

Mål C-909/19**Sammanfattning av begäran om förhandsavgörande enligt artikel 98.1 i domstolens rättegångsregler****Datum för ingivande:**

11 december 2019

Domstol som begär förhandsavgörande:

Curtea de Apel Iași (Rumänien)

Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:

3 december 2019

Klagande:

BX

Motpart:

Unitatea administrativ-teritorială D.

Saken i det nationella målet

Överklagande som har inletts av BX mot dom av den 11 april 2019 varigenom Tribunalul Vaslui ogillade yrkandet att Unitatea administrativ-teritorială D. (den territoriella förvaltningsenheten D.) skulle förpliktas att tillerkänna lönerättigheter för obligatoriskt deltagande i yrkesutbildningskurser efter den ordinarie arbetstiden.

Syfte med och rättslig grund för begäran om förhandsavgörande

Begäran om förhandsavgörande har framställts med stöd av artikel 267 FEUF och avser tolkningen av artiklarna 2.1, 2.2, 3, 5 och 6 i direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden samt artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.

Frågor som har hänskjutits för förhandsavgörande

1. Ska bestämmelserna i artikel 2.1 i direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden tolkas på så sätt att den tid då arbetstagaren deltar i obligatoriska yrkesutbildningskurser, efter sin ordinarie arbetstid, i utbildningsenhetens lokaler, utanför sin arbetsplats och utan att utföra sina arbetsuppgifter, utgör ”arbetstid”?
2. Om den första frågan besvaras nekande, ska då bestämmelserna i artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna och bestämmelserna i artiklarna 2.2, 3, 5 och 6 i direktiv 2003/88/EG tolkas på så sätt att de utgör hinder för en nationell lagstiftning där det fastställs krav på att arbetstagaren deltar i yrkesutbildning utan att arbetsgivaren åläggs att respektera arbetstagarens viloperiod vad gäller den tid då utbildningskurser genomförs?

Anförda unionsbestämmelser och anförd praxis från EU-domstolen

Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan), artikel 31.2

Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, artiklarna 2.1, 2.2, 3, 5 och 6

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

Anförda nationella bestämmelser och anförd praxis från nationella domstolar

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (lag nr 53/2003 – lagen om arbete), i den lydelse som är tillämplig i förevarande mål. Enligt de åberopade bestämmelserna utgörs arbetstid av den tid som arbetstagaren utför arbete, står till arbetsgivarens förfogande och utför sina uppgifter och åligganden i enlighet med bestämmelserna i det individuella anställningsavtalet, tillämpligt kollektivavtal och/eller tillämplig lag. Arbetstiden utgör normalt åtta timmar per dag och 40 timmar per vecka. Arbete som utförs utöver denna tid ska anses vara övertid.

Denna övertid ska ersättas med betald ledighet som ska tas ut inom 60 kalenderdagar. I dessa fall ska arbetstagaren erhålla lön som motsvarar antalet arbetade övertidstimmar utöver den normala arbetstiden.

Om deltagande i yrkesutbildning sker på begäran av arbetsgivaren, ska arbetsgivaren stå för samtliga kostnader för nämnda deltagande. Arbetstagaren behåller under hela yrkesutbildningen samtliga sina lönerättigheter.

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 (inrikesministrerns dekret nr 96/2016 om godkännande av prestationskriterier för att inrätta volontärtjänster och privattjänster för nödsituationer, utse personer samt tilldela resurser till dessa tjänster), i den lydelse som är tillämplig i förevarande mål (nedan kallat dekret nr 96/2016). I enlighet med bestämmelserna i detta dekret ska chefen för en tjänst för nödsituationer inneha specifik kvalifikation eller specifika yrkesfärdigheter, som intygas enligt den gällande lagstiftningen, samt erhålla tillstånd från de behöriga myndigheterna. Förvaltningsmyndigheterna är skyldiga att genomföra nämnda dekret.

Ordonanța Guvernului României nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților (Rumäniens regeringsdekret nr 129/2000 om yrkesutbildning för vuxna), i den lydelse som är tillämplig i förevarande mål. Enligt detta dekret behåller arbetstagare under den period som de deltar i arbetsgivarfinansierade yrkesutbildningsprogram de lönerättigheter som fastställs i det individuella anställningsavtalet vad gäller den ordinarie arbetstiden.

