Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Tiende Afdeling)

28. oktober 2021 *

»Præjudiciel forelæggelse – beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed – direktiv 2003/88/EF – tilrettelæggelse af arbejdstiden – artikel 2, nr. 1) og 2) – begreberne »arbejdstid« og »hvileperiode« – obligatorisk erhvervsuddannelse, der følges på arbejdsgiverens foranledning«

I sag C-909/19,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Curtea de Apel Iaşi (appeldomstolen i Iaşi, Rumænien) ved afgørelse af 3. december 2019, indgået til Domstolen den 11. december 2019, i sagen

BX

mod

Unitatea Administrativ Teritorială D.,

har

DOMSTOLEN (Tiende Afdeling),

sammensat af formanden for Fjerde Afdeling, C. Lycourgos (refererende dommer), som fungerende formand for Tiende Afdeling, og dommerne I. Jarukaitis og M. Ilešič,

generaladvokat: G. Pitruzzella,

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

– den rumænske regering ved E. Gane, A. Wellman og A. Rotăreanu, som befuldmægtigede,

– Europa-Kommissionen ved L. Nicolae og M. van Beek, som befuldmægtigede,

og idet Domstolen efter at have hørt generaladvokaten har besluttet, at sagen skal pådømmes uden forslag til afgørelse,

* Processprog: rumænsk.

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 2, nr. 1) og 2), samt artikel 3, 5 og 6 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT 2003, L 299, s. 9) samt artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«).

2 Denne anmodning er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem BX og Unitatea Administrativ Teritorială D. (administrativ og lokal enhed i kommunen D., Rumænien) (herefter »den kommunale forvaltning i D.«) vedrørende aflønningen af BX for de perioder, hvori den pågældende i henhold til sin arbejdskontrakt har fulgt en erhvervsuddannelse.

Retsforskrifter

EU-retten

3 Artikel 1, stk. 1, i direktiv 2003/88, der har overskriften »Formål og anvendelsesområde«, fastsætter:

»Dette direktiv indeholder minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.«

4 Dette direktivs artikel 2 bestemmer:

»I dette direktiv forstås ved:

1) »arbejdstid«: det tidsrum, hvori arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis

2) »hvileperiode«: det tidsrum, der ikke er arbejdstid

[…]«

5 Artikel 13 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (EUT 2019, L 186, s. 105) fastsætter:

»Medlemsstaterne sikrer, at hvor det pålægges en arbejdsgiver i henhold til EU-retten eller national ret eller kollektive overenskomster at tilbyde en arbejdstager uddannelse med henblik på at udføre det arbejde, vedkommende er ansat til, skal en sådan uddannelse tilbydes arbejdstageren gratis, tælle som arbejdstid og så vidt muligt foregå i arbejdstiden.«

Rumænsk ret

6 Artikel 111 i Codul muncii (lov om arbejdsforhold) bestemmer:

»Ved arbejdstid forstås ethvert tidsrum, hvori arbejdstageren udfører sit arbejde og står til rådighed for arbejdsgiveren under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver i overensstemmelse med bestemmelserne i den individuelle arbejdskontrakt, den gældende kollektive overenskomst og/eller den gældende lovgivning.«

7 Det fremgår af denne lovs artikel 112, stk. 1, at fuldtidsansattes normale arbejdstid er 8 timer daglig og 40 timer ugentlig.

8 Den nævnte lovs artikel 120, der vedrører den retlige definition af og vilkårene for overarbejde, fastsætter:

»1) Arbejde, der udføres uden for den normale ugentlige arbejdstid, jf. artikel 112, betragtes som overarbejde.

2) Overarbejde må ikke udføres uden arbejdstagerens samtykke, bortset fra i tilfælde af force majeure eller for at udføre uopsættelige opgaver med henblik på at forebygge ulykker eller eliminere konsekvenserne heraf.«

9 Artikel 196 i lov om arbejdsforhold, der fastsætter bestemmelser om erhvervsuddannelsesaktiviteter, har følgende ordlyd:

»1) Deltagelse i erhvervsuddannelse kan finde sted på arbejdsgiverens eller arbejdstagerens foranledning.

