



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (desiata komora)

z 28. októbra 2021 *

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Bezpečnosť a ochrana zdravia pracovníkov – Smernica 2003/88/ES – Organizácia pracovného času – Článok 2 body 1 a 2 – Pojmy ‚pracovný čas‘ a ‚čas odpočinku‘ – Povinná odborná príprava absolvovaná na podnet zamestnávateľa“

Vo veci C-909/19,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Curtea de Apel Iași (Odvolací súd Iași, Rumunsko) z 3. decembra 2019 a doručený Súdnemu dvoru 11. decembra 2019, ktorý súvisí s konaním:

BX

proti

Unitatea Administrativ Teritorială D.,

SÚDNY DVOR (desiata komora),

v zložení: predseda štvrtej komory C. Lycourgos (spravodajca), vykonávajúci funkciu predsedu desiatej komory, sudcovia I. Jarukaitis a M. Ilešič,

generálny advokát: G. Pitruzzella,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- rumunská vláda, v zastúpení: E. Gane, A. Wellman a A. Rotăreanu, splnomocnené zástupkyne,
- Európska komisia, v zastúpení: L. Nicolae a M. van Beek, splnomocnení zástupcovia,

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálneho advokáta, že vec bude prejednaná bez jeho návrhov,

vyhlásil tento

* Jazyk konania: rumunčina.

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 2 bodov 1 a 2, ako aj článkov 3, 5 a 6 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, 2003, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381), ako aj článku 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi BX a Unitatea Administrativ Teritorială D. (Územný správny celok D., Rumunsko) (ďalej len „správa mesta D.“) vo veci odmeňovania BX za obdobia odbornej prípravy, ktorú absolvoval na základe svojej pracovnej zmluvy.

Právny rámec

Právo Únie

- 3 Článok 1 smernice 2003/88 s názvom „Účel a rozsah pôsobnosti“ vo svojom odseku 1 stanovuje:
„Táto smernica ustanovuje minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pre organizáciu pracovného času.“
- 4 Článok 2 tejto smernice stanovuje:
„Na účely tejto smernice platia tieto definície:
 1. ‚pracovný čas‘ je akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou;
 2. ‚čas odpočinku‘ je akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom;...“
- 5 Článok 13 smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii (Ú. v. EÚ L 186, 2019, s. 105) stanovuje:
„Členské štáty zabezpečia, že ak je zamestnávateľ podľa práva Únie, vnútroštátneho práva alebo príslušných kolektívnych zmlúv povinný poskytovať pracovníkovi odbornú prípravu na vykonávanie pracovných úloh, na ktoré bol prijatý, takáto príprava sa poskytuje bezplatne, mala by sa započítať ako odpracovaný čas a vykonať v pracovnom čase, ak je to možné.“

Rumunské právo

- 6 Článok 111 Codul muncii (Zákonník práce) stanovuje:
„Pracovný čas je akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník vykonáva prácu, je zamestnávateľovi k dispozícii a plní svoje povinnosti a úlohy v súlade s ustanoveniami svojej pracovnej zmluvy, príslušnej kolektívnej zmluvy a/alebo platných právnych predpisov.“

