

Mål C-420/24

Sammanfattning av begäran om förhandsavgörande enligt artikel 98.1 i domstolens rättegångsregler

Datum för ingivande:

11 juni 2024

Domstol som begär förhandsavgörande:

Curtea de Apel Iași (Rumänien)

Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:

14 maj 2024

Klagande (kärande i första instans):

Sindicatul Drumarilor ”Elie Radu”, i medlemmen BZ namn och för dennes räkning

Motpart (svarande i första instans)

Compania Națională de Administrare a Infrastructurii Rutiere SA – Direcția Regională de Drumuri și Poduri Iași

Saken i det nationella målet

Överklagande inom ramen för en arbetsrättslig tvist rörande tolkningen av begreppet ”arbetstid”.

Syfte med och rättslig grund för begäran om förhandsavgörande

På grundval av artikel 267 FEUF begärs en tolkning av artiklarna 2.1 och 6 första stycket b i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (nedan kallat direktiv 2003/88) samt av artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan).

Frågor som har hänskjutits för förhandsavgörande

1) Ska artikel 2.1 i direktiv [2003/88] tolkas så, att den tid under vilken arbetstagaren, utanför normal arbetstid, reser till en annan plats än arbetstagarens fasta bestämda arbetsplats eller den arbetsplats där han eller hon vanligtvis utför sitt arbete, för att där utföra aktiviteter eller uppgifter, i enlighet med arbetsgivarens anvisningar, och den tid som återresan tar, utgör ”arbetstid”?

2) Ska artikel 31.2 i [stadgan] och artikel 6 första stycket b i direktiv [2003/88] tolkas så, att de utgör hinder för en bestämmelse i nationell rätt enligt vilken de timmar som en arbetstagare lägger på att ta sig till en annan plats än arbetstagarens fasta bestämda arbetsplats eller den arbetsplats där han eller hon vanligtvis utför sitt arbete för att där utföra aktiviteter eller uppgifter, i enlighet med arbetsgivarens anvisningar, och de timmar som motsvarar återresan inte ska beaktas för att bedöma huruvida gränsen för den genomsnittliga veckoarbetstiden har uppnåtts vid beräkning av övertid, med hänsyn till att övertid nationellt definieras som enbart ”arbete som utförs utanför normal veckoarbetstid”?

Anförda unionsbestämmelser och anförd praxis från EU-domstolen

Artiklarna 2.1 och 6 första stycket b i direktiv 2003/88

Artikel 31.2 i stadgan

Rättspraxis från Europeiska unionens domstol (nedan kallad EU-domstolen), nämligen dom av den 10 september 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, dom av den 21 februari 2018, *Matzak*, C-518/15, EU:C:2018:82, och dom av den 3 oktober 2000, *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap)*, C-303/98, EU:C:2000:528

Anförda nationella bestämmelser

Codul muncii (den rumänska lagen om arbete): artikel 111 (där det i huvudsak föreskrivs att arbetstid utgörs av all den tid under vilken en arbetstagare utför förvärvsarbete, står till arbetsgivarens förfogande och utför aktiviteter och uppgifter), artikel 112 (där det i huvudsak föreskrivs att den normala arbetstiden för heltidsanställda är åtta timmar per dag och 40 timmar per vecka), artikel 120 (där det i huvudsak föreskrivs att arbete som utförs utanför normal veckoarbetstid, som slås fast i artikel 112, ska betraktas som övertid), artikel 43 (där det anges att med utstationering avses tillfälligt utövande från arbetstagarens sida, till förmån för arbetsgivaren, av verksamhet eller åligganden som ingår i arbetsuppgifterna utanför sin arbetsplats) och artikel 44.2 (enligt vilken en utstationerad arbetstagare har rätt till ersättning för rese- och logistikostnader samt till dagtraktamente).

