

Υπόθεση C-909/19

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

Ημερομηνία καταθέσεως:

11 Δεκεμβρίου 2019

Αιτούν δικαστήριο:

Curtea de Apel Iași (εφετείο του Ιασίου, Ρουμανία)

Ημερομηνία της απόφασης του αιτούντος δικαστηρίου:

3 Δεκεμβρίου 2019

Εκκαλών:

BX

Εφεσίβλητος:

Unitatea administrativ-teritorială D.

Αντικείμενο της υπόθεσης της κύριας δίκης

Έφεση την οποία άσκησε ο BX κατά της απόφασης που εξέδωσε στις 11 Απριλίου 2019 το Tribunalul Vaslui (πρωτοδικείο του Vaslui, Ρουμανία) με την οποία απέρριψε το αίτημα να υποχρεωθεί ο Unitatea administrativ-teritorială D. (οργανισμός τοπικής αυτοδιοίκησης D.) να καταβάλει τις μισθολογικές απαιτήσεις για την υποχρεωτική συμμετοχή σε μαθήματα επαγγελματικής κατάρτισης μετά το πέρας του κανονικού χρόνου εργασίας.

Αντικείμενο και νομική βάση της αιτήσεως προδικαστικής απόφασεως

Ζητείται, βάσει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, η ερμηνεία του άρθρου 2, σημεία 1 και 2, και των άρθρων 3, 5 και 6 της οδηγίας 2003/88/ΕΚ, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, καθώς και του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Προδικαστικά ερωτήματα

1. Έχουν οι διατάξεις του άρθρου 2, σημείο 1, της οδηγίας 2003/88/ΕΚ, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, την έννοια ότι συνιστά «χρόνο εργασίας» το χρονικό διάστημα κατά το οποίο ο εργαζόμενος παρακολουθεί τα υποχρεωτικά μαθήματα επαγγελματικής κατάρτισης, μετά το πέρας του κανονικού χρόνου εργασίας, στην έδρα του παρόχου υπηρεσιών κατάρτισης, εκτός του χώρου εργασίας του και χωρίς να ασκεί υπηρεσιακά καθήκοντα;

2. Σε περίπτωση αρνητικής απάντησης στο πρώτο ερώτημα, έχουν οι διατάξεις του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και οι διατάξεις του άρθρου 2, σημείο 2, και των άρθρων 3, 5 και 6 της οδηγίας 2003/88/ΕΚ την έννοια ότι αντιτίθενται σε εθνική νομοθεσία η οποία, καίτοι προβλέπει την αναγκαιότητα της επαγγελματικής κατάρτισης του μισθωτού, δεν υποχρεώνει τον εργοδότη να τηρεί την περίοδο ανάπαυσης του εργαζομένου όσον αφορά το χρονικό διάστημα εντός του οποίου παρέχονται τα μαθήματα κατάρτισης;

Διατάξεις του δικαίου της Ένωσης και νομολογία του δικαίου της Ένωσης των οποίων έγινε επίκληση

Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης), άρθρο 31, παράγραφος 2.

Οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, άρθρο 2, σημεία 1 και 2, καθώς και άρθρα 3, 5 και 6.

Αποφάσεις της 5ης Οκτωβρίου 2004, Pfeiffer κ.λπ., C-397/01 έως C-403/01, EU:C:2004:584· της 21ης Φεβρουαρίου 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82· της 3ης Οκτωβρίου 2000, Simar, C-303/98, EU:C:2000:528· της 25ης Νοεμβρίου 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717· της 14ης Οκτωβρίου 2010, Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609· της 9ης Σεπτεμβρίου 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437· της 1ης Δεκεμβρίου 2005, Dellas κ.λπ., C-14/04, EU:C:2005:728· διατάξεις της 11ης Ιανουαρίου 2007, Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23 και της 4ης Μαρτίου 2011, Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122· αποφάσεις της 10ης Σεπτεμβρίου 2015, Federaci3n de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578· της 9ης Ιουλίου 2015, Επιτροπή κατά Ιρλανδίας, C-87/14, EU:C:2015:449, καθώς και της 14ης Μαΐου 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402.

