



Ediția în limba română

## Comunicări și informări

Anul 66

26 aprilie 2023

### Cuprins

#### II Comunicări

COMUNICĂRI PROVENIND DE LA INSTITUȚIILE, ORGANELE ȘI ORGANISMELE UNIUNII EUROPENE

##### Comisia Europeană

|               |  |   |
|---------------|--|---|
| 2023/C 143/01 | Nonoposiție la o concentrare notificată (Cazul M.10404 – PHOENIX / MCKESSON) <sup>(1)</sup> .....          | 1 |
| 2023/C 143/02 | Nonoposiție la o concentrare notificată (Cazul M.10999 – SABIC AN / ETG WORLD / EIHL) <sup>(1)</sup> ..... | 2 |

#### IV Informări

INFORMĂRI PROVENIND DE LA INSTITUȚIILE, ORGANELE ȘI ORGANISMELE UNIUNII EUROPENE

##### Comisia Europeană

|               |   |   |
|---------------|---|---|
| 2023/C 143/03 | Rata de schimb a monedei euro – 25 aprilie 2023 ..... | 3 |
|---------------|---|---|

#### V Anunțuri

PROCEDURI REFERITOARE LA PUNEREA ÎN APLICARE A POLITICII ÎN DOMENIUL CONCURENȚEI

##### Comisia Europeană

|               |  |   |
|---------------|--|---|
| 2023/C 143/04 | Notificare prealabilă a unei concentrări (Cazul M.11091 – PLATINUM EQUITY GROUP / DIVERSEY HOLDINGS) – Caz care poate face obiectul procedurii simplificate <sup>(1)</sup> ..... | 4 |
| 2023/C 143/05 | Notificare prealabilă a unei concentrări (Cazul M.10994 – LIBERTY GLOBAL / FLUVIUS / NETCO) <sup>(1)</sup> ....  | 6 |

# RO

<sup>(1)</sup> Text cu relevanță pentru SEE.

## Rectificări

2023/C 143/06

Rectificare la Comunicare a Comisiei – Comunicarea interpretativă a Comisiei privind Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (*Prezentul text anulează și înlocuiește textul publicat în Jurnalul Oficial C 109 din 24 martie 2023, p. 1*) .....

## II

*(Comunicări)*COMUNICĂRI PROVENIND DE LA INSTITUȚIILE, ORGANELE ȘI  
ORGANISMELE UNIUNII EUROPENE

## COMISIA EUROPEANĂ

**Nonoposiție la o concentrare notificată  
(Cazul M.10404 – PHOENIX / MCKESSON)****(Text cu relevanță pentru SEE)**

(2023/C 143/01)

La 30 martie 2022, Comisia a decis să nu se opună concentrării notificate menționate mai sus și să o declare compatibilă cu piața internă. Prezenta decizie se bazează pe articolul 6 alineatul (1) litera (b) din Regulamentul (CE) nr. 139/2004 al Consiliului <sup>(1)</sup>. Textul integral al deciziei este disponibil doar în limba engleză și va fi făcut public după ce vor fi eliminate orice secrete de afaceri pe care le-ar putea conține. Va fi disponibil:

- pe site-ul internet al Direcției Generale Concurență din cadrul Comisiei, în secțiunea consacrată concentrărilor (<http://ec.europa.eu/competition/mergers/cases/>). Acest site internet oferă diverse facilități care permit identificarea deciziilor de concentrare individuale, inclusiv întreprinderea, numărul cazului, data și indexurile sectoriale;
- în format electronic, pe site-ul internet EUR-Lex (<http://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=ro>), cu numărul de document 32022M10404. EUR-Lex permite accesul online la legislația europeană.

---

<sup>(1)</sup> JOL 24, 29.1.2004, p. 1.

**Nonoposiție la o concentrare notificată**  
**(Cazul M.10999 – SABIC AN / ETG WORLD / EHL)**

**(Text cu relevanță pentru SEE)**

(2023/C 143/02)

La 15 februarie 2023, Comisia a decis să nu se opună concentrării notificate menționate mai sus și să o declare compatibilă cu piața internă. Prezenta decizie se bazează pe articolul 6 alineatul (1) litera (b) din Regulamentul (CE) nr. 139/2004 al Consiliului <sup>(1)</sup>. Textul integral al deciziei este disponibil doar în limba engleză și va fi făcut public după ce vor fi eliminate orice secrete de afaceri pe care le-ar putea conține. Va fi disponibil:

- pe site-ul internet al Direcției Generale Concurență din cadrul Comisiei, în secțiunea consacrată concentrărilor (<http://ec.europa.eu/competition/mergers/cases/>). Acest site internet oferă diverse facilități care permit identificarea deciziilor de concentrare individuale, inclusiv întreprinderea, numărul cazului, data și indexurile sectoriale;
- în format electronic, pe site-ul internet EUR-Lex (<http://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=ro>), cu numărul de document 32023M10999. EUR-Lex permite accesul online la legislația europeană.

---

<sup>(1)</sup> JOL 24, 29.1.2004, p. 1.

## IV

(Informări)

INFORMĂRI PROVENIND DE LA INSTITUȚIILE, ORGANELE ȘI ORGANISMELE  
UNIUNII EUROPENE

## COMISIA EUROPEANĂ

Rata de schimb a monedei euro <sup>(1)</sup>

25 aprilie 2023

(2023/C 143/03)

1 euro =

| Moneda | Rata de schimb     | Moneda  | Rata de schimb |                         |           |
|--------|--------------------|---------|----------------|-------------------------|-----------|
| USD    | dolar american     | 1,1022  | CAD            | dolar canadian          | 1,4984    |
| JPY    | yen japonez        | 147,91  | HKD            | dolar Hong Kong         | 8,6520    |
| DKK    | coroana daneză     | 7,4530  | NZD            | dolar neozelandez       | 1,7887    |
| GBP    | lira sterlină      | 0,88645 | SGD            | dolar Singapore         | 1,4735    |
| SEK    | coroana suedeză    | 11,3045 | KRW            | won sud-coreean         | 1 475,70  |
| CHF    | franc elvețian     | 0,9786  | ZAR            | rand sud-african        | 20,1501   |
| ISK    | coroana islandeză  | 150,30  | CNY            | yuan renminbi chinezesc | 7,6289    |
| NOK    | coroana norvegiană | 11,6950 | IDR            | rupia indoneziană       | 16 463,59 |
| BGN    | leva bulgărească   | 1,9558  | MYR            | ringgit Malaiezia       | 4,9046    |
| CZK    | coroana cehă       | 23,476  | PHP            | peso Filipine           | 61,205    |
| HUF    | forint maghiar     | 375,42  | RUB            | rubla rusească          |           |
| PLN    | zlot polonez       | 4,5900  | THB            | baht thailandez         | 37,949    |
| RON    | leu românesc nou   | 4,9370  | BRL            | real brazilian          | 5,5729    |
| TRY    | lira turcească     | 21,4071 | MXN            | peso mexican            | 19,8039   |
| AUD    | dolar australian   | 1,6564  | INR            | rupie indiană           | 90,3310   |

<sup>(1)</sup> Sursă: rata de schimb de referință publicată de către Banca Centrală Europeană.

## V

(Anunțuri)

PROCEDURI REFERITOARE LA PUNEREA ÎN APLICARE A POLITICII ÎN  
DOMENIUL CONCURRENTEI

## COMISIA EUROPEANĂ

## Notificare prealabilă a unei concentrări

(Cazul M.11091 – PLATINUM EQUITY GROUP / DIVERSEY HOLDINGS)

Caz care poate face obiectul procedurii simplificate

(Text cu relevanță pentru SEE)

(2023/C 143/04)

1. La data de 18 aprilie 2023, Comisia Europeană a primit, în temeiul articolului 4 din Regulamentul (CE) nr. 139/2004 al Consiliului <sup>(1)</sup>, o notificare a unei concentrări propuse.

Notificarea vizează următoarele întreprinderi:

- Platinum Equity, LLC („Platinum Equity Group”, SUA),
- Diversey Holdings Ltd. („Diversey”, SUA).

Platinum Equity Group va dobândi, în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (b) din Regulamentul privind concentrările economice, controlul asupra întregii întreprinderi Diversey.

Concentrarea se realizează prin achiziționare de acțiuni.

2. Activitățile economice ale întreprinderilor respective sunt următoarele:

- în cazul întreprinderii Platinum Equity Group: achiziții și exploatarea de societăți care furnizează servicii și soluții clienților în numeroase domenii de activitate, printre care tehnologia informației, telecomunicații, logistică, servicii legate de metale, producție și distribuție;
- în cazul întreprinderii Diversey: producția și furnizarea unui portofoliu de produse de soluții de igienă, de prevenire a infecțiilor și de curățare, care combină produse chimice brevetate, echipamente de dozare și distribuire, mașini și servicii de curățare și analize digitale auxiliare.

3. În urma unei examinări prealabile, Comisia Europeană constată că tranzacția notificată ar putea intra sub incidența Regulamentului privind concentrările economice. Cu toate acestea, nu se ia o decizie finală în această privință.

În conformitate cu Comunicarea Comisiei privind o procedură simplificată de analiză a anumitor concentrări în temeiul Regulamentului (CE) nr. 139/2004 al Consiliului <sup>(2)</sup>, trebuie precizat că acest caz poate fi tratat conform procedurii prevăzute în comunicare.

4. Comisia invită părțile terțe interesate să îi prezinte eventualele observații cu privire la operațiunea propusă.

<sup>(1)</sup> JO L 24, 29.1.2004, p. 1 („Regulamentul privind concentrările economice”).

<sup>(2)</sup> JO C 366, 14.12.2013, p. 5.

Observațiile trebuie să parvină Comisiei în termen de cel mult 10 zile de la data publicării prezentei. Trebuie menționată întotdeauna următoarea referință:

M.11091 – PLATINUM EQUITY GROUP / DIVERSEY HOLDINGS

Observațiile pot fi trimise Comisiei prin e-mail sau prin poștă. Vă rugăm să utilizați datele de contact de mai jos:

E-mail: COMP-MERGER-REGISTRY@ec.europa.eu

Adresă poștală:

European Commission  
Directorate-General for Competition  
Merger Registry  
1049 Bruxelles/Brussel  
BELGIQUE/BELGIË

---

**Notificare prealabilă a unei concentrări**  
**(Cazul M.10994 – LIBERTY GLOBAL / FLUVIUS / NETCO)**

**(Text cu relevanță pentru SEE)**

(2023/C 143/05)

1. La data de 18 aprilie 2023, Comisia Europeană a primit, în temeiul articolului 4 din Regulamentul (CE) nr. 139/2004 al Consiliului <sup>(1)</sup>, o notificare a unei concentrări propuse.

Notificarea vizează următoarele întreprinderi:

- Liberty Global plc („Liberty Global”, Regatul Unit);
- Fluvius System Operator CV („Fluvius”, Belgia);
- NetCo, o societate nou-creată.

Liberty Global și Fluvius vor dobândi, în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (b) și al articolului 3 alineatul (4) din Regulamentul privind concentrările economice, controlul în comun asupra întreprinderii NetCo.

Concentrarea se realizează prin achiziționare de acțiuni într-o societate nou-creată, care constituie o întreprindere comună.

2. Activitățile economice ale întreprinderilor respective sunt următoarele:

- Liberty Global este o societate internațională care furnizează servicii integrate de internet în bandă largă, servicii video, servicii de telefonie fixă și de comunicații mobile în mai multe state membre, inclusiv prin intermediul Telenet în Belgia și în Luxemburg. Telenet este atât un operator de rețea prin cablu și de telefonie mobilă, cât și o companie care oferă servicii video. Activitatea sa principală constă în furnizarea de servicii de internet în bandă largă, de telefonie fixă, de comunicații mobile și de servicii video clienților din Flandra, din anumite părți ale Bruxelles-ului și din câteva comune din Valonia. În plus, Telenet deservește piața întreprinderilor din Belgia și Luxemburg prin soluții de conectivitate, de găzduire și de securitate,
- Fluvius este o societate flamandă care exploatează o rețea multiutilitară aparținând unui număr de unsprezece asociații intercomunale flamande. Asociațiile intercomunale <sup>(2)</sup> au încredințat Fluvius construirea, gestionarea și întreținerea rețelelor de distribuție a energiei electrice, a gazelor naturale și a energiei termice, precum și a rețelelor de canalizare; această întreprindere gestionează, de asemenea, sistemul de iluminat public municipal din Flandra. Fluvius exploatează și o rețea FTTP limitată și furnizează întreprinderilor servicii de conectivitate limitate.

3. Telenet și Fluvius vor aduce întreprinderii comune active de infrastructură de rețele fixe de telecomunicații, care sunt deținute în prezent de Telenet și de asociațiile intercomunale. Întreprinderea comună va exploata și va implementa în continuare o rețea hibridă mixtă de fibră coaxială („HFC”)/fibră până la sediul utilizatorului (*Fiber-to-the-Premises* - „FTTP”) în cadrul amprentei geografice actuale a Telenet și a Fluvius. Aceasta va furniza o rețea deschisă, propunând un acces cu ridicata operatorilor de telecomunicații cu amănuntul care sunt părți terțe interesate, în condiții nediscriminatorii. Telenet și Fluvius vor furniza, la rândul lor, întreprinderii comune propriile lor conexiuni de fibră optică neagră, astfel încât aceasta va fi responsabilă de vânzarea conexiunilor de fibră optică neagră comercializate în prezent de Fluvius în rețeaua sa în condiții deschise și nediscriminatorii. Telenet va fi desemnată drept distribuitor exclusiv al celorlalte părți ale rețelei de fibră neagră a întreprinderii comune.

4. În urma unei examinări prealabile, Comisia Europeană constată că tranzacția notificată ar putea intra sub incidența Regulamentului privind concentrările economice. Cu toate acestea, nu se ia o decizie finală în această privință.

5. Comisia invită părțile terțe interesate să îi prezinte eventualele observații cu privire la operațiunea propusă.

<sup>(1)</sup> JO L 24, 29.1.2004, p. 1 („Regulamentul privind concentrările economice”).

<sup>(2)</sup> Asociațiile intercomunale sunt o formă de cooperare intermunicipală prevăzută în Decretul flamand din 22 decembrie 2017 privind guvernarea locală (*Decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur*). Aceste forme de cooperare pot fi instituite de orașele și de municipalitățile flamande pentru ca acestea să își atingă obiectivele în unul sau mai multe domenii de politică.



Observațiile trebuie să parvină Comisiei în termen de cel mult 10 zile de la data publicării prezentei. Trebuie menționată întotdeauna următoarea referință:

M.10994 – LIBERTY GLOBAL / FLUVIUS / NETCO

Observațiile pot fi trimise Comisiei prin e-mail sau prin poștă. Vă rugăm să utilizați datele de contact de mai jos:

E-mail: COMP-MERGER-REGISTRY@ec.europa.eu

Adresă poștală:

European Commission  
Directorate-General for Competition  
Merger Registry  
1049 Bruxelles/Brussel  
BELGIQUE/BELGIË

---

## RECTIFICĂRI

## Rectificare la Comunicare a Comisiei

**Comunicarea interpretativă a Comisiei privind Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru**

(Prezentul text anulează și înlocuiește textul publicat în Jurnalul Oficial C 109 din 24 martie 2023, p. 1)

(2023/C 143/06)

## COMUNICARE A COMISIEI

**Comunicarea interpretativă a Comisiei privind Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru**

## CUPRINS

|   | <i>Pagină</i> |
|---|---------------|
| I. INTRODUCERE .....  | 11            |
| A. O organizare a muncii în continuă schimbare și provocările aferente .....                    | 11            |
| B. Reafirmarea angajamentului de a susține claritatea și securitatea juridică .....             | 13            |
| C. O trecere în revistă a principalelor dispoziții .....  | 14            |
| II. TEMEIUL JURIDIC ȘI OBIECTIVUL DIRECTIVEI .....  | 15            |
| III. DOMENIUL DE APLICARE AL DIRECTIVEI .....   | 16            |
| A. Domeniul de aplicare personal .....  | 16            |
| 1. Aplicarea dispozițiilor directivei în cazul „lucrătorilor” .....                             | 16            |
| 2. Aplicarea directivei în cazul contractelor simultane .....                                   | 18            |
| B. Domeniul de aplicare material – sectoarele vizate .....                                      | 19            |
| 1. Principiu: directiva se aplică tuturor sectoarelor .....                                     | 19            |
| 2. Derogare: excluderea anumitor activități specifice din domeniul administrației publice ..... | 20            |
| 3. Derogare: cazul activităților membrilor forțelor armate .....                                | 21            |
| 4. Navigatorii .....  | 22            |
| 5. Alte sectoare și lucrătorii care fac obiectul legislației specifice .....                    | 22            |
| C. Domeniul de aplicare al dispozițiilor .....  | 23            |
| 1. Ce elemente sunt (sau nu sunt) reglementate? .....   | 23            |
| 2. Dispoziții minime .....  | 24            |
| 3. Menținerea nivelului de protecție .....  | 24            |
| IV. DEFINIȚII .....   | 26            |
| A. „Timpul de lucru” și „perioadele de repaus” .....  | 26            |
| 1. Definirea „timpului de lucru” și a „perioadelor de repaus” .....                             | 26            |
| 2. Evidența timpului de lucru .....   | 28            |
| 3. Aplicarea definiției din directivă în cazul unor perioade de timp specifice .....            | 29            |

|      |  |    |
|------|--|----|
| B.   | Timp de noapte și lucrător de noapte .....   | 33 |
| C.   | Muncă în schimburi și lucrător în schimburi .....                                      | 34 |
| D.   | Lucrător mobil .....   | 34 |
| E.   | Activități offshore .....  | 35 |
| F.   | Repaus suficient .....   | 35 |
| V.   | PERIOADE MINIME DE REPAUS .....  | 36 |
| A.   | Repausul zilnic .....  | 36 |
| B.   | Timpul de pauză .....  | 37 |
| 1.   | Durata pauzei .....  | 37 |
| 2.   | Momentul pauzei .....  | 37 |
| 3.   | Condițiile pauzei .....  | 37 |
| 4.   | Obligațiile de transpunere ale statelor membre .....                                   | 38 |
| C.   | Repausul săptămânal .....  | 38 |
| 1.   | O perioadă minimă de 35 de ore neîntrerupte de repaus săptămânal .....                 | 39 |
| 2.   | O perioadă de repaus pentru fiecare perioadă de șapte zile („repaus săptămânal”) ..... | 39 |
| 3.   | Repausul săptămânal într-o perioadă de referință de 14 zile .....                      | 39 |
| 4.   | O perioadă de repaus săptămânal redusă în anumite cazuri .....                         | 39 |
| VI.  | TIMPUL DE LUCRU MAXIM SĂPTĂMÂNAL .....   | 40 |
| A.   | Timpul de lucru maxim săptămânal .....   | 41 |
| 1.   | Care poate fi durata timpului de lucru maxim săptămânal luată în considerare .....     | 41 |
| 2.   | Un maxim stabilit la 48 de ore .....   | 41 |
| 3.   | Un maxim necondiționat .....   | 41 |
| B.   | Un maxim care poate fi calculat ca medie .....   | 41 |
| 1.   | Care este durata perioadei de referință .....  | 41 |
| 2.   | Ce nu este inclus în perioada de referință .....                                       | 41 |
| 3.   | Ce poate fi inclus în perioada de referință .....                                      | 42 |
| C.   | O dispoziție cu efect direct .....   | 42 |
| VII. | CONCEDIUL ANUAL PLĂTIT .....   | 43 |
| A.   | Dreptul la concediu anual plătit pentru toți lucrătorii .....                          | 43 |
| 1.   | Concediul anual plătit minim de patru săptămâni .....                                  | 44 |
| 2.   | Concediu minim pentru toți lucrătorii, fără condiții .....                             | 45 |
| 3.   | Plata pe durata concediului anual .....  | 48 |
| 4.   | Efectul direct al dreptului la concediu anual plătit .....                             | 50 |
| B.   | Dreptul la indemnizație financiară în loc de concediu anual plătit .....               | 50 |
| 1.   | Dreptul la o indemnizație financiară .....   | 50 |
| 2.   | Cuquantumul indemnizației financiare .....   | 52 |
| 3.   | Dreptul la concediu suplimentar .....  | 52 |

|       |  |    |
|-------|--|----|
| C.    | Relația dintre concediul anual plătit și alte tipuri de concediu .....   | 52 |
| 1.    | Concediul de maternitate .....   | 52 |
| 2.    | Concediul pentru creșterea copilului și alte tipuri de concediu garantate de dreptul UE .....                        | 53 |
| 3.    | Concediul medical .....  | 53 |
| 4.    | Alte tipuri de concediu la nivel național .....  | 55 |
| VIII. | MUNCA DE NOAPTE, MUNCA ÎN SCHIMBURI ȘI RITMUL DE MUNCĂ .....   | 56 |
| A.    | Durata muncii de noapte .....  | 56 |
| 1.    | Limita medie a muncii de noapte .....  | 56 |
| 2.    | Limita maximă a muncii de noapte care implică riscuri speciale sau tensiuni fizice sau mintale deosebite ...         | 57 |
| B.    | Controalele medicale și transferul lucrătorilor de noapte la munca de zi .....                                       | 57 |
| 1.    | Dreptul lucrătorilor de noapte la controale medicale .....   | 58 |
| 2.    | Transferul lucrătorilor de noapte la munca de zi din motive de sănătate .....  | 59 |
| C.    | Garanții pentru munca de noapte .....  | 59 |
| D.    | Informarea cu privire la folosirea regulată a lucrătorilor în schimbul de noapte .....                               | 59 |
| E.    | Protecția în materie de securitate și sănătate .....   | 60 |
| F.    | Ritmul de lucru .....  | 61 |
| IX.   | DEROGĂRI .....   | 61 |
| A.    | Derogarea pentru „lucrătorii autonomi” .....   | 62 |
| 1.    | Domeniul de aplicare al derogării pentru „lucrătorii autonomi” .....   | 62 |
| 2.    | Consecințele derogării pentru „lucrătorii autonomi” .....  | 64 |
| B.    | Derogările care impun perioade de repaus echivalente compensatorii sau protecție adecvată .....                      | 64 |
| 1.    | Derogarea pentru „anumite activități”, în conformitate cu articolul 17 alineatul (3) .....                           | 64 |
| 2.    | Derogări pentru munca în ture și munca fracționată .....   | 66 |
| 3.    | Derogări prin convenții colective pentru toate sectoarele .....  | 66 |
| 4.    | Cerința privind perioadele de repaus compensatorii echivalente sau, în cazuri excepționale, protecția adecvată ..... | 68 |
| 5.    | Derogări de la perioadele de referință .....   | 70 |
| C.    | Opțiunea de a nu aplica dispozițiile privind timpul de lucru maxim săptămânal .....                                  | 71 |
| 1.    | Cerința privind transpunerea acestei dispoziții .....  | 71 |
| 2.    | Condițiile aferente .....  | 71 |
| 3.    | Consecințele clauzei „opt-out” .....   | 73 |
| D.    | Derogări specifice pentru lucrătorii mobili și munca offshore .....  | 73 |
| 1.    | Lucrătorii mobili .....  | 74 |
| 2.    | Lucrătorii offshore .....  | 74 |
| E.    | Derogări specifice pentru lucrătorii de pe navele de pescuit maritime .....  | 75 |
| X.    | CONCLUZII .....  | 77 |

Prezenta comunicare actualizează Comunicarea interpretativă a Comisiei din 2017 privind Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru <sup>(1)</sup> pentru a reflecta cele peste 30 de hotărâri și ordonanțe de interpretare a directivei pe care Curtea de Justiție a Uniunii Europene (denumită în continuare „Curtea”) le-a pronunțat între timp.

