

C-909/19. sz. ügy**Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemről a Bíróság eljárási szabályzata
98. cikkének (1) bekezdése alapján készített összefoglalás****A benyújtás napja:**

2019. december 11.

A kérdést előterjesztő bíróság:

Curtea de Apel Iași (Románia)

Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:

2019. december 3.

Fellebbező:

BX

Ellenérdekű fél:

Unitatea administrativ-teritorială D.

Az alapeljárás tárgya

Fellebbezés, amelyet BX terjesztett elő a Tribunalul Vaslui (Vászló megyei törvényszék, Románia) 2019. április 11-i ítélete ellen, amellyel a Tribunalul Vaslui (Vászló megyei törvényszék) elutasította BX-nek az Unitatea administrativ-teritorială D. (D. területi közigazgatási egység, Románia) szakmai továbbképző tanfolyamokon a rendes munkaidő után történő kötelező részvétel vonatkozásában fennálló bérkövetelések megfizetésére való kötelezése iránti kérelmét.

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgya és jogalapja

Az EUMSZ 267. cikkén alapuló kérelem, amelynek tárgyát a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EGK irányelv 2. cikke 1. és 2. pontjának, 3., 5. és 6. cikkének, valamint az Európai Unió alapjogi Chartája 31. cikke (2) bekezdésének értelmezése képezi.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

1. Úgy kell-e értelmezni a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv 2. cikkének 1. pontjában szereplő rendelkezéseket, hogy „munkaidőnek” minősül az az időszak, amely során valamely munkavállaló a rendes munkaidő végét követően a saját munkahelyén kívül, a képzési szolgáltató székhelyén kötelező szakmai továbbképző tanfolyamokon vesz részt, szolgálati feladatokat azonban nem lát el?

2. Amennyiben az első kérdésre nemleges választ kell adni, úgy kell-e értelmezni az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdésében szereplő előírásokat, valamint a 2003/88/EK irányelv 2. cikkének 2. pontjában, 3., 5. és 6. cikkében szereplő rendelkezéseket, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely bár a munkavállaló szakmai továbbképzésének szükségességéről rendelkezik, a továbbképző tanfolyamok végzésének időszakát illetően nem kötelezi a munkáltatót arra, hogy tartsa be a munkavállaló pihenőidejét?

A hivatkozott uniós jogi rendelkezések és a Bíróság hivatkozott ítélezési gyakorlata

Az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 31. cikkének (2) bekezdése;

a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 2. cikkének 1. és 2. pontja, valamint 3., 5. és 6. cikke;

2004. október 5-i Pfeiffer és társai ítélet, C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584; 2018. február 21-i Matzak ítélet, C-518/15, EU:C:2018:82; 2000. október 3-i Simap ítélet, C-303/98, EU:C:2000:528; 2010. november 25-i Fuß ítélet, C-429/09, EU:C:2010:717; 2010. október 14-i Fuß ítélet, C-243/09, EU:C:2010:609; 2003. szeptember 9-i Jaeger ítélet, C-151/02, EU:C:2003:437; 2005. december 1-jei Dellas és társai ítélet, C-14/04, EU:C:2005:728; 2007. január 11-i Vorel végzés, C-437/05, EU:C:2007:23; 2011. március 4-i Grigore végzés, C-258/10, EU:C:2011:122; 2015. szeptember 10-i Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras ítélet, C-266/14, EU:C:2015:578; 2015. július 9-i Bizottság kontra Írország ítélet, C-87/14, EU:C:2015:449; 2019. május 14-i CCOO-ítélet, C-55/18, EU:C:2019:402.

A hivatkozott nemzeti rendelkezések és a hivatkozott nemzeti ítélezési gyakorlat

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (a munka törvénykönyvéről szóló 53/2003. sz. törvény) az alapügy tényállására alkalmazandó változata. A hivatkozott rendelkezések értelmében a munkaidő az az időtartam, amely alatt a

munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és feladatait és funkcióit végzi az egyéni munkaszerződés, a hatályos kollektív szerződés és/vagy a hatályos jogszabályok rendelkezéseinek megfelelően. A rendes munkaidő heti 40 órában napi 8 óra, az ezt meghaladó munkavégzés pedig túlórának minősül. A túlórárt az annak elvégzését követő 60 naptári napon belül kiadott fizetett szabadidővel kell ellentételezni. A munkavállalót ilyen körülmények között a rendes munkaidőn felül teljesített óráknak megfelelő díjazás illeti meg.

