Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (deseto vijeće)

28. listopada 2021.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Zaštita sigurnosti i zdravlja radnika – Direktiva 2003/88/EZ – Organizacija radnog vremena – Članak 2. točke 1. i 2. – Pojmovi ‚radno vrijeme' i ‚vrijeme odmora' – Obvezno strukovno osposobljavanje koje se provodi na inicijativu poslodavca"

U predmetu C-909/19,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputila Curtea de Apel Iași (Žalbeni sud u Iašiju, Rumunjska), odlukom od 3. prosinca 2019., koju je Sud zaprimio 11. prosinca 2019., u postupku

**BX**

protiv

**Unitatea Administrativ Teritorială D.,**

SUD (deseto vijeće),

u sastavu: C. Lycourgos (izvjestitelj), predsjednik četvrtog vijeća, u svojstvu predsjednika desetog vijeća, I. Jarukaitis i M. Ilešič, suci,

nezavisni odvjetnik: G. Pitruzzella,

tajnik: A. Calot Escobar,

uzimajući u obzir pisani postupak,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

– za rumunjsku vladu, E. Gane, A. Wellman i A. Rotăreanu, u svojstvu agenata,

– za Europsku komisiju, L. Nicolae i M. van Beek, u svojstvu agenata,

odlučivši, nakon što je saslušao nezavisnog odvjetnika, da u predmetu odluči bez mišljenja,

donosi sljedeću

* Jezik postupka: rumunjski

**Presudu**

1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 2. točaka 1. i 2. te članaka 3., 5. i 6. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL 2003., L 299, str. 9.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 2., str. 31.), kao i članka 31. stavka 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (u daljnjem tekstu: Povelja).

2 Zahtjev je upućen u okviru spora između osobe BX i Unitateae Administrativ Teritorială D. (Područna upravna jedinica D., Rumunjska) (u daljnjem tekstu: uprava općine D.) u vezi s naknadom osobi BX za razdoblja strukovnog osposobljavanja koje je provedeno u okviru njezina ugovora o radu.

## Pravni okvir

### *Pravo Unije*

3 U članku 1. stavku 1. Direktive 2003/88, naslovljenom „Svrha i opseg”, navodi se:

„Ova Direktiva postavlja minimalne sigurnosne i zdravstvene uvjete za organizaciju radnog vremena.”

4 Članak 2. te direktive određuje:

„Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeći pojmovi:

1. ‚radno vrijeme’ je vremensko razdoblje u kojem radnik radi, stoji na raspolaganju poslodavcu i obavlja svoje poslove i zadatke u skladu s nacionalnim propisima i/ili praksom;

2. ‚vrijeme odmora’ je vremensko razdoblje koje nije radno vrijeme;

[…]”

5 Člankom 13. Direktive (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL 2019., L 186, str. 105.) predviđa se:

„Države članice osiguravaju da, u slučajevima kada je poslodavac pravom Unije, nacionalnim pravom ili kolektivnim ugovorima obvezan pružati osposobljavanje radniku za obavljanje posla za koji je zaposlen, radnik ne snosi troškove takvog osposobljavanja, a osposobljavanje se uračunava u radno vrijeme i, po mogućnosti, odvija tijekom radnog vremena.”

### *Rumunjsko pravo*

6 Članak 111. Codula muncii (Zakonik o radu) propisuje:

„Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem zaposlenik radi, stoji na raspolaganju poslodavcu i obavlja svoje poslove i zadatke u skladu s odredbama njegova ugovora o radu, mjerodavnog kolektivnog ugovora i/ili zakonodavstva na snazi.”

7 U skladu s člankom 112. stavkom 1. tog zakonika, za zaposlene osobe koje rade u punom radnom vremenu, trajanje redovnog radnog vremena iznosi 40 sati tjedno odnosno osam sati dnevno.

8 Članak 120. navedenog zakonika, koji se odnosi na zakonsku definiciju i uvjete prekovremenog rada, predviđa:

„1) Rad obavljen u trajanju koje prelazi redovno tjedno radno vrijeme predviđeno člankom 112. smatra se prekovremenim radom.

2) Prekovremeni rad ne može se obavljati bez suglasnosti zaposlenika, osim u slučajevima više sile ili radi obavljanja hitnih zadataka namijenjenih sprječavanju nesreća ili uklanjanju njihovih posljedica."