Παρατιθέμενες διατάξεις του εθνικού δικαίου και αποφάσεις εθνικών δικαστηρίων

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (νόμος 53/2003 περί Εργατικού Κώδικα), ως ίσχυε κατά τον χρόνο των κρίσιμων πραγματικών περιστατικών. Κατά τις παρατιθέμενες διατάξεις, ως χρόνος εργασίας νοείται κάθε περίοδος κατά τη διάρκεια της οποίας ο μισθωτός παρέχει την εργασία του, ευρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη και ασκεί τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά του, σύμφωνα με τους όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας, της ισχύουσας συλλογικής σύμβασης εργασίας ή/και των διατάξεων της ισχύουσας νομοθεσίας. Η κανονική διάρκεια του χρόνου εργασίας είναι 8 ώρες ημερησίως και 40 ώρες εβδομαδιαίως, η δε εργασία που παρέχεται πέραν της διάρκειας αυτής θεωρείται υπερωριακή εργασία. Η υπερωριακή εργασία αντισταθμίζεται με ελεύθερο χρόνο ο οποίος λαμβάνεται εντός των 60 ημερολογιακών ημερών που έπονται της πραγματοποίησης της υπερωριακής εργασίας. Υπό τις συνθήκες αυτές, ο εργαζόμενος λαμβάνει την αμοιβή που αντιστοιχεί στις ώρες που εργάστηκε πέραν του κανονικού χρόνου εργασίας.

Όσον αφορά τη συμμετοχή σε επαγγελματική κατάρτιση, όταν αυτή πραγματοποιείται κατόπιν αιτήματος του εργοδότη, ο εργοδότης βαρύνεται με όλα τα έξοδα που απορρέουν από τη συμμετοχή αυτή. Καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής κατάρτισης, ο μισθωτός διαθέτει όλες τις μισθολογικές απαιτήσεις τις οποίες δικαιούται.

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 [διάταγμα 96/2016 του Υπουργού Εσωτερικών περί εγκρίσεως των κριτηρίων επιδόσεων σχετικά με τη σύσταση, την οργάνωση και τη χρηματοδότηση των εθελοντικών υπηρεσιών και των ιδιωτικών υπηρεσιών αντιμετώπισης καταστάσεων έκτακτης ανάγκης, ως ίσχυε κατά τον χρόνο των κρίσιμων πραγματικών περιστατικών (στο εξής: διάταγμα 96/2016)]. Βάσει των διατάξεων του διατάγματος αυτού, ο επικεφαλής υπηρεσίας αντιμετώπισης καταστάσεων έκτακτης ανάγκης πρέπει να διαθέτει τα συγκεκριμένα τυπικά προσόντα ή τις συγκεκριμένες επαγγελματικές δεξιότητες, που πιστοποιούνται βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας, καθώς και να εξασφαλίσει άδεια από τις αρμόδιες αρχές. Οι διοικητικές αρχές υποχρεούνται να θέσουν σε εφαρμογή το διάταγμα αυτό.

Ordonanța Guvernului României nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților (κυβερνητικό διάταγμα 129/2000 περί επαγγελματικής κατάρτισης ενηλίκων), ως ίσχυε κατά τον χρόνο των κρίσιμων πραγματικών περιστατικών. Κατά το διάταγμα αυτό, στο διάστημα κατά το οποίο συμμετέχουν σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης που χρηματοδοτούνται από τον εργοδότη, οι μισθωτοί έχουν τις μισθολογικές απαιτήσεις που προβλέπονται στην ατομική σύμβαση εργασίας για τον κανονικό χρόνο εργασίας.

