

PELIFILIP

SKYTOWER BUILDING
246C CALEA FLOREASCA • 15TH FLOOR
014476 - BUCHAREST • 1ST DISTRICT • ROMANIA
PHONE +40 21 527 2000 • FAX +40 21 527 2001
OFFICE@PELIFILIP.COM • WWW.PELIFILIP.COM

CJUE: CLARIFICARI CU PRIVIRE LA TIMPUL DE LUCRU AL SALARIATILOR FARA UN LOC DE MUNCA FIX SAU OBISNUIT

Autori:

Cristina Tudoran, Avocat colaborator

Mricea-Pavel Dimu, Student

Data:

18 iulie 2016

Relativ recent¹, Curtea de Justitie a Uniunii Europene a stabilit ca timpul petrecut de angajati de la domiciliul lor si pana la primul client, precum si de la ultimul client inapoi la domiciliu, reprezinta timp de lucru, si, deci, angajatii trebuie sa fie platiti pentru munca prestata pe parcursul acestor deplasari.

Decizia este obligatorie pentru instantele din toate statele membre, insa efectele sale concrete trebuie analizate tinand cont de particularitatile situatiei de fapt deduse CJUE.

In esenta, aceasta interpretare adusa de CJUE nu difera de dispozitiile dreptului UE care definesc notiunea de timp de lucru, precum nici de cele ale legislatiei nationale relevante.

Pentru a intelege mai bine contextul in care decizia CJUE prezinta relevanta din punctul de vedere al aplicabilitatii practice, prezentam in cele ce urmeaza contextul situatiei de fapt pe care a analizat-o CJUE in decizia sa, precum si prevederile relevante aplicabile din dreptul european si national.

1. Notiunea de „timp de lucru” in dreptul european si national

1.1. Prevederile legale din Codul Muncii referitoare la timpul de lucru se incadreaza in liniile generale trasate de reglementarea la nivel european

Codul muncii prevede dispozitii similare cu cele din dreptul european in ceea ce priveste notiunea de „timp de lucru”². Astfel, potrivit dreptului european, timpul de lucru reprezinta perioada in care un lucrator se afla la locul de munca, la dispozitia angajatorului si isi exercita activitatea sau functiile.

¹ Prin hotararea din 10 septembrie 2015 pronuntata in cauza C-266/14 avand ca obiect o cerere de decizie preliminara formulata in temeiul articolului 267 TFUE de Curtea Nationala (Audiencia Nacional, Spania), prin decizia din 22 mai 2014, primita de Curte la 2 iunie 2014, in procedura Federacion de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) impotriva Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA

² Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European si a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizarii timpului de lucru

Pe cale simetrică, Codul Muncii preia cele trei condiții indicate de legislația europeană și prevede că timpul de muncă reprezintă perioada în care un salariat își îndeplinește sarcinile și atribuțiile prevăzute în contractul de muncă și se află la dispoziția angajatorului său.

1.2. *Concluzie: noțiunea „timp de lucru” implică trei elemente constitutive*

Din analiza reglementărilor europene, rezultă că pentru a califica ca timp de lucru o anumită perioadă, se vor avea în vedere următoarele condiții cumulative:

- a) Este o perioadă de timp în care lucrătorul își exercită activitatea sau funcțiile;
- b) Lucrătorul se află la dispoziția angajatorului; și
- c) Lucrătorul se află la locul de muncă.

Astfel, pentru a determina dacă o anumită perioadă reprezintă timp de lucru, se va analiza incidenta în mod cumulativ a celor trei condiții indicate mai sus.

Ce se întâmplă totuși în cazurile în care angajații nu beneficiază de un loc de muncă fix sau obișnuit, ci prestează activitatea în sau între mai multe locații dintr-o anumită arie geografică?

Aceasta a fost una dintre particularitățile cu care s-a confruntat angajatorul din speta analizată de CJUE, astfel încât soluția CJUE se circumscrie (doar) acelor cazuri în care angajații nu prestează activitatea într-un loc de muncă fix sau obișnuit.

2. **CJUE: Timpul de deplasare a lucrătorilor de la domiciliu la clienți este considerat timp de lucru în cazul în care locul de muncă nu este fix sau obișnuit**

Prin hotărârea din 10 septembrie 2015, Curtea răspunde la întrebarea preliminară formulată de instanța națională spaniolă, având ca obiect litigiul dintre Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (denumită în continuare „**Federación**”), pe de o parte, și Tyco Integrated Security SL și Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA (denumite în continuare „**Tyco**”), pe de altă parte.

2.1. *Situația de fapt – caz particular ce justifică hotărârea CJUE*

Întrebarea preliminară adresată Curții de Justiție de către instanța spaniolă a avut ca bază organizarea timpului de lucru în cadrul societății Tyco, a cărei activitate constă în instalarea și întreținerea sistemelor de securitate care permit detectarea intruziunilor și prevenirea furturilor prin efracție.

