



Luxembourg, 16. desember 2015

## PRESSEMELDING 08/2015

**Dom i sak E-5/15 *Matja Kumba T. M'bye m.fl. mot Stiftelsen Fossumkollektivet***

### **MINSTEPERIODER FOR HVILE OG ØVRE GRENSE FOR UKENTLIG ARBEIDSTID**

EFTA-domstolen ga i dag en rådgivende uttalelse som svar på spørsmål forelagt fra Eidsivating lagmannsrett om tolkningen av europaparlaments- og rådsdirektiv 2003/88/EF av 4. november 2003 om visse aspekt ved organisering av arbeidstida («direktivet»).

Ankemotparten, Stiftelsen Fossumkollektivet, tilbyr behandling for unge mennesker med rusproblemer. De ankende parter er ansatte ved ankemotpartens avdeling Solvold, hvor jenter med rusproblemer kombinert med ulike former for psykiske lidelser behandles i en medleverordning. Tvisten for den nasjonal domstol gjelder en foreslått endring i arbeidstid som de ankende parter ikke godtok, noe som førte til varsler om endringsoppsigelse. De ankende parter anla sak mot ankemotparten med krav om at oppsigelsene skulle kjønnnes ugyldig.

Spørsmålene fra den nasjonale domstol gjelder for det første om en gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid på 84 timer (7-7-turnus) i medleverforhold innebærer et brudd på direktivet artikkel 6, for det andre om en nasjonal bestemmelse som går ut på at arbeidstakers samtykke til å arbeide utover 60 timer per uke i medleverforhold ikke kan trekkes tilbake er forenlig med de rettigheter som gis arbeidstaker etter direktivet, og for det tredje om en oppsigelse som følge av manglende samtykke til en arbeidstidsordning utover 48 timer i løpet av en syvdagers periode vil være å anse som en «skade» etter direktivet.

Til det første spørsmål bemerket EFTA-domstolen at det i den foreliggende sak er opp til den nasjonale domstol å vurdere arbeidstidens omfang. I denne sammenheng må det tas hensyn til faktorene EFTA-domstolen har avklart. En gjennomsnittlig arbeidstid på 84 timer per uke i medleverforhold er forenlig med direktivet artikkel 6 i tilfelle som omfattes av artikkel 22 nr. 1 bokstav a), forutsatt at arbeidstakeren uttrykkelig, frivillig og individuelt har samtykket til å utføre slikt arbeid, og forutsatt at de generelle prinsipper om beskyttelse av arbeidstakerens sikkerhet og helse etterlevs. Dette innebærer at dersom en EØS-stat benytter muligheten direktivet artikkel 22 nr. 1 gir, må nasjonal lovgivning ta tilbørlig hensyn til arbeidstakernes fysiske og psykiske velferd. En slik arbeidstidsordning er imidlertid forenlig med direktivet artiklene 3 og 5 bare dersom vilkårene for anvendelse av unntaket i artikkel 17 nr. 2, sammenholdt med artikkel 17 nr. 3 bokstav c) i), er oppfylt.

Til det andre spørsmål bemerket EFTA-domstolen at direktivet ikke inneholder noen bestemmelse om tilbaketrekking av samtykke. Det er opp til nasjonal lovgivning å bestemme om tilbaketrekking av samtykke er forbudt eller tillatt og, i sistnevnte tilfelle, på hvilke vilkår tilbaketrekkingen skal skje. Dersom den nasjonale lovgivning ikke åpner for noen mulighet til å trekke et samtykke tilbake, selv ikke under særlige og uforutsette omstendigheter, kan dette imidlertid vise seg å være uforenlig med direktivet, siden muligheten for at en arbeidstaker kan gi samtykke som nevnt i artikkel 22 nr. 1 bokstav a), uttrykkelig er betinget av at EØS-staten etterlever de generelle prinsipper om beskyttelse av arbeidstakernes sikkerhet og helse. Dersom en EØS-stat benytter muligheten direktivet artikkel 22 nr. 1 gir, må nasjonal lovgivning følgelig

ta tilbørlig hensyn til arbeidstakernes fysiske og psykiske velferd. Dette innebærer at det må finnes en rimelig balanse mellom arbeidstakernes og arbeidsgivernes interesser også i tilfelle der arbeidstakeren uttrykkelig, frivillig og individuelt har gitt samtykke. En nasjonal bestemmelse som innebærer at en arbeidstakers samtykke til å arbeide utover 60 timer per uke i medleversituasjoner ikke kan trekkes tilbake, er følgelig forenlig med direktivet artiklene 6 og 22, forutsatt at de generelle prinsipper om beskyttelse av arbeidstakernes sikkerhet og helse etterleves.

Til det tredje spørsmål bemerket EFTA-domstolen at oppsigelse som følge av manglende samtykke til en arbeidstidsordning utover 48 timer i løpet av en syvdagers periode typisk utgjør en «skade». Et varsel om endringsoppsigelse som gis etter at en arbeidstaker har nektet å samtykke til en arbeidstidsordning utover 48 timer i løpet av en syvdagers periode, er imidlertid ikke å anse som en «skade» dersom oppsigelsen av arbeidsforholdet er begrunnet i forhold som er helt uavhengige av arbeidstakerens manglende samtykke til å utføre slikt ekstra arbeid.

Avgjørelsen er tilgjengelig i fulltekst på Internett, se [www.eftacourt.int](http://www.eftacourt.int).

Pressemeldingen er et uoffisielt dokument, og er ikke bindende for EFTA-domstolen.