

Cauza C-344/19**Cerere de decizie preliminară****Data depunerii:**

2 mai 2019

Instanța de trimitere:

Vrhovnosodišče Republike Slovenije (Slovenia)

Data deciziei de trimitere:

2 aprilie 2019

Recurent:

D. J.

Intimată:

Radiotelevizija Slovenija

[omissis]

**CERERE DE
DECIZIE PRELIMINARĂ**

Pe rolul Vrhovnosodišče Republike Slovenije [Curtea Supremă a Republicii Slovenia] se află un litigiu în materia dreptului muncii inițiat de **D. J.** [omissis], recurent, împotriva **RADIOTELEVIZIJA SLOVENIJA**, organism public [omissis], intimată, Ljubljana [omissis],

prin care se solicită **plata unor diferențe salariale în cuantum de 53 985,02 euro.**

Vrhovnosodišče Republike Slovenije [Curtea Supremă a Republicii Slovenia] [omissis],

prin ordonanța [omissis] din 2 aprilie 2019, a suspendat judecarea cauzei și a decis să adreseze Curții de Justiție a Uniunii Europene o cerere de decizie preliminară.

[OR 2]

I. Situația de fapt și de drept

1. Recurentul a desfășurat o activitate salariată în calitate de tehnician specializat în domeniul emisie de radioteleviziune. Acesta a lucrat în perioada cuprinsă între 1 august 2008 și 31 ianuarie 2015 în cadrul unor stații de emisie (denumite în continuare „SE”), mai precis, până în luna iunie a anului 2013 inclusiv, în cadrul SE din Pohorje și, începând cu luna iulie a anului 2013, în cadrul SE din Krvavec. Natura muncii, distanța dintre SE și locul de domiciliu [omissis] și dificultățile periodice de acces la SE-ul [omissis] unde era prestată activitatea profesională au făcut necesară cazarea în apropierea amplasamentului instalației. Intimata a pus la dispoziție cazarea într-o locuință în cadrul SE (cu bucătărie, spațiu de zi, spațiu de odihnă și baie). În SE lucrau în același timp doi angajați – doi tehnicieni – care se succedau potrivit unui program de lucru în schimburi sau pe intervale orare. După desfășurarea activității profesionale, cei doi tehnicieni se puteau odihni în spațiul de zi sau puteau avea activități recreative în apropiere. Ei puteau dispune de timpul lor liber în limitele posibilităților oferite de localitatea respectivă.
2. Constatările instanțelor de grad inferior cu privire la repartizarea timpului de lucru și la regimul de desfășurare a activității profesionale sunt în realitate limitate, însă reiese din acestea în mod suficient de clar că cei doi lucrători își desfășurau activitatea profesională în schimburi, unul între orele 6 și 18 și celălalt între orele 12 și 24. Este vorba despre constatări de fapt care nu mai pot fi puse în discuție în procedura de recurs. Cei doi lucrători se înțelegeau pentru a stabili care dintre ei lucra în primul schimb și care în al doilea schimb. Dat fiind că recurentul era amator de filme și de seriale de televiziune, el a lucrat de cele mai multe ori în schimbul dintre orele 12 și 24. Activitatea desfășurată în perioada astfel determinată era „lucru normal” și impunea prezența la locul de muncă, constând în medie în două sau trei ore de lucru efectiv (turul de inspecție al SE, controale, măsurători, citiri de date, operații de întreținere minore, înlocuirea filtrelor etc.), iar restul timpului consta în șederea în fața ecranului, în supravegherea programelor difuzate pe ecran, în așteptarea unor eventuale alarme și în intervenirea ori de câte ori era necesar. Semnalul putea fi controlat chiar și prin vizionarea programelor de televiziune; din acest motiv, în timpul desfășurării activității profesionale, cei doi tehnicieni puteau să rămână în spațiul de zi și să vizioneze programele de televiziune.
3. Intimata îi plătea recurentului un salariu pentru cele 12 ore de lucru normal (pentru prezența efectivă la locul de muncă). Aceasta lua în calcul perioada cuprinsă între orele 0 și 6 dimineața ca timp de repaus, pentru care nu îi plătea persoanei în cauză nicio remunerație, iar restul de șase ore neincluse în schimbul zilnic (de exemplu între orele 6 și 12 sau între orele 18 și 24) erau considerate perioadă de permanență. În această perioadă, un lucrător își desfășura activitatea (ca lucru normal în cadrul schimbului său zilnic), iar celălalt lucrător era liber. Acesta putea să părăsească SE, să iasă la plimbare cu câinele, să meargă la una dintre cabanele din împrejurimi sau [OR 3] în orice alt loc, fără constrângeri. Lucrătorul trebuia însă să poată fi contactat în caz de chemare și, dacă era necesar, trebuia să acționeze pentru a reveni la locul de muncă într-un interval de o oră.

