



Jurisprudentie

ARREST VAN HET HOF (Tiende kamer)

28 oktober 2021 *

„Prejudiciële verwijzing – Bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers – Richtlijn 2003/88/EG – Organisatie van de arbeidstijd – Artikel 2, punten 1 en 2 – Begrippen ‚arbeidstijd‘ en ‚rusttijd‘ – Op initiatief van de werkgever gevolgde verplichte beroepsopleiding”

In zaak C-909/19,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Curte de Apel Iași (rechter in tweede aanleg Iași, Roemenië) bij beslissing van 3 december 2019, ingekomen bij het Hof op 11 december 2019, in de procedure

BX

tegen

Unitatea Administrativ Teritorială D.,

wijst

HET HOF (Tiende kamer),

samengesteld als volgt: C. Lycourgos (rapporteur), president van de Vierde kamer, waarnemend voor de president van de Tiende kamer, I. Jarukaitis en M. Ilešič, rechters,

advocaat-generaal: G. Pitruzzella,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

- de Roemeense regering, vertegenwoordigd door E. Gane, A. Wellman en A. Rotăreanu als gemachtigden,
- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door L. Nicolae en M. van Beek als gemachtigden,

gelet op de beslissing, de advocaat-generaal gehoord, om de zaak zonder conclusie te berechten,

* Procestaal: Roemeens.

het navolgende

Arrest

- 1 Het onderhavige verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 2, punten 1 en 2, en de artikelen 3, 5 en 6 van 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 (PB 2003, L 299, blz. 9), alsmede van artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”).
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen BX en de Unitate Administrativ Teritorială D. (territoriale bestuurseenheid D., Roemenië; hierna: „gemeentebestuur van D.”) betreffende de vergoeding van BX voor de tijdvakken van beroepsopleiding die hij in het kader van zijn arbeidsovereenkomst heeft gevolgd.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

- 3 Artikel 1 van richtlijn 2003/88, met als opschrift „Doel en toepassingsgebied”, bepaalt in lid 1:
„Deze richtlijn bepaalt minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd.”
- 4 Artikel 2 van deze richtlijn bepaalt het volgende:
„Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:
 1. ‚arbeidstijd’: de tijd waarin de werknemer werkzaam is, ter beschikking van de werkgever staat en zijn werkzaamheden of functie uitoefent, overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken;
 2. ‚rusttijd’: de tijd die geen arbeidstijd is;[...]”
- 5 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 (PB 2019, L 186, blz. 105) bepaalt:
„De lidstaten zorgen ervoor dat wanneer de werkgever op grond van het Unierecht of het nationale recht of collectieve overeenkomsten verplicht is zijn werknemers een opleiding te verstrekken om het werk waarvoor zij zijn aangeworven uit te voeren, deze opleiding kosteloos wordt aangeboden aan de werknemers, als arbeidstijd wordt beschouwd en, indien mogelijk, plaatsvindt tijdens de werkuren.”

