



## Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (десети състав)

28 октомври 2021 година\*

„Преюдициално запитване — Защита на безопасността и здравето на работниците — Директива 2003/88/ЕО — Организация на работното време — Член 2, точки 1 и 2 — Понятия „работно време“ и „почивка“ — Задължително професионално обучение, преминавано по искане на работодателя“

По дело C-909/19

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Curtea de Apel Iași (Апелативен съд Яш, Румъния) с акт от 3 декември 2019 г., постъпил в Съда на 11 декември 2019 г., в рамките на производство по дело

**ВХ**

срещу

**Unitatea Administrativ Teritorială D.,**

СЪДЪТ (десети състав),

състоящ се от: С. Lycourgos (докладчик), председател на четвърти състав, изпълняващ функцията на председател на десети състав, I. Jarukaitis и M. Pešič, съдии,

генерален адвокат: G. Pitruzzella,

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

- за румънското правителство, от E. Gane, A. Wellman и A. Rotăreanu, в качеството на представители,
- за Европейската комисия, от L. Nicolae и M. van Beek, в качеството на представители,

предвид решението, взето след изслушване на генералния адвокат, делото да бъде разгледано без представяне на заключение,

\* Език на производството: румънски.

постанови настоящото

## Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 2, точки 1 и 2 и членове 3, 5 и 6 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 299, 2003 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3), както и на член 31, параграф 2 от Хартата на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“).
- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между ВХ и Unitatea Administrativ Teritorială D. (териториална административна единица D., Румъния) (наричана по-нататък „администрацията на община D.“) относно възнаграждението на ВХ за периодите, през които той преминава предвидено в трудовия му договор професионално обучение.

## Правна уредба

### *Правото на Съюза*

- 3 Член 1 от Директива 2003/88 е озаглавен „Предмет и приложно поле“ и в параграф 1 предвижда:  
„Настоящата директива определя минималните изисквания за безопасност и здраве при организацията на работното време“.
- 4 Член 2 от тази директива гласи:  
„По смисъла на настоящата директива се прилагат следните определения:  
1. „работно време“ означава всеки период, през който работникът работи на разположение на работодателя и изпълнява своята дейност или задължения, в съответствие с националното законодателство и/или практика;  
2. „почивка“ означава всеки период, който не е работно време;  
[...].“
- 5 Член 13 от Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз (ОВ L 186, 2019 г., стр. 105) предвижда:  
„Държавите членки гарантират, че когато съгласно правото на Съюза, националното право или колективните трудови договори от работодателя се изисква да осигури обучението, което е необходимо на работниците, за да изпълняват задачите, за които са наети, това обучение се осигурява на работника безплатно, отчита се като работно време и, когато е възможно, се провежда в работно време“.

### *Румънското право*

- 6 Член 111 от Codul muncii (Кодекс на труда) гласи:
- „Работно време“ означава всеки период, през който работникът или служителят работи на разположение на работодателя и изпълнява своята дейност или задължения, в съответствие с националното законодателство и/или практика“.
- 7 Съгласно член 112, параграф 1 от този кодекс за работниците, наети на пълен работен ден, нормалната продължителност на работното време е 40 часа седмично и 8 часа дневно.
- 8 Член 120 от посочения кодекс се отнася до правната дефиниция и условията на извънреден труд и предвижда:
- „1) Трудът, положен извън нормалната продължителност на седмичното работно време, предвидена в член 112, се счита за извънреден труд.
- 2) Извънредният труд не може да се извършва без съгласието на работника или служителя, освен в случаите на непреодолима сила или за неотложни задачи за предотвратяване на злополуки или премахване на последиците от тях“.
- 9 Член 196 от Кодекса на труда урежда дейностите, свързани с професионалното обучение, и гласи:
- „1) Участието в професионално обучение може да бъде по искане на работодателя или на работника или служителя.
- 2) Конкретните условия на професионалното обучение, правата и задълженията на страните, продължителността на професионалното обучение и всички други свързани с него въпроси, включително договорните задължения на работника или служителя към работодателя, който е поел разходите за професионалното обучение, се определят по взаимно съгласие между страните и са предмет на допълнителни споразумения към трудовите договори“.
- 10 Член 197 от посочения кодекс, който се отнася до разходите за професионално обучение и правата на работника или служителя, гласи:
- „1) Когато участието в курсове или стажове за професионално обучение е по искане на работодателя, той поема всички свързани с тях разходи.
- 2) Работникът или служителят има право да получава възнаграждение в пълен размер за цялото време, през което участва в курсове или стажове за професионално обучение при условията по параграф 1.
- 3) Периодът, през който работникът или служителят участва в курсове или стажове за професионално обучение при условията по параграф 1, се счита за прослуженото време на длъжността и се зачита за осигурителен стаж в държавната система за социална сигурност“.
- 11 Съгласно член 2, параграф 1 от Ordin nr. 96 pentru aprobarea Criteriilor de performanță privind constituirea, încadrarea și dotarea serviciilor voluntare și a serviciilor private pentru situații de urgență (Наредба № 96/2016 за одобряване на критерии за ефективност при

