HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a zecea)

28 octombrie 2021 *

„Trimitere preliminară – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Directiva 2003/88/CE – Organizarea timpului de lucru – Articolul 2 punctele 1 și 2 – Noțiunile de «timp de lucru» și de «perioadă de repaus» – Formare profesională obligatorie urmată la inițiativa angajatorului”

În cauza C-909/19,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Curtea de Apel Iași (România), prin decizia din 3 decembrie 2019, primită de Curte la 11 decembrie 2019, în procedura

BX

împotriva

Unității administrativ-teritoriale D.,

CURTEA (Camera a zecea),

compusă din domnul C. Lycourgos (raportor), președintele Camerei a patra, îndeplinind funcția de președinte al Camerei a zecea, și domnii I. Jarukaitis și M. Ilešič, judecători,

avocat general: domnul G. Pitruzzella,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru guvernul român, de E. Gane, A. Wellman și A. Rotăreanu, în calitate de agenți;

– pentru Comisia Europeană, de L. Nicolae și M. van Beek, în calitate de agenți,

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general,

pronunță prezenta

* Limba de procedură: româna.

Hotărâre

1 Prezenta cerere de decizie preliminară privește interpretarea articolului 2 punctele 1 și 2 și a articolelor 3, 5 și 6 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3), precum și a articolului 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între BX, pe de o parte, și unitatea administrativ-teritorială D. (România) (denumită în continuare „administrația comunei D.”), pe de altă parte, în legătură cu remunerarea lui BX pentru perioade de formare profesională urmate în cadrul contractului său de muncă.

Cadrul juridic

Dreptul UE

3 Articolul 1 din Directiva 2003/88, intitulat „Obiectul și domeniul de aplicare”, enunță la alineatul (1):

„Prezenta directivă stabilește cerințe minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru.”

4 Articolul 2 din această directivă prevede:

„În sensul prezentei directive:

1. prin «timp de lucru» se înțelege orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale;

2. prin «perioadă de repaus» se înțelege orice perioadă care nu este timp de lucru;

[…]”

5 Articolul 13 din Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană (JO 2019, L 186, p. 105) prevede:

„Statele membre se asigură că, în cazul în care dreptul Uniunii sau dreptul intern sau contractele colective de muncă obligă un angajator să ofere formare unui lucrător pentru ca acesta să presteze munca pentru care este angajat, formarea respectivă este oferită gratuit lucrătorului, este considerată timp de muncă și se desfășoară, atunci când este posibil, în cursul programului de lucru.”

Dreptul român

6 Articolul 111 din Codul muncii prevede:

„Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, [ale] contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.”

7 Potrivit articolului 112 alineatul (1) din acest cod, pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 40 de ore pe săptămână și de 8 ore pe zi.

8 Articolul 120 din codul menționat, referitor la definiția legală și condițiile muncii suplimentare, prevede:

„(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la articolul 112, este considerată muncă suplimentară.

(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.”

9 Articolul 196 din Codul muncii, referitor la reglementarea activității de formare profesională, prevede:

„(1) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.”

10 Articolul 197 din acest cod, referitor la cheltuielile cu formarea profesională și drepturile salariatului, este formulat după cu urmează:

„(1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alineatului (1), salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alineatului (1), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, aceasta perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.”

11 Potrivit articolului 2 alineatul (1) din Ordinul nr. 96 din 14 iunie 2016 pentru aprobarea Criteriilor de performanță privind constituirea, încadrarea și dotarea serviciilor voluntare și a serviciilor private pentru situații de urgență (*Monitorul Oficial al României*, nr. 469 din 23 iunie 2016), în versiunea aplicabilă faptelor din litigiul principal (denumit în continuare „Ordinul nr. 96/2016”),

autoritățile administrației publice locale, conducătorii operatorilor economici/instituțiilor care au obligația constituirii serviciilor voluntare sau serviciilor private pentru situații de urgență, după caz, precum și conducătorii serviciilor private pentru situații de urgență constituite ca societăți prestatoare de servicii trebuie să asigure aplicarea acestui ordin.

