



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (tionde avdelningen)

den 28 oktober 2021 *

”Begäran om förhandsavgörande – Skydd för arbetstagares hälsa och säkerhet – Direktiv 2003/88/EG – Arbetstidens förläggning – Artikel 2 led 1 och 2 – Begreppen ’arbetstid’ och ’viloperiod’ – Obligatorisk yrkesutbildning som genomförs på arbetsgivarens initiativ”

I mål C-909/19,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Curtea de Apel Iași (Appellationsdomstolen i Iași, Rumänien) genom beslut av den 3 december 2019, som inkom till domstolen den 11 december 2019, i målet

BX

mot

Unitatea Administrativ Teritorială D.,

meddelar

DOMSTOLEN (tionde avdelningen)

sammansatt av ordföranden på fjärde avdelningen C. Lycourgos (referent), tillika tillförordnad ordförande på tionde avdelningen, samt domarna I. Jarukaitis och M. Ilešič,

generaladvokat: G. Pitruzzella,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Rumäniens regering, genom E. Gane, A. Wellman och A. Rotăreanu, samtliga i egenskap av ombud,
- Europeiska kommissionen, genom L. Nicolae och M. van Beek, båda i egenskap av ombud,

med hänsyn till beslutet, efter att ha hört generaladvokaten, att avgöra målet utan förslag till avgörande,

* Rättegångsspråk: rumänska.

följande

Dom

- 1 Förevarande begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 2 led 1 och 2 samt artiklarna 3, 5 och 6 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, 2003, s. 9) och artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan BX och Unitatea Administrativ Teritorială D. (administrativ och territoriell enhet i D., Rumänien) (nedan kallad den kommunala förvaltningen i D) angående BX:s lön för perioder av yrkesutbildning som fullgjorts inom ramen för hans anställningsavtal.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

- 3 Artikel 1 i direktiv 2003/88 har rubriken ”Ändamål och räckvidd”. I artikel 1.1 föreskrivs följande:
”I detta direktiv föreskrivs minimikrav på säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden.”
- 4 Artikel 2 i detta direktiv har följande lydelse:
”I detta direktiv används följande beteckningar med de betydelser som här anges:
 1. *arbetstid*: all tid i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter.
 2. *viloperiod*: varje period som inte är arbetstid....”
- 5 I artikel 13 i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (EUT L 186, 2019, s. 105) föreskrivs följande:
”Om arbetsgivare enligt unionsrätten, nationell rätt eller kollektivavtal är skyldiga att tillhandahålla utbildning för att arbetstagarna ska kunna utföra det arbete de är anställda för, ska medlemsstaterna säkerställa att sådan utbildning tillhandahålls utan kostnad för arbetstagaren, räknas som arbetstid och, om möjligt, sker under arbetstid.”