Pentru a se asigura că comunicarea interpretativă este actualizată și ușor de utilizat, aceasta consolidează într-un singur document întreaga jurisprudență relevantă emisă înainte și după comunicarea interpretativă din 2017.

Prezenta comunicare este menită să sprijine autoritățile naționale, cetățenii și întreprinderile în ceea ce privește aplicarea Directivei 2003/88/CE. Numai Curtea are competența de a formula interpretări obligatorii ale dreptului UE.

## I. INTRODUCERE

Directiva 2003/88/CE privind timpul de lucru <sup>(2)</sup> (denumită în continuare „directiva” sau „Directiva privind timpul de lucru”) este un element fundamental al acquis-ului Uniunii Europene (UE). Ea a devenit un pilon principal al modelului social al Europei. Prima directivă cu aplicabilitate generală în domeniul timpului de lucru, Directiva 93/104/CE <sup>(3)</sup> (denumită în continuare „Directiva din 1993”) a fost adoptată cu aproape 30 de ani în urmă.

Directiva stabilește drepturi individuale pentru orice lucrător din UE și constituie astfel expresia concretă a articolului 31 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, care recunoaște ca parte a „legislației primare a UE”, dreptul fiecărui lucrător la „condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa” și la „limitarea timpului maxim de lucru, la perioade de repaus zilnic și săptămânal și la concediu anual plătit”.

Directiva privind timpul de lucru stabilește cerințe minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru în ceea ce privește perioadele de repaus zilnic, pauzele, repausul săptămânal, timpul de lucru maxim săptămânal, concediul anual, precum și aspectele legate de munca de noapte, munca în schimburi și ritmul de lucru.

Fiind drepturi garantate de Carta drepturilor fundamentale, limitarea timpului de lucru maxim, perioadele de repaus zilnic și săptămânal și concediul anual plătit fac obiectul articolului 52 din cartă, care prevede următoarele: „Orice restrângere a exercițiului drepturilor și libertăților recunoscute prin prezenta cartă trebuie să fie prevăzută de lege și să respecte substanța acestor drepturi și libertăți. Prin respectarea principiului proporționalității, pot fi impuse restrângeri numai în cazul în care acestea sunt necesare și numai dacă răspund efectiv obiectivelor de interes general recunoscute de Uniune sau necesității protejării drepturilor și libertăților celorlalți”.

### A. **O organizare a muncii în continuă schimbare și provocările aferente**

Directiva din 1993 a intrat în vigoare în urmă cu aproape 30 de ani, într-o societate în care, în ansamblu, raporturile de muncă erau mai omogene, iar organizarea muncii era mai standardizată: programul de lucru normal era de la 9.00 la 17.00. Cu toate acestea, în ultimele decenii, reglementarea timpului de lucru s-a confruntat tot mai mult cu noi forme de ocupare a forței de muncă și cu noi modalități de organizare a muncii, de exemplu prin intensificarea muncii la distanță, a muncii mobile, a lucrului la cerere, a muncii prin intermediul platformelor sau a locurilor de muncă multiple.

Aceste schimbări au fost determinate și/sau accelerate de impactul digitalizării asupra economiilor și societăților din UE. Într-adevăr, transformarea digitală a permis și mai mult formule de lucru mai flexibile, abordând atât aspirațiile lucrătorilor în ceea ce privește echilibrul dintre viața profesională și cea privată și bunăstarea la locul de muncă, cât și căutarea de către întreprinderi a unei productivități și agilități sporite într-o economie globalizată.

<sup>(1)</sup> JO C 165, 24.5.2017, p. 1.

<sup>(2)</sup> 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, 18.11.2003, p. 9).

<sup>(3)</sup> Directiva 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 307, 13.12.1993, p. 18).

Prin urmare, Directiva privind timpul de lucru este pusă în aplicare într-un context marcat de o nouă serie de oportunități și riscuri. Flexibilitatea ocupării forței de muncă poate duce la o utilizare sporită a derogărilor prevăzute de directivă. Digitalizarea estompează distincția dintre muncă și odihnă și permite o fragmentare accentuată a muncii, atât în ceea ce privește locul desfășurării activităților, cât și în ceea ce privește programul de lucru. În același timp, tehnologia creează noi posibilități de monitorizare a timpului de lucru.

Piața muncii a fost, de asemenea, profund afectată de pandemia de COVID-19. Măsurile luate de autoritățile publice din întreaga UE pentru a limita răspândirea bolii au condus la o creștere considerabilă și bruscă a muncii la distanță. Restricțiile introduse din motive sanitare au implicat telemunca obligatorie la domiciliu pentru o mare parte a lucrătorilor (\*). Atunci când situația sanitară a permis o relaxare progresivă a restricțiilor, telemunca obligatorie a permis, în mare măsură, utilizarea mai frecventă a telemuncii voluntare. Pentru proporția tot mai mare de lucrători ale căror funcții pot fi îndeplinite de la distanță (\*\*), pandemia de COVID-19 poate marca începutul unei tendințe durabile de creștere a telemuncii la domiciliu, combinată cu prezența la sediul angajatorului în timpul unei părți a timpului de lucru, astfel încât lucrătorii să efectueze „muncă hibridă”.

În acest context, prezenta comunicare actualizează versiunea anterioară publicată în 2017 cu evoluțiile recente ale jurisprudenței Curții. Cele mai importante dintre aceste hotărâri sunt următoarele:

- Hotărârea *Matzak* (\*) din 2018 și alte câteva hotărâri mai recente privind calificarea serviciului de gardă fie ca „timp de lucru”, fie ca „perioade de repaus”. Aceste hotărâri abordează problema permanenței în afara locului de muncă, și anume o perioadă în care lucrătorul nu este obligat să rămână la locul de muncă, dar trebuie să poată fi contactat și pregătit să răspundă într-un anumit termen. Curtea a hotărât că aspectul dacă timpul de gardă este calificat drept „perioadă de repaus” sau „timp de lucru” depinde de intensitatea constrângerilor aplicate lucrătorului care afectează modul în care acesta poate utiliza timpul de gardă. De asemenea, Curtea a părut să recunoască faptul că, chiar dacă o perioadă de gardă este calificată drept „perioadă de repaus”, obligația de a putea fi contactat și de a reacționa, al cărei corolar este privarea de dreptul de a se deconecta, poate, în realitate, să pună în pericol sănătatea și securitatea lucrătorilor dacă este impusă prea frecvent.
- Hotărârea *CCOO* (†) din 2019 privind evidența timpului de lucru. În această hotărâre, Curtea a decis că statele membre trebuie să solicite angajatorilor să instituie un sistem care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat de fiecare lucrător. Această obligație ridică probleme complexe, în special în cazul lucrătorilor care efectuează telemuncă sau muncă de la distanță, care s-ar putea bucura de un anumit grad de flexibilitate și autonomie în organizarea și desfășurarea muncii fără supraveghere fizică, de exemplu în ceea ce privește cele 11 ore de repaus zilnic neîntrerupt.
- Hotărârea *Academia de Studii Economice din București* (‡) din 2021. În hotărârea respectivă, Curtea a abordat problema dacă dispozițiile directivei stabilesc limite absolute în cazul contractelor simultane cu unul sau mai mulți angajatori sau dacă aceste norme se aplică fiecărui raport de muncă în parte, în cazul specific în care un angajat a încheiat mai multe contracte de muncă cu același angajator. Curtea a considerat că perioada minimă de repaus zilnic se aplică acestor contracte luate în ansamblu, iar nu fiecăruia în parte.
- Hotărârea *Ministrstvo za obrambo* (§) din 2021, care se referă la aplicabilitatea Directivei privind timpul de lucru în cazul militarilor. Curtea a confirmat că, în principiu, Directiva privind timpul de lucru se aplică acestui tip de personal, însă anumite activități ale membrilor forțelor armate pot fi excluse din domeniul de aplicare al directivei.

(\*) Potrivit Eurofound [Eurofound, „Telework during the pandemic: Prevalence, working conditions and regulations” (Telemunca în timpul pandemiei: Prevalență, condiții de muncă și reglementări în domeniul muncii), noiembrie 2022], în timp ce, în 2019, 11 % dintre angajații din cele 27 de state membre ale UE au raportat că au lucrat de acasă „uneori” (și anume mai puțin de jumătate din numărul de zile, dar cel puțin o oră în cursul unei perioade de referință de patru săptămâni) sau „de obicei” (și anume cel puțin jumătate din numărul de zile), proporția a crescut brusc la 19 % în 2020 și a continuat să crească până la 22 % în 2021. În sondajul online al Eurofound „Viața, munca și COVID-19” din iulie 2020, 34 % dintre respondenți au raportat că au lucrat exclusiv de acasă.

(†) S-a estimat [Sostero et al. (2020)] că ocupațiile care reprezintă 37 % din locurile de muncă dependente din UE ar putea fi desfășurate de la distanță [Eurofound, „Telework during the pandemic: Prevalence, working conditions and regulations” (Telemunca în timpul pandemiei: Prevalență, condiții de muncă și reglementări în domeniul muncii), noiembrie 2022].

(‡) Hotărârea din 21 februarie 2018, *Ville de Nivelles/Rudy Matzak*, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82.

(§) Hotărârea din 14 mai 2019, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)/Deutsche Bank SAE*, C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402.

(§) Hotărârea din 17 martie 2021, *Academia de Studii Economice din București/Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale*, C-585/19, ECLI:EU:C:2021:210.

(§) Hotărârea din 15 iulie 2021, *B. K./Republika Slovenija (Ministrstvo za obrambo)*, C-742/19, ECLI:EU:C:2021:597.

## B. Reafirmarea angajamentului de a susține claritatea și securitatea juridică

Începând din 1993, peste 80 de hotărâri și ordonanțe ale Curții s-au referit la Directiva privind timpul de lucru și au oferit interpretări ale dispozițiilor acesteia, printre care domeniul de aplicare și limitările flexibilității pe care le permite acest act legislativ.

Din cauza acestei jurisprudențe atât de ample, statelor membre, angajaților și angajatorilor, cetățenilor și altor părți interesate, cum ar fi partenerii sociali sau inspectoratele de muncă, le este greu să înțeleagă conținutul și dimensiunea exactă a dispozițiilor directivei. Totuși, această jurisprudență este esențială pentru asigurarea unei puneri în aplicare corecte a directivei, întrucât înțelegerea greșită sau lipsa de informare cu privire la ultimele evoluții în materie de jurisprudență poate crea probleme de conformitate și poate genera plângeri sau litigii care pot fi evitate.

În conformitate cu abordarea Comisiei intitulată „O mai bună aplicare pentru obținerea unor rezultate mai bune”<sup>(10)</sup>, prezenta comunicare își propune să contribuie la implementarea și aplicarea eficace a legislației UE în vigoare și să ajute statele membre și pe cetățenii acestora să se asigure că normele UE sunt aplicate în mod eficient.

Obiectivele sale specifice sunt:

- să ofere autorităților naționale mai multă securitate juridică și claritate cu privire la obligațiile și posibilitățile de flexibilitate prevăzute în directivă, contribuind astfel la reducerea sarcinilor administrative și a încălcărilor;
- să contribuie la o mai bună aplicare a dispozițiilor directivei în contextul modalităților de lucru noi și flexibile;
- să asigure aplicarea eficientă a standardelor minime ale UE existente prevăzute de directivă și astfel să permită o mai bună protecție a sănătății și securității lucrătorilor împotriva riscurilor asociate programului de lucru excesiv sau nepotrivit și perioadelor insuficiente de repaus, în avantajul tuturor părților;
- să asigure relevanța continuă a prezentării cuprinzătoare a jurisprudenței Curții referitoare la Directiva privind timpul de lucru, furnizată în Comunicarea interpretativă din 2017, prin actualizarea acesteia cu jurisprudența recentă.

Obiectivul comunicării este să ofere claritate și securitate juridică statelor membre și altor părți interesate implicate cu privire la aplicarea Directivei privind timpul de lucru și să asiste autoritățile naționale, juriștii și partenerii sociali în interpretarea sa. În acest scop, ea reunește într-un document unic dispozițiile directivei și jurisprudența Curții care le-a interpretat. Acesta menționează jurisprudența relevantă privind principalele dispoziții ale directivei și clarifică diferitele posibilități de aplicare care decurg chiar din textul directivei. În ceea ce privește formatul, comunicarea urmează, în măsura posibilului, ordinea capitolelor și articolelor din directivă. Cu toate acestea, ea nu abordează articolul 17 alineatul (5) privind medicii stagiari, nici articolele 24, 25, 26 și 27 privind rapoartele, examinarea funcționării dispozițiilor privind lucrătorii de pe navele de pescuit maritime și lucrătorii din domeniul transportului de călători și privind abrogarea. Primul dintre acestea este exclus deoarece derogările au expirat, iar celelalte nu sunt abordate din cauza naturii lor procedurale.

În plus, comunicarea prezintă punctul de vedere al Comisiei cu privire la mai multe aspecte. În acest sens, Comisia se bazează, în măsura posibilului, pe jurisprudența existentă și ia în considerare principiile directoare pentru interpretarea dreptului UE: textul<sup>(11)</sup>, contextul și obiectivele Directivei privind timpul de lucru<sup>(12)</sup>. În cazurile în care aceste elemente nu conduc la rezultate concrete, Comisia utilizează principiul *in dubio pro libertate* pentru a oferi orientări privind posibilele lacune din directivă și din jurisprudența aferentă, nepierzând din vedere obiectivul directivei, și anume îmbunătățirea securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă.

<sup>(10)</sup> Comunicare a Comisiei – Legislația UE: o mai bună aplicare pentru obținerea unor rezultate mai bune, C(2016) 8600.

<sup>(11)</sup> În ceea ce privește textul directivei, poate fi subliniat de la bun început faptul că, așa cum a remarcat avocatul general Kokott în concluziile sale pe marginea cauzei C-484/04, „Textul unora dintre dispozițiile directivei este foarte inconsecvent atât de la o versiune lingvistică la alta, cât și în cadrul aceluiași versiuni lingvistice”. Aceasta înseamnă că orice analiză a dispozițiilor directivei trebuie să țină cont nu numai de textul dintr-o singură limbă, ci și de textul altor versiuni, pentru a putea identifica sensul dorit al dispoziției examinate. A se vedea concluziile avocatului general Kokott din 9 martie 2006, *Comisia Comunităților Europene/Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord*, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, punctele 62-64.

<sup>(12)</sup> A se vedea concluziile avocatului general Kokott din 9 martie 2006, *Comisia Comunităților Europene/Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord*, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, punctul 22.

Comisia consideră că orientările sale pot fi deosebit de importante pentru statele membre în măsura în care, în calitatea sa de gardian al tratatelor, Comisia are competența de a monitoriza punerea în aplicare a legislației UE și, în cele din urmă, de a iniția sau de a închide procedurile de constatare a neîndeplinirii obligațiilor pe baza tuturor dispozițiilor din directivă, inclusiv a celor în privința cărora Curtea nu a pronunțat încă nicio hotărâre. Informarea tuturor statelor membre în mod transparent cu privire la punctul de vedere al Comisiei referitor la anumite aspecte neclare ale directivei le poate permite acestora să le ia în considerare atunci când își elaborează legislația națională.

În același timp, Comisia subliniază că prezenta comunicare nu impune obligații și nu intenționează să stabilească noi dispoziții. Competența finală în interpretarea legislației UE îi revine Curții, care garantează, în interpretarea și aplicarea tratatelor, că legislația este respectată. Din acest motiv, alte aspecte pentru care jurisprudența este limitată sau nu există și în privința cărora Comisia își prezintă poziția sunt identificate în mod clar prin paragrafe marcate de două linii verticale.

Comisia prezintă două documente: prezenta comunicare interpretativă și raportul de punere în aplicare <sup>(13)</sup> prevăzut la articolul 24 din directivă. Acesta din urmă analizează situația actuală în ceea ce privește transpunerea directivei. Împreună, cele două documente au obiectivul comun de a sprijini statele membre pentru o mai bună punere în aplicare a directivei, astfel încât acestea să obțină rezultate mai bune pentru cetățeni, întreprinderi și autoritățile publice.

### C. O trecere în revistă a principalelor dispoziții

În ceea ce privește domeniul material de aplicare, directiva se aplică tuturor sectoarelor de activitate, inclusiv celor centrate pe evenimente imprevizibile prin definiție, cum ar fi activitatea pompierilor sau serviciile de protecție civilă. De altfel, Curtea a statuat că excluderea din domeniul de aplicare al directivei este strict limitată la evenimente excepționale, de exemplu „*dezastre naturale sau tehnologice, atacuri, accidente grave sau evenimente similare*” <sup>(14)</sup>.

În ceea ce privește definiția timpului de lucru, Curtea a oferit orientări specifice în jurisprudența sa cu privire la calificarea perioadelor în care lucrătorii trebuie să rămână disponibili pentru a-și relua activitatea în caz de nevoie, cum ar fi „timpul de gardă” și „timpul de permanență” <sup>(15)</sup>. Curtea a considerat că timpul de gardă trebuie să fie considerat în întregime ca „timp de lucru” în sensul directivei, dacă lucrătorul este obligat să fie prezent la locul de muncă separat de domiciliul său <sup>(16)</sup>. Întreaga perioadă de „permanență”, în care un lucrător trebuie să poată fi contactat în orice moment, dar nu are obligația de a rămâne într-un loc determinat de angajator, se califică drept „timp de lucru”, atunci când constrângerile impuse de angajator în perioada de „permanență” afectează în mod obiectiv și foarte semnificativ posibilitatea lucrătorului de a gestiona în mod liber timpul în care serviciile lucrătorului nu sunt solicitate și, prin urmare, posibilitatea de a-și urmări interesele personale și sociale în acest timp <sup>(17)</sup>. În schimb, în cazul în care aceste constrângeri nu au un astfel de efect asupra capacității unui lucrător de a se consacra propriilor interese, numai timpul aferent prestării efective a serviciilor trebuie considerat „timp de lucru” <sup>(18)</sup>.

<sup>(13)</sup> Raportul Comisiei privind punerea în aplicare de către statele membre a Directivei 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru [COM(2023) 72 final], și documentul de lucru al serviciilor Comisiei care îl însoțește [SWD(2023) 40 final].

<sup>(14)</sup> Ordonanța din 14 iulie 2005, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg/Leiter der Feuerwehr Hamburg*, C-52/04, ECLI:EU:C:2005:467, punctul 54; Hotărârea în cauza C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, punctul 59.