Legea cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (νόμος-πλαίσιο 153/2017 περί αποδοχών του αμειβόμενου με δημόσια κονδύλια προσωπικού). Το άρθρο 21 του νόμου αυτού προβλέπει ότι η υπερωριακή εργασία η οποία παρασχέθηκε πέραν του κανονικού χρόνου εργασίας, καθώς και η εργασία που παρασχέθηκε κατά τις ημέρες εβδομαδιαίας ανάπαυσης, αντισταθμίζεται με ελεύθερο χρόνο ο οποίος λαμβάνεται εντός των 60 ημερολογιακών ημερών που έπονται της πραγματοποίησης της υπερωριακής εργασίας. Οσάκις δεν είναι δυνατή η αντιστάθμιση με τη χορήγηση ελεύθερου χρόνου, η παρασχεθείσα πέραν του κανονικού χρόνου εργασίας υπερωριακή εργασία πληρώνεται εντός του επόμενου μήνα, με προσαύξηση κατά 75 % της βασικής αμοιβής που αντιστοιχεί στις πραγματοποιηθείσες ώρες υπερωριακής εργασίας.

Decizia din 12 ianuarie 2010 a Curții de Apel Ploiești (απόφαση της 12ης Ιανουαρίου 2010 του εφετείου του Ploiești, Ρουμανία), κατά την οποία ο μισθωτός που συμμετέχει σε μαθήματα επαγγελματικής κατάρτισης δεν δικαιούται αντιστάθμιση των ωρών υπερωριακής εργασίας ή την καταβολή πρόσθετης αμοιβής για υπερωριακή εργασία. Ο σχετικός με την επαγγελματική κατάρτιση χρόνος δεν προσμετράται στον χρόνο εργασίας του μισθωτού και, ως εκ τούτου, ανεξαρτήτως του χρόνου που διέθεσε για την επαγγελματική κατάρτιση, ο εν λόγω εργαζόμενος δικαιούται μόνο την αμοιβή που αντιστοιχεί στον κανονικό χρόνο εργασίας.

Decizia din 4 octombrie 2016 a Curții de Apel Iași (απόφαση της 4ης Οκτωβρίου 2016 του εφετείου του Ιασίου, Ρουμανία), κατά την οποία ο εργοδότης υποχρεούται να παράσχει την προσαύξηση της βασικής αμοιβής για την υπερωριακή εργασία που παρασχέθηκε πέραν του κανονικού χρόνου εργασίας οσάκις αποδεικνύεται ότι, λαμβανομένου υπόψη του τρόπου με τον οποίο καθορίζεται και οργανώνεται η εργασία καθώς και της συνέχειας και της επανάληψης συγκεκριμένης εσωτερικής ρύθμισης, ο εργοδότης αποδέχθηκε, παρότρυνε ή ακόμη καθόρισε, συστηματικά, την παροχή υπερωριακής εργασίας. Η παράβαση και μόνο των τυπικών απαιτήσεων για την παροχή της υπερωριακής εργασίας δεν μπορεί να συνιστά λόγο απαλλαγής του εργοδότη από την ευθύνη του.

Συνοπτική έκθεση των πραγματικών περιστατικών και της διαδικασίας της κύριας δίκης

- 1 Ο εκκαλών-ενάγων (στο εξής: εκκαλών) είναι υπάλληλος του εφεσίβλητου-εναγομένου (στο εξής: εφεσίβλητος) εργαζόμενος ως πυροσβέστης στην εθελοντική υπηρεσία αντιμετώπισης καταστάσεων έκτακτης ανάγκης. Ο εφεσίβλητος είναι οργανισμός τοπικής αυτοδιοίκησης.
- 2 Βάσει ορισμένων εθνικών διατάξεων, και ειδικότερα του διατάγματος 96/2016, ο εφεσίβλητος ζήτησε από τον εκκαλούντα να παρακολουθήσει μαθήματα επαγγελματικής κατάρτισης για να ειδικευθεί ως επικεφαλής της ως άνω

υπηρεσίας. Για τον σκοπό αυτό, ο εφεσίβλητος συνήψε, στις 22 Φεβρουαρίου 2017, σύμβαση με εταιρία η οποία ειδικεύεται στην παροχή υπηρεσιών επαγγελματικής κατάρτισης (Euroasia SRL), με τελικό αποδέκτη των μαθημάτων τον εκκαλούντα. Ο εφεσίβλητος επιβαρύνθηκε με τα έξοδα της κατάρτισης αυτής.

