

**Sag C-909/19****Sammendrag af anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 98, stk. 1, i Domstolens procesreglement****Dato for indlevering:**

11. december 2019

**Forelæggende ret:**

Curtea de Apel Iași (Rumænien)

**Afgørelse af:**

3. december 2019

**Appellant:**

BX

**Indstævnt:**

Unitatea administrativ-teritorială D.

**Hovedsagens genstand**

Appel iværksat af BX til prøvelse af dom af 11. april 2019, hvormed Tribunalul Vaslui (retten i første instans i Vaslui, Rumænien) forkastede påstanden om, at Unitatea administrativ-teritorială D. (den territoriale forvaltningsenhed D.) skulle tilpligtes at yde lønrettigheder for obligatorisk deltagelse i erhvervsuddannelseskurser efter den normale arbejdstid.

**Genstand og retsgrundlag for forelæggelsen**

Anmodningen om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF vedrører fortolkningen af artikel 2, nr. 1) og 2), artikel 3, artikel 5 og artikel 6 i direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden samt artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder.

## Præjudicielle spørgsmål

1. Skal bestemmelserne i artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden fortolkes således, at det tidsrum, hvori arbejdstageren følger obligatoriske erhvervsuddannelseskurser efter sin normale arbejdstid, i uddannelsesorganisationens lokaler, uden for sin arbejdsplads og uden at udføre sine arbejdsopgaver, udgør »arbejdstid«?

2. Såfremt det første spørgsmål besvares benægtende, skal bestemmelserne i artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder og bestemmelserne i artikel 2, nr. 2), artikel 3, artikel 5 og artikel 6 i direktiv 2003/88/EF da fortolkes således, at de er til hinder for en national lovgivning, som fastsætter krav om, at arbejdstageren følger erhvervsuddannelseskurser, uden at arbejdsgiveren har pligt til at overholde arbejdstagerens hvileperiode med hensyn til det tidsrum, hvori uddannelsen gennemføres?

## Anførte EU-retlige forskrifter og anført praksis fra Domstolen

Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«), artikel 31, stk. 2

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. oktober 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, artikel 2, nr. 1) og 2), artikel 3, artikel 5 og artikel 6

Dom af 5. oktober 2004, Pfeiffer m.fl., C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, af 21. februar 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, af 3. oktober 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, af 25. november 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, af 14. oktober 2010, Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, af 9. september 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, og af 1. december 2005, Dellas m.fl., C-14/04, EU:C:2005:728; kendelse af 11. januar 2007, Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, og af 4. marts 2011, Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122; dom af 10. september 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, af 9. juli 2015, Kommissionen mod Irland, C-87/14, EU:C:2015:449, og af 14. maj 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402.

## Anførte nationale forskrifter og retsafgørelser

**Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (lov nr. 53/2003 – arbejdsloven)**, i den affattelse, der finder anvendelse i den foreliggende sag. Ifølge de påberåbte bestemmelser udgør arbejdstiden ethvert tidsrum, hvori arbejdstageren udfører sit arbejde, står til rådighed for arbejdsgiveren samt løser de pålagte opgaver og forpligtelser ifølge bestemmelserne i den individuelle arbejdskontrakt, den gældende overenskomst og/eller den gældende lovgivning. Den normale arbejdstid er 8 timer daglig og 40 timer ugentlig, og arbejde ydet ud over denne tid

betragtes som overarbejde. Det sidstnævnte arbejde honoreres som afspadsering med løn, der skal være afholdt senest 60 kalenderdage efter udførelsen af overarbejdet. I disse tilfælde oppebærer arbejdstageren en løn svarende til det antal timer, der er blevet arbejdet ud over den normale arbejdstid.

Såfremt deltagelse i erhvervsuddannelse finder sted på anmodning fra arbejdsgiveren, dækker arbejdsgiveren samtlige omkostninger til denne deltagelse. I hele erhvervsuddannelsens længde har arbejdstageren samtlige lønrettigheder, som denne er indehaver af.

**Ordinul ministrului afacerilor interne nr. 96/2016 pentru aprobarea criteriilor de performanță privind constituirea, încadrarea și dotarea serviciilor voluntare și a serviciilor private pentru situații de urgență (indenrigsministerens dekret nr. 96/2016 om godkendelse af performancekriterier vedrørende oprettelse, indplacering af personale og tildeling af resurser til volontørtjenester og privattjenester for nødsituationer)**, i den affattelse, der finder anvendelse i den foreliggende sag (herefter »dekret nr. 96/2016«). I henhold til dette dekrets bestemmelser skal chefen for en tjeneste for nødsituationer have specifikke kvalifikationer eller erhvervsmæssige kompetencer, attesteret ifølge den gældende lovgivning, samt opnå autorisation fra de kompetente myndigheder. Forvaltningsmyndighederne har pligt til at gennemføre den konkrete anmodning.

