



Datum van inontvangstneming : 21/02/2020

Zaak C-909/19

Samenvatting van het verzoek om een prejudiciële beslissing overeenkomstig artikel 98, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof van Justitie

Datum van indiening:

11 december 2019

Verwijzende rechter:

Curte de Apel Iași (Roemenië)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

3 december 2019

Appellant:

BX

Geïntimeerde:

Unitatea administrativ-teritorială D.

Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding

Hoger beroep ingesteld door BX tegen het vonnis van de Tribunal Vaslui (rechter in eerste aanleg Vaslui, Roemenië) van 11 april 2019 houdende afwijzing van zijn vordering om de Unitatea administrativ-teritorială D. (decentrale bestuurlijke eenheid D) te veroordelen tot het uitbetalen van salaris voor verplichte deelname aan beroepsopleidingscursussen buiten de normale arbeidstijden.

Voorwerp en rechtsgrondslag van het verzoek om een prejudiciële beslissing

Op grond van artikel 267 VWEU wordt verzocht om uitlegging van artikel 2, punten 1 en 2, en van de artikelen 3, 5 en 6 van richtlijn 2003/88/EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, alsmede van artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie.

Prejudiciële vragen

1. Moeten de bepalingen van artikel 2, punt 1, van richtlijn 2003/88/EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd aldus worden uitgelegd dat het tijdvak waarin een werknemer verplichte beroepsopleidingscursussen volgt na de normale arbeidstijd, op de locatie van de aanbieder van de opleiding, buiten zijn werkplek en zonder diensttaken te vervullen, arbeidstijd is?

2. Indien vraag 1 ontkennend wordt beantwoord, moeten artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en artikel 2, punt 2, en de artikelen 3, 5 en 6 van richtlijn 2003/88/EG aldus worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling die beroepsopleiding van de werknemer wel verplicht stelt, maar de werkgever niet verplicht om de rusttijd van de werknemer in acht te nemen in verband met de tijdvakken waarin die beroepsopleiding wordt gevolgd?

Aangevoerde bepalingen van Unierecht en rechtspraak van het Hof

Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”), artikel 31, lid 2;

Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, artikel 2, punten 1 en 2, en de artikelen 3, 5 en 6;

Arresten van 5 oktober 2004, [REDACTED] C-397/01-C-403/01, EU:C:2004:584; 21 februari 2018, [REDACTED] C-518/15, EU:C:2018:82; 3 oktober 2000, [REDACTED], C-303/98, EU:C:2000:528; 25 november 2010, [REDACTED], C-429/09, EU:C:2010:717; 14 oktober 2010, [REDACTED], C-243/09, EU:C:2010:609; 9 september 2003, [REDACTED], C-151/02, EU:C:2003:437, en 1 december 2005, [REDACTED], C-14/04, EU:C:2005:728; beschikkingen van 11 januari 2007, Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23; 4 maart 2011, [REDACTED] C-258/10, EU:C:2011:122; arresten van 10 september 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578; 9 juli 2015, Commissie/Ierland, C-87/14, EU:C:2015:449 en 14 mei 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402.

Aangevoerde nationale bepalingen en nationale rechtspraak

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (wet nr. 53/2003 betreffende het arbeidswetboek), in de op de litigieuze feiten toepasselijke versie. Volgens de aangevoerde bepalingen is de arbeidstijd ieder tijdvak waarin de werknemer arbeid verricht, ter beschikking staat van de werkgever en zijn taken en werkzaamheden vervult in het kader van de individuele arbeidsovereenkomst, de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst en/of de geldende wetgeving. De normale arbeidstijd bedraagt 8 uur per dag en 40 uur per week, en het buiten deze

duur verrichte werk wordt als overwerk aangemerkt. Overwerk wordt gecompenseerd met vrije uren, toegekend binnen 60 kalenderdagen na verrichting. Zo ontvangt de werknemer een salaris overeenkomstig de uren die hij buiten de normale arbeidstijden werkt.

Wanneer deelname aan een beroepsopleiding op verzoek van de werkgever plaatsvindt, worden alle kosten van deelname door de werkgever gedragen. De werknemer geniet gedurende de gehele duur van de professionele ontwikkeling alle salarisrechten.

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 (besluit van de minister van Binnenlandse Zaken nr. 96/2016 ter goedkeuring van de prestatiecriteria voor de samenstelling, de indeling en uitrusting van vrijwillige en particuliere diensten voor noodsituaties), in de op de litigieuze feiten toepasselijke versie (hierna: „besluit nr. 96/2016”). Krachtens de bepalingen van dit besluit moet het hoofd van een dienst voor noodsituaties de bijbehorende kwalificaties of beroepsbekwaamheid bezitten, aangetoond volgens de geldende regelgeving, en toestemming van de bevoegde autoriteiten verkrijgen. De administratieve autoriteiten zijn verplicht om dat besluit ten uitvoer te leggen.

