



## Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (dziesiąta izba)

z dnia 28 października 2021 r. \*

Odesłanie prejudycjalne – Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników – Dyrektywa 2003/88 WE – Organizacja czasu pracy – Artykuł 2 pkt 1 i 2 – Pojęcia „czasu pracy” i „okresu odpoczynku” – Obowiązkowe szkolenie zawodowe odbywane z inicjatywy pracodawcy

W sprawie C-909/19

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Curtea de Apel Iași (sąd apelacyjny w Jassach, Rumunia) postanowieniem z dnia 3 grudnia 2019 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 11 grudnia 2019 r., w postępowaniu:

**BX**

przeciwko

**Unitatea Administrativ Teritorială D.,**

TRYBUNAŁ (dziesiąta izba),

w składzie: C. Lycourgos (sprawozdawca), prezes czwartej izby, pełniący obowiązki prezesa dziesiątej izby, I. Jarukaitis i M. Ilešič, sędziowie,

rzecznik generalny: G. Pitruzzella,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

– w imieniu rządu rumuńskiego – E. Gane, A. Wellman i A. Rotăreanu, w charakterze pełnomocników,

– w imieniu Komisji Europejskiej – L. Nicolae i M. van Beek, w charakterze pełnomocników,

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

wydaje następujący

\* Język postępowania: rumuński.

## Wyrok

- 1 Niniejszy wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 2 pkt 1 i 2, a także art. 3, 5 i 6 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 2003, L 299, s. 9), jak również art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu między BX a Unitatea Administrativ Teritorială D. (terytorialną jednostką administracyjną w D., Rumunia, zwaną dalej „administracją gminy D.”) w przedmiocie wynagrodzenia BX za okresy szkolenia zawodowego odbytego w ramach jego umowy o pracę

### Ramy prawne

#### *Prawo Unii*

- 3 Artykuł 1 dyrektywy 2003/88, zatytułowany „Cel i zakres”, w ust. 1 stanowi:  
„Niniejsza dyrektywa ustala minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy”.
- 4 Artykuł 2 tej dyrektywy stanowi:  
„Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:
  - 1) »czas pracy« oznacza każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową;
  - 2) »okres odpoczynku« oznacza każdy okres, który nie jest czasem pracy;[...]”.
- 5 Artykuł 13 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.U. 2019, L 186, s. 105) przewiduje:  
„Państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku gdy na mocy prawa Unii lub prawa krajowego lub umów zbiorowych pracodawca zobowiązany był do zapewnienia pracownikowi szkolenia dla celów wykonywania pracy, do której został zatrudniony, szkolenie takie zapewnione zostało pracownikowi nieodpłatnie, liczyło się jako czas pracy i w miarę możliwości odbywało się w godzinach pracy”.