- 3 Προκειμένου να αποκτήσει την ειδικότητα του επικεφαλής της εθελοντικής υπηρεσίας αντιμετώπισης καταστάσεων έκτακτης ανάγκης, ο εκκαλών υποχρεούνταν να παρακολουθήσει 160 ώρες επαγγελματικής κατάρτισης. Ο εκκαλών παρακολούθησε τα μαθήματα στο διάστημα από τις 4 Μαρτίου 2017 έως τις 11 Απριλίου 2017 σε τόπο διαφορετικό από εκείνον της κατοικίας του, βάσει του ωραρίου που καθόρισε η Euroasia SRL, και συγκεκριμένα από Δευτέρα έως Παρασκευή, από 3 μ.μ. έως τις 8 μ.μ., καθώς και κατά τη διάρκεια του σαββατοκύριακου.
- 4 Όταν ο εκκαλών ολοκλήρωσε επιτυχώς τα μαθήματα, ο εφεσίβλητος ζήτησε από τις αρμόδιες αρχές να εκδώσουν την απόφαση για την κατάταξη του εκκαλούντος στη θέση του επικεφαλής της εθελοντικής υπηρεσίας αντιμετώπισης καταστάσεων έκτακτης ανάγκης στον οργανισμό τοπικής αυτοδιοίκησης.
- 5 Από τις 160 ώρες επαγγελματικής κατάρτισης, ο εκκαλών παρακολούθησε 124 ώρες εκτός του κανονικού χρόνου εργασίας. Ο εκκαλών δεν ζήτησε ούτε έλαβε άδεια για επαγγελματική κατάρτιση και αξιώνει την καταβολή των αποδοχών που αντιστοιχούν στις προμνησθείσες 124 ώρες.
- 6 Για τον σκοπό αυτό, ο εκκαλών άσκησε αγωγή ενώπιον του Tribunalul Vaslui (πρωτοδικείου του Vaslui, Ρουμανία), η οποία όμως απορρίφθηκε με απόφαση της 11ης Απριλίου 2019. Το δικαστήριο αυτό έκρινε, κατ' ουσίαν, ότι η συμμετοχή σε μάθημα επαγγελματικής κατάρτισης δεν εμπίπτει ούτε στην έννοια της «εργασίας», κατά την εθνική νομοθεσία, ούτε στην έννοια του «χρόνου εργασίας», κατά την οδηγία 2003/88. Επιπλέον, ακόμη και αν υποθεθεί ότι η συμμετοχή σε τέτοιο μάθημα επαγγελματικής κατάρτισης συνιστά «χρόνο εργασίας», λαμβανομένου υπόψη του άρθρου 21 του νόμου 153/2017, η πληρωμή των ωρών υπερωριακής εργασίας στο σύστημα του προϋπολογισμού μπορεί να πραγματοποιηθεί μόνο όταν αυτές επιβλήθηκαν ρητώς από τον ιεραρχικώς προϊστάμενο και μόνον όταν δεν είναι δυνατή η αντιστάθμιση με τη χορήγηση αντίστοιχου ελεύθερου χρόνου. Εντούτοις, εν προκειμένω, δεν αποδείχθηκε η ύπαρξη ρητού αιτήματος πραγματοποίησης υπερωριακής εργασίας.
- 7 Ο εκκαλών άσκησε έφεση κατά της απόφασης αυτής ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου.

Κύρια επιχειρήματα των διαδίκων της κύριας δίκης

- 8 Ο εκκαλών υποστηρίζει ότι δικαιούται να λάβει τις αποδοχές που αφορούν τις ώρες υπερωριακής εργασίας που πραγματοποίησε για την υποχρεωτική συμμετοχή στα μαθήματα επαγγελματικής κατάρτισης εκτός του χρόνου εργασίας. Κατ' αυτόν, εάν δεν είχε παρακολουθήσει το μάθημα εκτός του χρόνου

εργασίας, ο εργοδότης θα τον είχε υποχρεώσει να καταβάλει τα έξοδα επαγγελματικής κατάρτισης.