9 Člankom 196. Zakonika o radu, koji se odnosi na reguliranje aktivnosti strukovnog osposobljavanja, određuje se:

„1) Sudjelovanje u strukovnom osposobljavanju može se odvijati na inicijativu poslodavca ili zaposlenika.

2) Konkretni modaliteti strukovnog osposobljavanja, prava i obveze stranaka, trajanje strukovnog osposobljavanja i sva druga povezana pitanja, uključujući zaposlenikove ugovorne obveze prema poslodavcu koji je snosio troškove nastale povodom strukovnog osposobljavanja, utvrđuju se zajedničkim sporazumom stranka i predmet su dodataka ugovorima o radu."

10 Članak 197. tog zakonika, koji se odnosi na troškove strukovnog osposobljavanja zaposlenika, glasi ovako:

„1) Kada poslodavac inicira sudjelovanje u tečajevima ili stažiranjima u okviru strukovnog osposobljavanja, on snosi sve troškove nastale povodom tog sudjelovanja.

2) Dok sudjeluje u tečajevima ili stažiranjima u okviru strukovnog osposobljavanja pod uvjetima iz stavka 1., zaposlenik ima pravo, tijekom čitavog trajanja strukovnog osposobljavanja, na puni iznos svoje naknade.

3) Razdoblje u kojem zaposlenik sudjeluje u tečajevima ili stažiranjima u okviru strukovnog osposobljavanja pod uvjetima iz stavka 1. uračunava se u radni staž na njegovu radnom mjestu, pri čemu se to razdoblje smatra razdobljem uplaćivanja doprinosa u državni sustav socijalne sigurnosti."

11 U skladu s člankom 2. stavkom 1. ordin nr. 96 pentru aprobarea Criteriilor de performanță privind constituirea, încadrarea și dotarea serviciilor voluntare și a serviciilor private pentru situații de urgență (Odluka br. 96 kojom se odobravaju izvedbeni kriteriji u vezi s osnivanjem, klasifikacijom i dodjeljivanjem sredstava dobrovoljnim i privatnim službama za izvanredna stanja) od 14. lipnja 2016. (*Monitorul Oficial al României*, br. 469 od 23. lipnja 2016.), u verziji primjenjivoj na činjenice u glavnom postupku (u daljnjem tekstu: Odluka br. 96/2016), lokalna uprava, čelnici gospodarskih subjekata/ustanova koji su dužni osnovati dobrovoljne ili privatne službe za izvanredna stanja, ovisno o slučaju, kao i čelnici privatnih službi za izvanredne situacije koje su osnovane kao društava pružatelji usluga, moraju osigurati primjenu te odluke.

12 U skladu s člankom 9. stavkom 1. točkom (j) Izvedbenih kriterija u vezi s uspostavom, klasifikacijom i dodjeljivanjem sredstava dobrovoljnim i privatnim službama za izvanredna stanja, kako su odobreni Odlukom br. 96/2016 (u daljnjem tekstu: Izvedbeni kriteriji):

„U svrhu izdavanja službenog mišljenja o osnivanju dobrovoljne ili privatne službe podnose se, ovisno o slučaju, sljedeći dokumenti:

[…]

j) dokumenti kojima se potvrđuje posebna stručna kvalifikacija ili vještine;

[…]”

13 U skladu s člankom 14. stavkom 1. točkom (a) Izvedbenih kriterija, voditelj službe jedno je od posebnih radnih mjesta u okviru dobrovoljnih i privatnih službi.

14 U skladu s člankom 17. Izvedbenih kriterija:

„Osoblje zaposleno na posebnim radnim mjestima iz članka 14. stavka 1. te ono koje istovremeno zauzima radna mjesta voditelja službe i voditelja stručnog tima mora posjedovati posebnu stručnu kvalifikaciju ili vještine, potvrđene u skladu s važećim propisima.”

15 Iz članka 28. točke (a) Izvedbenih kriterija proizlazi da voditelj dobrovoljne službe mora raspolagati službenim mišljenjem Inspectorata (inspekcija) nadležnog odjela, u skladu s obrascem predviđenim u Prilogu br. 4 Odluci br. 96/2016.