Ordonanța Guvernului României nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților (besluit van de Roemeense regering nr. 129/2000 betreffende de professionele ontwikkeling van volwassenen), in de op de litigieuze feiten toepasselijke versie. Volgens dit besluit genieten werknemers tijdens de periode waarin zij deelnemen aan door de werkgever gefinancierde beroepsopleidingsprogramma's, de salarisrechten die bij individuele arbeidsovereenkomst zijn vastgesteld voor normale arbeidstijden.

Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (kaderwet nr. 153/2017 betreffende de bezoldiging van uit overheidsmiddelen betaald personeel). Artikel 21 van deze wet bepaalt dat overwerk en arbeid die gedurende de wekelijkse rustdagen wordt verricht, worden gecompenseerd door vakantie-uren die tijdens de volgende 60 kalenderdagen worden toegekend. Indien compensatie door betaalde vakantie-uren niet mogelijk is, wordt overwerk in de daaropvolgende maand uitbetaald met een supplement van 75 % ten opzichte van het basissalaris, overeenkomstig het aantal gewerkte overuren.

De beslissing van 12 januari 2010 van de Curte de Apel Ploiești (rechter in tweede aanleg Ploiești, Roemenië), volgens welke de werknemer geen recht heeft op compensatie van overuren of betaling van een loonsupplement voor overuren indien deze deelneemt aan beroepsopleidingscursussen. De duur van de beroepsopleiding wordt niet tot de arbeidstijd van de werknemer gerekend, zodat de werknemer, ongeacht de duur van de professionele ontwikkeling, slechts recht heeft op het salaris overeenkomstig de normale arbeidstijden.

De beslissing van de Curte de apel Iași van 4 oktober 2016 (rechter in tweede aanleg Iași, Roemenië) volgens welke de werkgever een loonsupplement moet toekennen voor overwerk dat buiten de normale arbeidstijd wordt verricht, indien wordt aangetoond dat deze, gelet op de wijze waarop hij de werkzaamheden vaststelt en organiseert en op het continue en herhaalbare karakter van een bepaalde interne discipline, op systematische wijze overwerk heeft aanvaard, aangemoedigd of zelfs verplicht gesteld. De enkele schending van de formele voorwaarden voor overwerk kan de werkgever niet vrijstellen van aansprakelijkheid.

Korte uiteenzetting van de feiten en de procedure in het hoofdgeding

- 1 Appellant-verzoeker (hierna: „verzoeker”) is tewerkgesteld door geïntimeerde-verweerster (hierna: „verweerster”) als brandweerman bij de vrijwillige dienst voor noodsituaties. Verweerster is een decentrale bestuurlijke eenheid.
- 2 Krachtens nationale regelgeving, met name besluit nr. 96/2016, heeft verweerster verzoeker verzocht een cursus in het kader van beroepsopleiding te volgen voor de specialisatie van hoofd van de betreffende dienst. Daartoe heeft zij op 22 februari 2017 een overeenkomst gesloten met een vennootschap die gespecialiseerd is in beroepsopleiding (Euroasia SRL). Verzoeker was eindbegunstigde van deze cursussen. De kosten van deze cursussen zijn door verweerster gedragen.
- 3 Met het oog op de specialisatie van hoofd van de vrijwillige dienst voor noodsituaties diende verzoeker 160 uur beroepsopleiding te volgen. Tussen 4 maart 2017 en 11 april 2017 heeft hij de cursussen gevolgd volgens het door Euroasia SRL vastgestelde rooster, te weten maandag tot en met vrijdag van 15.00 uur tot 20.00 uur en tijdens het weekend, in een andere plaats dan zijn woonplaats.
- 4 Na te zijn geslaagd voor de cursussen, heeft verweerster de bevoegde autoriteiten verzocht om toestemming voor de tewerkstelling van verzoeker in de functie van hoofd van de vrijwillige dienst voor noodsituaties.
- 5 Van de 160 uur professionele ontwikkeling heeft verzoeker 124 uur buiten de normale arbeidstijden gevolgd. Hij heeft geen verlof voor beroepsopleiding gevraagd of gekregen en eist uitbetaling van het salaris over de 124 genoemde uren.
- 6 Daartoe heeft verzoeker beroep ingesteld bij de Tribunal Vaslui (rechter in eerste aanleg Vaslui, Roemenië), dat bij vonnis van 11 april 2019 evenwel is verworpen. In wezen heeft deze rechtbank geoordeeld dat deelname aan een cursus in het kader van een beroepsopleiding geen „arbeid” is in de zin van de nationale wetgeving, noch dat het gaat om „arbeidstijd” in de zin van richtlijn 2003/88. Ook al zou worden aanvaard dat deelname aan een dergelijke cursus uit het oogpunt van artikel 21 van Legea nr. 153/2017 „arbeidstijd” betreft, kan de betaling van overuren bij de overheid bovendien slechts geschieden indien deze overuren uitdrukkelijk zijn opgelegd door de hiërarchisch leidinggevende, en alleen indien

die uren niet met vakantie-uren kunnen worden gecompenseerd. In casu is echter niet aangetoond dat de overuren op uitdrukkelijk verzoek zijn gepresteerd.

