

LBRIS

We know
books

REVISTA ROMÂNĂ DE

DREPTUL MUNCII

ROMANIAN LABOUR LAW REVIEW

4/2022



Wolters Kluwer
Romania

NOUTĂȚI

13 Selecție de noutăți legislative din perioada 1.06.-31.07.2022

DOCTRINĂ

21 **Alexandru ȚICLEA**

Tempul de muncă și timpul de odihnă potrivit dreptului Uniunii Europene

29 **Laura GEORGESCU**

Considerații generale privind concediul pentru îngrijitor

34 **Monica GHEORGHE**

Considerații privind jurisprudența recentă a Curții de Justiție a Uniunii Europene cu privire la noțiunea de timp de muncă și impactul acesteia asupra dreptului intern

45 **Gabriela Petruța ȘTIRBU**

Acordarea dobânzilor la sumele prevăzute în hotărâri judecătorești privind drepturile salariale ale personalului din sectorul bugetar

EXPERTUL RĂSPUNDE

63 Dovada prejudiciului moral reclamat de angajat în cazul constatării caracterului nelegal al unei măsuri unilaterale a angajatorului. Presumție judiciară decurgând din faptul conex al dovedirii caracterului nelegal al măsurii

PERSPECTIVE ITM

69 **Ciprian POP**

Controale efectuate la benzinării

HOTĂRĂRI ALE CURȚII DE JUSTIȚIE A UNIUNII EUROPENE

Selecție de referent conf. univ. dr. Laura GEORGESCU

75 **HOTĂRĂREA CURȚII (Camera a doua) 16 iunie 2022(*)** „Neîndeplinire a obligațiilor – Coordonarea sistemelor de securitate socială – Regulamentul (CE) nr. 883/2004 – Articolele 4, 7 și 67 – Libera circulație a lucrătorilor – Regulamentul (UE) nr. 492/2011 – Articolul 7 – Egalitate de tratament – Prestații familiale – Avantaje sociale și fiscale – Ajustarea cuantumurilor în funcție de nivelul prețurilor din statul de reședință al copiilor”

101 **HOTĂRĂREA CURȚII (Camera întâi) 16 iunie 2022(*)** „Trimitere preliminară – Recunoașterea calificărilor profesionale – Directiva 2005/36/CE – Articolul 2 – Domeniu de aplicare – Articolul 13 alineatul (2) – Profesii reglementate – Condiții de obținere a dreptului de acces la titlul de psihoterapeut într-un stat membru pe baza unei diplome în psihoterapie emise de o universitate stabilită într-un alt stat membru – Articolele 45 și 49 TFUE – Libertățile de circulație și de stabilire – Aprecierea echivalenței formării în cauză – Articolul 4 alineatul (3) TUE – Principiul cooperării loiale între statele membre – Contestare de către statul membru gazdă a nivelului cunoștințelor și calificărilor a cărui prezumare este permisă de o diplomă emisă într-un alt stat membru – Condiții”

- 114** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi) 22 iunie 2022(*) „Trimitere preliminară – Protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal – Regulamentul (UE) 2016/679 – Articolul 38 alineatul (3) a doua teză – Responsabilul cu protecția datelor – Interdicția impusă unui operator sau unei persoane împuternicite de operator de a demite un responsabil cu protecția datelor sau de a-l sancționa pentru îndeplinirea sarcinilor sale – Temei juridic – Articolul 16 TFUE – Cerința independenței funcționale – Reglementare națională care interzice concedierea unui responsabil cu protecția datelor în lipsa unui motiv grav”
- 122** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șaptea) 30 iunie 2022(*) „Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 1999/70/CE – Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP – Clauza 4 alineatul (1) – Principiul nediscriminării – Neluare în considerare a serviciilor prestate de un agent netitular devenit funcționar în vederea permanentizării gradului său personal – Asimilare a acestor servicii celor prestate de un funcționar de carieră – Noțiunea de «motive obiective» – Luare în considerare a perioadei de serviciu în vederea dobândirii statutului de funcționar – Structură a evoluției verticale a funcționarilor prevăzută de legislația națională”
- 132** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua) 30 iunie 2022(*) „Trimitere preliminară – Politica socială – Egalitate de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale – Directiva 79/7/CEE – Articolul 4 alineatul (1) – Discriminare indirectă bazată pe criteriul sexului – Reglementare națională care prevede incompatibilitatea a două sau mai multe pensii de invaliditate profesională totală dobândite în cadrul aceluiași regim legal de securitate socială – Compatibilitatea unor astfel de pensii atunci când intră sub incidența unor regimuri legale de securitate socială distincte – Constatarea unei discriminări indirecte pe baza datelor statistice – Stabilirea grupurilor afectate care trebuie comparate – Justificare”
- 144** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șaptea) 7 iulie 2022(*) „Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 97/81/CE – Acord-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă – Clauza 4 – Principiul nediscriminării – Principiul pro rata temporis – Luarea în considerare, în vederea calculării remunerației unui pompier profesionist angajat cu normă întreagă, a vechimii dobândite de acesta în calitate de pompier voluntar, potrivit principiului pro rata temporis”
- 155** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua) 7 iulie 2022(*) „Trimitere preliminară – Securitatea socială a lucrătorilor migranți – Regulamentul (CE) nr. 987/2009 – Articolul 44 alineatul (2) – Domeniu de aplicare – Pensie pentru limită de vârstă – Calcul – Luarea în considerare a perioadelor de creștere a copilului realizate în alte state membre – Articolul 21 TFUE – Libera circulație a cetățenilor”