Amennyiben a szakmai továbbképzésben való részvétel a munkáltató kérésére történik, a munkáltató viseli az ilyen részvételből eredő valamennyi kiadást. A munkavállalót a szakmai továbbképzés teljes időtartamára a teljes munkabére illeti meg.

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 (az önkéntes és magán sürgősségi segélyszolgálatok létrehozásával, besorolásával és felszereltségével kapcsolatos teljesítménykritériumok jóváhagyásáról szóló 96/2016. sz. belügyminiszteri rendeletnek az alapügy tényállására alkalmazandó változata; a továbbiakban: 96/2016. sz. rendelet). Az e rendeletben szereplő rendelkezések alapján a sürgősségi segélyszolgálat vezetőjének a hatályos szabályozás alapján igazolt, szakirányú képesítéssel és szakmai kompetenciákkal, valamint a hatáskörrel rendelkező hatóságok engedélyével kell rendelkeznie. A közigazgatási hatóságok kötelesek e rendeletet végrehajtani.

Ordonanța Guvernului României nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților (România kormányának a felnőttek szakmai továbbképzéséről szóló 129/2000. sz. rendelete) az alapügy tényállására alkalmazandó változata. E rendelet értelmében a munkavállalókat a munkáltató által finanszírozott szakmai továbbképző programokban való részvétel idejére az egyéni munkaszerződésben a rendes munkaidőre vonatkozóan megállapított munkabér illeti meg.

Legea cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (a közpénzekből fizetett munkaerő-állomány díjazásáról szóló 153/2017. sz. kerettörvény). E törvény 21. cikke akként rendelkezik, hogy a rendes munkaidőn felül teljesített túlórárt, valamint a heti pihenőnapokon végzett munkát az annak elvégzését követő 60 naptári napon belül kiadott fizetett szabadidővel kell ellentételezni. Amennyiben a rendes munkaidőn felül teljesített túlóra fizetett szabadidővel nem ellentételezhető, arra az alapbér 75%-ának megfelelő kiegészítő díjazást kell fizetni a túlóra teljesítését követő hónapig.

Decizia din 12 ianuarie 2010 a Curții de Apel Ploiești (a Curții de Apel Ploiești [ploiești ítélőtábla, Románia] 2010. január 12-i határozata), amely értelmében a munkavállalót szakmai továbbképző tanfolyamokon való részvétel esetén nem illeti meg a túlóra ellentételezése és túlóra jogcímén nem fizethető részére kiegészítő díjazás. A szakmai továbbképzés ideje nem része a munkavállaló munkaidejének, következésképpen a szóban forgó munkavállaló

kizárólag a rendes munkaidőre jogosult díjazásra függetlenül attól, hogy mennyi időt szánt szakmai továbbképzésre.

Decizia din 4 octombrie 2016 a Curții de Apel Iași (a Curții de Apel Iași [jászvásári ítéltábla, Románia] 2016. október 4-i határozata), amely értelmében a munkáltató köteles a rendes munkaidőn felül végzett túlóra után kiegészítő díjazást biztosítani minden olyan esetben, amelyben bizonyítást nyer, hogy a munkáltató – a tevékenység meghatározásának és megszervezésének módjait, valamint egy adott, szervezeten belüli szabályozás folyamatosságát és ismétlődését figyelembe véve – rendszeresen elfogadta, ösztönözte vagy akár el is rendelte a túlórát. A túlóra végzése alaki követelményeinek pusztá megsértése nem indokolhatja a munkáltató felelősség alóli mentesülését.