- 7 Verzoeker heeft tegen dit vonnis hoger beroep ingesteld bij de verwijzende rechter.

Voornaamste argumenten van partijen in het hoofdgeding

- 8 **Verzoeker** meent recht te hebben op betaling van het salaris voor de overuren die hij heeft gemaakt voor de verplichte deelneming aan de cursussen buiten de normale arbeidstijden. Indien hij de cursus niet buiten de arbeidstijd had gevolgd, zou de werkgever volgens verzoeker de opleidingskosten hebben teruggevorderd.
- 9 **Verweerster** stelt dat verzoekers vorderingen ongegrond zijn, omdat volgens het nationale recht overwerk dat buiten de normale arbeidstijden wordt verricht en werk dat op de wekelijkse rustdagen wordt verricht, uitsluitend met een overeenkomstige hoeveelheid vakantietijd wordt gecompenseerd. Verzoeker heeft echter geen enkel verzoek ingediend om het overwerk dat hij claimt te compenseren met vakantietijd.

Korte uiteenzetting van de motivering van de prejudiciële verwijzing

- 10 Volgens de verwijzende rechter is de bezoldiging van de werknemer weliswaar een kwestie van nationaal recht, maar vereist de beslechting van de onderhavige zaak dat vanuit het oogpunt van het Unierecht wordt vastgesteld wat de juridische aard is van de tijd die een werknemer besteedt aan beroepsopleiding buiten zijn gebruikelijke werkplek, op verzoek en ten behoeve van de werkgever, naast de normale arbeidstijden, gedurende de week en op de wekelijkse rustdagen.
- 11 **Wat de eerste vraag betreft** heeft de rechter in eerste aanleg, onder verwijzing naar de in artikel 2, punt 1, van richtlijn 2003/88 gestelde voorwaarden, vastgesteld dat deelneming aan de beroepsopleiding niet onder het begrip „arbeid” valt, aangezien verzoeker tijdens de beroepsopleiding noch op de werkplek noch ter beschikking van de werkgever was. De verwijzende rechter stelt echter vast dat de rechtspraak van het Hof genuanceerder is aangezien het Hof oordeelt dat de kwalificatie van een periode van aanwezigheid van de werknemer op de werkplek als „arbeidstijd” in de zin van de genoemde richtlijn afhangt van de verplichting van laatstgenoemde om zich ter beschikking van zijn werkgever te stellen. Beslissend is dat de werknemer fysiek aanwezig moet zijn op de door de werkgever bepaalde plaats en zich er tot diens beschikking moet houden om zo nodig onmiddellijk de passende prestaties te kunnen verrichten.
- 12 Bovendien blijkt uit de rechtspraak van het Hof dat de mogelijkheid voor werknemers om hun tijd zelf in te delen, zonder grote beperkingen, en zich aan hun eigen belangen te wijden, kan aangeven dat de betreffende periode geen arbeidstijd in de zin van richtlijn 2003/88 is.