Rumänsk rätt

- 6 I artikel 111 i Codul muncii (lagen om arbete) föreskrivs följande:
- ”Arbets tid utgörs av den tid som arbetstagar en utför arbete, står till arbetsgivar en s förfogande och utför sina uppgifter och åligger en i enlighet med bestämmelserna i det individuella anställningsavtalet, tillämpligt kollektivavtal och/eller tillämplig lag.”
- 7 Enligt artikel 112.1 i denna lag ska den normala arbetstiden för heltidsanställda uppgå till 40 timmar per vecka och 8 timmar per dag.
- 8 Artikel 120 i nämnda lag rör den lagstadgade definitionen av och villkoren för övertid och lyder som följer:
- ”1) Arbete som utförs utanför den normala veckoarbetstid som anges i artikel 112, ska betraktas som övertid.
- 2) Övertidsarbete får inte utföras utan arbetstagar en s samtycke, utom vid force majeure eller brådskande arbeten för att förebygga olyckor eller undanröja följderna av en olycka.”
- 9 I artikel 196 i lagen om arbete, som rör bestämmelser om yrkesutbildningsverksamhet, föreskrivs följande:
- ”1) Deltagande i yrkesutbildning kan äga rum på arbetsgivar en s eller arbetstagar en s initiativ.
- 2) De konkreta formerna för yrkesutbildning, parterna s rättigheter och skyldigheter, yrkesutbildningens varaktighet samt alla andra frågor som hör samman med denna, inklusive arbetstagar en s avtalsenliga skyldigheter gentemot den arbetsgivar en som buri kostnaderna för yrkesutbildningen, ska fastställas i samförstånd mellan parterna i tilläggsavtal till anställningsavtalet.”
- 10 Artikel 197 i denna lag, avseende kostnader för yrkesutbildning och anställdas rättigheter, har följande lydelse:
- ”1) När arbetsgivar en är initiativtagare till kurser eller praktikutbildningar ska denne stå för samtliga kostnader för deltagande häri.
- 2) Så länge som arbetstagar en deltar i kurser eller praktikutbildningar på de villkor som anges i punkt 1 har arbetstagar en under hela utbildningstiden rätt till full lön.
- 3) Den period under vilken arbetstagar en deltar i kurser eller praktikutbildningar på de villkor som anges i punkt 1 ska räknas in i vederbörandes tjänsteår, varvid denna period ska betraktas som en avgiftsperiod inom det statliga socialförsäkringssystemet.”
- 11 Enligt artikel 2.1 i ordning nr. 96 pentru aprobarea Criteriilor de performanță privind constituirea, încadrarea și dotarea serviciilor și a serviciilor private pentru situații de urgență (beslut nr 96 om godkännande av prestationskriterier för att inrätta och klassificera frivilliga och privata tjänster för nödsituationer samt tilldela resurser till dessa tjänster) av den 14 juni 2016 (*Monitorul Oficial al României*, nr 469 av den 23 juni 2016), i den lydelse som är tillämplig på omständigheterna i det nationella målet (nedan kallat beslut nr 96/2016), är lokala myndigheter och ledningen för ekonomiska aktörer/institutioner som är skyldiga att inrätta frivilliga eller privata tjänster för

nödsituationer, beroende på situationen, samt ledningen för privata tjänster för nödsituationer som upprättats i form av tjänstetillhandahållande bolag, skyldiga att säkerställa att förevarande beslut tillämpas.

- 12 Enligt artikel 9.1 j gäller följande prestationskriterier för att inrätta och klassificera frivilliga och privata tjänster för nödsituationer samt tilldela resurser till dessa tjänster, såsom de godkänts genom beslut nr 96/2016 (nedan kallade prestationskriterierna):

”För att utfärda ett formellt intyg om inrättande av frivilliga eller privata tjänster ska följande handlingar lämnas in, allt efter omständigheterna:

...

j) handlingar som styrker särskilda kvalifikationer eller yrkesfärdigheter.

...”

- 13 Enligt artikel 14.1 a i prestationskriterierna ingår tjänsten som avdelningschef bland de särskilda tjänster som avser frivilliga tjänster och privata tjänster.

- 14 Artikel 17 i prestationskriterierna har följande lydelse:

”Personal som anställdts för sådana särskilda tjänster som avses i artikel 14.1 och personal som innehar både tjänst som avdelningschef och som chef för specialistavdelningar ska ha särskilda kvalifikationer eller yrkesfärdigheter, vilka ska styrkas i enlighet med gällande bestämmelser.”

- 15 Det framgår av artikel 28 a i prestationskriterierna att chefen för frivilligtjänsten ska inneha ett formellt intyg som utfärdas av Inspektorat (inspektionen) inom den behöriga myndigheten i enlighet med den intygsmodell som föreskrivs i bilaga 4 till beslut nr 96/2016.

