



## Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (desátého senátu)

28. října 2021 \*

„Řízení o předběžné otázce – Ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků – Směrnice 2003/88/ES – Úprava pracovní doby – Článek 2 body 1 a 2 – Pojmy ‚pracovní doba‘ a ‚doba odpočinku‘ – Povinná odborná příprava absolvovaná z podnětu zaměstnavatele“

Ve věci C-909/19,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Curtea de Apel Iași (odvolací soud v Iași, Rumunsko) ze dne 3. prosince 2019, došlým Soudnímu dvoru dne 11. prosince 2019, v řízení

**BX**

proti

**Unitatea Administrativ Teritorială D.,**

SOUDNÍ DVŮR (desátý senát),

ve složení C. Lycourgos (zpravodaj), předseda čtvrtého senátu vykonávající funkci předsedy desátého senátu, I. Jarukaitis a M. Ilešič, soudci,

generální advokát: G. Pitruzzella,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za rumunskou vládu E. Gane, A. Wellman a A. Rotăreanu, jako zmocněnkyněmi,
- za Evropskou komisi L. Nicolae a M. van Beekem, jako zmocněnci,

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generálního advokáta, rozhodnout věc bez stanoviska,

vydává tento

\* Jednací jazyk: rumunština.

## Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 2 bodů 1 a 2, jakož i článků 3, 5 a 6 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. 2003, L 299, s. 9), jakož i čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi BX a Unitatea Administrativ Teritorială D. (územní správní jednotka D., Rumunsko) (dále jen „správa obce D.“) ve věci odměny BX za období odborné přípravy, kterou absolvoval na základě pracovní smlouvy.

### Právní rámec

#### *Unijní právo*

- 3 Článek 1 směrnice 2003/88, nadepsaný „Předmět a oblast působnosti“, v odstavci 1 stanoví:  
„Tato směrnice stanoví minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby.“
- 4 Článek 2 této směrnice stanoví:  
„Pro účely této směrnice se rozumí:
  1. ‚pracovní dobou‘ [...] jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;
  2. ‚dobou odpočinku‘ každá doba, která není pracovní dobou;[...]“
- 5 Článek 13 směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (Úř. věst. 2019, L 186, s. 105) stanoví:  
„Členské státy zajistí, aby zaměstnavatel poskytoval pracovníkům bezplatnou odbornou přípravu, pokud pro něj z unijních či vnitrostátních právních předpisů nebo z kolektivních smluv plyne povinnost poskytnout pracovníkovi k výkonu práce, za jejímž účelem byl zaměstnán, odbornou přípravu, přičemž tato příprava bude považována za odpracovanou dobu a je-li to možné, bude probíhat během pracovní doby.“

#### *Rumunské právo*

- 6 Článek 111 Codul muncii (zákoník práce) stanoví:  
„Pracovní dobou se rozumí jakékoli období, během něhož zaměstnanec pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává své úkoly nebo povinnosti v souladu s ustanoveními své pracovní smlouvy, použitelné kolektivní smlouvy nebo ustanoveními platných právních předpisů.“

