

**Mål C-214/20**

**Begäran om förhandsavgörande**

**Datum för ingivande:**

20 maj 2020

**Domstol som begär förhandsavgörande:**

Labour Court, Ireland (Ireland)

**Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:**

6 maj 2020

**Klagande:**

MG

**Motpart:**

Dublin City Council

---

[utelämnas] [Orig. s. 2]

**BEGÄRAN OM FÖRHANDSAVGÖRANDE**

1. Denna begäran har sin bakgrund i klagandens överklagande av ett beslut som meddelats av Adjudication Officer vid Workplace Relations Commission avseende ett klagomål som klaganden hade ingett mot den ovan angivna motparten. Klaganden har hävdats att den tid han har jour utgör arbetstid i den mening som avses i section 2 i Organisation of Working Time Act 1997 (1997 års lag om arbetstidens förläggning) och artikel 2.1 i rådets direktiv 2003/88/EG. Klagomålet avslogs av Adjudication Officer vid Workplace Relations Commission.
2. Workplace Relations Commission är ett organ inrättat enligt lag med behörighet att i första instans pröva och avgöra klagomål i vilka överträdelser av Organisation of Working Time Act görs gällande.
3. Klaganden överklagade beslutet från Adjudication Officer vid Labour Court, som är den nationella domstol som är behörig att pröva och avgöra överklaganden av beslut som meddelats av Workplace Relations Commission i arbetsrättsfrågor, inbegripet frågor som rör 1997 års lag om arbetstidens förläggning.

## Omständigheter som har föranlett tvisten

4. Klaganden är en jouranställd brandman anställd av motparten. Han har varit anställd av motparten sedan september 2005. En jouranställd brandman är en deltidbrandman som är utbildad av den brandstation till vilken han är knuten och där han har jourtjänst, och han ska vara redo för utryckning när han larmas. När ett larmsamtal kommer in till brandkåren, aktiveras personsökarna för en viss enhet och brandmännen, som alla bär en personsökare, ska omedelbart inställa sig på brandstationen. Brandmännen ska utan dröjsmål ta sig till stationen inom 10 minuter efter att ha larmats. En jouranställd brandman som klaganden får en grundlön på omkring 10 000 euro per år, som betalas ut per månad. Grundlönen är avsedd att kompensera den jouranställda brandmannen [för] jourtjänstgöringen. Utöver grundlönen erhåller en jouranställd brandman som klaganden ett visst belopp när han måste inställa sig på brandstationen. Klaganden har jourtjänstgöring 24 timmar per dygn (utom under sin årliga ledighet och perioder då han i förväg meddelat sin arbetsgivare att han inte är tillgänglig och arbetsgivaren har godkänt detta) och ska då vara redo för utryckning när arbetsgivaren larmar honom via personsökaren. Vid larm från arbetsgivarens sändare ska klaganden inställa sig inom 5 minuter. Den maximala utryckningstiden är 10 minuter. Klaganden måste delta vid 85 % av de ordinarie utbildningsövningarna och 75 % av bränderna. **[Orig. s. 3]**
5. Klaganden får ha ett annat arbete, förutsatt att han inte arbetar mer än 48 timmar per vecka i genomsnitt under en fyra-, sex- eller tolv månadersperiod beroende på anställningskategori. Klaganden arbetar som taxichaufför. Enligt klagandens anställningsavtal med brandstationen krävs att han ska lämna in en bekräftelse från sin andra arbetsgivare om att han kommer att få ledigt för att vid behov inställa sig vid insatser. Ytterligare ett krav i klagandens anställningsavtal är att han inte får ta något annat arbete under sina (aktiva)\* arbetstimmar som jouranställd brandman. Klaganden måste bo och arbeta inom rimligt avstånd från den brandstation där han är anställd. Ett rimligt avstånd motsvarar utryckningstiden till den brandstation där han är anställd. Byte av bostad eller arbete som innebär att brandmannen får ett orimligt avstånd till stationen betyder automatisk uppsägning från tjänsten. Jouranställda brandmän som inställer sig inom utryckningstiden får full lön för insatsen under alla omständigheter. En brandman som inte inställer sig inom den önskvärda utryckningstiden, men inställer sig inom den maximala utryckningstid som fastställts av brandchefen, får ett fast belopp för en timme och ska vara på stationen, om han inte behövs vid en insats.
6. Anställningen anges vara en deltidanställning. Ett anställningsvillkor är att jouranställda brandmän är tillgängliga vid behov.