- 9 Ο **εφεσίβλητος** υποστηρίζει ότι τα αιτήματα του εκκαλούντος είναι αβάσιμα, καθόσον, βάσει της εθνικής νομοθεσίας, η υπερωριακή εργασία που πραγματοποιήθηκε πέραν του κανονικού χρόνου εργασίας και η εργασία που παρασχέθηκε σε ημέρες εβδομαδιαίας ανάπαυσης αντισταθμίζονται μόνο με αντίστοιχης διάρκειας ελεύθερο χρόνο. Εντούτοις, ο εκκαλών δεν υπέβαλε κανένα άμεσο αίτημα αντιστάθμισης με ελεύθερο χρόνο της υπερωριακής εργασίας που υποστηρίζει ότι πραγματοποίησε.

Συνοπτική έκθεση του σκεπτικού της απόφασης περί παραπομπής

- 10 Κατά το αιτούν δικαστήριο, καίτοι η αμοιβή του μισθωτού παραμένει ζήτημα εθνικού δικαίου, η επίλυση της υπό κρίση διαφοράς επιβάλλει να εξακριβωθεί προηγουμένως, από την άποψη του δικαίου της Ένωσης, η νομική φύση του χρόνου που διαθέτει ένας εργαζόμενος στην επαγγελματική κατάρτιση εκτός του συνήθους χώρου εργασίας του, κατόπιν αιτήματος και προς όφελος του εργοδότη, πέραν του κανονικού χρόνου εργασίας σε ημέρες της εβδομάδας και σε ημέρες εβδομαδιαίας ανάπαυσης.
- 11 **Όσον αφορά το πρώτο ερώτημα**, παραπέμποντας στις προϋποθέσεις που προβλέπονται στο άρθρο 2, σημείο 1, της οδηγίας 2003/88, το πρωτοβάθμιο δικαστήριο διαπίστωσε ότι η συμμετοχή στην επαγγελματική κατάρτιση δεν εμπίπτει στην έννοια της «εργασίας», διότι κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής κατάρτισης ο εκκαλών δεν βρισκόταν ούτε στον τόπο εργασίας ούτε στη διάθεση του εργοδότη. Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει, όμως, ότι η νομολογία του Δικαστηρίου αποδίδει μεγαλύτερη προσοχή στις λεπτές διαφορές, καθόσον το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι ο χαρακτηρισμός ως «χρόνου εργασίας», κατά την εν λόγω οδηγία, περιόδου παρουσίας του εργαζομένου στον χώρο εργασίας εξαρτάται από την υποχρέωση αυτού να βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη. Καθοριστικός παράγοντας είναι το αν ο εργαζόμενος είναι παρών στον χώρο που έχει καθορίσει ο εργοδότης και βρίσκεται στη διάθεση του τελευταίου για να παράσχει αμέσως τις κατάλληλες υπηρεσίες σε περίπτωση ανάγκης.
- 12 Επιπλέον, από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι η δυνατότητα των εργαζομένων να διαχειρίζονται τον χρόνο τους χωρίς σημαντικούς περιορισμούς και να ασχολούνται με τα ενδιαφέροντά τους συνιστά στοιχείο ικανό να αποδείξει ότι η συγκεκριμένη χρονική περίοδος δεν συνιστά χρόνο εργασίας κατά την έννοια της οδηγίας 2003/88.
- 13 Ως εκ τούτου, παραπέμποντας στις προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Υ. Βοτ στην υπόθεση Επιτροπή κατά Ιρλανδίας (C-87/14, EU:C:2015:192), το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι, σύμφωνα με το σύστημα που καθιέρωσε ο νομοθέτης της Ένωσης, η προσέγγιση του Δικαστηρίου ερείδεται σε ένα δίπολο· ό,τι δεν εμπίπτει στην έννοια του χρόνου εργασίας εμπίπτει στην έννοια του χρόνου ανάπαυσης, και το αντίστροφο. Πάντως, αυτό το ειδικό αλληλεξαρτώμενο και

ανταλλακτικό σύστημα οδηγεί υποχρεωτικώς στο συμπέρασμα ότι, δεδομένου ότι δεν είναι χρόνος τον οποίο έχει στη διάθεσή του ο μισθωτός, ο χρόνος που διατίθεται στην επαγγελματική κατάρτιση, κατόπιν αιτήματος του εργοδότη, συνιστά χρόνο εργασίας.