JURISPRUDENȚĂ NAȚIONALĂ

Selecție realizată de lect. univ. dr. Adelina Oana DUȚU

- 171** Încetarea de drept a contractului individual de muncă. Refuzul angajatorului de a da curs solicitării de continuare activitate după îndeplinirea condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensie. Reintegrare în postul deținut anterior (C. Apel Bacău, secția I civilă, decizia nr. 155/2022, <https://sintact.ro>)

- 189** Drepturi salariale restante constând în ore suplimentare. Nedovedire (C. Apel Craiova, secția litigii de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 363/2022, <https://sintact.ro>)
- 207** Pensionar. Cumul pensie/salariu. Contract individual de muncă încheiat pe durată determinată (C. Apel Bacău, secția I civilă, decizia civilă nr. 148/2022, <https://sintact.ro>)
- 212** Control Curtea de Conturi. Răspunderea patrimonială a salariaților. Neîndeplinirea condițiilor cumulative (C. Apel Craiova, secția litigii de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 209/2022, <https://sintact.ro>)
- 232** Sancțiune contravențională. Neîndeplinirea sau îndeplinirea parțială de către entitatea controlată a măsurilor dispuse de inspectorul de muncă. Legalitatea contravenției (Tribunalul București, secția a II-a de contencios administrativ și fiscal, decizia nr. 458/2022, <https://sintact.ro>)
- 237** Concediere disciplinară. Înlocuirea sancțiunii de către instanța de judecată (C. Apel Suceava, secția I civilă, decizia civilă nr. 204/2022, <https://sintact.ro>)
- 242** Contestație în anulare. Eroare materială constând în omiterea unor aspecte de ordin material (C. Apel Cluj, secția a IV-a pentru litigii de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 306/A/2022, <https://sintact.ro>)

Timpul de muncă și timpul de odihnă potrivit dreptului Uniunii Europene

Prof. univ. dr. **Alexandru ȚICLEA**

ABSTRACT

The article analyzes, starting from the European legislation, the notions of working time and rest time as well as the less common situations that require a classification in one of these two notions. Moreover, the analysis of the case law of the Court of Justice of the European Union includes the discussion of concrete situations which have raised real problems of interpretation of the law in this field, demonstrating that these two notions require special attention depending on the specifics of the activity performed by the employee.

Keywords: *working time, rest time, on-call time, case law of the CJEU, European legislation.*

REZUMAT

Articolul analizează, pornind de la legislația europeană, noțiunile de timp de muncă și timp de odihnă precum și situațiile mai puțin întâlnite care necesită o încadrare în una dintre aceste două noțiuni. Mai mult, prin analiza jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene, sunt decelate situații concrete care au pus probleme reale de interpretare a legii în această materie, demonstrând că aceste două noțiuni necesită o atenție specială în funcție de specificul activității realizate de angajat.

Cuvinte-cheie: *timp de muncă, timp de odihnă, timp de gardă, jurisprudența CJUE, legislație europeană.*

Legislație relevantă: Directiva nr. 2003/88/CE, Directiva nr. 2002/15/CE, Directiva nr. 2014/112/UE, Directiva nr. 2019/1158, Codul muncii, art. 111

1. Reglementări europene privind timpul de muncă^[1]

În Uniunea Europeană există o reglementare generală și altele sectoriale referitoare la timpul de muncă.

A. Cu caracter general, Directiva nr. 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru definește timpul de lucru: „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” (art. 2 pct. 1).