- 7 Článek 112 odst. 1 tohoto zákoníku stanoví, že běžná délka pracovní doby pracovníků zaměstnaných na plný úvazek činí 40 hodin týdně a 8 hodin denně.
- 8 Článek 120 uvedeného zákoníku, týkající se právní definice a podmínek práce přesčas, stanoví:
- „1) Práce vykonávaná mimo obvyklou týdenní pracovní dobu podle článku 112 se považuje za práci přesčas.
- 2) Práci přesčas nelze vykonávat bez souhlasu zaměstnance, s výjimkou případů vyšší moci nebo naléhavých úkolů určených k předcházení nehodám nebo odstranění jejich následků.“
- 9 Článek 196 zákoníku práce, týkající se právní úpravy odborné přípravy, stanoví:
- „1) Účast na odborné přípravě se může uskutečnit z podnětu zaměstnavatele nebo zaměstnance.
- 2) Konkrétní podmínky odborné přípravy, práva a povinnosti stran, délka odborné přípravy, jakož i jakákoli jiná s tím související otázka, včetně smluvních povinností zaměstnance vůči zaměstnavateli, který nesl náklady vynaložené na odbornou přípravu, se stanoví na základě společné dohody stran a jsou předmětem dodatků k pracovním smlouvám.“
- 10 Článek 197 tohoto zákoníku, který se týká nákladů na odbornou přípravu a práv zaměstnance, zní takto:
- „1) Pokud je účast na kurzech nebo stážích odborné přípravy vyžadována zaměstnavatelem, nese veškeré náklady vyplývající z této účasti zaměstnavatel.
- 2) Při účasti na kurzech nebo stážích odborné přípravy za podmínek podle odstavce 1 má zaměstnanec po celou dobu odborné přípravy nárok na odměnu v plné výši.
- 3) Období, během něhož se zaměstnanec účastní kurzů nebo stáží odborné přípravy za podmínek podle odstavce 1, se počítá do odpracované doby na jeho pracovním místě a považuje se za dobu přispívání do státního systému sociálního zabezpečení.“
- 11 Podle čl. 2 odst. 1 ordin nr. 96 pentru aprobarea Criteriilor de performanță privind constituirea, încadrarea și dotarea serviciilor voluntare și a serviciilor private pentru situații de urgență (vyhláška č. 96 o schválení výkonnostních kritérií pro zřízení, řízení a poskytování dobrovolných a soukromých tísňových služeb) ze dne 14. června 2016 (*Monitorul Oficial al României*, č. 469 ze dne 23. června 2016), ve znění použitelném na skutkové okolnosti v původním řízení (dále jen „vyhláška č. 96/2016“) musí místní správa, vedoucí hospodářských subjektů/institucí povinných zřídit podle okolností dobrovolné nebo soukromé tísňové služby, a vedoucí soukromých tísňových služeb zřízených jako společnosti poskytující služby zajistit provedení této vyhlášky.
- 12 Článek 9 odst. 1 písm. j) výkonnostních kritérií pro zřízení, řízení a poskytování dobrovolných a soukromých tísňových služeb, jak byla schválena vyhláškou č. 96/2016 (dále jen „výkonnostní kritéria“), zní takto:
- „Pro účely vydání formálního stanoviska ke zřízení dobrovolné nebo soukromé služby se v závislosti na konkrétním případě předkládají následující dokumenty:

[...]

j) dokumenty dokládající zvláštní odbornou kvalifikaci nebo odbornou způsobilost;

[...]“

13 Podle čl. 14 odst. 1 písm. a) výkonnostních kritérií je vedoucí útvaru jedním ze zvláštních pracovních míst v rámci dobrovolných a soukromých služeb.

14 Článek 17 výkonnostních kritérií zní takto:

„Zaměstnanci přijatí na zvláštní pracovní místa uvedená v čl. 14 odst. 1 a zaměstnanci, kteří zastávají současně místo vedoucího útvaru a vedoucího specializovaného týmu, musí mít zvláštní odbornou kvalifikaci nebo odbornou způsobilost doloženou v souladu s platnými právními předpisy.“

15 Z článku 28 písm. a) výkonnostních kritérií vyplývá, že vedoucí dobrovolné služby musí mít formální stanovisko Inspectorat (inspektorát) příslušného oddělení v souladu se vzorem stanoveným v příloze č. 4 vyhlášky č. 96/2016.

