

**Sprawa C-909/19****Streszczenie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zgodnie z art. 98 § 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem Sprawiedliwości****Data wpływu:**

11 grudnia 2019 r.

**Oznaczenie sądu odsyłającego:**

Curtea de Apel Iași (sąd apelacyjny w Jassach, Rumunia)

**Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:**

3 grudnia 2019 r.

**Strona wnosząca apelację:**

BX

**Druga strona postępowania:**

Unitatea administrativ-teritorială D.

**Przedmiot postępowania głównego**

Apelacja wniesiona przez BX od wyroku wydanego w dniu 11 kwietnia 2019 r. przez Tribunalul Vaslui (sąd w Vaslui, Rumunia), na mocy którego oddalony został pozew o nakazanie Unitatea administrativ-teritorială D. (terytorialnemu organowi administracji D.) zapłaty roszczeń z tytułu wynagrodzenia za obowiązkowy udział w szkoleniach zawodowych poza normalnym wymiarem czasu pracy.

**Przedmiot i podstawa prawna odesłania prejudycjalnego**

Na podstawie art. 267 TFUE tutejszy sąd wnosi o dokonanie wykładni art. 2 pkt 1 i 2 oraz art. 3, 5 i 6 dyrektywy 2003/88/WE dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, a także art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej.

## Pytania prejudycjalne

1. Czy przepisy art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88/WE dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy należy interpretować w ten sposób, że „czas pracy” jest okresem, w którym pracownik uczestniczy w wymaganych szkoleniach zawodowych po upływie normalnego czasu pracy w siedzibie podmiotu świadczącego usługi szkoleniowe, poza jego miejscem pracy i bez wykonywania obowiązków służbowych?

2. Jeżeli odpowiedź na pierwsze pytanie jest przecząca, czy postanowienia art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej i przepisy art. 2 pkt 2 oraz art. 3, 5 i 6 dyrektywy 2003/88/WE należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przepisowi krajowemu, który mimo iż przewiduje konieczność szkolenia zawodowego pracownika, nie zobowiązuje pracodawcy do przestrzegania okresu odpoczynku pracownika w odniesieniu do przedziału czasowego, w którym odbywają się szkolenia?

## Przywołane przepisy prawa Unii i orzecznictwo Trybunału

Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (zwana dalej „kartą”), art. 31 ust. 2;

Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy, art. 2 pkt 1 i 2 oraz art. 3, 5 i 6;

Wyroki: z dnia 5 października 2004 r., Pfeiffer i in., od C-397/01 do C-403/01, EU:C:2004:584; z dnia 21 lutego 2018 r., Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82; z dnia 3 października 2000 r., Simap, C-303/98, EU:C:2000:528; z dnia 25 listopada 2010 r., Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717; z dnia 14 października 2010 r., Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609; z dnia 9 września 2003 r., Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437; z dnia 1 grudnia 2005 r., Dellas i in., C-14/04, EU:C:2005:728; postanowienia: z dnia 11 stycznia 2007 r., Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23; z dnia 4 marca 2011 r., Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122; wyroki: z dnia 10 września 2015 r., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578; z dnia 9 lipca 2015 r., Komisja/Irlandia, C-87/14, EU:C:2015:449; z dnia 14 maja 2019 r., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402.

## Przywołane przepisy prawa krajowego i orzecznictwo krajowe

**Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (ustawa nr 53/2003 dotycząca kodeksu pracy)**, w brzmieniu mającym zastosowanie do okoliczności faktycznych sprawy. Zgodnie z przywołanymi przepisami czas pracy obejmuje każdy okres, w którym pracownik wykonuje swoją pracę, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje obowiązki i zadania zgodnie z postanowieniami indywidualnej umowy o pracę, mającego zastosowanie układu zbiorowego lub zgodnie z obowiązującymi przepisami. Normalny czas pracy wynosi 8 godzin

dziennie i 40 godzin tygodniowo, a pracę wykonaną poza tym czasem uważa się za pracę w godzinach nadliczbowych. Ta ostatnia praca jest rekompensowana płatnymi godzinami wolnymi od pracy w ciągu 60 dni kalendarzowych następujących po jej wykonaniu. W takich warunkach pracownik otrzymuje wynagrodzenie odpowiadające godzinom przepracowanym poza normalnym czasem pracy.

