



Presă și informare

Curtea de Justiție a Uniunii Europene
COMUNICAT DE PRESĂ nr. 99/15

Luxemburg, 10 septembrie 2015

Hotărârea în cauza C-266/14

Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.)/Tyco Integrated Security SL și Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA

Deplasările pe care lucrătorii care nu au un loc de muncă fix sau obișnuit le efectuează de la domiciliu la primul sau la ultimul client al zilei constituie timp de lucru

A exclude aceste deplasări din timpul de lucru ar fi contrar obiectivului de protecție a securității și a sănătății lucrătorilor urmărit de dreptul Uniunii

O directivă a Uniunii¹ definește timpul de lucru ca fiind 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. Orice perioadă care nu este timp de lucru este considerată perioadă de repaus.

Societățile Tyco Integrated Security și Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios (denumite în continuare „Tyco”) desfășoară, în majoritatea provinciilor spaniole, o activitate de instalare și de întreținere a sistemelor de securitate antifurt. În cursul anului 2011, Tyco și-a închis sediile regionale și a repartizat toți angajații la sediul central din Madrid (Spania).

Tehnicienii angajați de Tyco instalează și mențin în stare de funcționare dispozitivele de securitate din locuințe și din spații industriale și comerciale situate în aria teritorială în care sunt repartizați, astfel încât nu au un loc de muncă fix. Această arie teritorială cuprinde o provincie întreagă sau o parte a unei provincii, iar uneori chiar mai multe provincii. Fiecare dintre acești lucrători dispune de un vehicul de serviciu, cu ajutorul căruia se deplasează în fiecare zi de la domiciliu la diferitele locuri de muncă, întorcându-se acasă la sfârșitul zilei. Distanța dintre domiciliul lucrătorilor și locurile în care trebuie să efectueze o intervenție poate varia considerabil, iar uneori poate să depășească 100 de kilometri și să dureze până la 3 ore. Pentru a-și exercita funcțiile, lucrătorii dispun fiecare de un telefon mobil care le permite să comunice la distanță cu sediul central din Madrid. În ajunul zilei de lucru, lucrătorii primesc o foaie de parcurs care cuprinde diferitele locuri pe care vor trebui să le viziteze în cursul zilei în interiorul ariei lor teritoriale, precum și orarul întâlnirilor cu clienții.

Tyco nu ia în calcul timpul de deplasare „domiciliu-client” (și anume deplasările cotidiene de la domiciliul lucrătorilor la locurile în care se află primul și, respectiv, ultimul client desemnați de Tyco) ca făcând parte din timpul de lucru, ci ca timp de repaus. Tyco calculează durata zilnică de lucru prin contabilizarea timpului care se scurge de la ora de sosire a acestor angajați la locul la care se află primul client și ora la care angajații părăsesc locul în care se află ultimul client; se ia în considerare, așadar, numai durata intervențiilor pe teren și cea a deplasărilor intermediare pentru a se duce de la un client la altul. Înainte de închiderea sediilor regionale, Tyco lua totuși în calcul timpul de lucru zilnic al acestor angajați începând de la ora sosirii lor la sediu (la care angajații intrau în posesia vehiculului pus la dispoziția lor, a listei cu clienții pe care urmau să îi viziteze și a foi de parcurs) și până la ora întoarcerii lor la sediu (la care angajații predau vehiculul).

Sesizată cu această cauză, Audiencia Nacional (Curtea Națională, Spania) solicită să se stabilească dacă timpul pe care lucrătorii îl consacră pentru a se deplasa la începutul și la sfârșitul zilei trebuie considerat timp de lucru în sensul directivei.

¹ Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3).

Prin hotărârea sa de azi, **Curtea de Justiție declară că atunci când, precum în situația în cauză, lucrătorii nu au un loc de muncă fix sau obișnuit, timpul de deplasare pe care acești lucrători îl consacră deplasărilor zilnice de la domiciliu la locurile în care se află primul și, respectiv, ultimul client desemnați de angajatorul lor constituie „timp de lucru” în sensul acestei directive.**

Curtea consideră că lucrătorii care se găsesc într-o astfel de situație își exercită activitatea sau funcțiile pe întreaga durată a acestor deplasări. Deplasările lucrătorilor la clienții desemnați de angajatorul lor reprezintă instrumentul necesar pentru executarea de către aceștia a prestațiilor tehnice la locul la care se află aceștia. În caz contrar, Tyco ar fi în măsură să susțină că numai timpul petrecut în exercitarea activității de instalare și de mentinere a sistemelor de securitate se încadrează în noțiunea de timp de lucru, ceea ce ar avea ca efect să denatureze această noțiune și să compromită obiectivul protecției securității și sănătății lucrătorilor. Faptul că deplasările lucrătorilor la sau de la clienți, la începutul și la sfârșitul zilei, erau considerate de Tyco drept timp de lucru înainte de desființarea sediilor regionale arată, de altfel, că sarcina constând în conducerea unui vehicul de la un sediu regional la primul client și de la ultimul client la acest sediu regional făcea parte, anterior, din funcțiile și din activitatea acestor lucrători. Or, natura acestor deplasări nu s-a schimbat ulterior desființării sediilor regionale. Numai punctul de plecare al deplasărilor menționate a fost modificat.

Curtea apreciază că lucrătorii sunt la dispoziția angajatorului în timpul acestor deplasări. Astfel, în cursul acestor deplasări, lucrătorii se conformează instrucțiunilor angajatorului, acesta având posibilitatea să schimbe ordinea clienților sau să anuleze ori să adauge o întâlnire. Pe durata necesară deplasării - care de cele mai multe ori nu poate fi redusă -, lucrătorii nu pot, așadar, să dispună în mod liber de timpul lor și nu se pot consacra propriilor interese.

Curtea consideră de asemenea că lucrătorii se află la locul de muncă în cursul acestor deplasări. Dacă un lucrător care nu mai are un loc de muncă fix își exercită funcțiile în cursul deplasării pe care o efectuează la sau de la un client, acest lucrător trebuie, de asemenea, să fie considerat ca aflându-se la locul de muncă pe durata traseului. Astfel, din moment ce deplasările sunt indisolubil legate de calitatea de lucrător care nu are un loc de muncă fix sau obișnuit, locul de muncă al unor asemenea lucrători nu poate fi redus la locurile de intervenție fizică a acestora la clienții angajatorului. Împrejurarea că acești lucrători își încep și termină traseele la domiciliu decurge în mod direct din decizia angajatorului de a desființa sediile regionale, iar nu din voința acestor lucrători. A-i constrânge să își asume alegerea angajatorului ar fi contrar obiectivului protecției securității și a sănătății lucrătorilor urmărit de directivă, obiectiv în care se înscrie necesitatea de a garanta lucrătorilor o perioadă minimă de repaus.

MENȚIUNE: Trimiterea preliminară permite instanțelor din statele membre ca, în cadrul unui litigiu cu care sunt sesizate, să adreseze Curții întrebări cu privire la interpretarea dreptului Uniunii sau la validitatea unui act al Uniunii. Curtea nu soluționează litigiul național. Instanța națională are obligația de a soluționa cauza conform deciziei Curții. Această decizie este obligatorie, în egală măsură, pentru celelalte instanțe naționale care sunt sesizate cu o problemă similară.

Document neoficial, destinat presei, care nu angajează răspunderea Curții de Justiție.

[Textul integral](#) al hotărârii se publică pe site-ul CURIA în ziua pronunțării.

Persoana de contact pentru presă: Iliana Paliova ☎ (+352) 4303 3708

Imagini de la pronunțarea hotărârii sunt disponibile pe „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106