12 Potrivit articolului 9 alineatul (1) litera j) din Criteriile de performanță privind constituirea, încadrarea și dotarea serviciilor voluntare și a serviciilor private pentru situații de urgență, astfel cum au fost aprobate prin Ordinul nr. 96/2016 (denumite în continuare „Criteriile de performanță”):

„Pentru emiterea avizului de înființare a serviciului voluntar sau a serviciului privat se depun, după caz, următoarele documente:

[…]

j) documente care atestă calificarea sau competențele profesionale specifice;

[…]”

13 Conform articolului 14 alineatul (1) litera a) din Criteriile de performanță, șeful serviciului face parte dintre funcțiile specifice serviciilor voluntare și serviciilor private.

14 Potrivit articolului 17 din Criteriile de performanță:

„Personalul angajat pe funcțiile specifice prevăzute la articolul 14 alineatul (1) și cel care îndeplinește prin cumul funcția de șef serviciu și șef echipă specializată trebuie să aibă calificarea sau competențele profesionale specifice, atestate potrivit reglementărilor în vigoare.”

15 Din articolul 28 litera a) din Criteriile de performanță reiese că șeful serviciului voluntar trebuie să aibă avizul inspectoratului județean competent, conform modelului prevăzut în anexa nr. 4 la Ordinul nr. 96/2016.

16 Articolul 50 alineatul (1) din Ordonanța Guvernului României nr. 129/2000 din 31 august 2000 privind formarea profesională a adulților, republicată (*Monitorul Oficial al României*, nr. 110 din 13 februarie 2014), prevede:

„Pe perioada în care participă la programe de formare profesională finanțate de angajatori salariații primesc drepturile salariale stabilite potrivit contractului individual de muncă pentru program normal de lucru.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

17 BX este angajat al administrației comunei D. în cadrul Serviciului voluntar situații de urgență. Funcția înscrisă în contractul său de muncă este de „șef compartiment pentru prevenire (pompier) 541101, conform Clasificării ocupațiilor din Romania”. BX își exercită activitatea cu normă întreagă, 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână.

18 Pentru a obține avizul menționat la articolul 28 litera a) din Criteriile de performanță, ca o condiție necesară pentru organizarea și exercitarea activității de serviciu public în discuție în litigiul principal, BX a primit instrucțiuni din partea angajatorului său să urmeze 160 de ore de

formare profesională. Această formare a fost efectuată în lunile martie și aprilie ale anului 2017, în temeiul unui contract de formare profesională semnat de administrația comunei D. cu o societate de formare profesională, contract în care BX apărea ca fiind beneficiarul final. Formarea respectivă s-a desfășurat la sediul acestei societăți, de luni până vineri în intervalul orar 15-20, sâmbăta în intervalul orar 13-18 și duminica în intervalul orar 13-19. În sfârșit, dintre orele de formare urmate de BX, 124 au avut loc în afara programului său normal de lucru.

19 BX a chemat în judecată administrația comunei D. la Tribunalul Vaslui (România) pentru a obține, printre altele, obligarea sa la plata acestor 124 de ore ca ore suplimentare.

20 În urma respingerii cererii sale, BX a formulat apel la Curtea de Apel Iași (România), instanța de trimitere.

21 Această instanță subliniază cu titlu introductiv că, deși remunerarea salariatului este o chestiune de drept național, nu este mai puțin adevărat că soluționarea litigiului principal depinde de aspectul prealabil dacă timpul pe care reclamantul din litigiul principal l-a alocat formării profesionale, efectuată la cererea angajatorului, la sediul prestatorului de servicii profesionale și în afara timpului normal de lucru trebuie să fie calificat drept timp de lucru sau drept perioadă de repaus, în sensul articolului 2 din Directiva 2003/88.