създаването, класифицирането и предоставянето на услуги от доброволчески и частни служби за действия при извънредни ситуации) от 14 юни 2016 г. (*Monitorul Oficial al României*, № 469 от 23 юни 2016 г.) в редакцията, приложима към фактите в главното производство (наричана по-нататък „Наредба № 96/2016“), местната администрация, ръководителите на икономически оператори/институции, които трябва да създадат доброволчески служби или частни служби за действия при извънредни ситуации, в зависимост от случая, както и ръководителите на частните служби за действия при извънредни ситуации, създадени като дружества, доставчици на услуги, осигуряват прилагането на тази наредба.

- 12 Член 9, параграф 1, буква j) от одобрените с Наредба № 96/2016 критерии за ефективност при създаването, класифицирането и предоставянето на услуги от доброволчески и частни служби за действия при извънредни ситуации (наричани по-нататък „критериите за ефективност“) гласи:

„За издаването на официално становище за създаване на доброволчески или частни служби се представят следните документи, в зависимост от случая:

[...]

j) документи, доказващи квалификацията или специфичните професионални умения;

[...]“.

- 13 Съгласно член 14, параграф 1, буква а) от критериите за ефективност длъжността на ръководител на служба е специфична за доброволческите и частните служби.

- 14 Съгласно член 17 от критериите за ефективност:

„Персоналът, нает на работа за специфичните длъжности по член 14, параграф 1, и този, който съвместява длъжностите ръководител на служба и ръководител на специализиран екип, трябва да има специфична квалификация или професионални умения, които се удостоверяват в съответствие с действащата нормативна уредба“.

- 15 На основание член 28, буква а) от критериите за ефективност ръководителят на доброволческа служба трябва да има официално становище, издадено от Inspectorat (инспектората) на компетентния отдел по образец съгласно приложение 4 към Наредба № 96/2016.

- 16 Член 50, параграф 1 от Ordonanța Guvernului României nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților (Постановление № 129/2000 на правителството на Румъния относно професионалното обучение на възрастни) от 31 август 2000 г. в повторно публикуваната му редакция (*Monitorul Oficial al României*, бр. 110 от 13 февруари 2014 г.) гласи:

„За периода, през който участва във финансирана от работодателя програма за професионално обучение, работникът или служителът получава възнаграждението, което трудовият му договор предвижда за редовно работно време“.

## Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

- 17 ВХ е служител в доброволческата служба за действия при извънредни ситуации към администрацията на община D. Трудовият му договор е за длъжността „ръководител на отдел за превенция (пожарникар) 541101 по класификацията на професиите в Румъния“. ВХ работи на пълно работно време — 8 часа дневно и 40 часа седмично.
- 18 За да му бъде издадено официално становище по член 28, буква а) от критериите за ефективност, което представлява необходимо условие за организацията и упражняването на разглежданата в главното производство дейност по предоставяне на обществени услуги, ВХ получава указания от работодателя си да премине 160 часа професионално обучение. Обучението се провежда през март и април 2017 г. въз основа на подписан от администрацията на община D. с предприятие за професионално обучение договор, в който като краен бенефициер е вписан ВХ. Мястото за провеждане на обучението са помещенията на това предприятие, а времето — от 15 ч. до 20 ч. от понеделник до петък, от 13 ч. до 18 ч. в събота и от 13 ч. до 19 ч. в неделя. В крайна сметка 124 часа от преминалото от ВХ обучение са извън редовното му работно време.
- 19 ВХ предявява пред Tribunalul Vaslui (Първоинстанционен съд Васлуй, Румъния) иск за осъждане на администрацията на община D. да му заплати за тези 124 часа като за извънреден труд.
- 20 Искът на ВХ е отхвърлен и той обжалва това решение пред запитващата юрисдикция Curtea de Apel Iași (Апелативен съд Яш, Румъния).
- 21 Запитващата юрисдикция най-напред подчертава, че макар възнаграждението на работника или служителя да е въпрос, който се урежда от националното право, разрешаването на спора в главното производство зависи от отговора на въпроса дали времето за професионално обучение — преминало по искане от работодателя и проведено в седалището на доставчика на услуги за професионално обучение извън редовното работно време — трябва да бъде квалифицирано като работно време или като почивка по смисъла на член 2 от Директива 2003/88.
- 22 В това отношение запитващата юрисдикция уточнява, че съгласно възприетото в практиката на националните съдилища тълкуване на румънското законодателство времето за професионално обучение не се отчита при изчисляването на работното време на работника или служителя, така че той има право на възнаграждение само за редовното си работно време независимо от продължителността и периода на провеждане на професионалното обучение.
- 23 Запитващата юрисдикция посочва, че съгласно практиката на Съда период на присъствие на работник се квалифицира като „работно време“ по смисъла на Директива 2003/88 в зависимост от това дали той има задължение да бъде на разположение на работодателя си. Определящо в това отношение било задължението на работника или служителя да присъства физически на определеното от работодателя място и да остане на негово разположение, за да може при необходимост незабавно да извърши съответните действия.

- 24 Тъй като в практиката си Съдът приемал, че възможността за работниците да управляват времето си без големи ограничения и да се посветят на собствените си интереси е обстоятелство, което може да покаже, че съответният период не представлява работно време по смисъла на Директива 2003/88, следвало да се заключи, че времето, посветено на професионално обучение по искане на работодателя, представлява работно време.
- 25 Този извод не следвал обаче ясно от съдебната практика, и по-конкретно от решение от 9 юли 2015 г., Комисия/Ирландия (C-87/14, EU:C:2015:449), в което Съдът приел, че в разглеждания по това дело случай времето за обучение на болнични стажант-лекари не отговаря на изискванията, за да бъде квалифицирано като работно време по смисъла на член 2, точка 1 от Директива 2003/88.
- 26 Запитващата юрисдикция обаче счита, че в случая участието в професионално обучение — което жалбоподателят в главното производство преминава по искане на работодателя си извън работното време и в община, различна от тази, в която живее, за да получи официално становище, необходимо за организирането и упражняването на разглежданите в главното производство обществени услуги — безспорно представлява намеса в пълноценното и свободно упражняване на правото на почивка на заинтересованото лице, тъй като участието му в това професионално обучение му налага географски и времеви ограничения. Затова посветеното на професионалното обучение време не отговаряло на изискванията на определението за „почивка“ по смисъла на член 2, точка 2 от Директива 2003/88 съгласно тълкуването на това понятие в практиката на Съда.
- 27 Накрая, запитващата юрисдикция се позовава на член 13 от Директива 2019/1152, от който според нея следва, че законодателят на Съюза квалифицира като работно време времето, посветено от работник на обучение, необходимо му за изпълнение на задачите, за които е нает. Тази разпоредба обаче не била приложима *ratione temporis* към спора в главното производство.
- 28 Запитващата юрисдикция освен това посочва, че дори да се приеме, че посветеното на обучение време на работника или служителя не попада в обхвата на понятието за работно време по смисъла на член 2, точка 1 от Директива 2003/88, следва все пак да се заключи, че член 2, точка 2 и членове 3, 5 и 6 от тази директива — които се отнасят съответно до междудневната почивка, междуседмичната почивка и максималната продължителност на седмично работно време — както и член 31, параграф 2 от Хартата — съгласно който по-специално всеки работник има право на ограничаване на максималната продължителност на труда, на периоди на дневна и седмична почивка — не допускат каквато и да било намеса в свободното упражняване на междудневната и междуседмичната почивка на работника или служителя, включително чрез задачи, които са периферни, спомагателни или съпътстващи трудовото правоотношение, каквито в случая са тези, свързани с участието в професионално обучение.
- 29 Според запитващата юрисдикция румънското законодателство — макар да признава участието в професионално обучение през редовното работно време за период на внасяне на осигурителни вноски към системата за социална сигурност на държавата, който се отчита за прослужено време на длъжността и позволява на работника или служителя да получава съответното възнаграждение — все пак не урежда случаите, при които професионалното обучение се провежда извън редовното работно време, и не предвижда по отношение на работодателя каквито и да било задължения, свързани с времето за провеждане на обучението, или ограничения, свързани със спазването на седмичното