### ***Prawo rumuńskie***

- 6 Artykuł 111 Codul muncii (kodeksu pracy) stanowi:
- „Czas pracy oznacza każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki zgodnie z postanowieniami swojej umowy o pracę, obowiązującym układem zbiorowym lub obowiązującym ustawodawstwem”.
- 7 Zgodnie z art. 112 ust. 1 tego kodeksu zwykły czas pracy pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi 8 godzin w ciągu doby i 40 godzin w ciągu tygodnia.
- 8 Artykuł 120 wspomnianego kodeksu, obejmujący definicję ustawową oraz warunki pracy w godzinach nadliczbowych, przewiduje:
- „1. Pracę wykonywaną poza zwykłym wymiarem tygodniowego czasu pracy przewidzianym w art. 112 uważa się za pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Praca w godzinach nadliczbowych nie może być wykonywana bez zgody pracownika, poza przypadkami siły wyższej lub w celu wykonania pilnych prac mających na celu zapobieganie wypadkom lub usuwanie ich skutków”.
- 9 Artykuł 196 kodeksu pracy, regulujący szkolenia zawodowe, stanowi:
- „1. Udział w szkoleniu zawodowym może mieć miejsce z inicjatywy pracodawcy lub pracownika.
2. Konkretnie zasady szkolenia zawodowego, prawa i obowiązki stron, czas trwania szkolenia zawodowego i wszelkie inne związane z nim kwestie, w tym obowiązki umowne pracownika wobec pracodawcy, który poniósł koszty szkolenia zawodowego, są ustalane przez strony w drodze obopólnego porozumienia i stanowią załącznik do umów o pracę”.
- 10 Artykuł 197 kodeksu pracy dotyczący kosztów szkolenia zawodowego i praw pracownika, ma następujące brzmienie:
- „1. Jeżeli udział w kursach lub praktykach w ramach szkolenia zawodowego ma miejsce z inicjatywy pracodawcy, ponosi on wszelkie koszty wynikające z takiego udziału.
2. Pracownik, który uczestniczy w kursach lub praktykach w ramach szkolenia zawodowego na warunkach określonych w ust. 1, ma prawo do całości wynagrodzenia przez cały okres szkolenia zawodowego.
3. Okres, przez który pracownik uczestniczy w kursach lub praktykach w ramach szkolenia zawodowego na warunkach określonych w ust. 1 zalicza się do stażu pracy na jego stanowisku i jest uważany za okres odprowadzania składek do systemu zabezpieczenia społecznego państwa”.
- 11 Zgodnie z art. 2 ust. 1 ordin nr. 96 pentru aprobarea Criteriilor de performanță privind constituirea, încadrarea și dotarea serviciilor voluntare și a serviciilor private pentru situații de urgență (rozporządzenia nr 96 w sprawie zatwierdzenia kryteriów skuteczności dotyczących tworzenia, obsadzania i wyposażania ochotniczych i prywatnych służb ratowniczych) z dnia 14 czerwca 2016 r. (*Monitorul Oficial al României*, nr 469 z dnia 23 czerwca 2016 r.), w brzmieniu mającym zastosowanie w stanie faktycznym sprawy w postępowaniu głównym (zwanego dalej „rozporządzeniem nr 96/2016”), administracja terenowa, kierownicy podmiotów

gospodarczych/instytucji mający obowiązek utworzenia, stosownie do przypadku, ochotniczych służb ratowniczych lub prywatnych służb ratowniczych, jak również kierownicy prywatnych służb ratowniczych utworzonych jako spółki świadczące usługi, powinni zapewnić stosowanie tego rozporządzenia.

- 12 Zgodnie z art. 9 ust. 1 lit. j) kryteriów skuteczności dotyczących tworzenia, obsadzania i wyposażania ochotniczych i prywatnych służb ratowniczych, zatwierdzonych rozporządzeniem nr 96/2016 (zwanym dalej „kryteriami skuteczności”):

„W celu wydania formalnej opinii w sprawie utworzenia służby ochotniczej lub prywatnej składa się, w zależności od przypadku, następujące dokumenty:

[...]

j) dokumenty potwierdzające szczególne kwalifikacje lub kompetencje zawodowe;

[...]”.

- 13 Zgodnie z art. 14 ust. 1 lit. a) kryteriów skuteczności kierownik działu jest jednym ze szczególnych stanowisk w służbach ochotniczych i prywatnych.

- 14 Zgodnie z art. 17 kryteriów skuteczności:

„Pracownicy zatrudnieni na szczególnych stanowiskach, o których mowa w art. 14 ust. 1, oraz pracownicy, którzy łączą stanowiska kierownika działu i kierownika zespołu specjalistycznego, muszą posiadać szczególne kwalifikacje lub kompetencje zawodowe, potwierdzone zgodnie z obowiązującymi przepisami”.

- 15 Z art. 28 lit. a) kryteriów skuteczności wynika, że kierownik służby ochotniczej powinien posiadać formalną opinię Inspektorat (inspekcji) właściwego departamentu, zgodnie ze wzorem określonym w załączniku nr 4 do rozporządzenia nr 96/2016.

- 16 Artykuł 50 ust. 1 Ordonanța Guvernului României nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților (dekretu rządu rumuńskiego nr 129/2000 w sprawie kształcenia zawodowego dorosłych) z dnia 31 sierpnia 2000 r., w wersji ponownie opublikowanej (*Monitorul Oficial al României*, nr 110 z dnia 13 lutego 2014 r.), stanowi:

„Pracownik otrzymuje wynagrodzenie ustalone zgodnie z umową o pracę odpowiadające zwykłemu czasowi pracy w okresie, w którym uczestniczy on w finansowanym przez pracodawcę programie szkolenia zawodowego”.