Roemeens recht

- 6 Artikel 111 van de Cod muncii (wetboek arbeidsrecht) luidt:
- „Arbeidstijd is de tijd waarin de werknemer werkzaam is, ter beschikking van de werkgever staat en zijn werkzaamheden of functie uitoefent, overeenkomstig de bepalingen van zijn arbeidsovereenkomst, de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst en/of de geldende wetten.”
- 7 Volgens artikel 112, lid 1, van dit wetboek bedraagt de normale arbeidstijd voor voltijdwerknemers acht uur per dag en veertig uur per week.
- 8 In artikel 120 van dat wetboek, inzake de wettelijke definitie van en de voorwaarden voor overwerk, is bepaald:
- „1. Arbeid die wordt verricht buiten de in artikel 112 bepaalde normale wekelijkse arbeidstijd, wordt beschouwd als overwerk.
2. Overwerk mag niet zonder instemming van de werknemer worden verricht, behalve in geval van overmacht of voor dringende taken die bedoeld zijn om ongevallen te voorkomen of de gevolgen van een ongeval ongedaan te maken.”
- 9 Artikel 196 van het wetboek arbeidsrecht, met betrekking tot de regeling van de beroepsopleidingsactiviteit, bepaalt:
- „1. Het initiatief om deel te nemen aan de beroepsopleiding kan uitgaan van de werkgever of de werknemer.
2. De concrete regels voor de beroepsopleiding, de rechten en plichten van de partijen, de duur van de beroepsopleiding en alle andere daarmee verband houdende aangelegenheden, met inbegrip van de contractuele verplichtingen van de werknemer jegens de werkgever die de kosten van de beroepsopleiding heeft betaald, worden door de partijen in onderling overleg vastgesteld en zijn het voorwerp van addenda bij de arbeidsovereenkomsten.”
- 10 Artikel 197 van dit wetboek, inzake de beroepsopleidingskosten en de rechten van de werknemer, luidt als volgt:
- „1. Indien de werkgever het initiatief neemt voor de deelname aan beroepsopleidingscursussen of -stages, draagt hij alle kosten in verband met deze deelname.
2. Zolang de werknemer onder de voorwaarden van lid 1 deelneemt aan beroepsopleidingscursussen of -stages, heeft hij gedurende de volledige duur van de beroepsopleiding recht op zijn volledige loon.
3. Het tijdvak gedurende hetwelk de werknemer onder de voorwaarden van lid 1 deelneemt aan beroepsopleidingscursussen of -stages, wordt in aanmerking genomen bij de berekening van het aantal functie jaren, aangezien deze periode wordt beschouwd als een tijdvak van bijdragebetaling aan het nationale socialezekerheidsstelsel.”
- 11 Volgens artikel 2, lid 1, van ordin nr. 96 pentru aprobarea Criteriilor de performanță privind constituirea, încadrarea și dotarea serviciilor voluntare și a serviciilor private pentru situații de urgență (besluit nr. 96 ter goedkeuring van de prestatiecriteria voor de oprichting, de organisatie

en de uitrusting van vrijwillige en particuliere diensten voor noodsituaties) van 14 juni 2016 [*Monitorul Oficial al României* nr. 469 van 23 juni 2016], in de versie die van toepassing is op het hoofdgeding (hierna: „besluit nr. 96/2016”), dienen het lokale bestuur, de bestuurders van marktdeelnemers/instellingen die naargelang het geval vrijwilligersdiensten of particuliere diensten voor noodsituaties moeten oprichten, alsook de bestuurders van particuliere diensten voor noodsituaties die als dienstverleners zijn opgericht, ervoor zorgen dat dit besluit wordt toegepast.

- 12 Artikel 9, lid 1, onder j), van de prestatiecriteria voor de oprichting, de organisatie en de uitrusting van vrijwilligersdiensten en particuliere diensten voor noodsituaties, zoals goedgekeurd bij besluit nr. 96/2016 (hierna „prestatiecriteria”), bepaalt:

„Om een formeel advies voor de oprichting van een vrijwilligersdienst of een particuliere dienst te verkrijgen, moeten naargelang het geval de volgende documenten worden overgelegd:

[...]

j) documenten tot staving van de beroepskwalificatie of specifieke beroepsvaardigheden;

[...]”

- 13 Overeenkomstig artikel 14, lid 1, onder a), van de prestatiecriteria is de functie van diensthoofd een van de specifieke functies binnen vrijwilligersdiensten en particuliere diensten.

- 14 Artikel 17 van de prestatiecriteria luidt als volgt:

„Personeel dat is aangeworven voor de in artikel 14, lid 1, bedoelde specifieke functies en dat zowel de functie van afdelingshoofd als de functie van hoofd van een gespecialiseerd team uitoefent, moet de overeenkomstig de geldende regelgeving aangetoonde beroepskwalificatie of specifieke beroepsvaardigheden bezitten.”

- 15 Blijkens artikel 28, onder a), van de prestatiecriteria moet het hoofd van de vrijwilligersdienst beschikken over het formeel advies van de Inspectorat (inspectie) van het bevoegde departement, dat is opgesteld overeenkomstig het in bijlage nr. 4 bij besluit nr. 96/2016 opgenomen model.