<sup>(15)</sup> Hotărârea din 3 octombrie 2000, *Sindicato of Médicos of Asistencia Pública (SIMAP)/Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, punctele 46-52; Hotărârea din 9 septembrie 2003, *Landeshauptstadt Kiel/Norbert Jaeger*, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, punctele 44-71; Ordonanța din 4 martie 2011, *Grigore*, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, punctele 42-58; Hotărârea din 21 februarie 2018, *Matzak*, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, punctele 53-66; Hotărârea din 9 martie 2021, *D. J./Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182, punctele 32-56; Hotărârea din 9 martie 2021, *RJ/Stadt Offenbach am Main*, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183, punctele 33-55; Hotărârea din 11 noiembrie 2021, *MG/Dublin City Council*, C-214/20, ECLI:EU:C:2021:909, punctele 38-47; Hotărârea din 9 septembrie 2021, *XR/Dopravní podnik hl. m. Prahy, a.s.*, C-107/19, ECLI:EU:C:2021:722, punctele 30-43, într-un context special de permanență impusă unui lucrător în timpul pauzelor.

<sup>(16)</sup> Hotărârea în cauza C-303/98, *Simap*, punctul 48; Hotărârea în cauza C-151/02, *Jaeger*, punctul 63; Hotărârea în cauza C-14/04; *Dellas și alții*, punctul 48; Hotărârea în cauza C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punctul 33; Hotărârea în cauza C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, punctul 34; Hotărârea în cauza C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, punctul 31.

<sup>(17)</sup> Hotărârea în cauza C-518/15, *Matzak*, punctele 63-66; Hotărârea în cauza C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punctele 36-37; Hotărârea în cauza C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, punctele 37-38; Hotărârea în cauza C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, punctele 33-34; Hotărârea în cauza C-214/20, *Dublin City Council*, punctul 38.

<sup>(18)</sup> Hotărârea în cauza C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, punctul 39; Hotărârea în cauza C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punctul 38 și jurisprudența citată.



Este important de remarcat că directiva stabilește un timp de lucru săptămânal maxim de 48 de ore. Pe lângă faptul că subliniază că timpul de lucru trebuie calculat în toate situațiile în raport cu această limită, comunicarea amintește că limita respectivă este o medie care poate fi calculată pe o perioadă de referință de până la patru luni, chiar și în situațiile în care nu se aplică derogări.

În privința concediului anual plătit, comunicarea prezintă vasta jurisprudență a Curții, care acoperă o multitudine de aspecte, de la obligația de a acorda lucrătorilor dreptul la reportarea concediului anual în cazul în care nu au avut posibilitatea de a beneficia de acesta, de exemplu din cauza unui concediu medical <sup>(19)</sup>, până la clarificarea faptului că principiul concediului anual plătit prevăzut la articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene are un efect direct orizontal și un efect direct vertical, ceea ce înseamnă că poate fi invocat direct în litigiile dintre particulari <sup>(20)</sup> și dintre particulari și emanații ale statului <sup>(21)</sup>. Cu toate acestea, perioadele suplimentare de concediu anual plătit acordate de către statele membre în plus față de cele patru săptămâni impuse de directivă pot face obiectul unor condiții stabilite în dreptul intern <sup>(22)</sup>.

Directiva prevede, totodată, un număr semnificativ de derogări, care permit luarea în considerare a cerințelor specifice ale anumitor activități sau sectoare, asigurând în același timp protecția lucrătorilor împotriva efectelor nocive ale programului de lucru excesiv și ale perioadelor insuficiente de repaus. Având în vedere numărul lor, precum și existența unei multitudini de condiții care li se aplică, derogările constituie un sistem complex și, ca atare, comunicarea încearcă să clarifice condițiile în care pot fi utilizate, precum și dispozițiile și măsura în care sunt permise aceste derogări.

De exemplu, derogarea permisă în cazul lucrătorilor autonomi nu este nici automat aplicabilă, nici nu se limitează la cele trei categorii de lucrători enumerate în articolul relevant (directori executivi sau alte persoane cu puteri decizionale autonome, lucrători din cadrul asociațiilor familiale și lucrători care oficiază ceremonii religioase în biserici și în comunitățile religioase), dar prevede că timpul de lucru al acestor lucrători nu este măsurat și/sau predeterminat în ansamblu <sup>(23)</sup> sau poate fi determinat de lucrătorii înșiși.

De asemenea, în ceea ce privește excluderea voluntară individuală (opt-out) de la limitarea săptămânală la 48 de ore a timpului de lucru, comunicarea reamintește că acordul trebuie să fie individual și nu poate fi înlocuit de acordul dat de reprezentanții sindicatelor, de exemplu în contextul unei convenții colective <sup>(24)</sup>, precum și că lucrătorii trebuie să fie protejați împotriva oricărui prejudiciu, nu doar împotriva concedierii în cazul în care nu sunt sau nu mai sunt de acord cu excluderea voluntară.

## II. TEMEIUL JURIDIC ȘI OBIECTIVUL DIRECTIVEI

Directiva din 1993 s-a bazat pe articolul 118a din Tratatul de instituire a Comunității Europene. Acest articol permitea adoptarea și punerea în aplicare treptată a unor cerințe minime „*de promovare a îmbunătățirii, în special a mediului de lucru, pentru a proteja securitatea și sănătatea lucrătorilor*”.

Ca răspuns la o contestație privind utilizarea acestui temei juridic, Curtea a confirmat că acesta a luat în calcul toți factorii, fizici sau de altă natură, susceptibili să afecteze sănătatea și securitatea lucrătorilor în mediul lor de lucru, inclusiv anumite aspecte ale organizării timpului de lucru. Prin urmare, directiva a fost adoptată corespunzător pe baza temeiului juridic <sup>(25)</sup>.

<sup>(19)</sup> Hotărârea din 10 septembrie 2009, *Francisco Vicente Pereda/Madrid Movilidad SA*, C-277/08, ECLI:EU:C:2009:542, punctul 19.

<sup>(20)</sup> Hotărârea din 6 noiembrie 2018, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V./Tetsuji Shimizu*, C-684/16, ECLI:EU:C:2018:874, punctele 73-76.

<sup>(21)</sup> Hotărârea din 6 noiembrie 2018, *Stadt Wuppertal/Maria Elisabeth Bauer și Volker Willmeroth/Martina Broßonn*, cauzele conexe C-569/16 și C-570/16, ECLI:EU:C:2018:871, punctele 80, 85 și 92.

<sup>(22)</sup> Hotărârea din 24 ianuarie 2012, *Maribel Dominguez/Centre informatique du Centre Ouest Atlantique și Préfet de la région Centre*, C-282/10, ECLI:EU:C:2012:33, punctele 47-49; Hotărârea din 3 mai 2012, *Georg Neidel/Stadt Frankfurt am Main*, C-337/10, ECLI:EU:C:2012:263, punctele 34-37; Hotărârea din 19 noiembrie 2019, *Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry/Hyvinvointialan liitto ry și Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry/Satamaoperaattorit ry*, cauzele conexe C-609/17 și C-610/17, ECLI:EU:C:2019:981, punctul 54.

<sup>(23)</sup> Hotărârea din 7 septembrie 2006, *Comisia Comunităților Europene/Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord*, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, punctul 20; Hotărârea din 14 octombrie 2010, *Union syndicale Solidaires Isère/Premier ministre și alții*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612, punctul 41.

<sup>(24)</sup> Hotărârea în cauza C-303/98, *Simap*, punctul 74; Hotărârea din 5 octombrie 2004, *Bernhard Pfeiffer, Wilhelm Roith, Albert Süß, Michael Winter, Klaus Nestvogel, Roswitha Zeller și Matthias Döbele/Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV*, C-397/01-C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, punctul 80.

<sup>(25)</sup> Hotărârea din 12 noiembrie 1996, *Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord/Consiliul Uniunii Europene*, C-84/94, ECLI:EU:C:1996:431, punctele 15-49; Hotărârea în cauza C-151/02, *Jaeger*, punctul 93.

Ca urmare, actuala directivă, care a abrogat-o și a înlocuit-o pe cea din 1993, a fost adoptată de Parlamentul European și de Consiliu pe baza dispoziției care i-a succedat, și anume articolul 137 alineatul (2) din Tratatul de instituire a Comunității Europene <sup>(26)</sup>. Acesta permite adoptarea de directive de stabilire a unor cerințe minime în vederea îmbunătățirii, în special, a mediului de lucru, pentru a proteja sănătatea și securitatea lucrătorilor.

Cu excepția extinderii domeniului de aplicare al directivei și a eliminării dispoziției anterioare conform căreia perioada de repaus săptămânal „ar trebui, în principiu, să includă ziua de duminică”, dispozițiile Directivei privind timpul de lucru în vigoare sunt redactate în termeni identici, în esență, cu cei ai directivelor anterioare din 1993 și 2000/34/CE <sup>(27)</sup>, care au modificat-o <sup>(28)</sup>. Din acest motiv, evoluțiile prezentate în comunicare țin seama, după caz, de răspunsurile date de Curte la întrebările menționate în directivele anterioare. Cu excepția cazului în care se prevede altfel, dispozițiile expuse în prezenta comunicare sunt așadar extrase din textul aplicabil în prezent al Directivei 2003/88/CE. Se face trimitere la textele anterioare, atunci când este necesar <sup>(29)</sup>.

În conformitate cu temeiul juridic, obiectivul directivei, astfel cum este prevăzut la articolul 1 alineatul (1) și în mai multe considerente <sup>(30)</sup>, este să stabilească „cerințe minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru”.

Temeiul juridic și obiectivul directivei sunt principii directoare în interpretarea Curții cu privire la acest act legislativ. Ele trebuie așadar să fie luate în considerare. În același timp, în conformitate cu considerentul 4 din directivă, care prevede că „[î]mbunătățirea securității, igienei și sănătății lucrătorilor la locul de muncă reprezintă un obiectiv care nu trebuie subordonat considerentelor cu caracter pur economic”, Curtea a refuzat să ia în considerare consecințele economice și organizatorice menționate de statele membre legate de a stabili dacă timpul petrecut de gardă poate fi considerat timp de lucru <sup>(31)</sup>.

### III. DOMENIUL DE APLICARE AL DIRECTIVEI

#### A. Domeniul de aplicare personal

##### 1. Aplicarea dispozițiilor directivei în cazul „lucrătorilor”

Deși directiva nu conține un articol specific care să stabilească domeniul său de aplicare personal, dispozițiile operative ale acesteia se referă la „lucrători” (și deseori la „orice lucrător”).

Acest concept de „lucrător” nu este definit în directivă. Documentul de însoțire aferent propunerii de directivă din 1993 <sup>(32)</sup> sugera că s-ar aplica definiția din Directiva 89/391/CEE a Consiliului <sup>(33)</sup>, și anume „orice persoană încadrată în muncă de către un angajator, inclusiv stagiarii și ucenicii, cu excepția personalului de serviciu”. Curtea a respins însă această posibilitate pentru motivul că Directiva privind timpul de lucru nu face nicio referire la această dispoziție din Directiva 89/391/CEE. De asemenea, a fost exclusă aplicarea unei definiții derivate din legislația națională și/sau practicile naționale <sup>(34)</sup>.

<sup>(26)</sup> Acum articolul 153 alineatul (2) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene.

<sup>(27)</sup> Directiva 2000/34/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 iunie 2000 de modificare a Directivei 93/104/CE a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, pentru a include sectoarele și activitățile excluse din directiva menționată (JO L 195, 1.8.2000, p. 41).

<sup>(28)</sup> Hotărârea din 10 septembrie 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.)/Tyco Integrated Security SL și Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, punctul 22; Hotărârea din 25 noiembrie 2010, *Günter Fuß/Stadt Halle*, C-429/09, ECLI:EU:C:2010:717, punctul 32; Ordonanța din 4 martie 2011, *Nicușor Grigore/Regia Națională a Pădurilor Romsilva – Direcția Silvică București*, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, punctul 39.

<sup>(29)</sup> Obiectivul prezentei comunicări interpretative rămâne, totuși, acela de a prezenta situația actuală a textului aplicabil, prin urmare dispozițiile modificate nu vor fi examinate decât dacă sunt relevante pentru evoluțiile actuale. Este, în special, cazul dispoziției prin care se stabilește că perioada de repaus săptămânal ar trebui în mod normal să includă și zilele de duminică, precum și al excluderii din directivă a sectorului transporturilor care nu mai există ca atare.

<sup>(30)</sup> A se vedea, în special, considerentele 2 și 4.

<sup>(31)</sup> Hotărârea în cauza C-151/02, *Jaeger*, punctele 66-67.

<sup>(32)</sup> Expunere de motive referitoare la propunerea de directivă a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, 20 septembrie 1990, COM(90) 317 final – SYN 295, p. 3.

<sup>(33)</sup> Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (JO L 183, 29.6.1989, p. 1).

<sup>(34)</sup> Hotărârea în cauza C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, punctul 27.

Dimpotrivă, Curtea a considerat că această noțiune nu poate fi interpretată în mod diferit în funcție de legislațiile statelor membre, ea având o semnificație autonomă specifică dreptului Uniunii Europene. Curtea a subliniat că noțiunea de lucrător nu poate fi interpretată în mod restrictiv <sup>(35)</sup> și a concluzionat că „trebuie definită potrivit unor criterii obiective ce caracterizează raportul de muncă, luându-se în considerare drepturile și obligațiile persoanelor implicate. Caracteristica esențială a raportului de muncă o constituie împrejurarea că o persoană îndeplinește, într-o anumită perioadă, în favoarea unei alte persoane și sub îndrumarea acesteia, prestații în schimbul cărora primește o remunerație” <sup>(36)</sup>. Astfel, Curtea a legat interpretarea noțiunii de „lucrător” în sensul Directivei privind timpul de lucru de cea stabilită de jurisprudență în contextul liberei circulații a lucrătorilor, astfel cum prevede articolul 45 din tratat.

Curtea consideră că este de competența instanței naționale să aplice noțiunea de „lucrător” în orice clasificare și că această clasificare trebuie „să se întemeieze pe criterii obiective și să evalueze în ansamblu toate împrejurările cauzei cu care este sesizată, care au legătură cu natura atât a activităților în discuție, cât și a raportului dintre părțile în cauză” <sup>(37)</sup>.

Cu toate acestea, ea a emis orientări cu privire la aplicarea acestor criterii și a precizat că categoria „lucrător” în sensul dreptului UE este independentă de cea stabilită la nivel național <sup>(38)</sup>. De exemplu, Curtea a statuat că angajații din cadrul unui organism public se califică drept „lucrători” indiferent de statutul lor de funcționari publici <sup>(39)</sup>. De asemenea, a susținut că personalul ocazional și sezonier angajat cu contracte pe durată determinată care nu intră sub incidența anumitor dispoziții ale codului muncii național se încadrează în noțiunea de „lucrători” <sup>(40)</sup>. Curtea a mai hotărât că noțiunea de „lucrător” ar putea include o persoană admisă într-un centru de asistență prin muncă, indiferent de nivelul de productivitate al persoanei în cauză, de originea resurselor pentru remunerație sau de nivelul limitat al acesteia din urmă <sup>(41)</sup>.

Statutul persoanei în temeiul legislației naționale nu este elementul decisiv în ceea ce privește aplicabilitatea Directivei privind timpul de lucru. De exemplu, în Hotărârea *Matzak*, Curtea a calificat un pompier voluntar în temeiul dreptului belgian drept „lucrător” în sensul directivei <sup>(42)</sup>. În schimb, aplicabilitatea directivei va depinde de statutul de „lucrător” al persoanei, care poate să fie considerată ca atare sau nu în conformitate cu definiția noțiunii de „lucrător” din jurisprudența UE. Aceasta se bazează pe aspecte legate de modalitățile concrete de lucru ale persoanei respective, în special legate de faptul că aceasta desfășoară sau nu activități reale și efective sub conducerea și supravegherea unei alte persoane și în schimbul unei remunerații.

În schimb, acest lucru înseamnă că anumite persoane care se califică drept persoane „care desfășoară o activitate independentă” în temeiul legislației naționale ar putea fi totuși considerate drept „lucrători” de către Curte în sensul aplicării Directivei privind timpul de lucru <sup>(43)</sup>. De altfel, Curtea a statuat că „o calificare drept «prestator independent» potrivit dreptului național nu exclude necesitatea ca persoana respectivă să fie calificată drept «lucrător» în sensul dreptului Uniunii dacă independența sa nu este decât fictivă, disimulând astfel un raport de muncă veritabil” <sup>(44)</sup>. Curtea a subliniat următoarele elemente ca posibili indicatori ai statutului de „lucrător”: dacă persoana acționează sub conducerea angajatorului său în ceea ce privește în special libertatea sa de a alege ora, locul și conținutul muncii sale <sup>(45)</sup>, dacă persoana nu împarte riscurile comerciale cu angajatorul <sup>(46)</sup> și dacă aceasta face parte integrantă din întreprinderea angajatorului pe durata raportului de muncă în cauză <sup>(47)</sup>. Pe de altă parte, alegerea tipului de muncă și a sarcinilor care urmează să fie

<sup>(35)</sup> Ordonanța din 7 aprilie 2011, *Dieter May/AOK Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse*, C-519/09, ECLI:EU:C:2011:221, punctul 21.

<sup>(36)</sup> Hotărârea în cauza C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, punctul 28; Hotărârea din 20 noiembrie 2018, *Sindicatul Familia Constanța și alții/Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța*, C-147/17, ECLI:EU:C:2018:926, punctul 41; Hotărârea din 16 iulie 2020, *UX/Governo della Repubblica italiana*, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572, punctele 90 și 94; Hotărârea în cauza C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, punctul 49.

<sup>(37)</sup> Hotărârea în cauza C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, punctul 29; Hotărârea în cauza C-658/18, *Governo della Repubblica italiana*, punctul 91.

<sup>(38)</sup> Hotărârea în cauza C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, punctul 30.

<sup>(39)</sup> Ordonanța în cauza C-519/09, *mai*, punctele 25-26.

<sup>(40)</sup> Hotărârea în cauza C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, punctele 30-32.

<sup>(41)</sup> Hotărârea din 26 martie 2015, *Gérard Fenoll/Centre d'aide par le travail „La Jouvène” și Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon*, C-316/13, ECLI:EU:C:2015:200, punctele 29-41.

<sup>(42)</sup> Hotărârea în cauza C-518/15, *Matzak*, punctul 45.

<sup>(43)</sup> A se vedea, prin analogie, Hotărârea din 4 decembrie 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, punctele 35-37.

<sup>(44)</sup> Hotărârea în cauza C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media*, punctul 35.

<sup>(45)</sup> Hotărârea din 13 ianuarie 2004, *Debra Allonby/Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment*, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18, punctul 72.

<sup>(46)</sup> Hotărârea din 14 decembrie 1989, *The Queen/Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Agegate Ltd*, C-3/87, ECLI:EU:C:1989:650, punctul 36.

<sup>(47)</sup> Hotărârea din 16 septembrie 1999, *Acțiune penală împotriva lui Jean Claude Becu, Annie Verweire, Smeg NV și Adia Interim NV*, C-22/98, ECLI:EU:C:1999:419, punctul 26.

executate și modul în care acestea sunt îndeplinite, precum și a timpului și a locului de muncă, cu o mai mare libertate în ceea ce privește recrutarea personalului propriu, sunt caracteristici asociate în mod obișnuit funcțiilor unui prestator de servicii independent <sup>(48)</sup>.

Curtea a statuat că, pentru a stabili dacă un „prestator independent” trebuie să fie calificat drept „lucrător”, trebuie să se examineze dacă „independența acestei persoane nu pare fictivă și, în al doilea rând, nu este posibil să se stabilească existența unui raport de subordonare între persoana respectivă și presupusul său angajator” <sup>(49)</sup>.

Aceeași evaluare, pe baza criteriilor prezentate mai sus, ar putea să conducă la calificarea unor persoane care fac obiectul oricărei forme de relații contractuale drept „lucrători” și, prin urmare, la includerea lor în domeniul de aplicare al Directivei privind timpul de lucru.

## 2. Aplicarea directivei în cazul contractelor simultane

Directiva privind timpul de lucru stabilește cerințe minime pentru „lucrători”. Cu toate acestea, ea nu precizează în mod explicit dacă dispozițiile sale stabilesc limite absolute în cazul contractelor simultane cu unul sau mai mulți angajatori sau dacă aceste norme se aplică fiecărui raport de muncă în parte.

Curtea a clarificat faptul că, în cazul în care lucrătorii au încheiat mai multe contracte de muncă cu același angajator, perioada minimă de repaus zilnic se aplică acestor contracte considerate în ansamblul lor, iar nu fiecăruia dintre contractele menționate luate în considerare în mod separat <sup>(50)</sup>.

Cu toate acestea, Curtea nu a fost încă nevoită să se pronunțe cu privire la cazul lucrătorilor care au încheiat mai multe contracte de muncă cu angajatori diferiți.

După cum se indica în rapoartele anterioare <sup>(51)</sup>, Comisia consideră că, având în vedere obiectivul directivei de a îmbunătăți sănătatea și securitatea lucrătorilor, limitele privind timpul de lucru mediu săptămânal și perioadele de repaus zilnic și săptămânal ar trebui, în măsura posibilului, să se aplice per lucrător. Ținând seama de necesitatea de a se garanta că obiectivul privind sănătatea și securitatea al Directivei privind timpul de lucru este integral îndeplinit, legislația statelor membre ar trebui să prevadă mecanisme adecvate de monitorizare și de aplicare.