### **Postępowanie główne i pytania prejudycjalne**

- 17 BX jest zatrudniony przez administrację gminy D. w ochotniczej służbie ratowniczej. Stanowisko wskazane w umowie o pracę to „szef wydziału prewencji (strażak) 541101, zgodnie z klasyfikacją zawodów w Rumunii”. BX pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy, to jest 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo.

- 18 W celu uzyskania formalnej opinii, o której mowa w art. 28 lit. a) kryteriów skuteczności jako warunku koniecznego dla organizacji i wykonywania działalności z zakresu służby publicznej, której dotyczy postępowanie główne, BX otrzymał od swojego pracodawcy polecenie odbycia 160 godzin szkolenia zawodowego. Szkolenie to zostało przeprowadzone w marcu i kwietniu 2017 r. na podstawie umowy szkolenia zawodowego podpisanej przez administrację gminy D. z przedsiębiorstwem zajmującym się szkoleniem zawodowym, w której to umowie BX występował jako beneficjent końcowy. Szkolenie to odbywało się w lokalu tego przedsiębiorstwa w godzinach od 15.00 do 20.00 od poniedziałku do piątku, od 13.00 do 18.00 w soboty i od 13.00 do 19.00 w niedziele. Wreszcie 124 godziny szkolenia spośród godzin odbytych przez BX miały miejsce poza jego zwykłym czasem pracy.
- 19 BX wniósł powództwo przeciwko administracji gminy D. do Tribunalul Vaslui (sądu okręgowego w Vaslui, Rumunia), żądając w szczególności zasądzenia od niej wynagrodzenia za wspomniane 124 godziny jako godziny nadliczbowe.
- 20 Po oddaleniu jego powództwa BX wniósł apelację do Curtea de Apel Iași (sądu apelacyjnego w Jassach, Rumunia), to jest do sądu odsyłającego.
- 21 Sąd ten podkreśla na wstępie, że o ile wynagrodzenie pracownika stanowi kwestię prawa krajowego, to jednak rozstrzygnięcie sporu w postępowaniu głównym zależy od uprzedniego ustalenia, czy czas, jaki skarżący w postępowaniu głównym poświęcił na szkolenie zawodowe, odbyte na żądanie pracodawcy, w siedzibie podmiotu świadczącego usługi zawodowe i poza zwykłym czasem pracy, powinien zostać zakwalifikowany jako czas pracy czy okres odpoczynku w rozumieniu art. 2 dyrektywy 2003/88.
- 22 Wyjaśnia on w tym względzie, że z ustawodawstwa rumuńskiego, zgodnie z jego wykładnią dokonaną przez sądy krajowe, wynika, że czas poświęcony na szkolenie zawodowe nie jest uwzględniany przy obliczaniu czasu pracy pracownika, w związku z czym ma on prawo jedynie do wynagrodzenia odpowiadającego normalnemu rozkładowi czasu pracy, niezależnie od czasu trwania i okresu poświęconego na szkolenie zawodowe.
- 23 Sąd odsyłający wskazuje, że zgodnie z orzecznictwem Trybunału zakwalifikowanie okresu obecności pracownika jako „czasu pracy” w rozumieniu dyrektywy 2003/88 zależy od ciężącego na nim obowiązku pozostawania do dyspozycji pracodawcy. Czynnikiem decydującym w tej kwestii jest zdaniem tego sądu okoliczność, że pracownik jest zobowiązany do fizycznej obecności w miejscu określonym przez pracodawcę i do pozostawania do jego dyspozycji, by w razie potrzeby móc niezwłocznie przystąpić do świadczenia odpowiednich usług.
- 24 Ponieważ z orzecznictwa Trybunału wynika, że możliwość rozporządzania przez pracowników czasem bez istotnych ograniczeń i zajmowania się przez nich własnymi sprawami jest elementem mogącym wskazywać, że dany okres czasu nie stanowi czasu pracy w rozumieniu dyrektywy 2003/88, należałoby przyjąć, że czas poświęcony, na żądanie pracodawcy, na szkolenie zawodowe jest czasem pracy.
- 25 Jednakże taki wniosek nie wynika jasno z orzecznictwa, w szczególności z wyroku z dnia 9 lipca 2015 r., Komisja/Irlandia (C-87/14, EU:C:2015:449), w którym Trybunał uznał, że okres szkolenia lekarzy szpitalnych nieudzielających porad, będący przedmiotem sprawy zakończonej tym wyrokiem, nie spełniał wymogów koniecznych do zakwalifikowania go jako czasu pracy w rozumieniu art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88.