работно време. Затова запитващата юрисдикция иска да се установи дали същите тези разпоредби не допускат национална правна уредба, която предвижда задължение за професионално обучение на работник или служител, без при това да задължава работодателя му при определяне на времето за провеждане на това обучение да спазва правото му на почивка.

30 При тези обстоятелства *Curtea de Apel Iași* (Апелативен съд Яш) решава да спре производството и да отправи до Съда следните преюдициални въпроси:

- „1) Трябва ли член 2, точка 1 от Директива [2003/88] да се тълкува в смисъл, че периодът — през който работник или служител преминава наложено му професионално обучение, провеждащо се извън редовното му работно време и извън работното му място, в седалището на доставчика на услугите по обучение, и през което не изпълнява служебните си задължения — е „работно време“?
- 2) При отрицателен отговор на първия въпрос, трябва ли член 31, параграф 2 от [Хартата] и член 2, точка 2 и членове 3, 5 и 6 от Директива [2003/88] да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, която предвижда като необходимо професионално обучение на работник или служител, без при това да задължава работодателя му при определяне на времето за провеждане на това обучение да спазва правото му на почивка?“.

### **По преюдициалните въпроси**

- 31 Най-напред следва да се констатира, че спорът в главното производство се отнася до възнаграждението, което работник твърди, че има право да получи, за периоди на преминаването по указание на работодателя му професионално обучение.
- 32 От практиката на Съда обаче следва, че като се изключи особената хипотеза на платен годишен отпуск по член 7, параграф 1, Директива 2003/88 урежда само някои аспекти на организацията на работното време с цел да се защитят безопасността и здравето на работниците, така че по принцип не се прилага спрямо възнаграждението на работниците (решение от 9 март 2021 г., *Radiotelevizija Slovenija* (Постоянно разположение в отдалечено място), C-344/19, EU:C:2021:182, т. 57 и цитираната съдебна практика).
- 33 Като се има предвид обаче, че както посочва и запитващата юрисдикция, в спора по главното производство отговорът на въпроса за възнаграждението за периодите на професионално обучение на жалбоподателя в главното производство зависи от това дали тези периоди следва да се квалифицират като „работно време“ или като „почивка“ по смисъла на Директива 2003/88, на поставените по отношение на това квалифициране въпроси следва да се даде отговор.

### **По първия въпрос**

- 34 С първия си въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали член 2, точка 1 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че периодът — през който работник преминава наложено му от работодателя му професионално обучение, провеждащо се извън редовното му работно време и извън обичайното му работно място,

в помещенията на доставчика на услугите по обучение, и през който не изпълнява обичайните си служебни задължения — представлява „работно време“ по смисъла на тази разпоредба.

