



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (tizedik tanács)

2021. október 28.*

„Előzetes döntéshozatal – A munkavállalók biztonságának és egészségének védelme – 2003/88/EK irányelv – Munkaidő-szervezés – A 2. cikk 1. és 2. pontja – A »munkaidő« és a »pihenőidő« fogalma – A munkáltató kezdeményezésére végzett kötelező szakmai képzés”

A C-909/19. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Curtea de Apel Iași (jászvásári ítélőtábla, Románia) a Bírósághoz 2019. december 11-én érkezett, 2019. december 3-i határozatával terjesztett elő a

BX

és

az **Unitatea Administrativ Teritorială D.**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (tizedik tanács),

tagjai: C. Lycourgos, a negyedik tanács elnöke, a tizedik tanács elnökeként eljárva (előadó), I. Jarukaitis és M. Ilešič bírák,

főtanácsnok: G. Pitruzzella,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- a román kormány képviselőiben E. Gane, A. Wellman és A. Rotăreanu, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviselőiben L. Nicolae és M. van Beek, meghatalmazotti minőségben,

tekintettel a főtanácsnok meghallgatását követően hozott határozatra, miszerint az ügy elbírálására a főtanácsnok indítványa nélkül kerül sor,

* Az eljárás nyelve: román.

meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2003. L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.; helyesbítés: HL 2020. L 92., 22. o.) 2. cikke 1. és 2. pontjának, 3., 5. és 6. cikkének, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 31. cikke (2) bekezdésének értelmezésére vonatkozik.
- 2 E kérelmet a BX és az Unitatea Administrativ Teritorială D. (D. közigazgatási és területi egység, Románia; a továbbiakban: D. önkormányzati hivatala) között BX munkaviszonya keretében végzett szakmai képzés időszakára járó díjazása tárgyában folyó jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

- 3 A 2003/88 irányelvnek „Az irányelv célja és hatálya” című 1. cikke, az (1) bekezdésében a következőképpen rendelkezik:
„Ez az irányelv a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítja meg a munkaidő megszervezése tekintetében.”
- 4 Ezen irányelv 2. cikke a következőképpen rendelkezik:
„Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:
 1. munkaidő: az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően.
 2. pihenőidő: az az időtartam, amely nem minősül munkaidőnek;[...]”
- 5 Az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1152 európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2019. L 186., 105. o.) 13. cikke előírja:
„A tagállamok biztosítják, hogy amikor az uniós vagy nemzeti jog vagy a kollektív szerződések előírják a munkáltatók számára, hogy biztosítsák a munkavállalók részére a feladatuk elvégzéséhez szükséges képzést, akkor ez a képzés ne járjon kiadásokkal a munkavállalók számára, számítson bele a munkaidőbe és adott esetben munkaidőben kerüljön rá sor.”