- 26 Niemniej jednak w niniejszej sprawie, zdaniem sądu odsyłającego, nie ulega wątpliwości, że udział w szkoleniu zawodowym, w którym skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym uczestniczył z inicjatywy pracodawcy poza godzinami pracy, w gminie innej niż jego miejsce zamieszkania, w celu uzyskania formalnej opinii niezbędnej dla organizacji i wykonywania służby publicznej będącej przedmiotem postępowania głównego, stanowi ingerencję w pełne i swobodne wykonywanie prawa do odpoczynku, ponieważ na zainteresowanego nałożone zostało ograniczenie wynikające, z geograficznego i czasowego punktu widzenia, z konieczności uczestnictwa w szkoleniu zawodowym. Nie można zatem uznać, że czas poświęcony na kształcenie zawodowe spełnia wymogi definicji „okresu odpoczynku” w rozumieniu art. 2 pkt 2 dyrektywy 2003/88, zgodnie z jego wykładnią dokonaną w orzecznictwie Trybunału.
- 27 Sąd odsyłający przywołuje wreszcie art. 13 dyrektywy 2019/1152, z którego wynika, że czas, który pracownik poświęca na szkolenie dla celów wykonywania pracy, do której został zatrudniony, pracodawca Unii kwalifikuje jako czas pracy. Dyrektywa ta nie znajduje jednak zastosowania *ratione temporis* do sporu w postępowaniu głównym.
- 28 Sąd ten dodaje, że gdyby czas poświęcony na szkolenie pracownika nie wchodził w zakres pojęcia czasu pracy w rozumieniu art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88, należałoby dojść do wniosku, że art. 2 pkt 2 i art. 3, 5 i 6 tej dyrektywy, które dotyczą odpowiednio odpoczynku dobowego, odpoczynku tygodniowego i maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, a także art. 31 ust. 2 karty, zgodnie z którym każdy pracownik ma prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy oraz do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku, stoją na przeszkodzie wszelkim ingerencjom w swobodne korzystanie przez pracownika z okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku, w tym poprzez zadania o charakterze pobocznym, pomocniczym lub przyległym do stosunku pracy, takich jak – w niniejszej sprawie – zadania związane z udziałem w szkoleniu zawodowym.
- 29 Tymczasem zdaniem tego sądu, o ile uczestnictwo w szkoleniu zawodowym w trakcie zwykłego czasu pracy jest uznawane przez ustawodawstwo rumuńskie za okres składkowy w krajowym systemie zabezpieczenia społecznego, wliczany do stażu pracy na danym stanowisku i umożliwia pracownikowi otrzymywanie stosownego wynagrodzenia, o tyle ustawodawstwo to nie reguluje sytuacji, w której szkolenie zawodowe odbywa się poza zwykłym czasem pracy, i nie nakłada na pracodawcę żadnego obowiązku dotyczącego godzin szkolenia ani żadnego ograniczenia w zakresie przestrzegania tygodniowego czasu pracy. Sąd ten zastanawia się zatem, czy te same przepisy stoją na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które ustanawiając obowiązek szkolenia zawodowego pracownika, nie nakłada na pracodawcę tego pracownika obowiązku poszanowania czasu odpoczynku pracownika w odniesieniu do godzin uczestnictwa w tym szkoleniu.
- 30 W tych okolicznościach Curtea de Apel Iași (sąd apelacyjny w Jassach) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:
- „1) Czy przepisy art. 2 pkt 1 dyrektywy [2003/88] dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy należy interpretować w ten sposób, że »czas pracy« jest okresem, w którym pracownik uczestniczy w wymaganych szkoleniach zawodowych po upływie normalnego czasu pracy w siedzibie podmiotu świadczącego usługi szkoleniowe, poza jego miejscem pracy i bez wykonywania obowiązków służbowych?