W odniesieniu do udziału w szkoleniu zawodowym, gdy odbywa się ono na żądanie pracodawcy, wszystkie koszty wynikające z tego udziału ponosi pracodawca. Przez cały okres trwania szkolenia zawodowego pracownik korzysta ze wszystkich przysługujących mu praw z tytułu wynagrodzenia.

**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 (rozporządzenie ministra spraw wewnętrznych nr 96/2016 w sprawie zatwierdzenia kryteriów skuteczności dotyczących tworzenia i wyposażenia ochotniczych i prywatnych służb ratowniczych oraz obejmowania w nich stanowisk, w brzmieniu mającym zastosowanie do okoliczności faktycznych sprawy (zwane dalej „rozporządzeniem nr 96/2016”).** Na podstawie przepisów wspomnianego rozporządzenia kierownik służby ratowniczej musi posiadać określone kwalifikacje lub umiejętności zawodowe poświadczone zgodnie z obowiązującymi przepisami, a także musi uzyskać zezwolenie od właściwych organów. Organy administracji są zobowiązane do wykonania tego rozporządzenia.

**Ordonanța Guvernului României nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților (dekret ustawodawczy rządu Rumunii nr 129/2000 w sprawie kształcenia zawodowego osób dorosłych),** w brzmieniu mającym zastosowanie do okoliczności faktycznych sprawy. Zgodnie z tym dekretem w okresie, w którym pracownicy uczestniczą w programach szkolenia zawodowego finansowanych przez pracodawców, przysługują im prawa z tytułu wynagrodzenia określone w indywidualnej umowie o pracę za normalny czas pracy.

**Legea cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (ustawa ramowa nr 153/2017 w sprawie wynagrodzenia pracowników wynagradzanych ze środków publicznych).** Artykuł 21 tej ustawy stanowi, że praca w godzinach nadliczbowych świadczona poza normalnym czasem pracy, a także praca wykonywana w dni odpoczynku tygodniowego są rekompensowane płatnymi godzinami wolnymi od pracy w ciągu 60 dni kalendarzowych następujących po ich wykonaniu. Jeżeli rekompensata w postaci płatnych godzin wolnych od pracy nie jest możliwa, godziny nadliczbowe przepracowane poza normalnym czasem pracy zostaną wynagrodzone w ciągu następnego miesiąca w ramach dodatku w wysokości 75% wynagrodzenia podstawowego, odpowiadającego przepracowanym godzinom nadliczbowym.

**Decizia din 12 ianuarie 2010 a Curții de Apel Ploiești (orzeczenie sądu apelacyjnego w Ploeszti, Rumunia, z dnia 12 stycznia 2010 r.),** zgodnie z którym pracownik uczestniczący w szkoleniach zawodowych nie ma prawa do rekompensaty za godziny nadliczbowe ani do otrzymania dodatku za godziny nadliczbowe. Czas związany ze szkoleniem zawodowym nie jest uwzględniany przy obliczaniu czasu pracy pracownika, w związku z czym, niezależnie od czasu poświęconego na szkolenie zawodowe, wspomniany pracownik ma jedynie prawo do wynagrodzenia odpowiadającego normalnemu czasowi pracy.

**Decizia din 4 octombrie 2016 a Curții de Apel Iași (orzeczenie sądu apelacyjnego w Jassach, Rumunia, z dnia 4 października 2016 r.),** zgodnie z którym pracodawca jest zobowiązany do przyznania dodatku do wynagrodzenia podstawowego za godziny nadliczbowe przepracowane poza normalnym czasem pracy, jeżeli zostanie wykazane, iż, biorąc pod uwagę warunki, na jakich pracodawca zakłada i organizuje działalność, oraz ciągłość i powtarzalność określonych przepisów wewnętrznych, pracodawca ów wyraził zgodę na świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych, zachęcał do pracy w godzinach nadliczbowych lub nawet ustalał w sposób systematyczny pracę w godzinach nadliczbowych. Samo naruszenie wymogów formalnych dotyczących świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych nie może stanowić podstawy zwolnienia z odpowiedzialności na rzecz pracodawcy.