16 Člankom 50. stavkom 1. Ordonanța Guvernului României nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților (Uredba Vlade Rumunjske br. 129/2000 o strukovnom osposobljavanju odraslih) od 31. kolovoza 2000., u njezinoj ponovno objavljenoj verziji (*Monitorul Oficial al României*, br. 110 od 13. veljače 2014.), određuje se:

„Zaposlenik prima naknadu utvrđenu u skladu s ugovorom o radu, koja odgovora njegovu redovnom radnom vremenu tijekom razdoblja u kojem sudjeluje u programu strukovnog osposobljavanja koji financira poslodavac.”

## Glavni postupak i prethodna pitanja

17 Uprava općine D. zaposlila je osobu BX u dobrovoljnoj službi za izvanredne situacije. Radno mjesto koje je navedeno u njezinu ugovoru o radu je mjesto „voditelja odjela za prevenciju (vatrogasac) 541101, u skladu s klasifikacijom zanimanja u Rumunjskoj”. Osoba BX svoj posao obavlja u punom radnom vremenu, odnosno 8 sati dnevno i 40 sati tjedno.

18 Kako bi se ishodilo službeno mišljenje spomenuto u članku 28. točki (a) Izvedbenih kriterija, kao nužan uvjet za organiziranje i obavljanje aktivnosti javne službe o kojoj je riječ u glavnom postupku, osoba BX je od svojeg poslodavca upućena na pohađanje 160 sati strukovnog osposobljavanja. To se osposobljavanje provodilo tijekom ožujka i travnja 2017., na temelju ugovora o strukovnom osposobljavanju koji je uprava općine D. potpisala s poduzećem za strukovno osposobljavanje, pri čemu je osoba BX u tom ugovoru bila naznačena kao krajnji korisnik. Navedeno se osposobljavanje odvijalo u prostorima tog poduzeća, od ponedjeljka do

petka od 15 do 20 sati, subotom od 13 do 18 sati i nedjeljom od 13 do 19 sati. Naposljetku, od svih sati koje je osoba BX provela na strukovnom osposobljavanju 124 sata bila su izvan njezina redovnog radnog vremena.

19 Osoba BX podnijela je Tribunalulu Vaslui (Viši sud u Vasluiju, Rumunjska) tužbu protiv uprave općine D. kako bi se toj upravi, među ostalim, naložilo plaćanje tih 124 sata kao prekovremenih sati.

20 Nakon što je njezina tužba odbijena, osoba BX podnijela je žalbu Curtei de Apel Iaşi (Žalbeni sud u Iaşiju, Rumunjska), sudu koji je uputio zahtjev.

21 Taj sud najprije ističe da, iako je zaposlenikova naknada pitanje nacionalnog prava, ishod spora iz glavnog postupka ipak ovisi o prethodnom pitanju o tome treba li vrijeme koje je tužitelj iz glavnog postupka posvetio strukovnom osposobljavanju, provedenom na poslodavčev zahtjev, u prostorijama pružatelja profesionalnih usluga i izvan redovnog radnog vremena, smatrati radnim vremenom ili vremenom odmora, u smislu članka 2. Direktive 2003/88.

22 U tom pogledu pojašnjava da iz rumunjskog zakonodavstva, kako ga tumače nacionalni sudovi, proizlazi da se vrijeme posvećeno strukovnom osposobljavanju ne uzima u obzir pri izračunu zaposlenikova radnog vremena, tako da potonji ima pravo samo na naknadu za redovno radno vrijeme, neovisno o trajanju i o razdoblju posvećenom strukovnom osposobljavanju.

23 Sud koji je uputio zahtjev navodi da, u skladu sa sudskom praksom Suda, kvalifikacija razdoblja prisutnosti radnika na radnom mjestu kao „radnog vremena” u smislu Direktive 2003/88 proizlazi iz njegove obveze da bude na raspolaganju svojem poslodavcu. Odlučujući čimbenik u tom pogledu jest činjenica da je zaposlenik dužan biti fizički prisutan na mjestu koje odredi poslodavac i ondje biti na raspolaganju tom poslodavcu kako bi odmah mogao pružiti odgovarajuće usluge u slučaju potrebe.