2) Den måde, hvorpå erhvervsuddannelsen skal gennemføres, parternes rettigheder og forpligtelser, erhvervsuddannelsens varighed samt ethvert andet spørgsmål i denne henseende, herunder arbejdstagerens kontraktmæssige forpligtelser over for den arbejdsgiver, der har afholdt udgifterne til erhvervsuddannelse, fastsættes efter fælles aftale mellem parterne og gøres til genstand for et tillæg til arbejdskontrakten.«

10 Denne lovs artikel 197, der vedrører udgifter til erhvervsuddannelse og arbejdstagerens rettigheder, er affattet således:

»1) Når deltagelse i kurser eller praktikophold som led i erhvervsuddannelse sker på arbejdsgiverens foranledning, afholder arbejdsgiveren samtlige udgifter i forbindelse med denne deltagelse.

2) Når arbejdstageren deltager i kurser eller praktikophold på de i stk. 1 omhandlede betingelser, har arbejdstageren under hele erhvervsuddannelsens varighed ret til fuld løn.

3) Den periode, hvori arbejdstageren deltager i kurser eller praktikophold som led i erhvervsuddannelse på de betingelser, der er fastsat i stk. 1, tages i betragtning ved beregningen af ancienniteten i den pågældendes ansættelsesforhold, idet denne periode anses for en periode med bidrag til den statslige sociale sikringsordning.«

11 I henhold til artikel 2, stk. 1, i ordin nr. 96 pentru aprobarea Criteriilor de performanță privind constituirea, încadrarea și dotarea serviciilor voluntare și a serviciilor private pentru situații de urgență (dekret nr. 96 om godkendelse af præstationskriterier vedrørende oprettelse, indplacering af personale og tildeling af ressourcer til volontørtjenester og privattjenester for nødsituationer) af 14. juni 2016 (*Monitorul Oficial al României*, nr. 469 af 23.6.2016) i den affattelse, der finder anvendelse på de faktiske omstændigheder i hovedsagen (herefter »dekret nr. 96/2016«), skal den lokale forvaltning, ledelsen for økonomiske aktører/institutioner, som er pålagt at udføre volontørtjenester eller privattjenester for nødsituationer afhængigt af omstændighederne samt ledelsen for privattjenester for nødsituationer, der er etableret som tjenesteydervirksomheder, sikre anvendelsen af dette dekret.

12 Artikel 9, stk. 1, litra j), i præstationskriterierne vedrørende oprettelse, indplacering af personale og tildeling af ressourcer til volontørtjenester og privattjenester for nødsituationer som godkendt ved dekret nr. 96/2016 (herefter »præstationskriterierne«) bestemmer:

»Med henblik på udstedelse af en formel udtalelse om oprettelse af volontørtjenester eller privattjenester indgives alt efter omstændighederne følgende dokumenter:

[…]

j) dokumentation for kvalifikationer eller særlige faglige kompetencer

[…]«

13 I henhold til præstationskriteriernes artikel 14, stk. 1, litra a), indgår den stilling, der varetages af chefen for disse tjenester, blandt de særlige stillinger inden for volontørtjenesterne og privattjenesterne.

14 Præstationskriteriernes artikel 17 har følgende ordlyd:

»Det personale, der ansættes i de særlige stillinger, som er omhandlet i artikel 14, stk. 1, og det personale, der bestrider både en stilling som chef og en stilling som leder af et specialiseret team, skal have kvalifikationer eller særlige faglige kompetencer, der er dokumenteret i overensstemmelse med de gældende regler.«

15 Det fremgår af præstationskriteriernes artikel 28, litra a), at chefen for volontørtjenesten skal råde over en formel udtalelse fra det kompetente regionale inspektorat (tilsyn) i overensstemmelse med det eksempel, der er anført i bilag 4 til dekret nr. 96/2016.