A román jog

- 6 A Codul muncii (munka törvénykönyve) 111. cikke a következőképpen rendelkezik:
- „Munkaidő mindaz az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatait végzi munkaszerződése, az alkalmazandó kollektív szerződés és/vagy a hatályos jogszabályok rendelkezéseinek megfelelően.”
- 7 E törvénykönyv 112. cikkének (1) bekezdése értelmében a rendes munkaidő – a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében – heti 40 órában napi 8 óra.
- 8 Az említett törvénykönyv a túlmunka fogalmának törvényi meghatározására és feltételeire vonatkozó 120. cikkében előírja:
- „(1) A 112. cikkben előírt rendes heti munkaidőn kívül végzett munkát rendkívüli munkavégzésnek kell tekinteni.
- (2) A rendkívüli munkavégzés – a *vis maior* eseteinek vagy a balesetek megelőzésére vagy következményeinek kiküszöbölésére irányuló sürgős feladatok kivételével – nem rendelhető el a munkavállaló beleegyezése nélkül.”
- 9 A munka törvénykönyvének a szakmai képzés szabályozására vonatkozó 196. cikke a következőképpen rendelkezik:
- „(1) Szakmai képzésben való részvételre a munkáltató vagy a munkavállaló kezdeményezésére kerülhet sor.
- (2) A szakmai képzés konkrét módozatait, a felek jogait és kötelezettségeit, a szakmai képzés időtartamát, valamint minden egyéb kapcsolódó kérdést, beleértve a munkavállalónak a szakmai képzés költségeit viselő munkáltató irányában fennálló kötelezettségeit, a felek közös megegyezéssel állapítják meg, és azok szintén a munkaszerződés részét képezik.”
- 10 E törvénykönyvnek a szakmai képzés költségeire és a munkavállaló jogaira vonatkozó 197. cikkének szövege a következő:
- „(1) Amennyiben a tanfolyamon vagy a szakmai képzésen való részvétel a munkáltató kérésére történik, a munkáltató viseli az e részvétellel kapcsolatos valamennyi költséget.
- (2) A munkavállalót az (1) bekezdés feltételeinek megfelelő tanfolyam vagy szakmai képzés teljes időtartamára a teljes munkabére illeti meg.
- (3) Az az időszak, amelynek során a munkavállaló az (1) bekezdés feltételeinek megfelelő szakmai képzésen vesz részt, beleszámít az állásában eltöltött szolgálati időbe, mivel ez az időszak az állami szociális biztonsági rendszerbe történő járulékfizetési időszaknak minősül.”
- 11 A 2016. június 14-i ordin nr. 96 pentru aprobarea Criteriilor de performanță privind constituirea, încadrarea și dotarea serviciilor voluntare și a serviciilor private pentru situații de urgență (az önkéntes és magán sürgősségi segítségnyújtások létrehozásával, besorolásával és dotációjával kapcsolatos teljesítménykritériumok jóváhagyásáról szóló 96. sz. belügyminiszteri rendelet; a *Monitorul Oficial al României* 2016. június 23-i 469. száma) alapügy tényállására alkalmazandó változata (a továbbiakban: 96/2016. sz. rendelet) 2. cikkének (1) bekezdése értelmében a helyi

önkormányzat, adott esetben a sürgősségi ellátást biztosító önkéntes vagy magánszolgáltatók létrehozására köteles gazdasági szereplők/intézmények vezetői, valamint a szolgáltatást nyújtó társaságként létrehozott, sürgősségi ellátást biztosító magánszolgáltatók vezetői kötelesek e rendelet alkalmazását biztosítani.

- 12 A 96/2016. sz. rendelettel jóváhagyott, az önkéntes és magán sürgősségi segélyszolgálatok létrehozásával, besorolásával és dotációjával kapcsolatos teljesítménykritériumok (a továbbiakban: teljesítménykritériumok) 9. cikke (1) bekezdésének j) pontja szerint:

„Az önkéntes szolgáltatás vagy a magánszolgáltatás létrehozására vonatkozó alakszerű vélemény kiadásához, az esettől függően, a következő dokumentumokat kell benyújtani:

[...]

j) a külön meghatározott szakmai képesítést vagy szakértelmet igazoló iratok;

[...]”

- 13 A teljesítménykritériumok 14. cikke (1) bekezdése a) pontjának megfelelően a szolgálatvezetői beosztás az önkéntes és magánszolgáltatások terén a külön meghatározott beosztások körébe tartozik.

- 14 A teljesítménykritériumok 17. cikke értelmében:

„A 14. cikk (1) bekezdésében említett külön meghatározott beosztásokba felvett személyeknek, valamint a szolgálatvezetői és meghatározott csoportvezetői beosztással egyszerre rendelkező személyeknek a hatályos szabályozásnak megfelelően igazolt képesítéssel, illetve szakértelemmel kell rendelkezniük.”

- 15 A teljesítménykritériumok 28. cikkének a) pontjából kitűnik, hogy az önkéntes szolgálat vezetőjének rendelkeznie kell az illetékes osztály Inspectoratjának (felügyeleti szerv) hivatalos ajánlásával, a 96/2016. sz. rendelet 4. mellékletében előírt mintának megfelelően.