**Ordonanța Guvernului României nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților (Rumæniens regeringsdekret nr. 129/2000 om erhvervsuddannelse for voksne)**, i den affattelse, der finder anvendelse i den foreliggende sag. I henhold til dette dekret har arbejdstagere i den periode, hvorunder de deltager i arbejdsgiverfinansierede erhvervsuddannelsesprogrammer, de lønrettigheder, som er fastsat i den individuelle arbejdskontrakt med hensyn til den normale arbejdstid.

**Legea cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (rammelov nr. 153/2017 om løn til ansatte, der aflønnes med offentlige midler)**. Denne lovs artikel 21 fastsætter, at overarbejde udført ud over den normale arbejdstid samt arbejde udført på de ugentlige hviledage honoreres som afspadsering med løn, der skal være afholdt senest 60 kalenderdage efter udførelsen af overarbejdet. Såfremt honorering som afspadsering med løn ikke er mulig, betales overarbejdstimer udført ud over den normale arbejdstid inden den efterfølgende måned med et tillæg på 75% af grundlønnen.

**Decizia din 12 ianuarie 2010 a Curții de Apel Ploiești (afgørelse af 12.1.2010 fra appeldomstolen i Ploiești, Rumænien)**, hvorefter arbejdstageren, såfremt denne deltager i erhvervsuddannelseskurser, ikke har ret til honorering af overarbejdstimer eller betaling af tillæg for overarbejde. Tidsrummet for erhvervsuddannelsen medregnes ikke i arbejdstagerens arbejdstid, således at arbejdstageren alene har ret til lønnen for den normale arbejdstid uanset det tidsrum, som er brugt til erhvervsuddannelse.

**Decizia din 4 octombrie 2016 a Curții de Apel Iași (afgørelse af 4.10.2016 fra appeldomstolen i Iași, Rumænien)**, hvorefter arbejdsgiveren har pligt til at betale tillæg til grundlønnen for overarbejde udført ud over den normale arbejdstid, hver gang det bevises, at arbejdsgiveren – på grundlag af dels den måde, hvorpå denne fastsætter og organiserer aktiviteten, dels kontinuiteten og gentagelsen af en vis intern procedure – har accepteret, fremmet eller endog systematisk påtvunget udførelsen af overarbejde. Den simple tilsidesættelse af de formelle krav med hensyn til overarbejde kan ikke udgøre en grund til, at arbejdsgiveren fritages for sit ansvar.

### **Kort fremstilling af de faktiske omstændigheder og retsforhandlingerne**

- 1 Appellanten (sagsøgeren i første instans) er ansat hos den indstævnte (sagsøgte i første instans) som brandmand ved volontørtjenesten for nødsituationer. Den indstævnte er en territorial forvaltningsenhed.
- 2 I henhold til visse nationale bestemmelser, især dekret nr. 96/2016, anmodede den indstævnte appellanten om at følge et erhvervsuddannelseskursus for specialisering som chef for den ovennævnte tjeneste. I denne forbindelse indgik den indstævnte den 22. februar 2017 en aftale med et selskab, der er specialiseret i erhvervsuddannelses-tjenester (Euroasia SRL), idet den endelige modtager af kurset var appellanten. Omkostningerne til denne uddannelse blev dækket af den indstævnte.
- 3 Med henblik på at blive specialiseret som chef for volontørtjenesten for nødsituationer var appellanten nødt til at følge 160 erhvervsuddannelses-timer. Han fulgte kurset i perioden fra den 4. marts 2017 til den 11. april 2017 på et andet sted end sit bopæl ifølge det af Euroasia SRL fastsatte skema, og navnlig mandag til fredag fra kl. 15.00 til kl. 20.00 samt i weekenden.
- 4 Efter at appellanten havde bestået kurset, anmodede den indstævnte de kompetente myndigheder om at udstede autorisation til at indplacere appellanten som chef for dennes interne volontørtjeneste for nødsituationer.
- 5 Ud af de 160 erhvervsuddannelses-timer fulgte appellanten 124 timer uden for den normale arbejdstid. Han hverken anmodede om eller fik erhvervsuddannelsesorlov, og hans krav vedrører betaling af lønnen svarende til de omhandlede 124 timer.
- 6 Til dette formål anlagde appellanten sag ved Tribunalul Vaslui, men søgsmålet blev forkastet ved dom af 11. april 2019. Denne ret fandt i det væsentlige, at deltagelse i et erhvervsuddannelseskursus ikke omfattes af begrebet »arbejde« i henhold til den nationale lovgivning eller af begrebet »arbejdstid« som omhandlet i direktiv 2003/88. Selv om det indrømmes, at deltagelse i et uddannelseskursus af denne art udgør »arbejdstid« i lyset af bestemmelserne i artikel 21 i lov nr. 153/2017, kan betaling af overarbejdstimer fra det offentlige budget endvidere kun finde sted, såfremt overarbejdet udtrykkeligt er blevet påbudt af den

umiddelbart overordnede, og udelukkende hvis honorering som afspadsering med løn ikke er mulig. I det foreliggende tilfælde blev der ikke fremlagt bevis for, at der forelå en udtrykkelig anmodning om udførelse af overarbejdstimer.