Sarcinile individuale concrete puteau fi îndeplinite în perioada mai avantajoasă: numai activitățile urgente trebuiau să fie îndeplinite imediat, în timp ce celelalte puteau fi amânate chiar până în ziua următoare. Pentru această perioadă de permanență, intimata calcula și îi plătea recurentului un supliment la salariu (indemnizație) în cuantum de 20 % din salariul de bază; cu toate acestea, în cazul în care într-o astfel de perioadă de permanență era necesară, în urma unei chemări, o intervenție efectivă (cu revenirea la locul de muncă), timpul folosit era luat în calcul și era remunerat ca timp de lucru normal. Toate orele lucrate efectiv erau distribuite de intimată în mod egal pe perioada de referință de șase luni, astfel încât, la sfârșitul acestei perioade de referință, nu existau ore de lucru normal în plus.

4. Intimata i-a plătit recurentului salariul și suplimentele la salariu potrivit Regulamentului intern privind timpul de lucru, care prevede la articolul 16 că permanența în interesul serviciului presupune ca lucrătorul să poată fi contactat în afara programului său de lucru prin telefon sau prin alte mijloace, astfel încât, în caz de nevoie, să se asigure posibilitatea de a ajunge la locul de muncă. Intimata s-a opus ca această perioadă să fie considerată serviciu de gardă. Potrivit articolului 8 din Regulamentul intern citat anterior, prin serviciu de gardă se înțelege perioada în care lucrătorul nu poate dispune liber de timpul său și trebuie să se afle la dispoziție la locul său de muncă, perioadă care este stabilită de conducătorul de grup, astfel încât acesta să își poată începe activitatea obișnuită și/sau anumite activități și sarcini legate de activitatea sa.

II. Desfășurarea procedurii și susținerile părților

5. Recurentul a introdus o acțiune având ca obiect plata unor diferențe salariale datorate cu diverse titluri. Vrhovnosodišče [Curtea Supremă] trebuie să se pronunțe în cadrul procedurii de recurs cu privire la solicitarea plății pentru orele în care recurentului i s-a solicitat permanența (șase ore), mai precis a cuantumului prevăzut pentru munca peste programul normal de lucru (ore suplimentare în cuantum brut de 53 985,02 euro). Recurentul a susținut că intimata ar fi trebuit să ia în considerare la calcularea timpului de lucru, adică să considere activitate profesională efectivă, și perioada de permanență pe durata căreia, în principiu, era liber, indiferent dacă în perioada respectivă a desfășurat sau nu vreo activitate profesională concretă. În susținerea solicitării sale, recurentul a invocat împrejurarea că a locuit în unitatea în care își presta activitatea profesională și că, pentru acest motiv, ar fi trebuit să se considere că a fost prezent la locul de muncă în permanență, de fapt timp de 24 de ore pe zi. În cadrul contractului colectiv de muncă nu ar fi fost luate în considerare toate eforturile sindicatului lucrătorilor din domeniul radiodifuziunii vizând reglementarea situației lucrătorilor din stațiile de emisie. Intimata a adoptat Regulamentul privind timpul de lucru (în anul 2011), în care a definit permanența drept timp care nu se ia în considerare la calcularea timpului de lucru. Cu toate acestea, [OR 4] munca și permanența în cadrul stațiilor de emisie erau de așa natură încât recurentul nu putea dispune în mod liber de timpul său, nici chiar în perioadele din afara serviciului, întrucât în

