

Zadeva C-909/19**Povzetek predloga za sprejetje predhodne odločbe v skladu s členom 98(1)
Poslovnika Sodišča****Datum vložitve:**

11. december 2019

Predložitveno sodišče:

Curtea de Apel Iași (pritožbeno sodišče v Iașiju, Romunija)

Datum predložitve odločbe:

3. december 2019

Pritožnica:

BX

Nasprotna stranka v pritožbenem postopku:

Unitatea administrativ-teritorială D.

Predmet postopka v glavni stvari

Pritožba, ki jo je pritožnica BX vložila zoper sodbo z dne 11. aprila 2019, ki jo je izdalo Tribunalul Vaslui (sodišče v Vasluiu, Romunija), s katero je bil ovržen predlog za naložitev Unitatea administrativ-teritorială D. (teritorialni upravni organ D.) plačila terjatev iz naslova plač za obvezno sodelovanje na strokovnih usposabljanjih po poteku rednega delovnega časa.

Predmet in pravna podlaga predloga za sprejetje predhodne odločbe

Na podlagi člena 267 PDEU se predlaga razlaga člena 2, točki 1 in 2, ter členov 3, 5 in 6 Direktive 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa ter člena 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah.

Vprašanja za predhodno odločanje

1. Ali je treba določbe iz člena 2, točka 1, Direktive 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa razlagati tako, da „delovni čas“ pomeni čas, v

katerem se zaposlena oseba udeležuje usposabljanj, ki so ji naložena, po poteku njenega rednega delovnega časa na sedežu izvajalca usposabljanj, na kraju zunaj njenega delovnega mesta in brez izvajanja službenih nalog?

2. Ali je treba v primeru nikalnega odgovora na prvo vprašanje določbe iz člena 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah in določbe iz člena 2, točka 2, ter členov 3, 5 in 6 Direktive 2003/88/ES razlagati tako, da nasprotujejo nacionalnemu pravu, ki, kljub predvideni potrebi po strokovnem usposabljanju zaposlene osebe, delodajalca ne obvezuje k spoštovanju časa počitka zaposlene osebe v časovnem intervalu, v katerem se izvajajo usposabljanja?

Navedene določbe prava Unije in sodna praksa Sodišča Evropske unije

Listina Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina), člen 31(2)

Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa – člen 2(1) in (2) ter členi 3, 5 in 6.

Sodbe z dne 5. oktobra 2004, Pfeiffer in drugi, od C-397/01 do C-403/01, EU:C:2004:584; z dne 21. februarja 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82; z dne 3. oktobra 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528; z dne 25. novembra 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717; z dne 14. oktobra 2010, Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609; z dne 9. septembra 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437; z dne 1. decembra 2005, Dellas in drugi, C-14/04, EU:C:2005:728; sklepi z dne 11. januarja 2007, Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23 in z dne 4. marca 2011, Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122; sodbe z dne 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578; z dne 9. julija 2015, Komisija/Irska, C-87/14, EU:C:2015:449, ter z dne 14. maja 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402.

Navedene nacionalne določbe in sodna praksa

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (zakon št. 53/2003 o zakoniku o delovnih razmerjih), v različici, ki se uporablja za dejansko stanje. Na podlagi navedenih določb delovni čas pomeni katero koli obdobje, v katerem zaposlena oseba opravlja svoje delo, je na razpolago svojemu delodajalcu ter izpolnjuje svoje naloge in zadolžitve v skladu z določbami individualne pogodbe o zaposlitvi, veljavne kolektivne delovne pogodbe in/ali veljavno zakonodajo. Normalni delovni čas je 8 ur dnevno in 40 ur tedensko, delo, ki presega to trajanje, pa se obravnava kot nadure. To delo se kompenzira s plačanimi prostimi urami, ki jih je treba izkoristiti v naslednjih 60 koledarskih dneh od njihovega nastanka. V teh okoliščinah zaposleni osebi pripada plača, ki ustreza številu ur, opravljenih zunaj rednega delovnega časa.