22 Ea precizează în această privință că, din legislația română, astfel cum a fost interpretată de instanțele naționale, reiese că timpul aferent formării profesionale nu intră în calculul timpului de muncă al salariatului și, în consecință, acesta nu este îndreptățit decât la remunerația corespunzătoare unui program normal de muncă, indiferent de durata și de perioada alocată formării profesionale.

23 Instanța de trimitere arată că, potrivit jurisprudenței Curții, calificarea drept „timp de lucru”, în sensul Directivei 2003/88, a unei perioade de prezență a lucrătorului depinde de obligația acestuia din urmă de a se afla la dispoziția angajatorului său. Factorul determinant în această privință ar fi împrejurarea că salariatul este obligat să fie prezent fizic la locul determinat de angajator și să rămână la dispoziția acestuia pentru a putea efectua imediat, în caz de nevoie, prestațiile corespunzătoare.

24 În măsura în care ar reieși din jurisprudența Curții că posibilitatea lucrătorilor de a-și gestiona timpul fără constrângeri majore și de a se consacra propriilor interese este un element de natură să indice că perioada respectivă nu constituie timp de lucru în sensul Directivei 2003/88, ar trebui să se concluzioneze că timpul alocat formării profesionale la cererea angajatorului reprezintă timp de lucru.

25 În aceste condiții, o asemenea concluzie nu ar reieși în mod clar din jurisprudența rezultată în special din Hotărârea din 9 iulie 2015, Comisia/Irlanda (C-87/14, EU:C:2015:449), în care Curtea ar fi apreciat că timpul de formare a medicilor nespecialiști din spitale, în discuție în cauza în care s-a pronunțat această hotărâre, nu îndeplinea cerințele necesare pentru a fi calificat drept timp de lucru, în sensul articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88.

26 Cu toate acestea, în speță, potrivit instanței de trimitere, este indubitabil că participarea la formarea profesională urmată de reclamantul din litigiul principal, la inițiativa angajatorului, în afara programului de lucru, într-o altă localitate decât cea de domiciliu, pentru a obține un aviz necesar pentru organizarea și pentru exercitarea serviciului public în discuție în litigiul principal reprezintă o ingerință în exercițiul deplin și liber al dreptului la repaus, persoana interesată

suportând constrângerea care decurge, din punct de vedere geografic și temporal, din necesitatea de a asista la formarea profesională. Prin urmare, timpul alocat formării profesionale nu poate fi apreciat ca respectând cerințele definiției „timpului de repaus”, în sensul articolului 2 punctul 2 din Directiva 2003/88/CE, astfel cum a fost interpretat în jurisprudența Curții.

27 Instanța de trimitere evocă, în sfârșit, articolul 13 din Directiva 2019/1152, din care ar reieși că legiuitorul Uniunii califică drept timp de lucru timpul pe care un lucrător îl alocă unei formări pentru prestarea muncii pentru care este angajat. Această directivă nu ar fi însă aplicabilă *ratione temporis* litigiului principal.

28 Această instanță adaugă că, în cazul în care timpul alocat formării unui salariat nu ar intra în sfera de aplicare a noțiunii de timp de lucru, în sensul articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88, ar trebui conchis că articolul 2 punctul 2 și articolele 3, 5 și 6 din această directivă, care se referă la repausul zilnic, la repausul săptămânal și, respectiv, la timpul de lucru maxim săptămânal, precum și articolul 31 alineatul (2) din cartă, potrivit căruia, printre altele, orice lucrător are dreptul la o limitare a duratei maxime de muncă și la perioade de odihnă zilnică și săptămânală, se opun oricărei interferențe în exercițiul liber al timpului de repaus zilnic și săptămânal al salariatului, inclusiv în ceea ce privește sarcinile periferice, auxiliare sau adiacente raportului de muncă, cum sunt în speță cele care implică participarea la o formare profesională.