Legea cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (ramlag nr 153/2017 om lön till personal som avlönas med offentliga medel). Enligt artikel 21 i denna lag ska övertid som utförs utöver den ordinarie arbetstiden samt arbete utfört på veckovilodagarna ersättas med betald ledighet som ska tas ut inom 60 kalenderdagar. Om ersättning med betald ledighet inte är möjlig, ska arbetade övertidstimmar utöver den ordinarie arbetstiden ersättas senast den påföljande månaden med ett tillägg på 75 procent av grundlönen.

Curtea de Apel Ploiești beslut av den 12 januari 2010, enligt vilket arbetstagaren vid deltagande i yrkesutbildningskurser inte har rätt till ersättning för övertidstimmar eller övertidstillägg. Yrkesutbildningstiden medräknas inte i arbetstagarens arbetstid. Arbetstagaren har följaktligen enbart rätt till lön för den ordinarie arbetstiden oberoende av den tid som ägnas åt yrkesutbildning.

Curtea de Apel Iași beslut av den 4 oktober 2016, enligt vilket arbetsgivaren är skyldig att betala tillägg till grundlönen för övertid som utförs utöver den ordinarie arbetstiden varje gång det styrks att arbetsgivaren – med hänsyn tagen till dels på vilket sätt verksamheten är inrättad och organiserad, dels att en viss intern rutin har upprätthållits och upprepats – har tillåtit, uppmuntrat eller till och med systematiskt tvingat de anställda att arbeta övertid. Åsidosättandet av de

formella kraven vad gäller övertid räcker inte som grund för att arbetsgivaren ska kunna fransäga sig sitt ansvar.

Kortfattad redogörelse för de faktiska omständigheterna och förfarandet i det nationella målet

- 1 Klaganden, BX, är anställd hos motparten, Unitatea administrativ-teritorială D. (den territoriella förvaltningsenheten D.) (nedan kallad arbetsgivaren) som brandman vid volontärtjänsten för nödsituationer.
- 2 Med stöd av vissa nationella bestämmelser, i synnerhet dekret nr 96/2016, begärde arbetsgivaren att BX skulle delta i en yrkesutbildningskurs för att specialisera sig som chef för ovannämnda tjänst. Arbetsgivaren ingick därför den 22 februari 2017 ett avtal med ett bolag som är specialiserat på yrkesutbildningstjänster (Euroasia SRL). BX var den egentliga mottagaren av kursen och arbetsgivaren stod för kurskostnaderna.
- 3 För att specialisera sig som chef för volontärtjänsten för nödsituationer var BX tvungen att genomföra 160 yrkesutbildningstimmar. Han följde kursen under perioden från och med den 4 mars 2017 till och med den 11 april 2017 på en annan ort än sin hemort enligt det schema som Euroasia SRL hade fastställt, närmare bestämt måndag till fredag från kl. 15.00 till kl. 20.00 samt under veckosluten.
- 4 Efter det att BX hade klarat kursen, ansökte arbetsgivaren om tillstånd hos de behöriga myndigheterna att utse BX till chef för dess interna volontärtjänst för nödsituationer.
- 5 Av de 160 yrkesutbildningstimmarna genomförde BX 124 timmar utanför den ordinarie arbetstiden. Han varken begärde eller tog ut tjänstledighet för yrkesutbildning. Hans yrkande gäller utbetalning av lön för dessa 124 timmar.
- 6 I detta syfte väckte BX talan vid Tribunalul Vaslui (domstol i första instans i Vaslui), men talan ogillades genom dom av den 11 april 2019. Domstolen anförde i domskälen bland annat följande. Deltagande i en yrkesutbildningskurs omfattas inte av begreppet ”arbete” i den mening som avses i den nationella lagstiftningen eller av begreppet ”arbetstid” i den mening som avses i direktiv 2003/88. Även om det medges att deltagandet i en utbildningskurs av aktuellt slag utgör ”arbetstid” enligt bestämmelserna i artikel 21 i lag nr 153/2017, kan utbetalning av övertidsersättning inom ramen för budgeten dessutom enbart ske om övertidstimmar uttryckligen har beordrats av den närmaste överordnade, och enbart om ersättning med betald ledighet inte är möjlig. I förevarande fall ingavs inga bevis för att övertidstimmar uttryckligen hade beordrats.
- 7 BX har överklagat denna dom till den hänskjutande domstolen.