16 Článek 50 odst. 1 Ordonanța Guvernului României nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților (nařízení rumunské vlády č. 129/2000 o odborné přípravě dospělých osob) ze dne 31. srpna 2000, v pozměněném znění (*Monitorul Oficial al României*, č. 110 ze dne 13. února 2014), stanoví:

„Zaměstnanec pobírá odměnu stanovenou v souladu s pracovní smlouvou odpovídající jeho běžné pracovní době během období, kdy se účastní programu odborné přípravy financovaného zaměstnavatelem.“

### **Spor v původním řízení a předběžné otázky**

17 BX je zaměstnán správou obce D. v rámci dobrovolné tísňové služby. Pracovní místo uvedené v jeho pracovní smlouvě je místo „vedoucího útvaru prevence (hasič) 541101 v souladu s klasifikací povolání v Rumunsku“. BX vykonává práci na plný úvazek v rozsahu 8 hodin denně a 40 hodin týdně.

18 Za účelem získání formálního stanoviska uvedeného v čl. 28 písm. a) výkonnostních kritérií jakožto podmínky nezbytné pro organizaci a výkon činnosti veřejné služby dotčené v původním řízení, obdržel BX pokyn od svého zaměstnavatele, aby absolvoval 160 hodin odborné přípravy. Tuto odbornou přípravu absolvoval v březnu a dubnu 2017 na základě smlouvy o odborné přípravě podepsané správou obce D. s poskytovatelem odborné přípravy, ve které byl BX uveden jako konečný příjemce. Uvedená odborná příprava se konala v prostorách tohoto poskytovatele, od 15 hodin do 20 hodin od pondělí do pátku, od 13 hodin do 18 hodin v sobotu a od 13 hodin do 19 hodin v neděli. Konečně z hodin odborné přípravy, kterou BX absolvoval, se 124 konalo mimo jeho běžnou pracovní dobu.

19 BX podal proti správě obce D. žalobu k Tribunalul Vaslui (soud prvního stupně ve Vaslui, Rumunsko), kterou se domáhal zejména toho, aby bylo této obci uloženo zaplatit za tyto 124 hodiny práce přesčas.

20 Poté, co byla jeho žaloba zamítnuta, podal BX odvolání ke Curtea de Apel Iași (odvolací soud v Iași, Rumunsko), který je předkládajícím soudem.