Totodată, se poate sublinia faptul că, în conformitate cu domeniul de aplicare al directivei prezentat mai sus, directiva nu se aplică în cazul raporturilor în care persoana nu poate fi considerată „lucrător” în sensul dreptului UE. Aceasta înseamnă, de exemplu, că timpul de lucru al „voluntarilor” sau al „lucrătorilor care desfășoară activități independente” care nu se califică drept „lucrători” nu ar fi reglementat de directivă.

<sup>(48)</sup> Ordonanța din 22 aprilie 2020, *B/Yodel Delivery Network Ltd*, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288, punctul 32.

<sup>(49)</sup> Ordonanța în cauza C-692/19, *Yodel*, punctul 45.

<sup>(50)</sup> Hotărârea în cauza C-585/19, *Academia de Studii Economice din București*.

<sup>(51)</sup> Raportul Comisiei privind situația implementării Directivei 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, COM(2000) 787 final; Raportul Comisiei privind punerea în aplicare de către statele membre a Directivei 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru și documentul de însoțire, COM(2010) 802 final și SEC(2010) 1611 final; Raportul Comisiei privind punerea în aplicare de către statele membre a Directivei 2003/38/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru și documentul de însoțire, COM(2017) 254 final și SWD(2017) 204 final.

## B. Domeniul de aplicare material – sectoarele vizate

### 1. Principiu: directiva se aplică tuturor sectoarelor

Articolul 1 din Directiva privind timpul de lucru prevede următoarele:

„[...] (3) Prezenta directivă se aplică tuturor sectoarelor de activitate, private sau publice, în sensul articolului 2 din Directiva 89/391/CEE, fără a aduce atingere articolelor 14, 17, 18 și 19 din prezenta directivă. [...]”

Articolul 2 din Directiva 89/391/CEE privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă la care se face referire, prevede următoarele:

„(1) Prezenta directivă se aplică tuturor sectoarelor de activitate, atât publice, cât și private (industrie, agricultură, comerț, administrație, servicii, educație, cultură, recreere etc.).

(2) Prezenta directivă nu este aplicabilă atunci când caracteristici inerente anumitor activități specifice din domeniul administrației publice, cum ar fi forțele armate sau poliția, sau anumitor activități specifice din domeniul serviciilor de protecție civilă sunt, în mod inevitabil, în contradicție cu dispozițiile acesteia.

În acest caz, trebuie asigurate securitatea și sănătatea lucrătorilor, ținându-se cont, pe cât posibil, de obiectivele prezentei directive.”

În conformitate cu jurisprudența consacrată a Curții, care ține seama de obiectivul directivei, și anume acela de a încuraja îmbunătățirea securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, precum și de textul articolului 2 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE, domeniul de aplicare al Directivei privind timpul de lucru trebuie să fie interpretat în sens larg <sup>(52)</sup>.

În consecință, excluderea din domeniul de aplicare prevăzută la articolul 2 alineatul (2) din Directiva 89/391/CEE trebuie să fie interpretată în mod restrictiv <sup>(53)</sup> și „astfel încât domeniul său de aplicare să se limiteze la ceea ce este strict necesar pentru a apăra interesele pe care le permite statelor membre să le protejeze” <sup>(54)</sup>.

De fapt, Curtea a hotărât că această excludere nu se aplică sectoarelor de activitate considerate în ansamblul lor. Singurul său scop este de a asigura „funcționarea corespunzătoare a serviciilor esențiale pentru protecția sănătății, a securității și a ordinii publice, de exemplu în situații de catastrofă de o gravitate și de o amploare excepționale și a căror caracteristică este faptul că au potențialul de a expune sănătatea și securitatea lucrătorilor la riscuri considerabile și că, prin natura lor, nu se pretează la planificare în ceea ce privește timpul de lucru al echipelor de urgență” <sup>(55)</sup>.

Curtea a stabilit că, deși anumite servicii sunt legate de evenimente imprevizibile prin definiție, activitățile pe care le implică în condiții normale și care corespund unor sarcini specifice atribuite unui serviciu de acest tip pot fi totuși organizate în prealabil, inclusiv în ceea ce privește orele de lucru ale personalului și prevenirea riscurilor pentru securitate și/sau sănătate <sup>(56)</sup>.

<sup>(52)</sup> Hotărârea în cauza C-303/98, *Simap*, punctul 34; Hotărârea în cauza C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, punctul 22.

<sup>(53)</sup> Hotărârea în cauza C-303/98, *Simap*, punctul 35; Ordonanța din 3 iulie 2001, *Confederación Intersindical Galega (CIG)/Servicio Galego de Saude (SERGAS)*, C-241/99, ECLI:EU:C:2001:371, punctul 29; Hotărârea în cauzele conexate C-397/01-C-403/01, *Pfeiffer și alții*, punctul 52; Ordonanța în cauza C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, punctul 42; Hotărârea din 12 ianuarie 2006, *Comisia Comunităților Europene/Regatul Spaniei*, C-132/04, ECLI:EU:C:2006:18, punctul 22; Hotărârea în cauza C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, punctul 24; Hotărârea din 30 aprilie 2020, *UO/Készenléti Rendőrség*, C-211/19, ECLI:EU:C:2020:344, punctul 32; Hotărârea în cauza C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, punctele 55 și 65.

<sup>(54)</sup> Ordonanța în cauza C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, punctul 44; Hotărârea în cauzele conexate C-397/01-C-403/01, *Pfeiffer și alții*, punctul 54; Hotărârea în cauza C-132/04, *Comisia/Spania*, punctul 23; Hotărârea în cauza C-211/19, *Készenléti Rendőrség*, punctul 32; Hotărârea în cauza C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, punctul 55.

<sup>(55)</sup> Ordonanța în cauza C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, punctul 45; Hotărârea în cauzele conexate C-397/01-C-403/01, *Pfeiffer și alții*, punctul 55;

<sup>(56)</sup> Hotărârea în cauzele conexate C-397/01-C-403/01, *Pfeiffer și alții*, punctul 57; Ordonanța în cauza C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, punctul 46.

În consecință, excluderea din domeniul de aplicare nu depinde de apartenența lucrătorilor la unul dintre sectoarele menționate în Directiva 89/391/CEE. Aceasta depinde mai degrabă de natura specifică a anumitor sarcini individuale efectuate de angajații din sectoarele respective. Având în vedere necesitatea de a asigura protecția eficientă a comunității, astfel de sarcini justifică o exceptare de la normele stabilite în directiva respectivă.

Prin urmare, Directiva privind timpul de lucru se aplică activităților desfășurate de forțele armate, de poliție sau de serviciile de protecție civilă. Ea se aplică și altor activități specifice serviciului public, în măsura în care sunt desfășurate în condiții normale.

În jurisprudența sa, Curtea a hotărât în mod repetat că directiva se aplică activităților desfășurate de echipele de asistență medicală primară și de personalul format din medici și asistenți care prestează servicii în cadrul echipelor de asistență medicală primară <sup>(57)</sup>. Directiva se aplică și altor servicii care intervin în situații de urgență, cum ar fi medicii și asistenții medicali din cadrul echipelor de asistență medicală primară care se ocupă de urgențe externe <sup>(58)</sup>, lucrătorii din cadrul serviciilor medicale de urgență <sup>(59)</sup>, forțele de intervenție ale pompierilor publici <sup>(60)</sup>, poliția municipală <sup>(61)</sup> sau personalul necivil din administrațiile publice, atunci când activitățile sunt desfășurate în condiții normale <sup>(62)</sup>. Directiva se aplică, de asemenea, membrilor forțelor armate <sup>(63)</sup>.

## 2. Derogare: excluderea anumitor activități specifice din domeniul administrației publice

Cu toate acestea, excluderea din domeniul de aplicare al directivei există, iar Curtea a furnizat unele clarificări în această privință <sup>(64)</sup>. Interpretarea sa rezultă din articolul 2 alineatul (2) din Directiva 89/391/CEE, care prevede că „[p]rezența directivă nu este aplicabilă atunci când caracteristici inerente anumitor activități specifice din domeniul administrației publice, cum ar fi forțele armate sau poliția, [...] sunt, în mod inevitabil, în contradicție cu dispozițiile acesteia”.

În ceea ce privește expresia „administrație publică”, potrivit jurisprudenței Curții, aceasta cuprinde nu numai „sectoarele în cadrul cărora lucrătorii sunt organic legați de stat sau de o altă autoritate publică, ci și sectoarele în care lucrătorii își desfășoară activitatea pentru o entitate privată care îndeplinește, sub controlul autorităților publice, o misiune de interes general care ține de funcțiile esențiale ale statului” <sup>(65)</sup>.

Cu toate acestea, Curtea a afirmat că articolul 2 alineatul (2) din Directiva 89/391/CEE nu permite excluderea unor sectoare întregi de activitate, ci numai a unor sarcini speciale <sup>(66)</sup>.

Curtea a precizat că, pentru a fi excluse din Directiva 89/391/CEE, activitățile specifice din domeniul administrației publice trebuie să aibă caracteristici care să însemne că însăși natura lor este absolut incompatibilă cu planificarea timpului de lucru într-un mod care respectă cerințele impuse de Directiva privind timpul de lucru <sup>(67)</sup>. Acest lucru este valabil în special atunci când activitățile pot fi desfășurate numai în mod continuu și numai de către aceiași lucrători, fără a fi posibilă instituirea unui sistem de rotație <sup>(68)</sup>.

Curtea a clarificat faptul că articolul 2 alineatul (2) din Directiva 89/391/CEE ar permite excluderi în cazul unor „evenimente excepționale în care implementarea corectă a măsurilor menite să protejeze populația în situații în care comunitatea în general se află în mare pericol impune personalului care gestionează o situație de acest fel să acorde prioritate absolută obiectivului măsurilor respective, pentru ca acesta să poată fi atins” <sup>(69)</sup>.

<sup>(57)</sup> Hotărârea în cauza C-303/98, *Simap*, punctul 41.

<sup>(58)</sup> Hotărârea în cauza C-241/99, *ClG*, punctul 30.

<sup>(59)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-397/01-C-403/01, *Pfeiffer și alții*, punctul 63.

<sup>(60)</sup> Ordonanța în cauza C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, punctul 52; Hotărârea în cauza C-429/09, *Fuß*, punctul 57.

<sup>(61)</sup> Hotărârea din 21 octombrie 2010, *Antonino Accardo și alții/Comune di Torino*, C-227/09, ECLI:EU:C:2010:624, punctul 39.

<sup>(62)</sup> Hotărârea în cauza C-132/04, *Comisia/Spania*, punctele 25-38.

<sup>(63)</sup> Hotărârea în cauza C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, punctele 63-64 și 68.

<sup>(64)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-397/01-C-403/01, *Pfeiffer și alții*; Ordonanța în cauza C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*; Hotărârea în cauza C-132/04, *Comisia/Spania*; Hotărârea în cauza C-147/17, *Sindicatul Familia Constanța și alții*; Hotărârea în cauza C-211/19, *Készenléti Rendőrség*.

<sup>(65)</sup> Hotărârea în cauza C-147/17, *Sindicatul Familia Constanța și alții*, punctul 56.

<sup>(66)</sup> Hotărârea în cauza C-147/17, *Sindicatul Familia Constanța și alții*, punctul 55; Hotărârea în cauza C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, punctul 56.

<sup>(67)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-397/01-C-403/01, *Pfeiffer și alții*, punctul 55; Hotărârea în cauza C-147/17, *Sindicatul Familia Constanța și alții*, punctul 68; Hotărârea în cauza C-211/19, *Készenléti Rendőrség*, punctul 43; Hotărârea în cauza C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, punctul 60.

<sup>(68)</sup> Hotărârea în cauza C-147/17, *Sindicatul Familia Constanța și alții*, punctele 70-74; Hotărârea în cauza C-211/19, *Készenléti Rendőrség*, punctul 44; Hotărârea în cauza C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, punctul 61.

<sup>(69)</sup> Ordonanța în cauza C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, punctul 53; Hotărârea în cauza C-132/04, *Comisia/Spania*, punctul 26.

Acest lucru ar fi valabil dacă ar fi vorba despre „dezastre naturale sau tehnologice, atacuri, accidente grave sau alte evenimente similare, a căror gravitate și amploare necesită adoptarea unor măsuri indispensabile pentru protecția vieții, a sănătății și a securității comunității în general, măsuri a căror implementare corectă ar fi pusă în pericol dacă ar trebui respectate toate normele stabilite de Directivele 89/391 și 93/104 [Directiva privind timpul de lucru]” <sup>(70)</sup>.

Cu toate acestea, activitățile desfășurate în condiții normale de serviciile de siguranță și de urgență intră în domeniul de aplicare al Directivei 89/391/CEE <sup>(71)</sup>. Curtea a constatat că activitățile serviciului de pompieri desfășurate de forțele operaționale la sol <sup>(72)</sup> și activitățile echipelor de urgență care se ocupă de răniți și de bolnavi <sup>(73)</sup> pot fi organizate în prealabil, inclusiv programul de lucru al personalului său și prevenirea riscurilor pentru securitate și/sau sănătate. Aceasta a lăsat la latitudinea instanței naționale să aprecieze dacă activitățile unei forțe de poliție care asigură supravegherea frontierelor externe ale spațiului Schengen prezintă aceste caracteristici specifice sau dacă aflusul la frontieră a împiedicat desfășurarea supravegherii acestor frontiere în condiții normale <sup>(74)</sup>.

Numai în cazul asistenților maternali angajați de stat care asigură creșterea și întreținerea copiilor retrași din îngrijirea părinților, Curtea a statuat până în prezent în mod explicit că se aplică excluderea din domeniul de aplicare al directivei a anumitor activități specifice din domeniul administrației publice. Potrivit constatărilor sale, caracteristicile inerente desfășurării activității lor în mod continuu, inclusiv în zilele de repaus săptămânal, în zilele de sărbători legale sau în care nu se lucrează, precum și în cursul concediului lor anual, se opun în mod strict aplicării directivei în privința lor <sup>(75)</sup>.

În orice caz, Curtea a subliniat faptul că, chiar și în cazul în care directiva nu este aplicată în situații excepționale, ea prevede că „autoritățile competente ar trebui să asigure pe cât posibil securitatea și sănătatea lucrătorilor” <sup>(76)</sup>.

### 3. Derogare: cazul activităților membrilor forțelor armate

În ceea ce privește activitățile membrilor forțelor armate, Curtea a statuat în cauza *Ministrstvo za obrambo* <sup>(77)</sup> că o activitate de gardă desfășurată de un militar este exclusă din domeniul de aplicare al directivei <sup>(78)</sup>:

- atunci când activitatea menționată intervine în cadrul formării sale inițiale, al unui antrenament operațional, inclusiv al serviciului militar obligatoriu, sau al unei operațiuni militare propriu-zise, indiferent dacă forțele armate se desfășoară, în mod permanent sau ocazional, în interiorul frontierelor unui stat membru sau în exteriorul acestora;
- atunci când activitatea este atât de specifică încât nu se pretează unui sistem de rotație a efectivelor care să asigure respectarea cerințelor directivei;
- atunci când aplicarea directivei, prin faptul că impune instituirea unui sistem de rotație sau de planificare a timpului de lucru, nu s-ar putea realiza decât în detrimentul bunei desfășurări a operațiunilor militare propriu-zise și
- atunci când activitatea este executată în cadrul unor evenimente excepționale, a căror gravitate și amploare necesită adoptarea unor măsuri indispensabile protecției vieții, sănătății, precum și securității colectivității și a căror bună executare ar fi compromisă dacă toate normele prevăzute de directivă ar trebui respectate.

Cu toate acestea, Curtea a subliniat că anumite activități ale membrilor forțelor armate, precum cele legate în special de servicii de administrare, de întreținere, de reparare, de sănătate, de menținere a ordinii sau de urmărire a infracțiunilor, nu pot fi excluse, în totalitate, din domeniul de aplicare al directivei <sup>(79)</sup>.

<sup>(70)</sup> Ordonanța în cauza C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, punctul 54; Hotărârea în cauza C-132/04, *Comisia/Spania*, punctul 27.

<sup>(71)</sup> Ordonanța în cauza C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, punctul 51.

<sup>(72)</sup> Ordonanța în cauza C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, punctul 52.

<sup>(73)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-397/01-C-403/01, *Pfeiffer și alții*; punctele 56 și 57.

<sup>(74)</sup> Hotărârea în cauza C-211/19, *Készenléti Rendőrség*, punctele 44 și 47.

<sup>(75)</sup> Hotărârea în cauza C-147/17, *Sindicatul Familia Constanța și alții*, punctul 76.

<sup>(76)</sup> Ordonanța în cauza C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, punctul 56; Hotărârea în cauza C-132/04, *Comisia/Spania*, punctul 28; Hotărârea în cauza C-147/17, *Sindicatul Familia Constanța și alții*, punctul 78; Hotărârea în cauza C-211/19, *Készenléti Rendőrség*, punctul 51.

<sup>(77)</sup> Hotărârea în cauza C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*.

<sup>(78)</sup> Hotărârea în cauza C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, punctul 88.

<sup>(79)</sup> Hotărârea în cauza C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, punctul 69.

Curtea s-a bazat pe articolul 1 alineatul (3) din directivă, interpretat în lumina articolului 4 alineatul (2) din TUE. Potrivit acestei din urmă dispoziții, „Uniunea respectă [...] funcțiile esențiale ale statului și, în special, pe cele care au ca obiect asigurarea integrității sale teritoriale, menținerea ordinii publice și apărarea securității naționale”. Aceeași dispoziție precizează, de asemenea, că securitatea națională rămâne responsabilitatea exclusivă a fiecărui stat membru. Curtea a subliniat că misiunile principale ale forțelor armate ale statelor membre, care sunt menținerea integrității teritoriale și apărarea securității naționale, figurează explicit printre funcțiile esențiale ale statului <sup>(80)</sup>. Deși organizarea timpului de lucru al militarilor nu se exclude integral din domeniul de aplicare al dreptului Uniunii, articolul 4 alineatul (2) din TUE impune ca aplicarea, în cazul acestui tip de personal, a normelor de drept al Uniunii referitoare la organizarea menționată să nu împiedice buna îndeplinire a acestor funcții esențiale. În plus, dreptul Uniunii trebuie să ia în considerare în mod corespunzător particularitățile pe care fiecare stat membru le conferă funcționării forțelor sale armate, iar aceste particularități rezultă, printre altele, din responsabilitățile internaționale speciale asumate de statul membru respectiv, din conflictele sau din amenințările cu care se confruntă sau din contextul geopolitic al acestui stat <sup>(81)</sup>.

#### 4. Navigatorii

Articolul 1 alineatul (3) din directivă prevede următoarele:

„[...] Fără a aduce atingere articolului 2 alineatul (8), prezenta directivă nu se aplică navigatorilor, așa cum sunt definiți în Directiva 1999/63/CE. [...]”

A *contrario*, această dispoziție implică faptul că dispozițiile generale ale Directivei privind timpul de lucru se aplică navigatorilor care nu intră sub incidența Directivei 1999/63/CE <sup>(82)</sup>, astfel cum a fost modificată prin Directiva 2009/13/CE <sup>(83)</sup>.

Directiva 1999/63/CE stabilește standarde minime privind timpul de lucru al navigatorilor. În conformitate cu clauza 1 din anexa la directiva menționată, aceasta se aplică „navigatorilor de la bordul oricărei nave maritime, aflate în proprietate publică sau privată, care este înregistrată pe teritoriul oricărui stat membru și este în mod obișnuit angajată în operațiuni comerciale maritime”; noțiunea de „navigator” este definită în clauza 2 drept „orice persoană încadrată în muncă sau angajată sau care lucrează, indiferent de funcție, la bordul unei nave căreia i se aplică prezentul acord”.

Ca urmare, lucrătorii de la bordul navelor care nu sunt în mod obișnuit angajați în „operațiuni comerciale maritime” nu ar intra sub incidența Directivei 1999/63/CE. Având în vedere textul articolului 1 alineatul (3) prezentat mai sus, Comisia consideră că acești lucrători se încadrează în domeniul de aplicare al Directivei privind timpul de lucru.

#### 5. Alte sectoare și lucrătorii care fac obiectul legislației specifice

Articolul 14 din directivă prevede următoarele:

„Prezenta directivă nu se aplică în măsura în care alte instrumente comunitare conțin cerințe speciale referitoare la organizarea programului de lucru pentru anumite ocupații sau activități profesionale”.

Pe baza actualelor instrumente ale Uniunii, Directiva privind timpul de lucru nu se aplică în situațiile în care există cerințe mai specifice. Acesta este cazul următoarelor categorii sau domenii:

##### — Lucrătorii tineri

Directiva 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă <sup>(84)</sup>.

<sup>(80)</sup> Hotărârea în cauza C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, punctul 37.

<sup>(81)</sup> Hotărârea în cauza C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, punctele 43 și 44.

<sup>(82)</sup> Directiva 1999/63/CE a Consiliului din 21 iunie 1999 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) (JO L 167, 2.7.1999, p. 33).

<sup>(83)</sup> Directiva 2009/13/CE a Consiliului din 16 februarie 2009 de punere în aplicare a acordului încheiat între Asociația Armatorilor din Comunitatea Europeană (ECSA) și Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF) cu privire la Convenția din 2006 privind munca în domeniul maritim și de modificare a Directivei 1999/63/CE (JO L 124, 20.5.2009, p. 30).