Parternas huvudargument

- 8 **BX** har gjort gällande att han har rätt att erhålla lön för arbetade övertidstimmar till följd av det obligatoriska deltagandet i yrkesutbildningskursen utanför arbetstid. Enligt hans uppfattning skulle arbetsgivaren ha ålagt honom att betala kostnaderna för yrkesutbildningen, om han inte hade gått kursen utanför arbetstid.
- 9 **Arbetsgivaren** har gjort gällande att BX:s yrkande saknar grund, eftersom övertid som utförs utöver den ordinarie arbetstiden och arbete som utförs på veckovilodagarna i enlighet med den nationella lagstiftningen enbart ska kompenseras med ledighet i motsvarande omfattning. BX har emellertid inte inkommit med någon begäran om att hans övertid skulle kompenseras med ledighet.

Kortfattad redogörelse för skälen till att förhandsavgörande begärs

- 10 Även om lön till arbetstagare är en fråga som regleras av medlemsstaternas nationella rätt, kräver lösningen av förevarande tvist – enligt den hänskjutande domstolens uppfattning – att det inledningsvis, ur ett unionsrättsligt perspektiv, fastställs hur den tid som en arbetstagare ägnar åt yrkesutbildning utanför sin ordinarie arbetsplats, på begäran av och till fördel för arbetsgivaren, utöver den ordinarie arbetstiden på veckodagarna och veckovilodagarna ska kvalificeras i rättsligt avseende.
- 11 **Vad gäller den första frågan**, som rör villkoren i artikel 2.1 i direktiv 2003/88, fann domstolen i första instans att deltagandet i yrkesutbildningen inte omfattades av begreppet ”arbete”, eftersom BX under yrkesutbildningen varken befann sig på arbetsplatsen eller stod till arbetsgivarens förfogande. Den hänskjutande domstolen anser emellertid att EU-domstolen i sin praxis lägger större vikt vid nyanserna. EU-domstolen har nämligen slagit fast att den tid som arbetstagaren är närvarande på arbetsplatsen ska räknas som ”arbetstid” i den mening som avses i direktivet, för det fall att arbetstagaren måste hålla sig tillgänglig för att kunna ingripa. Den avgörande faktorn är att arbetstagaren måste vara fysiskt närvarande på en plats som arbetsgivaren bestämmer och hålla sig tillgänglig, så att han eller hon omedelbart kan tillhandahålla lämpliga tjänster när behov uppkommer.
- 12 Det följer vidare av EU-domstolens praxis att möjligheten för arbetstagarna att förfoga över sin tid utan större inskränkningar och ägna sig åt sina egna intressen är en omständighet som kan visa att den aktuella tiden inte utgör arbetstid i den mening som avses i direktiv 2003/88.
- 13 Med hänvisning till förslag till avgörande av generaladvokaten Bot i målet kommissionen/Irland (C-87/14, EU:C:2015:192) påpekar den hänskjutande domstolen att i enlighet med den ordning som inrättades av unionslagstiftaren har EU-domstolen intagit den ståndpunkten att det som inte omfattas av begreppet arbetstid omfattas av begreppet vilotid och tvärtom. Mot bakgrund av denna specifika tudelade ordning med ömsesidigt beroende begrepp blir slutsatsen

således att den tid som ägnas åt yrkesutbildning på begäran av arbetsgivaren utgör arbetstid, eftersom arbetstagaren inte kan förfoga över denna tid.