B. Conform Directivei nr. 2002/15/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind organizarea timpului de lucru al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier, „timp de lucru” reprezintă:

În cazul lucrătorilor mobili: perioada de la începutul până la sfârșitul timpului de lucru, în timpul căruia lucrătorul mobil se află la postul său de lucru, la dispoziția angajatorului și în exercițiul funcțiilor sau activităților sale, adică:

- perioada dedicată tuturor activităților de transport rutier. Aceste activități sunt, cu precădere, următoarele:
 - (i) conducerea autovehiculului;
 - (ii) încărcarea și descărcarea;
 - (iii) ajutorul acordat pasagerilor la urcarea și coborârea din vehicul;
 - (iv) curățenia și întreținerea tehnică;
 - (v) toate celelalte activități vizând asigurarea siguranței vehiculului, a încărcăturii sale și a pasagerilor sau îndeplinirea obligațiilor legale sau reglementare direct legate de operațiunea de transport aflată în desfășurare, inclusiv supravegherea încărcării și descărcării, formalitățile administrative legate de poliție, vamă, serviciul de imigrare etc.;
- perioadele de timp în care acesta nu poate dispune liber de timpul său și i se cere să fie la postul său de lucru, gata să întreprindă activitatea sa normală, îndeplinind anumite sarcini asociate serviciului, în special timpul perioadelor când așteaptă să se facă încărcarea sau descărcarea, dacă durata previzibilă a acestora nu este cunoscută dinainte, și anume să fie înaintea plecării, fie chiar înaintea începerii efective a perioadei în chestiune, sau condițiile generale negociate între partenerii sociali și în condițiile legislației statelor membre [art. 3 lit. a) pct. 1].

C. Directiva nr. 1999/63/CE a Consiliului privind Acordul de organizare a timpului de lucru al navigatorilor, încheiat între Asociația Proprietarilor de Nave din Comunitatea Europeană (ECSA) și Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Transporturi din Uniunea Europeană (FST) definește orele de lucru astfel: „timpul în care navigatorului i se cere să efectueze muncă în beneficiul navei” [clauza 2 lit. a) din Anexa].

D. Directiva nr. 2000/79/CE a Consiliului privind punerea în aplicare a Acordului European privind organizarea timpului de lucru al personalului mobil din aviația civilă, încheiat de Asociația companiilor europene de navigație aeriană (AEA), Federația europeană a lucrătorilor din

^[1] A. Țiclea, *Tratat privind timpul de muncă și timpul de odihnă. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, Ed. Universul Juridic, București, 2020, p. 14-18.

transporturi (ETF), Asociația europeană a personalului tehnic navigant (ECA), Asociația europeană a companiilor aviatice din regiunile Europei (ERA) și Asociația internațională a liniilor aeriene rezervate în sistem charter (AICA) face distincție între „timpul de lucru” și „timpul total de zbor”.

„Timpul de lucru reprezintă întreaga perioadă pe durata căreia lucrătorul se află la muncă, dispoziția angajatorului, exercitându-și activitatea sau funcțiile în conformitate cu legislația și/sau practicile naționale” [clauza 2 alin. (1) din Anexa].

„Timpul total de zbor reprezintă timpul scurs între ora la care aeronava părăsește amplasamentul de staționare în vederea decolării și ora la care se oprește în amplasamentul de staționare desemnat, la momentul opririi complete a motoarelor” [clauza 2 alin. (3) din Anexa].

E. Directiva nr. 2014/112/UE a Consiliului de punere în aplicare a Acordului european privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru în transportul pe căi navigabile interioare, încheiat de „European Barge Union” (Uniunea Europeană a Navigației Interioare) (EBU), „European Skippers Organisation” (Uniunea Europeană a Marinarilor Fluviali) (ESO) și Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF) are în vedere, atât timpul de lucru cât și orarul de lucru.

Primul este intervalul de timp în care membrul echipajului, în conformitate cu instrucțiunile lucrătorului sau ale reprezentantului acestuia, lucrează pe, la sau pentru vehicul, este programat să lucreze sau trebuie să fie disponibil pentru a lucra (timp de veghe) [clauza 2 lit. c) din Anexa]. Orarul de lucru „cuprinde planificarea zilelor de lucru și a zilelor libere adusă lucrătorului la cunoștință în prealabil de către angajator.” [clauza 2 lit. g) din Anexa].

F. Directiva nr. 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor prevede în art. 9, formele flexibile de lucru la care au dreptul lucrătorii cu copiii în vârstă de până la opt ani, precum și îngrijitorii acestora.

2. Clarificări ale Curții de Justiție a Uniunii Europene cu privire la noțiunea de „timp de lucru”

În mai multe cauze, instanța europeană a adus clarificări asupra noțiunii de „timp de lucru” în situația unor categorii de personal.