- 16 In artikel 50, lid 1, van Ordonanța Guvernului României nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților (besluit nr. 129/2000 van de Roemeense regering betreffende beroepsopleiding voor volwassenen) van 31 augustus 2000, zoals opnieuw bekendgemaakt (*Monitorul Oficial al României* nr. 110 van 13 februari 2014), is bepaald:

„Gedurende het tijdvak waarin de werknemer deelneemt aan een door de werkgever betaalde beroepsopleiding, ontvangt hij het in de arbeidsovereenkomst vastgestelde loon dat overeenkomt met zijn normale arbeidstijd.”

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

- 17 BX is werkzaam voor het gemeentebestuur van D. binnen de vrijwilligersdienst voor noodsituaties. De in zijn arbeidsovereenkomst genoemde functie is die van „hoofd van de afdeling preventie (brandweerman) 541101, overeenkomstig de beroepenclassificatie in Roemenië”. BX werkt voltijds, 8 uur per dag en 40 uur per week.

- 18 Om het in artikel 28, onder a), van de prestatiecriteria bedoelde formeel advies te verkrijgen, als noodzakelijke voorwaarde voor de organisatie en de uitoefening van de openbare dienst die in het hoofdgeding aan de orde is, heeft BX van zijn werkgever de instructie gekregen om 160 uur beroepsopleiding te volgen. Deze opleiding is in maart en april 2017 voltooid in het kader van een beroepsopleidingsovereenkomst tussen het gemeentebestuur van D. en een onderneming die beroepsopleidingen verzorgt, waaruit bleek dat BX de eindbegunstigde was. Die opleiding vond plaats in de gebouwen van deze onderneming van maandag tot en met vrijdag, van 15 uur tot 20 uur, op zaterdag van 13 uur tot 18 uur en op zondag van 13 uur tot 19 uur. Uiteindelijk vonden 124 van de door BX gevolgde opleidingsuren plaats buiten zijn normale arbeidstijd.
- 19 BX heeft het gemeentebestuur van D. gedagvaard voor de Tribunal Vaslui (rechter in eerste aanleg Vaslui, Roemenië), waarbij hij met name verzocht om dat bestuur te veroordelen tot betaling van die 124 uren als overuren.
- 20 Na de afwijzing van zijn verzoek heeft BX hoger beroep ingesteld bij de Curte de Apel Iași (rechter in tweede aanleg Iași, Roemenië), de verwijzende rechter.
- 21 De verwijzende rechter benadrukt vooraf dat het loon van een werknemer weliswaar een kwestie van nationaal recht is, maar dat dit niet wegneemt dat voor de beslechting van het hoofdgeding eerst moet worden nagegaan of de tijd die verzoeker in het hoofdgeding heeft besteed aan de beroepsopleiding die hij op verzoek van de werkgever op het hoofdkantoor van de professionele dienstverlener en buiten de normale arbeidstijd heeft gevolgd, moet worden aangemerkt als arbeidstijd dan wel als rusttijd in de zin van artikel 2 van richtlijn 2003/88.
- 22 De verwijzende rechter preciseert in dit verband dat uit de Roemeense wettelijke regeling, zoals uitgelegd door de nationale rechterlijke instanties, volgt dat de aan de beroepsopleiding bestede tijd niet in aanmerking wordt genomen bij de berekening van de arbeidstijd van de werknemer, zodat deze laatste alleen recht heeft op het loon dat overeenkomt met de normale arbeidstijd, ongeacht de duur van de beroepsopleiding en de daaraan bestede tijd.
- 23 De verwijzende rechter merkt op dat volgens de rechtspraak van het Hof de kwalificatie van een tijdvak van aanwezigheid van de werknemer als „arbeidstijd” in de zin van richtlijn 2003/88 wordt bepaald door de verplichting van de werknemer om ter beschikking van zijn werkgever te staan. In dit verband bestaat de cruciale factor in het feit 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.
- 24 Voor zover uit de rechtspraak van het Hof blijkt dat de mogelijkheid voor de werknemers om hun tijd zonder grote belemmeringen vrij te besteden en zich met hun eigen interesses bezig te houden, erop wijst dat die tijd geen arbeidstijd in de zin van richtlijn 2003/88 is, moet worden geconcludeerd dat de op verzoek van de werkgever aan de beroepsopleiding bestede tijd, arbeidstijd is.
- 25 Die conclusie blijkt volgens de verwijzende rechter echter niet duidelijk uit de rechtspraak die met name voortvloeit uit het arrest van 9 juli 2015, Commissie/Ierland (C-87/14, EU:C:2015:449), waarin het Hof zijns inziens heeft geoordeeld dat de opleidingstijd van niet-consulterende ziekenhuisartsen, die aan de orde was in de zaak die heeft geleid tot dat arrest, niet voldeed aan de voorwaarden om te worden aangemerkt als arbeidstijd in de zin van artikel 2, punt 1, van richtlijn 2003/88.