perioada de permanență trebuia, ori de câte ori era necesar, să răspundă la chemări și să ajungă la locul de muncă într-un interval de o oră. Ținând seama de faptul că în locurile unde sunt amplasate SE nu erau multe posibilități de a avea activități recreative, de cele mai multe ori recurentul rămânea în permanență în spațiile SE. Recurentul susține că ar fi fost necesar ca acest timp să fie calificat drept serviciu de gardă și, așadar, drept desfășurare efectivă a activității profesionale, trebuind astfel să fie remunerat ca timp de lucru peste timpul de lucru normal (ore suplimentare), întrucât depășește programul de lucru normal, deși intimata nu a dispus și nu a solicitat oficial un serviciu de gardă și, așadar, o prezență fizică la locul de muncă în cursul celor șase ore.

6. Intimata s-a opus acțiunii introduse în justiție de recurent. Aceasta a susținut că, după cele 12 ore în care și-a îndeplinit obligațiile profesionale, recurentul nu se afla în serviciu de gardă, întrucât era liber sau de permanență, care nu este inclusă în timpul de lucru. Intimata a calculat și a plătit recurentului un supliment la salariu pentru serviciul de permanență (precum și, pe lângă acesta, un supliment pentru repartizarea neregulată a timpului de lucru), toate acestea în conformitate cu Regulamentul intern privind timpul de lucru.
7. Instanța de prim grad a respins cererea de plată a orelor suplimentare [*omissis*]. Această instanță a statuat că, ținând seama de natura obligațiilor recurentului într-o astfel de perioadă, orele de permanență nu pot fi considerate serviciu de gardă. Orele efectiv lucrate au fost plătite recurentului ca timp de lucru normal și, în cadrul unei redistribuiri a timpului de lucru, au fost distribuite în mod egal pe perioada semestrială de referință. Dimpotrivă, timpul rămas, în care recurentul era doar de permanență și aștepta eventuale chemări, nu se consideră activitate efectivă (îndeplinire efectivă a sarcinilor), care ar fi trebuit să fie luată în considerare și remunerată ca serviciu de gardă sau, întrucât depășește programul de lucru normal, ca ore suplimentare. În această perioadă, recurentului nu i se solicita o prezență fizică la locul de muncă. Prin urmare, o astfel de perioadă este considerată perioadă de permanență, pentru care recurentul a primit o remunerație adecvată (20 % din salariul de bază), iar nu timp de lucru. Intimata nu a dispus efectuarea unui serviciu de gardă și nici nu i-a solicitat lucrătorului să rămână la locul de muncă în perioada de permanență. Tot potrivit instanței de prim grad, dacă recurentul a rămas de bunăvoie la locul de muncă sau în spațiile SE, acest fapt nu poate constitui un temei pentru admiterea acțiunii introduse în justiție de acesta.
8. Instanța de al doilea grad a respins sub acest aspect apelul declarat de recurent [*omissis*]. Această instanță a statuat că, în perioada pentru care pretinde remunerația cu titlu de ore suplimentare, întrucât s-ar fi aflat în serviciu de gardă, recurentul nu a primit ordinul să efectueze un serviciu de gardă și nici intimata nu i-a solicitat o prezență fizică la locul de muncă, ci i-a solicitat doar să revină, în cazul în care era necesar, la locul de muncă într-un interval de o oră. Permanența recurentului [OR 5] în cadrul SE după efectuarea celor 12 ore de lucru normal nu constituie un serviciu de gardă, chiar dacă, după această perioadă, el nu revenea la domiciliu, „jos, în vale”. Obligațiile profesionale pe care recurentul le avea în

această perioadă corespund definiției permanenței în interesul serviciului în sensul articolului 16 din Regulamentul intimatului privind timpul de lucru. Activitatea efectivă (normală) dura 12 ore, această perioadă fiind recunoscută de intimată drept timp de lucru normal și pentru care i-a plătit și recurentului o remunerație corespunzătoare. Intimata a recunoscut și a remunerat ca ore de lucru normale și orele de lucru efectiv prestate de recurent atunci când, fiind de permanență, a trebuit să se prezinte la locul de muncă în urma unei chemări. Recurentul a beneficiat de aceste ore în cadrul distribuirii egale pe perioada semestrială de referință. Instanța de al doilea grad a precizat de asemenea că Hotărârile pronunțate de Curtea de Justiție a Uniunii Europene (denumită în continuare „Curtea”) în cauzele Simap (C-303/98) și Jaeger (C-151/02) nu priveau situații comparabile în întregime.