- 7 Podľa článku 112 ods. 1 tohto zákonníka je bežná dĺžka pracovnej doby pre pracovníka zamestnaného na plný úväzok 40 hodín týždenne a 8 hodín denne.
- 8 Článok 120 uvedeného zákonníka týkajúci sa zákonnej definície a dodatočných pracovných podmienok stanovuje:
- „1. Práca vykonávaná nad rámec bežného týždenného pracovného času, stanoveného v článku 112, sa považuje za prácu nadčas.
2. Práca nadčas sa nesmie vykonávať bez súhlasu pracovníka, s výnimkou prípadov vyššej moci alebo v prípade naliehavých prác určených na predchádzanie haváriám alebo na odstránenie následkov havárií.“
- 9 Článok 196 Zákonníka práce týkajúci sa právnej úpravy činnosti odbornej prípravy stanovuje:
1. Účasť na odbornej príprave sa môže uskutočniť z podnetu zamestnávateľa alebo pracovníka.
2. Konkrétne podmienky odbornej prípravy, práva a povinnosti zmluvných strán, dĺžka odbornej prípravy, ako aj akákoľvek ďalšia s tým súvisiaca otázka vrátane zmluvných povinností pracovníka voči zamestnávateľovi, ktorý znáša náklady spojené s odbornou prípravou, sa stanovujú spoločnou dohodou zmluvných strán a sú predmetom dodatkov k pracovným zmluvám.“
- 10 Článok 197 tohto zákonníka týkajúci sa nákladov na odbornú prípravu a nárokov zamestnanca znie takto:
- „1. Ak sa účasť na kurzoch alebo školeniach odbornej prípravy realizuje z podnetu zamestnávateľa, znáša všetky náklady, ktoré vznikli v súvislosti s touto účasťou.
2. Pokiaľ sa pracovník zúčastňuje na kurzoch alebo školeniach odbornej prípravy za podmienok uvedených v odseku 1, prislúchajú mu počas celého trvania odbornej prípravy všetky mzdové nároky.
3. Obdobie, počas ktorého sa pracovník zúčastňuje na kurzoch alebo školeniach odbornej prípravy za podmienok uvedených v odseku 1, sa započítava do odpracovaných rokov na jeho pracovnom mieste, pričom toto obdobie sa považuje za obdobie prispievania do systému sociálneho zabezpečenia štátu.“
- 11 Podľa článku 2 ods. 1 ordin nr. 96 pentru aprobarea Criteriilor de performanță privind constituirea, încadrarea și dotarea serviciilor voluntare și a serviciilor private pentru situații de urgență (výnos č. 96, ktorým sa schválili výkonnostné kritériá týkajúce sa zriadenia, kategorizácie a vybavenia dobrovoľníckych služieb a súkromných pohotovostných služieb) zo 14. júna 2016 (*Monitorul Oficial al României*, č. 469 z 23. júna 2016), v znení skutkových okolností vo veci samej (ďalej len „výnos č. 96/2016“), miestna správa, vedúci hospodárskych subjektov/inštitúcií, ktorí sú povinní zriadiť dobrovoľnícke služby, prípadne súkromné pohotovostné služby, ako aj vedúci súkromných pohotovostných služieb zriadených ako spoločnosti poskytujúce služby musia zabezpečiť uplatňovanie tohto výnosu.

- 12 Podľa článku 9 ods. 1 písm. j) výkonnostných kritérií týkajúcich sa zriadenia, kategorizácie a vybavenia dobrovoľníckych služieb a súkromných pohotovostných služieb schválených výnosom č. 96/2016 (ďalej len „výkonnostné kritériá“):

„Na účely vydania oficiálneho stanoviska o zriadení dobrovoľníckej alebo súkromnej služby sa podľa potreby predložia:

...

j) dokumenty preukazujúce kvalifikáciu alebo osobitnú odbornú spôsobilosť;

...“

- 13 V súlade s článkom 14 ods. 1 písm. a) výkonnostných kritérií je vedúci služby jedným z osobitných pracovných miest v rámci dobrovoľníckych a súkromných služieb.

- 14 Podľa článku 17 výkonnostných kritérií:

„Pracovníci prijatí na osobitné pracovné miesta uvedené v článku 14 ods. 1 a pracovníci, ktorí zastávajú funkcie vedúceho služby a vedúceho špecializovanej služby, musia mať osobitnú odbornú kvalifikáciu alebo spôsobilosť osvedčené v súlade s platnými predpismi.“

- 15 Z článku 28 písm. a) výkonnostných kritérií vyplýva, že vedúci dobrovoľníckej služby musí mať k dispozícii oficiálne stanovisko Inspectorat (inšpekcia) príslušného oddelenia v súlade so vzorom stanoveným v prílohe č. 4 výnosu č. 96/2016.