- 26 In casu lijkt het volgens de verwijzende rechter echter geen twijfel dat de deelname aan de beroepsopleiding die verzoeker in het hoofdgeding op initiatief van de werkgever buiten de arbeidstijd in een andere gemeente dan die van zijn woonplaats heeft gevolgd om een formeel advies te verkrijgen dat noodzakelijk is voor de organisatie en de uitoefening van de openbare dienst die in het hoofdgeding aan de orde is, een inmenging in de volle en vrije uitoefening van het recht op rusttijd vormt, aangezien op de betrokkene de verplichting rust die vanuit geografisch en temporeel oogpunt voortvloeit uit de noodzaak om aan de beroepsopleiding deel te nemen. De aan de beroepsopleiding bestede tijd kan dus niet worden geacht te voldoen aan de vereisten van de definitie van „rusttijd” in de zin van artikel 2, punt 2, van richtlijn 2003/88, zoals uitgelegd in de rechtspraak van het Hof.
- 27 Ten slotte verwijst de verwijzende rechter naar artikel 13 van richtlijn 2019/1152, waaruit blijkt dat de Uniewetgever de tijd die een werknemer besteedt aan een opleiding om het werk waarvoor hij is aangeworven uit te voeren, als arbeidstijd aanmerkt. Deze richtlijn is *ratione temporis* evenwel niet van toepassing op het hoofdgeding.
- 28 De verwijzende rechter voegt daaraan toe dat, indien de aan de opleiding van een werknemer bestede tijd niet valt onder het begrip „arbeidstijd” in de zin van artikel 2, punt 1, van richtlijn 2003/88, moet worden geoordeeld dat artikel 2, punt 2, en de artikelen 3, 5 en 6 van deze richtlijn – die betrekking hebben op respectievelijk de dagelijkse rusttijd, de wekelijkse rusttijd en de maximale wekelijkse arbeidstijd – alsmede artikel 31, lid 2, van het Handvest – waarin onder meer is bepaald dat iedere werknemer recht heeft op een beperking van de maximumarbeidsduur en op dagelijkse en wekelijkse rusttijden – zich verzetten tegen iedere inmenging in de vrije besteding van de dagelijkse en wekelijkse rusttijden van de werknemer, met inbegrip van de perifere, ondersteunende of aangrenzende werkzaamheden met betrekking tot de arbeidsverhouding, zoals in casu de deelname aan een beroepsopleiding.
- 29 Volgens de verwijzende rechter wordt de deelname aan een beroepsopleiding tijdens de normale arbeidstijd in de Roemeense wettelijke regeling weliswaar beschouwd als een tijdvak van bijdragebetaling aan het Roemeense socialezekerheidsstelsel, dat in aanmerking wordt genomen bij de berekening van het aantal functiejaren en dat de werknemer in staat stelt de betreffende vergoeding te ontvangen, doch regelt deze wettelijke regeling niet de situatie waarin de beroepsopleiding buiten de normale arbeidstijd plaatsvindt en legt zij de werkgever geen verplichting met betrekking tot de opleidingstijd of enige beperking inzake de eerbiediging van de wekelijkse arbeidstijd op. Hij vraagt zich dan ook af of die bepalingen in de weg staan aan een nationale regeling die wel de werknemer verplicht om een beroepsopleiding te volgen, maar diens werkgever niet verplicht om de rusttijd van de werknemer in acht te nemen ten aanzien van de uren tijdens welke hij aan deze opleiding deelneemt.
- 30 In die omstandigheden heeft de Curte de Apel Iași de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:
- „1) Moet artikel 2, punt 1, van richtlijn [2003/88] aldus worden uitgelegd dat het tijdvak waarin een werknemer een verplichte beroepsopleiding volgt die buiten de normale arbeidstijd en buiten zijn werkplek plaatsvindt op de locatie van de aanbieder van de opleiding, en gedurende welke opleiding hij zijn functie niet uitoefent, ‚arbeidstijd’ is?