- 35 В това отношение следва да се припомни, на първо място, че Директива 2003/88 има за цел да определи минималните изисквания, предназначени да подобрят условията на живот и труд на работниците посредством сближаване на националните законодателства, отнасящи се по-конкретно до продължителността на работното време. С тази хармонизация на равнището на Европейския съюз в областта на организацията на работното време се цели да се гарантира по-добра защита на безопасността и здравето на работниците, като за тях се предвидят минимална продължителност на почивката — по-специално на междудневната и междуседмичната почивка — както и подходящи почивки по време на работа и като се предвиди максимална граница за продължителността на седмичното работно време (решение от 9 март 2021 г., Radiotelevizija Slovenija (Постоянно разположение в отдалечено място), C-344/19, EU:C:2021:182, т. 25 и цитираната съдебна практика).
- 36 Различните предписания на Директива 2003/88 в областта на максималната продължителност на работното време и минималната продължителност на почивката представляват особено важни правила на осигурителното право на Съюза, от които трябва да се ползва всеки работник и чието спазване не следва да бъде подчинено само на икономически съображения. Тъй като чрез установяване на правото на всеки работник на ограничаване на максималната продължителност на труда и на периоди на дневна и седмична почивка уточнява основното право, което е изрично прогласено в член 31, параграф 2 от Хартата, Директива 2003/88 трябва да се тълкува с оглед на посочения член 31, параграф 2. От това по-специално следва, че разпоредбите на Директива 2003/88 не могат да се тълкуват стеснително в ущърб на правата, които работниците черпят от тази директива (решение от 9 март 2021 г., Radiotelevizija Slovenija (Постоянно разположение в отдалечено място), C-344/19, EU:C:2021:182, т. 26 и 27 и цитираната съдебна практика).
- 37 На второ място, следва да се отбележи, че член 2, точка 1 от Директива 2003/88 определя понятието „работно време“ като „всеки период, през който работникът работи на разположение на работодателя и изпълнява своята дейност или задължения“. Член 2, точка 2 от тази директива определя понятието „почивка“ по метода на изключването като всеки период, който не е работно време.
- 38 Следователно понятията „работно време“ и „почивка“ са взаимно изключващи се. Затова за целите на прилагането на Директива 2003/88 периодът на професионално обучение на работник трябва да се квалифицира или като „работно време“, или като „почивка“, доколкото тази директива не предвижда междинна категория (вж. по аналогия решение от 9 март 2021 г., Radiotelevizija Slovenija (Постоянно разположение в отдалечено място), C-344/19, EU:C:2021:182, т. 29 и цитираната съдебна практика).
- 39 Освен това понятията „работно време“ и „почивка“ са понятия на правото на Съюза, които трябва да бъдат определени съгласно обективни критерии, като се отчитат структурата и целта на Директива 2003/88. Всъщност само такова автономно тълкуване може да осигури на тази директива пълна ефективност, както и еднакво приложение на посочените понятия във всички държави членки (решение от 9 март 2021 г., Radiotelevizija Slovenija (Постоянно разположение в отдалечено място), C-344/19, EU:C:2021:182, т. 30 и цитираната съдебна практика).