A tényállás és az alapeljárás rövid bemutatása

- 1 A fellebbező/felperes (a továbbiakban: felperes) az önkéntes sürgősségi segélyszolgálat tűzoltójaként az ellenérdekű fél/alperes (a továbbiakban: alperes) munkavállalója. Az alperes területi közigazgatási egység.
- 2 Egyes nemzeti rendelkezések – különösen a 96/2016. sz. rendeletben szereplő rendelkezések – alapján az alperes arra kérte a felperest, hogy a fent említett szolgálat vezetőjeként történő szakosodás céljából vegyen részt szakmai továbbképző tanfolyamon. Az alperes e célból 2017. február 22-én szerződést kötött egy szakmai továbbképzési szolgáltatások nyújtására szakosodott társasággal (Euroasia SRL), és a felperes volt e tanfolyamok végső kedvezményezettje. A szóban forgó képzéssel kapcsolatos kiadásokat az alperes viselte.
- 3 A felperesnek az önkéntes sürgősségi segélyszolgálat vezetőjeként történő szakosodás céljából 160 órás szakmai továbbképzésben kellett részt vennie. A felperes 2017. március 4. és 2017. április 11. között, a lakóhelyétől eltérő helységben, az Euroasia SRL által meghatározott időszakban, konkrétan hétfőtől péntekig 15 óra és 20 óra között, valamint hétfőn vett részt a tanfolyamokon.
- 4 Az alperes – azt követően, hogy a felperes sikeresen elvégezte a tanfolyamokat – kérte a hatáskörrel rendelkező hatóságokat, hogy engedélyezzék a felperesnek az alperes szervezetén belüli önkéntes sürgősségi segélyszolgálat vezetőjeként történő besorolását.
- 5 A felperes a 160 órás szakmai továbbképzésből 124 órán a rendes munkaidőn kívül vett részt. A felperes nem kért és nem is vett igénybe szakmai továbbképzés céljából szabadságot, és az említett 124 órának megfelelő díjazás megfizetését követeli.
- 6 A felperes e célból keresetet terjesztett a Tribunalul Vaslui (Vászló megyei törvényszék) elé, amelyet azonban az említett bíróság a 2019. április 11-i ítélettel elutasított. A Tribunalul Vaslui (Vászló megyei törvényszék) lényegében úgy

ítelte meg, hogy a szakmai továbbképző tanfolyamon való részvétel nem tartozik a nemzeti szabályozás értelmében vett „munka” fogalmába vagy a 2003/88 irányelv értelmében vett „munkaidő” fogalmába. Ezenfelül, még ha az ilyen továbbképző tanfolyamon való részvétel „munkaidőnek” is minősülhetne, a 153/2017. sz. törvény 21. cikkének rendelkezése alapján a költségvetés keretében a túlóra kizárólag akkor fizethető ki, ha a túlórát a felettes kifejezetten elrendelte, és csak akkor, ha az nem ellentételezhető megfelelő szabadidővel. Márpedig a jelen ügyben nem bizonyították, hogy a túlórát kifejezetten elrendelték.

- 7 A felperes ezen ítélet ellen fellebbezést terjesztett a kérdést előterjesztő bíróság elé.

Az alapeljárás feleinek főbb érvei

- 8 **A felperes** úgy véli, hogy őt díjazás illeti meg a szakmai továbbképző tanfolyamokon munkaidőn kívül történő kötelező részvétel révén teljesített túlórával összefüggésben. Álláspontja szerint a munkáltató őt a szakmai továbbképzéssel kapcsolatos kiadások megtérítésére kötelezte volna, ha a tanfolyamon nem munkaidőn kívül vett volna részt.
- 9 **Az alperes** előadja, hogy a felperes követelései megalapozatlanok, mivel a nemzeti szabályozás értelmében a rendes munkaidőn túl teljesített túlóra és a heti pihenőnapokon végzett munka kizárólag megfelelő mértékű szabadidővel ellentételezhető. A felperes azonban közvetlenül nem kérte, hogy az általa érvényesíteni kívánt túlórát szabadidővel ellentételezzék.