- 16 I artikel 50.1 i Ordonanța Guvernului României nr. 129/2000 privind formarea profesională a avuștilor (beslut av den rumänska regeringen nr 129/2000 om yrkesutbildning för vuxna) av den 31 augusti 2000, i dess ånyo offentliggjorda version härav (*Monitorul Oficial al României*, nr 110 av den 13 februari 2014), föreskrivs följande:

”Arbetstagaren behåller den lön som fastställs i det individuella anställningsavtalet för ordinarie arbetstid under den period som vederbörande deltar i arbetsgivarfinansierade program för yrkesutbildning.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

- 17 BX är anställd av den kommunala förvaltningen i D inom frivilligtjänsten för nödsituationer. Den tjänst som nämns i BX:s anställningsavtal är ”chef för den förebyggande avdelningen (brandman) 541101, i enlighet med klassificeringen av yrken i Rumänien”. BX arbetar heltid, det vill säga 8 timmar per dag och 40 timmar per vecka.

- 18 För att erhålla det formella intyg som nämns i artikel 28 a i prestationskriterierna, såsom ett nödvändigt villkor för att organisera och tillhandahålla den offentliga tjänst som är aktuell i det nationella målet fick BX i uppdrag av sin arbetsgivare att delta i 160 timmars yrkesutbildning. Utbildningen fullgjordes under mars och april 2017 enligt ett avtal om yrkesutbildning som

ingicks av den kommunala förvaltningen i D med ett yrkesutbildningsföretag. I avtalet angavs BX vara den slutliga förmånstagaren. Utbildningen ägde rum i företagets lokaler, klockan 15–20 måndag till fredag, klockan 13–18 på lördagar och klockan 13–19 på söndagar. Av de utbildningstimmar som BX genomgått var 124 timmar förlagda utanför ordinarie arbetstid.

- 19 BX väckte talan mot den kommunala förvaltningen i D vid Tribunalul Vaslui (domstol i första instans i Vaslui, Rumänien) och yrkade bland annat att kommunen skulle förpliktas att betala dessa 124 timmar som övertid.
- 20 Denna talan ogillades, varefter BX överklagade detta avgörande till den hänskjutande domstolen, Curtea de Apel Iași (Appellationsdomstolen i Iași, Rumänien).
- 21 Den hänskjutande domstolen har inledningsvis påpekat att även om arbetstagarens lön är en fråga som regleras enligt nationell rätt, är utgången i det nationella målet icke desto mindre beroende av den föregående frågan huruvida den tid som klaganden i det nationella målet har ägnat åt yrkesutbildning, vilken genomförts på arbetsgivarens begäran i tjänsteleverantörens lokaler utanför den normala arbetstiden, ska kvalificeras som arbetstid eller som viloperiod, i den mening som avses i artikel 2 i direktiv 2003/88.
- 22 Den hänskjutande domstolen har i detta avseende preciserat att det framgår av rumänsk lagstiftning, såsom den tolkats av de nationella domstolarna, att den tid som ägnats åt yrkesutbildning inte ska beaktas vid beräkningen av arbetstagarens arbetstid. Arbetstagaren har således endast har rätt till den lön som motsvarar normal arbetstid, oberoende av längden på den period som ägnats åt yrkesutbildning.
- 23 Den hänskjutande domstolen har angett att enligt EU-domstolens praxis är frågan huruvida en period då arbetstagaren är närvarande ska räknas som arbetstid, i den mening som avses i direktiv 2003/88, avhängig av arbetstagarens skyldighet att stå till arbetsgivarens förfogande. Den avgörande faktorn i detta avseende är att arbetstagaren måste vara fysiskt närvarande på en plats som arbetsgivaren bestämmer och hålla sig tillgänglig för denne för att vid behov omedelbart kunna tillhandahålla lämpliga tjänster.
- 24 Det framgår av domstolens praxis att möjligheten för arbetstagarna att förfoga över sin tid utan större inskränkningar och ägna sig åt sina egna intressen är en omständighet som kan visa att den aktuella tiden inte utgör arbetstid, i den mening som avses i direktiv 2003/88. Den tid som ägnats åt yrkesutbildning på arbetsgivarens begäran måste därför anses utgöra arbetstid.
- 25 En sådan slutsats framgår emellertid inte klart av den rättspraxis som följer av särskilt domen av den 9 juli 2015, kommissionen/Irland (C-87/14, EU:C:2015:449), i vilken domstolen fann att utbildningstiden för icke specialistkompetenta sjukhusläkare, som var aktuell i det målet, inte uppfyllde kraven för att kvalificeras som arbetstid, i den mening som avses i artikel 2 led 1 i direktiv 2003/88.
- 26 Enligt den hänskjutande domstolen råder det emellertid i förevarande fall inget tvivel om att deltagande i den yrkesutbildning som klaganden i det nationella målet genomgått på arbetsgivarens initiativ utanför arbetstiden, i en annan kommun än den där bostaden är belägen och i syfte att erhålla ett formellt intyg som är nödvändigt för att organisera och tillhandahålla den offentliga tjänst som är aktuell i det nationella målet, utgör en inskränkning av möjligheten att fullt ut och fritt utöva rätten till vila, eftersom den berörda personen får utstå de påfrestningar som i geografiskt och tidsmässigt hänseende följer av skyldigheten att delta i yrkesutbildningen.