- 16 Článok 50 ods. 1 Ordonanța Guvernului României nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților (nariadenie vlády Rumunska č. 129/2000 o odbornom vzdelávaní dospelých) z 31. augusta 2000, v konsolidovanom znení (*Monitorul Oficial al României*, č. 110 z 13. februára 2014), stanovuje:

„Pracovníkovi patrí za obdobie, počas ktorého sa zúčastňuje na kurze odbornej prípravy financovanom zamestnávateľom, odmena za bežný pracovný čas vyplývajúca z pracovnej zmluvy.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 17 BX je zamestnancom správy mesta D. v rámci dobrovoľníckej pohotovostnej služby. Pracovné miesto uvedené v jeho pracovnej zmluve je pracovným miestom „vedúceho oddelenia prevencie (hasič) 541101, v súlade s kategorizáciou povolání v Rumunsku“. BX pracuje na plný pracovný úväzok 8 hodín denne a 40 hodín týždenne.

- 18 Na účely získania oficiálneho stanoviska uvedeného v článku 28 písm. a) výkonnostných kritérií ako nevyhnutnej podmienky na organizáciu a výkon činnosti vo verejnom záujme, o ktorú ide vo veci samej, BX dostal pokyn od svojho zamestnávateľa absolvovať 160 hodín odbornej prípravy. Táto príprava sa uskutočnila v marci a apríli 2017 na základe zmluvy o odbornej príprave podpísanej správou mesta D. s podnikom poskytujúcim odbornú prípravu, v ktorej bol BX uvedený ako konečný príjemca. Uvedená príprava sa uskutočnila v priestoroch tohto podniku od 15.00 hod. do 20.00 hod. od pondelka do piatku, od 13.00 hod. do 18.00 hod. v sobotu a od 13.00 hod. do 19.00 hod. v nedeľu. Napokon spomedzi hodín odbornej prípravy, ktoré absolvoval BX, sa 124 uskutočnilo mimo jeho bežného pracovného času.

- 19 BX podal na Tribunalul Vaslui (Vyšší súd Vaslui, Rumunsko) žalobu proti správe mesta D., ktorou sa domáhal uloženia povinnosti tejto správe, aby mu preplatila týchto 124 hodín ako nadčasy.
- 20 BX podal po zamietnutí jeho žiadosti odvolanie na Curtea de Apel Iași (Odvolací súd Iași, Rumunsko), ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania.
- 21 Tento súd na úvod zdôrazňuje, že hoci je odmena pracovníka otázkou vnútroštátneho práva, nič to nemení na skutočnosti, že riešenie sporu vo veci samej závisí od predbežnej otázky, či čas, ktorý žalobca vo veci samej venoval odbornej príprave absolvovanej na žiadosť zamestnávateľa v sídle poskytovateľa odborných služieb a nad rámec bežného pracovného času, treba považovať za pracovný čas alebo čas odpočinku v zmysle článku 2 smernice 2003/88.
- 22 Tento súd v tejto súvislosti spresňuje, že z rumunských právnych predpisov, ako ich vykladajú vnútroštátne súdy, vyplýva, že čas venovaný odbornej príprave sa nezohľadňuje pri výpočte pracovného času pracovníka, takže pracovník má nárok len na odmenu zodpovedajúcu bežnému pracovnému času bez ohľadu na dĺžku a obdobie venované odbornej príprave.
- 23 Vnútroštátny súd uvádza, že podľa judikatúry Súdneho dvora kvalifikácia doby prítomnosti pracovníka ako „pracovného času“ v zmysle smernice 2003/88 závisí od jeho povinnosti byť k dispozícii svojmu zamestnávateľovi. V tejto súvislosti je rozhodujúcim faktorom skutočnosť, že pracovník je povinný byť fyzicky prítomný na mieste určenom zamestnávateľom a byť mu k dispozícii, aby mohol v prípade potreby okamžite poskytnúť príslušné plnenia.
- 24 Keďže z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že možnosť pracovníkov spravovať svoj čas bez väčších obmedzení a venovať sa svojim vlastným záujmom je skutočnosť, ktorá môže naznačovať, že posudzovaný čas nepredstavuje pracovný čas v zmysle smernice 2003/88, je potrebné dospieť k záveru, že čas venovaný odbornej príprave na žiadosť zamestnávateľa predstavuje pracovný čas.
- 25 Takýto záver však jasne nevyplýva z judikatúry vychádzajúcej najmä z rozsudku z 9. júla 2015, Komisia/Írsko (C-87/14, EU:C:2015:449), v ktorom sa Súdny dvor domnieval, že čas odbornej prípravy pre nemocničných lekárov neposkytujúcich konzultácie, o ktorý išlo vo veci, v ktorej bol vydaný tento rozsudok, nespĺňal požiadavky vyžadované na to, aby sa považoval za pracovný čas v zmysle článku 2 bodu 1 smernice 2003/88.
- 26 V prejednávanej veci však podľa vnútroštátneho súdu nie sú pochybnosti o tom, že účasť na odbornej príprave, ktorú žalobca vo veci samej absolvoval z podnetu zamestnávateľa nad rámec pracovného času v inom meste než v mieste bydliska, s cieľom získať oficiálne stanovisko potrebné na organizáciu a výkon služby vo verejnom záujme, o ktorú ide vo veci samej, predstavuje zásah do plného a slobodného výkonu práva na odpočinok, keďže dotknutá osoba je z geografického a časového hľadiska vystavená obmedzeniu vyplývajúcejmu z potreby zúčastniť sa odbornej prípravy. Čas venovaný odbornej príprave tak nemožno považovať za rešpektujúci požiadavky definície „času odpočinku“ v zmysle článku 2 bodu 2 smernice 2003/88, ako ho vykladá judikatúra Súdneho dvora.
- 27 Vnútroštátny súd napokon odkazuje na článok 13 smernice 2019/1152, z ktorého vyplýva, že normotvorca Únie považuje čas, ktorý pracovník venuje odbornej príprave na vykonávanie pracovných úloh, na ktoré bol prijatý, za odpracovaný čas. Táto smernica však nie je uplatniteľná *ratione temporis* na spor vo veci samej.