Înainte de anul 2011, societatea Tyco își desfășura activitatea atât prin intermediul sediului central de la Madrid, cât și prin sediile situate în provinciile spaniole. În acest context, angajații Tyco se prezentau zilnic la aceste sedii, urmând să intre în posesia vehiculelor puse de Tyco la dispoziția lor pentru a se deplasa la clienții angajatorului. La sfârșitul zilei, acestea erau returnate la sediul respectiv. În această perioadă, Tyco deducea timpul de muncă al angajaților începând cu momentul în care aceștia ajungeau la sediu până în momentul în care predau vehiculul atribuit și părăseau sediul. Timpul de deplasare al lucrătorilor de la domiciliu la locul de muncă, cu mijloace personale, era considerat timp de repaus.

În anul 2011, Tyco și-a închis sediile din provinciile spaniole, concentrându-și ulterior activitatea la sediul central din Madrid. În urma acestei reorganizări, angajații dispuneau de vehiculele atribuite acestora de către angajator pentru a se deplasa de la domiciliu direct la client, ca urmare a închiderii sediilor din provincie.

În urma acestei reorganizări, deși particularitățile prestării muncii de către angajați se schimbaseră, societatea Tyco în continuare nu considera timpul alocat deplasării angajaților de la domiciliu la client ca fiind timp de lucru, ci timp de odihnă.

2.2. *CJUE a analizat împlinirea celor trei condiții cumulative*

In urma analizei intrebarii preliminare adreseate de instanta spaniola, CJUE infirma pozitia societatii Tyco. Motivarea Curtii este centrata in jurul indeplinirii celor trei conditii cumulative cu privire la calificarea timpului de lucru, dupa cum urmeaza:

- a) Primul element constitutiv: lucratorul sa isi exercite activitatea sau functiile.

In primul rand, deplasările lucrătorilor care nu ocupa un loc de munca fix sau obisnuit pentru a se prezenta la clientii desemnati de angajator reprezinta un instrument necesar pentru executarea prestatilor tehnice la acesti clienti.

In al doilea rand, Curtea noteaza ca, inaintea reorganizarii, societatea Tyco considera ca deplasarea angajatilor era realizata in cadrul timpului de lucru. Ulterior anului 2011, natura acestei activitati nu s-a modificat odata cu desfiintarea sediilor regionale, ci doar locul de unde aceasta activitate incepe. Astfel, perioada in care se desfasoara deplasarea la clientii angajatorului trebuie calificata in continuare ca timp de lucru.

- b) Al doilea element constitutiv: lucratorul sa se afle la dispozitia angajatorului

Curtea considera ca lucratorul trebuie sa fie constrans de catre angajator sa fie fizic prezent la locul determinat. Intrucat societatea Tyco fixa lista si ordinea clientilor pentru fiecare tehnician, in momentul deplasarii de la domiciliu la clientul angajatorului angajatii nu beneficiaza de libertatea de a isi organiza timpul sau de a il utiliza in interes propriu.

- c) Al treilea element constitutiv: lucratorul sa se afle la locul de munca.

Locul de munca nu trebuie limitat la locurile de interventie fizica a lucrătorilor la clientii angajatorului lor. Prin urmare, in cazul in care locul de munca nu este fix, iar lucratorul isi exercita activitatea prin deplasarea la client sau de la client la domiciliu, timpul alocat deplasarii trebuie incadrat de catre angajator in timpul de lucru, in sensul dreptului european.

3. Concluzii - Impactul concret al hotararii CJUE in Romania

3.1. Hotararea Curtii de Justitie este obligatorie pentru instantele nationale, deci si pentru Romania

Interpretările facute de Curtea de Justitie a Uniunii Europene au autoritate de lucru interpretat *erga omnes* si devin izvor de drept. Aceasta interpretare face corp comun cu Directiva 2003/88 privind anumite aspecte ale organizarii timpului de lucru si este obligatorie pentru statele membre, inclusiv Romania.

Astfel, instantele nationale sunt obligate sa respecte hotararea atunci cand sunt sesizate cu alte cauze asemanatoare.

Totusi, la nivel teoretic, este posibil ca instantele sa devieze de la interpretare data de CJUE, inasa pentru aceasta este necesar ca in prealabil sa sesizeze CJUE, expunand motivele care sustin interpretarea lor diferita.

3.2. Obligativitatea hotararii este strict limitata de acest caz particular

Hotararea CJUE are in vedere doar angajatii care nu au un loc de munca fix sau obisnuit. In consecinta, aceasta nu va avea un impact asupra modului de organizare a timpului de lucru al lucrătorilor care au un loc de munca stabil sau asupra angajatilor care isi incep ziua de lucru la sediul angajatorului / la locul de munca obisnuit.

Asadar, in cazul unui litigiu in care se pune o problema similara cu cea din speta in discutie, solutia instantei nationale va trebui sa fie in sensul indicat de CJUE. Totusi, interpretarea Curtii trebuie aplicata tinand cont de particularitatile spetei analizate, dintre care prezinta relevanta

faptul ca angajatii nu isi incepeau ziua de lucru de la birou (situatie in care ar fi fost in regula ca ziua sa fie pontata de la momentul sosirii la birou si pana la parasirea acestuia – cum se intampla in cadrul societatii Tyco pana in 2011), ci angajatii isi incepeau ziua de munca de acasa, de unde plecau dimineata direct spre locatiile clientilor.