- 2) Indien de eerste vraag ontkennend wordt beantwoord, moeten artikel 31, lid 2, van het [Handvest] en artikel 2, punt 2, en de artikelen 3, 5 en 6 van richtlijn [2003/88] aldus worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling die de werknemer wel verplicht een beroepsopleiding te volgen, maar de werkgever niet verplicht om met betrekking tot de opleidingstijd de rusttijd van de werknemer in acht te nemen?”

Beantwoording van de prejudiciële vragen

- 31 Vooraf moet worden vastgesteld dat het hoofdgeding betrekking heeft op de vergoeding waarop een werknemer stelt recht te hebben voor de tijdvakken van beroepsopleiding die hij in opdracht van zijn werkgever moest volgen.
- 32 Uit de rechtspraak van het Hof blijkt dat richtlijn 2003/88, behoudens het bijzondere geval van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon als bedoeld in artikel 7, lid 1, van deze richtlijn, enkel bepaalde aspecten van de organisatie van de arbeidstijd regelt, ter bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, zodat zij in beginsel niet van toepassing is op de beloning van de werknemers [arrest van 9 maart 2021, Radiotelevizija Slovenija (Wachtdienst met permanente bereikbaarheid op een afgelegen plaats), C-344/19, EU:C:2021:182, punt 57 en aldaar aangehaalde rechtspraak].
- 33 Aangezien evenwel, zoals de verwijzende rechter opmerkt, in het hoofdgeding de kwestie van de vergoeding voor de tijdvakken waarin verzoeker in het hoofdgeding een beroepsopleiding heeft gevolgd, afhangt van de kwalificatie van deze perioden als „arbeidstijd” dan wel als „rusttijd” in de zin van richtlijn 2003/88, dienen de prejudiciële vragen, die betrekking hebben op deze kwalificatie, te worden beantwoord.

Eerste vraag

- 34 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 2, punt 1, van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat het tijdvak waarin een werknemer een door zijn werkgever verplicht opgelegde beroepsopleiding volgt die buiten zijn normale werkplek plaatsvindt in de gebouwen van de aanbieder van de opleidingsdiensten, en waarin hij zijn gebruikelijke werkzaamheden niet verricht, arbeidstijd in de zin van deze bepaling is.
- 35 In dit verband moet in de eerste plaats in herinnering worden gebracht dat richtlijn 2003/88 ertoe strekt minimumvoorschriften vast te stellen om de levens- en arbeidsomstandigheden van werknemers te verbeteren door de nationale regelingen inzake met name de duur van de arbeidstijd te harmoniseren. Deze harmonisatie op het niveau van de Unie inzake de organisatie van de arbeidstijd moet een betere bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers waarborgen door hun – met name dagelijkse en wekelijkse – minimumrusttijden en voldoende pauzes te waarborgen en door aan de wekelijkse arbeidstijd een maximumgrens te stellen [arrest van 9 maart 2021, Radiotelevizija Slovenija (Wachtdienst met permanente bereikbaarheid op een afgelegen plaats), C-344/19, EU:C:2021:182, punt 25 en aldaar aangehaalde rechtspraak].
- 36 De verschillende voorschriften inzake maximale arbeidstijd en minimale rusttijd die in richtlijn 2003/88 zijn vastgelegd, vormen bijzonder belangrijke voorschriften van het sociaal recht van de Unie die voor alle werknemers gelden en waarvan de naleving niet aan overwegingen van zuiver economische aard ondergeschikt mag worden gemaakt. Richtlijn 2003/88 bevat in haar

bepalingen betreffende het recht van iedere werknemer op een beperking van de maximumarbeidsduur en op dagelijkse en wekelijkse rusttijden een nadere regeling van het fundamentele recht dat uitdrukkelijk is verankerd in artikel 31, lid 2, van het Handvest, zodat deze richtlijn moet worden uitgelegd in het licht van deze laatste bepaling. Bijgevolg mogen de bepalingen van richtlijn 2003/88 met name niet restrictief worden uitgelegd ten koste van de rechten die de werknemer aan deze richtlijn ontleent [arrest van 9 maart 2021, Radiotelevizija Slovenija (Wachtdienst met permanente bereikbaarheid op een afgelegen plaats), C-344/19, EU:C:2021:182, punten 26 en 27 en aldaar aangehaalde rechtspraak].