### **Zwięzłe przedstawienie okoliczności faktycznych i postępowania głównego**

- 1 Wnoszący apelację w niniejszym postępowaniu i powód w pierwszej instancji (zwany dalej „powodem”) jest pracownikiem drugiej strony postępowania i pozwanej w pierwszej instancji (zwanej dalej „pозwaną”), pracującym jako strażak w ramach ochotniczej służby ratowniczej. Pozwana jest terytorialnym organem administracji.
- 2 Na podstawie niektórych przepisów krajowych, w szczególności rozporządzenia nr 96/2016, pozwana zażądała od powoda odbycia szkolenia zawodowego w celu uzyskania specjalizacji na stanowisku kierownika wyżej wspomnianej służby. W tym celu pozwana zawarła w dniu 22 lutego 2017 r. umowę ze spółką specjalizującą się w usługach szkolenia zawodowego (Euroasia SRL), a ostatecznym beneficjentem tego szkolenia był powód. Koszty związane z rzeczonym szkoleniem zostały pokryte przez pozwaną.
- 3 W celu uzyskania specjalizacji jako kierownik ochotniczej służby ratowniczej powód został zobowiązany do odbycia 160-godzinnego szkolenia zawodowego. Powód odbył szkolenie w okresie od 4 marca 2017 r. do 11 kwietnia 2017 r. w miejscu innym niż jego miejsce zamieszkania, zgodnie z harmonogramem określonym przez Euroasia SRL, a mianowicie od poniedziałku do piątku w godzinach od 15.00 do 20.00 oraz w weekendy.

- 4 Po pomyślnym ukończeniu szkolenia przez powoda pozwana zwróciła się do właściwych organów o wydanie zezwolenia na objęcie przez powoda stanowiska kierownika ochotniczej służby ratowniczej w jej obrębie.
- 5 124 ze 160 godzin szkolenia zawodowego powoda miały miejsce poza normalnym czasem pracy. Powód nie złożył wniosku o urlop z tytułu szkolenia zawodowego ani nie wykorzystał takiego urlopu i żąda zapłaty wynagrodzenia odpowiadającego wymienionym 124 godzinom.
- 6 W tym celu powód wniósł do Tribunalul Vaslui (sądu w Vaslui, Rumunia) pozew, który został jednak oddalony wyrokiem z dnia 11 kwietnia 2019 r. Zasadniczo sąd ten uznał, że udział w szkoleniu zawodowym nie jest objęty zakresem pojęcia „pracy” w rozumieniu przepisów krajowych, ani pojęcia „czasu pracy” w rozumieniu dyrektywy 2003/88. Ponadto, nawet gdyby uznać, że udział w takim szkoleniu stanowi „czas pracy” w świetle przepisów art. 21 ustawy nr 153/2017, zapłata za godziny nadliczbowe w systemie budżetowym może nastąpić tylko wtedy, gdy owe godziny zostały wyraźnie zarządzane przez przełożonego, i tylko wtedy, gdy rekompensata w postaci odpowiedniego czasu wolnego od pracy nie jest możliwa. Jednakże w niniejszej sprawie nie przedstawiono dowodu istnienia wyraźnego żądania świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych.
- 7 Powód wniósł od powyższego wyroku apelację do sądu odsyłającego.

#### **Główne argumenty stron postępowania głównego**

- 8 **Powód** twierdzi, że przysługuje mu prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przepracowanych w związku z obowiązkowym udziałem w szkoleniach zawodowych poza czasem pracy. Jego zdaniem, gdyby nie podjął on szkolenia poza czasem pracy, pracodawca zobowiązałaby go do zwrotu kosztów szkolenia zawodowego.
- 9 **Pozwana** twierdzi, że żądania powoda są bezzasadne, ponieważ zgodnie z ustawodawstwem krajowym praca w godzinach nadliczbowych poza normalnym czasem pracy oraz praca wykonywana w dni odpoczynku tygodniowego są rekompensowane tylko w postaci czasu wolnego od pracy w odpowiednim wymiarze. Powód nie złożył jednak żadnego wniosku o rekompensatę w postaci czasu wolnego od pracy za pracę w godzinach nadliczbowych, która jest przedmiotem jego żądania.