Den tid som ägnas åt yrkesutbildning kan således inte anses uppfylla kraven i definitionen av "viloperiod", i den mening som avses i artikel 2 led 2 i direktiv 2003/88, såsom den tolkats i domstolens praxis.

- 27 Den hänskjutande domstolen har slutligen hänvisat till artikel 13 i direktiv 2019/1152, av vilken det framgår att unionslagstiftaren kvalificerar den tid som en arbetstagare ägnar åt utbildning för att kunna utföra det arbete han eller hon är anställd för som arbetstid. Detta direktiv är emellertid inte tillämpligt i tidsmässigt hänseende (*ratione temporis*) i det nationella målet.
- 28 Den hänskjutande domstolen har tillagt att om den tid som ägnas åt att utbilda en anställd inte omfattas av begreppet arbetstid, i den mening som avses i artikel 2 led 1 i direktiv 2003/88, så måste slutsatsen bli att artikel 2 led 2 och artiklarna 3, 5 och 6 i direktivet – vilka avser dygnsvila, veckovila respektive begränsning av veckoarbetstiden, samt artikel 31.2 i stadgan, enligt vilken varje arbetstagare har rätt till en begränsning av den maximala arbetstiden och begränsning av veckoarbetstiden samt till dygns- och veckovila – utgör hinder för all form av inblandning i den anställdes fria utövande av sin dags- och veckovila. Detta gäller även för uppgifter som är av perifer, stödjande eller underordnad art i förhållande till anställningsförhållandet, såsom i förevarande fall uppgifter som innebär deltagande i en yrkesutbildning.
- 29 Samma domstol anser emellertid att deltagande i yrkesutbildning under normal arbetstid enligt rumänsk lagstiftning förvisso betraktas som en avgiftsperiod inom det statliga systemet för social trygghet, räknas som tjänstgöringstid på den aktuella tjänsten och ger arbetstagaren rätt till motsvarande lön. Denna lagstiftning reglerar däremot inte den situation där yrkesutbildning äger rum utanför den ordinarie arbetstiden och den föreskriver inte någon skyldighet för arbetsgivaren såvitt gäller utbildningens tidsschema och inte heller någon begränsning av veckoarbetstidens iakttagande. Den hänskjutande domstolen vill således få klarhet i huruvida dessa bestämmelser utgör hinder för en nationell lagstiftning som inför en skyldighet för arbetstagaren att genomgå en yrkesutbildning men inte samtidigt innebär att dennes arbetsgivare är skyldig att respektera arbetstagarens vilotid vad gäller den tid då vederbörande deltar i utbildningen.
- 30 Under dessa omständigheter beslutade Curtea de Apel Iași (Appellationsdomstolen i Iași, Rumänien) att vilandeförklara målet och att ställa följande tolkningsfrågor till EU-domstolen:
- "1) Ska bestämmelserna i artikel 2 led 1 i direktiv [2003/88] tolkas på så sätt att den tid då arbetstagaren deltar i obligatorisk yrkesutbildning, efter sin ordinarie arbetstid, i utbildningsenhetens lokaler, utanför sin arbetsplats och utan att utföra sina arbetsuppgifter, utgör 'arbetstid'?
- 2) Om den första frågan besvaras nekande, ska då bestämmelserna i artikel 31.2 i [stadgan] och bestämmelserna i artiklarna 2.2, 3, 5 och 6 i direktiv [2003/88] tolkas på så sätt att de utgör hinder för en nationell lagstiftning där det fastställs krav på att arbetstagaren ska delta i en yrkesutbildning utan att arbetsgivaren åläggs att respektera arbetstagarens viloperiod vad gäller den tid då utbildningen genomförs?"