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

- 1 BZ är anställd vid Compania Națională de Administrare a Infrastructurii Rutiere SA – Direcția Regională de Drumuri și Poduri Iași (Statliga bolaget för förvaltning av väginfrastruktur – Generaldirektoratet för vägar och broar i Iași, Rumänien) (nedan kallat DRDP Iași eller även motparten). Hans arbetsuppgifter innebär att han måste resa till olika byggarbetsplatser för att inspektera dessa.
- 2 I juni 2021 gjorde BZ, på begäran av sin arbetsgivare DRDP Iași, flera resor till olika byggarbetsplatser på andra orter för att genomföra inspektioner. Resorna gjordes med en personbil som arbetsgivaren hade ställt till förfogande och som i regel kördes av en chaufför. Arbetsgivaren vägrade dock att ge BZ ersättning för de 31,5 timmars övertid som dessa resor hade medfört.
- 3 Sindicatul Drumarilor "Elie Radu" (fackföreningen för vägarbetare "Elie Radu") (nedan kallad klaganden) väckte därför talan vid Tribunalul Iași (Domstolen i Iași, Rumänien) i medlemmen BZ namn och för dennes räkning. Klaganden yrkade, i huvudsak, att det skulle fastställas att BZ hade utfört 31,5 timmars övertid i juni 2021 och att motparten DRPD Iași skulle förpliktas att betala ersättning för denna övertid.
- 4 Tribunalul Iași ogillade talan genom dom av den 20 juli 2022 och slog, i huvudsak, fast att den tid som hade gått åt för själva resorna med personbilen inte utgör arbetstid, vare sig enligt bestämmelserna i den nationella lagstiftningen eller enligt direktiv 2003/88.
- 5 Klaganden har överklagat denna dom till den hänskjutande domstolen och har yrkat att den ska begära ett förhandsavgörande från EU-domstolen avseende tolkningen av begreppet "arbetstid" i direktiv 2003/88.

Parternas huvudargument

- 6 Enligt klaganden ska den tid som det tar att resa till en annan ort för att där utföra arbetsuppgifter, på arbetsgivarens begäran, anses utgöra arbetstid, i den mening som avses i artikel 2.1 i direktiv 2003/88.
- 7 Motparten har hävdats att det inte är nödvändigt att begära ett förhandsavgörande från EU-domstolen, eftersom det tydligt följer av den nationella lagstiftningen att med arbetstid avses endast den tid under vilken arbetstagaren arbetar. Enligt motparten är EU-domstolens dom i mål C-266/14 inte tillämplig i förevarande fall, eftersom den avsåg arbetstagare som inte hade någon fast bestämd arbetsplats eller en arbetsplats där arbetet vanligtvis. BZ har emellertid en fast bestämd arbetsplats, nämligen DRPD Iașis huvudkontor.

Kortfattad redogörelse för skälen till att förhandsavgörande begärs

- 8 Vad gäller den första tolkningsfrågan har den hänskjutande domstolen framför allt påpekat att utgången i målet om överklagande beror på den rättsliga kvalificeringen av den tid som arbetstagaren lägger på att resa till en annan ort på begäran av sin arbetsgivare för att utföra arbetsuppgifter, inom ramen för begreppet utstationering av en arbetstagare, på begäran av och till förmån för arbetsgivaren samt utanför normal arbetstid.
- 9 Den hänskjutande domstolen har betonat att nationell rättspraxis går isär i detta avseende. Vissa domstolar har nämligen ansett att den tid som arbetstagaren lägger på att ta sig till resmålet inte kan omfattas av begreppet ”arbetstid”, medan andra domstolar har valt det motsatta synsättet.
- 10 Den hänskjutande domstolen har i detta sammanhang påpekat att domen av den 10 september 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, inte gör det möjligt att utesluta skillnader i nationell rättspraxis avseende kvalificeringen av arbetstid som arbetstagaren lägger på resor på arbetsgivarens begäran för det fall arbetstagaren har en fast bestämd arbetsplats, såsom i förevarande fall.
- 11 Det finns följaktligen fortfarande en betydande risk för att artikel 2.1 i direktiv 2003/88 tillämpas på olika sätt, vilket skulle undergräva unionsrättens enhetlighet och företräde, med tanke på att begreppet ”arbetstid” är ett självständigt unionsrättsligt begrepp.
- 12 Den hänskjutande domstolen anser att domen av den 3 oktober 2000, *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap)*, C-303/98, är tillämplig i relevanta delar i förevarande fall. I den domen slog EU-domstolen fast att även om begreppet övertid, som endast nämns i artikel 6 i direktiv 2003/88, avseende begränsning av veckoarbetstiden, inte definieras i det direktivet, ingår övertiden icke desto mindre i begreppet ”arbetstid” i den mening som avses i nämnda direktiv, där det inte görs någon åtskillnad beroende på om övertiden fullgörs inom ramen för den normala arbetstiden eller inte.
- 13 Den hänskjutande domstolen har även påpekat att i domen av den 15 juli 2021, *Eyjólfur Orri Sverrisson/isländska staten*, E-11/20, fann Europeiska frihandelssammanslutningens domstol (nedan kallad Eftadomstolen) att ”[d]en tid utanför normal arbetstid som en arbetstagare ... lägger på att ta sig till en annan plats än den fasta eller stadigvarande arbetsplatsen för att utföra sina arbetsuppgifter eller plikter på denna andra av arbetsgivaren angivna plats utgör *arbetstid* i den mening som avses i artikel 2.1 i [direktiv 2003/88]”. Eftersom EU-medlemsstaterna emellertid inte omfattas av Eftadomstolens behörighet, krävs en självständig tolkning från EU-domstolens sida i detta avseende.
- 14 Enligt den hänskjutande domstolen kan svaret på de ställda frågorna inte klart utläsas av EU-domstolens befintliga praxis, eftersom det i nationell rättspraxis är

utrett att synsättet i mål C-266/14 inte kan tillämpas på arbetstagare som har en fast arbetsplats.