29 Or, potrivit aceleiași instanțe, deși participarea la o formare profesională pe durata programului normal de lucru este considerată de legislația română stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat, reprezintă vechime în muncă și permite salariatului să primească remunerația aferentă, această legislație nu reglementează, în schimb, situația în care formarea profesională se desfășoară în afara timpului normal de muncă și nici nu instituie nicio obligație în sarcina angajatorului cu privire la intervalul orar de formare și nicio limitare privind respectarea timpului de lucru săptămânal. Prin urmare, instanța de trimitere ridică problema dacă aceleași dispoziții se opun unei reglementări naționale care, deși instituie o obligație de formare profesională a salariatului, nu impune angajatorului acestuia din urmă obligativitatea respectării perioadei de repaus al salariatului în ceea ce privește intervalul orar de participare la această formare.

30 În aceste condiții, Curtea de Apel Iași a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Dispozițiile articolului 2 punctul 1 din Directiva [2003/88] trebuie interpretate în sensul că perioada în care un lucrător urmează cursurile de formare profesională impuse, după efectuarea programului normal de lucru, la sediul prestatorului de servicii de formare, în afara locului său de muncă și fără a realiza atribuțiile de serviciu, constituie «timp de lucru»?

2) În cazul unui răspuns negativ la [prima întrebare], prevederile articolului 31 alineatul (2) din [cartă] și dispozițiile articolului 2 punctul 2 și [ale articolelor 3, 5 și 6] din Directiva [2003/88] trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale care, deși instituie necesitatea formării profesionale a salariatului, nu impune angajatorului obligativitatea respectării perioadei de repaus al lucrătorului în ceea ce privește intervalul orar de efectuare a cursurilor de formare?”

Cu privire la întrebările preliminare

31 Cu titlu introductiv, trebuie să se constate că litigiul principal privește remunerația la care un lucrător pretinde că are dreptul pentru perioadele de formare profesională pe care a trebuit să le efectueze la instrucțiunile angajatorului său.

32 Or, din jurisprudența Curții rezultă că, exceptând situația specială referitoare la concediul anual plătit, prevăzută la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, această directivă se limitează să reglementeze anumite aspecte ale organizării timpului de lucru în vederea asigurării protecției securității și a sănătății lucrătorilor, astfel încât, în principiu, nu se aplică în privința remunerării lucrătorilor [Hotărârea din 9 martie 2021, Radiotelevizija Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, EU:C:2021:182, punctul 57 și jurisprudența citată].

33 În aceste condiții, din moment ce, după cum arată instanța de trimitere, în cadrul litigiului principal, problema remunerării perioadelor de formare profesională urmate de reclamantul din litigiul principal depinde de calificarea acestor perioade drept „timp de lucru” sau „perioadă de repaus”, în sensul Directivei 2003/88, trebuie să se răspundă la întrebările adresate, care privesc această calificare.

Cu privire la prima întrebare

34 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 2 punctul 1 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că perioada în care un lucrător urmează o formare profesională care îi este impusă de angajatorul său, care se desfășoară în afara locului său obișnuit de muncă, în localurile prestatorului serviciilor de formare, și în care nu își exercită atribuțiile obișnuite constituie timp de lucru, în sensul acestei dispoziții.

35 În această privință trebuie amintit, în primul rând, că Directiva 2003/88 are ca obiect stabilirea unor cerințe minime destinate ameliorării condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor printr-o apropiere a reglementărilor naționale referitoare în special la durata timpului de lucru. Această armonizare la nivelul Uniunii în materie de organizare a timpului de lucru urmărește să garanteze o mai bună protecție a securității și a sănătății lucrătorilor, permițându-le acestora să beneficieze de perioade minime de repaus – în special zilnic și săptămânal –, precum și de perioade de pauză adecvate și prevăzând o limită maximă a timpului de lucru săptămânal [Hotărârea din 9 martie 2021, Radiotelevizija Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, EU:C:2021:182, punctul 25 și jurisprudența citată].