- 7 Appellanten har iværksat appel til prøvelse af dommen ved den forelæggende ret.

### **De væsentligste argumenter, der anføres af hovedsagens parter**

- 8 **Appellanten** har gjort gældende, at han har ret til løn for overarbejdstimer svarende til den obligatoriske deltagelse i erhvervsuddannelseskurset uden for arbejdstiden. Efter hans opfattelse ville arbejdsgiveren have forpligtet ham til at dække omkostningerne til erhvervsuddannelsen, hvis han ikke havde fulgt kurset uden for arbejdstiden.
- 9 **Den indstævnte** har gjort gældende, at appellants krav er uberettiget, fordi overarbejde udført ud over den normale arbejdstid og arbejde udført på de ugentlige hviledage i henhold til den nationale lovgivning udelukkende honoreres som afspadsering i tilsvarende omfang. Imidlertid fremsatte appellanten ikke en direkte anmodning om, at hans overarbejde skulle honoreres som afspadsering.

### **Kort fremstilling af begrundelsen for forelæggelsen**

- 10 Selv om aflønning af arbejdstagere er et nationalretligt spørgsmål, kræver løsningen af den foreliggende tvist efter den forelæggende rets opfattelse den forudgående fastlæggelse – set ud fra et EU-retligt perspektiv – af den retlige karakter af den tid, som en arbejdstager bruger til erhvervsuddannelse uden for sin vanlige arbejdsplads, på anmodning fra og til gavn for arbejdsgiveren, ud over den normale arbejdstid på ugedagene og de ugentlige hviledage.
- 11 **Hvad angår det første spørgsmål**, som vedrører betingelserne i artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88, lagde retten i første instans til grund, at deltagelsen i erhvervsuddannelsen ikke var omfattet af begrebet »arbejde«, fordi appellanten under erhvervsuddannelsen hverken befandt sig på arbejdspladsen eller stod til rådighed for arbejdsgiveren. Den forelæggende ret har imidlertid anført, at Domstolen i sin praksis tillægger større betydning, idet den har fastslået, at kvalificeringen af en periode, hvor arbejdstageren er til stede på arbejdspladsen, som »arbejdstid« i direktivets forstand, følger af dennes pligt til at stå til sin arbejdsgivers rådighed. Den afgørende faktor er den omstændighed, at arbejdstageren er forpligtet til fysisk at opholde sig på det sted, som arbejdsgiveren har anvist, for dér at være til arbejdsgiverens rådighed med henblik på straks at kunne udføre de fornødne opgaver, såfremt der opstår behov herfor.
- 12 Endvidere fremgår det af Domstolens praksis, at arbejdstagernes mulighed for at råde over deres tid med færre begrænsninger og bruge den i egen interesse er et element, der kan vise, at den omhandlede tidsperiode ikke udgør arbejdstid som omhandlet i direktiv 2003/88.

