



## Συλλογή της Νομολογίας

Υπόθεση C-266/14

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

(αίτηση του Audiencia Nacional  
για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως)

«Προδικαστική παραπομπή — Κοινωνική πολιτική — Οδηγία 2003/88/EK — Προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων — Οργάνωση του χρόνου εργασίας — Άρθρο 2, σημείο 1 — Έννοια του “χρόνου εργασίας” — Εργαζόμενοι μη έχοντες σταθερό ή συνήθη τόπο εργασίας — Χρόνος μεταβάσεως από την κατοικία του εργαζομένου στον χώρο του πρώτου πελάτη και από τον χώρο του τελευταίου πελάτη στην κατοικία του εργαζομένου»

Περίληψη — Απόφαση του Δικαστηρίου (τρίτο τμήμα) της 10ης Σεπτεμβρίου 2015

1. *Κοινωνική πολιτική — Προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων — Οδηγία 2003/88 σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας — Χρόνος εργασίας — Έννοια — Εργαζόμενοι μη έχοντες ή μη έχοντες πλέον σταθερό ή συνήθη τόπο εργασίας — Χρόνος μεταβάσεως από την κατοικία του εργαζομένου στον χώρο του πρώτου πελάτη και από τον χώρο του τελευταίου πελάτη στην κατοικία του εργαζομένου — Περιλαμβάνεται*

(Οδηγία 2003/88 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, άρθρο 2, σημείο 1)

2. *Κοινωνική πολιτική — Προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων — Οδηγία 2003/88 σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας — Πεδίο εφαρμογής — Αμοιβή — Δεν εμπίπτει*

(Οδηγία 2003/88 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, άρθρο 7 § 1)

1. Το άρθρο 2, σημείο 1, της οδηγίας 2003/88, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, έχει την έννοια ότι, υπό περιστάσεις στις οποίες οι εργαζόμενοι δεν έχουν ή δεν έχουν πλέον σταθερό ή συνήθη τόπο εργασίας, συνιστά «χρόνο εργασίας», κατά την έννοια της εν λόγω διατάξεως, ο χρόνος μετακινήσεώς τους για τις καθημερινές τους μεταβάσεις από την κατοικία τους στον χώρο του πρώτου πελάτη, τον οποίο καθορίζει ο εργοδότης τους, και από τον χώρο του τελευταίου τέτοιου πελάτη στην κατοικία τους.

Πράγματι, έχει κριθεί επανειλημμένως ότι το άρθρο 2, σημείο 1, της οδηγίας 2003/88 ορίζει τον «χρόνο εργασίας» ως κάθε περίοδο κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος ευρίσκεται στην εργασία, στη διάθεση του εργοδότη, και ασκεί τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά του, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές, και ότι η έννοια αυτή πρέπει να γίνεται κατανοητή σε

αντιδιαστολή προς την περίοδο αναπαύσεως, καθώς πρόκειται για αλληλοαποκλειόμενες έννοιες. Στο πλαίσιο αυτό, η προμνησθείσα οδηγία δεν προβλέπει κάποια ενδιάμεση κατηγορία μεταξύ περιόδου εργασίας και περιόδου αναπαύσεως.