Az előzetes döntéshozatalra utalás indokainak rövid bemutatása

- 10 A kérdést előterjesztő bíróság álláspontja szerint, bár a munkavállaló díjazása továbbra is nemzeti jogi kérdés, a jelen jogvita rendezéséhez előzetesen meg kell határozni a szokásos munkavégzés helyén kívül, a munkáltató kérésére és javára, a hét napjain a rendes munkaidőn kívül, valamint a heti pihenőnapokon, a munkavállaló által szakmai továbbképzésre szánt időnek az uniós jog szempontjából vett jogi természetét.
- 11 Az elsőfokú bíróság – a 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. pontjában meghatározott feltételekre hivatkozással – **az első kérdést illetően** azt állapította meg, hogy a szakmai továbbképzésben történő részvétel nem tartozik a „munka” fogalmába, mivel a felperes a szakmai továbbképzés alatt nem tartózkodott a munkahelyén és nem állt a munkáltató rendelkezésére. A kérdést előterjesztő bíróság azonban rámutat arra, hogy a Bíróság ítélezési gyakorlata ennél árnyaltabb, mivel a Bíróság megállapította, hogy a munkavállaló munkahelyén teljesített jelenléti idejének az említett irányelv értelmében vett „munkaidőnek” való minősítése az utóbbi azon kötelezettségéből ered, hogy a munkáltató rendelkezésére kell állnia. A meghatározó tényező az, hogy a munkavállaló köteles fizikailag jelen lenni a

munkáltató által meghatározott helyen, és ott ez utóbbi rendelkezésére állni, hogy szükség esetén azonnal képes legyen a megfelelő szolgáltatások nyújtására.

- 12 Ezenfelül a Bíróság ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy a munkavállalók azon lehetősége, hogy jelentősebb kötöttségek nélkül osszák be az idejüket, valamint a magánügyekkel foglalkozzanak, azt tanúsító tényező, hogy a figyelembe vett időszak nem minősül a 2003/88 irányelv értelmében vett munkaidőnek.
- 13 A kérdést előterjesztő bíróság tehát – Yves Bot főtanácsnok Bizottság kontra Írország ügyre vonatkozó indítványából (C-87/14, EU:C:2015:192) kiindulva – úgy ítéli meg, hogy az uniós jogalkotó által létrehozott rendszernek megfelelően a Bíróság kettős megközelítést fogadott el, amelynek értelmében az, ami nem tartozik a munkaidő fogalma alá, az a pihenőidő fogalma alá tartozik, és fordítva. Márpedig az ilyen kölcsönösen összefüggő és behelyettesíthető fogalmak rendszere azt a következtetést teszi szükségessé, hogy a munkáltató kérésére szakmai továbbképzésre szánt idő munkaidőnek minősül, mivel azzal az idővel nem a munkavállaló rendelkezik.
- 14 Ez azonban nem következik egyértelműen a Bíróság ítélkezési gyakorlatából. A Bíróság ugyanis a Bizottság kontra Írország ítéletében (C-87/14, EU:C:2015:449) megállapította, hogy „a Bizottság által hivatkozott azon körülmény alapján, amely szerint az A és B képzési időt »a képzési program« írja elő, és azok »az e program által« meghatározott helyszínen zajlanak, [...] nem lehet úgy tekinteni, hogy az orvos gyakornokok kötelesek ténylegesen a munkáltató által meghatározott helyen tartózkodni, valamint a munkáltató rendelkezésére állni azzal a céllal, hogy szükség esetén haladéktalanul nyújtani tudják a megfelelő szolgáltatásokat.”
- 15 Következésképpen a Bíróság nem osztotta a főtanácsnok azon álláspontját, amely szerint „az orvos gyakornokok képzési idejének [...] kizárása a 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. pontja értelmében vett »munkaidő« fogalma alól [...] sérti az irányelvet, tekintve hogy e kizárás azon az elgondoláson alapul, hogy az orvos gyakornokok, amikor az e tekintetben elismert intézmény által megállapított program szerinti képzésükön vesznek részt, e rendelkezés értelmében véve nem a tevékenységüket vagy feladataikat végzik”.
- 16 A kérdést előterjesztő bíróság álláspontja szerint tehát a Bíróság úgy ítélte meg, hogy az orvos gyakornokok szakmai képzésére szánt idő láthatólag nem felel meg a 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. pontja értelmében vett, a munkaidő fogalom meghatározásában szereplő feltételeknek.
- 17 A jelen ügyben viszont a munkáltató kérésére, a rendes munkaidőn kívül, a felperes lakóhelyétől eltérő helységben tartott szakmai továbbképző tanfolyamon való részvétel a pihenéshez való jog teljes körű és szabad gyakorlásába való beavatkozásnak minősül, mivel a munkavállaló tűri azt a korlátozást, amely – a földrajzi szempontból és az időzítés szempontjából – a fent említett tanfolyamon való részvételének szükségességéből ered. Márpedig e tevékenység kétségtelenül a szakmai tevékenység teljes körű gyakorlásának megvalósításához tartozik