- 16 A 2000. augusztus 31-i Ordonanța Guvernului României nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților (a felnőttek szakmai képzéséről szóló 129/2000. sz. kormányrendelet) újból kiadott változata (*Monitorul Oficial al României* 2014. február 13-i 110. száma) 50. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„A munkavállalókat a munkáltató által finanszírozott szakmai képzési programokban való részvétel idejére az egyéni munkaszerződésben a rendes munkaidőre vonatkozóan megállapított munkabér illeti meg.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 17 BX D. önkormányzati hivatalának alkalmazásában áll, az önkéntes sürgősségi szolgálaton belül. A munkaszerződésében említett beosztás „a romániai foglalkozásjegyzék 541101 kódszámának megfelelő, katasztrófaelhárítási (tűzoltó) egység vezetője”. BX teljes munkaidőben végzi munkáját, napi 8 órás, heti 40 órás munkaidőben.

- 18 A teljesítménykritériumok 28. cikkének a) pontjában említett hivatalos ajánlás beszerzése – mint az alapügy tárgyát képező közszolgálati tevékenység megszervezéséhez és gyakorlásához szükséges előfeltétel – érdekében BX azt az utasítást kapta a munkáltatójától, hogy vegyen részt egy 160 órás szakmai képzésen. E képzésre 2017 márciusában és áprilisában került sor, egy olyan szakmai képzési szerződés alapján, amelyet D. önkormányzati hivatala kötött egy szakmai képzést nyújtó vállalkozással, és amely szerződésben BX volt végső kedvezményezettként feltüntetve. Az említett képzés e vállalkozás helyiségeiben zajlott, hétfőtől péntekig naponta 15 órától 20 óráig, szombatonként 13 órától 18 óráig, vasárnaponként pedig 13 órától 19 óráig. Végül is a BX által elvégzett képzés időtartamából 124 óra a rendes munkaidején kívülre esett.
- 19 BX keresetet indított D. önkormányzati hivatalával szemben a Tribunalul Vaslui (Vászló megyei törvényszék, Románia) előtt, többek között azt kérve, hogy a bíróság kötelezze őt e 124 óra túlóráként történő kifizetésére.
- 20 Kérelmének elutasítását követően BX fellebbezést nyújtott be a kérdést előterjesztő bírósághoz, a Curtea de Apel Iașihoz (jászvásári ítéltábla, Románia).
- 21 E bíróság előjáróban hangsúlyozza, hogy bár a munkavállaló díjazása a nemzeti jog hatálya alá tartozó kérdés, az alapügy elbírálása attól az előzetes kérdéstől függ, hogy azt az időt, amelyet az alapeljárás felperese a munkáltató kérésére a szakmai szolgáltatásnyújtó székhelyén, a rendes munkaidőn kívül végzett szakmai képzésen való részvételre fordított, a 2003/88 irányelv 2. cikke értelmében munkaidőnek vagy pihenőidőnek kell-e minősíteni.
- 22 E bíróság e tekintetben pontosítja, hogy a román szabályozásból – ahogyan azt a nemzeti bíróságok értelmezik – az következik, hogy a szakmai képzésre fordított időt nem veszik figyelembe a munkavállaló munkaidejének számítása során, így a munkavállaló csak a rendes munkaidőnek megfelelő díjazásra jogosult, függetlenül a szakmai képzésre fordított időtartamtól és időszaktól.
- 23 A kérdést előterjesztő bíróság rámutat, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint a munkavállaló valamely jelenléti időszakának a 2003/88 irányelv értelmében vett „munkaidőnek” való minősítése attól függ, hogy ez utóbbi köteles-e ezen időszakban a munkáltatója rendelkezésére állni. Álláspontja szerint a „döntő tényező” e tekintetben az, hogy a munkavállaló köteles fizikai értelemben véve jelen lenni a munkáltató által meghatározott helyen, és ez utóbbi rendelkezésére állni ahhoz, hogy szükség esetén azonnal képes legyen a feladatait ellátni.
- 24 Mivel szerinte a Bíróság ítélkezési gyakorlatából az következik, hogy a munkavállalók azon lehetősége, hogy jelentősebb kötöttségek nélkül osszák be az idejüket, valamint a magánügyeikkel foglalkozzanak, arra utaló tényező, hogy a figyelembe vett időszak nem minősül a 2003/88 irányelv értelmében vett munkaidőnek, azt kell megállapítani, hogy a munkáltató kérésére végzett szakmai képzésen való részvételre fordított idő munkaidőnek minősül.
- 25 Ugyanakkor ilyen megállapítás nem vonható le egyértelműen a különösen a 2015. július 9-i Bizottság kontra Írország ítéletből (C-87/14, EU:C:2015:449) eredő ítélkezési gyakorlatból, amelyben a Bíróság úgy ítélte meg, hogy az ezen ítélet alapjául szolgáló ügy tárgyát képező, tanácsadónak nem minősülő kórházi orvosok képzésének ideje nem felel meg a 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. pontja értelmében vett munkaidőnek való minősítéshez előírt követelményeknek.