- 28 Tento súd dodáva, že ak by čas venovaný odbornej príprave pracovníka nemal patriť pod pojem pracovný čas v zmysle článku 2 bodu 1 smernice 2003/88, bolo by potrebné dospieť k záveru, že článok 2 bod 2 a články 3, 5 a 6 tejto smernice, ktoré sa týkajú denného odpočinku, týždenného odpočinku a maximálneho týždenného pracovného času, ako aj článok 31 ods. 2 Charty, podľa ktorého má okrem iného každý pracovník právo na stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času, denný a týždenný odpočinok, bránia akémukoľvek zasahovaniu do slobodného výkonu denného a týždenného odpočinku pracovníka, a to aj pokiaľ ide o úlohy, ktoré sú okrajové, vedľajšie alebo súvisiace s pracovným pomerom, ako sú v tomto prípade úlohy spojené s účasťou na odbornej príprave.
- 29 Podľa toho istého súdu, hoci je účasť na odbornej príprave počas bežného pracovného času považovaná podľa rumunských právnych predpisov za obdobie prispievania do systému sociálneho zabezpečenia štátu, započítava sa do odpracovaných rokov na pracovnom mieste a umožňuje pracovníkovi poberať príslušnú odmenu, tieto právne predpisy naopak neupravujú situáciu, v ktorej odborná príprava prebieha nad rámec bežného pracovného času, a neukladá zamestnávateľovi žiadnu povinnosť týkajúcu sa času stráveného prípravou ani obmedzenie týkajúce sa rešpektovania týždenného pracovného času. Pýta sa teda, či tie isté ustanovenia bránia vnútroštátnej právnej úprave, ktorá síce stanovuje povinnosť odbornej prípravy pracovníka, ale neukladá jeho zamestnávateľovi povinnosť rešpektovať čas odpočinku pracovníka, pokiaľ ide o harmonogram účasti na tejto príprave.
- 30 Za týchto podmienok Curtea de Apel Iași (Odvolací súd Iași) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:
- „1. Má sa článok 2 bod 1 smernice [2003/88] vykladať v tom zmysle, že ‚pracovný čas‘ je obdobie, počas ktorého pracovník povinne navštevuje kurzy odbornej prípravy, a to po skončení bežnej pracovnej doby a v sídle školiťela, čiže čas strávený na inom mieste ako na mieste výkonu práce, počas ktorého pracovník nevykonáva služobné povinnosti?
 2. V prípade zápornej odpovede na prvú prejudiciálnu otázku, má sa článok 31 ods. 2 [Charty] a článok 2 bod 2 a články 3, 5 a 6 smernice [2003/88] vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, ktorá napriek tomu, že pracovníkovi stanovuje povinnosť absolvovať odbornú prípravu, neukladá zamestnávateľovi povinnosť dodržiavať čas odpočinku pracovníka, pokiaľ ide o časový úsek, v ktorom sa kurzy odbornej prípravy uskutočňujú?“