16 Artikel 50, stk. 1, i Ordonanța Guvernului României nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților (den rumænske regerings dekret nr. 129/2000 om erhvervsuddannelse for voksne) af 31. august 2000 i den affattelse, der har været genstand for fornyet offentliggørelse (*Monitorul Oficial al României*, nr. 110 af 13.2.2014), bestemmer:

»Arbejdstageren modtager den løn, der er fastsat i arbejdskontrakten, og som svarer til vedkommendes normale arbejdstid, i den periode, hvor den pågældende deltager i et erhvervsuddannelsesprogram, der finansieres af arbejdsgiveren.«

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

17 BX er ansat hos den kommunale forvaltning i D. ved volontørtjenesten for nødsituationer. Den pågældendes stilling er i arbejdskontrakten anført som »chef for forebyggelsesafdelingen (brandmand) 541101 i overensstemmelse med erhvervsklassificeringen i Rumænien«. BX udfører fuldtidsbeskæftigelse med en daglig arbejdstid på 8 timer og en ugentlig arbejdstid på 40 timer.

18 Med henblik på indhentelse af den formelle udtalelse, der er nævnt i præstationskriteriernes artikel 28, litra a), som en nødvendig betingelse for at kunne tilrettelægge og udøve den i hovedsagen omhandlede offentlige tjeneste, modtog BX instruks fra sin arbejdsgiver om at gennemføre 160 timers erhvervsuddannelse. Uddannelsen blev gennemført i marts og april 2017 i henhold til en aftale om erhvervsuddannelse, som den kommunale forvaltning i D. havde indgået med en virksomhed, der udbyder erhvervsuddannelser, idet det af denne aftale fremgik, at BX var den endelige modtager. Den nævnte uddannelse blev gennemført i denne virksomheds lokaler fra kl. 15 til kl. 20 fra mandag til fredag, fra kl. 13 til kl. 18 om lørdagen og fra kl. 13 til kl. 19 om søndagen. Endelig blev 124 af de uddannelsestimer, som BX fulgte, gennemført uden for vedkommendes normale arbejdstid.

19 BX anlagde sag mod den kommunale forvaltning i D. ved Tribunalul Vaslui (retten i første instans i Vaslui, Rumænien) navnlig med påstand om, at den kommunale forvaltning i D. skulle tilpligtes at aflønne de 124 timer som overarbejdstimer.

20 Eftersom BX ikke fik medhold, iværksatte han appel ved den forelæggende ret, Curtea de Apel Iaşi (appeldomstolen i Iaşi, Rumænien).

21 Den forelæggende ret har indledningsvis fremhævet, at selv om arbejdstagerens løn er et spørgsmål, der henhører under national ret, forholder det sig ikke desto mindre således, at løsningen af tvisten i hovedsagen afhænger af det forudgående spørgsmål om, hvorvidt den tid, som sagsøgeren i hovedsagen brugte på den erhvervsuddannelse, som han gennemførte på arbejdsgiverens anmodning, i lokaler, der tilhører udbyderen af uddannelsestjenester, og uden for normal arbejdstid, skal kvalificeres som arbejdstid eller hvileperiode som omhandlet i artikel 2 i direktiv 2003/88.

22 Den forelæggende ret har i denne henseende præciseret, at det af den rumænske lovgivning, således som den fortolkes af de nationale retter, fremgår, at den tid, der anvendes til erhvervsuddannelse, ikke tages i betragtning ved beregningen af arbejdstagerens arbejdstid, således at denne kun har ret til løn svarende til den normale arbejdstid, uafhængigt af erhvervsuddannelsens varighed og den periode, hvori den gennemføres.

23 Den forelæggende ret har anført, at det af Domstolens praksis fremgår, at kvalificeringen af en periode, hvor arbejdstageren er til stede på arbejdspladsen, som »arbejdstid« som omhandlet i direktiv 2003/88 følger af dennes pligt til at stå til sin arbejdsgivers rådighed. Den afgørende faktor i denne henseende er den omstændighed, at arbejdstageren er forpligtet til fysisk at opholde sig på det sted, som arbejdsgiveren har anvist, for dér at stå til arbejdsgiverens rådighed med henblik på straks at kunne udføre de fornødne opgaver, såfremt der opstår behov herfor.

24 For så vidt som det af Domstolens praksis fremgår, at arbejdstagernes mulighed for at råde over deres tid med færre begrænsninger og bruge den i egen interesse er et element, der kan vise, at den omhandlede tidsperiode ikke udgør arbejdstid som omhandlet i direktiv 2003/88, må det fastslås, at den tid, der på arbejdsgiverens anmodning anvendes til erhvervsuddannelse, udgør arbejdstid.