24 Budući da iz sudske prakse Suda proizlazi da je mogućnost da radnici upravljaju svojim vremenom bez većih ograničenja i da se posvete vlastitim interesima element koji može ukazivati na to da razmatrano vremensko razdoblje ne predstavlja radno vrijeme u smislu Direktive 2003/88, smatra da valja zaključiti da vrijeme koje je, na poslodavčev zahtjev, posvećeno strukovnom osposobljavanju čini radno vrijeme.

25 Međutim, tvrdi da se takav zaključak ne može jasno izvesti iz sudske prakse koja osobito proizlazi iz presude od 9. srpnja 2015., Komisija/Irska (C-87/14, EU:C:2015:449), u kojoj je Sud smatrao da vrijeme osposobljavanja bolničkih liječnika nekonzultanata, o kojem je riječ u predmetu u kojem je donesena ta presuda, ne ispunjava zahtjeve koji su potrebni da bi bila riječ o radnom vremenu u smislu članka 2. točke 1. Direktive 2003/88.

26 Ipak, u ovom slučaju, prema mišljenju suda koji je uputio zahtjev, nedvojbeno je da sudjelovanje u strukovnom osposobljavanju, koje je tužitelj iz glavnog postupka pohađao na poslodavčevu inicijativu izvan radnog vremena, u općini u kojoj nema prebivalište, s ciljem dobivanja službenog mišljenja nužnog za organiziranje i obavljanje javne službe o kojoj je riječ u glavnom postupku, čini zadiranje u puno i slobodno ostvarivanje prava na odmor s obzirom na to da u odnosu na zainteresiranu osobu postoji prisila koja, iz zemljopisnog i vremenskog aspekta, proizlazi iz nužnosti prisustvovanja strukovnom osposobljavanju. Stoga se za vrijeme posvećeno strukovnom osposobljavanju ne može smatrati da ispunjava zahtjeve iz definicije „vremena odmora” u smislu članka 2. točke 2. Direktive 2003/88, kako je tumači sudska praksa Suda.

27 Sud koji je uputio zahtjev naposljetku upućuje na članak 13. Direktive 2019/1152, iz kojeg proizlazi da vrijeme koje radnik posveti osposobljavanju za obavljanje rada za koji je zaposlen zakonodavac Unije smatra radnim vremenom. Međutim, smatra da ta direktiva nije primjenjiva *ratione temporis* na spor iz glavnog postupka.

28 Taj sud dodaje da bi, ako vrijeme posvećeno osposobljavanju zaposlenika ne bi trebalo biti obuhvaćeno pojmom radnog vremena u smislu članka 2. točke 1. Direktive 2003/88, valjalo zaključiti da se članku 2. točki 2. i člancima 3., 5. i 6. te direktive, koji se odnose na dnevni odmor, tjedni odmor i najdulje tjedno radno vrijeme, kao i članku 31. stavku 2. Povelje, u skladu s kojim, među ostalim, svaki radnik ima pravo na ograničenje najduljeg radnog vremena, na dnevni i tjedni odmor, protivi svako zadiranje u slobodno ostvarivanje zaposlenikova dnevnog i tjednog odmora, uključujući i od zadataka koji su periferni, pomoćni ili blisko povezani s radnim odnosom, kao što su, u predmetnom slučaju, oni koji podrazumijevaju sudjelovanje u strukovnom osposobljavanju.

29 Međutim, prema mišljenju istog suda, iako rumunjsko zakonodavstvo sudjelovanje u strukovnom osposobljavanju tijekom redovnog radnog vremena smatra razdobljem uplaćivanja doprinosa u državni sustav socijalne sigurnosti te se ono uračunava u radni staž na radnom mjestu i zaposleniku omogućava dobivanje pripadajuće naknade, tim se zakonodavstvom, s druge strane, ne uređuje situacija u kojoj se strukovno osposobljavanje odvija izvan redovnog radnog vremena, pri čemu se poslodavcu ne nameće nikakva obveza u vezi s vremenom osposobljavanja ni bilo kakvo ograničenje u odnosu na poštovanje tjednog radnog vremena. Stoga se pita protivi li se tim istim odredbama nacionalni propis koji, iako uvodi obvezu strukovnog osposobljavanja zaposlenika, njegovu poslodavcu ne nalaže da poštuje zaposlenikovo vrijeme odmora u kontekstu vremena sudjelovanja u tom osposobljavanju.