9. Recurentul a declarat recurs la instanța de trimitere din prezenta procedură, susținând că intimata nu a stabilit în mod clar timpul de lucru și durata schimburilor, ci le-a lăsat celor doi lucrători din cadrul SE posibilitatea de a se înțelege în această privință. Recurentul susține că instanța ar fi interpretat în mod greșit noțiunea de timp de lucru efectiv, întrucât acesta din urmă nu ar fi doar timpul în care lucrătorul prestează efectiv activități profesionale, ci și tot acel timp în care el este prezent la locul indicat de angajator. Prin programul orelor de lucru, intimata i-a impus în realitate schimburi de muncă de mai multe zile. Aceasta a abuzat de instituția permanenței în scopul de a-l dezavantaja pe recurent în ceea ce privește remunerația pentru timpul în care acesta trebuia să se afle la dispoziție. În perioada în care se impunea un „schimb de mai multe zile”, el nu putea dispune de timpul său, întrucât se găsea fie pe Muntele Pohorje, fie pe Muntele Krvavec, motiv pentru care nu este de acord cu teza potrivit căreia în această perioadă nu desfășura o activitate profesională. Recurentul susține că permanența sau prezența continuă în zona în care este amplasat SE înseamnă că el lucra de fapt (cel puțin) 18 ore pe zi, în timp ce prezența continuă în cadrul SE era impusă de faptul că, în stațiile de emisie, era necesar să se efectueze schimburi de 24 de ore.

III. Dreptul național

10. Zakon o delovnihrazmerjih [Legea privind raporturile de muncă] (ZDR-1; Uradnilist RS nr. 21/2013 și următoarele) definește timpul de lucru la articolul 142, care are următorul cuprins:

„Articolul 142

(1) Timpul de lucru este timpul de lucru efectiv și timpul de pauză în sensul articolului 154¹ din prezenta lege, precum și timpul corespunzător absențelor justificate de la locul de muncă în conformitate cu dispozițiile legale și cu contractul colectiv de muncă sau cu un act normativ cu aplicabilitate generală.

¹ Articolul 154 din ZDR-1 reglementează aspectul privind pauzele în timpul programului de lucru, care se iau în calcul ca timp de lucru.

[OR 6]

(2) Constituie timp de lucru efectiv tot acel timp în care lucrătorul muncește, adică perioada în care lucrătorul se află la dispoziția angajatorului și își îndeplinește obligațiile profesionale în temeiul contractului de muncă.

(3) Timpul de lucru efectiv constituie baza de calcul pentru productivitatea muncii.”

11. Contractul colectiv pentru sectorul public (CCSP; Ur. 1. RS nr. 57/2008 și următoarele)² prevede următoarele la articolul 46:

„Funcționarii publici au dreptul la un supliment la salariu pentru perioada de permanență în cuantum de 20 % din tariful orar al salariului de bază. Perioadele de permanență ale unui funcționar public nu se iau în calcul ca timp de lucru.”

12. Regulamentul intern al RTV (intimata) privind timpul de lucru, din 22 decembrie 2010, prevede următoarele:

„Articolul 6

În cadrul unităților sau al serviciilor administrative, se poate institui un serviciu de gardă sau o altă formă de permanență în interesul serviciului în cazul în care acest lucru este impus de necesitatea de a desfășura o anumită activitate fără întrerupere sau într-o anumită zi ori într-un anumit termen pentru a asigura protecția împotriva calamităților naturale sau a altor tipuri de incidente ori din cauza unor împrejurări excepționale care sunt independente de voința angajatorului și pe care acesta nu le poate împiedica.