<sup>(84)</sup> JO L 216, 20.8.1994, p. 12.



— *Aviația civilă*

Directiva 2000/79/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 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 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) <sup>(85)</sup>.

— *Transportul rutier*

**Directiva 2002/15/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 privind organizarea timpului de lucru al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier** <sup>(86)</sup> și Regulamentul (CE) nr. 561/2006 al Parlamentului European și al Consiliului din 15 martie 2006 privind armonizarea anumitor dispoziții ale legislației sociale în domeniul transporturilor rutiere, de modificare a Regulamentelor (CEE) nr. 3821/85 și (CE) nr. 2135/98 ale Consiliului și de abrogare a Regulamentului (CEE) nr. 3820/85 al Consiliului <sup>(87)</sup>.

— *Căile ferate transfrontaliere*

Directiva 2005/47/CE a Consiliului din 18 iulie 2005 privind acordul dintre Comunitatea Căilor Ferate Europene (CER) și Federația Europeană a Lucrătorilor în Transporturi (ETF) asupra anumitor aspecte legate de condițiile de muncă ale lucrătorilor mobili care prestează servicii de interoperabilitate transfrontalieră în sectorul feroviar <sup>(88)</sup>.

— *Căile navigabile interioare*

Directiva 2014/112/UE a Consiliului din 19 decembrie 2014 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) <sup>(89)</sup>.

— *Munca în domeniul pescuitului*

Directiva (UE) 2017/159 a Consiliului din 19 decembrie 2016 de punere în aplicare a Acordului referitor la punerea în aplicare a Convenției din 2007 a Organizației Internaționale a Muncii privind munca în domeniul pescuitului încheiat la 21 mai 2012 între Confederația Generală a Cooperativelor Agricole din Uniunea Europeană (COGECA), Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF) și Asociația Organizațiilor Naționale ale Întreprinderilor de Pescuit din Uniunea Europeană („Europêche”) <sup>(90)</sup>.

La fel ca în cazul navigatorilor, este necesar să se consulte domeniul de aplicare exact al acestor directive, deoarece, chiar și în sectoarele vizate, unii lucrători ar putea fi excluși, intrând astfel sub incidența dispozițiilor generale ale Directivei privind timpul de lucru <sup>(91)</sup>.

### C. *Domeniul de aplicare al dispozițiilor*

#### 1. *Ce elemente sunt (sau nu sunt) reglementate?*

După cum se prevede la articolul 1 alineatul (2) din Directiva privind timpul de lucru, aceasta se aplică:

„[...] (a) perioadelor minime de repaus zilnic, repaus săptămânal și concediu anual, precum și pauzelor și timpului de lucru maxim săptămânal;

(b) anumitor aspecte ale muncii de noapte, ale muncii în schimburi și ale ritmului de lucru.”

<sup>(85)</sup> JO L 302, 1.12.2000, p. 57.

<sup>(86)</sup> JO L 80, 23.3.2002, p. 35.

<sup>(87)</sup> JO L 102, 11.4.2006, p. 1.

<sup>(88)</sup> JO L 195, 27.7.2005, p. 15.

<sup>(89)</sup> JO L 367, 23.12.2014, p. 86.

<sup>(90)</sup> JO L 25, 31.1.2017, p. 12.

<sup>(91)</sup> De exemplu, aceasta ar fi situația lucrătorilor din sectorul feroviar care nu lucrează în cadrul serviciilor de interoperabilitate transfrontalieră în sectorul feroviar și care nu intră sub incidența Directivei 2005/47/CE a Consiliului. Aceasta ar fi, de asemenea, situația lucrătorilor mobili din domeniul transportului rutier care operează vehicule utilizate pentru transportul de călători prin servicii regulate, traseul liniei nedepășind 50 km, și care nu intră sub incidența Directivei 2002/15/CE.

A *contrario*, acest lucru înseamnă că timpul de lucru „statutar” al lucrătorilor, și anume durata legală a săptămânii de lucru (a cărei depășire îi obligă pe angajatori să plătească ore suplimentare), nu este reglementat de directivă, ci este lăsat la latitudinea statelor membre, respectându-se, în același timp, limita maximă a timpului de lucru mediu săptămânal stabilită la articolul 6 din directivă (a se vedea capitolul VI).

Directiva privind timpul de lucru nu abordează nici aspectul remunerării, care include nivelul salariilor și al remunerațiilor, metodele de plată și diversele rate de salarizare care pot fi stabilite la nivel național <sup>(92)</sup>. Curtea a stabilit că acest fapt rezultă clar atât din obiectivul directivei, cât și din textul dispozițiilor acesteia. El reprezintă, totodată, o consecință lipsită de ambiguitate a articolului 153 alineatul (5) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene <sup>(93)</sup>. Singura excepție de la acest principiu recunoscută de Curte este aceea a remunerației care trebuie să fie asigurată pe durata concediului anual al lucrătorilor (a se vedea capitolul VII).

## 2. Dispoziții minime

În conformitate cu temeiul juridic, Directiva privind timpul de lucru stabilește standarde minime în domeniile menționate mai sus. Dispozițiile minime ale directivei au ca scop să asigure o „plasă de siguranță” pentru sănătatea și securitatea lucrătorilor vizați <sup>(94)</sup>. Acestea sunt obligatorii pentru statele membre, care au obligația de a asigura transpunerea acestor standarde minime în ordinea lor juridică națională. Cu toate acestea, caracterul minimal al dispozițiilor directivei înseamnă, de asemenea, că aceasta nu împiedică statele membre să aplice sau să introducă dispoziții naționale mai favorabile protecției sănătății și securității lucrătorilor <sup>(95)</sup>.

Articolul 15 din directivă subliniază în mod explicit acest aspect:

„Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta și aplica acte cu putere de lege și acte administrative mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor sau de a favoriza sau a permite aplicarea unor convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, care sunt mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor.”

Pe de altă parte, acest lucru înseamnă că, în cazul în care lucrătorii beneficiază de protecție suplimentară în baza dreptului intern, statele membre au competența de a decide cu privire la condiții și că interpretările Curții cu privire la dispozițiile directivei nu sunt aplicabile în cazul dispozițiilor naționale care oferă mai multă protecție <sup>(96)</sup>.

În cazul în care statele membre fac uz de opțiunea de a implementa sau de a aplica dispoziții care asigură o protecție suplimentară, respectarea normelor prevăzute de directivă trebuie să fie stabilită doar prin referire la limitele prevăzute de aceasta. Statelor membre le revine în continuare obligația „de a garanta că fiecare dintre cerințele minime prevăzute de directivă este respectată” <sup>(97)</sup>.

## 3. Menținerea nivelului de protecție

După cum s-a arătat mai sus, directiva stabilește dispoziții minime, pe care statele membre trebuie să le transpună în legislația națională.

<sup>(92)</sup> Ordonanța din 11 ianuarie 2007, *Jan Vorel/Nemocnice Český Krumlov*, C-437/05, ECLI:EU:C:2007:23, punctele 32-35; Hotărârea în cauza C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, punctele 48-49; Ordonanța în cauza C-258/10, *Grigore*, punctul 81; Hotărârea din 26 iulie 2017, *Hannele Hälvä și alții/SOS-Lapsikylä ry*, C-175/16, ECLI:EU:2017:617, punctul 25; Hotărârea în cauza C-518/15, *Matzak*, punctul 24; Hotărârea în cauza C-147/17, *Sindicatul Familia Constanța și alții*, punctul 35; Hotărârea în cauza C-211/19, *Készenléti Rendőrség*, punctul 23; Hotărârea în cauza C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punctele 57-58; Hotărârea în cauza C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, punctele 56-57.

<sup>(93)</sup> Hotărârea din 1 decembrie 2005, *Abdelkader Dellas și alții/Premier ministre și Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, punctele 38-39; Hotărârea din 7 iulie 2022, *Coca-Cola European Partners Deutschland GmbH/L.B. și R. G.*, cauzele conexate C-257/21 și C-258/21, ECLI:EU:C:2022:529, punctul 47.

<sup>(94)</sup> Propunerea de directivă a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, 20 septembrie 1990, COM(90) 317 final – SYN 295, pagina 3.

<sup>(95)</sup> Hotărârea în cauzele conexate C-609/17 și C-610/17, *TSN*, punctul 48.

<sup>(96)</sup> Hotărârea în cauzele conexate C-609/17 și C-610/17, *TSN*, punctul 36.

<sup>(97)</sup> Hotărârea în cauza C-14/04, *Dellas și alții*, punctul 53.

Cu toate că statele membre se bucură de un anumit grad de libertate în modul în care transpun și pun în aplicare aceste dispoziții, articolul 23 din directivă prevede următoarele:

„Fără a aduce atingere dreptului statelor membre de a adopta, în funcție de evoluția situației, acte cu putere de lege, norme administrative și de natură contractuală diferite în domeniul timpului de lucru, în măsura în care se respectă cerințele minime prevăzute în prezenta directivă, punerea în aplicare a prezentei directive nu constituie un temei valabil pentru reducerea nivelului general de protecție oferit lucrătorilor.”

Deși Curtea nu a avut ocazia să se pronunțe cu privire la această dispoziție din perspectiva Directivei privind timpul de lucru, ea s-a pronunțat cu privire la o dispoziție similară din Directiva privind munca pe durată determinată <sup>(98)</sup>, mai exact clauza 8 punctul 3, care prevede că: „Aplicarea prezentului acord nu constituie un motiv real pentru reducerea nivelului general de protecție acordată lucrătorilor în domeniile reglementate de prezentul acord”.

În acest context, Curtea a hotărât că această clauză nu poate fi interpretată în mod restrictiv în virtutea obiectivului acordului de a îmbunătăți condițiile de viață și de muncă ale lucrătorilor vizați <sup>(99)</sup>.

De asemenea, Curtea a identificat două criterii care trebuie să fie examinate în ceea ce privește această clauză <sup>(100)</sup>:

- existența unei reduceri a „nivelului general de protecție” și
- faptul că această reducere trebuie să fie legată de „punerea în aplicare” a acordului.

Deși Curtea a statuat că instanțele naționale sunt cele cărora le revine sarcina de a se pronunța cu privire la existența unei reduceri a protecției lucrătorilor <sup>(101)</sup>, ea a considerat totuși că, în ceea ce privește primul criteriu, faptul că reducerea se referă la „nivelul general de protecție” înseamnă că „numai reducerea de o amploare de natură să afecteze în mod global reglementarea națională [...] poate să intre sub incidența” acestei dispoziții <sup>(102)</sup>.

În ceea ce privește al doilea criteriu, Curtea a considerat că legătura cu „punerea în aplicare a acordului” nu se limitează la transpunerea inițială a directivei, ci vizează deopotrivă „orice măsură națională care urmărește să garanteze că obiectivul urmărit de aceasta poate fi atins, inclusiv măsurile care, ulterior transpunerii propriu-zise, completează sau modifică normele naționale deja adoptate” <sup>(103)</sup>. Cu toate acestea, Curtea nu a exclus reducerile prevăzute de texte care se justifică prin necesitatea de a incuraja „un alt obiectiv, distinct de [punerea în aplicare a acordului]” <sup>(104)</sup>.

Comisia consideră că aceeași poziție se aplică și în cazul Directivei privind timpul de lucru, dat fiind obiectivul acesteia de a proteja sănătatea și securitatea lucrătorilor, precum și textul similar al articolului 23 din această directivă și al clauzei 8 alineatul (3) din Directiva privind munca pe durată determinată. Aceasta înseamnă că articolul 23 nu poate fi interpretat în mod restrictiv și că cele două criterii de mai sus se aplică și în cazul caracterizării unei reduceri a nivelului general de protecție legată de punerea în aplicare a directivei, fapt care nu este permis.

<sup>(98)</sup> Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO L 175, 10.7.1999, p. 43).

<sup>(99)</sup> Hotărârea din 23 aprilie 2009, Kiriaki Angelidaki și alții/Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis, Charikleia Giannoudi/Dimos Geropotamou și Georgios Karabousanos și Sofoklis Michopoulos/Dimos Geropotamou, cauzele conexe C-378/07-C-380/07, ECLI:EU:C:2009:250, punctele 112-113.

<sup>(100)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-378/07-C-380/07, Angelidaki și alții, punctul 126.

<sup>(101)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-378/07-C-380/07, Angelidaki și alții, punctul 129.

<sup>(102)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-378/07-C-380/07, Angelidaki și alții, punctul 140.

<sup>(103)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-378/07-C-380/07, Angelidaki și alții, punctul 131.

<sup>(104)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-378/07-C-380/07, Angelidaki și alții, punctul 133.

#### IV. DEFINIȚII

##### A. „Timpul de lucru” și „perioadele de repaus”

Articolul 2 definește noțiunile de „timp de lucru” și de „perioadă de repaus” în sensul directivei:

„În sensul prezentei directive:

1. prin «timp de lucru» se înțelege 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;
2. prin «perioadă de repaus» se înțelege orice perioadă care nu este timp de lucru;”

În conformitate cu considerentul 5 din directivă, noțiunea de „repaus” trebuie exprimată în unități de timp, adică în zile, ore și/sau fracțiuni ale acestora.

##### 1. Definirea „timpului de lucru” și a „perioadelor de repaus”

În ceea ce privește formularea din directivă, Curtea a hotărât că, în logica directivei, noțiunea de timp de lucru „trebuie înțeleasă prin opoziție cu noțiunea de perioadă de repaus, acestea excluzându-se reciproc” <sup>(105)</sup> și că „directiva nu prevede o categorie intermediară între perioadele de lucru și cele de repaus” <sup>(106)</sup>.

Curtea a statuat că noțiunile de „timp de lucru” și „perioadă de repaus” „nu pot fi interpretate în funcție de cerințele prevăzute de diferitele legislații ale statelor membre, ci constituie noțiuni autonome de drept comunitar care trebuie definite în conformitate cu caracteristici obiective prin referire la sistemul și la finalitatea acestei directive, care vizează îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor. Numai o astfel de interpretare autonomă poate garanta eficacitatea deplină a directivei, precum și aplicarea uniformă a respectivelor noțiuni în toate statele membre” <sup>(107)</sup>.

Totodată, aceasta înseamnă că statele membre nu pot stabili în mod unilateral domeniul de aplicare al acestor noțiuni <sup>(108)</sup>. În plus, directiva nu permite nicio derogare de la articolul 2 din textul său <sup>(109)</sup>, care stabilește, printre altele, definițiile noțiunilor de „timp de lucru” și de „perioadă de repaus”.

În ceea ce privește textul articolului 2 alineatul (1), jurisprudența Curții <sup>(110)</sup> și documentele istorice <sup>(111)</sup>, trei criterii cumulative stabilesc dacă anumite perioade sunt considerate a fi „timp de lucru”:

<sup>(105)</sup> Hotărârea în cauza C-303/98, *Simap*, punctul 47; Hotărârea în cauza C-151/02, *Jaeger*, punctul 48; Ordonanța în cauza C-437/05, *Vorel*, punctul 24; Hotărârea în cauza C-14/04, *Dellas și alții*, punctul 42; Hotărârea în cauza C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, punctul 25; Hotărârea în cauza C-518/15, *Matzak*, punctul 55; Hotărârea în cauza C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punctul 29; Hotărârea în cauza C-580/19, *Offenbach am Main*, punctul 30; Hotărârea în cauza C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, punctul 28.

<sup>(106)</sup> Ordonanța în cauza C-437/05, *Vorel*, punctul 25; Hotărârea în cauza C-14/04, *Dellas și alții*, punctul 43; Ordonanța în cauza C-258/10, *Grigore*, punctul 43; Hotărârea în cauza C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, punctul 26; Hotărârea în cauza C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punctul 29; Hotărârea în cauza C-580/19, *Offenbach am Main*, punctul 30; Hotărârea în cauza C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, punctul 28; Hotărârea din 8 octombrie 2021, *BX/Unitatea Administrativă Teritorială D.*, C-909/19, ECLI:EU:C:2021:893, punctul 38.

<sup>(107)</sup> Hotărârea în cauza C-14/04, *Dellas și alții*, punctul 44; Hotărârea în cauza C-151/02, *Jaeger*, punctul 58; Ordonanța în cauza C-437/05, *Vorel*, punctul 26; Hotărârea în cauza C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, punctul 27; Ordonanța în cauza C-258/10, *Grigore*, punctul 44. Hotărârea în cauza C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punctul 30; Hotărârea în cauza C-580/19, *Offenbach am Main*, punctul 31; Hotărârea în cauza C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, punctul 29.

<sup>(108)</sup> Hotărârea în cauza C-14/04, *Dellas și alții*, punctul 45.

<sup>(109)</sup> Ordonanța în cauza C-258/10, *Grigore*, punctul 45; Hotărârea în cauza C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, punctul 28; Hotărârea în cauza C-518/15, *Matzak*, punctele 34-38.

<sup>(110)</sup> Hotărârea în cauza C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, punctele 30, 35 și 43.

<sup>(111)</sup> Expunerea de motive din Comunicarea Comisiei privind organizarea timpului de lucru în sectoarele și activitățile excluse din Directiva 93/104/CE din 23 noiembrie 1993, 18 noiembrie 1998, COM(1998) 662 final, punctul 6.

— *lucrătorul se află la locul de muncă*

Acest prim criteriu este un criteriu spațial care corespunde condiției ca „lucrătorul să se afle la locul de muncă” sau „să fie prezent la locul de muncă”. Acest criteriu se exprimă cu mici diferențe între diversele versiuni lingvistice ale directivei: de exemplu, în limba engleză, formularea prevede că „*the worker is working*”, iar în limba germană că „*ein Arbeitnehmer ... arbeitet*”, în timp ce, în limba franceză, aceasta prevede că „*le travailleur est au travail*”, iar în limba spaniolă că „*el trabajador permanece en el trabajo*”, nu că „*le travailleur travaille*” sau că „*el trabajador trabaja*”.

Deoarece este necesară o interpretare uniformă a dispozițiilor dreptului european, textul directivei trebuie să fie interpretat și aplicat în lumina versiunilor existente și în celelalte limbi oficiale. În cazul în care există discrepanțe, dispozițiile trebuie să fie interpretate în raport cu obiectivul și cu ansamblul normelor din care fac parte <sup>(112)</sup>.

În cazul Directivei privind timpul de lucru, această interpretare a determinat Curtea să considere criteriul „*lucrătorul se află la locul de muncă*” drept criteriu spațial legat de necesitatea ca lucrătorul să fie „la locul de muncă” sau „într-un loc stabilit de angajator”. Acest aspect a fost clar interpretat de avocatul general Bot <sup>(113)</sup> și implicit de către Curte <sup>(114)</sup>, care a subliniat în mod repetat că un factor decisiv în determinarea „timpului de lucru” constă în a determina dacă lucrătorul este obligat să fie prezent fizic la locul de muncă stabilit de angajator <sup>(115)</sup>.

Trebuie remarcat faptul că locul stabilit de angajator nu trebuie neapărat să fie locul de muncă. După cum se arată mai jos, Curtea a statuat, de asemenea, că timpul de deplasare ar putea fi considerat, în anumite cazuri, ca timp de lucru, deoarece timpul de lucru al anumitor lucrători nu poate fi limitat la timpul petrecut la sediul angajatorului sau al clienților, acesta fiind cazul lucrătorilor fără locuri de muncă fixe implicați în cauza *Tyco* <sup>(116)</sup>.

În contextul calificării „timpului de gardă” sau a „timpului de permanență” fie drept „timp de lucru”, fie drept „perioadă de repaus”, Curtea a clarificat faptul că, atunci când serviciul de gardă sau serviciul de permanență are loc într-un loc indicat de angajator, care nu se confundă cu domiciliul lucrătorului, întreaga perioadă a acestui serviciu se califică în mod sistematic drept „timp de lucru” în sensul directivei, fără a fi necesară o evaluare suplimentară <sup>(117)</sup>. Cu toate acestea, atunci când locul de muncă este și domiciliul lucrătorului, calificarea drept „timp de lucru” sau „perioadă de repaus” va depinde de intensitatea constrângerilor impuse lucrătorului de către angajator <sup>(118)</sup>.

— *lucrătorul este la dispoziția angajatorului*

Cu privire la acest aspect, factorul decisiv este faptul că lucrătorul este disponibil pentru a oferi imediat prestațiile corespunzătoare în caz de nevoie <sup>(119)</sup>.

<sup>(112)</sup> A se vedea prin analogie: Hotărârea din 19 aprilie 2007, *UAB Profisa/Muitinės departamentas prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos*, C-63/06, ECLI:EU:C:2007:233, punctele 13-15.

<sup>(113)</sup> Concluziile avocatului general Bot din 11 iunie 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.)/Dalail Integrated Security SL și Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA.*, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:391, punctele 31 și 48.

<sup>(114)</sup> A se vedea în special hotărârea în cauza C-303/98, *Simap*, punctul 48, în care Curtea consideră că primele două condiții legate de timpul de lucru („se află la locul de muncă” și „este la dispoziția angajatorului”) sunt îndeplinite în cazul perioadelor de gardă la un centru de îngrijire medicală; a se vedea, de asemenea, hotărârea în cauza C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, punctul 43, în care Curtea arată că, în ceea ce privește aplicarea criteriului „se află la locul de muncă” în cazul lucrătorilor care efectuează deplasări la sau de la un client, „*locul de muncă al unor asemenea lucrători nu poate fi redus la locurile de intervenție fizică a acestor lucrători la clienții angajatorului lor*”.