hozzá, mivel az a sürgősségi segélyszolgálat vezetőjeként történő engedélyezés szükségességéből ered. Következésképpen nem tekinthető úgy, hogy a képzésre szánt idő megfelel a 2003/88 irányelv 2. cikkének 2. pontja értelmében vett, a pihenőidő fogalom meghatározásában szereplő feltételeknek.

- 18 A kérdést előterjesztő bíróság rámutat arra, hogy a jelen ügyre időbeli hatályuknál fogva nem alkalmazhatók az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1152 európai parlamenti és tanácsi irányelv 13. cikkében szereplő rendelkezések.
- 19 A kérdést előterjesztő bíróság – arra az esetre, ha a Bíróság azt állapítja meg, hogy a valamely munkavállaló képzésére szánt idő nem tartozik a 2003/88 irányelv 2. cikke 1. pontjának hatálya alá – a 2019. május 14-i CCOO-ítélet (C-55/18, EU:C:2019:402) 40–43. pontjára hivatkozással úgy ítéli meg, hogy **a második kérdésre** azt a választ kell adni, hogy a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében, valamint a 2003/88 irányelv 2. cikkének 2. pontjában, 3., 5. és 6. cikkében szereplő rendelkezésekkel ellentétes a munkavállaló napi és heti pihenőidejének szabad gyakorlásába való mindennemű – akár a munkaviszonyhoz képest járulékos, azt elősegítő vagy ahhoz kapcsolódó feladatokkal, köztük a szakmai továbbképzéssel kapcsolatos feladatokkal összefüggésben történő – beavatkozás.
- 20 A munkavállaló idejének a munkaidőre és a pihenőidőre történő, az irányelv által alkalmazott kettős felosztása ebben az értelemben a munkáltatót terhelő alapvető kötelezettségek, konkrétan a munkaidő és a pihenőidő betartásával kapcsolatos kötelezettségek kettős besorolását vonja maga után.
- 21 Márpedig a Bíróság ítélkezési gyakorlatából az következik, hogy a munkavállaló az átlagos heti munkaidő betartása kötelezettségének megsértése esetén az általa az e rendelkezés megsértése folytán elszenvedett kár megtérítése érdekében hivatkozhat az uniós jogra az érintett tagállam hatóságai felelősségének megállapítása céljából (2010. november 25-i Fuß ítélet, C-429/09, EU:C:2010:717).
- 22 A román jog nem tartalmaz megoldásokat arra az esetre, ha a továbbképző tanfolyamokon a rendes munkaidőn kívül vesznek részt, és nem határoz meg semmilyen, a munkáltatót terhelő kötelezettséget a képzés időszakát illetően, és a heti munkaidő betartásához kapcsolódó korlátozást sem ír elő.
- 23 Ebben a kontextusban a kérdést előterjesztő bíróság – mivel a tagállamok kötelesek biztosítani az irányelv rendelkezéseinek hatékony érvényesülését és gondoskodni a munkavállalók napi és heti munkaidejének betartását szolgáló eszközökről – úgy ítéli meg, a Bíróságnak meg kell állapítania, hogy az említett rendelkezésekkel ellentétes-e az olyan nemzeti szabályozás, amely bár a munkavállaló szakmai továbbképzésének szükségességéről rendelkezik, a továbbképző tanfolyamok végzésének időszakát illetően nem kötelezi a munkáltatót arra, hogy tartsa be a munkavállaló pihenőidejét.