2) Na wypadek odpowiedzi odmownej na pytanie pierwsze, czy postanowienia art. 31 ust. 2 [karty] i przepisy art. 2 pkt 2 oraz art. 3, 5 i 6 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przepisowi krajowemu, który mimo iż przewiduje konieczność szkolenia zawodowego pracownika, nie zobowiązuje pracodawcy do przestrzegania okresu odpoczynku pracownika w odniesieniu do przedziału czasowego, w którym odbywają się szkolenia?”.

### **W przedmiocie pytań prejudycjalnych**

- 31 Na wstępie należy stwierdzić, że spór w postępowaniu głównym dotyczy wynagrodzenia, do którego pracownik rości sobie prawo za okresy szkolenia zawodowego, które musiał odbyć na polecenie pracodawcy.
- 32 Z orzecznictwa Trybunału wynika, że z wyjątkiem szczególnego przypadku dotyczącego corocznego płatnego urlopu, o którym mowa w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, dyrektywa ta ogranicza się do uregulowania niektórych aspektów organizacji czasu pracy celem zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, tak więc zasadniczo nie ma ona zastosowania do wynagrodzenia pracowników [wyrok z dnia 9 marca 2021 r., Radiotelevizija Slovenija (okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, EU:C:2021:182, pkt 57 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 33 W związku z tym, ponieważ – jak wskazuje sąd odsyłający – w ramach sporu w postępowaniu głównym kwestia wynagrodzenia za okresy szkolenia zawodowego, w których uczestniczył skarżący w postępowaniu głównym, zależy od kwalifikacji tych okresów jako „czasu pracy” lub „okresu odpoczynku” w rozumieniu dyrektywy 2003/88, należy odpowiedzieć na zadane pytania, które dotyczą tej kwalifikacji.

### **W przedmiocie pytania pierwszego**

- 34 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że okres, w którym pracownik odbywa wymagane od niego przez pracodawcę szkolenie zawodowe, przebiegające poza jego zwykłym miejscem pracy, w lokalu podmiotu świadczącego usługi szkoleniowe, podczas którego nie wykonuje on swoich zwykłych obowiązków, stanowi czas pracy w rozumieniu tego przepisu.
- 35 W tej kwestii należy w pierwszej kolejności przypomnieć, że dyrektywa 2003/88 ma na celu ustanowienie minimalnych wymogów mających na celu poprawę warunków życia i pracy pracowników poprzez zbliżanie przepisów krajowych dotyczących w szczególności czasu pracy. Ta harmonizacja na poziomie Unii w dziedzinie organizacji czasu pracy ma na celu zapewnienie lepszej ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników poprzez zagwarantowanie im odpowiednich minimalnych okresów odpoczynku, w szczególności odpoczynku dobowego i tygodniowego, jak również odpowiednich przerw w pracy, oraz poprzez ustalenie maksymalnego wymiaru tygodniowego czasu pracy [wyrok z dnia 9 marca 2021 r., Radiotelevizija Slovenija (okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, EU:C:2021:182, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 36 Różne wymagania ustanowione przez dyrektywę 2003/88 w odniesieniu do maksymalnego wymiaru czasu pracy i minimalnego okresu odpoczynku stanowią zasady prawa socjalnego Unii o szczególnym znaczeniu, z których każdy pracownik powinien korzystać i których

przestrzegania nie można uzależniać od względów o charakterze czysto ekonomicznym. Poprzez ustanowienie prawa każdego pracownika do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy i do okresów dobowego i tygodniowego odpoczynku rzeczona dyrektywa uściśla prawo podstawowe, wyraźnie zapisane w art. 31 ust. 2 karty, a tym samym należy ją interpretować w świetle tego art. 31 ust. 2. Wobec tego nie można dokonywać zawężającej wykładni przepisów dyrektywy 2003/88 ze szkodą dla praw wywodzonych przez pracownika z tej dyrektywy [wyrok z dnia 9 marca 2021 r., Radiotelevizija Slovenija (okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, EU:C:2021:182, pkt 26, 27 i przytoczone tam orzecznictwo].