- 13 Med henvisning til generaladvokat Bots forslag til afgørelse i sagen Kommissionen mod Irland (C-87/14, EU:C:2015:192) har den forelæggende ret anført, at i overensstemmelse med den ordning, der er tilrettelagt af EU-lovgiver, har Domstolen fastholdt en tostrengt fremgangsmåde, i medfør af hvilken dét, der ikke falder ind under begrebet arbejdstid, falder ind under begrebet hvileperiode, og omvendt. På baggrund af denne specifikke tostrengede ordning med indbyrdes afhængige begreber skal det således konkluderes, at tiden brugt til erhvervsuddannelse på anmodning fra arbejdsgiveren udgør arbejdstid, fordi arbejdstageren ikke kan råde over denne tid.
- 14 Denne konklusion fremgår imidlertid ikke med klarhed af Domstolens praksis. Faktisk fastslog Domstolen i dommen i sagen Kommissionen mod Irland (C-87/14, EU:C:2015:449), at »den omstændighed, som Kommissionen har henvist til, at uddannelses timerne A og B er krævet »af uddannelsesprogrammet« og foregår på et sted, der er anvist »af dette program«, [ikke gør det] muligt at antage, at [ikke-specialiserede hospitalslæger] er forpligtet til fysisk at opholde sig på det sted, som arbejdsgiveren har anvist, for dér at være til arbejdsgiverens rådighed med henblik på straks at kunne udføre de fornødne opgaver, såfremt der opstår behov herfor [...]«.
- 15 Således tilsluttede Domstolen sig ikke generaladvokatens synspunkt, hvorefter en sådan »udelukkelse af [de ikke-specialiserede hospitalslægers] undervisningstimer fra begrebet »arbejdstid« som omhandlet i artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88 er [...] i strid med sidstnævnte direktiv, idet den hviler på den betragtning, at [de ikke-specialiserede hospitalslæger] ikke er under udførelsen af deres beskæftigelse eller deres opgaver i denne bestemmelses betydning, når de følger deres uddannelse, således som den er udformet efter det program, der er udarbejdet af den organisation, der er godkendt hertil«.
- 16 Efter den forelæggende rets opfattelse fandt Domstolen med andre ord, at tiden brugt til erhvervsuddannelse af de ikke-specialiserede hospitalslæger ikke synes at opfylde betingelserne ifølge definitionen af arbejdstid i artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88.
- 17 I det foreliggende tilfælde udgør deltagelsen i erhvervsuddannelseskurset, som fandt sted på arbejdsgiverens initiativ, efter den normale arbejdstid, på et andet sted end appellantens bopæl, imidlertid et indgreb i den fuldstændige og uhindrede udøvelse af retten til hvileperiode, fordi arbejdstageren måtte bære de begrænsninger, der geografisk og tidsmæssigt fulgte af kravet om at deltage i det ovennævnte kursus. Denne aktivitet henhører utvivlsomt under den uhindrede udførelse af beskæftigelse, idet den fulgte af kravet om at opnå autorisation som chef for tjenesten for nødsituationer. I konsekvens heraf kan det ikke antages, at tiden brugt til uddannelse opfylder betingelserne ifølge definitionen af hvileperiode i artikel 2, nr. 2), i direktiv 2003/88.
- 18 Den forelæggende ret har fremhævet, at bestemmelserne i artikel 13 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om

gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union *ratione temporis* ikke finder anvendelse i den foreliggende sag.

- 19 **Hvad angår det andet spørgsmål** – for det tilfælde, at Domstolen fastslår, at den tid, som en arbejdstager bruger til uddannelse, ikke omfattes af anvendelsesområdet for artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88 – skal det ifølge den forelæggende ret med henvisning til dommen af 14. maj 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, præmis 40-43), konkluderes, at bestemmelserne i chartrets artikel 31, stk. 2, samt i artikel 2, nr. 2), artikel 3, artikel 5 og artikel 6 i direktiv 2003/88 er til hinder for ethvert indgreb i den uhindrede udøvelse af arbejdstagerens daglige og ugentlige hviletid, herunder for så vidt angår arbejdsopgaver, der er sekundære, kompletterende eller tilknyttede i forhold til arbejdsforholdet, som eksempelvis opgaver forbundet med erhvervsuddannelse.
- 20 I denne forbindelse bevirker opsplitningen i direktivet mellem arbejdstagerens arbejdstid og hvileperiode tilsvarende en tostrengt klassificering af arbejdsgiverens materielle forpligtelser, nærmere bestemt for så vidt angår overholdelsen af arbejdstiden og overholdelsen af hvileperioden.
- 21 Det fremgår af Domstolens praksis, at arbejdstageren, såfremt arbejdsgiveren ikke overholder en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, kan påberåbe sig EU-retten over for myndighederne i den pågældende medlemsstat under en sag om erstatning for skade ved tilsidesættelsen af denne bestemmelse (dom af 25.11.2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717).
- 22 Den rumænske lovgivning indeholder ikke løsninger, som vedrører det tilfælde, at uddannelseskurser følges uden for den normale arbejdstid, og indfører ingen pligt for arbejdsgiveren med hensyn til tidsrummet for uddannelsen eller nogle former for begrænsninger knyttet til overholdelsen af den ugentlige arbejdstid.
- 23 I denne sammenhæng, og eftersom medlemsstaterne skal sikre den effektive virkning af direktivets bestemmelser samt fastsætte midler til at sikre overholdelsen af arbejdstageres minimale daglige og ugentlige hviletid, finder den forelæggende ret det nødvendigt, at Domstolen fastslår, om de nævnte bestemmelser er til hinder for en national lovgivning, som fastsætter krav om, at arbejdstageren følger erhvervsuddannelseskurser, uden at arbejdsgiveren har pligt til at overholde arbejdstagerens hvileperiode med hensyn til det tidsrum, hvori uddannelsen gennemføres.