25 Når dette er sagt, fremgår en sådan konklusion ikke klart af den retspraksis, der navnlig følger af dom af 9. juli 2015, Kommissionen mod Irland (C-87/14, EU:C:2015:449), hvori Domstolen fastslog, at den tid, som ikke-specialiserede hospitalslæger bruger på uddannelse, og som var genstand for den sag, der gav anledning til denne dom, ikke opfyldte kravene for at kunne kvalificeres som arbejdstid som omhandlet i artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88.

26 I det foreliggende tilfælde er der ifølge den forelæggende ret imidlertid ingen tvivl om, at deltagelse i den erhvervsuddannelse, som sagsøgeren i hovedsagen har fulgt på arbejdsgiverens foranledning, uden for arbejdstiden i en anden kommune end bopælskommunen, med henblik på at opnå en formel udtalelse, der er nødvendig for at kunne tilrettelægge og udøve den i hovedsagen omhandlede offentlige tjeneste, udgør et indgreb i den fulde og frie udøvelse af retten til hvile, idet den pågældende undergives en geografisk og tidsmæssig begrænsning, der følger af kravet om at deltage i erhvervsuddannelsen. Den tid, der anvendes til erhvervsuddannelse, kan således ikke anses for at opfylde de krav, der er indeholdt i definitionen af »hvileperiode« som omhandlet i artikel 2, nr. 2), i direktiv 2003/88, således som denne definition er blevet fortolket i Domstolens praksis.

27 Den forelæggende ret har endelig henvist til artikel 13 i direktiv 2019/1152, hvoraf det fremgår, at EU-lovgiver anser den tid, som en arbejdstager anvender på en uddannelse med henblik på at udføre det arbejde, vedkommende er ansat til, for arbejdstid. Dette direktiv finder imidlertid ikke anvendelse ratione temporis på tvisten i hovedsagen.

28 Den forelæggende ret har tilføjet, at hvis den tid, der anvendes til uddannelse af en arbejdstager, ikke er omfattet af begrebet arbejdstid som omhandlet i artikel 2, nr. l), i direktiv 2003/88, må det fastslås, at dette direktivs artikel 2, nr. 2), og artikel 3, 5 og 6, der vedrører henholdsvis daglig hviletid, ugentlig hviletid og maksimal ugentlig arbejdstid, samt chartrets artikel 31, stk. 2, hvoraf bl.a. fremgår, at enhver arbejdstager har ret til en begrænsning af den maksimale arbejdstid samt til daglige og ugentlige hvileperioder, er til hinder for enhver form for indgreb i arbejdstagerens frie udøvelse af retten til daglig og ugentlig hviletid, herunder i form af perifere, støttende eller tilgrænsende opgaver, såsom i det foreliggende tilfælde de opgaver, der består i deltagelse i en erhvervsuddannelse.

29 Den forelæggende ret er imidlertid af den opfattelse, at selv om deltagelse i en erhvervsuddannelse inden for normal arbejdstid i henhold til rumænsk lovgivning anses for en periode med bidrag til den statslige sociale sikringsordning, tages i betragtning ved beregningen af anciennitet i stillingen og gør det muligt for arbejdstageren at oppebære den tilsvarende løn, regulerer denne lovgivning derimod ikke den situation, hvor erhvervsuddannelsen gennemføres uden for den normale arbejdstid, og den pålægger ikke arbejdsgiveren nogen forpligtelse med hensyn til, hvornår uddannelsen skal gennemføres, eller nogen begrænsning vedrørende overholdelsen af den ugentlige arbejdstid. Den forelæggende ret ønsker derfor oplyst, om de nævnte bestemmelser er til hinder for en national lovgivning, der, selv om den indfører en forpligtelse til erhvervsuddannelse for arbejdstageren, ikke pålægger dennes arbejdsgiver at overholde arbejdstagerens hviletid for så vidt angår tidspunktet for deltagelsen i denne uddannelse.