O prejudiciálnych otázkach

- 31 Na úvod treba konštatovať, že spor vo veci samej sa týka odmeny, na ktorú má pracovník podľa svojho tvrdenia nárok za obdobia odbornej prípravy, ktorú musel absolvovať na pokyn svojho zamestnávateľa.
- 32 Z judikatúry Súdneho dvora pritom vyplýva, že s výnimkou osobitnej okolnosti uvedenej v článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 týkajúcej sa platenej dovolenky za kalendárny rok sa táto smernica obmedzuje na úpravu určitých aspektov organizácie pracovného času s cieľom zaručiť bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov, v dôsledku čoho sa v zásade neuplatňuje na odmeňovanie pracovníkov [rozsudok z 9. marca 2021, Radiotelevizija Slovenija (Doba nepretržitej dostupnosti na odľahlom mieste), C-344/19, EU:C:2021:182, bod 57 a citovaná judikatúra].

33 Keďže, ako uvádza vnútroštátny súd, otázka odmeňovania období odbornej prípravy absolvovaných žalobcom vo veci samej v rámci sporu vo veci samej závisí od kvalifikácie týchto období za „pracovný čas“ alebo „čas odpočinku“ v zmysle smernice 2003/88, treba preto odpovedať na položené otázky, ktoré sa týkajú tejto kvalifikácie.

O prvej otázke

34 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 2 bod 1 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že obdobie, počas ktorého pracovník absolvuje odbornú prípravu požadovanú jeho zamestnávateľom, ktorá sa uskutočňuje na inom mieste, ako je jeho obvyklé miesto výkonu práce, v priestoroch poskytovateľa služieb odbornej prípravy, a počas ktorého nevykonáva svoje obvyklé úlohy, predstavuje pracovný čas v zmysle tohto ustanovenia.

35 V tejto súvislosti treba v prvom rade pripomenúť, že cieľom smernice 2003/88 je stanoviť minimálne požiadavky určené na zlepšenie životných a pracovných podmienok pracovníkov prostredníctvom aproximácie vnútroštátnych právnych predpisov týkajúcich sa najmä dĺžky pracovného času. Cieľom tejto harmonizácie na úrovni Únie v oblasti organizácie pracovného času je zaistiť lepšiu bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov priznaním minimálnych dôb odpočinku, najmä denného a týždenného, ako aj primeraných prestávok v práci, a stanovením maximálnej dĺžky týždenného pracovného času [rozsudok z 9. marca 2021, Radiotelevizija Slovenija (Doba nepretržitej dostupnosti na odľahlom mieste), C-344/19, EU:C:2021:182, bod 25 a citovaná judikatúra].

36 Rôzne požiadavky, ktoré stanovuje smernica 2003/88 v oblasti maximálneho pracovného času a minimálneho času odpočinku, predstavujú pravidlá sociálneho práva Únie osobitného významu, ktoré sa majú vzťahovať na každého pracovníka a ktorých dodržiavanie nemôže závisieť od úvah čisto ekonomickej povahy. Navyše stanovením práva každého pracovníka na obmedzenie maximálneho pracovného času a na doby denného a týždenného odpočinku, uvedená smernica spresňuje základné právo, ktoré je výslovne zakotvené v článku 31 ods. 2 Charty, a preto sa má vykladať v súlade s týmto článkom 31 ods. 2 Z toho najmä vyplýva, že ustanovenia smernice 2003/88 nemožno vykladať reštriktívne v neprospech práv, ktoré pracovníkovi vyplývajú z tejto smernice [rozsudok z 9. marca 2021, Radiotelevizija Slovenija (Doba nepretržitej dostupnosti na odľahlom mieste), C-344/19, EU:C:2021:182, body 26 a 27, ako aj citovaná judikatúra].