Če udeležbo na strokovnih usposabljanjih zahteva delodajalec, vse stroške, vezane na to udeležbo, nosi delodajalec. Zaposleni osebi pripadajo vse pravice iz naslova plač, do katerih je upravičena, za celotno trajanje strokovnega usposabljanja.

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 (uredba ministra za notranje zadeve št. 96/2016 o odobritvi izvedbenih meril v zvezi z oblikovanjem, razvrščanjem in dodeljevanjem prostovoljnih in zasebnih služb za nujne primere), v različici, ki se uporablja za dejansko stanje (v nadaljevanju: uredba št. 96/2016). Na podlagi določb te uredbe mora vodja službe za nujne primere biti usposobljen ali imeti posebne poklicne kvalifikacije, potrjene v skladu z veljavno zakonodajo, prav tako pa mora pridobiti dovoljenje pristojnih organov. Upravni organi so dolžni upoštevati to uredbo.

Ordonanța Guvernului României nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților (zakonska uredba romunske vlade št. 129/2000 v zvezi s strokovnim usposabljanjem odraslih), v različici, ki se uporablja za dejansko stanje. Na podlagi te uredbe zaposlenim osebam za obdobje, v katerem so udeležene v programih strokovnega usposabljanja, ki ga financirajo delodajalci, pripadajo pravice iz naslova plač, določene v individualni pogodbi o zaposlitvi za redni delovni čas.

Legea cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (okvirni zakon št. 153/2017 o plačevanju osebja, ki prejema plačo iz javnih sredstev). Člen 21 tega zakona določa, da se delo, ki je opravljeno zunaj rednega delovnega časa, in delo, ki je opravljeno v času tedenskega počitka, kompenzira s koriščenjem plačanih prostih ur v naslednjih 60 koledarskih dneh po opravljenem nadurnem delu. Če kompenzacija s koriščenjem plačanih prostih ur ni mogoča, se nadurno delo, opravljeno zunaj rednega delovnega časa, plača z dodatkom v višini 75 % osnovne plače za število ur, ki so bile opravljene kot nadurno delo.

Decizia din 12 ianuarie 2010 a Curții de Apel Ploiești (odločba z dne 12. januarja 2010, ki jo je izreklo pritožbeno sodišče v Ploieștiju, Romunija), v skladu s katero zaposlena oseba v primeru, da se udeleži strokovnega izobraževanja, nima pravice do kompenzacije za nadure ali plačila dodatka na nadurno delo. Čas, porabljen za strokovno izobraževanje, se ne upošteva pri obračunu delovnih ur zaposlene osebe in posledično, neodvisno od časa, porabljenega za strokovno usposabljanje, je ta zaposlena oseba upravičena samo do plače, ki ji pripada za opravljen redni delovni čas.

Decizia din 4 octombrie 2016 a Curții de Apel Iași (odločba z dne 4. oktobra 2016, ki jo je izreklo pritožbeno sodišče v Iașiju, Romunija), v skladu s katero je delodajalec dolžan izplačati dodatek k osnovni plači za nadurno delo, opravljeno zunaj rednega dela vsakič, ko se izkaže, da je, ob upoštevanju načina, po katerem določa in organizira dejavnost, in ob nadaljevanju in

ponavljanju določene notranje ureditve, na sistematičen način sprejel, spodbujal ali celo določal opravljanje nadurnega dela. Preprosta kršitev formalnih zahtev za opravljanje nadurnega dela ne more biti razlog za oprostitev odgovornosti v korist delodajalca.