- 37 In de tweede plaats zij erop gewezen dat artikel 2, punt 1, van richtlijn 2003/88 het begrip „arbeidstijd” definieert als „de tijd waarin de werknemer werkzaam is, ter beschikking van de werkgever staat en zijn werkzaamheden of functie uitoefent”. In artikel 2, punt 2, van deze richtlijn wordt het begrip „rusttijd” negatief omschreven als de tijd die geen arbeidstijd is.
- 38 De begrippen „arbeidstijd” en „rusttijd” sluiten elkaar dus uit. De periode waarin een werknemer een beroepsopleiding volgt, moet dan ook hetzij als „arbeidstijd” hetzij als „rusttijd” worden aangemerkt voor de toepassing van richtlijn 2003/88, die niet in een tussencategorie voorziet [zie naar analogie arrest van 9 maart 2021, Radiotelevizija Slovenija (Wachtdienst met permanente bereikbaarheid op een afgelegen plaats), C-344/19, EU:C:2021:182, punt 29 en aldaar aangehaalde rechtspraak].
- 39 Voorts zijn de begrippen „arbeidstijd” en „rusttijd” Unierechtelijke begrippen die op basis van het stelsel en de doelstelling van richtlijn 2003/88 volgens objectieve kenmerken moeten worden omschreven. Slechts een dergelijke autonome uitlegging kan immers de volle werking van deze richtlijn en een uniforme toepassing van die begrippen in alle lidstaten verzekeren [arrest van 9 maart 2021, Radiotelevizija Slovenija (Wachtdienst met permanente bereikbaarheid op een afgelegen plaats), C-344/19, EU:C:2021:182, punt 30 en aldaar aangehaalde rechtspraak].
- 40 Dienaangaande heeft het Hof reeds geoordeeld dat een beslissende factor om aan te nemen dat de kenmerken van het begrip „arbeidstijd” in de zin van richtlijn 2003/88 aanwezig zijn, het feit is dat de werknemer fysiek aanwezig moet zijn op de door de werkgever bepaalde plaats en zich er tot diens beschikking moet houden teneinde zo nodig onmiddellijk zijn diensten te kunnen verlenen [zie in die zin arrest van 9 maart 2021, Radiotelevizija Slovenija (Wachtdienst met permanente bereikbaarheid op een afgelegen plaats), C-344/19, EU:C:2021:182, punt 33].
- 41 Tegen deze achtergrond moet de werkplek worden begrepen als elke plaats waar de werknemer op verzoek van de werkgever een activiteit moet verrichten, ook wanneer dit niet de plaats is waar hij zijn beroepsactiviteit gewoonlijk uitoefent [arrest van 9 maart 2021, Radiotelevizija Slovenija (Wachtdienst met permanente bereikbaarheid op een afgelegen plaats), C-344/19, EU:C:2021:182, punt 34].
- 42 Wanneer een werknemer door zijn werkgever wordt opgedragen een beroepsopleiding te volgen om zijn functie te kunnen uitoefenen en deze werkgever de beroepsopleidingsovereenkomst bovendien zelf heeft afgesloten met de onderneming die deze opleiding moet verstrekken, moet ervan uit worden gegaan dat deze werknemer gedurende de tijdvakken van beroepsopleiding ter beschikking van zijn werkgever staat in de zin van artikel 2, punt 1, van richtlijn 2003/88.