37 V druhom rade treba uviesť, že článok 2 bod 1 smernice 2003/88 definuje pojem „pracovný čas“ ako „akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti“. Pojem „čas odpočinku“ je v článku 2 bode 2 tejto smernice definovaný negatívne ako akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom.

38 Pojmy „pracovný čas“ a „čas odpočinku“ sa totiž „navzájom vylučujú“. Obdobie odbornej prípravy pracovníka sa preto na účely uplatnenia smernice 2003/88 musí považovať buď za „pracovný čas“, alebo za „čas odpočinku“, pričom táto smernica neupravuje prechodnú kategóriu [pozri analogicky rozsudok z 9. marca 2021, Radiotelevizija Slovenija (Doba nepretržitej dostupnosti na odľahlom mieste), C-344/19, EU:C:2021:182, bod 29 a citovanú judikatúru].

39 Navyše pojmy „pracovný čas“ a „čas odpočinku“ predstavujú pojmy práva Únie, ktoré treba definovať podľa objektívnych kritérií s odkazom na systém a účel smernice 2003/88. Iba takýto autonómny výklad totiž zaručí smernici plnú účinnosť, ako aj jednotné uplatňovanie týchto

pojmov vo všetkých členských štátoch [rozsudok z 9. marca 2021, Radiotelevizija Slovenija (Doba nepretržitej dostupnosti na odľahlom mieste), C-344/19, EU:C:2021:182, bod 30 a citovaná judikatúra].

- 40 V tejto súvislosti Súdny dvor už rozhodol, že rozhodujúcim faktorom na posúdenie, či sú naplnené charakteristické znaky pojmu „pracovný čas“ v zmysle smernice 2003/88, je skutočnosť, že pracovník bol povinný byť fyzicky prítomný na mieste určenom zamestnávateľom a byť mu k dispozícii, aby v prípade potreby mohol okamžite poskytnúť svoje služby [pozri v tomto zmysle rozsudok z 9. marca 2021, Radiotelevizija Slovenija (Doba nepretržitej dostupnosti na odľahlom mieste), C-344/19, EU:C:2021:182, bod 33].
- 41 V tejto súvislosti pracovisko treba chápať ako akékoľvek miesto, kde má pracovník vykonávať činnosť na príkaz svojho zamestnávateľa, a to aj vtedy, keď toto miesto nie je miestom, kde obvykle vykonáva svoju pracovnú činnosť [rozsudok z 9. marca 2021, Radiotelevizija Slovenija (Doba nepretržitej dostupnosti na odľahlom mieste), C-344/19, EU:C:2021:182, bod 34].
- 42 Keď pracovník dostane pokyn od svojho zamestnávateľa absolvovať odbornú prípravu, aby mohol vykonávať svoje úlohy a keď navyše tento zamestnávateľ sám podpísal zmluvu o odbornej príprave s podnikom, ktorý má túto odbornú prípravu poskytnúť, je potrebné domnievať sa, že počas obdobia odbornej prípravy je tento pracovník k dispozícii svojmu zamestnávateľovi v zmysle článku 2 bodu 1 smernice 2003/88.
- 43 Treba zdôrazniť, že v tejto súvislosti nie je relevantná okolnosť, že v prejednávanej veci povinnosť BX absolvovať odbornú prípravu vyplýva z vnútroštátnej právnej úpravy, keďže, ako vyplýva z návrhu na začatie prejudiciálneho konania, BX už jednak bol zamestnaný správou mesta D. na mieste, pre ktoré sa vyžaduje odborná príprava, a jednak, že táto správa bola povinná nariadiť BX, aby absolvoval túto prípravu, aby mohol zotrvať na svojom mieste.
- 44 Taktiež je irelevantná okolnosť zdôraznená vnútroštátnym súdom, že obdobia odbornej prípravy prebiehajú úplne alebo čiastočne nad rámec bežného pracovného času, keďže na účely pojmu „pracovný čas“ smernica 2003/88 nerozlišuje podľa toho, či sa tento čas vykonáva v rámci bežného pracovného času alebo nie (pozri analogicky rozsudok z 3. októbra 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, bod 51).
- 45 Okrem toho skutočnosť, že predmetná odborná príprava sa neuskutočňuje na obvyklom mieste výkonu práce pracovníka, ale v priestoroch podniku, ktorý poskytuje služby odbornej prípravy, nemení nič na tom, ako vyplýva z judikatúry citovanej v bode 41 tohto rozsudku, že pracovník je povinný byť fyzicky prítomný na mieste určenom zamestnávateľom, a v dôsledku toho nebráni tomu, aby sa v súlade s judikatúrou citovanou v bode 40 tohto rozsudku považovali predmetné obdobia formálnej prípravy za „pracovný čas“ v zmysle smernice 2003/88.
- 46 Napokon ani skutočnosť, že činnosť, ktorú pracovník vykonáva počas obdobia odbornej prípravy, je odlišná od činnosti, ktorú vykonáva v rámci svojej obvyklej funkcie, nebráni tomu, aby boli tieto obdobia považované za pracovný čas v prípade, keď sa odborná príprava absolvuje na podnet zamestnávateľa, a preto pracovník podlieha v rámci uvedenej odbornej prípravy jeho pokynom.
- 47 Treba dodať, že takto poskytnutý výklad je podporený cieľom smernice 2003/88 pripomenutým v bode 35 tohto rozsudku, ako aj judikatúrou uvedenou v bode 36 tohto rozsudku, podľa ktorej ustanovenia smernice 2003/88 nemožno vykladať reštriktívne v neprospech práv, ktoré pracovníkovi z tejto smernice vyplývajú. Výklad pojmu „pracovný čas“ v zmysle článku 2 bodu 1