- 26 Mindazonáltal a jelen ügyben a kérdést előterjesztő bíróság szerint semmilyen kétség nem fér ahhoz, hogy a szakmai képzésen való részvétel, amelyre az alapügy felperese a munkáltató kezdeményezésére a munkaidején kívül, a lakóhelyétől eltérő településen került sor, annak érdekében, hogy megszerezze az alapügy tárgyát képező közszolgáltatás megszervezéséhez és gyakorlásához szükséges hivatalos ajánlást, a pihenőidőhöz való jog teljes és szabad gyakorlásába való beavatkozásnak minősül, mivel az érintett viseli a szakmai képzésen való részvétel szükségességéből eredő, földrajzi és időbeli szempontból vett kényszereket. Így a szakmai képzésre fordított időt nem lehet úgy tekinteni, mint amely tiszteletben tartja a 2003/88 irányelv 2. cikkének 2. pontja értelmében vett, a Bíróság ítélkezési gyakorlata által értelmezett „pihenőidő” fogalma meghatározásának követelményeit.
- 27 A kérdést előterjesztő bíróság végül a 2019/1152 irányelv 13. cikkére hivatkozik, amelyből szerinte az derül ki, hogy az uniós jogalkotó munkaidőnek minősíti azt az időt, amelyet a munkavállaló az azon munka elvégzéséhez szükséges képzésnek szentel, amelyre felvették. E rendelet ugyanakkor *ratione temporis* (hatályossági okokból) nem alkalmazható az alapügybeli jogvitára.
- 28 E bíróság hozzáteszi, hogy ha a munkavállaló képzésére fordított idő nem tartozik a 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. pontja értelmében vett munkaidő fogalma alá, akkor azt kellene megállapítani, hogy ezen irányelv 2. cikkének 2. pontjával, 3., 5. és 6. cikkével, amelyek a napi pihenőidőre, a heti pihenőidőre és a maximális heti munkaidőre vonatkoznak, valamint a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével, amelynek értelmében minden munkavállalónak joga van a munkaidő maximális időtartamának korlátozásához, valamint a napi és heti pihenőidőhöz, ellentétes minden, a munkavállaló napi és heti pihenőidejének szabad eltöltésébe való beavatkozás, ideértve az olyan mellékes, kiegészítő vagy járulékos feladatok révén történő beavatkozásokat is, mint amilyen például a jelen esetben egy szakmai képzésen való részvétel.
- 29 Márpedig ugyanezen bíróság szerint, bár a román szabályozás a rendes munkaidőn belül valamely szakmai képzésen való részvételt az állami szociális biztonsági rendszerbe történő járulékfizetési időszaknak tekinti, és az beleszámít a munkakörben eltöltött szolgálati időbe, továbbá lehetővé teszi a munkavállaló számára, hogy megkapja a megfelelő díjazást, ugyanakkor nem szabályozza azt az esetet, amikor a szakmai képzésre a rendes munkaidőn kívül kerül sor, és nem ír elő semmilyen kötelezettséget a munkáltató számára a képzés idejére vonatkozóan, illetve semmiféle korlátozást a heti munkaidő betartására vonatkozóan. E bíróság tehát arra keresi a választ, hogy ugyanezen rendelkezésekkel ellentétes-e az olyan nemzeti szabályozás, amely ugyan bevezeti a munkavállaló szakmai képzésen való részvételének kötelezettségét, de nem kötelezi ez utóbbi munkáltatóját arra, hogy az e képzésen való részvétel ideje kapcsán tartsa tiszteletben a munkavállaló pihenőidejét.
- 30 E körülmények között a Curtea de Apel Iași (jászvásári ítélőtábla, Románia) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:
- „1) Úgy kell-e értelmezni a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló [2003/88] irányelv 2. cikkének 1. pontjában szereplő rendelkezéseket, hogy „munkaidőnek” minősül az az időszak, amely során valamely munkavállaló a rendes munkaidő végét követően a saját munkahelyén kívül, a képzési szolgáltató székhelyén kötelező szakmai továbbképző tanfolyamokon vesz részt, szolgálati feladatokat azonban nem lát el?