Articolul 8

Perioadele de serviciu de gardă sunt cele în care lucrătorul nu poate dispune liber de timpul său și trebuie să rămână la dispoziție la locul său de muncă sau într-un alt loc de muncă stabilit de conducere, astfel încât lucrătorul în cauză să își poată începe activitatea obișnuită și/sau anumite activități și sarcini legate de activitatea sa. Este de asemenea considerat serviciu de gardă timpul petrecut de lucrător pentru deplasări pe teren la bordul unor vehicule în calitate de pasager.

Articolul 9

Tot timpul prestat în serviciul de gardă este considerat timp de lucru.

[OR 7]

Articolul 16

² [omissis] [precizări referitoare la versiunea contractului colectiv aplicabilă litigiului principal]

Pentru angajat, perioada de permanență în interesul serviciului poate fi stabilită pe baza procesului de producție și a repartizării anuale a muncii la nivel de UO (unități organizaționale) sau de UPP (unități de producere a programelor). Permanența presupune ca lucrătorul să poată fi contactat în afara programului său de lucru prin telefon sau prin alte mijloace, astfel încât, în caz de nevoie, să se asigure posibilitatea de a ajunge la locul de muncă. Perioada maximă acceptabilă pentru a ajunge la locul de muncă este de o oră. Permanența trebuie să fie dispusă în scris și cu acordul lucrătorului cu cel puțin două zile înainte. Ordinul scris (formularul 5) pentru perioada de permanență la locul de muncă poate fi întocmit lunar, săptămânal sau zilnic.

Perioadele de permanență nu se iau în considerare la calcularea timpului de lucru al lucrătorului.”

IV. Motivele trimiterii preliminare

13. Prezentul litigiu de muncă are ca obiect remunerația pentru timpul în care recurentul este de permanență. Prezenta instanță este conștientă de faptul că problema remunerării nu intră în domeniul de aplicare al Directivei 2003/88. Cu toate acestea, pentru soluționarea recursului declarat de recurent, prezenta instanță constată că se poate pronunța cu privire la temeinicia acțiunii introduse de acesta doar după furnizarea unui răspuns la întrebările adresate în prezenta cauză. Din cauza caracterului specific al speței în discuție în prezenta cauză, nu se poate găsi un răspuns foarte clar în hotărârile care au vizat probleme similare, și anume Hotărârile pronunțate în cauzele:

- Simap (C-303/98), în care Curtea a considerat că prezența fizică și disponibilitatea unui lucrător la locul de muncă pentru prestarea de servicii specializate constituie îndeplinire a unor sarcini profesionale, inclusiv atunci când activitatea efectiv prestată variază în funcție de împrejurări (servicii de gardă ale personalului medical);
- Jaeger (C-151/02), în care Curtea a statuat că, într-o situație în care lucrătorului i s-a ordonat să fie de permanență în interesul serviciului și să poată fi contactat în orice moment, fără a trebui să fie prezent la locul de muncă, și în care, deși rămâne la dispoziția angajatorului, în măsura în care trebuie să poată fi contactat, lucrătorul își poate gestiona timpul cu mai puține constrângeri și se poate consacra propriilor interese, este considerat „timp de lucru” în sensul directivei numai timpul aferent prestării efective a serviciilor;

[OR 8]

- Tyco (C-266/14), în care Curtea a statuat că este considerat timp de lucru și timpul în care lucrătorul se deplasează cu un vehicul la locul de muncă, întrucât activitatea se desfășoară pe teren și deplasarea respectivă la

domiciliul clienților la care lucrătorul își desfășoară activitatea profesională face de asemenea parte din obligațiile sale profesionale;