A. Astfel, în cazul unui pădurar având în grijă paza cantonului silvic, a statuat^[2]:

„1) Art. 2 pct. 1 din Directiva nr. 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că o perioadă în care un pădurar, al cărui timp de lucru zilnic, astfel cum este stipulat în contractul său de muncă, este de opt ore, are obligația de a asigura paza unui canton silvic, răspunzând disciplinar, patrimonial, contravențional sau penal, după caz, pentru pagube constatate în cantonul aflat în gestiunea sa, indiferent de momentul în care se produc aceste pagube, reprezintă „timp de lucru” în sensul dispoziției menționate numai dacă natura și întinderea obligației de pază care îi revine pădurarului și regimul juridic al răspunderii care îi este aplicabil impun prezența sa fizică la locul de muncă și dacă, în cursul acestei perioade, trebuie să se afle la dispoziția angajatorului. Este de competența instanței de

^[2] Ordonanța Curții (Camera a șasea) din 4 martie 2011 în *Cauza C-258/10, Nicușor Grigore/ Regia Națională a Pădurilor Romsilva – Direcția Silvică București* (publicată la www.curia.eu).

trimitere să efectueze verificările necesare privind situația de fapt și aspectele juridice, în special din perspectiva dreptului național aplicabil, pentru a aprecia dacă aceasta este situația în cauza cu care a fost sesizată.

2) Calificarea unei perioade drept „timp de lucru” în sensul art. 2 pct. 1 din Directiva nr. 2003/88 nu depinde de punerea la dispoziție a unei locuințe de serviciu în incinta cantonului aflat în gestiunea pădurarului în cauză, în măsura în care această punere la dispoziție a unei locuințe nu presupune că acesta este obligat să fie prezent fizic la locul determinat de angajator și să rămână la dispoziția acestuia pentru a putea efectua imediat, în caz de nevoie, prestațiile corespunzătoare. Este de competența instanței de trimitere să efectueze verificările necesare pentru a aprecia dacă aceasta este situația în cauza cu care este sesizată”.

B. În cazul lucrătorilor care nu au un loc de muncă fix sau obișnuit, ei mergând de la domiciliu la diferiți clienți, timpul de deplasare pe care ei îl consacră deplasărilor zilnice la locul în care se află primul client, respectiv ultimul client, desemnați de angajator constituie *timp de lucru* în sensul art. 2 pct. 1 din Directiva nr. 2003/88/CE^[3].

C. În alte situații, Curtea s-a pronunțat asupra noțiunii timpului de lucru în ipoteza în care lucrătorul se află la dispoziția angajatorului în afara locului de muncă ori chiar la domiciliul său^[4]. Astfel, în *Hotărârea din 3 octombrie 2000, în Cauza C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) împotriva Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valencia*, Curtea a decis că perioadele de timp petrecute de echipele de medici de îngrijire primară în timpul convorbirilor telefonice în interes profesional, în afara centrului medical, pentru situațiile în care nu se impune prezența lor în centrul medical, trebuie să fie calificate în totalitatea lor timp de muncă.

În *Cauza C-151/02*^[5] a stabilit că trebuie inclusă în timpul de lucru perioada în care medicii efectuează gărzi în timpul cărora li se cere să fie prezenți fizic la spital, chiar și în situația în care li se permite să se odihnească atunci când serviciile lor nu sunt solicitate. Curtea a avut în vedere că medicii care efectuează serviciul de gardă în spital trebuie să fie în permanență alerți și activi având în vedere că, necesitatea intervențiilor urgente depinde de circumstanțe și nu pot fi planificate în avans. Perioadele de inactivitate neavând importanță în acest context, nici chiar atunci când angajatorul pune la dispoziția medicilor o încăpere în care aceștia pot să rămână cât timp serviciile lor profesionale nu sunt cerute, deoarece cât timp un angajat se află în locul impus de angajator nu poate fi privit ca fiind într-o perioadă de odihnă.

Printr-o altă hotărâre (din 21 februarie 2018, în *Cauza C-518/15, Villa de Nivelles împotriva Rudy Matzak*), Curtea s-a pronunțat asupra situației unui *lucrător pompier*. Acesta, aflat la domiciliul său, „nu trebuia doar să poată fi contactat în timpul de gardă, ci obligat, pe de o parte, să răspundă la solicitările angajatorului său într-un interval de opt minute și, pe de altă parte, să fie prezent fizic la locul stabilit de angajator. În raport cu jurisprudența anterioară referitoare la înțelesul noțiunii de „timp de muncă”, Curtea a apreciat că obligația de a rămâne prezent fizic la locul stabilit de angajator, precum și constrângerea care decurge, din punct de vedere geografic și temporal, din necesitatea de a ajunge la locul de muncă într-un interval de opt minute sunt de natură să

^[3] Hotărârea din 10 septembrie 2015, în *Cauza C-266/14* (www.curia.eu).

^[4] A se vedea I.C. Florea, *Considerații privind timpul de lucru al lucrătorilor din domeniul medical prin prisma normelor europene și a jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene*, în R.R.D.M. nr. 5/2017, p. 66-68.

^[5] Hotărârea din 9 septembrie 2003 (curia.europa.eu).

limiteze în mod obiectiv posibilitățile pe care un lucrător care se află în situația domnului Matzak le are pentru a se consacra intereselor sale personale și sociale. Curtea a apreciat că această situație este una diferită de cea a lucrătorului care se află la dispoziția angajatorului la domiciliu pentru ca acesta să îl poată contacta. Având în vedere aceste considerente, Curtea a apreciat că în noțiunea de „timp de muncă” trebuie inclus și „timpul de gardă pe care un lucrător îl petrece la domiciliu cu obligația de a răspunde la apelurile angajatorului său într-un interval de opt minute, ceea ce restrânge în mod semnificativ posibilitățile de a avea alte activități”^[6].