- 2) Amennyiben az első kérdésre nemleges választ kell adni, úgy kell-e értelmezni a [Charta] 31. cikkének (2) bekezdésében szereplő előírásokat, valamint a [2003/88] irányelv 2. cikkének 2. pontjában, 3., 5. és 6. cikkében szereplő rendelkezéseket, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely bár a munkavállaló szakmai továbbképzésének szükségességéről rendelkezik, a továbbképző tanfolyamok végzésének időszakát illetően nem kötelezi a munkáltatót arra, hogy tartsa be a munkavállaló pihenőidejét?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

- 31 Előljáróban meg kell állapítani, hogy az alapeljárás tárgyát képező jogvita azzal a díjazással kapcsolatos, amelyre a munkavállaló – állítása szerint – jogosult, azon szakmai képzés időszakai tekintetében, amelyet a munkáltató utasítására kellett elvégeznie.
- 32 Márpedig a Bíróság ítélkezési gyakorlatából az következik, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében foglalt, fizetett éves szabadságra vonatkozó különös eset kivételével ezen irányelv mindössze a munkaidő-szervezés egyes szempontjainak szabályozására terjed ki, a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme biztosítása érdekében, és így főszabály szerint nem alkalmazandó a munkavállalók díjazására (2021. március 9-i Radiotelevizija Slovenija [Lakott területtől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, EU:C:2021:182, 57. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 33 Mindemellett, mivel – amint arra a kérdést előterjesztő bíróság rámutat – az alapeljárás keretében az alapeljárás felperese által elvégzett szakmai képzés idejére járó díjazás kérdése ezen időszakok 2003/88 irányelv értelmében vett „munkaidőnek” vagy „pihenőidőnek” való minősítésétől függ, válaszolni kell az előterjesztett kérdésekre, amelyek e minősítésre vonatkoznak.

Az első kérdésről

- 34 Első kérdésével az előterjesztő bíróság lényegében arra szeretne választ kapni, hogy a 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. pontját úgy kell-e értelmezni, hogy az az időszak, amelynek során a munkavállaló a számára a munkáltatója által előírt olyan szakmai képzésen vesz részt, amelyet a szokásos munkavégzési helyén kívül, a képzési szolgáltató helyiségeiben tartanak, és amelynek során nem a szokásos feladatait végzi, az e rendelkezés értelmében vett munkaidőnek minősül.
- 35 E tekintetben először is emlékeztetni kell arra, hogy a 2003/88 irányelv célja minimumkövetelmények megállapítása a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek javítása érdekében, különösen a munkaidőre vonatkozó nemzeti jogszabályok közelítése útján. Ennek a munkaidő-szervezés területén megvalósuló uniós szintű harmonizációnak az a célja, hogy a munkavállalók biztonságát és egészségét illetően nagyobb védelmet biztosítson azáltal, hogy ez utóbbiaknak minimális – különösen napi és heti – pihenőidőt, valamint megfelelő szüneteket biztosít, illetve a heti munkaidő tartamára felső határt állapít meg (2021. március 9-i Radiotelevizija Slovenija [Lakott területtől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, EU:C:2021:182, 25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 36 A 2003/88 irányelvnek a maximális munkaidőre és a minimális pihenőidőre vonatkozó különböző előírásai az uniós szociális jog különös jelentőségű szabályainak minősülnek, amelyek előnyeiből a munkavállalók védelmének és egészségének biztosításához szükséges minimumkövetelményként valamennyi munkavállalónak részesülnie kell. Az említett irányelv azzal, hogy minden