- 14 Denna slutsats framgår dock inte tydligt av EU-domstolens praxis. I själva verket slog EU-domstolen i domen i målet kommissionen/Irland (C-87/14, EU:C:2015:449) fast att ”[d]en omständigheten som kommissionen har hänvisat till att utbildningstimmarna A och B krävs ’enligt utbildningsprogrammet’ och äger rum på den plats som anges ’i programmet’ [inte gör det] möjligt att slå fast att [icke specialistkompetenta sjukhusläkare] måste vara fysiskt närvarande på en plats som arbetsgivaren bestämmer och hålla sig tillgängliga för att vid behov omedelbart kunna tillhandahålla lämpliga tjänster ...”.
- 15 Således delade EU-domstolen inte generaladvokatens uppfattning, enligt vilken ”det strider mot direktiv 2003/88 att undanta utbildningstimmar för [icke specialistkompetenta sjukhusläkare] från begreppet arbetstid i den mening som avses i artikel 2.1 i direktiv 2003/88, eftersom undantaget grundar sig på att [icke specialistkompetenta sjukhusläkare] inte utför aktiviteter eller uppgifter i den mening som avses i denna bestämmelse när de ägnar sig åt sin utbildning enligt det program som upprättats av den enhet som godkänts härför”.
- 16 Enligt den hänskjutande domstolens uppfattning fann EU-domstolen med andra ord att den tid som icke specialistkompetenta sjukhusläkare ägnar åt yrkesutbildning till synes inte uppfyller de villkor som ställs för att kunna definieras som arbetstid i den mening som avses i artikel 2.1 i direktiv 2003/88.
- 17 Emellertid utgör deltagandet i yrkesutbildningskursen i förevarande fall, som ägde rum på arbetsgivarens initiativ, efter den ordinarie arbetstiden, på en annan ort än BX:s hemort, ett ingrepp i arbetstagarens fulla utövande av rätten till vila, eftersom arbetstagaren drabbades av de geografiska och tidsmässiga restriktioner som följde av kravet på att delta i ovannämnda kurs. Denna verksamhet faller utan tvekan inom det oinskränkta utförandet av arbete, i och med att den följde av kravet på att erhålla tillstånd för att utses som chef för tjänsten för nödsituationer. Till följd av detta går det inte att dra den slutsatsen att den tid som ägnas åt utbildning uppfyller de villkor som ställs för att kunna definieras som viloperiod i den mening som avses i artikel 2.2 i direktiv 2003/88.
- 18 Den hänskjutande domstolen påpekar att bestämmelserna i artikel 13 i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen av tidsmässiga skäl (*ratione temporis*) inte är tillämpliga i förevarande mål.
- 19 **Med avseende på den andra frågan** – för det fall att EU-domstolen skulle slå fast att den tid som en arbetstagare ägnar åt utbildning inte omfattas av tillämpningsområdet för artikel 2.1 i direktiv 2003/88 – har den hänskjutande domstolen med hänvisning till domen av den 14 maj 2019, CCOO, (C-55/18, EU:C:2019:402, punkterna 40–43), angett att bestämmelserna i artikel 31.2 i stadgan samt artiklarna 2.2, 3, 5 och 6 i direktiv 2003/88 ska anses utgöra hinder

för varje inskränkning av arbetstagarens utövande av rätten till dygns- och veckovila, däribland vad gäller arbetsuppgifter som är sekundära i förhållande till, utgör hjälpmedel för eller har anknytning till arbetsförhållandet, exempelvis uppgifter som har samband med yrkesutbildning.

- 20 I detta hänseende innebär direktivets uppdelning mellan arbetstagarens arbetstid och viloperiod en motsvarande tudelad klassificering av arbetsgivarens materiella skyldigheter, närmare bestämt i fråga om respekt för arbetstiden och respekt för viloperioden.
- 21 Det framgår av EU-domstolens praxis att arbetstagaren, om arbetsgivaren inte respekterar en genomsnittlig veckoarbetstid, kan åberopa unionsrätten för att aktualisera skadeståndsansvar för myndigheterna i den berörda medlemsstaten för den skada som han åsamkats till följd av att denna bestämmelse har åsidosatts (dom av den 25 november 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717).
- 22 Den rumänska lagstiftningen saknar lösningar för det fall att en arbetstagare deltar i utbildningskurser utanför den ordinarie arbetstiden och innebär varken någon skyldighet för arbetsgivaren vad gäller den tid till vilken utbildningen är förlagd eller några som helst begränsningar vad gäller respekten för veckoarbetstiden.
- 23 Mot denna bakgrund, och eftersom medlemsstaterna ska säkerställa den effektiva verkan av direktivets bestämmelser samt fastställa medel för att säkerställa respekten för arbetstagares minimitider för dygns- och veckovila, anser den hänskjutande domstolen att det är nödvändigt att få klarhet i huruvida ovannämnda bestämmelser utgör hinder för en nationell lagstiftning där det fastställs krav på att arbetstagaren deltar i yrkesutbildning utan att arbetsgivaren åläggs att respektera arbetstagarens viloperiod vad gäller den tid då utbildningskurser genomförs.