30 U tim je okolnostima Curtea de Apel Iaşi (Žalbeni sud u Iašiju) odlučila prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„1. Treba li članak 2. točku 1. Direktive [2003/88] tumačiti na način da se ‚radnim vremenom' smatra vrijeme tijekom kojeg zaposlenik pohađa, po nalogu i izvan redovnog radnog vremena, strukovno osposobljavanje u prostorijama pružatelja usluga osposobljavanja izvan svojeg radnog mjesta, pri čemu ne obavlja radne zadatke?

2. U slučaju niječnog odgovora na prvo pitanje, treba li članak 31. stavak 2. [Povelje] te članak 2. točku 2. i članke 3., 5. i 6. Direktive [2003/88] tumačiti na način da im se protivi nacionalni propis u skladu s kojim poslodavac nije obvezan poštovati vrijeme odmora radnika u pogledu vremenskog razdoblja u kojem se osposobljavanje održava, iako se tim propisom predviđa potreba strukovnog osposobljavanja radnika?"

## O prethodnim pitanjima

31 Uvodno valja utvrditi da se glavni postupak odnosi na naknadu za koju radnik smatra da mu pripada na temelju razdobljâ strukovnog osposobljavanja koje je morao obaviti po poslodavčevoj uputi.

32 Međutim, iz sudske prakse Suda proizlazi da se Direktivom 2003/88, uz iznimku posebnog slučaja iz njezina članka 7. stavka 1. koji se odnosi na plaćeni godišnji odmor, uređuju samo određeni vidovi organizacije radnog vremena u svrhu zaštite sigurnosti i zdravlja radnika, tako da se

načelno ne primjenjuje na njihovu naknadu za rad (presuda od 9. ožujka 2021., Radiotelevizija Slovenija (Pripravnost u udaljenom mjestu), C-344/19, EU:C:2021:182, t. 57. i navedena sudska praksa).

33 No, budući da u glavnom postupku, kao što to navodi sud koji je uputio zahtjev, pitanje naknade za razdoblja strukovnog osposobljavanja koje je pohađao tužitelj iz glavnog postupka ovisi o kvalificiranju tih razdoblja kao „radnog vremena" ili „vremena odmora" u smislu Direktive 2003/88, valja odgovoriti na postavljena pitanja, koja se odnose na tu kvalifikaciju.

### *Prvo pitanje*

34 Svojim prvim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 2. točku 1. Direktive 2003/88 tumačiti na način da razdoblje tijekom kojeg radnik pohađa strukovno osposobljavanje, što mu je naložio njegov poslodavac, pri čemu se osposobljavanje odvija izvan njegova uobičajenog mjesta rada, u prostorijama pružatelja usluga osposobljavanja, a tijekom osposobljavanja radnik ne obavlja svoje uobičajene radne zadatke, čini radno vrijeme u smislu te odredbe.

35 U tom pogledu valja, kao prvo, podsjetiti na to da je cilj Direktive 2003/88 uspostaviti minimalne zahtjeve za poboljšanje životnih i radnih uvjeta radnika približavanjem nacionalnih propisa, među ostalim u vezi s trajanjem radnog vremena. To usklađivanje na razini Europske unije u području organizacije radnog vremena ima za cilj zajamčiti bolju zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika, osiguravajući im minimalna razdoblja odmora – osobito dnevnog i tjednog – kao i odgovarajuće stanke, te predviđajući najveći broj radnih sati tjedno (presuda od 9. ožujka 2021., Radiotelevizija Slovenija (Pripravnost u udaljenom mjestu), C-344/19, EU:C:2021:182, t. 25. i navedena sudska praksa).