- munkavállalónak megadja a maximális munkaidő korlátozásához, valamint a napi és heti pihenőidőhöz való jogot, pontosítja a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében kifejezetten biztosított alapvető jogot, következésképpen azt e 31. cikk (2) bekezdésére tekintettel kell értelmezni. Ebből többek között az következik, hogy a 2003/88 irányelv rendelkezései nem értelmezhetők megszorítóan a munkavállalót ez alapján megillető jogok kárára (2021. március 9-i Radiotelevizija Slovenija [Lakott területtől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, EU:C:2021:182, 26. és 27. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 37 Másodszor, hangsúlyozni kell, hogy a 2003/88 irányelv 2. cikke 1. pontjának meghatározása szerint a „munkaidő” „az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően”. Ezen irányelv 2. cikkének 2. pontjában a „pihenőidő” fogalmát negatívan határozták meg, vagyis az minden olyan időtartamot magában foglal, amely nem minősül munkaidőnek.
- 38 Így a „munkaidő” és a „pihenőidő” fogalma kölcsönösen kizárja egymást. A munkavállaló szakmai képzésének idejét ennél fogva a 2003/88 irányelv alkalmazásában vagy „munkaidőnek”, vagy „pihenőidőnek” kell minősíteni, mivel ez utóbbi nem rendelkezik köztes kategóriáról (lásd analógia útján: 2021. március 9-i Radiotelevizija Slovenija [Lakott területtől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, EU:C:2021:182, 29. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 39 Ezenkívül a „munkaidő” és a „pihenőidő” fogalma uniós jogi fogalmak, amelyeket objektív jellemzők alapján, a 2003/88 irányelv rendszerére és céljára tekintettel kell meghatározni. Csak az ilyen önálló értelmezés biztosíthatja ugyanis ezen irányelv hatékony érvényesülését, valamint e fogalmak valamennyi tagállamban egységes alkalmazását (2021. március 9-i Radiotelevizija Slovenija [Lakott területtől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, EU:C:2021:182, 30. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 40 E tekintetben a Bíróság korábban már kimondta, hogy az egyik döntő tényező annak megállapításánál, hogy a 2003/88 irányelv értelmében vett „munkaidő” fogalmának jellegzetes elemei fennállnak, az a tény, hogy a munkavállaló köteles fizikai értelemben véve jelen lenni a munkáltató által meghatározott helyen és ott ez utóbbi rendelkezésére állni ahhoz, hogy szükség esetén azonnal el tudja látni a feladatait (lásd ebben az értelemben: 2021. március 9-i Radiotelevizija Slovenija [Lakott területtől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, EU:C:2021:182, 33. pont).
- 41 Ebben az összefüggésben a munkavégzés helye alatt értendő minden olyan hely, ahol a munkavállaló a munkáltató utasítására köteles munkát végezni, beleértve azt az esetet is, amikor e hely nem az a hely, ahol szakmai tevékenységét szokás szerint végzi (2021. március 9-i Radiotelevizija Slovenija [Lakott területtől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, EU:C:2021:182, 34. pont).
- 42 Márpedig, ha a munkavállaló a munkáltatójától utasítást kap arra, hogy szakmai képzésen vegyen részt annak érdekében, hogy el tudja látni az általa betöltött funkciókat, és végeredményben e munkáltató maga írta alá a szakmai képzési szerződést az e képzés nyújtására felkért vállalkozással, meg kell állapítani, hogy e munkavállaló a szakmai képzés ideje alatt a 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. pontja értelmében véve a munkáltatója rendelkezésére áll.