tejto smernice, ktorý by neumožňoval zahrnúť obdobia odbornej prípravy pracovníka na podnet svojho zamestnávateľa, by totiž mohol tomuto zamestnávateľovi umožniť uložiť pracovníkovi, ktorý je slabšou stranou pracovnoprávneho vzťahu (pozri v tomto zmysle rozsudky zo 14. mája 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, bod 44, a zo 17. marca 2021, Academia de Studii Economice din București, C-585/19, EU:C:2021:210, bod 51) povinnosť odbornej prípravy nad rámec pracovného času na úkor jeho práva na primeraný odpočinok.

- 48 Vzhľadom na tieto skutočnosti sa zdá, že obdobia odbornej prípravy BX treba považovať za pracovný čas v zmysle článku 2 bodu 1 smernice 2003/88, čo však prináleží overiť vnútroštátnemu súdu.
- 49 Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy treba na prvú prejudiciálnu otázku odpovedať tak, že článok 2 bod 1 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že obdobie, počas ktorého pracovník absolvuje odbornú prípravu požadovanú jeho zamestnávateľom, ktorá sa uskutočňuje na inom mieste, ako je jeho obvyklé miesto výkonu práce, v priestoroch poskytovateľa služieb odbornej prípravy, a počas ktorého nevykonáva svoje obvyklé úlohy, predstavuje „pracovný čas“ v zmysle tohto ustanovenia.

O druhej otázke

- 50 Vzhľadom na odpoveď na prvú otázku nie je potrebné odpovedať na druhú otázku.

O trovách

- 51 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdny dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (desiata komora) rozhodol takto:

Článok 2 bod 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že obdobie, počas ktorého pracovník absolvuje odbornú prípravu požadovanú jeho zamestnávateľom, ktorá sa uskutočňuje na inom mieste, ako je jeho obvyklé miesto výkonu práce, v priestoroch poskytovateľa služieb odbornej prípravy, a počas ktorého nevykonáva svoje obvyklé úlohy, predstavuje „pracovný čas“ v zmysle tohto ustanovenia.

Podpisy