- 13 Onder verwijzing naar de conclusie van advocaat-generaal Bot in de zaak Commissie/Ierland (C-87/14, EU:C:2015:192), is de verwijzende rechter dan ook van oordeel dat het Hof, overeenkomstig het door de Uniewetgever ingevoerde stelsel, een binaire benadering heeft gekozen op grond waarvan tijd die onder het begrip arbeidstijd valt niet onder het begrip rusttijd valt, en omgekeerd. Dit specifieke stelsel van wederzijdse afhankelijkheid en uitsluiting zou dan leiden tot de conclusie dat tijd voor beroepsopleiding, op verzoek van de werkgever, tijd is die niet ter beschikking van de werknemer staat en dus arbeidstijd is.
- 14 Deze conclusie lijkt echter niet duidelijk in de rechtspraak van het Hof te worden toegepast. In het arrest Commissie/Ierland (C-87/14, EU:C:2015:449) wijst het Hof er immers op dat „[d]e door de Commissie vermelde omstandigheid dat de opleidingsuren A en B ‚op grond van het opleidingsprogramma’ vereist zijn en plaatsvinden op een, in dat programma’ bepaalde plaats, [...] dan ook niet de conclusie [wettigt] dat [artsen die geen specialisten zijn] fysiek aanwezig moeten zijn op de door de werkgever aangewezen plaats en er zich ter beschikking van deze laatste moeten houden om indien noodzakelijk onmiddellijk de adequate prestaties te kunnen verlenen”.
- 15 Het Hof heeft daarmee de mening van de advocaat-generaal niet overgenomen, volgens welke „[uitsluiting] van de opleidingsuren van [artsen die geen specialisten zijn] [...] van het begrip ‚arbeidstijd’ in de zin van artikel 2, punt 1, van richtlijn 2003/88 [...] in strijd [is] met deze richtlijn, omdat dit is gebaseerd op de gedachte dat [artsen die geen specialisten zijn] hun activiteiten of taken in de zin van deze bepaling niet uitoefenen wanneer zij bezig zijn met hun opleiding zoals die is vastgelegd in het programma van het hiervoor erkende instituut”.
- 16 Bijgevolg heeft het Hof volgens de verwijzende rechter geoordeeld dat de opleidingstijd voor artsen in ziekenhuizen die geen specialist zijn, niet lijkt te voldoen aan de voorwaarden die zijn gesteld om te worden beschouwd als arbeidstijd in de zin van artikel 2, punt 1, van richtlijn 2003/88.
- 17 In de onderhavige zaak is het volgen van de beroepsopleidingscursus, op verzoek van de werkgever, na de normale arbeidstijd, in een andere plaats dan de woonplaats van verzoeker, evenwel een beperking van de volledige en vrije uitoefening van het recht op rust, aangezien de werknemer de uit tijdverlies en afstand voortvloeiende beperking ondergaat om die cursus te volgen. Het lijkt echter geen twijfel dat deze activiteit deel uitmaakt van de volledige uitoefening van de beroepsactiviteit, omdat zij vereist is om te worden toegelaten tot de functie van hoofd van de dienst voor noodsituaties. Bijgevolg kan de aan de opleiding bestede tijd niet worden geacht te voldoen aan de definitie van rusttijd in de zin van artikel 2, punt 2, van richtlijn 2003/88.
- 18 De verwijzende rechter benadrukt dat de bepalingen van artikel 13 van richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie *ratione temporis* in casu niet van toepassing zijn.

- 19 **Wat de tweede vraag betreft**, indien het Hof zou oordelen dat de tijd die een werknemer besteedt aan beroepsopleiding niet binnen de werkingssfeer van artikel 2, onder 1, van richtlijn 2003/88 valt, moet volgens de verwijzende rechter, onder verwijzing naar het arrest van 14 mei 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punten 40-43, worden geconcludeerd dat de bepalingen van artikel 31, lid 2, van het Handvest en artikel 2, punt 2, en de artikelen 3, 5 en 6 van richtlijn 2003/88 in de weg staan aan elke inmenging in de vrije uitoefening van de dagelijkse en wekelijkse rusttijden van de werknemer, met inbegrip van de perifere, ondersteunende of aangrenzende werkzaamheden met betrekking tot de arbeidsverhoudingen, zoals beroepsopleiding.
- 20 Het feit dat de arbeidstijdenrichtlijn de tijd van de werknemer dichotoom indeelt in arbeidstijd en in rusttijd leidt hiermee tot een overeenkomstig tweeledige indeling van de aan de werkgever opgelegde wezenlijke verplichtingen, te weten inachtneming van de arbeidstijd en inachtneming van de rusttijd.
- 21 Uit de rechtspraak van het Hof zou evenwel blijken dat verzuim van de verplichting om de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd in acht te nemen de werknemer in staat stelt zich op het Unierecht te beroepen om de autoriteiten van de betrokken lidstaat aansprakelijk te stellen teneinde vergoeding te verkrijgen van de schade die is geleden ten gevolge van de schending van die bepaling (arrest van 25 november 2010, ■■■, C-429/09, EU:C:2010:717).
- 22 De Roemeense wet biedt geen oplossing voor het geval dat cursussen voor beroepsopleiding worden gevolgd buiten de gewone arbeidstijd, en legt de werkgever geen verplichting op met betrekking tot de tijdvakken voor de beroepsopleiding, noch een beperking in verband met het in acht nemen van de duur van de wekelijkse arbeidstijd.
- 23 In deze context acht de verwijzende rechter het noodzakelijk, aangezien de lidstaten de nuttige werking van de voorschriften van de richtlijn en de middelen betreffende de naleving van de minimale dagelijkse en wekelijkse rusttijden van werknemers moeten verzekeren, dat het Hof bepaalt of deze bepalingen zich verzetten tegen een nationale regeling die de werknemer wel verplicht om beroepsopleidingen te volgen, maar de werkgever niet verplicht om de rusttijd van de werknemer na te leven met betrekking tot het tijdvak waarbinnen de opleidingscursussen worden gevolgd.