D. Cu privire la includerea duratei activităților de formare profesională a medicilor rezidenți în timpul de lucru, *Curtea de Justiție* a considerat^[7] că perioada respectivă nu este inclusă în timpul de lucru în situația în care nu se dovedește că în această perioadă medicii trebuie să se afle într-un anumit loc impus de angajator și la dispoziția acestuia și nici că obligația de formare este impusă de angajator, iar nerespectarea ei atrage consecințe asupra raporturilor de muncă^[8].

E. Oarecum asemănător se pune problema și în cazul echipării/dezechipării cu uniforma necesară prestării muncii^[9]. „Pentru a stabili dacă timpul necesar pentru echiparea cu uniforma de lucru trebuie să fie retribuit sau nu, se va avea în vedere dacă îi este dată lucrătorului facultatea de a alege momentul și locul în care să îmbrace uniforma, în această situație operațiunea făcând parte din actele de diligență în pregătirea desfășurării muncii și prin urmare, timpul alocat pentru realizarea ei nu trebuie retribuit. Din contră, dacă modalitatea de realizare a acestei operațiuni este impusă de angajator, care precizează în mod expres momentul și locul desfășurării ei, activitatea va intra în noțiunea de „timp de muncă” efectivă și în consecință timpul alocat trebuie retribuit”^[10].

F. Situația este însă diferită atunci când lucrătorul se află la dispoziția angajatorului, dar la domiciliul său, în măsura în care trebuie să poată fi contactat; în această situație, își poate gestiona timpul cu mai puține constrângeri și se poate consacra propriilor interese, *intervalul respectiv nu constituie timp de muncă*; în aceste condiții, numai timpul aferent prestării efective a serviciilor trebuie considerat „timp de lucru” în sensul Directivei nr. 2003/88^[11].

3. Reglementarea unională a timpului de odihnă

Directiva Parlamentului European și a Consiliului nr. 20003/88/CE din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de muncă conține printre normele sale pe cea conform căreia lucrătorii din *Uniunea Europeană* trebuie să beneficieze de perioade minimale de repaus zilnic, săptămânal și anual, precum și de perioade de pauză adecvate^[12].

^[6] M. Gheorghe, *Perioada în care salariatul se află la dispoziția angajatorului. Aspecte Controversate*, în R.R.D.M. nr. 4/2018, p. 55.

^[7] Hotărârea CJUE din 9 iulie 2015, cauza C-87/14, *Comisia Europeană c. Irlandei*, având ca obiect o acțiune în constatarea neîndeplinirii obligațiilor formulată în temeiul art. 258 TFUE, disponibilă la <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-87/14>.

^[8] R. Anghel, *Tempul de lucru și timpul de odihnă. Jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene*, Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 105.

^[9] Hotărârile pronunțate în cauzele *Dellas*, C-14/04, pct. 48; *Vorel*, C-437/05, pct. 28 și *Grigore*, C-258/10, pct. 63 (disponibile la www.curia.eu).

^[10] I.C. Florea, *op. cit.*, p. 68.

^[11] Pct. 63 al Hotărârii din 21 februarie 2018, în cauza C-518/15.

^[12] N. Voiculescu, M.-B. Berna, *Tratat de drept social internațional și european*, Ed. Universul Juridic, București, 2019, p. 318-322.

Perioada de repaus este definită ca orice perioadă care nu este timp de lucru (art. 2 pct. 2). Cele două perioade, așadar, sunt prezentate în opoziție.

Directiva reglementează perioadele minime de:

- *repaus zilnic* – perioada minimă de 11 ore consecutive (art. 3);
- *timpul de pauză* – este prevăzut în cazul lucrătorilor al căror timp de muncă este mai mare de 6 ore; durata și condițiile de acordare trebuie stabilite prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali sau, în lipsa acestora, prin legislația națională (art. 4);
- *repausul săptămânal*: „în cursul fiecărei perioade de 7 zile, o perioadă minimă de repaus neîntreruptă de 24 ore, cărora li se adaugă 11 ore de repaus zilnic” (art. 5). Perioada de referință prevăzută nu poate depăși 14 zile [art. 16 lit. a)].

Directiva instituie, totodată, dreptul lucrătorilor la concediul anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale. Dreptul la concediul anual nu poate fi înlocuit printr-o indemnizație financiară, cu excepția cazului încetării relației de muncă [art. 7 alin. (1) și (2)].