## Parternas yrkanden

### *Klaganden*

7. Klaganden har i huvudsak gjort gällande att jourtiden utgör arbetstid. Klaganden har de facto jour 24 timmar om dygnet, 7 dagar i veckan (utom vid årlig ledighet och andra ledigheter, såsom sjukledighet eller då han i förväg meddelat sin arbetsgivare att han inte är tillgänglig och arbetsgivaren har godkänt detta), på grund av kravet att han måste inställa sig på brandstationen inom den önskvärda uttryckningstiden på 5 minuter eller den maximala uttryckningstiden på högst 10 minuter efter det att han larmats. Klaganden har hävdats att motparten på grund av detta bryter mot sections 11–17 och sections 20 och 23 i 1997 års lag om arbetstidens förläggning rörande bland annat dygnsvila, veckovila och en veckoarbetstid på högst 48 timmar. Klaganden anser att han på grund av de inskränkningar som jourtjänstgöringen innebär inte kan göra sådana åtaganden gentemot familjen, i arbetet som taxichaufför eller i sitt sociala umgänge som kan inverka på hans möjlighet att vara tillgänglig om han larmas. Underlåtenhet att svara på personsökaren kan leda till disciplinära åtgärder och till och med avsked. Genom 1997 års lag om arbetstidens förläggning har rådets direktiv 93/104/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, vilket senare har ändrats och därefter konsoliderats genom direktiv 2003/88/EG, införlivats i nationell lagstiftning. [Orig. s. 4]
8. På klagandens vägnar har det vidare hävdats att enligt EU-domstolens dom i målet **Ville de Nivelles mot Matzak (C-518/15)**, särskilt punkt 4 i domslutet, ska den tid som klaganden har jour anses utgöra arbetstid.

***\*Med aktiva arbetstimmar avses timmar då brandmannen faktiskt deltar vid bränder eller på stationen för utbildning/övningar etc. Klaganden hade sammanlagt 221 timmar och 17 minuter aktiv arbetstid 2019.***

#### **Motparten**

9. Motparten har hävdats att den tid då det krävs att klaganden ska vara tillgänglig inom ett visst avstånd från brandstationen, så att han kan svara på sin personsökare och inställa sig inom angiven tid, inte utgör arbetstid. Under denna tid kan klaganden ha en anställning och ägna sig åt annan verksamhet, vilket han också gör. Klaganden måste inte uppehålla sig på en viss plats när han har jour. Det enda kravet är att klaganden ska inställa sig inom uttryckningstiden när han larmas. Den önskvärda uttryckningstiden är 5 minuter och den maximala uttryckningstiden 10 minuter. Detta speglar den omständigheten att jouranställda brandmän gör sitt yttersta för att svara på sina personsökare, men kan försenas av orsaker utanför deras kontroll. En brandman som inställer sig senare än inom tio minuter får inte betalt. En brandman måste inställa sig på brandstationen om han larmas. Insatsledaren beslutar om hur många brandmän som behövs för insatsen. Vanligen behövs inte fler än fem. Klaganden kan utses att delta eller också inte. Om klaganden inte utses är han fri att gå och kan återuppta sin egen verksamhet. År 2019 infann sig klaganden på stationen vid 64 % av larmen och utsågs att delta vid 33 % av larmen. Antalet larm år 2019 var totalt 648 stycken. Klagandens maximala veckoarbetstid år 2019 som han fick betalt för var 26 timmar, med ett veckomedeltal på 4,61 timmar.

## Nationell rätt

10. Genom 1997 års lag om arbetstidens förläggning (nedan kallad 1997 års lag) har rådets direktiv 93/104/EG, som numera har upphävts och ersatts med Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, införlivats i nationell rätt.
11. Enligt fast rättspraxis ska 1997 års lag i den mån det är möjligt tolkas och tillämpas så att direktivets syfte uppnås. **[Orig. s. 5]**
12. I section 2(1) i 1997 års lag föreskrivs att med ”arbetstid” avses den tid då den anställda är
  - a) på arbetsplatsen eller står till arbetsgivarens förfogande, och
  - b) utför aktiviteter eller uppgifter som ingår i arbetet,
 och begreppet ”arbete” ska tolkas i enlighet därmed.

Texten till lagen om arbetstidens förläggning, i dess ändrade lydelse, finns på <http://revisedacts.lawreform.ie/eli/1997/act/20/front/revised/en/html>

## Relevanta unionsrättsliga bestämmelser

13. De relevanta unionsrättsliga bestämmelserna återfinns i artikel 2.1 i direktiv 2003/88/EG. I artikel 2.1 föreskrivs att med *arbetstid* avses all tid i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter.
14. Det har inte hävdats att det föreligger någon överträdelse av 1997 års lag vad gäller det antal timmar som klaganden faktiskt tillbringat på insatser. Tvisten grundar sig på påståendet att ”jourtid” är ”arbetstid” i den mening som avses i 1997 års lag och direktivet, med beaktande av den tolkning av artikel 2 i direktiv 2003/88/EG som återfinns i punkt 4 i domslutet i EU-domstolens dom i **målet C-518/15 – Ville de Nivelles (Belgien) mot Rudy Matzak**.
15. Klaganden har på denna grundval hävdats att han arbetar 24 timmar per dag och 365 dagar per år, utom under årliga ledigheter och annan ledighet samt då han i förväg har meddelat sin arbetsgivare att han inte kommer att vara tillgänglig, vilket strider mot sections 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 20 och 21 i 1997 års lag.
16. Den huvudsakliga tvistefrågan är innebörden av begreppet arbetstid. Artikel 2 i direktivet innehåller en definition av begreppet arbetstid och en definition av begreppet viloperiod och det är tolkningen av dessa definitioner som ligger till grund för tvisten.
17. Punkt 4 i domslutet i EU-domstolens dom har följande lydelse: *Artikel 2 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den jourtid som en arbetstagare tillbringar i*