- 14 Εντούτοις, το συμπέρασμα αυτό δεν προκύπτει με σαφήνεια από τη νομολογία του Δικαστηρίου. Συγκεκριμένα, στην απόφαση Επιτροπή κατά Ιρλανδίας (C-87/14, EU:C:2015:449), το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι «από το γεγονός που επικαλείται η Επιτροπή ότι οι ώρες εκπαίδευσης Α και Β επιβάλλονται “από το εκπαιδευτικό πρόγραμμα” και διεξάγονται σε χώρο ο οποίος καθορίζεται από “το πρόγραμμα αυτό” δεν μπορεί να συναχθεί ότι [οι νοσοκομειακοί ιατροί που δεν κατέχουν θέση επιμελητή] υποχρεούνται να είναι παρόντες στον χώρο που έχει καθορίσει ο εργοδότης και να βρίσκονται στη διάθεση του τελευταίου για να μπορούν να παράσχουν αμέσως τις κατάλληλες υπηρεσίες σε περίπτωση ανάγκης (...)».
- 15 Ως εκ τούτου, το Δικαστήριο δεν υιοθέτησε την άποψη του γενικού εισαγγελέα, κατά την οποία η «εξαίρεση των ωρών εκπαίδευσης των [νοσοκομειακών ιατρών που δεν κατέχουν θέση επιμελητή] από την κατά το άρθρο 2, σημείο 1, της οδηγίας 2003/88 έννοια του “χρόνου εργασίας”, αντιβαίνει (...) προς την οδηγία αυτή, διότι εδράζεται στην ιδέα ότι οι [νοσοκομειακοί ιατροί που δεν κατέχουν θέση επιμελητή] καθόσον ασχολούνται με την εκπαίδευσή τους όπως αυτή διαμορφώνεται με βάση το πρόγραμμα που καταρτίζεται από τον σχετικός πιστοποιημένο φορέα, δεν βρίσκονται στο πλαίσιο της ασκήσεως της δραστηριότητας ή των καθηκόντων τους κατά την έννοια της ανωτέρω διατάξεως».
- 16 Ως εκ τούτου, κατά το αιτούν δικαστήριο, το Δικαστήριο έκρινε ότι ο χρόνος που διατίθεται για την επαγγελματική κατάρτιση των νοσοκομειακών ιατρών που δεν κατέχουν θέση επιμελητή δεν πληροί τις προϋποθέσεις του ορισμού του χρόνου εργασίας, κατά το άρθρο 2, σημείο 1, της οδηγίας 2003/88.
- 17 Τούτου λεχθέντος, εν προκειμένω, η παρακολούθηση του μαθήματος επαγγελματικής κατάρτισης, η οποία πραγματοποιήθηκε με πρωτοβουλία του εργοδότη, μετά τον κανονικό χρόνο εργασίας, σε τόπο διαφορετικό από εκείνον της κατοικίας του εκκαλούντος, συνιστά παρέμβαση στην πλήρη και ελεύθερη άσκηση του δικαιώματος ανάπαυσης, δεδομένου ότι ο εργαζόμενος υφίσταται τον περιορισμό που προκύπτει, από γεωγραφικής και χρονικής απόψεως, από την αναγκαιότητα παρακολούθησης του εν λόγω μαθήματος. Εντούτοις, η δραστηριότητα αυτή εμπίπτει αναμφίβολα στην πλήρη άσκηση της επαγγελματικής δραστηριότητας, καθόσον υπαγορεύεται από την ανάγκη απόκτησης της ειδικότητας του επικεφαλής της υπηρεσίας αντιμετώπισης καταστάσεων έκτακτης ανάγκης. Ως εκ τούτου, ο χρόνος που διατίθεται για την κατάρτιση δεν είναι δυνατόν να θεωρηθεί ότι πληροί τις προϋποθέσεις του ορισμού της περιόδου ανάπαυσης, κατά το άρθρο 2, σημείο 2, της οδηγίας 2003/88.