Kratka predstavitev dejanskega stanja in postopka v glavni stvari

- 1 Pritožnica/tožeča stranka (v nadaljevanju: tožeča stranka) je zaposlena pri nasprotni stranki v pritožbenem postopku/toženi stranki (v nadaljevanju: tožena stranka) kot gasilec v okviru prostovoljne službe za nujne primere. Tožena stranka je teritorialni upravni organ.
- 2 Na podlagi nekaterih nacionalnih določb, zlasti uredbe št. 96/2016, je tožena stranka od tožeče stranke zahtevala, da se udeleži strokovnega usposabljanja, da bi se specializirala kot vodja omenjene službe. Za ta namen je tožena stranka dne 22. februarja 2017 z družbo, specializirano na izvajanje strokovnih usposabljanj (Euroasia SRL), sklenila pogodbo, končni upravičenec teh usposabljanj pa je bila tožeča stranka. Stroške, vezane na to usposabljanje, je prevzela tožena stranka.
- 3 Za pridobitev specializacije kot vodja prostovoljne službe za nujne primere je morala tožeča stranka opraviti 160 ur strokovnega usposabljanja. Ta je usposabljanje opravila v obdobju od 4. marca 2017 do 11. aprila 2017 v kraju zunaj kraja njenega stalnega prebivališča v skladu z urnikom, ki ga je predložila družba Euroasia SRL, predvsem od ponedeljka do petka od 15. do 20. ure, pa tudi ob vikendih.
- 4 Potem ko je tožeča stranka uspešno opravila usposabljanje, je tožena stranka pristojne organe zaprosila za izdajo dovoljenja za razporeditev tožeče stranke na funkcijo vodje v okviru prostovoljne službe za nujne primere.
- 5 Od 160 ur strokovnega usposabljanja je tožeča stranka 124 ur opravila zunaj rednega delovnega časa. Pri tem za strokovno usposabljanje ni zaprosila oz. koristila študijskega dopusta in vztraja pri izplačilu plače, ki ustreza omenjenim 124 uram.
- 6 Zato je tožeča stranka pred Tribunalul Vaslui (sodišče v Vasluiu, Romunija) vložila tožbo, ki je bila zavrnjena s sodbo z dne 11. aprila 2019. To sodišče je menilo, da udeležba na strokovnem usposabljanju ne spada niti na področje „dela“ v skladu z nacionalnim pravom niti je ni mogoče prištevati v „delovni čas“ v skladu z Direktivo 2003/88. Poleg tega, tudi ob predpostavki, da udeležba na podobnem usposabljanju spada v „delovni čas“, se lahko v smislu člena 21 zakona št. 153/2017 izplačilo nadur v proračunskem sistemu izvede samo, če je za to podana izrecna zahteva s strani nadrejene osebe in samo, če ni mogoča kompenzacija s koriščenjem ustreznega števila prostih ur. V zadevnem primeru torej ni bil podan dokaz o obstoju izrecne zahteve o opravljanju nadurnega dela.

- 7 Tožeča stranka je zoper to sodbo vložila pritožbo pri predložitvenem sodišču.

Bistvene trditve strank v postopku v glavni stvari

- 8 **Tožeča stranka** meni, da ima pravico do prejema plačila, vezanega na opravljeno nadurno delo zaradi obvezne udeležbe na strokovnem usposabljanju, ki je potekalo zunaj rednega delovnega časa. Navaja, da če se usposabljanja ne bi udeležila zunaj rednega delovnega časa, bi delodajalec od nje zahteval povračilo stroškov za strokovno usposabljanje.
- 9 **Tožena stranka** trdi, da so trditve tožeče stranke neutemeljene, kajti v skladu z nacionalnim pravom se nadurno delo, opravljeno zunaj rednega delovnega časa, in delo, opravljeno v času tedenskega počitka, kompenzirata izključno s prostim časom v ustreznem obsegu. Poleg tega tožeča stranka ni podala neposredne zahteve, da se zatrjevano nadurno delo kompenzira s prostim časom.