- 21 Tento soud úvodem zdůrazňuje, že přestože je odměna zaměstnance otázkou vnitrostátního práva, nic to nemění na tom, že řešení sporu v původním řízení závisí na předběžné otázce, zda doba, kterou odvolatel v původním řízení věnoval odborné přípravě, která se uskutečnila na žádost zaměstnavatele v sídle poskytovatele odborných služeb a mimo běžnou pracovní dobu, musí být kvalifikována jako pracovní doba nebo doba odpočinku ve smyslu článku 2 směrnice 2003/88.
- 22 V tomto ohledu upřesňuje, že z rumunských právních předpisů, jak jsou vykládány vnitrostátními soudy, vyplývá, že doba věnovaná odborné přípravě není brána v potaz při výpočtu pracovní doby zaměstnance, takže zaměstnanec má nárok pouze na odměnu odpovídající běžné pracovní době, nezávisle na délce a době odborné přípravy.
- 23 Předkládající soud uvádí, že podle judikatury Soudního dvora se kvalifikace doby přítomnosti zaměstnance na pracovišti jako „pracovní doby“ ve smyslu směrnice 2003/88 odvíjí od jeho povinnosti být zaměstnavateli k dispozici. Rozhodujícím faktorem v tomto ohledu je podle předkládajícího soudu skutečnost, že pracovník je povinen být fyzicky přítomen na místě určeném zaměstnavatelem a být tam k dispozici, aby mohl v případě potřeby okamžitě poskytnout své služby.
- 24 Vzhledem k tomu, že z judikatury Soudního dvora vyplývá, že možnost pracovníků organizovat si čas bez vážných překážek a věnovat se vlastním zájmům, je skutečností, která naznačuje, že posuzovaný časový úsek není pracovní dobou ve smyslu směrnice 2003/88, je podle předkládajícího soudu třeba dospět k závěru, že doba věnovaná odborné přípravě na žádost zaměstnavatele představuje pracovní dobu.
- 25 Takový závěr však jasně nevyplývá z judikatury vycházející zejména z rozsudku ze dne 9. července 2015, Komise v. Irsko (C-87/14, EU:C:2015:449), ve kterém Soudní dvůr rozhodl, že doba vzdělávání nemocničních sekundárních lékařů, o kterou se jednalo ve věci, v níž byl vydán uvedený rozsudek, nesplňuje požadavky vyžadované k tomu, aby mohla být kvalifikována jako pracovní doba ve smyslu čl. 2 bodu 1 směrnice 2003/88.
- 26 V projednávaném případě však podle předkládajícího soudu není pochyb o tom, že účast na odborné přípravě, kterou odvolatel v původním řízení absolvoval z podnětu zaměstnavatele mimo pracovní dobu v jiné obci, než je obec místa bydliště, za účelem získání formálního stanoviska nezbytného k organizaci a výkonu veřejné služby dotčené v původním řízení, představuje zásah do plného a svobodného výkonu práva na odpočinek, jelikož dotyčná osoba nese povinnost vyplývající ze zeměpisného a časového hlediska z nezbytnosti navštěvovat kurzy odborné přípravy. Nelze tedy mít za to, že čas věnovaný odborné přípravě splňuje požadavky definice „doby odpočinku“ ve smyslu čl. 2 bodu 2 směrnice 2003/88, jak je vykládán judikaturou Soudního dvora.
- 27 Předkládající soud konečně odkazuje na článek 13 směrnice 2019/1152, z něhož vyplývá, že unijní normotvůrce kvalifikuje dobu, kterou pracovník věnuje odborné přípravě k výkonu práce, za jejímž účelem byl zaměstnán, jako pracovní dobu. Tato směrnice se však z hlediska časové působnosti na skutkové okolnosti v původním řízení neuplatní.
- 28 Tento soud dodává, že kdyby doba věnovaná odborné přípravě zaměstnance neměla spadat pod pojem „pracovní doba“ ve smyslu čl. 2 bodu 1 směrnice 2003/88, bylo by třeba dospět k závěru, že čl. 2 bod 2 a články 3, 5 a 6 této směrnice, které se týkají denního odpočinku, týdenního odpočinku a maximální délky týdenní pracovní doby, jakož i čl. 31 odst. 2 Listiny, podle kterého má každý

pracovník zejména právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek, brání jakémukoli zasahování do volného výkonu denního a týdenního odpočinku zaměstnance, včetně vedlejšími, pomocnými nebo souvisejícími úkoly ve vztahu k pracovnímu poměru, jako jsou – jako v projednávaném případě – úkoly, které vyžadují účast na odborné přípravě.

- 29 Ačkoli je podle téhož soudu účast na odborné přípravě během běžné pracovní doby považována rumunskými právními předpisy za dobu přispívání do státního systému sociálního zabezpečení, počítá se do odpracovaných let na pracovním místě a umožňuje zaměstnanci pobírat příslušnou odměnu, tato právní úprava neupravuje situaci, kdy se odborná příprava koná mimo běžnou pracovní dobu, a neukládá zaměstnavateli žádnou povinnost ohledně časového rozvrhu odborné přípravy, ani žádné omezení týkající se dodržování týdenní pracovní doby. Uvedený soud si tedy klade otázku, zda tatáž ustanovení brání vnitrostátní právní úpravě, která třebaže zavádí povinnost odborné přípravy zaměstnance, neukládá zaměstnavateli tohoto zaměstnance povinnost dodržovat dobu odpočinku zaměstnance, pokud jde o časový rozvrh účasti na této odborné přípravě.
- 30 Za těchto podmínek se Curtea de Apel Iași (odvolací soud v Iași) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:
- „1) Musí být čl. 2 bod 1 směrnice [2003/88] vykládán v tom smyslu, že ‚pracovní dobu‘ představuje časové období, během něhož zaměstnanec absolvuje odbornou přípravu, která je mu uložena a koná se mimo jeho běžnou pracovní dobu, a to v sídle poskytovatele vzdělávacích služeb mimo pracoviště zaměstnance a během níž neplní své pracovní úkoly?
- 2) V případě záporné odpovědi na první otázku, musí být čl. 31 odst. 2 [Listiny] a čl. 2 bod 2 a články 3, 5 a 6 směrnice [2003/88] vykládány v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, která, ačkoli stanoví potřebu odborné přípravy zaměstnance, neukládá zaměstnavateli povinnost dodržovat dobu odpočinku zaměstnance, a to pokud jde o časový rozvrh odborné přípravy?“