La rândul său Directiva nr. 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului prevede drepturi individuale legate de concediul de paternitate (art. 4), concediul pentru creșterea copilului (art. 5) și concediul de îngrijitor (art. 6).

4. Distincția între timpul de muncă și timpul de odihnă potrivit jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene^[13]

În Hotărârea din 11 noiembrie 2021, pronunțarea în Cauza C-214/20 Dublin City council, Curtea de Justiție a Uniunii Europene (Camera a cincea)^[14] a declarat:

„Articolul 2 punctul 1 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că o perioadă de gardă în regim de permanență asigurată de un pompier din cadrul serviciului de permanență, în care acest lucrător desfășoară, cu autorizarea angajatorului său, o activitate profesională în calitate de lucrător independent, însă, în cazul unui apel de urgență, trebuie să ajungă la cazarma la care a fost repartizat într-un interval maxim de zece minute, nu constituie „timp de lucru” în sensul acestei dispoziții dacă rezultă dintr-o apreciere globală a ansamblului împrejurărilor speței, în special din amploarea și din modalitățile acestei posibilități de a desfășura o altă activitate profesională, precum și din lipsa obligației de a participa la toate intervențiile asigurate de această cazarmă, că constrângerile impuse lucrătorului respectiv în această perioadă nu sunt de o asemenea natură încât afectează în mod obiectiv și foarte semnificativ posibilitatea acestuia din urmă de a gestiona în mod liber în perioada menționată timpul în care serviciile sale profesionale în calitate de pompier nu sunt solicitate”.

Hotărârea amintită repune în discuție noțiunea de *timp de lucru* în dreptul Uniunii Europene în sensul clarificării aceste noțiuni. Se știe că dreptul unional face distincție binară între timpul de muncă și timpul de repaus și nu admite existența unei perioade intermediare. Situația este aceeași, apreciem, și în dreptul nostru, Titlul III al Codului muncii, intitulat „Timpul de muncă

^[13] Marc Vericel, *Distinction entre le temp du travail et temps de repos selon le droit europeen*, în „Revue de droit du travail”, p. 250-252.

^[14] Publicată în R.R.D.M. nr. 1/2022, p. 119-127.

și timpul de odihnă”, reglementează cele două instituții, aflate într-o relativă opoziție. Desigur că reglementarea repausurilor periodice (art. 133-143) și concediile (art. 144-158), poate fi considerată o referire indirectă și la perioadele dintre timpul de lucru și timpul de repaus.

În două hotărâri din 9 martie 2021 ale Curții de Justiție^[15] au fost deja precizate criteriile de distincție între timpul de muncă și timpul de odihnă. S-a relevat că timpul de lucru în perioadele de gardă (al unui pompier) în cadrul cărora lucrătorul este supus limitărilor de natură a-i afecta posibilitatea de a-și administra timpul, în acele perioade, în care sarcinile profesionale nu sunt solicitate și de a-și consacra acest timp propriilor interese.

În cauză, a fost vorba de un pompier angajat cu timp parțial de Consiliul municipal din Dublin. El a fost supus unui sistem de gardă într-un regim de constrângere, dar care îi permite să exercite o activitate profesională în interes propriu ca șofer de taxi. Lucrătorul era obligat să participe la 75% din intervențiile brigăzii de pompieri. În contrapartidă, el primea un salariu lunar de bază, vizând remunerarea timpului de gardă sub acel regim de restricții, ca și o remunerație suplimentară pentru fiecare intervenție.

Fără a fi obligat, în perioadele de gardă, de a fi prezent într-un loc determinat, el trebuia, în cazul primirii unui apel de urgență, să ajungă în cazarmă într-un termen maximal de 10 minute. Pompierul trebuia să locuiască și să își exercite activitățile profesionale (de șofer de taxi) la o distanță rezonabilă de cazarma brigăzii sale, pentru a fi în măsură să se încadreze în termenul stabilit de a sosi cu rapiditate la locul său de muncă.

Considerând că orele în timpul când era de gardă, trebuiau calificate drept timp de muncă în sensul reglementării irlandeze privind condițiile de muncă și a Directivei europene nr. 2003/88/CE, lucrătorul respectiv a introdus reclamație în acest sens la comisia de relații profesionale; apoi a declarat recurs la tribunalul de muncă. În fața instanței a susținut că era permanent în măsură să răspundă cu rapiditate unui apel urgent, ceea ce îl împiedica să se consacre în mod liber activităților familiale și sociale, precum și activității profesionale de șofer de taxi. Angajatorul a susținut că, ținând seama de flexibilitatea regimului de gardă, nu se justifică să se califice orele de gardă ca fiind timp de muncă.