- 37 W drugiej kolejności należy zauważyć, że art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88 definiuje pojęcie „czasu pracy” jako „każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki”. Zgodnie z art. 2 pkt 2 tej dyrektywy pojęcie „okresu odpoczynku” oznacza każdy okres, który nie jest czasem pracy.
- 38 Tak więc pojęcia „czasu pracy” i „okresu odpoczynku” są względem siebie rozłączne. Dla celów stosowania dyrektywy 2003/88 okres szkolenia zawodowego pracownika należy zatem zakwalifikować bądź jako „czas pracy”, bądź jako „okres odpoczynku”, przy czym dyrektywa ta nie przewiduje kategorii pośredniej [zob. analogicznie wyrok z dnia 9 marca 2021 r., Radiotelevizija Slovenija (okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, EU:C:2021:182, pkt 29 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 39 Ponadto pojęcia „czasu pracy” i „okresu odpoczynku” stanowią pojęcia prawa Unii, które należy definiować według cech obiektywnych, odwołując się do systematyki i celu dyrektywy 2003/88. Jedynie taka autonomiczna wykładnia jest bowiem w stanie zagwarantować tej dyrektywie pełną skuteczność oraz jednolite stosowanie tych pojęć we wszystkich państwach członkowskich [wyrok z dnia 9 marca 2021 r., Radiotelevizija Slovenija (okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, EU:C:2021:182, pkt 30 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 40 W tym względzie Trybunał orzekł już, że decydującym czynnikiem dla uznania, że elementy charakteryzujące pojęcie „czasu pracy” w rozumieniu dyrektywy 2003/88 są obecne, jest bowiem okoliczność, iż pracownik jest zmuszony przebywać fizycznie w miejscu określonym przez pracodawcę i pozostawać w jego dyspozycji, aby w razie potrzeby móc niezwłocznie przystąpić do świadczenia swoich usług [zob. podobnie wyrok z dnia 9 marca 2021 r., Radiotelevizija Slovenija (okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, EU:C:2021:182, pkt 33].
- 41 W tym kontekście przez miejsce pracy należy rozumieć każde miejsce, w którym pracownik powinien wykonywać czynności służbowe na polecenie pracodawcy, również wtedy, gdy miejsce to nie jest miejscem, w którym zazwyczaj wykonuje on swoją działalność zawodową [wyrok z dnia 9 marca 2021 r., Radiotelevizija Slovenija (okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, EU:C:2021:182, pkt 34].
- 42 Tymczasem, gdy pracownik otrzymuje od pracodawcy polecenie odbycia szkolenia zawodowego, aby móc wykonywać powierzone mu obowiązki, a ponadto sam ten pracodawca podpisał umowę o szkolenie zawodowe z przedsiębiorstwem, które to szkolenie miało przeprowadzić, należy uznać, że w trakcie okresów szkolenia zawodowego pracownik ten pozostaje do dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88.