Όσον αφορά, καταρχάς, την πρώτη συνιστώσα της έννοιας του «χρόνου εργασίας», κατά την οποία ο εργαζόμενος πρέπει να ασκεί τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά του, οι μετακινήσεις στις οποίες προβαίνουν εργαζόμενοι, οι οποίοι δεν έχουν πλέον σταθερό ή συνήθη τόπο εργασίας μετά την απόφαση του εργοδότη τους να καταργήσει τα περιφερειακά γραφεία, προκειμένου να μεταβούν σε καθορισθέντες από τον εργοδότη αυτό πελάτες είναι το απαραίτητο εργαλείο για την εκ μέρους των εν λόγω εργαζομένων παροχή τεχνικών υπηρεσιών στον χώρο των πελατών. Εξάλλου, πριν από την κατάργηση των προμνησθέντων γραφείων, ο εργοδότης εξελάμβανε ως χρόνο εργασίας τον χρόνο μεταβάσεως των εργαζομένων του από το περιφερειακό γραφείο στον πρώτο πελάτη και από τον τελευταίο πελάτη στα ίδιο περιφερειακό γραφείο. Μη συνυπολογισμός των μετακινήσεων αυτών θα είχε ως αποτέλεσμα να είναι ένας εργοδότης σε θέση να αξιώσει ότι μόνον ο χρόνος που αντιστοιχεί στην άσκηση της οικείας δραστηριότητας στον χώρο του πελάτη εμπίπτει στην κατά το άρθρο 2, σημείο 1, της οδηγίας 2003/88 έννοια του «χρόνου εργασίας», κάτι που θα συνεπαγόταν στρέβλωση της έννοιας αυτής και υπονόμηση του σκοπού προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων

Όσον αφορά, εν συνεχεία, τη δεύτερη συνιστώσα της προμνησθείσας έννοιας, κατά την οποία ο εργαζόμενος πρέπει να βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη κατά τον χρόνο εργασίας, καθοριστικός παράγοντας είναι το ότι ο εργαζόμενος υποχρεούται να είναι παρών στον χώρο που έχει καθορίσει ο εργοδότης και να βρίσκεται στη διάθεση του τελευταίου για να μπορεί να παράσχει αμέσως τις κατάλληλες υπηρεσίες σε περίπτωση ανάγκης. Επομένως, προκειμένου να μπορεί να θεωρηθεί ότι ο εργαζόμενος βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη του, ο εργαζόμενος αυτός πρέπει να τελεί σε καθεστώς τέτοιο που να υποχρεούται, νομικά, να υπακούει στις οδηγίες του εργοδότη του και να ασκεί τη δραστηριότητά του υπέρ αυτού. Αντιθέτως, η δυνατότητα των εργαζομένων να διαχειρίζονται τον χρόνο τους χωρίς σημαντικούς περιορισμούς και να ασχολούνται με τα ενδιαφέροντά τους συνιστά στοιχείο ικανό να αποδείξει ότι η συγκεκριμένη χρονική περίοδος δεν συνιστά χρόνο εργασίας κατά την έννοια της οδηγίας 2003/88. Εν προκειμένω, οι οικείοι εργαζόμενοι υποχρεούνται, κατά τον χρόνο μεταβάσεως από τον πρώτο ημερήσιο πελάτη τους έως τον τελευταίο ημερήσιο πελάτη τους, να υπακούουν στις οδηγίες του εργοδότη τους, ο οποίος δύναται είτε να αλλάζει τη σειρά εξυπηρέτησεως των πελατών, είτε να ακυρώνει ή να προσθέτει μια επίσκεψη.

Όσον αφορά, τέλος, την τρίτη συνιστώσα της έννοιας του «χρόνου εργασίας», κατά την οποία ο εργαζόμενος πρέπει να βρίσκεται στην εργασία του κατά τον συγκεκριμένο χρόνο, εάν εργαζόμενος που δεν έχει πλέον σταθερό τόπο εργασίας ασκεί τα καθήκοντά του κατά τη διάρκεια της μετακινήσεώς του προς ή από τον πελάτη, ο εν λόγω εργαζόμενος πρέπει επίσης να θεωρείται ως ευρισκόμενος στην εργασία κατά τη διάρκεια των μεταβάσεων αυτών. Πράγματι, δεδομένου ότι η μετακίνηση είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την ιδιότητα του εργαζομένου που δεν έχει σταθερό ή συνήθη χώρο εργασίας, ο χώρος εργασίας τέτοιων εργαζομένων δεν μπορεί να περιοριστεί στη φυσική παρουσία τους στον χώρο των πελατών του εργοδότη τους.

(βλ. σκέψεις 25, 26, 30, 32, 33, 35-39, 43, 50 και διατακτ.)

2. Βλ. το κείμενο της αποφάσεως.

(βλ. σκέψη 48)