#### **Zwięzłe uzasadnienie odesłania prejudycjalnego**

- 10 Zdaniem sądu odsyłającego, chociaż wynagrodzenie pracownika pozostaje kwestią prawa krajowego, rozstrzygnięcie niniejszego sporu wymaga uprzedniego ustalenia, z punktu widzenia prawa Unii, charakteru prawnego czasu, jaki pracownik poświęca na szkolenie zawodowe poza zwykłym miejscem pracy, na

żądanie i na rzecz pracodawcy, poza normalnym czasem pracy, w dni powszednie oraz w dni odpoczynku tygodniowego.

- 11 **Co się tyczy pytania pierwszego**, w odniesieniu do przesłanek określonych w art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88, sąd pierwszej instancji stwierdził, że udział w szkoleniu zawodowym nie jest objęty pojęciem „pracy”, ponieważ podczas szkolenia zawodowego powód ani nie znajdował się w miejscu pracy, ani nie pozostawał do dyspozycji pracodawcy. Sąd odsyłający wskazał jednak, że w orzecznictwie Trybunału zwraca się większą uwagę na niuanse, gdyż stwierdzono w nim, iż uznanie okresu obecności pracownika w miejscu pracy za „czas pracy” w rozumieniu wspomnianej dyrektywy zależy od obowiązku tego pracownika pozostawania do dyspozycji pracodawcy. Decydujące znaczenie ma okoliczność, że pracownik jest zmuszony przebywać fizycznie w miejscu określonym przez pracodawcę i pozostawać do jego dyspozycji, aby w razie potrzeby móc niezwłocznie świadczyć odpowiednią pracę.
- 12 Ponadto z orzecznictwa Trybunału wynika, że możliwość swobodnego rozporządzania czasem i zajmowania się własnymi sprawami przez pracowników jest elementem wskazującym, iż dany okres nie stanowi czasu pracy w rozumieniu dyrektywy 2003/88.
- 13 W związku z tym, przywołując opinię rzecznika generalnego Y. Bota w sprawie Komisja/Irlandia (C-87/14, EU:C:2015:192), sąd odsyłający uważa, że zgodnie z systemem ustanowionym przez prawodawcę Unii Trybunał przyjął podejście dwubiegunowe, w myśl którego wszystko, co nie mieści się w zakresie pojęcia czasu pracy, wchodzi w zakres pojęcia odpoczynku i vice versa. Jednakże taki szczególnie, współzależny i zamienny system prowadziłby do wniosku, że skoro czas poświęcony na szkolenie zawodowe, na żądanie pracodawcy, nie jest czasem pozostającym do dyspozycji pracownika, stanowi on czas pracy.
- 14 Wniosek ten nie wynika jednak wyraźnie z orzecznictwa Trybunału. W wyroku Komisja/Irlandia (C-87/14, EU:C:2015:449) Trybunał stwierdził, że „okoliczność, do której odwołuje się Komisja, iż czas odbywania szkoleń A i B jest wymagany »przez program kształcenia« i że szkolenia te odbywają się w miejscu określonym »przez ten program«, nie pozwala na uznanie, że [lekarze szpitalni nieudzielający porad] są zmuszeni przebywać fizycznie w miejscu określonym przez pracodawcę i pozostawać do jego dyspozycji, aby w razie potrzeby móc niezwłocznie przystąpić do świadczenia odpowiednich usług [...]”
- 15 W konsekwencji Trybunał nie przychylił się do stanowiska rzecznika generalnego, zgodnie z którym „wyłączenie czasu uczestnictwa przez [lekarzy szpitalnych nieudzielających porad] w szkoleniach z pojęcia »czasu pracy« w rozumieniu art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88 jest [...] sprzeczne z tą dyrektywą, ponieważ wynika ono z poglądu, że [lekarze szpitalni nieudzielający porad], uczestnicząc w szkoleniach wynikających z programu określonego przez uprawniony podmiot, nie wykonują swoich czynności ani nie pełnią swoich obowiązków w rozumieniu tego przepisu”.