<sup>(115)</sup> Hotărârea în cauza C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, punctul 35; Hotărârea în cauza C-14/04, *Dellas și alții*, punctul 48; Ordonanța în cauza C-437/05, *Vorel*, punctul 28; Ordonanța în cauza C-258/10, *Grigore*, punctul 63; Hotărârea în cauza C-909/19, *Unitatea Administrativ Teritorială D.*, punctul 40.

<sup>(116)</sup> Hotărârea în cauza C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, punctele 43-46.

<sup>(117)</sup> Hotărârea în cauza C-303/98, *Simap*, punctul 48; Hotărârea în cauza C-151/02, *Jaeger*, punctul 63; Hotărârea în cauza C-14/04, *Dellas și alții*, punctul 48; Hotărârea în cauza C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punctul 33; Hotărârea în cauza C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, punctul 34; Hotărârea în cauza C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, punctul 31.

<sup>(118)</sup> Hotărârea în cauza C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punctul 43 și jurisprudența citată; Hotărârea în cauza C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, punctul 43;

<sup>(119)</sup> Hotărârea în cauza C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, punctul 35; Hotărârea în cauza C-14/04, *Dellas și alții*, punctul 48; Ordonanța în cauza C-437/05, *Vorel*, punctul 28; Ordonanța în cauza C-258/10, *Grigore*, punctul 63.

Acest lucru se întâmplă atunci când lucrătorii sunt obligați din punct de vedere legal să se supună instrucțiunilor angajatorului și să desfășoare activității pentru acesta. Pe de altă parte, cazurile în care lucrătorii își pot gestiona timpul fără constrângeri majore și se pot ocupa de propriile interese reprezintă o dovadă a faptului că perioada respectivă nu constituie „timp de lucru” <sup>(120)</sup>.

În contextul perioadei de „permanență”, în care lucrătorii sunt liberi să își aleagă locul unde se află, este necesar ca instanțele naționale să stabilească în fiecare caz dacă constrângerile pe care angajatorul le impune lucrătorului sunt de o asemenea natură încât afectează în mod obiectiv și foarte semnificativ posibilitatea acestuia din urmă de a gestiona în mod liber în perioadele respective timpul în care serviciile sale profesionale nu sunt solicitate și de a consacra acest timp propriilor interese <sup>(121)</sup>. Numai în acest caz se califică întreaga perioadă de „permanență” drept „timp de lucru”. Dimpotrivă, în cazul în care constrângerile impuse lucrătorului de către angajator în timpul perioadei de „permanență” nu îl împiedică pe lucrător să consacre acest timp propriului interes, numai timpul aferent prestării efective a serviciilor trebuie considerat „timp de lucru” <sup>(122)</sup>.

— *lucrătorul trebuie să își exercite activitatea sau funcțiile*

În ceea ce privește al treilea criteriu, este important să se sublinieze că atât intensitatea, cât și orice discontinuitate a activităților desfășurate sunt lipsite de relevanță.

În conformitate cu obiectivul Directivei privind timpul de lucru de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor, Curtea a hotărât că, „chiar dacă activitatea efectiv desfășurată diferă în funcție de împrejurări, faptul că [lucrătorii] sunt obligați să fie prezenți și disponibili la locul de muncă cu scopul de a-și oferi serviciile profesionale înseamnă că aceștia își exercită funcțiile în situația respectivă” <sup>(123)</sup>. De altfel, Curtea a subliniat că intensitatea activității desfășurate de angajat și rezultatele sale nu se numără printre caracteristicile definitorii ale noțiunii de „timp de lucru” în sensul directivei <sup>(124)</sup> și că timpul respectiv poate fi considerat timp de lucru, „independent de faptul că [...] persoana în cauză nu desfășoară în mod continuu o activitate profesională” <sup>(125)</sup>.

Atunci când sunt solicitate să decidă dacă o anumită perioadă trebuie considerată „timp de lucru” sau „perioadă de repaus”, instanțele naționale nu trebuie să își limiteze analiza la dispozițiile dreptului intern. Ele ar trebui să examineze condițiile care se aplică în practică în ceea ce privește timpul de lucru al lucrătorului în cauză <sup>(126)</sup>.

În cele din urmă, în conformitate cu formularea din directivă și potrivit jurisprudenței Curții, în cazul în care o perioadă de timp nu îndeplinește aceste criterii, ea trebuie considerată drept „perioadă de repaus”.

## 2. Evidența timpului de lucru

În vederea asigurării efectului util al drepturilor consacrate la articolele 3 și 5 și la articolul 6 litera (b) din Directiva privind timpul de lucru, statele membre trebuie să impună angajatorilor obligația de a institui „un sistem obiectiv, fiabil și accesibil care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat de fiecare lucrător” <sup>(127)</sup> <sup>(128)</sup>.

Cu toate acestea, statele membre dispun de o marjă de apreciere pentru a stabili modalitățile concrete de punere în aplicare a unui astfel de sistem. În particular, acestea au dreptul să decidă cu privire la forma pe care acesta trebuie să o aibă, și aceasta ținând seama eventual de particularitățile proprii fiecărui sector de activitate în cauză sau de specificitățile anumitor întreprinderi, în special de mărimea lor <sup>(129)</sup>.

<sup>(120)</sup> Hotărârea în cauza C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, punctele 36-37; Hotărârea în cauza C-303/98, *Simap*, punctul 50.

<sup>(121)</sup> Hotărârea în cauza C-518/15, *Matzak*, punctele 63-66; Hotărârea în cauza C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punctele 36-37; Hotărârea în cauza C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, punctele 37-38; Hotărârea în cauza C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, punctele 33-34; Hotărârea în cauza C-214/20, *Dublin City Council*, punctul 38.

<sup>(122)</sup> Hotărârea în cauza C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, punctul 39; Hotărârea în cauza C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punctul 38 și jurisprudența citată.

<sup>(123)</sup> Hotărârea în cauza C-303/98, *Simap*, punctul 48.

<sup>(124)</sup> Ordonanța în cauza C-437/05, *Vorel*, punctul 25; Hotărârea în cauza C-14/04, *Dellas și alții*, punctul 43.

<sup>(125)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-397/01-C-403/01, *Pfeiffer și alții*, punctul 93.

<sup>(126)</sup> Ordonanța în cauza C-258/10, *Grigore*, punctul 50.

<sup>(127)</sup> Hotărârea în cauza C-55/18, *CCOO*, punctul 60.

<sup>(128)</sup> Curtea a statuat că, în conformitate cu normele UE privind protecția datelor cu caracter personal, evidența timpului de lucru reprezintă date cu caracter personal; Hotărârea din 30 mai 2013, *Worten – Equipamentos para o Lar SA/Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT)*, C-342/12, ECLI:EU:C:2013:355.

<sup>(129)</sup> Hotărârea în cauza C-55/18, *CCOO*, punctul 63.

Există o singură excepție de la această regulă. Dacă, pe baza caracteristicilor specifice ale activității exercitate, durata timpului de lucru nu este măsurată și/sau prestabilită sau poate fi determinată de lucrătorii înșiși, un stat membru poate să deroge de la articolele 3-6 din Directiva privind timpul de lucru și nu este obligat să instituie un sistem de evidență a timpului de lucru pentru activitatea respectivă <sup>(130)</sup>.

### 3. Aplicarea definiției din directivă în cazul unor perioade de timp specifice

#### a) „Timpul de gardă” și „timpul de permanență” (la dispoziția angajatorului)

Situațiile legate de „timpul de gardă” și „timpul de permanență” au făcut obiectul unor indicații specifice din partea Curții, în special în cauzele *Simap*, *Jaeger* și *Dellas*, referitoare la medici din echipele de asistență medicală primară și din spitale, precum și la instructori pentru persoane cu nevoi speciale din centre rezidențiale pentru tineri și adulți cu handicap <sup>(131)</sup>.

În aceste cauze, Curtea a considerat că „timpul de gardă” trebuie să fie considerat în întregime ca timp de lucru în sensul directivei, dacă lucrătorii sunt obligați să fie prezenți la locul de muncă. Într-o astfel de situație, lucrătorii respectivi au obligația de a fi disponibili pentru a presta servicii, într-un loc stabilit de angajator, pentru întreaga perioadă. Totodată, lucrătorii sunt supuși unor constrângeri mult mai mari, deoarece trebuie să rămână în afara cadrului familial și al mediului social și au mai puțină libertate în gestionarea intervalelor de timp în care serviciile lor profesionale nu sunt solicitate <sup>(132)</sup>.

În susținerea poziției sale, Curtea a subliniat faptul că excluderea „timpului de gardă” din timpul de lucru atunci când este necesară prezența fizică a lucrătorilor la locul de muncă ar submina grav obiectivul de a asigura sănătatea și securitatea lucrătorilor prin acordarea unor perioade minime de repaus și a unor pauze adecvate <sup>(133)</sup>.

Cu toate acestea, atunci când lucrătorul este obligat să rămână la locul de muncă ce include sau se confundă cu domiciliul lucrătorului, această simplă împrejurare nu este suficientă pentru a califica această perioadă drept „timp de lucru” în sensul directivei; mai degrabă, calificarea acestui „timp de gardă” drept „timp de lucru” sau „perioadă de repaus” va depinde de intensitatea constrângerilor impuse lucrătorului de către angajator. Într-adevăr, în acest caz, interdicția impusă lucrătorului de a-și părăsi locul de muncă nu implică în mod necesar că acesta trebuie să rămână îndepărtat de mediul său familial și social și, astfel, obligația de a răspunde apelurilor angajatorului este mai puțin susceptibilă să împiedice posibilitatea de a gestiona în mod liber timpul în care serviciile profesionale nu sunt solicitate <sup>(134)</sup>.

Trebuie remarcat faptul că timpul de gardă are statutul de „timp de lucru” indiferent dacă persoana lucrează efectiv sau nu în timpul perioadei de serviciu „de gardă” <sup>(135)</sup>. Aceasta înseamnă că, în cazul în care „timpul de gardă” include inactivitate, acest lucru este irelevant pentru statutul său de „timp de lucru” <sup>(136)</sup>. În mod similar, în cazul în care lucrătorii au la dispoziție o cameră de repaus unde se pot odihni sau pot dormi în timpul perioadelor în care serviciile lor nu sunt solicitate, acest lucru nu afectează statutul „timpului de gardă” ca timp de lucru <sup>(137)</sup>.

În ceea ce privește utilizarea sistemelor de echivalență care stabilesc un raport pentru calcularea „timpului de gardă”, Curtea a statuat că, dacă nu asigură conformitatea cu toate cerințele minime de securitate și sănătate, aceste sisteme sunt incompatibile cu directiva <sup>(138)</sup>.

<sup>(130)</sup> Hotărârea în cauza C-55/18, *CCOO*, punctul 63.

<sup>(131)</sup> Hotărârea în cauza C-303/98, *Simap*; Hotărârea în cauza C-151/02, *Jaeger*; Hotărârea în cauza C-14/04, *Dellas și alții*.

<sup>(132)</sup> Hotărârea în cauza C-151/02, *Jaeger*, punctul 65.

<sup>(133)</sup> Hotărârea în cauza C-303/98, *Simap*, punctul 49.

<sup>(134)</sup> Hotărârea în cauza C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punctul 43; Hotărârea în cauza C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, punctul 44.

<sup>(135)</sup> Ordonanța în cauza C-437/05, *Vorel*, punctul 27; Hotărârea în cauza C-14/04, *Dellas și alții*, punctul 46.

<sup>(136)</sup> Ordonanța în cauza C-437/05, *Vorel*, punctul 28.

<sup>(137)</sup> Hotărârea în cauza C-151/02, *Jaeger*, punctele 60 și 64.

<sup>(138)</sup> Hotărârea în cauza C-14/04, *Dellas și alții*, punctul 63.

În schimb, în perioada de „permanență”, în care lucrătorii trebuie să poată fi contactați în orice moment, dar sunt liberi să își aleagă locul unde se află, sau în cazul în care trebuie să rămână la locul de muncă, acest loc de muncă fiind și domiciliul lor, instanțele naționale vor trebui să evalueze de la caz la caz dacă constrângerile impuse lucrătorilor de către angajatori sunt de natură să împiedice lucrătorii să își urmărească propriile interese. În acest caz, „timpul de lucru” acoperă întreaga perioadă a „timpului de permanență” <sup>(139)</sup>.

În schimb, atunci când constrângerile impuse lucrătorilor le permit să își gestioneze timpul și să se dedice propriilor interese fără constrângeri majore, numai timpul legat de prestarea muncii care este, eventual, realizată efectiv într-o astfel de perioadă constituie „timp de lucru” <sup>(140)</sup>.

În jurisprudența sa recentă, Curtea a precizat elementele care trebuie luate în considerare pentru a determina intensitatea constrângerilor impuse lucrătorilor în perioada de „permanență”.

Prezența a cel puțin unuia dintre următoarele două elemente declanșează, în principiu, calificarea întregii perioade de „permanență” drept „timp de lucru”:

- o perioadă foarte scurtă („câteva minute”) necesară pentru reluarea activităților în caz de nevoie <sup>(141)</sup> și
- o frecvență ridicată a apelurilor, coroborată cu o durată „care nu este neglijabilă” a activității efective desfășurate de lucrător, dacă această frecvență poate face obiectul unei estimări obiective <sup>(142)</sup>.

În cazul în care lucrătorul este rareori chemat să intervină în perioadele sale de gardă, aceste perioade nu sunt totuși „perioade de repaus” atunci când intervalul de timp impus lucrătorului pentru a-și relua activitatea restrânge, în mod obiectiv și foarte semnificativ, posibilitatea de a gestiona în mod liber timpul în care lucrătorul nu este obligat să lucreze <sup>(143)</sup>.

Cu toate acestea, chiar și în cazul în care unul dintre cele două elemente este prezent, este posibil ca partea inactivă a „perioadei de permanență” să fie calificată drept „perioadă de repaus”, în cazul în care facilitățile și/sau marja de manevră acordată lucrătorului îi permit acestuia să consacre acest timp propriilor interese <sup>(144)</sup>.

Pentru a evalua intensitatea constrângerilor impuse lucrătorului, pot fi luate în considerare numai constrângerile impuse și facilitățile acordate de către angajatorii înșiși, de legislație sau de convențiile colective <sup>(145)</sup>. Astfel de constrângeri pot include, de exemplu, obligația de a dispune de un echipament specific <sup>(146)</sup> sau sancțiuni în cazul depășirii intervalului de reacție <sup>(147)</sup>. Facilitățile pot acoperi utilizarea unui vehicul de serviciu cu drepturi speciale de trafic <sup>(148)</sup>, absența obligației de a răspunde la toate apelurile <sup>(149)</sup> sau posibilitatea de a desfășura o altă activitate profesională în „perioadele de gardă” <sup>(150)</sup>.

Pe de altă parte, constrângerile care pot afecta calitatea repausului lucrătorilor în „perioada de permanență”, dar care nu sunt impuse de angajator, de legislație sau de convențiile colective, nu sunt relevante pentru calificarea drept „timp de lucru”. Acestea pot fi elemente naturale <sup>(151)</sup> sau propria alegere a lucrătorilor <sup>(152)</sup>.

<sup>(139)</sup> Hotărârea în cauza C-518/15, *Matzak*, punctele 63-66; Hotărârea în cauza C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punctele 36-37; Hotărârea în cauza C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, punctele 37-38; Hotărârea în cauza C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, punctele 33-34; Hotărârea în cauza C-214/20, *Dublin City Council*, punctul 38.

<sup>(140)</sup> Hotărârea în cauza C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, punctul 39; Hotărârea în cauza C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punctul 38 și jurisprudența citată.

<sup>(141)</sup> Hotărârea în cauza C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, punctul 47; Hotărârea în cauza C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punctul 48.

<sup>(142)</sup> Hotărârea în cauza C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, punctele 50-53; Hotărârea în cauza C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punctele 51-53.

<sup>(143)</sup> Hotărârea în cauza C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punctul 54.

<sup>(144)</sup> Hotărârea în cauza C-214/20, *Dublin City Council*, punctele 41-42.

<sup>(145)</sup> Hotărârea în cauza C-580/19, *Offenbach am Main*, punctul 40; Hotărârea în cauza C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punctul 39.

<sup>(146)</sup> Hotărârea în cauza C-580/19, *Offenbach am Main*, punctul 49.

<sup>(147)</sup> Concluziile avocatului general Pitruzzella din 6 octombrie 2020 prezentate în cauza C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punctul 120 și Concluziile avocatului general Pitruzzella din 6 octombrie 2020 prezentate în cauza C-580/19, *Offenbach am Main*, punctul 111.

<sup>(148)</sup> Hotărârea în cauza C-580/19, *Offenbach am Main*, punctul 49.

<sup>(149)</sup> Hotărârea în cauza C-214/20, *Dublin City Council*, punctul 44.

<sup>(150)</sup> Hotărârea în cauza C-214/20, *Dublin City Council*, punctele 43-44.

<sup>(151)</sup> Hotărârea în cauza C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punctul 50 (locul de muncă se află într-un loc izolat cu posibilități limitate de recreere).

<sup>(152)</sup> Hotărârea în cauza C-214/20, *Dublin City Council*, punctul 45 (alegerea lucrătorului de a desfășura o altă activitate profesională în perioada de permanență).



În cazul în care serviciul „de gardă” are loc în timpul pauzei unui lucrător, numai constrângerile care rezultă din obligația sa de a fi pregătit pentru o plecare în intervenție într-un interval foarte scurt sunt relevante pentru a aprecia dacă perioada „de gardă” se califică drept „timp de lucru” sau „perioadă de repaus”. Faptul că durata limitată a unei pauze conduce în mod inevitabil și la constrângeri nu este relevant pentru această evaluare <sup>(153)</sup>.

De asemenea, este irelevantă punerea la dispoziție a unei locuințe de serviciu situate la locul de muncă sau în apropierea locului de muncă <sup>(154)</sup>.

Chiar și în cazurile în care partea inactivă a „perioadei de permanență” se califică drept „perioadă de repaus”, acest lucru nu înseamnă că angajatorii au mână liberă în ceea ce privește durata și momentul „perioadei de permanență”. Angajatorii trebuie să își respecte întotdeauna obligațiile care le revin în temeiul Directivei 89/391/CEE pentru a proteja siguranța lucrătorilor <sup>(155)</sup>. Potrivit Curții, din articolul 5 alineatul (1) din directiva menționată rezultă că angajatorii sunt obligați să evalueze și să prevină riscurile pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor legate de mediul lor de muncă. Printre acestea se numără anumite riscuri psihosociale, precum stresul sau epuizarea profesională <sup>(156)</sup>. Astfel, lucrătorii trebuie să se poată sustrage mediului lor de lucru pentru un număr suficient de ore consecutive care să le permită să neutralizeze efectele muncii asupra securității și sănătății lor <sup>(157)</sup>. În consecință, angajatorii nu pot institui perioade de gardă atât de lungi sau frecvente încât să constituie un risc pentru sănătatea lucrătorilor <sup>(158)</sup>. Curtea a indicat că este de competența statelor membre să definească modalitățile de aplicare a acestei obligații <sup>(159)</sup>.

#### b) Timpul de pauză

În cauza *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, Curtea a statuat că reprezintă „timp de lucru”, în sensul articolului 2, timpul de pauză acordat unui lucrător în cadrul timpului de lucru zilnic, în cursul căruia acesta trebuie să fie în măsură să plece în intervenție într-un interval de două minute, întrucât „constrângerile impuse respectivului lucrător în cursul timpului de pauză menționat sunt de așa natură încât afectează în mod obiectiv și foarte semnificativ posibilitatea acestuia din urmă de a gestiona în mod liber timpul în care serviciile sale profesionale nu sunt solicitate și de a dedica acest timp propriilor interese” <sup>(160)</sup>.

#### c) Timpul petrecut de lucrătorii fără un loc fix de activitate în cursul deplasării între primul și ultimul client și până la domiciliu

Curtea a analizat în cauza *Tyco* dacă timpul de deplasare către primul și de la ultimul client petrecut de lucrătorii fără un loc fix de activitate poate fi considerat „timp de lucru” <sup>(161)</sup>.

Această cauză se referea la tehnicienii angajați pentru instalarea și întreținerea echipamentelor de securitate în diverse locuri dintr-un perimetru geografic care le era atribuit. Aceștia se deplasau cel puțin o dată pe săptămână la sediile unei agenții de logistică din domeniul transportului pentru a ridica echipamentele necesare activității lor. În alte zile, lucrătorii respectivi se deplasau cu mașina direct de la domiciliu la locurile unde trebuiau să își desfășoare activitățile.