36 Diferitele cerințe enunțate de Directiva 2003/88 în materia duratei maxime de lucru și a timpului minim de repaus constituie norme ale dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită, de care trebuie să beneficieze fiecare lucrător și a căror respectare nu poate fi condiționată de considerații cu caracter pur economic. Stabilind dreptul fiecărui lucrător la o limitare a timpului maxim de lucru și la perioade de repaus zilnic și săptămânal, directiva menționată precizează dreptul fundamental consacrat în mod expres la articolul 31 alineatul (2) din cartă și trebuie, în consecință, să fie interpretată în lumina acestui articol 31 alineatul (2). Rezultă în special că dispozițiile Directivei 2003/88 nu pot face obiectul unei interpretări restrictive, în detrimentul drepturilor de care beneficiază lucrătorul în temeiul acesteia [Hotărârea din 9 martie 2021, Radiotelevizija Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, EU:C:2021:182, punctele 26 și 27, precum și jurisprudența citată].

37 În al doilea rând, este necesar să se amintească faptul că articolul 2 punctul 1 din Directiva 2003/88 definește noțiunea de „timp de lucru” ca fiind „orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile”. La articolul 2 punctul 2 din această directivă, noțiunea de „perioadă de repaus” este definită în mod negativ ca fiind orice perioadă care nu este timp de lucru.

38 Astfel, noțiunile de „timp de lucru” și de „perioadă de repaus” se exclud reciproc. Prin urmare, perioada de formare profesională a unui lucrător trebuie să fie calificată ori „timp de lucru”, ori „perioadă de repaus” în sensul aplicării Directivei 2003/88, întrucât aceasta din urmă nu prevede o categorie intermediară [a se vedea prin analogie Hotărârea din 9 martie 2021, Radiotelevizija Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, EU:C:2021:182, punctul 29 și jurisprudența citată].

39 În plus, noțiunile de „timp de lucru” și de „perioadă de repaus” constituie noțiuni de drept al Uniunii care trebuie definite în funcție de caracteristici obiective, prin referire la sistemul și la finalitatea Directivei 2003/88. Astfel, numai o asemenea interpretare autonomă este de natură să garanteze eficacitatea deplină a acestei directive, precum și aplicarea uniformă a respectivelor noțiuni în toate statele membre [Hotărârea din 9 martie 2021, Radiotelevizija Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, EU:C:2021:182, punctul 30 și jurisprudența citată].

40 În această privință, Curtea a statuat deja că un factor determinant pentru a considera că sunt prezente elementele caracteristice ale noțiunii de „timp de lucru”, în sensul Directivei 2003/88, este faptul că lucrătorul este obligat să fie prezent fizic la locul indicat de angajator și să rămână la dispoziția acestuia pentru a-și furniza imediat serviciile în caz de nevoie [a se vedea în acest sens Hotărârea din 9 martie 2021, Radiotelevizija Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, EU:C:2021:182, punctul 33].

41 În acest context, locul de muncă trebuie înțeles ca fiind orice loc în care angajatul este chemat să desfășoare o activitate la ordinul angajatorului său, inclusiv atunci când acest loc nu este locul în care își desfășoară în mod obișnuit activitatea profesională [Hotărârea din 9 martie 2021, Radiotelevizija Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, EU:C:2021:182, punctul 34].

42 Or, atunci când un lucrător primește instrucțiuni din partea angajatorului său să urmeze o formare profesională pentru a putea exercita funcția pe care o deține și atunci când, în plus, acest angajator a semnat el însuși contractul de formare profesională cu întreprinderea chemată să asigure această formare, este necesar să se considere că, în perioadele de formare profesională, respectivul lucrător se află la dispoziția angajatorului său, în sensul articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88.

43 Trebuie subliniat că este lipsită de relevanță în această privință împrejurarea că, în speță, obligația lui BX de a urma o formare profesională decurge din reglementarea națională, dat fiind că, astfel cum reiese din cererea de decizie preliminară, pe de o parte, BX era deja angajat de administrația comunei D. pe postul pentru care era necesară formarea profesională și, pe de altă parte, că această administrație avea obligația să îi impună lui BX să urmeze respectiva formare pentru a-l putea menține pe postul său.