Tribunalul muncii, constatând că interpretarea a noțiunilor „timp de muncă” este determinantă pentru soluționarea litigiului, a admis sesizarea Curții Europene cu următoarea chestiune prejudicială: art. 2 al Directivei nr. 2003/88/CE trebuie interpretată în sensul că o perioadă de gardă cu regim restrictiv pentru un pompier rezervist, în timpul în care el exercită, cu autorizarea angajatorului său, o activitate profesională în interes propriu dar care trebuie, în caz de apel urgent, să ajungă la cazarma sa pentru un termen maximal de 10 minute, *constituie timp de muncă?*

Pentru a răspunde la întrebare, Curtea Europeană a reamintit mai întâi că art. 2 din Directivă definește noțiunea timpului de muncă; aceasta este *o perioadă în care lucrătorul este la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și în exercițiul activității ori a funcției lui, iar perioada de repaus este definită în mod negativ, ca orice perioadă care nu este timp de lucru*. Cele două noțiuni – se observă – se exclud una pe alta. De aceea, perioada de gardă în discuție poate fi calificată fie *timp de muncă*, fie *perioadă de repaus*. De precizat este că Directiva nr. 2003/88/CE are ca obiect fixarea prescripțiilor minimale destinate să amelioreze condițiile de viață și de muncă ale lucrătorilor. Aceste prescripții constituie reguli ale dreptului social ale Uniunii Europene menite, evident, să protejeze lucrătorii. Dispozițiile directivei nu pot face deci obiectul unor

[15] Hotărârile din 9 martie 2021, în Cauza C-344/19 și în Cauza C-580/19, în *op. cit.*, p. 250, nota 1.

interpretări restrictive în detrimentul drepturilor lucrătorilor. Este neîndoielnic că în spiritul directivei, integralitatea perioadelor de gardă, inclusiv cele sub regim obligatoriu, în cursul cărora constrângerile impuse lucrătorului sunt de natură să-i afecteze în mod obiectiv și semnificativ posibilitatea de a-și administra liber în cursul acestor perioade timpul în care serviciile sale profesionale nu sunt solicitate și să consacre acest timp propriilor interese.

Invers, dacă aceste acele constrângeri în cursul unei perioade de gardă nu ating un anumit grad de intensitate care îi permit lucrătorului să utilizeze timpul respectiv în propriul său interes fără constrângeri majore, atunci nu este vorba de timp de muncă în sensul directivei.

Potrivit Curții, posibilitatea oferită lucrătorului de a exercita o altă activitate profesională în timpul perioadelor de gardă constituie un indiciu important în sensul că modalitățile regimului restrictiv nu îl supune unor constrângeri majore cu un impact semnificativ asupra administrării timpului liber. Totuși, această soluție nu poate fi reținută decât cu o condiție: trebuie ca drepturile și obligațiile (contractuale și reglementate) ale lucrătorului să fie prezentate de o manieră care să îi permită exercitarea efectivă a unei alte activități în timpul perioadelor în care se află la dispoziția angajatorului.

În considerarea ansamblului circumstanțelor reținute de Curtea europeană, se poate aprecia că *perioadele de gardă nu satisfac condițiile pentru a fi calificate timp de muncă în sensul Directivei nr. 2003/88/CE; aceste perioade trebuie considerate, cu excepția timpului destinat prestării efective a muncii subordonate, ca perioade de odihnă.*

Decizia Curții de Justiție a Uniunii Europene din 11 noiembrie 2021 privește ipotezele particulare: – cea în care lucrătorul exercită două activități profesionale care se suprapun pe aceleași perioade de timp: perioadele de gardă, în care lucrătorul are facultatea de a exercita o activitate profesională în interesul personal, dar în care este ținut, totodată, să răspundă apelurilor de intervenție ale angajatorului său.

Într-o atare situație, se observă că lucrătorul nu este supus unor constrângeri majore cu un impact semnificativ asupra utilizării aceluși timp în scopul îndeplinirii activităților în interes propriu. Este motivul pentru care perioada respectivă a fost calificată ca fiind timp de repaus față de angajatorul său și nu timp de muncă.

5. Concluzii

Cazul prezentat în cele ce preced se aseamănă cu cel soluționat prin Hotărârea din 24 februarie 2018, în Cauza C-518/15, în discuție fiind tot situația unui lucrător pompier. Numai că în acest caz lucrătorul, aflat la domiciliul său, nu trebuia doar să poată fi contactat în timpul de gardă, ci obligat, pe de o parte, să răspundă la solicitările angajatorului într-un interval de opt minute și, pe de altă parte să fie prezent la locul stabilit de angajator. Constrângerile de ordin geografic și temporal au determinat Curtea să aprecieze că, astfel, în noțiunea de *timp de muncă* trebuie inclus și acele perioade de gardă.

Situația este, așadar, diferită față de cazul de mai sus întrucât pompierul rezervist nu era supus unor constrângeri majore care să nu îi permită desfășurarea unei alte activități profesionale în interes personal. Este motivul pentru care perioadele respective de gardă au fost calificate, pe bună dreptate, *timp de repaus* și nu timp de muncă.