- 16 W związku z tym, zdaniem sądu odsyłającego Trybunał uznał, że czas poświęcony na szkolenie zawodowe lekarzy szpitalnych nieudzielających porad nie wydaje się spełniać przesłanek określonych w definicji czasu pracy w rozumieniu art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88.
- 17 Niemniej jednak w niniejszej sprawie udział w szkoleniu zawodowym, który miał miejsce z inicjatywy pracodawcy, po upływie normalnego czasu pracy, w miejscu innym niż miejsce zamieszkania powoda, stanowi ingerencję w pełne i swobodne korzystanie z prawa do odpoczynku, biorąc pod uwagę, że na pracownika nałożone zostaje ograniczenie wynikające, z geograficznego i czasowego punktu widzenia, z konieczności uczestnictwa we wspomnianym szkoleniu. Jednakże działalność ta niewątpliwie wchodzi w zakres pełnego wykonywania działalności zawodowej, gdyż wynika ona z konieczności uzyskania zezwolenia na objęcie stanowiska kierownika służby ratowniczej. W związku z tym czasu poświęconego na szkolenie nie można uznać za spełniający przesłanki określone w definicji okresu odpoczynku w rozumieniu art. 2 pkt 2 dyrektywy 2003/88.
- 18 Sąd odsyłający wskazuje, że przepisy art. 13 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej nie mają zastosowania *ratione temporis* do niniejszej sprawy.
- 19 **Co się tyczy pytania drugiego**, w przypadku, gdyby Trybunał stwierdził, że czas poświęcony na szkolenie pracownika nie jest objęty zakresem zastosowania art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88, sąd odsyłający, powołując się na wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 40-43, uważa, iż należy stwierdzić, że przepisy art. 31 ust. 2 karty, a także art. 2 pkt 2 oraz art. 3, 5 i 6 dyrektywy 2003/88 stoją na przeszkodzie jakiegokolwiek ingerencji w swobodne korzystanie z dziennego i tygodniowego okresu odpoczynku pracownika, również w odniesieniu do drugorzędnych, pomocniczych lub zbliżonych obowiązków związanych ze stosunkiem pracy, takich jak te związane ze szkoleniem zawodowym.
- 20 W tym znaczeniu zastosowana w dyrektywie dychotomia w kontekście czasu pracownika między czasem pracy a okresem odpoczynku prowadzi jednocześnie do dwojakiej klasyfikacji istotnych obowiązków nałożonych na pracodawcę, a dokładniej obowiązku przestrzegania czasu pracy i obowiązku przestrzegania okresu odpoczynku.
- 21 Natomiast z orzecznictwa Trybunału wynika, że w przypadku naruszenia obowiązku przestrzegania średniego tygodniowego wymiaru czasu pracy pracownik może powołać się na prawo Unii w celu dochodzenia odpowiedzialności organów odpowiedniego państwa członkowskiego i uzyskania naprawienia szkody poniesionej z powodu naruszenia powyższego przepisu (wyrok z dnia 25 listopada 2010 r., Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717).

- 22 Prawo rumuńskie nie przewiduje żadnego rozwiązania w przypadku, gdy szkolenia odbywają się poza normalnym czasem pracy, i nie nakłada na pracodawcę żadnego obowiązku dotyczącego przedziału czasowego szkolenia, ani żadnego rodzaju ograniczenia związanego z przestrzeganiem tygodniowego wymiaru czasu pracy.
- 23 W powyższym kontekście, a także z uwagi na to, iż państwa członkowskie są zobowiązane do zapewnienia skuteczności przepisów dyrektywy oraz do zapewnienia środków mających na celu przestrzeganie minimalnych dziennych i tygodniowych okresów odpoczynku pracowników, sąd odsyłający uważa, że Trybunał powinien określić, czy wyżej wymienione przepisy stoją na przeszkodzie przepisom krajowym, które mimo iż przewidują konieczność szkolenia zawodowego pracownika, nie zobowiązują pracodawcy do przestrzegania okresu odpoczynku pracownika w odniesieniu do przedziału czasowego, w którym odbywają się szkolenia.