewerkte uren op de werkgever rust. Zoals vermeld in punt 60 van het arrest van het Hof van Justitie, moeten de lidstaten aan werkgevers de verplichting opleggen om een systeem op te zetten waarmee de arbeidstijd wordt geregistreerd. Het Hof van Justitie heeft daaraan toegevoegd dat de werknemer moet worden aangemerkt 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 (punt 44). Volgens punt 49 kan zonder de objectieve en betrouwbare vaststelling van het per dag en per week gewerkte aantal uren niet worden nagegaan of de maximale wekelijkse arbeidstijd in acht is genomen en ook niet of de dagelijkse en de wekelijkse minimumrusttijd in acht zijn genomen.
- b) Vanuit het oogpunt van het beginsel van gelijke behandeling en non-discriminatie zoals neergelegd in de artikelen 20 en 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie. De kamer is van oordeel dat onvermijdelijk rekening moet worden gehouden met het feit dat de verzoekende werkneemster een vrouw is. Deze vrouw maakt deel uit van de groep van huishoudelijk personeel die sterk „gefeminiseerd” is, die dus bijna volledig uit vrouwen bestaat. Zoals vermeld in het arrest van het Hof van Justitie in zaak C-389/20, bestaat de groep van huishoudelijk personeel voor 95 % uit vrouwen. Het verschil in behandeling qua arbeidstijdregistratie in

vergelijking met mannen doet daarom ernstige twijfels rijzen. Het recht op registratie van de arbeidstijd is een recht dat aan alle mannelijke werknemers wordt gegarandeerd en dat vrouwelijk huishoudelijk personeel niet heeft krachtens het huidige artikel 9, lid 3, van koninklijk besluit 1620/11. Dit verschil in behandeling moet worden onderzocht in het licht van de Uniewetgeving. Er moet worden gegarandeerd dat er in het betrokken koninklijk besluit geen sprake is van indirecte discriminatie op grond van geslacht en er moet worden vastgesteld of deze ogenschijnlijk neutrale regeling indirecte discriminatie op grond van geslacht tegen de verzoekende werkneemster oplevert.

WERKDOCUMENT