



Lúxemborg, 16. desember 2015

## FRÉTTATILKYNNING 08/2015

**Dómur í máli E-5/15 *Matja Kumba T M'bye and Others* gegn *Stiftelsen Fossumkollektivet***

### LÁGMARKSHVÍLDARTÍMI OG VIKULEGUR HÁMARKSVINNUTÍMI

Með dómi sem kveðinn var upp í dag veitti EFTA-dómstóllinn ráðgefandi álit um spurningar Áfrýjunardómstóls Eiðapings (Eidsivating lagmannsrett) varðandi túlkun tilskipunar Evrópuþingsins og ráðsins nr. 2003/88/EB frá 4. nóvember 2003 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma („tilskipunin“).

Stefndi, Stiftelsen Fossumkollektivet, býður upp á meðferðarúrræði fyrir ungt fólk sem glímur við fíkniefna- eða áfengisvanda. Áfrýjendur eru starfsmenn við Solvold-útibú stefnda sem starfrækir meðferðarúrræði fyrir stúlkur sem eiga við ýmiss konar sálfræðilegan vanda að etja ásamt fíkniefna- og áfengisvanda. Meðferðin fer fram á vistheimilum þar sem starfsmenn búa með skjólstæðingum sínum (e. cohabitation care). Ágreiningur aðila fyrir landsdómstólnum varðar fyrirhugaðar breytingar á vinnutíma sem áfrýjendur samþykktu ekki, en það varð til þess að þeim var sagt upp en samhliða boðin endurráðning með nýjum skilmálum. Áfrýjendur höfðuðu mál gegn stefnda og kröfðust þess að uppsagnirnar yrðu ógiltar.

Spurningarnar sem landsdómstóllinn beindi til EFTA-dómstólsins varða í fyrsta lagi hvort meðalvinnustundafjöldi, sem samsvarar 84 stundum á viku (svonefnt „7-7 fyrirkomulag“) á vistheimili þar sem starfsmenn búa með skjólstæðingum sínum, brjóti gegn 6. gr. tilskipunarinnar. Í öðru lagi hvort ákvæði í landslögum, sem kveður á um að starfsmanni sé óheimilt að afturkalla samþykki sitt um að vinna lengur en 60 stundir á viku, sé í samræmi við réttindi starfsmanna samkvæmt tilskipuninni. Í þriðja lagi hvort uppsögn í kjölfar synjunar starfsmanns á að samþykkja vinnutíma umfram 48 stundir á hverju sjö daga tímabili teljist „óhagræði“ í skilningi tilskipunarinnar.

Varðandi fyrstu spurninguna tók dómstóllinn fram að það væri hlutverk landsdómstóla að leggja mat á lengd vinnutíma í málinu að teknu tilliti til þeirra atriða sem dómstóllinn hefði rakið. Vinnutími sem samsvaraði 84 meðalvinnustundum á viku á vistheimili væri í samræmi við 6. gr tilskipunarinnar í aðstæðum sem féllu undir a-lið 1. mgr. 22. gr. tilskipunarinnar, að því gefnu að starfsmaður hefði á skýran hátt veitt frjálst og einstaklingsbundið samþykki sitt til að sinna slíkri vinnu og að meginreglum tilskipunarinnar um vernd öryggis og heilbrigðis starfsmanna væri fylgt. Í þessu fælist að þegar EES-ríki nýtti hið valkvæða ákvæði 1. mgr. 22. gr. tilskipunarinnar yrði löggjafinn að taka tilhlýðilegt tillit til líkamlegrar og andlegrar velferðar starfsmanna. Þrátt fyrir það teldist slíkt vinnufyrirkomulag einungis samþýðanlegt 3. og 5. gr. tilskipunarinnar ef skilyrði fyrir beitingu undanþáguákvæðis 2. mgr. 17. gr., sbr. i-lið c-liðar 3. mgr. 17. gr., væru uppfyllt.

Varðandi aðra spurninguna tók dómstóllinn fram að tilskipunin hefði engin ákvæði að geyma um afturköllun samþykkis. Það færi því eftir landsrétti hvort afturköllun samþykkis væri heimil. Þrátt fyrir það gæti algjör ómöguleiki á afturköllun samþykkis, jafnvel í óvenjulegum og ófyrirsjáanlegum aðstæðum farið í bága við tilskipunina, enda væri samþykki starfsmanns um lengri vinnutíma háð því skilyrði að EES-ríki virti meginreglurnar um vernd öryggis og heilbrigðis starfsmanna, sbr. a-lið 1. mgr. 22. gr. tilskipunarinnar. Af þessu leiddi að löggjafinn yrði að taka tilhlýðilegt tillit til líkamlegrar og andlegrar velferðar starfsmanna þegar ákveðið væri að nýta hið valkvæða ákvæði 1. mgr. 22. gr.

tilskipunarinnar. Í því fælist að sanngjarnt jafnvægi þyrfti að ríkja milli hagsmuna starfsmanna og vinnuveitenda, þar á meðal í tilvikum þar sem starfsmaður hefði á skýran hátt veitt frjálst og einstaklingsbundið samþykki sitt. Þar af leiðandi teldist ákvæði í landslögum, sem kvæði á um að samþykki starfsmanns á vistheimili um vinnutíma umfram 60 stundir á viku væri óafturkallanlegt, samræmast 6. og 22. gr. tilskipunarinnar svo fremi sem meginreglunum um vernd öryggis og heilbrigðis starfsmanna væri framfylgt.

Varðandi þriðju spurninguna tók dómstóllinn fram að almennt teldist uppsögn í kjölfar synjunar starfsmanns á vinnutíma umfram 48 tíma á sjö daga tímabili „óhagræði“ í skilningi tilskipunarinnar. Þrátt fyrir það teldist tilkynning um uppsögn ásamt tilboði um endurráðningu með nýjum skilmálum ekki „óhagræði“ ef riftun ráðningarsamnings byggðist á ástæðum sem að öllu leyti væru ótengdar synjun starfsmanns á að gangast undir slíkt vinnufyrirkomulag.

Dóminn í heild sinni er að finna á vefslóð EFTA-dómstólsins: [www.eftacourt.int](http://www.eftacourt.int)

Fréttatilkynning þessi er ekki opinbert skjal. Dómurinn sjálfur gildir.