Prövning av tolkningsfrågorna

- 31 Domstolen konstaterar inledningsvis att tvisten i det nationella målet avser den lön som en arbetstagare påstår sig ha rätt till under de perioder av yrkesutbildning som han eller hon har varit tvungen att genomföra på begäran av arbetsgivaren.

- 32 Det följer emellertid av EU-domstolens praxis att direktiv 2003/88, med undantag för det särskilda fall avseende årlig betald semester som avses i artikel 7.1 i detta direktiv, endast reglerar arbetstidens förläggning i vissa avseenden för att säkerställa skyddet av arbetstagarnas säkerhet och hälsa, varför direktivet i princip inte är tillämpligt på arbetstagarnas löner (dom av den 9 mars 2021, Radiotelevizija Slovenija (Jour på en avlägsen plats), C-344/19, EU:C:2021:182, punkt 57 och där angiven rättspraxis).
- 33 Frågan huruvida lön ska betalas ut under de perioder av yrkesutbildning som klaganden i det nationella målet fullföljer beror i det nationella målet, såsom den hänskjutande domstolen har angett, på huruvida dessa perioder ska kvalificeras som "arbetstid" eller som "viloperiod", i den mening som avses i direktiv 2003/88. Eftersom de ställda frågorna avser denna kvalificering ska de besvaras.

Den första frågan

- 34 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida artikel 2 led 1 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den period under vilken en arbetstagare genomgår en yrkesutbildning på begäran av arbetsgivaren, där denna utbildning bedrivs utanför arbetstagarens normala arbetsplats i utbildningsföretagets lokaler och under vilken tid arbetstagaren inte utför sina sedvanliga uppgifter, utgör arbetstid, i den mening som avses i denna bestämmelse.
- 35 Domstolen erinrar i detta avseende för det första om att syftet med direktiv 2003/88 är att föreskriva minimikrav för att förbättra arbetstagarnas livs- och arbetsvillkor genom en tillnärmning av nationella bestämmelser om bland annat arbetstidens längd. Denna harmonisering på unionsnivå av arbetstidens förläggning syftar till att säkerställa ett bättre skydd för arbetstagarnas säkerhet och hälsa genom att de ges dygnsvila och veckovila av en viss minsta längd samt tillräckliga raster, och genom att det sätts en övre gräns för veckoarbetstiden (dom av den 9 mars 2021, Radiotelevizija Slovenija (Jour på en avlägsen plats), C-344/19, EU:C:2021:182, punkt 25 och där angiven rättspraxis).
- 36 De olika krav som ställs i direktiv 2003/88 om en övre gräns för arbetstiden och om minimiperioder av vila utgör således regler i unionens sociala regelverk vilka är av särskild betydelse och vilka ska komma varje arbetstagare till godo och vars efterlevnad inte kan vara underordnad rent ekonomiska hänsyn. Genom att föreskriva att alla arbetstagare har rätt till en övre gräns för arbetstiden och till dygns- och veckovila preciserar det nämnda direktivet den grundläggande rättighet som uttryckligen stadfästs i artikel 31.2 i stadgan, varför direktivet ska tolkas mot bakgrund av nämnda artikel 31.2. Härav följer bland annat att bestämmelserna i direktiv 2003/88 inte kan tolkas restriktivt till förfång för de rättigheter som arbetstagaren har enligt direktivet (dom av den 9 mars 2021, Radiotelevizija Slovenija (Jour på en avlägsen plats), C-344/19, EU:C:2021:182, punkterna 26 och 27 och där angiven rättspraxis).
- 37 I artikel 2 led 1 i direktiv 2003/88 definieras begreppet arbetstid som "all tid ... då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter". I artikel 2 led 2 i direktivet definieras begreppet "viloperiod" negativt som varje period som inte är arbetstid.
- 38 Begreppen "arbetstid" och "viloperiod" utesluter således varandra. En period då en arbetstagare genomgår yrkesutbildning ska således kvalificeras som antingen "arbetstid" eller "viloperiod" vid tillämpningen av direktiv 2003/88, eftersom det i direktivet inte föreskrivs någon mellankategori (se, analogt, dom av den 9 mars 2021, Radiotelevizija Slovenija (Jour på en avlägsen plats), C-344/19, EU:C:2021:182, punkt 29 och där angiven rättspraxis).