30 På denne baggrund har Curtea de Apel Iaşi (appeldomstolen i Iaşi) besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal bestemmelserne i artikel 2, nr. 1), i direktiv [2003/88] fortolkes således, at det tidsrum, hvori arbejdstageren følger [en] obligatorisk[…] erhvervsuddannelse[…] efter sin normale arbejdstid, i uddannelses[udbyderens] lokaler, uden for sin arbejdsplads og uden at udføre sine arbejdsopgaver, udgør »arbejdstid«?

2) Såfremt det første spørgsmål besvares benægtende, skal [chartrets] artikel 31, stk. 2, […] og […] artikel 2, nr. 2), [samt] artikel 3, […] 5 og […] 6 i direktiv [2003/88] da fortolkes således, at de er til hinder for en national lovgivning, som fastsætter krav om, at arbejdstageren følger [en] erhvervsuddannelse[…], uden at arbejdsgiveren har pligt til at overholde arbejdstagerens hvileperiode med hensyn til det tidsrum, hvori uddannelsen gennemføres?«

Om de præjudicielle spørgsmål

31 Indledningsvis bemærkes, at tvisten i hovedsagen vedrører den løn, som en arbejdstager hævder at have krav på, for de perioder med erhvervsuddannelse, som den pågældende har været forpligtet til at gennemføre efter arbejdsgiverens anvisninger.

32 Det fremgår imidlertid af Domstolens praksis, at bortset fra den særlige situation vedrørende årlig betalt ferie, som er omhandlet i artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88, begrænser dette direktiv sig til at regulere visse aspekter af tilrettelæggelsen af arbejdstiden for at sikre arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, hvorfor det i princippet ikke finder anvendelse på arbejdstagernes lønforhold (dom af 9.3.2021, Radiotelevizija Slovenija (Periode med vagttjeneste på et afsides sted), C-344/19, EU:C:2021:182, præmis 57 og den deri nævnte retspraksis).

33 Når dette er sagt, og eftersom spørgsmålet om aflønning for de perioder med erhvervsuddannelse, som sagsøgeren i hovedsagen har fulgt, således som den forelæggende ret har anført, inden for rammerne af tvisten i hovedsagen afhænger af kvalificeringen af disse perioder som »arbejdstid« eller »hvileperiode« som omhandlet i direktiv 2003/88, skal de forelagte spørgsmål, der vedrører denne kvalificering, besvares.

Om det første spørgsmål

34 Den forelæggende ret ønsker med det første spørgsmål nærmere bestemt oplyst, om artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at den periode, hvori en arbejdstager efter krav fra sin arbejdsgiver følger en erhvervsuddannelse, som finder sted uden for den pågældendes sædvanlige arbejdssted i uddannelsesudbyderens lokaler, og uden at vedkommende udfører sine sædvanlige arbejdsopgaver, udgør arbejdstid i denne bestemmelses forstand.

35 I denne henseende skal det først bemærkes, at direktiv 2003/88 har til formål at fastsætte minimumsforskrifter med henblik på at forbedre arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår ved indbyrdes tilnærmelse af de nationale bestemmelser med hensyn til bl.a. arbejdstidens længde. Denne harmonisering på EU-plan af arbejdstidens tilrettelæggelse har til formål at garantere en bedre beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed ved at sikre dem bl.a. minimale daglige og ugentlige hvileperioder og passende pauser og ved at fastsætte en maksimumsgrænse for den ugentlige arbejdstid (dom af 9.3.2021, Radiotelevizija Slovenija (Periode med vagttjeneste på et afsides sted), C-344/19, EU:C:2021:182, præmis 25 og den deri nævnte retspraksis).