*hemmet med en skyldighet att inställa sig hos arbetsgivaren inom åtta minuter från dennes telefonsamtal, vilket i väsentlig mån inskränker möjligheterna till andra aktiviteter, ska anses utgöra "arbetstid".*

### **Synpunkter från den hänskjutande domstolen**

18. I punkt 4 i domslutet i domen Matzak **[Orig. s. 6]** svarade EU-domstolen på en fråga som avsåg en arbetstagare som hade jourtjänstgöring på en plats som angetts av arbetsgivaren, i det fallet arbetstagarens hem. EU-domstolen hänvisade särskilt till skillnaden i den inskränkning som ett krav på att jourtiden ska tillbringas på en plats som anvisats av arbetsgivaren innebär för arbetstagaren. EU-domstolen hänvisade också till den inskränkning som kravet att inställa sig på arbetsplatsen inom 8 minuter innebar.
19. Aspekter av klagandens skyldigheter som skiljer [hans] jourtjänstgöring från den i domen Matzak är att arbetsgivaren inte kräver att han ska vara på någon viss plats, utan endast att han ska kunna inställa sig inom den angivna uttryckningstiden när han larmas.
20. Klaganden i målet Matzak kunde inte arbeta eller bedriva ekonomisk verksamhet under jourtjänstgöringen, medan inga sådana inskränkningar gäller för klaganden i förevarande mål. Klaganden i förevarande mål har frihet att bedriva ekonomisk verksamhet för egen räkning medan han har jour, och gör det också, som taxichaufför. Han har frihet att ta anställning hos tredje part eller bedriva verksamhet för egen räkning medan han har jour. Det är ostridigt att klaganden under den jourtid som han hävdar är arbetstid kan ta en anställning som innebär att en annan arbetsgivare åläggs eller kan åläggas skyldigheter enligt 1997 års lag vad gäller förläggningen av hans arbetstid, och att han även gjort detta.

### **Beslut**

21. Av ovan angivna skäl har Labour Court dragit slutsatsen att den behöver bistånd från Europeiska unionens domstol med att tolka unionsrätten för att kunna avgöra förevarande mål. Labour Court har följaktligen beslutat att vilandeförklara målet och hänskjuta följande frågor till EU-domstolen för förhandsavgörande, i enlighet med artikel 267 FEUF:

### **Frågor**

1. Ska artikel 2 i [direktiv 2003/88/EG] tolkas så, att den tid som en arbetstagare har jourtjänstgöring på en plats eller platser som han själv väljer – utan [att det ställs] krav på att han hela tiden under jourtjänstgöringen ska hålla arbetsgivaren informerad om var han befinner sig och det endast krävs att han vid larm ska kunna infinna sig inom en önskvärd uttryckningstid på 5 minuter och en maximal uttryckningstid på 10 minuter – utgör arbetstid?

2. Om den första frågan ska besvaras jakande, kan en arbetstagare, som inte omfattas av några andra inskränkningar än ett krav på att vid larm infinna sig inom en önskvärd uttryckningstid på 5 minuter och en maximal uttryckningstid på 10 minuter och som utan begränsningar samtidigt kan vara anställd hos en annan arbetsgivare eller ägna sig åt verksamhet för egen räkning medan han har jourtjänstgöring, anses fullgöra ”arbetstid” för den arbetsgivare för vars räkning han har jourtjänstgöring?
3. Om den andra frågan ska besvaras jakande, innebär den omständigheten att arbetstagaren faktiskt är anställd av en annan arbetsgivare medan han har jourtjänstgöring och det endast krävs att denna andra arbetsgivare ska låta honom få ledigt vid ett larm från den första arbetsgivaren, att den tid som arbetstagaren har jourtjänstgöring och arbetar för sin andra arbetsgivare ska betraktas som arbetstid inom ramen för anställningsförhållandet med den första arbetsgivaren? **[Orig. s. 7]**
4. Om den tredje frågan ska besvaras jakande, ska det anses att en arbetstagare som arbetar för sin andra arbetsgivare medan han har jourtjänstgöring för sin första arbetsgivare ackumulerar arbetstid för den första och den andra arbetsgivaren samtidigt?

**Genom beslut av Labour Court**

[utelämnas]

Den 7 maj 2020

**[utelämnas]**