- 39 Begreppen "arbetstid" och "viloperiod" är vidare unionsrättsliga begrepp som ska definieras utifrån objektiva egenskaper, med utgångspunkt i systematiken i och syftet med direktiv 2003/88. Det är nämligen endast genom en sådan självständig tolkning som det kan säkerställas att direktivet får full verkan och att nämnda begrepp tillämpas enhetligt i samtliga medlemsstater (dom av den 9 mars 2021, Radiotelevizija Slovenija (Jour på en avlägsen plats), C-344/19, EU:C:2021:182, punkt 30 och där angiven rättspraxis).
- 40 Domstolen har i detta avseende redan slagit fast att den avgörande faktorn för att anse att kriterierna för begreppet arbetstid, i den mening som avses i direktiv 2003/88, är uppfyllda är att arbetstagaren måste vara fysiskt närvarande på en plats som bestäms av arbetsgivaren och stå till arbetsgivarens förfogande, för att vid behov omedelbart kunna tillhandahålla sina tjänster (se, för ett liknande resonemang, dom av den 9 mars 2021, Radiotelevizija Slovenija (Jour på en avlägsen plats), C-344/19, EU:C:2021:182, punkt 33).
- 41 Med arbetsplats ska i detta sammanhang förstås varje plats där arbetstagaren ska utföra arbete på arbetsgivarens order, inklusive när denna plats inte är den plats där arbetstagaren vanligtvis utför sitt arbete (dom av den 9 mars 2021, Radiotelevizija Slovenija (Jour på en avlägsen plats), C-344/19, EU:C:2021:182, punkt 34).
- 42 När en arbetstagare får instruktioner från sin arbetsgivare om att genomgå en yrkesutbildning för att kunna utföra sina arbetsuppgifter, och arbetsgivaren dessutom själv har undertecknat avtalet om yrkesutbildning med det företag som ska tillhandahålla denna utbildning, ska denna arbetstagare anses stå till arbetsgivarens förfogande under dessa perioder, i den mening som avses i artikel 2 led 1 i direktiv 2003/88.
- 43 Det ska understrykas att det i detta avseende saknar betydelse att BX:s skyldighet att genomgå en yrkesutbildning följer av den nationella lagstiftningen, detta eftersom BX, såsom framgår av begäran om förhandsavgörande, redan var anställd av den kommunala förvaltningen på den tjänst för vilken yrkesutbildning krävdes och förvaltningen var skyldig att ålägga BX att genomgå denna utbildning för att kunna behålla vederbörande på sin tjänst.
- 44 Den omständigheten, som framhållits av den hänskjutande domstolen, att yrkesutbildningsperioderna helt eller delvis äger rum utanför den normala arbetstiden saknar likaså betydelse, eftersom det såvitt gäller begreppet "arbetstid" i direktiv 2003/88 inte görs någon åtskillnad beroende på om denna tid fullgörs inom ramen för normal arbetstid eller inte (se, analogt, dom av den 3 oktober 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, punkt 51).
- 45 Den omständigheten att utbildningen i fråga inte äger rum på arbetstagarens vanliga arbetsplats, utan i lokalerna hos det företag som tillhandahåller utbildningstjänsterna, påverkar inte det faktum att arbetstagaren, såsom framgår av den rättspraxis som anges i punkt 41 i förevarande dom, är tvungen att vara fysiskt närvarande på den plats som arbetsgivaren bestämmer. Det finns således inga hinder mot att, i enlighet med den rättspraxis som anges i punkt 40 ovan, kvalificera yrkesutbildningsperioderna som "arbetstid", i den mening som avses i direktiv 2003/88.
- 46 Den omständigheten att den verksamhet som en arbetstagare utför under yrkesutbildningsperioderna skiljer sig från den verksamhet som han utför inom ramen för sina sedvanliga uppgifter utgör slutligen inte heller hinder för att dessa perioder kvalificeras som arbetstid när yrkesutbildningen genomförs på arbetsgivarens initiativ och arbetstagaren följaktligen är skyldig att följa arbetsgivarens instruktioner inom ramen för nämnda utbildning.