36 Razne odredbe iz Direktive 2003/88 u području najduljeg trajanja rada i najkraćeg trajanja odmora predstavljaju pravila socijalnog prava Unije od posebne važnosti, koja moraju biti na raspolaganju svakom radniku i čije poštovanje ne može biti podređeno isključivo ekonomskim razlozima. Utvrđujući pravo svakog radnika na ograničenje najduljeg trajanja rada i na razdoblja dnevnog i tjednog odmora, navedena direktiva precizira temeljno pravo izričito uspostavljeno u članku 31. stavku 2. Povelje i mora se posljedično tumačiti s obzirom na taj članak 31. stavak 2. Osobito slijedi to da se odredbe Direktive 2003/88 ne mogu tumačiti usko na štetu prava koja radnici imaju na temelju nje (presuda od 9. ožujka 2021., Radiotelevizija Slovenija (Pripravnost u udaljenom mjestu), C-344/19, EU:C:2021:182, t. 26. i 27. i navedena sudska praksa).

37 Kao drugo, valja istaknuti da članak 2. točka 1. Direktive 2003/88 pod pojmom „radno vrijeme" podrazumijeva „vremensko razdoblje u kojem radnik radi, stoji na raspolaganju poslodavcu i obavlja svoje poslove i zadatke". Članak 2. točka 2. te direktive definira pojam „vrijeme odmora" negativno, to jest kao vremensko razdoblje koje nije radno vrijeme.

38 Dakle, pojmovi „radno vrijeme" i „vrijeme odmora" međusobno se isključuju. Razdoblje strukovnog osposobljavanja radnika mora se stoga u svrhu primjene Direktive 2003/88 kvalificirati ili kao „radno vrijeme" ili kao „vrijeme odmora" jer ona ne predviđa međukategoriju (vidjeti po analogiji presudu od 9. ožujka 2021., Radiotelevizija Slovenija (Pripravnost u udaljenom mjestu), C-344/19, EU:C:2021:182, t. 29. i navedenu sudsku praksu).

39 Osim toga, pojmovi „radno vrijeme” i „vrijeme odmora” predstavljaju pojmove prava Unije koje valja definirati prema objektivnim značajkama, upućujući na sustav i cilj Direktive 2003/88. Naime, samo takvo autonomno tumačenje može toj direktivi osigurati punu učinkovitost i ujednačenu primjenu tih pojmova u svim državama članicama (presuda od 9. ožujka 2021., Radiotelevizija Slovenija (Pripravnost u udaljenom mjestu), C-344/19, EU:C:2021:182, t. 30. i navedena sudska praksa).

40 U tom je pogledu Sud već presudio da je odlučujući čimbenik, kako bi se smatralo da su prisutne značajke pojma „radno vrijeme” u smislu Direktive 2003/88, činjenica da je radnik obvezan biti fizički prisutan na mjestu koje je odredio poslodavac i da mu ondje bude na raspolaganju kako bi u slučaju potrebe mogao odmah pružiti svoje usluge (vidjeti u tom smislu presudu od 9. ožujka 2021., Radiotelevizija Slovenija (Pripravnost u udaljenom mjestu), C-344/19, EU:C:2021:182, t. 33.).

41 U tom se pogledu radno mjesto mora shvatiti kao svako mjesto u kojem radnik po nalogu svojeg poslodavca mora obavljati posao, uključujući kada to mjesto nije ono na kojem uobičajeno obavlja svoju profesionalnu aktivnost (presuda od 9. ožujka 2021., Radiotelevizija Slovenija (Pripravnost u udaljenom mjestu), C-344/19, EU:C:2021:182, t. 34.).

42 Međutim, kada radnik od svojeg poslodavca dobije uputu da pohađa strukovno osposobljavanje kako bi mogao izvršavati dužnosti koje obnaša i kada je uostalom sam taj poslodavac potpisao ugovor o strukovnom osposobljavanju s poduzećem koje treba provesti to osposobljavanje, valja smatrati da za vrijeme strukovnog osposobljavanja taj radnik stoji na raspolaganju svojem poslodavcu u smislu članka 2. točke 1. Direktive 2003/88.

43 Valja naglasiti da je u tom pogledu irelevantna okolnost da u ovom slučaju obveza osobe BX da pohađa strukovno osposobljavanje proizlazi iz nacionalnog propisa s obzirom na to da je, kao što to proizlazi iz zahtjeva za prethodnu odluku, s jedne strane, uprava općine D. već zaposlila osobu BX na radnom mjestu za koje je bilo potrebno strukovno osposobljavanje i da je, s druge strane, ta uprava bila dužna naložiti osobi BX da pohađa to osposobljavanje da bi je mogla zadržati na njezinu radnom mjestu.