- 43 Należy podkreślić, że w tym względzie bez znaczenia jest okoliczność, iż w niniejszym przypadku spoczywający na BX obowiązek odbycia szkolenia zawodowego wynika z przepisów krajowych, ponieważ, jak wynika z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, po pierwsze, BX był już zatrudniony przez administrację gminy D. na stanowisku, dla którego wymagane było szkolenie zawodowe, a po drugie, była ona zobowiązana do zobligowania BX do odbycia tego szkolenia, aby móc pozostawić go na jego stanowisku.
- 44 Pozbawiona jest również znaczenia podkreślana przez sąd odsyłający okoliczność, że okresy szkolenia zawodowego odbywają się w całości lub w części poza zwykłym czasem pracy, ponieważ do celów pojęcia „czasu pracy” dyrektywa 2003/88 nie wprowadza rozróżnienia w zależności od tego, czy czas ten mieści się w ramach zwykłych godzin pracy, czy też nie (zob. wyrok z dnia 3 października 2000 r., Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, pkt 51).
- 45 Ponadto okoliczność, że kształcenie zawodowe, o którym mowa, odbywa się nie w zwykłym miejscu pracy pracownika, lecz w lokalu przedsiębiorstwa, które świadczy usługi szkoleniowe, nie zmienia faktu, że w ten sposób, jak wynika z orzecznictwa przytoczonego w pkt 41 niniejszego wyroku, pracownik jest zobowiązany do fizycznej obecności w miejscu określonym przez pracodawcę i w konsekwencji nie stoi na przeszkodzie, zgodnie z orzecznictwem przytoczonym w pkt 40 niniejszego wyroku, zakwalifikowaniu rozpatrywanych okresów szkolenia zawodowego jako „czasu pracy” w rozumieniu dyrektywy 2003/88.
- 46 Wreszcie okoliczność, że działalność wykonywana przez pracownika w okresach szkolenia zawodowego różni się od działalności wykonywanej w ramach jego zwykłych obowiązków, również nie stoi na przeszkodzie temu, by okresy te były kwalifikowane jako czas pracy, w przypadku gdy szkolenie zawodowe następuje z inicjatywy pracodawcy, a w konsekwencji pracownik podlega w ramach tego kształcenia instrukcjom pracodawcy.
- 47 Należy dodać, że wykładnia powyższa znajduje potwierdzenie w celu dyrektywy 2003/88, przypomnianym w pkt 35 niniejszego wyroku, a także we wspomnianym w pkt 36 niniejszego wyroku orzecznictwie, zgodnie z którym przepisy dyrektywy 2003/88 nie mogą być przedmiotem wykładni zawężającej, ze szkodą dla praw, jakie wywodzi z niej pracownik. Wykładnia pojęcia „czasu pracy” w rozumieniu art. 2 pkt 1 tej dyrektywy, która nie pozwalałaby zawrzeć w nim okresów szkolenia zawodowego odbytych przez pracownika z inicjatywy jego pracodawcy mogłaby bowiem umożliwiać temu pracodawcy narzucanie pracownikowi, który jest słabszą stroną stosunku pracy (zob. podobnie wyroki: z dnia 14 maja 2019 r., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 44; z dnia 17 marca 2021 r., Academia de Studii Economice din București, C-585/19, EU:C:2021:210, pkt 51), obowiązków w zakresie szkolenia poza zwykłymi godzinami pracy, ze szkodą dla prawa pracownika do korzystania z odpowiedniego odpoczynku.
- 48 W świetle tych elementów wydaje się, że okresy szkolenia zawodowego BX należy uznać za czas pracy w rozumieniu art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88, czego sprawdzenie należy jednak do sądu odsyłającego.
- 49 W świetle ogółu powyższych rozważań na pierwsze pytanie prejudycjalne należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że okres, w którym pracownik odbywa wymagane od niego przez pracodawcę szkolenie zawodowe, przebiegające poza jego zwykłym miejscem pracy, w lokalu podmiotu świadczącego usługi szkoleniowe, i podczas którego nie wykonuje on swoich zwykłych obowiązków, stanowi „czas pracy” w rozumieniu tego przepisu.

***W przedmiocie pytania drugiego***

- 50 Uwzględniając odpowiedź udzieloną na pytanie pierwsze, nie ma potrzeby udzielania odpowiedzi na pytanie drugie.

**W przedmiocie kosztów**

- 51 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (dziesiąta izba) orzeka, co następuje:

**Artykuł 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy należy interpretować w ten sposób, że okres, w którym pracownik odbywa wymagane od niego przez pracodawcę szkolenie zawodowe, przebiegające poza jego zwykłym miejscem pracy, w lokalu podmiotu świadczącego usługi szkoleniowe, i podczas którego nie wykonuje on swoich zwykłych obowiązków, stanowi „czas pracy” w rozumieniu tego przepisu.**

Podpisy