Kratka obrazložitev predloga za sprejetje predhodne odločbe

- 10 Po mnenju predložitvenega sodišča, četudi plačilo zaposlene osebe ostaja vprašanje nacionalnega prava, rešitev tega spora nalaga, da je treba predhodno preveriti, ob upoštevanju prava Unije, pravno naravo časa, ki ga zaposlena oseba posveča strokovnemu usposabljanju zunaj delovnega mesta na zahtevo in v korist delodajalca, zunaj delovnega časa, v dneh med tednom in v dneh tedenskega počitka.
- 11 **V zvezi s prvim vprašanjem** je ob upoštevanju pogojev, ki jih določa člen 2, točka 1, Direktive 2003/88, sodišče prve stopnje ugotovilo, da udeležba na strokovnem usposabljanju ne spada pod pojem „delo“, kajti strokovno usposabljanje tožeče stranke ni potekalo na delovnem mestu, zaposlena oseba pa prav tako ni bila na razpolago delodajalcu. Predložitveno sodišče pa ugotavlja, da je sodna praksa Sodišča še bolj večplastna, kajti izreklo se je, da se v skladu z zgoraj navedeno direktivo obdobje prisotnosti zaposlene osebe na delovnem mestu lahko opredeli kot „delovni čas“, če se od zaposlene osebe zahteva, da je na razpolago delodajalcu. Odločilni dejavnik je okoliščina, da je zaposlena oseba primorana biti fizično prisotna na kraju, ki ga določi delodajalec, ter mu biti na voljo, da lahko nemudoma pristopi k izvajanju ustreznih storitev, če je to potrebno.
- 12 Poleg tega iz sodne prakse Sodišča izhaja, da možnost zaposlenih oseb, da s svojim časom prosto razpolagajo in se posvečajo pristočnim dejavnostim, pomeni, da takšno časovno obdobje ne predstavlja delovnega časa v smislu Direktive 2003/88.
- 13 Posledično, ob sklicevanju na sklepne predloge generalnega pravobranilca Yvesa Bota v zadevi Komisija/Irska (C-87/14, EU:C:2015:192), predložitveno sodišče meni, da se je v skladu s sistemom, ki ga je vzpostavil zakonodajalec Unije,

Sodišče odločilo za binaren pristop, v skladu s katerim tisto, kar ne spada v pojem delovni čas, spada v pojem čas počitka in obratno. Ta medsebojno odvisen, komutativen in specifičen sistem bi torej nalagal sklep, da se čas, posvečen strokovnemu usposabljanju na zahtevo delodajalca, opredeli kot delovni čas, saj takrat zaposlena oseba ne more prosto razpolagati s svojim časom.