- 18 Το αιτούν δικαστήριο υπογραμμίζει ότι, στην υπό κρίση υπόθεση, δεν εφαρμόζονται, *ratione temporis*, οι διατάξεις του άρθρου 13 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.
- 19 **Όσον αφορά το δεύτερο ερώτημα**, στην περίπτωση που το Δικαστήριο κρίνει ότι ο χρόνος που διατίθεται στην κατάρτιση εργαζομένου δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 2, σημείο 1, της οδηγίας 2003/88, το αιτούν δικαστήριο, παραπέμποντας στην απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, σκέψεις 40-43, εκτιμά ότι πρέπει να συναχθεί το συμπέρασμα ότι αντιβαίνει στις διατάξεις του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη καθώς και του άρθρου 2, σημείο 2, και των άρθρων 3, 5 και 6 της οδηγίας 2003/88 κάθε παρέμβαση στην ελεύθερη χρήση της περιόδου ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης του εργαζομένου, ακόμη και αν αφορά καθήκοντα δευτερεύοντα, επικουρικά ή παρεπόμενα της σχέσης εργασίας, όπως αυτά που είναι εγγενή στην επαγγελματική κατάρτιση.
- 20 Υπ' αυτήν την έννοια, η διάκριση στην οποία προβαίνει η οδηγία, στο πλαίσιο του χρόνου του μισθωτού, μεταξύ χρόνου εργασίας και περιόδου ανάπαυσης, συνεπάγεται αντιστοίχως διττή ταξινόμηση των βασικών υποχρεώσεων του εργοδότη, και συγκεκριμένα της υποχρέωσης σεβασμού του χρόνου εργασίας και της υποχρέωσης σεβασμού της περιόδου ανάπαυσης.
- 21 Εντούτοις, από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι, σε περίπτωση παράβασης της υποχρέωσης τήρησης μέσης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας, ο μισθωτός δύναται να επικαλεστεί το δίκαιο της Ένωσης προς στοιχειοθέτηση της ευθύνης των αρχών του οικείου κράτους μέλους, προκειμένου να επιτύχει την αποκατάσταση της ζημίας που υπέστη λόγω παραβάσεως της διατάξεως αυτής (απόφαση της 25ης Νοεμβρίου 2010, FuB, C-429/09, EU:C:2010:717).
- 22 Η ρουμανική νομοθεσία δεν προβλέπει λύσεις στην περίπτωση που η παρακολούθηση των μαθημάτων κατάρτισης πραγματοποιείται εκτός του κανονικού χρόνου εργασίας, και δεν επιβάλλει καμία υποχρέωση στον εργοδότη όσον αφορά το χρονικό διάστημα της κατάρτισης και κανέναν περιορισμό σχετικό με τον σεβασμό του χρόνου εβδομαδιαίας εργασίας.
- 23 Υπό τις συνθήκες αυτές, και δεδομένου ότι τα κράτη μέλη υποχρεούνται να διασφαλίζουν την πρακτική αποτελεσματικότητα των διατάξεων της οδηγίας και να προβλέπουν μέσα για τον σεβασμό των ελάχιστων περιόδων ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης των μισθωτών, το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι είναι αναγκαίο να καθορίσει το Δικαστήριο αν αντιβαίνει στις προμνησθείσες διατάξεις εθνική νομοθεσία η οποία, καίτοι προβλέπει την αναγκαιότητα της επαγγελματικής κατάρτισης του μισθωτού, δεν υποχρεώνει τον εργοδότη να σέβεται την περίοδο ανάπαυσης του εργαζομένου όσον αφορά το χρονικό διάστημα κατά το οποίο πραγματοποιούνται τα μαθήματα κατάρτισης.