### **K předběžným otázkám**

- 31 Úvodem je třeba konstatovat, že spor v původním řízení se týká odměny, na kterou zaměstnanec uplatňuje nárok za období odborné přípravy, kterou musel absolvovat na pokyn svého zaměstnavatele.
- 32 Z judikatury Soudního dvora přitom vyplývá, že s výjimkou specifického případu týkajícího se placené dovolené za kalendářní rok, který je uveden v čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, tato směrnice upravuje pouze některé aspekty úpravy pracovní doby s cílem zajistit ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků, takže se v zásadě na odměňování pracovníků nepoužije [rozsudek ze dne 9. března 2021, Radiotelevizija Slovenija (Doba pracovní pohotovosti na odlehlém místě), C-344/19, EU:C:2021:182, bod 57 a citovaná judikatura].
- 33 Vzhledem k tomu, že – jak uvádí předkládající soud – v rámci sporu v původním řízení závisí otázka odměny za období odborné přípravy, kterou odvolatel v původním řízení absolvoval, na kvalifikaci tohoto období jako „pracovní doby“ nebo „doby odpočinku“ ve smyslu směrnice 2003/88, je třeba odpovědět na položené otázky, které se týkají této kvalifikace.

### *K první otázce*

- 34 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda čl. 2 bod 1 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že období, během něhož zaměstnanec absolvuje odbornou přípravu, kterou mu ukládá jeho zaměstnavatel, která se koná mimo jeho obvyklé pracoviště v prostorách poskytovatele vzdělávacích služeb, a neplní během ní obvyklé pracovní úkoly, představuje pracovní dobu ve smyslu tohoto ustanovení.
- 35 V tomto ohledu je třeba zaprvé připomenout, že cílem směrnice 2003/88 je stanovení minimálních požadavků určených ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků pomocí sbližování vnitrostátních právních předpisů týkajících se zejména délky pracovní doby. Tato harmonizace na úrovni Evropské unie v oblasti úpravy pracovní doby směřuje k zaručení lepší ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků tím, že jim přiznává nárok na minimální, zejména denní a týdenní, doby odpočinku, jakož i na přiměřené přestávky na odpočinek, a tím, že stanoví maximální hranici týdenní pracovní doby [rozsudek ze dne 9. března 2021, Radiotelevizija Slovenija (Doba pracovní pohotovosti na odlehlém místě), C-344/19, EU:C:2021:182, bod 25 a citovaná judikatura].
- 36 Jednotlivé požadavky, které směrnice 2003/88 stanoví v oblasti maximální doby práce a minimální doby odpočinku, jsou obzvláště důležitými pravidly sociálního práva Unie, z nichž má mít prospěch každý pracovník a jejichž dodržování nemůže být podřízeno úvahám ryze ekonomické povahy. Uvedená směrnice tím, že stanoví nárok každého pracovníka na rozvržení maximální týdenní a denní pracovní doby a doby odpočinku, upřesňuje základní právo výslovně zakotvené v čl. 31 odst. 2 Listiny, a musí být proto vykládána ve světle tohoto čl. 31 odst. 2. Z toho zejména vyplývá, že ustanovení směrnice 2003/88 nemohou být vykládána restriktivně na újmu právům, která pracovník vyvozuje z této směrnice [rozsudek ze dne 9. března 2021, Radiotelevizija Slovenija (Doba pracovní pohotovosti na odlehlém místě), C-344/19, EU:C:2021:182, body 26 a 27, jakož i citovaná judikatura].
- 37 Zadruhé je třeba připomenout, že čl. 2 bod 1 směrnice 2003/88 definuje pojem „pracovní doba“ jako „jak[ou]koli dob[u], během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi“. Článek 2 bod 2 této směrnice definuje pojem „doba odpočinku“ negativně jako každou dobu, která není pracovní dobou.
- 38 Pojmy „pracovní doba“ a „doba odpočinku“ se tedy vzájemně vylučují. Doba odborné přípravy pracovníka tudíž musí být pro účely použití směrnice 2003/88 kvalifikována buď jako „pracovní doba“, nebo jako „doba odpočinku“, jelikož tato směrnice neupravuje žádnou mezikategorii [obdobně viz rozsudek ze dne 9. března 2021, Radiotelevizija Slovenija (Doba pracovní pohotovosti na odlehlém místě), C-344/19, EU:C:2021:182, bod 29 a citovaná judikatura].
- 39 Kromě toho pojmy „pracovní doba“ a „doba odpočinku“ jsou pojmy unijního práva, které je třeba definovat na základě objektivních charakteristik a s odkazem na systém a účel směrnice 2003/88. Pouze takový autonomní výklad totiž zajistí této směrnici plnou účinnost a jednotné používání těchto pojmů ve všech členských státech [rozsudek ze dne 9. března 2021, Radiotelevizija Slovenija (Doba pracovní pohotovosti na odlehlém místě), C-344/19, EU:C:2021:182, bod 30 a citovaná judikatura].