44 Este de asemenea lipsită de relevanță împrejurarea, subliniată de instanța de trimitere, că perioadele de formare profesională se desfășoară, în tot sau în parte, în afara programului normal de lucru, din moment ce, în sensul noțiunii de „timp de lucru”, Directiva 2003/88 nu face distincție

în funcție de aspectul dacă acest timp este sau nu efectuat în cadrul orelor normale de lucru (a se vedea prin analogie Hotărârea din 3 octombrie 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, punctul 51).

45 Pe de altă parte, faptul că formarea profesională în discuție nu se desfășoară la locul obișnuit de muncă al lucrătorului, ci în localurile întreprinderii care furnizează serviciile de formare, nu schimbă cu nimic faptul că, în acest mod, după cum rezultă din jurisprudența citată la punctul 41 din prezenta hotărâre, lucrătorul este obligat să fie prezent fizic la locul indicat de angajator și nu împiedică, în consecință, conform jurisprudenței citate la punctul 40 din prezenta hotărâre, calificarea perioadelor de formare profesională în cauză ca fiind „timp de lucru”, în sensul Directivei 2003/88.

46 În sfârșit, nici faptul că activitatea desfășurată de un lucrător în perioadele de formare profesională este diferită de cea exercitată în cadrul atribuțiilor sale obișnuite nu se opune ca aceste perioade să fie calificate drept timp de lucru în cazul în care formarea profesională este urmată la inițiativa angajatorului și, în consecință, lucrătorul este supus în cadrul formării menționate instrucțiunilor acestuia.

47 Trebuie adăugat că interpretarea astfel dată este confirmată de obiectivul Directivei 2003/88, amintit la punctul 35 din prezenta hotărâre, precum și de jurisprudența citată la punctul 36 din prezenta hotărâre, potrivit căreia dispozițiile Directivei 2003/88 nu pot face obiectul unei interpretări restrictive, în detrimentul drepturilor de care beneficiază lucrătorul în temeiul acesteia. Într-adevăr, o interpretare a noțiunii de „timp de lucru”, în sensul articolului 2 punctul 1 din directiva menționată, care nu ar permite includerea perioadelor de formare profesională efectuate de lucrător la inițiativa angajatorului său ar putea permite acestuia din urmă să îi impună lucrătorului, care este partea vulnerabilă în cadrul raportului de muncă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punctul 44, și Hotărârea din 17 martie 2021, Academia de Studii Economice din București, C-585/19, EU:C:2021:210, punctul 51), obligații de formare în afara orelor normale de lucru, în detrimentul dreptului lucrătorului de a beneficia de un repaus suficient.

48 Având în vedere aceste elemente, rezultă că perioadele de formare profesională a lui BX trebuie considerate ca fiind timp de lucru, în sensul articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88, aspect a cărui verificare este însă de competența instanței de trimitere.

49 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, este necesar să se răspundă la prima întrebare preliminară că articolul 2 punctul 1 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că perioada în care un lucrător urmează o formare profesională care îi este impusă de angajatorul său, care se desfășoară în afara locului său obișnuit de muncă, în localurile prestatorului serviciilor de formare, și în care nu își exercită atribuțiile obișnuite constituie „timp de lucru”, în sensul acestei dispoziții.

Cu privire la a doua întrebare

50 Având în vedere răspunsul dat la prima întrebare, nu este necesar să se răspundă la a doua întrebare.

Cu privire la cheltuielile de judecată

51 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a zecea) declară:

Articolul 2 punctul 1 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că perioada în care un lucrător urmează o formare profesională care îi este impusă de angajatorul său, care se desfășoară în afara locului său obișnuit de muncă, în localurile prestatorului serviciilor de formare, și în care nu își exercită atribuțiile obișnuite constituie „timp de lucru”, în sensul acestei dispoziții.

Semnături