- Matzak (C-518/15), în care Curtea a statuat că și permanența unui pompier care trebuie să rămână disponibil în permanență la domiciliul său și care are obligația de a se deplasa la locul de muncă într-un interval de opt minute de la chemare constituie timp de lucru, indiferent de faptul că deplasările sale și posibilitatea de a dispune de timpul său liber sunt limitate din cauza obligației corespunzătoare permanenței, trebuind să se considere că în acest context prezintă importanță două circumstanțe, și anume că lucrătorul trebuie să rămână la domiciliu în perioada de permanență (locul desemnat) și că timpul de reacție este scurt (opt minute).
14. Împrejurările din speța supusă aprecierii prezentei instanțe de trimitere sunt diferite de cele din cauzele menționate mai sus, datorită caracterului specific al activității desfășurate și amplasării locului de desfășurare a activității profesionale. În speță, este vorba despre stații de emisie situate în locuri în care este dificil de ajuns, mai ales în caz de condiții meteorologice nefavorabile. SE din Pohorje se află la o înălțime de 1 050 m deasupra nivelului mării, iar SE din Krvavec se află la o înălțime de 1 740 m deasupra nivelului mării, motiv pentru care, atunci când sunt încadrați la aceste stații de emisie, lucrătorii locuiesc acolo pe tot parcursul timpului. În aceste locuri, posibilitatea unor activități recreative în timpul liber este redusă. Pe de altă parte, unul dintre cele două amplasamente este atât de departe de reședința obișnuită a recurentului, încât nu intră în discuție nici măcar posibilitatea teoretică a unei întoarceri la domiciliu atunci când condițiile meteorologice sunt mai favorabile. Prezenta instanță consideră că situația recurentului este diferită de cele în care se găseau lucrătorii în cauzele examinate anterior de Curte. Prezenta instanță constată o diferență în raport cu cauza Simap (C-303/98), sub aspectul că, în speță, nu erau necesare și nici solicitate prezența fizică a recurentului și disponibilitatea sa la locul de muncă în perioada de permanență, cu excepția cazurilor de intervenție. În raport cu cauza Jaeger (C-151/02), care prezintă cele mai multe similitudini, prezenta instanță constată o diferență sub aspectul că recurentul se confrunta cu constrângeri mai mari în ceea ce privește gestionarea timpului său și posibilitatea de a se consacra propriilor interese din cauza amplasării înseși a locurilor (iar nu pentru motivul că trebuia să poată fi contactat). Locul exact în care ar fi trebuit să se găsească recurentul nu fusese stabilit de intimată. Motivul pentru care recurentul locuia în locul unde își presta activitatea profesională nu era constituit de faptul că acesta trebuia să se afle la dispoziție în perioada de permanență, ci de caracteristicile geografice ale locului unde își desfășura activitatea profesională. Prezenta instanță constată o diferență în raport cu speța examinată în cauza Tyco (C-266/14) sub aspectul că nu se poate asimila parcurgerea traseului spre domiciliul clienților, ca parte a unui proces de muncă, cu situația de permanență. Și, în sfârșit, diferența în raport cu cauza Matzak (C-518/15) este dată, în opinia prezentei instanțe, de faptul că recurentului nu i s-a impus să rămână într-un anumit loc, iar acesta avea de asemenea un timp de reacție la chemare mult mai mare.

[OR 9]

15. Întrebările pe care prezenta instanță le adresează Curții sunt următoarele:

- Articolul 2 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că, în împrejurări precum cele din prezenta cauză, se consideră timp de lucru perioada de permanență în care un lucrător care își desfășoară activitatea în cadrul unei stații de emisie de radioteleviziune trebuie, în perioada în care se află în afara serviciului (când prezența sa fizică la locul de muncă nu este necesară), să poată fi contactat la chemare și, dacă este necesar, să ajungă la locul de muncă într-un interval de o oră?
- Definiția naturii permanenței în împrejurări precum cele din prezenta cauză este influențată de faptul că lucrătorul este cazat într-o locuință care se află la locul unde își desfășoară activitatea (stație de emisie de radioteleviziune), întrucât caracteristicile geografice ale amplasamentului fac imposibilă (sau mai dificilă) o revenire zilnică la domiciliu („jos, în vale”)?
- Răspunsul la cele două întrebări anterioare trebuie să fie diferit în cazul în care ar fi vorba despre un amplasament unde posibilitatea de a avea activități recreative în timpul liber este limitată din cauza caracteristicilor geografice ale locului sau unde lucrătorul se confruntă cu constrângeri mai mari în ceea ce privește gestionarea timpului său liber și posibilitatea de a se consacra propriilor interese (decât în cazul în care ar locui acasă)?

[omissis]