- 15 Den hänskjutande domstolen har erinrat om att DRDP Iași i förevarande fall till sitt försvar har hävdat att BZ inte hade arbetat under restiden, inte hade stått till arbetsgivarens förfogande och inte hade utfört några aktiviteter eller uppgifter. BZ har, å sin sida, hävdat att han hade stått till arbetsgivarens förfogande under hela resan och att han inte hade kunnat ägna sig åt sina egna intressen.
- 16 Mot bakgrund av parternas olika uppfattningar har den hänskjutande domstolen betonat att i domen av den 10 september 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, slog EU-domstolen fast 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".
- 17 Enligt den hänskjutande domstolen råder det, när det gäller de bördor som läggs på arbetstagaren, inget tvivel om att relativt långa resor på väg, vilka ofta överstiger hundra kilometer, på det rumänska vägnätet med en hastighetsbegränsning på 50 km/h på vissa orter, inkräktar på arbetstagarens rätt att ägna sig åt sina egna intressen, eftersom arbetstagaren måste ändra på sina tider och dagliga rutiner. I förevarande fall har arbetsgivaren endast beviljat och betalat ersättning för övertid som har uppkommit till följd av det faktiska arbetet vid de byggarbetsplatser som arbetstagaren har utstationerats till, men har inte räknat restiden som arbetstid. Den omständigheten att arbetstagaren lämnar platsen [för utstationeringen] vid arbetstidens slut innebär dock inte att arbetstagaren kan återuppta sitt normala familjeliv och sociala liv, eftersom han måste tillbringa flera timmar i trafiken för att återvända hem, med tanke på att han nästkommande dag måste arbeta normal arbetstid. Arbetstagaren bär följaktligen en börda som geografiskt och tidsmässigt följer av arbetsgivarens krav på att han ska utföra sina arbetsuppgifter på en annan ort.
- 18 Den hänskjutande domstolen har i detta avseende erinrat om att EU-domstolen, i domen av den 10 september 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, slog fast att "under den nödvändiga restiden – vilken för det mesta inte kan avkortas – har [arbetstagarna] ingen möjlighet att fritt förfoga över sin tid och ägna sig åt sina egna intressen. De står således till arbetsgivarens förfogande".
- 19 Den andra tolkningsfrågan syftar till att klargöra hur artikel 6 första stycket b i direktiv 2003/88 ska tillämpas med tanke på de nationella bestämmelserna, enligt vilka övertidsarbete endast definieras som "arbete som utförs" utanför normal arbetstid, som enligt nationell rätt är åtta timmar per dag och 40 timmar per vecka.
- 20 Den hänskjutande domstolen har påpekat att direktiv 2003/88, genom den binära klassifikationen av arbetstagarens tid i arbetstid och vilotid, ålägger arbetsgivaren två huvudsakliga skyldigheter, nämligen att följa arbetstiden och att följa

vilotiden. Det är dock oklart i den rumänska lagstiftningen vad som gäller för det fall resorna till utstationeringsorten motsvarar långa tidsperioder och sker under en och samma vecka. I förevarande fall gjorde BZ, under perioden mellan den 8 och den 15 juni 2021, resor på över 1 5000 km på rumänska vägförhållanden där det inte finns några motorvägar i den aktuella geografiska zonen, utan endast riksvägar eller landsvägar. Arbetsgivaren har dessutom inte fastställt någon gräns för antalet resor eller antalet kilometer för arbetstagarens resor under en referensperiod på sju dagar.

- 21 Enligt artikel 6 första stycket b i direktiv 2003/88 får den genomsnittliga arbetstiden under varje sjudagarsperiod inklusive övertid emellertid inte överstiga 48 timmar. I artikel 31.2 i stadgan föreskrivs dessutom att varje arbetstagare har rätt till en begränsning av den maximala arbetstiden samt till dygns- och veckovila.
- 22 Med hänsyn till att det ankommer på medlemsstaterna att säkerställa unionsrättens ändamålsenliga verkan och se till att arbetstagarnas maximala arbetstid respekteras, anser den hänskjutande domstolen följaktligen att det är nödvändigt med en tolkning från EU-domstolens sida av de unionsrättsliga bestämmelser som är tillämpliga i förevarande fall.