Curtea a considerat că cele trei criterii aplicabile „timpului de lucru” au fost îndeplinite. În primul rând, aceasta a hotărât că drumurile lucrătorilor care se deplasează la clienții desemnați de angajator constituie un mijloc necesar pentru furnizarea serviciilor tehnice către clienți. În consecință, Curtea a concluzionat că aceste perioade trebuie considerate perioade în care lucrătorii își desfășoară activitatea sau funcțiile <sup>(162)</sup>. În al doilea rând, în ceea ce privește faptul că lucrătorii au primit un itinerariu al deplasărilor și că nu puteau să își utilizeze timpul după bunul plac și să își urmărească propriile interese în perioada respectivă, Curtea a stabilit că lucrătorii au fost chiar și pe parcursul acestei perioade la dispoziția angajatorului <sup>(163)</sup>. În al treilea rând, Curtea a confirmat că lucrătorii care se deplasează spre sau de la un client

<sup>(153)</sup> Hotărârea în cauza C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, punctul 39.

<sup>(154)</sup> Hotărârea în cauza C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punctul 50.

<sup>(155)</sup> Hotărârea în cauza C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punctul 61; Hotărârea în cauza C-580/19, *Offenbach am Main*, punctul 60.

<sup>(156)</sup> Hotărârea în cauza C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punctul 62.

<sup>(157)</sup> Hotărârea în cauza C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punctul 64.

<sup>(158)</sup> Hotărârea în cauza C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punctul 65.

<sup>(159)</sup> Hotărârea în cauza C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punctul 65.

<sup>(160)</sup> Hotărârea în cauza C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, punctul 43.

<sup>(161)</sup> Hotărârea în cauza C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*.

<sup>(162)</sup> Hotărârea în cauza C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, punctele 30-34.

<sup>(163)</sup> Hotărârea în cauza C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, punctele 35-39.

îndeplinindu-și astfel atribuțiile trebuie, de asemenea, să fie considerați la lucru în timpul acestor deplasări. Având în vedere faptul că deplasarea este indisolubil legată de calitatea de lucrător fără un loc de activitate fix sau obișnuit, locul desfășurării activității în cazul acestor lucrători nu poate fi redus la sediul clienților angajatorului lor <sup>(164)</sup>.

d) *Formarea profesională impusă de angajator*

Curtea a subliniat că locul de muncă înseamnă orice loc în care angajatul este chemat să desfășoare o activitate la ordinul angajatorului său, inclusiv atunci când acest loc nu este locul în care își desfășoară în mod obișnuit activitatea profesională. În consecință, Curtea a statuat că perioada în care un lucrător urmează o formare profesională care îi este impusă de angajator, care se desfășoară în afara locului său obișnuit de muncă și, în tot sau în parte, în afara programului normal de lucru, constituie „timp de lucru” <sup>(165)</sup>.

e) *Alte perioade de timp*

Deoarece Curtea a statuat numai cu privire la câteva tipuri de perioade care se califică drept „timp de lucru”, Comisia consideră că este necesar să furnizeze orientări și cu privire la alte tipuri de perioade. Urmează o prezentare detaliată a modului în care Comisia înțelege noțiunea de „timp de lucru” din perspectiva altor perioade de timp.

— Deplasările între intervenții în timpul zilei de lucru

Problema deplasărilor între locurile de intervenție în timpul zilei de lucru nu a fost abordată în hotărârea pronunțată în cauza *Tyco*. Aceasta se datorează faptului că, în cauza respectivă, aceste perioade au fost deja luate în considerare ca parte a programului de lucru zilnic calculat de către angajator <sup>(166)</sup>.

Totuși, având în vedere această hotărâre și în funcție de situația exactă a fiecărei cauze pentru care a fost sesizată Curtea, Comisia consideră că deplasările între locurile de intervenție din timpul zilei de lucru ar putea fi considerate ca timp de lucru. Acest lucru s-ar întâmpla dacă ar fi îndeplinite următoarele condiții:

- dacă deplasările respective constituie un mijloc necesar pentru prestarea serviciilor către clienți și, prin urmare, trebuie să fie considerate ca fiind perioade în care lucrătorii își desfășoară activitatea sau funcțiile;
- dacă lucrătorii în cauză sunt la dispoziția angajatorului în acest timp, ceea ce înseamnă că acționează la instrucțiunile angajatorului și nu-și pot folosi după bunul plac timpul pentru a-și urmări propriile interese;
- dacă timpul petrecut cu deplasările face parte integrantă din activitatea lucrătorilor, iar locul activității lor nu poate fi, așadar, redus la sediile clienților angajatorului.

— Deplasările neregulate ale lucrătorilor la un alt loc de activitate

Urmând același raționament ca în cazul deplasărilor între intervenții în timpul zilei de lucru, este posibil să se considere, având în vedere criteriile menționate anterior și obiectivul directivei de a proteja sănătatea și securitatea lucrătorilor, că pot fi catalogate drept timp de lucru deplasările lucrătorilor care, în loc să meargă la locul de muncă principal, se deplasează direct la locul de intervenție sau la alt loc de muncă la cererea angajatorului. Într-adevăr, în aceste perioade, situația lucrătorilor poate fi comparată cu situația lucrătorilor din cauza *Tyco*, deoarece aceștia sunt trimiși de către angajatorii lor într-un alt loc decât cel al activității lor obișnuite <sup>(167)</sup>.

<sup>(164)</sup> Hotărârea în cauza C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, punctele 43-46.

<sup>(165)</sup> Hotărârea în cauza C-909/19, *Unitatea Administrativ Teritorială D*.

<sup>(166)</sup> Hotărârea în cauza C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, punctul 16.

<sup>(167)</sup> Hotărârea în cauza C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*.

— Deplasările la și de la locul de muncă

În ceea ce privește timpul zilnic de deplasare la un loc fix de activitate, nu există nicio indicație potrivit căreia aceste perioade ar trebui să fie considerate „timp de lucru” în sensul directivei.

Lucrătorii cu un loc fix de activitate sunt în măsură să determine distanța de la domiciliu la locul de muncă și își pot utiliza și organiza timpul după bunul plac pe drumul spre și de la locul de muncă, pentru a-și urmări propriile interese. Situația este, prin urmare, diferită de cea din cauza *Tyco*, în care Curtea a considerat că lucrătorii, care nu aveau un loc fix de activitate, au pierdut posibilitatea de a determina în mod liber distanța care separă domiciliul lor de locul obișnuit în care începe și se termină ziua lor de lucru <sup>(168)</sup>.

B. **Timp de noapte și lucrător de noapte**

La articolul 2 punctele 3 și 4 din directivă se prevăd următoarele:

- „3. prin «timp de noapte» se înțelege orice perioadă de minimum șapte ore, așa cum este definită de legislația națională, și care trebuie să includă, în orice caz, intervalul cuprins între miezul nopții și ora 5 dimineața;
4. prin «lucrător de noapte» se înțelege:
- (a) pe de o parte, orice lucrător care, pe timpul nopții, muncește cel puțin trei ore din timpul de lucru zilnic normal și
- (b) pe de altă parte, orice lucrător care poate realiza noaptea o anumită parte din timpul său de lucru anual, așa cum se definește în funcție de alegerea statului membru în cauză:
- (i) în legislația națională, după consultarea cu partenerii sociali sau
- (ii) prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la nivel național sau regional;”

În ceea ce privește definiția noțiunii de „timp de noapte”, ea este similară celei utilizate pentru „munca de noapte” în Convenția privind munca de noapte a Organizației Internaționale a Muncii (denumită în continuare „OIM”) <sup>(169)</sup>. Definiția a oferit în cele din urmă posibilitatea ca Directiva privind timpul de lucru să impună fiecărui stat membru obligația de a defini în legislația sa națională o perioadă de șapte ore care să constituie „timpul de noapte”. Aceasta înseamnă că orice activitate desfășurată în această perioadă, indiferent de durata sa, poate fi considerată muncă de noapte.

Această definiție este completată de o definiție a noțiunii de „lucrător de noapte” care stabilește următoarele criterii: (a) dacă lucrătorii lucrează cel puțin 3 ore din timpul de lucru zilnic pe timp de noapte sau (b) dacă este probabil ca o anumită parte din timpul de lucru anual să fie reprezentată de muncă de noapte.

Textul în limba engleză al directivei pare să fie eronat, deoarece leagă criteriile (a) și (b) prin „și”, ceea ce implică faptul că acestea se aplică în mod cumulativ. În același timp, ambele paragrafe sunt introduse separat prin sintagmele „pe de o parte” și „pe de altă parte”. Alte câteva versiuni lingvistice nu includ conjuncția „și” <sup>(170)</sup>, ceea ce sugerează că cele două condiții sunt alternative. Această a doua înțelegere pare a fi susținută de Curte, care a afirmat în hotărârea pronunțată în cauza *Simap* că „articolul 2 alineatul (4) litera (a) din Directiva 93/104/CE definește un lucrător de noapte ca fiind orice lucrător care muncește pe timp de noapte cel puțin trei ore din timpul său de lucru zilnic normal” și că „articolul 2 alineatul (4) litera (b) permite legiuitorului național sau, la alegerea statului membru în cauză, partenerilor sociali de la nivel național sau regional să încadreze în categoria lucrătorilor de noapte și alți lucrători care muncesc pe timp de noapte o anumită parte din timpul lor de lucru anual” <sup>(171)</sup>.

<sup>(168)</sup> Hotărârea în cauza C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, punctul 44.

<sup>(169)</sup> Organizația Internațională a Muncii, Convenția privind munca de noapte, C171, 26 iunie 1990.

<sup>(170)</sup> A se vedea în special versiunea franceză și versiunea germană a Directivei privind timpul de lucru.

<sup>(171)</sup> Hotărârea în cauza C-303/98, *Simap*, punctul 55.

|| În consecință, Comisia consideră că cele două criterii sunt alternative și că lucrătorii care îndeplinesc unul dintre cele ||  
 || două criterii ar trebui să fie considerați „lucrători de noapte”.

Propunerea inițială <sup>(172)</sup> prevedea în mod explicit că lucrătorii de noapte pot lucra în schimburi. Se confirmă că diferențele categoriei nu erau menite să se excludă reciproc și că un lucrător poate fi în același timp și un „lucrător în schimburi”, și un „lucrător de noapte”. Acest punct de vedere a fost confirmat de Curtea în Hotărârea *González Castro*, în care Curtea a statuat că o lucrătoare care „efectuează o muncă în schimburi, din care doar o parte în timpul programului de noapte, trebuie considerată ca efectuând o muncă pe «timp de noapte» și, prin urmare, trebuie calificată drept «lucrător de noapte» în sensul Directivei 2003/88” <sup>(173)</sup>.

#### C. **Muncă în schimburi și lucrător în schimburi**

La articolul 2 punctele 5 și 6 din directivă se prevăd următoarele:

„5. prin «muncă în schimburi» se înțelege orice mod de organizare a lucrului în echipă, în conformitate cu care lucrătorii se succed la aceleași posturi de lucru în conformitate cu un anumit ritm, inclusiv prin rotație, și care poate fi de tip continuu sau discontinuu, impunând lucrătorilor necesitatea de a realiza o muncă la ore diferite într-o perioadă dată de zile sau săptămâni;

6. prin «lucrător în schimburi» se înțelege oricare lucrător al cărui program de lucru se desfășoară în schimburi;”

Definițiile noțiunilor de „muncă în schimburi” și „lucrător în schimburi” au făcut obiectul unui număr limitat de interpretări din partea Curții. În hotărârea pronunțată în cauza *Simap*, Curtea a statuat că timpul de lucru al medicilor, organizat astfel încât aceștia să fie repartizați în mod succesiv la aceleași posturi de lucru, pe baza unui sistem de rotație, îndeplinește cerințele cuprinse în definiția noțiunii de muncă în schimburi <sup>(174)</sup>. În acest caz, lucrătorii, medicii din cadrul serviciilor publice de sănătate, munceau în mod normal între orele 8.00 și 15.00, efectuând însă și perioade de gardă între orele 15.00 și 8.00 la fiecare 11 zile. Curtea a stabilit că acest „timp de gardă” petrecut la centrul medical sau „timpul de standby” atunci când lucrătorii aveau obligația de a fi contactabili în orice moment se încadrează în definiția muncii în schimburi din următoarele motive:

- lucrătorii erau repartizați succesiv la aceleași posturi de lucru, pe baza unui sistem de rotație;
- chiar și în cazul în care serviciile erau prestate la intervale regulate, medicii respectivi erau solicitați să își desfășoare munca la ore diferite în cursul unei perioade date de zile sau săptămâni.

În această cauză, Curtea nu a statuat că programul de lucru „normal” al medicilor presupunea lucrul în schimburi, probabil pentru că lucrătorii munceau în același timp și la posturi diferite <sup>(175)</sup>.

După cum s-a subliniat în definiții, noțiunea de „muncă în schimburi” nu se limitează la binecunoscutul sistem de „rotație”, în cadrul căruia angajații lucrează un set de ore pentru o perioadă, după care trec la un alt set de ore, organizat de obicei în trei perioade de opt ore în cursul unei zile.

În cele din urmă, după cum s-a arătat mai sus, noțiunea „lucrători în schimburi” poate să însemne și „lucrători de noapte” <sup>(176)</sup>. Un lucrător care se încadrează la mai multe definiții trebuie să beneficieze de măsurile de protecție aferente fiecăreia.

#### D. **Lucrător mobil**

La articolul 2 punctul 7 se prevăd următoarele:

„7. prin «lucrător mobil» se înțelege orice lucrător care face parte din personalul rulant sau navigant al unei întreprinderi care efectuează servicii de transport de pasageri sau de mărfuri pe cale rutieră, aeriană sau pe căile navigabile interioare;”

<sup>(172)</sup> Expunere de motive referitoare la propunerea de directivă a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, 20 septembrie 1990, COM(90) 317 final – SYN 295.

<sup>(173)</sup> Hotărârea din 19 septembrie 2018, *Isabel González Castro/Mutua Umivale și alții*, C-41/17, ECLI:EU:C:2018:736, punctul 46.

<sup>(174)</sup> Hotărârea în cauza C-303/98, *Simap*, punctele 59-64.

<sup>(175)</sup> Hotărârea în cauza C-303/98, *Simap*, punctul 61.

<sup>(176)</sup> Hotărârea în cauza C-41/17, *González Castro*, punctele 44-46.

Distincția între personalul mobil și non-mobil în scopul punerii în aplicare a Directivei privind timpul de lucru a fost unul dintre aspectele discutate în procesul de pregătire a Directivei 2000/34/CE, care a modificat Directiva din 1993, și introdus în textul acesteia <sup>(177)</sup>.

În ceea ce privește Directiva din 1993, au existat îndoieli cu privire la aplicarea sau nu a excluderii anumitor sectoare tuturor lucrătorilor din aceste sectoare sau numai celor care fac obiectul unor obligații de mobilitate specifice <sup>(178)</sup>. Prin urmare, Directiva 2000/34/CE de modificare a urmărit să stabilească anumite dispoziții specifice pentru personalul mobil, garantând, în același timp, că personalul non-mobil din sectoare cu lucrători mobili beneficiază de o organizare a timpului de lucru care respectă dispozițiile generale.

Prin urmare, noțiunea de „lucrători mobili” prevăzută în Directiva privind timpul de lucru se limitează la lucrătorii care îndeplinesc următoarele condiții:

- fac parte din personalul rulant sau navigant;
- lucrează pentru o întreprindere care efectuează servicii de transport de pasageri sau de mărfuri;
- lucrează în domeniul transportului rutier, aerian sau pe căi navigabile interioare.

Sensul termenului „lucrători mobili” este specific Directivei privind timpul de lucru și este legat în mod intrinsec de criteriul personalului „rulant sau navigant”. Acesta urmărește să ia în considerare condițiile de lucru specifice și caracteristicile particulare ale activităților desfășurate de lucrătorii în cauză (de exemplu, lucrători care muncesc și locuiesc la locul de muncă pentru anumite perioade, în principal în cadrul activităților transfrontaliere). Această situație diferă de cea a lucrătorilor mobili detașați, migranți sau transfrontalieri. Totodată, se poate considera că nu toți lucrătorii din cadrul personalului „rulant” sau „navigant” se califică drept „lucrători mobili”.

Definiția din Directiva privind timpul de lucru este legată de derogarea introdusă de articolul 20 din această directivă pentru lucrătorii mobili (a se vedea mai jos la punctul IX.D.1).

Cu toate acestea, după cum se indică la punctul III.B.5 de mai sus, numai lucrătorii mobili care nu fac obiectul unei legislații specifice în domeniul transporturilor intră sub incidența directivei și a derogărilor aferente.

#### E. **Activități offshore**

La articolul 2 punctul 8 se prevăd următoarele:

„8. prin «activitate offshore» se înțelege activitatea realizată în principal pe sau de pe o instalație offshore (inclusiv sonde de foraj), în legătură directă sau indirectă cu explorarea, extracția sau exploatarea resurselor minerale, inclusiv hidrocarburi, și scufundările realizate în legătură cu aceste activități, efectuate fie de pe o instalație offshore, fie de pe o navă;”

Până în prezent nu au apărut probleme specifice legate de această definiție și nu există o jurisprudență a Curții în acest sens.

#### F. **Repaus suficient**

La articolul 2 punctul 9 se prevăd următoarele:

„9. prin «repaus suficient» se înțelege faptul că lucrătorii dispun de perioade de repaus regulate a căror durată se exprimă în unități de timp și care sunt suficient de lungi și de continue pentru a se evita ca aceștia să se rănească sau să producă vătămarea colegilor lor sau a altor persoane și că nu își dăunează propriei sănătăți, pe termen lung sau scurt, ca rezultat al oboselii sau al altor ritmuri de lucru neregulate.”

<sup>(177)</sup> Expunerea de motive din Comunicarea Comisiei privind organizarea timpului de lucru în sectoarele și activitățile excluse din Directiva 93/104/CE din 23 noiembrie 1993, 18 noiembrie 1998, COM(1998) 662 final, punctul 27.

<sup>(178)</sup> Trebuie totuși remarcat că, în cele din urmă, Curtea a clarificat acest aspect în hotărârea sa din 4 octombrie 2001, *J.R. Bowden, J.L. Chapman și J.J. Doyle/Tuffnells Parcels Express Ltd*, C-133/00, ECLI:EU:C:2001:514, în care a stabilit că excluderea anumitor sectoare de transport în baza articolului 1 alineatul (3) din Directiva 93/104/CE a exclus nu numai lucrătorii mobili, ci pe toți lucrătorii din aceste sectoare din domeniul de aplicare al directivei și punerea în aplicare a dispozițiilor acesteia.

Conceptul de repaus suficient este menționat atât în considerentul 5 din directivă, conform căruia „*toți lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus suficiente*”, cât și la articolele 20 și 21 care stabilesc derogări pentru lucrătorii mobili și offshore, precum și pentru lucrătorii de pe navele de pescuit maritime. El este deci utilizat pentru a-i desemna pe lucrătorii care nu intră sub incidența dispozițiilor referitoare la perioadele de repaus stabilite la articolele 3-5. Aceste dispoziții derogatorii specifice precizează că lucrătorii respectivi au dreptul la o perioadă suficientă de repaus, acesta reprezentând un nivel minim de protecție <sup>(179)</sup>.

În absența unor limite numerice și în lipsa jurisprudenței cu privire la acest concept, Comisia consideră că noțiunea de „repaus suficient” trebuie să fie examinată în funcție de circumstanțele specifice în care este aplicată, ținându-se cont în special de elementele specifice legate de organizarea timpului de lucru și de condițiile de muncă ale celor trei tipuri de lucrători vizați, și anume lucrătorii mobili, lucrătorii offshore și cei de pe navele de pescuit maritime.

## V. PERIOADE MINIME DE REPAUS

Dreptul lucrătorilor la perioade minime de repaus zilnic și săptămânal este consacrat la articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene.

Considerentul 5 din Directiva privind timpul de lucru, care confirmă importanța acestor perioade de repaus, prevede următoarele: „*Toți lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus suficiente; noțiunea de repaus trebuie exprimată în unități de timp, adică în zile, ore sau fracțiuni ale acestora; lucrătorilor din Comunitate trebuie să li se acorde perioade minime de repaus - zilnic, săptămânal și anual - și perioade de pauză adecvate; [...]*”

În directivă, sunt identificate trei tipuri de perioade de repaus: repaus zilnic (articolul 3), pauze (articolul 4) și repaus săptămânal (articolul 5). Articolul 7 prevede, de asemenea, o perioadă de concediu anual plătit, denumită inițial „repaus anual” <sup>(180)</sup>, care este discutată în capitolul VII.

Trebuie subliniat faptul că există derogări de la aceste dispoziții; condițiile pentru utilizarea lor și măsurile de protecție aferente sunt descrise în detaliu în capitolul IX.

### A. Repausul zilnic

La articolul 3 se prevăd următoarele:

„Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de o perioadă minimă de repaus de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore.”

Obligația de a acorda fiecărui lucrător 11 ore consecutive de repaus constituie un standard minim; deseori, reglementările naționale de transpunere a directivei prevăd măsuri care oferă mai multă protecție, acordând, de exemplu, perioade mai lungi de repaus zilnic sau stabilind un timp de lucru zilnic maxim. Comisia a considerat această cerință drept o „plasă de siguranță” pentru sănătatea și securitatea lucrătorilor vizați, luând totodată în considerare cerințele economice și ciclurile specifice muncii în schimburi <sup>(181)</sup>.

Cele 11 ore de repaus zilnic trebuie să fie consecutive. Aceasta înseamnă că lucrătorii nu trebuie să fie întreruși în perioadele de repaus, cu excepția cazului în care statul membru a stabilit dispoziții diferite în baza derogărilor acordate (a se vedea capitolul IX).