36 De forskellige forskrifter i direktiv 2003/88 om maksimal arbejdstid og minimumshvileperioder udgør regler inden for Unionens sociallovgivning af særlig betydning, som enhver arbejdstager er omfattet af, og hvis overholdelse ikke må underordnes rent økonomiske hensyn. Ved at indføre retten for enhver arbejdstager til en begrænsning af den maksimale arbejdstid og til daglige og ugentlige hvileperioder præciserer det nævnte direktiv den grundlæggende rettighed, der er fastsat udtrykkeligt i chartrets artikel 31, stk. 2, og det skal følgelig fortolkes i lyset af denne artikel 31, stk. 2. Det følger navnlig deraf, at bestemmelserne i direktiv 2003/88 ikke må fortolkes strengt til skade for de rettigheder, som en arbejdstager kan udlede deraf (dom af 9.3.2021, Radiotelevizija Slovenija (Periode med vagttjeneste på et afsides sted), C-344/19, EU:C:2021:182, præmis 26 og 27 og den deri nævnte retspraksis).

37 For det andet bemærkes, at begrebet »arbejdstid« i artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88 defineres som »det tidsrum, hvori arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver«. I henhold til dette direktivs artikel 2, nr. 2), defineres begrebet »hvileperiode« negativt som det tidsrum, der ikke er arbejdstid.

38 Begreberne »arbejdstid« og »hvileperiode« udelukker således gensidigt hinanden. Den periode, hvori en arbejdstager gennemfører en erhvervsuddannelse, skal derfor enten kvalificeres som »arbejdstid« eller som »hvileperiode« med henblik på anvendelsen af direktiv 2003/88, idet dette direktiv ikke fastsætter en mellemkategori (jf. analogt dom af 9.3.2021, Radiotelevizija Slovenija (Periode med vagttjeneste på et afsides sted), C-344/19, EU:C:2021:182, præmis 29 og den deri nævnte retspraksis).

39 Desuden udgør begreberne »arbejdstid« og »hvileperiode« EU-retlige begreber, der skal defineres efter objektive kriterier under hensyn til opbygningen af og formålet med direktiv 2003/88. Det er nemlig kun en sådan selvstændig fortolkning, der kan sikre direktivet sin fulde virkning samt en ensartet anvendelse af disse begreber i samtlige medlemsstater (dom af 9.3.2021, Radiotelevizija Slovenija (Periode med vagttjeneste på et afsides sted), C-344/19, EU:C:2021:182, præmis 30 og den deri nævnte retspraksis).

40 I denne henseende har Domstolen allerede fastslået, at den afgørende begrundelse for antagelsen om, at det, der karakteriserer begrebet »arbejdstid« som omhandlet i direktiv 2003/88, foreligger, er det forhold, at arbejdstageren er forpligtet til fysisk at opholde sig på det sted, som arbejdsgiveren har anvist, for dér at være til arbejdsgiverens rådighed med henblik på straks at kunne udføre de fornødne opgaver (jf. i denne retning dom af 9.3.2021, Radiotelevizija Slovenija (Periode med vagttjeneste på et afsides sted), C-344/19, EU:C:2021:182, præmis 33).

41 I denne forbindelse skal arbejdsstedet forstås som ethvert sted, hvor arbejdstageren skal udøve en aktivitet efter arbejdsgiverens ordre, herunder når dette sted ikke er det sted, hvor denne sædvanligvis udøver sin beskæftigelse (dom af 9.3.2021, Radiotelevizija Slovenija (Periode med vagttjeneste på et afsides sted), C-344/19, EU:C:2021:182, præmis 34).

42 Når en arbejdstager modtager anvisninger fra sin arbejdsgiver om at følge en erhvervsuddannelse for at kunne udføre de opgaver, som den pågældende varetager, og denne arbejdsgiver i øvrigt selv har underskrevet den aftale om erhvervsuddannelse, der er indgået med den virksomhed, som udbyder denne uddannelse, skal det fastslås, at denne arbejdstager under perioderne med erhvervsuddannelse står til arbejdsgiverens rådighed som omhandlet i artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88.

43 Det skal fremhæves, at den omstændighed, at BX i det foreliggende tilfælde er underlagt en forpligtelse til at gennemføre en erhvervsuddannelse, der følger af den nationale lovgivning, ikke er relevant i denne henseende, idet BX, således som det fremgår af anmodningen om præjudiciel afgørelse, allerede var ansat hos den kommunale forvaltning i D. i den stilling, hvortil erhvervsuddannelsen var påkrævet, og idet denne forvaltning desuden havde pligt til at pålægge BX at følge denne uddannelse for at kunne lade ham fortsætte i sin stilling.