- 40 В това отношение Съдът вече е приел, че решаващ фактор, за да се приеме, че са налице признаците на понятието „работно време“ по смисъла на Директива 2003/88, е фактът, че работникът е длъжен да присъства физически на определено от работодателя място и да е на негово разположение, за да може в случай на нужда незабавно да извърши съответните действия (вж. в този смисъл решение от 9 март 2021 г., Radiotelevizija Slovenija (Постоянно разположение в отдалечено място), C-344/19, EU:C:2021:182, т. 33).
- 41 В този контекст като работно място трябва да се разглежда всяко място, на което работникът упражнява дейност по разпореждане на своя работодател, включително и когато това не е мястото, на което той обичайно извършва своята трудова дейност (решение от 9 март 2021 г., Radiotelevizija Slovenija (Постоянно разположение в отдалечено място), C-344/19, EU:C:2021:182, т. 34).
- 42 Когато работник е получил указание от работодателя си да премине професионално обучение, за да може да изпълнява служебните си задължения, и когато освен това самият работодател е подписал договора за професионално обучение с извършващото това обучение предприятие, следва да се приеме, че през периодите на професионално обучение този работник работи на разположение на работодателя си по смисъла на член 2, точка 1 от Директива 2003/88.
- 43 Важно е да се подчертае липсата на значение в това отношение на обстоятелството, че в случая задължението на ВХ да премине професионално обучение е предвидено в националната правна уредба, тъй като, видно от преюдициалното запитване, от една страна, ВХ вече е работил в администрацията на община D. на длъжност, за която се изисква професионално обучение, и от друга страна, тази администрация е била длъжна да наложи на ВХ да премине това обучение, за да може да остане на длъжността си.
- 44 Изтъкнатото от запитващата юрисдикция обстоятелството, че курсовете за професионално обучение се провеждат изцяло или отчасти извън редовното работно време, също е без значение, тъй като за целите на понятието „работно време“ Директива 2003/88 не прави разграничение според това дали съответният период попада или не в редовното работно време (вж. по аналогия решение от 3 октомври 2000 г., Simar, C-303/98, EU:C:2000:528, т. 51).
- 45 Освен това фактът, че въпросното професионално обучение се провежда не на обичайното работно място на работника, а в помещенията на предоставящото услугите по обучение предприятие, по никакъв начин не променя обстоятелството, че по този начин, както следва от съдебната практика, цитирана в точка 41 от настоящото решение, работникът е длъжен физически да присъства на определеното от работодателя място, и следователно не представлява — съгласно цитираната в точка 40 от настоящото решение съдебна практика — пречка за квалифицирането на периодите на професионално обучение като „работно време“ по смисъла на Директива 2003/88.
- 46 Накрая, фактът, че извършваната от работника през периодите на професионалното обучение дейност е различна от обичайно изпълняваните от него служебни задължения, също не е пречка за квалифицирането на тези периоди като работно време, щом като работникът преминава професионалното обучение по искане на работодателя си и следователно в рамките на това обучение е подчинен на неговите указания.

- 47 Следва да се добави, че това тълкуване се потвърждава и от целта на Директива 2003/88, припомнена в точка 35 от настоящото решение, и от съдебната практика, посочена в точка 36 от настоящото решение, съгласно която разпоредбите на Директива 2003/88 не могат да се тълкуват стеснително в ущърб на правата, които работникът черпи от нея. Всъщност тълкуване на понятието „работно време“ по смисъла на член 2, точка 1 от посочената директива, което не допуска в това понятие да бъдат включени и периодите на професионално обучение, което работник преминава по искане на работодателя си, може да позволи на последния да наложи на работника, който е по-слабата страна в трудовото правоотношение (вж. в този смисъл решения от 14 май 2019 г., ССОО, C-55/18, EU:C:2019:402, т. 44 и от 17 март 2021 г., Academia de Studii Economice din București, C-585/19, EU:C:2021:210, т. 51) задължения за обучение извън редовното работно време в ущърб на правото на работника на достатъчно почивка.
- 48 Предвид това периодите на професионално обучение на ВХ, изглежда, трябва да се считат за работно време по смисъла на член 2, точка 1 от Директива 2003/88, като обаче запитващата юрисдикция следва да извърши съответните проверки в това отношение.
- 49 С оглед на всички изложени съображения на първия преюдициален въпрос следва да се отговори, че член 2, точка 1 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че периодът — през който работник преминава наложено от работодателя му професионално обучение, провеждащо се извън редовното му работно време и извън обичайното му работно място, в помещенията на доставчика на услугите по обучение, и през който не изпълнява обичайните си служебни задължения — представлява „работно време“ по смисъла на тази разпоредба.

### ***По втория въпрос***

- 50 Предвид отговора на първия въпрос не е необходимо да се отговаря на втория въпрос.

### **По съдебните разноски**

- 51 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (десети състав) реши:

**Член 2, точка 1 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време трябва да се тълкува в смисъл, че периодът — през който работник преминава наложено от работодателя му професионално обучение, провеждащо се извън редовното му работно време и извън обичайното му работно място, в помещенията на доставчика на услугите по обучение, и през който не изпълнява обичайните си служебни задължения — представлява „работно време“ по смисъла на тази разпоредба.**

Подписи