Considerații generale privind concediul pentru îngrijitor

Av. conf. univ. dr. **Laura GEORGESCU**

Expert în legislația muncii

ABSTRACT

In recent years, there has been a need to balance family and work life to make modern workplaces more responsive to increasingly diverse family needs. We see this type of leave as an important step towards that balance.

Family care leave is a leave that protects the worker and helps them keep their job. It can be granted by the sick person's oncologist to the worker's relative to provide care or support.

Keywords: *family care leave, balance family and work life, family needs.*

REZUMAT

În ultimii ani, s-a observat necesitatea echilibrării vieții de familie cu cea de la locul de muncă, pentru a face ca locurile de muncă moderne să răspundă mai mult nevoilor din ce în ce mai diverse ale familiei. Acest tip de concediu considerăm că este un pas important către acest echilibru.

Concediul pentru îngrijirea familiei este un concediu care protejează lucrătorul și îl ajută să își păstreze de locul de muncă. Acesta poate fi acordat de medicul oncolog al persoanei care este bolnavă, lucrătorului rudă cu acesta, pentru a-i oferi îngrijire sau sprijin.

Cuvinte-cheie: *concediul pentru îngrijirea familiei, echilibrul dintre viața profesională și cea privată, nevoile familiei.*

Legislație relevantă: Directiva (UE) 2019/1158, Legea nr. 24/2022

1. Reglementarea europeană privind drepturile îngrijitorilor

Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor care a intrat în vigoare după 1 august 2022, prevede dreptul la concediu pentru îngrijitorii persoanelor bolnave din familie. Acest tip de concediu este o instituție nouă în relațiile de muncă.

Directiva în discuție stabilește cerințe minime privind diverse tipuri de concedii, cum ar fi pentru *concediul de îngrijitor dar și formule flexibile de lucru* pentru lucrătorii care sunt îngrijitori. Astfel, se urmărește concilierea vieții profesionale și a vieții de familie a unor astfel de îngrijitori.

Prin acest act normativ se urmărește oferirea unor șanse mai mari de a rămâne în activitate *lucrătorilor care au responsabilități de îngrijire*. Ei trebuie să beneficieze de un minim de concediu de îngrijitor. Un astfel de concediu poate fi efectuat în perioade de una sau mai multe zile lucrătoare, pentru fiecare situație ivită în familie. Astfel, Directiva stabilește că statele membre trebuie să aloce concediul de îngrijitor cu ajutorul unei perioade de referință, alta decât un an, în funcție de persoana care are nevoie de îngrijire sau sprijin sau în funcție de caz.

Pe lângă dreptul la concediu de îngrijitor, Directiva 2019/1158 mai prevede dreptul de a absenta de la locul de muncă, *„fără pierderea drepturilor de muncă deja dobândite sau în curs de a fi dobândite, din motive de forță majoră în situații de urgență familială neprevăzută”*. În art. 7 prevede că *„Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că fiecare lucrător are dreptul de a absenta de la locul de muncă din motive de forță majoră în situații de urgență familială, în caz de boală sau de accident care face indispensabilă prezența imediată a lucrătorului”*. Se poate limita dreptul lucrătorilor de a absenta de la locul de muncă din motive de forță majoră la o anumită perioadă în fiecare an sau pentru fiecare caz ori ambele.

Art. 9 din directivă reglementează *dreptul lucrătorilor de a beneficia de forme flexibile de lucru*. Astfel, se prevede că statele membre trebuie să ia măsurile necesare pentru a oferi forme flexibile de lucru îngrijitorilor (activitate în telemuncă, program individualizat, timp redus de muncă etc.), iar durata unor astfel de forme flexibile de lucru poate fi supusă unor limitări rezonabile. Angajatorii sunt obligați să ia în considerare solicitările de formule flexibile de lucru ale lucrătorilor care sunt îngrijitori și răspund acestor solicitări într-un termen rezonabil. Așadar, legiuitorul național trebuie să stabilească norme clare în această direcție. Totuși, aceste norme se pot stabili și prin Regulament intern la nivelul angajatorului.

Răspunsul angajatorului va fi ținând cont de propriile necesități, dar și de necesitățile lucrătorului. Mai mult, angajatorii sunt obligați să motiveze orice refuz al unei astfel de solicitări sau orice amânare a începerii unor astfel de formule flexibile, fie că vorbim de telemuncă, fie că vorbim de program individualizat etc.

Formulele flexibile de lucru pot avea o durată limitată în timp ori o durată nedeterminată.

O astfel de modificare a timpului de muncă, a programului sau chiar a locului desfășurării activității se face întotdeauna prin *act adițional* la contractul individual de muncă deja încheiat; astfel se pot stabili detalii clare privind:

- data începerii activității cu program modificat și pentru cât timp,