- 43 Hangsúlyozni kell, hogy e tekintetben nincs jelentősége annak a körülménynek, hogy a jelen esetben BX-nek a szakmai képzésen való részvételre vonatkozó kötelezettsége a nemzeti szabályozásból ered, mivel – amint az az előzetes döntéshozatal iránti kérelemből kitűnik – egyrészt BX már alkalmazásban állt D. önkormányzati hivatalánál abban a beosztásban, amelyhez a szakmai képzés előírt követelmény volt, másrészt pedig e hivatal köteles volt kötelezni BX-et az e képzésen való részvételre ahhoz, hogy meg tudja tartani az állását.
- 44 Szintén nem releváns a kérdést előterjesztő bíróság által hangsúlyozott azon körülmény, hogy a szakmai képzés részben vagy egészben a rendes munkaidőn kívül zajlik, mivel a 2003/88 irányelv a „munkaidő” fogalma szempontjából nem tesz különbséget aszerint, hogy a képzés ideje a rendes munkaidőn belülre esik-e, vagy sem (lásd analógia útján: 2000. október 3-i Simap ítélet, C-303/98, EU:C:2000:528, 51. pont).
- 45 Egyébként az a tény, hogy a szóban forgó szakmai képzésre nem a munkavállaló szokásos munkavégzési helyén, hanem a képzési szolgáltatásokat nyújtó vállalkozás helyiségeiben kerül sor, nem változtat azon, hogy – amint az a jelen ítélet 41. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatból következik – a munkavállaló köteles fizikai értelemben véve jelen lenni a munkáltató által meghatározott helyen, és ennek következtében a jelen ítélet 40. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatnak megfelelően ez nem képezi akadályát annak, hogy a szóban forgó szakmai képzés idejét a 2003/88 irányelv értelmében vett „munkaidőnek” minősítsék.
- 46 Végül az a tény, hogy a munkavállaló által a szakmai képzés időszakaiban végzett tevékenység eltér a szokásos feladatai keretében végzett tevékenységtől, szintén nem képezi akadályát annak, hogy ezeket az időszakokat munkaidőnek minősítsék olyan esetben, amikor a szakmai képzést a munkáltató kérésére végzik, következésképpen a munkavállaló az említett képzés keretében is ez utóbbi utasításainak van alárendelve.
- 47 Hozzá kell tenni, hogy az említett értelmezést erősíti meg a 2003/88 irányelv célja is, amelyre a jelen ítélet 35. pontjában emlékeztettünk, valamint az az ítélkezési gyakorlat is, amelyet a jelen ítélet 36. pontjában idéztünk fel, és amely szerint a 2003/88 irányelv rendelkezéseit nem lehet megszorító módon, a munkavállaló azon jogainak rovására értelmezni, amelyek őt az irányelv alapján megilletik. Ugyanis az ezen irányelv 2. cikkének 1. pontja értelmében vett „munkaidő” fogalmának olyan értelmezése, amely nem tenné lehetővé a munkavállaló által a munkáltató kérésére végzett szakmai képzés idejének e fogalomba való beleértését, alkalmas lenne arra, hogy lehetővé tegye a munkáltató számára, hogy a munkaviszony gyengébb felének minősülő munkavállaló (lásd ebben az értelemben: 2019. május 14-i CCOO-ítélet, C-55/18, EU:C:2019:402, 44. pont; 2021. március 17-i Academia de Studii Economice din București ítélet, C-585/19, EU:C:2021:210, 51. pont) számára képzési kötelezettségeket írjon elő a rendes munkaidején kívül, a munkavállaló megfelelő pihenőidőhöz való jogának rovására.
- 48 E tényezőkre tekintettel úgy tűnik, hogy BX szakmai képzésének időszakait a 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. pontja értelmében vett munkaidőnek kell tekinteni, aminek vizsgálata mindazonáltal a kérdést előterjesztő bíróság feladata.
- 49 A fenti megfontolások összességére tekintettel az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy az az időszak, amelynek során a munkavállaló a számára a munkáltatója által előírt olyan szakmai képzésen vesz részt, amelyet a szokásos munkavégzési helyén kívül, a képzési szolgáltató helyiségeiben tartanak, és amelynek során nem a szokásos feladatait végzi, az e rendelkezés értelmében vett „munkaidőnek” minősül.

A második kérdésről

- 50 Az első kérdésre adott válaszra tekintettel a második kérdésre nem szükséges válaszolni.

A költségekről

- 51 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (tizedik tanács) a következőképpen határozott:

A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 2. cikkének 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy az az időszak, amelynek során a munkavállaló a számára a munkáltatója által előírt olyan szakmai képzésen vesz részt, amelyet a szokásos munkavégzési helyén kívül, a képzési szolgáltató helyiségeiben tartanak, és amelynek során nem a szokásos feladatait végzi, az e rendelkezés értelmében vett „munkaidőnek” minősül.

Aláírások