- 14 Vendar pa ni jasno razvidno, da ta sklep izhaja iz sodne prakse Sodišča. Tako je Sodišče v sodbi Komisija/Irska (C-87/14, EU:C:2015:449) potrdilo, da „v teh okoliščinah zaradi dejstva, na katerega se sklicuje Komisija, da se ure usposabljanja A in B zahtevajo ‚s programom usposabljanja‘ in potekajo na kraju, določenem ‚s tem programom‘, ni mogoče šteti, da so [zdravniki-nekonzultanti, zaposleni v bolnišnici] primorani biti fizično prisotni na kraju, ki ga določi delodajalec, in da mu morajo biti tam na voljo, da bi lahko takoj opravili ustrezne naloge, če bi bilo to potrebno (...)“.
- 15 Posledično se Sodišče ni oprlo na mnenje generalnega pravobranilca, da je „taka izključitev ur usposabljanja [zdravnikov-nekonzultantov, zaposlenih v bolnišnici] iz pojma ‚delovni čas‘ v smislu člena 2(1) Direktive 2003/88 (...) v nasprotju z direktivo, ker temelji na predstavi, da [zdravniki-nekonzultanti, zaposleni v bolnišnici], kadar se usposabljujejo v skladu s programom, ki ga je določila pooblaščená izobraževalna organizacija, ne opravljajo svojih nalog ali dolžnosti v smislu te določbe“.
- 16 Zato je po mnenju predložitvenega sodišča Sodišče menilo, da naj čas, posvečen strokovnemu usposabljanju zdravnikov-nekonzultantov, zaposlenih v bolnišnici, ne bi izpolnjeval pogojev iz opredelitve delovnega časa v skladu s členom 2, točka 1, Direktive 2003/88.
- 17 Kljub temu v obravnavani zadevi obiskovanje strokovnega usposabljanja, ki se opravlja na pobudo delodajalca, zunaj delovnega časa, na lokaciji zunaj kraja stalnega prebivališča tožeče stranke, pomeni poseg v popolno in neomejeno pravico do počitka, glede na to, da zaposlena oseba prenaša omejitev, ki, iz geografskega in časovnega vidika, izhaja iz potrebe po udeležbi na zgoraj omenjenem usposabljanju. Torej ta dejavnost nedvomno sodi v izvajanje polne poklicne dejavnosti, glede na to, da jo narekuje potreba po izdaji dovoljenja za razporeditev na funkcijo vodje službe za nujne primere. Posledično čas, namenjen usposabljanju, ne ustreza pogojem, ki izhajajo iz opredelitve časa počitka v skladu s členom 2, točka 2, Direktive 2003/88.
- 18 Predložitveno sodišče opozarja, da v zadevnem primeru po načelu *ratione temporis* ne veljajo določbe člena 13 Direktive (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji.
- 19 Če bi se Sodišče v zvezi z drugim vprašanjem izreklo, da čas, posvečen usposabljanju zaposlene osebe, ne spada v okvir določbe člena 2, točka 1, Direktive 2003/88, predložitveno sodišče ob sklicevanju na sodbo z

dne 14. maja 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, točke 40–43, meni, da je treba sklepati tako, da določbe iz člena 31(2) Listine in člen 2, točka 2, ter členi 3, 5 in 6 Direktive 2003/88 preprečujejo kakršno koli vmešavanje v prosto razpolaganje s časom dnevnega in tedenskega počitka zaposlene osebe tudi v primeru sekundarnih, pomožnih ali sorodnih nalog, vezanih na delovno razmerje, kot so naloge, vezane na strokovno usposabljanje.

- 20 V tem smislu dihotomija, ki jo direktiva v okviru časa zaposlene osebe vzpostavlja med delovnim časom in časom počitka, implicira razvrstitev osnovnih obveznosti delodajalca na dva dela, natančneje spoštovanje delovnega časa in spoštovanje časa počitka.
- 21 Torej bi iz sodne prakse Sodišča izhajalo, da se lahko v zvezi s kršitvijo obveznosti spoštovanja povprečnega tedenskega delovnega časa zaposlena oseba sklicuje na pravo Unije za uveljavitev odgovornosti organov zadevne države članice za povrnitev škode, nastale zaradi kršitve te določbe (sodba z dne 25. novembra 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717).
- 22 Romunska zakonodaja ne predvideva rešitev v primeru, da se usposabljanje izvaja zunaj normalnega delovnega časa in za delodajalca ne določa nobenih obveznosti glede časovnega intervala usposabljanja niti omejitev, vezanih na spoštovanje tedenskega delovnega časa.
- 23 V teh okoliščinah in ker so države članice dolžne zagotoviti polni učinek določb direktive ter zagotoviti sredstva za izpolnjevanje minimalnih obdobij dnevnega in tedenskega počitka zaposlenih oseb, predložitveno sodišče meni, da mora Sodišče odločiti, ali navedene določbe nasprotujejo nacionalnemu pravu, ki, navkljub predvideni potrebi po strokovnem usposabljanju zaposlene osebe, delodajalca ne obvezuje k spoštovanju časa počitka zaposlene osebe v časovnem intervalu, v katerem se izvajajo usposabljanja.