- 40 V této souvislosti Soudní dvůr již rozhodl, že určujícím faktorem pro zjištění, zda jsou naplněny charakteristické znaky pojmu „pracovní doba“ ve smyslu směrnice 2003/88, je skutečnost, že pracovník je povinen být fyzicky přítomen v místě určeném zaměstnavatelem a být tam k dispozici, aby mohl okamžitě poskytnout své služby v případě potřeby [v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 9. března 2021, Radiotelevizija Slovenija (Doba pracovní pohotovosti na odlehlém místě), C-344/19, EU:C:2021:182, bod 33].
- 41 V tomto kontextu musí být pracoviště chápáno jako jakékoliv místo, kde má pracovník vykonat činnost na pokyn zaměstnavatele, včetně případů, kdy toto místo není místem, kde obvykle vykonává profesní činnost [rozsudek ze dne 9. března 2021, Radiotelevizija Slovenija (Doba pracovní pohotovosti na odlehlém místě), C-344/19, EU:C:2021:182, bod 34].
- 42 Pokud přitom zaměstnanec obdrží od svého zaměstnavatele pokyn absolvovat odbornou přípravu, aby mohl plnit funkci, kterou zastává, a tento zaměstnavatel navíc sám podepsal smlouvu o odborné přípravě s podnikem, který má tuto přípravu poskytnout, je třeba konstatovat, že během období odborné přípravy je tento pracovník k dispozici svému zaměstnavateli ve smyslu čl. 2 bodu 1 směrnice 2003/88.
- 43 Je třeba zdůraznit, že okolnost, že v projednávané věci povinnost BX absolvovat odbornou přípravu vyplývá z vnitrostátní právní úpravy, je v tomto ohledu irelevantní, jelikož jak vyplývá ze žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, zaprvé BX již byl zaměstnán správou obce D. na pracovním místě, pro které byla odborná příprava vyžadována, a zadruhé byla tato správa povinna BX uložit, aby absolvoval tuto odbornou přípravu, aby ho bylo možné ponechat ve funkci.
- 44 Irelevantní je rovněž okolnost zdůrazněná předkládajícím soudem, že období odborné přípravy spadá zcela nebo zčásti mimo běžnou pracovní dobu, jelikož směrnice 2003/88 pro účely pojmu „pracovní doba“ nerozlišuje podle toho, zda tato doba spadá do běžné pracovní doby, či nikoli (obdobně viz rozsudek ze dne 3. října 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, bod 51).
- 45 Kromě toho skutečnost, že se dotčená odborná příprava nekoná na obvyklém pracovišti pracovníka, nýbrž v prostorách podniku, který poskytuje vzdělávací služby, nic nemění na skutečnosti, že jak vyplývá z judikatury citované v bodě 41 tohoto rozsudku, je takto pracovník povinen být fyzicky přítomen na místě určeném zaměstnavatelem, a v důsledku toho nebrání tomu, aby bylo v souladu s judikaturou citovanou v bodě 40 tohoto rozsudku dotčené období odborné přípravy kvalifikováno jako „pracovní doba“ ve smyslu směrnice 2003/88.
- 46 Konečně ani skutečnost, že činnost, kterou pracovník vykonává během období odborné přípravy, je odlišná od činnosti, kterou vykonává v rámci obvyklých pracovních úkolů, nebrání tomu, aby toto období bylo kvalifikováno jako pracovní doba v případě, kdy je odborná příprava absolvována z podnětu zaměstnavatele, a kdy proto pracovník podléhá v rámci uvedené přípravy pokynům zaměstnavatele.
- 47 Je třeba dodat, že tento výklad je podpořen cílem směrnice 2003/88, připomenutým v bodě 35 tohoto rozsudku, jakož i judikaturou uvedenou v bodě 36 tohoto rozsudku, podle které ustanovení směrnice 2003/88 nemohou být vykládána restriktivně na újmu právům, která pracovník z této směrnice vyvozuje. Výklad pojmu „pracovní doba“ ve smyslu čl. 2 bodu 1 této směrnice, který by neumožňoval zahrnout období odborné přípravy, kterou pracovník absolvuje z podnětu svého zaměstnavatele, by totiž mohl umožnit zaměstnavateli, aby pracovníkovi, který je slabší stranou pracovněprávního vztahu (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 14. května 2019,



CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, bod 44, a ze dne 17. března 2021, Academia de Studii Economice din București, C-585/19, EU:C:2021:210, bod 51), uložil povinnosti odborné přípravy mimo běžnou pracovní dobu na újmu právu pracovníka na dostatečný odpočinek.

- 48 S ohledem na tyto skutečnosti je patrné, že období odborné přípravy BX musí být považováno za pracovní dobu ve smyslu čl. 2 bodu 1 směrnice 2003/88, což však přísluší ověřit předkládajícímu soudu.
- 49 S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba na první předběžnou otázku odpovědět tak, že čl. 2 bod 1 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že období, během něhož zaměstnanec absolvuje odbornou přípravu, kterou mu ukládá jeho zaměstnavatel, která se koná mimo jeho obvyklé pracoviště v prostorách poskytovatele vzdělávacích služeb, a neplní během ní obvyklé pracovní úkoly, představuje „pracovní dobu“ ve smyslu tohoto ustanovení.

### *K druhé otázce*

- 50 S ohledem na odpověď na první otázku není namístě odpovídat na druhou otázku.

### **K nákladům řízení**

- 51 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (desátý senát) rozhodl takto:

**Článek 2 bod 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby musí být vykládán v tom smyslu, že období, během něhož zaměstnanec absolvuje odbornou přípravu, kterou mu ukládá jeho zaměstnavatel, která se koná mimo jeho obvyklé pracoviště v prostorách poskytovatele vzdělávacích služeb, a neplní během ní obvyklé pracovní úkoly, představuje „pracovní dobu“ ve smyslu tohoto ustanovení.**

Podpisy.