44 Den af den forelæggende ret anførte omstændighed, hvorefter perioderne med erhvervsuddannelse helt eller delvist finder sted uden for sædvanlig arbejdstid, er heller ikke relevant, idet direktiv 2003/88 med henblik på anvendelsen af begrebet »arbejdstid« ikke sondrer mellem, om denne tid er udført inden for eller uden for rammerne af normal arbejdstid (jf. analogt dom af 3.10.2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, præmis 51).

45 I øvrigt ændrer den omstændighed, at den omhandlede erhvervsuddannelse ikke finder sted på arbejdstagerens sædvanlige arbejdssted, men i lokalerne hos den virksomhed, der forestår uddannelsen, intet ved den omstændighed, at arbejdstageren, således som det fremgår af den retspraksis, der er nævnt i denne doms præmis 41, er forpligtet til at være fysisk til stede på det sted, som arbejdsgiveren har anvist, og er følgelig ikke til hinder for, at de omhandlede perioder med erhvervsuddannelse kan kvalificeres som »arbejdstid« som omhandlet i direktiv 2003/88.

46 Endelig er den omstændighed, at den aktivitet, som en arbejdstager udfører under perioderne med erhvervsuddannelse, adskiller sig fra den aktivitet, som den pågældende udfører inden for rammerne af sin sædvanlige stilling, heller ikke til hinder for, at disse perioder kvalificeres som arbejdstid i det tilfælde, hvor erhvervsuddannelsen følges på arbejdsgiverens foranledning, og hvor arbejdstageren følgelig i forbindelse med den nævnte uddannelse er underlagt dennes anvisninger.

47 Det skal tilføjes, at den således anlagte fortolkning bekræftes af formålet med direktiv 2003/88, hvortil der er henvist i denne doms præmis 35, og af den retspraksis, som er nævnt i denne doms præmis 36, hvorefter bestemmelserne i direktiv 2003/88 ikke må fortolkes strengt til skade for de rettigheder, som en arbejdstager kan udlede deraf. En fortolkning af begrebet »arbejdstid« som omhandlet i dette direktivs artikel 2, nr. 1), der er til hinder for, at dette begreb omfatter de perioder med erhvervsuddannelse, som arbejdstageren har gennemført på arbejdsgiverens foranledning, vil kunne sætte arbejdsgiveren i stand til at pålægge arbejdstageren, som er den svage part i arbejdsforholdet (jf. i denne retning dom af 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, præmis 44, og af 17.3.2021, Academia de Studii Economice din Bucureşti, C-585/19, EU:C:2021:210, præmis 51), en forpligtelse til at følge undervisning uden for den sædvanlige arbejdstid til skade for arbejdstagerens ret til at nyde tilstrækkelig hvile.

48 Det følger af det ovenstående, at de perioder med erhvervsuddannelse, som BX har fulgt, synes at skulle anses for arbejdstid som omhandlet i artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88, hvilket det imidlertid tilkommer den forelæggende ret at efterprøve.

49 Henset til samtlige de ovenfor anførte betragtninger skal det første præjudicielle spørgsmål besvares med, at artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at den periode, hvori en arbejdstager efter krav fra sin arbejdsgiver følger en erhvervsuddannelse, som finder sted uden for den pågældendes sædvanlige arbejdssted i uddannelsesudbyderens lokaler, og uden at vedkommende udfører sine sædvanlige arbejdsopgaver, udgør »arbejdstid« i denne bestemmelses forstand.

Om det andet spørgsmål

50 Henset til besvarelsen af det første spørgsmål er det ufornødent at besvare det andet spørgsmål.

Sagsomkostninger

51 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra de nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Tiende Afdeling) for ret:

Artikel 2, nr. 1), i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden skal fortolkes således, at den periode, hvori en arbejdstager efter krav fra sin arbejdsgiver følger en erhvervsuddannelse, som finder sted uden for den pågældendes sædvanlige arbejdssted i uddannelsesudbyderens lokaler, og uden at vedkommende udfører sine sædvanlige arbejdsopgaver, udgør »arbejdstid« i denne bestemmelses forstand.

Underskrifter