- 43 Benadrukt moet worden dat het in dit verband irrelevant is dat de verplichting voor BX om een beroepsopleiding te volgen in casu voortvloeit uit de nationale regeling, aangezien uit het verzoek om een prejudiciële beslissing blijkt dat BX door het gemeentebestuur van D. reeds in dienst was genomen voor de functie waarvoor de beroepsopleiding moest worden gevolgd en dat de gemeente BX diende te verplichten deze opleiding te volgen om zijn functie te kunnen behouden.
- 44 Ook de door de verwijzende rechter onderstreepte omstandigheid dat de tijdvakken van beroepsopleiding geheel of gedeeltelijk buiten de normale arbeidstijd vallen, is niet relevant, aangezien richtlijn 2003/88 voor het begrip „arbeidstijd” geen onderscheid maakt naargelang deze tijd al dan niet in het kader van de normale arbeidsuren wordt volbracht (zie naar analogie arrest van 3 oktober 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, punt 51).
- 45 Voorts doet de omstandigheid dat de betrokken beroepsopleiding niet plaatsvindt op de gebruikelijke werkplek van de werknemer, maar in de gebouwen van de onderneming die de opleidingsdiensten verstrekt, niet af aan het feit dat, zoals uit de in punt 41 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak volgt, de werknemer zodoende fysiek aanwezig moet zijn op de door de werkgever bepaalde plaats, en vormt zij derhalve geen beletsel om de betrokken tijdvakken van beroepsopleiding overeenkomstig de in punt 40 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak als „arbeidstijd” in de zin van richtlijn 2003/88 aan te merken.
- 46 Ten slotte staat het feit dat een werknemer gedurende de tijdvakken van beroepsopleiding andere werkzaamheden verricht dan in het kader van zijn gebruikelijke functie, evenmin eraan in de weg dat deze tijdvakken als arbeidstijd worden aangemerkt wanneer de beroepsopleiding op initiatief van de werkgever wordt gevolgd en de werknemer in het kader van die opleiding dus onderworpen is aan diens instructies.
- 47 Hieraan moet worden toegevoegd dat voor de aldus gegeven uitlegging steun is te vinden in de in punt 35 van dit arrest in herinnering gebrachte doelstelling van richtlijn 2003/88 en in de in punt 36 van dit arrest aangehaalde rechtspraak, volgens welke de bepalingen van richtlijn 2003/88 niet restrictief mogen worden uitgelegd ten koste van de rechten die de werknemer aan deze richtlijn ontleent. Een uitlegging van het begrip „arbeidstijd” in de zin van artikel 2, punt 1, van deze richtlijn, die het niet mogelijk maakt om de door de werknemer op initiatief van zijn werkgever voltooide tijdvakken van beroepsopleiding onder dit begrip te laten vallen, zou deze laatste immers in staat kunnen stellen om de werknemer, die de zwakkere partij binnen de arbeidsverhouding is (zie in die zin arresten van 14 mei 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punt 44, en 17 maart 2021, Academia de Studii Economice din București, C-585/19, EU:C:2021:210, punt 51), opleidingsverplichtingen buiten de normale arbeidstijd op te leggen ten koste van het recht van de werknemer op een passende rusttijd.
- 48 Uit het voorgaande blijkt dat de tijdvakken van beroepsopleiding van BX moeten worden beschouwd als arbeidstijd in de zin van artikel 2, punt 1, van richtlijn 2003/88. Niettemin staat het aan de verwijzende rechter om dit na te gaan.
- 49 Gelet op een en ander moet op de eerste prejudiciële vraag worden geantwoord dat artikel 2, punt 1, van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat het tijdvak waarin een werknemer een door zijn werkgever verplicht opgelegde beroepsopleiding volgt, die buiten zijn normale werkplek plaatsvindt in de gebouwen van de aanbieder van de opleidingsdiensten, en waarin hij zijn gebruikelijke werkzaamheden niet verricht, „arbeidstijd” in de zin van deze bepaling is.

Tweede vraag

- 50 Gelet op het antwoord op de eerste vraag hoeft de tweede vraag niet te worden beantwoord.

Kosten

- 51 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Tiende kamer) verklaart voor recht:

Artikel 2, punt 1, van 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 moet aldus worden uitgelegd dat het tijdvak waarin een werknemer een door zijn werkgever verplicht opgelegde beroepsopleiding volgt, die buiten zijn normale werkplek plaatsvindt in de gebouwen van de aanbieder van de opleidingsdiensten, en waarin hij zijn gebruikelijke werkzaamheden niet verricht, „arbeidstijd” in de zin van deze bepaling is.

ondertekeningen