44 Irelevantna je i okolnost, koju je istaknuo sud koji je uputio zahtjev, da se razdoblja strukovnog osposobljavanja u cijelosti ili djelomično odvijaju izvan redovnog radnog vremena jer, za potrebe pojma „radno vrijeme”, Direktiva 2003/88 ne pravi razliku prema tome izvršava li se to vrijeme u okviru redovnog radnog vremena (vidjeti po analogiji presudu od 3. listopada 2000., Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, t. 51.).

45 Osim toga, to što se strukovno osposobljavanje o kojem je riječ ne odvija na radnikovom uobičajenom mjestu rada nego u prostorijama poduzeća koje pruža usluge osposobljavanja, ne umanjuje činjenicu da je zbog toga, kao što to proizlazi iz sudske prakse navedene u točki 41. ove presude, radnik dužan biti fizički prisutan na mjestu koje odredi poslodavac i, slijedom toga, ne sprječava da se, u skladu sa sudskom praksom navedenom u točki 40. ove presude, razdoblja strukovnog osposobljavanja o kojima je riječ smatraju „radnim vremenom” u smislu Direktive 2003/88.

46 Konačno, ni to što se aktivnost koju radnik obavlja tijekom razdoblja strukovnog osposobljavanja razlikuje od aktivnosti koju obavlja u okviru svojih uobičajenih dužnosti ne sprječava da se ta razdoblja smatraju radnim vremenom u slučaju kada se strukovno osposobljavanje pohađa na poslodavčevu inicijativu i kada je, slijedom toga, radnik obvezan, u okviru navedenog osposobljavanja, poslodavčevim uputama.

47 Valja dodati da je takvo tumačenje potkrijepljeno ciljem Direktive 2003/88, na koji se upućuje u točki 35. ove presude, kao i sudskom praksom navedenom u točki 36. ove presude, u skladu s kojom se odredbe Direktive 2003/88 ne mogu tumačiti usko na štetu prava koja radnici imaju na temelju nje. Naime, tumačenje pojma „radno vrijeme" u smislu članka 2. točke 1. te direktive, koje ne omogućava da se obuhvati vrijeme koje je radnik proveo na strukovnom osposobljavanju na inicijativu svojeg poslodavca, moglo bi tom poslodavcu omogućiti da radniku, koji je slabija strana u radnom odnosu (vidjeti u tom smislu presude od 14. svibnja 2019., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, t. 44. i od 17. ožujka 2021., Academia de Studii Economice din Bucureşti, C-585/19, EU:C:2021:210, t. 51.), nametne obveze osposobljavanja izvan redovnog radnog vremena, na štetu radnikova prava na dostatan odmor.

48 S obzirom na navedeno, očito je da se razdoblja strukovnog osposobljavanja osobe BX moraju smatrati radnim vremenom u smislu članka 2. točke 1. Direktive 2003/88, što je ipak na sudu koji je uputio zahtjev da provjeri.

49 S obzirom na sva prethodna razmatranja, na prvo prethodno pitanje valja odgovoriti da članak 2. točku 1. Direktive 2003/88 treba tumačiti na način da razdoblje tijekom kojeg radnik pohađa strukovno osposobljavanje, što mu je naložio njegov poslodavac, pri čemu se osposobljavanje odvija izvan njegova uobičajenog mjesta rada, u prostorijama pružatelja usluga osposobljavanja, a tijekom osposobljavanja radnik ne obavlja svoje uobičajene radne zadatke, čini „radno vrijeme" u smislu te odredbe.

### *Drugo pitanje*

50 S obzirom na odgovor na prvo pitanje, na drugo pitanje nije potrebno odgovoriti.

## Troškovi

51 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenog, Sud (deseto vijeće) odlučuje:

**Članak 2. točku 1. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena treba tumačiti na način da razdoblje tijekom kojeg radnik pohađa strukovno osposobljavanje, što mu je naložio njegov poslodavac, pri čemu se osposobljavanje odvija izvan njegova uobičajenog mjesta rada, u prostorijama pružatelja usluga osposobljavanja, a tijekom osposobljavanja radnik ne obavlja svoje uobičajene radne zadatke, čini „radno vrijeme" u smislu te odredbe.**

Potpisi