- 47 Det är viktigt att tillägga att den ovan givna tolkningen stöds av syftet med direktiv 2003/88, vilket domstolen erinrar om i punkt 35 ovan, samt av den rättspraxis som omnämns i punkt 36 ovan, enligt vilken bestämmelserna i direktiv 2003/88 inte kan tolkas restriktivt till förfång för de rättigheter som arbetstagaren har enligt direktivet. En tolkning av begreppet "arbetstid", i den mening som avses i artikel 2 led 1 i direktivet, som inte gör det möjligt att i begreppet inbegripa perioder av yrkesutbildning som arbetstagaren genomfört på arbetsgivarens initiativ skulle kunna ge arbetsgivaren möjlighet att påtvinga arbetstagaren, som är den svagare parten i anställningsförhållandet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 14 maj 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 44, och dom av den 17 mars 2021, Academia de Studii Economice din București, C-585/19, EU:C:2021:210, punkt 51), utbildningsskyldigheter utanför den normala arbetstiden, till nackdel för arbetstagarens rätt till tillräcklig vila.
- 48 Mot bakgrund av dessa omständigheter ska BX:s yrkesutbildningsperioder anses utgöra arbetstid, i den mening som avses i artikel 2 led 1 i direktiv 2003/88, vilket det emellertid ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera.
- 49 Mot bakgrund av det ovan anförda ska den första frågan besvaras enligt följande. Artikel 2 led 1 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den period under vilken en arbetstagare genomgår en yrkesutbildning på begäran av arbetsgivaren, där denna utbildning bedrivs utanför arbetstagarens normala arbetsplats i utbildningsföretagets lokaler och under vilken tid arbetstagaren inte utför sina sedvanliga uppgifter, utgör arbetstid, i den mening som avses i denna bestämmelse.

Den andra frågan

- 50 Med hänsyn till svaret på den första frågan saknas det anledning att besvara den andra frågan.

Rättegångskostnader

- 51 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (tionde avdelningen) följande:

Artikel 2 led 1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden ska tolkas så, att den period under vilken en arbetstagare genomgår en yrkesutbildning på begäran av arbetsgivaren, där denna utbildning bedrivs utanför arbetstagarens normala arbetsplats i utbildningsföretagets lokaler och under vilken tid arbetstagaren inte utför sina sedvanliga uppgifter, utgör arbetstid, i den mening som avses i denna bestämmelse.

Underskrifter