Lucrătorii trebuie să primească o perioadă de repaus zilnic pentru fiecare perioadă de 24 de ore. Cu toate acestea, directiva nu definește această perioadă ca fiind o zi calendaristică. Această abordare ar duce, *de facto*, la impunerea unui program de lucru care nu s-ar potrivi cu perioadele de lucru obișnuite <sup>(182)</sup>.

<sup>(179)</sup> Articolele 20 și 21 prevăd că lucrătorii mobili și lucrătorii de pe navele de pescuit maritime nu intră sub incidența articolelor 3, 4 sau 5, dar precizează că statele membre trebuie să ia măsurile necesare pentru a se asigura că și acești lucrători au dreptul la „un repaus suficient”.

<sup>(180)</sup> Expunere de motive referitoare la propunerea de directivă a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, 20 septembrie 1990, COM(90) 317 final – SYN 295.

<sup>(181)</sup> Expunere de motive referitoare la propunerea de directivă a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, 20 septembrie 1990, COM(90) 317 final – SYN 295.

<sup>(182)</sup> S-ar impune ca lucrătorii să lucreze între orele 0.00 și 13.00 și să beneficieze de perioadele de repaus între orele 13.00 și 24.00 sau, dimpotrivă, să se odihnească de la ora 0.00 până la ora 11.00 și să lucreze de la ora 11.00 până la ora 24.00.

Cu toate acestea, prin stabilirea unui cadru de perioade de 24 de ore, directiva impune o anumită regularitate a perioadelor de repaus zilnic. În această privință, Curtea a hotărât că, *pentru a asigura protecția efectivă a securității și a sănătății lucrătorilor, trebuie, ca regulă generală, să se prevadă alternarea cu regularitate a perioadelor de lucru și a perioadelor de repaus* <sup>(183)</sup>. Scopul repausului zilnic este acela de a le permite lucrătorilor să iasă din mediul lor de lucru pentru câteva ore. Acestea trebuie să fie consecutive și să urmeze direct unei perioade de lucru, pentru a le permite să se relaxeze și să înlăture oboseala cauzată de desfășurarea activităților <sup>(184)</sup>.

Aceasta înseamnă că, în cazul în care nu există o derogare, timpul de lucru consecutiv este limitat la 13 ore (din care trebuie scăzută pauza prezentată în cele ce urmează) și trebuie să fie urmat de cel puțin 11 ore consecutive de repaus. În conformitate cu dispozițiile „normale” ale directivei, lucrătorii nu pot desfășura activități pentru mai mult de 13 ore consecutive, deoarece acest lucru ar contraveni acestor dispoziții. Aceste regimuri sunt așadar permise numai în condițiile detaliate în capitolul IX.

## B. *Timpul de pauză*

La articolul 4 se prevăd următoarele:

„Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze, în cazul în care timpul de lucru zilnic depășește șase ore, de un timp de pauză ale cărui modalități, în special durata și condițiile în care se acordă, sunt stabilite prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali sau, în absența acestora, prin legislația națională.”

În conformitate cu articolul 4, lucrătorii au dreptul la o pauză dacă ziua lor de lucru este mai lungă de șase ore. Definierea duratei și a termenilor acesteia se face însă prin convenții colective sau prin intermediul legislației naționale.

### 1. *Durata pauzei*

Considerentul 5 din directivă prevede că perioadele de repaus, care includ pauzele, trebuie exprimate în unități de timp, adică în zile, ore și/sau fracțiuni ale acestora, și că lucrătorilor trebuie să li se acorde „*perioade de pauză adecvate*” <sup>(185)</sup>.

Prin urmare, Comisia consideră că perioadele de pauză la care trebuie să aibă dreptul lucrătorii trebuie să fie clar definite în unități de timp și că, deși durata pauzei trebuie definită printr-o convenție colectivă sau în baza legislației naționale, pauzele excesiv de scurte contravin dispozițiilor directivei.

### 2. *Momentul pauzei*

În mod similar, deși directiva lasă în seama convențiilor colective sau a legislației definirea condițiilor de acordare a pauzelor, pauza ar trebui să le permită cu adevărat lucrătorilor să se odihnească în cursul zilei de lucru atunci când aceasta depășește șase ore. Momentul pauzei ar trebui așadar să fie adaptat programului de lucru și să aibă loc cel târziu după 6 ore de muncă.

### 3. *Condițiile pauzei*

Pauza la care au dreptul lucrătorii în temeiul articolului 4 din directivă ar trebui să constituie o „*perioadă de repaus*”, după cum reiese din considerentul 5 și din titlul capitolului „*Perioadele de repaus minim*” în care este inserat articolul.

<sup>(183)</sup> Hotărârea în cauza C-151/02, *Jaeger*, punctul 95.

<sup>(184)</sup> Hotărârea în cauza C-151/02, *Jaeger*, punctul 95.

<sup>(185)</sup> Noțiunea de „*perioade de pauză adecvate*” a fost invocată și de Curte, de exemplu, în hotărârea din 14 octombrie 2010, *Günter Fuß/Stadt Halle*, C-243/09, ECLI:EU:C:2010:609, punctul 32.

Pornind de la definițiile noțiunilor de „timp de lucru” și „perioadă de repaus”, aceasta înseamnă că lucrătorii nu ar trebui să fie obligați să rămână la postul lor de lucru, la dispoziția angajatorului, să-și desfășoare activitățile sau să-și exercite funcțiile. Astfel de pauze în cursul cărora lucrătorii au permisiunea de a-și gestiona timpul fără constrângeri majore și de a se consacra propriilor interese nu constituie timp de lucru <sup>(186)</sup>. Prin urmare, pauzele nu trebuie să fie contabilizate ca „timp de lucru”, deoarece reprezintă „perioade de repaus”. Cu toate acestea, prevederile din legislațiile naționale pot să varieze deoarece, după cum s-a arătat mai sus, statele membre au libertatea să aplice dispoziții mai favorabile protecției sănătății și securității lucrătorilor, de exemplu să contabilizeze pauzele din timpul zilei de lucru ca „timp de lucru”.

În schimb, o perioadă în cursul căreia angajatorul le cere lucrătorilor să rămână la postul lor și să fie disponibili pentru a presta servicii dacă este necesar, chiar dacă activitatea lor este egală cu zero, s-ar califica drept „timp de lucru” și deci nu ar respecta dreptul lucrătorilor de a beneficia de o pauză în cursul zilei de lucru.

Curtea a statuat că o perioadă în care lucrătorii trebuie să fie în măsură să plece în intervenție într-un interval de două minute reprezintă „timp de lucru” dacă rezultă că constrângerile impuse lucrătorilor afectează foarte semnificativ posibilitatea acestora din urmă de a-și gestiona în mod liber timpul <sup>(187)</sup>.

#### 4. Obligațiile de transpunere ale statelor membre

Conform directivei, durata și condițiile pauzelor pot fi stabilite prin convenții colective. Cu toate acestea, obligația de a transpune directiva le revine statelor membre <sup>(188)</sup>. Este, prin urmare, responsabilitatea lor să se asigure că toți lucrătorii, inclusiv cei care nu intră sub incidența convențiilor colective, au dreptul la o pauză.

Textul directivei stabilește că durata și condițiile acordării perioadelor de pauză sunt definite de convențiile colective sau de legislația națională. Aceasta înseamnă că textele de transpunere la nivel național nu trebuie să ofere posibilitatea ca durata și condițiile de acordare a pauzelor să fie stabilite prin acorduri individuale între lucrători și angajatori.

#### C. Repausul săptămânal

La articolul 5 se prevăd următoarele:

„Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze, în decursul unei perioade de șapte zile, de o perioadă minimă de repaus neîntrerupt de 24 de ore, la care se adaugă cele 11 ore de repaus zilnic prevăzute în articolul 3.

În cazuri justificate datorită condițiilor obiective, tehnice sau de organizare a muncii, se poate stabili o perioadă minimă de repaus de 24 de ore.”

În plus, articolul 16 stabilește următoarele:

„Statele membre pot prevedea:

(a) pentru aplicarea articolului 5 (repaus săptămânal), o perioadă de referință care să nu depășească 14 zile; [...].”

Directiva din 1993 conținea o formulare oarecum diferită la articolul 5, deoarece includea următoarea propoziție: „Perioada minimă de repaus menționată la primul paragraf include, în principiu, duminica”. Această dispoziție a fost însă anulată de Curte, care a considerat că obligația de a stabili duminica și nu altă zi a săptămânii ca zi de repaus nu este justificată din perspectiva temeiului juridic utilizat pentru această directivă, care se referă la protecția sănătății și a securității lucrătorilor <sup>(189)</sup>. Propoziția a fost ulterior eliminată în cursul procesului de modificare a directivei prin Directiva 2000/34/CE.

<sup>(186)</sup> Hotărârea în cauza C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, punctele 36-37; Hotărârea în cauza C-303/98, *Simap*, punctul 50.

<sup>(187)</sup> Hotărârea în cauza 107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, punctul 43.

<sup>(188)</sup> În conformitate cu articolul 288 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene: „Directiva este obligatorie pentru fiecare stat membru destinatar cu privire la rezultatul care trebuie atins, lăsând autorităților naționale competența în ceea ce privește forma și mijloacele.”

<sup>(189)</sup> Hotărârea în cauza C-84/94, *Regatul Unit/Consiliul*.



Cu toate că jurisprudența de până în prezent este limitată în ceea ce privește perioada de repaus săptămânal, Comisia formulează totuși următoarele considerații, din perspectiva textului și a obiectivului directivei.

### 1. O perioadă minimă de 35 de ore neîntrerupte de repaus săptămânal

După cum s-a menționat anterior, articolul 5 din Directiva privind timpul de lucru prevede că lucrătorii beneficiază „în decursul unei perioade de șapte zile” de o perioadă de repaus de 24 de ore, la care se adaugă cele 11 ore de repaus zilnic, ceea ce înseamnă că această perioadă de 11 ore de repaus zilnic nu poate fi scăzută din perioada de repaus săptămânal.

În total este vorba despre o perioadă neîntreruptă de repaus de 35 de ore.

După cum se indică mai sus, această cerință reprezintă o dispoziție minimă. Statele membre sunt libere să stabilească perioade de repaus suplimentare sau mai lungi în măsura în care respectă condițiile minime.

### 2. O perioadă de repaus pentru fiecare perioadă de șapte zile („repaus săptămânal”)

Articolul 5 stabilește că lucrătorii trebuie să aibă dreptul la o perioadă de repaus săptămânal „în decursul unei perioade de șapte zile”. În spiritul obiectivului de a proteja sănătatea și securitatea lucrătorilor, directiva impune o anumită regularitate a perioadei de repaus săptămânal la care are dreptul lucrătorul.

Curtea a statuat că articolul 5 nu precizează momentul la care trebuie să intervină perioada minimă de repaus săptămânal și că acesta lasă la latitudinea statelor membre alegerea aceluși moment. Perioada de repaus poate fi acordată în orice moment înăuntrul fiecărei perioade de șapte zile<sup>(190)</sup>. Directiva nu impune acordarea repausului săptămânal în aceeași zi a săptămânii în cursul fiecărei perioade de șapte zile.

### 3. Repausul săptămânal într-o perioadă de referință de 14 zile

Pe lângă flexibilitatea descrisă mai sus cu privire la stabilirea perioadelor de repaus săptămânal pe parcursul unei perioade de 7 zile, articolul 16 din Directiva privind timpul de lucru permite stabilirea unei perioade de referință de 14 zile pentru repausul săptămânal. În această privință, propunerea Comisiei<sup>(191)</sup> a arătat că perioadele de repaus propuse constituie „standarde minime rezonabile care țin seama de cerințele economice și de ciclurile lucrului în schimburi, dat fiind faptul că perioada de repaus săptămânal poate fi calculată ca medie pe o perioadă de două săptămâni. Astfel se ține cont de flexibilitatea necesară, după cum o arată și numărul tot mai mare de acorduri de productivitate convenite între întreprinderi și partenerii sociali.”<sup>129</sup>

Aceasta înseamnă că legislația națională ar putea să permită stabilirea unei medii de două săptămâni a perioadelor de repaus săptămânal. Prin urmare, lucrătorii ar putea primi fie două perioade de 35 de ore, fie o perioadă dublă de repaus săptămânal.

Articolele 5 și 16 impun și de această dată o anumită regularitate, garantând că lucrătorii au dreptul la o perioadă prestabilită de repaus într-un interval de 14 zile. Cu toate acestea, cele două articole nu impun obligația ca această perioadă de repaus să fie în aceleași zile în cursul fiecărei perioade de 14 zile.

Aceasta înseamnă că actele de transpunere naționale ar trebui să se asigure că pentru fiecare perioadă de 14 zile se acordă două perioade de repaus săptămânal de 35 de ore sau o perioadă dublă de repaus săptămânal.

### 4. O perioadă de repaus săptămânal redusă în anumite cazuri

La articolul 5 ultima teză se prevede posibilitatea de a reduce repausul săptămânal la 24 de ore dacă există motive justificate de condiții obiective, tehnice sau legate de organizarea muncii.

Această dispoziție nu a fost, până în prezent, interpretată de jurisprudența Curții. Prin urmare, este dificil să se definească exact sfera sa de aplicare. Există însă două aspecte care pot oferi orientări pentru clarificarea acestei dispoziții.

<sup>(190)</sup> Hotărârea din 9 noiembrie 2017, *António Fernando Maio da Rosa/Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA*, C-306/16, ECLI:EU:C:2017:844, punctele 39 și 44.

<sup>(191)</sup> Expunere de motive referitoare la propunerea de directivă a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, 20 septembrie 1990, COM(90) 317 final – SYN 295.

În primul rând, ea a fost introdusă în poziția comună cu scopul de a oferi soluții la eventuala problemă a lucrătorilor în schimburi care muncesc în ultima tură de sâmbătă și în prima tură de luni, beneficiind astfel de numai 24 de ore consecutive de repaus <sup>(192)</sup>. În al doilea rând, Curtea a stabilit în repetate rânduri că, ținând cont de obiectivul directivei, excluderile din domeniul său de aplicare și derogările de la dispozițiile sale trebuie interpretate în mod restrictiv <sup>(193)</sup>.

|| Deși aceste considerații nu sunt decisive, iar această derogare se poate aplica și altor situații, pe lângă cele legate de ||  
|| lucrătorii în schimburi, utilizarea sa ar trebui să fie analizată cu atenție, de la caz la caz. ||

## VI. TIMPUL DE LUCRU MAXIM SĂPTĂMÂNAL

Dreptul lucrătorilor la limitarea programului de lucru maxim este consacrat în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene.

Directiva privind timpul de lucru poate fi considerată o expresie concretă a acestui drept, prin faptul că prevede la articolul 6 un nivel maxim al timpului de lucru mediu săptămânal:

„Statele membre iau măsurile necesare pentru ca, în funcție de necesitățile de protecție a sănătății și securității lucrătorilor:

- (a) timpul de lucru săptămânal să fie limitat prin acte cu putere de lege și acte administrative sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali;
- (b) timpul mediu de lucru pentru fiecare perioadă de șapte zile, inclusiv orele suplimentare, să nu depășească 48 de ore.”

Acest drept este încadrat de o perioadă de referință stabilită la articolul 16:

„Statele membre pot prevedea:

[...] (b) pentru aplicarea articolului 6 (timpul maxim de lucru săptămânal), o perioadă de referință care să nu depășească patru luni.

Perioadele de concediu anual plătit, acordat în conformitate cu articolul 7, și perioadele de concediu medical nu sunt incluse sau sunt neutre în calculul mediei; [...]”.

În fine, deși limitarea timpului de lucru săptămânal în sine face doar obiectul unor derogări în cazul „lucrătorilor autonomi” și al lucrătorilor care au optat pentru „excluderea voluntară”, sunt posibile derogări de la perioada de referință prevăzută la articolul 16 în alte cazuri descrise mai jos, dar trebuie circumscrise articolului 19, după cum se arată mai jos în capitolul IX.

Statutul special al limitării timpului de lucru săptămânal a fost evidențiat și de către Curte, care a stabilit în mod repetat că, *având în vedere atât textul directivei, cât și obiectivul și structura sa, diferitele sale cerințe referitoare la timpul maxim de lucru și perioadele minime de repaus constituie norme deosebit de importante ale legislației sociale comunitare, de care trebuie să beneficieze toți lucrătorii, aceasta fiind o cerință minimă necesară pentru a asigura protecția securității și sănătății acestora* <sup>(194)</sup>.

<sup>(192)</sup> Conform expunerii de motive referitoare la propunerea reexaminată de Directiva Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, 16 noiembrie 1993, COM(93) 578 final – SYN 295, p. 3, modificarea numărul 5.

<sup>(193)</sup> Cu privire la excluderile din domeniul de aplicare, a se vedea: Hotărârea în cauza C-303/98, *Simap*, punctul 35; Hotărârea în cauza C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, punctul 24; Hotărârea în cauza C-211/19, *Készenléti Rendőrség*, punctul 32; Hotărârea în cauza C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, punctele 55 și 65. Cu privire la derogări, a se vedea: Hotărârea în cauza C-151/02, *Jaeger*, punctul 89; Hotărârea în cauza C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, punctul 40; Hotărârea în cauza C-518/15, *Matzak*, punctul 38; Hotărârea în cauza C-585/19, *Academia de Studii Economice din București*, punctul 61.

<sup>(194)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-397/01-C-403/01, *Pfeiffer și alții*, punctul 100; Hotărârea în cauza C-14/04, *Dellas și alții*, punctul 49; Ordonanța în cauza C-437/05, *Vorel*, punctul 23; Hotărârea din 11 aprilie 2019, *Syndicat des cadres de la sécurité intérieure/Premier ministre și alții*, C-254/18, ECLI:EU:C:2019:318, punctul 32; Hotărârea în cauza C-909/19, *Unitatea Administrativ Teritorială D.*, punctul 36; Hotărârea în cauza C-214/20, *Dublin City Council*, punctul 37.

## A. *Timpul de lucru maxim săptămânal*

### 1. **Care poate fi durata timpului de lucru maxim săptămânal luată în considerare**

Limita maximă săptămânală se aplică noțiunii de timp de lucru prezentată mai sus și utilizată de Curte <sup>(195)</sup>.

În plus, directiva prevede în mod explicit că orele suplimentare ar trebui să fie incluse în calculul mediei timpului de lucru maxim săptămânal. Această dispoziție este conformă definiției timpului de lucru prezentată mai sus, care nu face distincție între timpul de lucru „statutar” și perioadele de timp care pot fi considerate, de exemplu, „ore suplimentare” sau „timp de gardă” în temeiul legislației naționale și tratate în mod diferit în special în ceea ce privește remunerația.

### 2. **Un maxim stabilit la 48 de ore**

Timpul de lucru maxim săptămânal este stabilit la 48 de ore pentru fiecare perioadă de șapte zile. Această dispoziție stabilește un standard minim; statele membre pot adopta măsuri care oferă un nivel sporit de protecție, așa cum s-a arătat mai sus.

### 3. **Un maxim necondiționat**

În jurisprudența sa, Curtea a subliniat că statele membre nu pot stabili în mod unilateral domeniul de aplicare al dispozițiilor Directivei privind timpul de lucru, așadar nu pot impune condiții sau restricții în ceea ce privește punerea în aplicare a dreptului lucrătorilor, conferit de articolul 6 alineatul (2) din directivă, de a nu munci mai mult de 48 de ore pe săptămână <sup>(196)</sup>.

Curtea a stabilit că eficacitatea acestei dispoziții ar trebui asigurată de către statele membre. Aceasta a concluzionat, de exemplu, că aplicarea unei măsuri în baza căreia un lucrător face obiectul unui transfer obligatoriu la un alt serviciu pentru că a solicitat respectarea timpului de lucru maxim săptămânal neagă eficacitatea dispoziției, întrucât „*teama de o asemenea măsură de retorsiune împotriva căreia nu ar exista nicio acțiune juridică ar risca să descurajeze lucrătorii care se consideră lezați printr-o măsură luată de angajatorul lor să își valorifice drepturile pe cale juridică și, prin urmare, ar fi de natură să compromită grav realizarea obiectivului urmărit de directivă*” <sup>(197)</sup>.

În plus, Curtea a mai statuat că depășirea nivelului maxim constituie, în sine, o încălcare a dispoziției, fără a fi necesar să se demonstreze că a fost creat un anumit prejudiciu <sup>(198)</sup>.

## B. *Un maxim care poate fi calculat ca medie*

### 1. **Care este durata perioadei de referință**

După cum reiese din textul articolului 6, timpul de lucru săptămânal utilizat pentru verificarea respectării limitei maxime poate fi calculat ca medie. Perioada de referință pentru calcularea timpului mediu de lucru săptămânal poate fi stabilită de statele membre, în toate sectoarele și pentru toate activitățile, la o perioadă de până la patru luni.

Prin derogare, perioadele de referință pot fi extinse în anumite cazuri, sub rezerva articolului 19. Detalii suplimentare cu privire la condițiile și anvergura derogărilor se regăsesc în capitolul IX. În orice caz, având în vedere limitările referitoare la derogările de la perioada de referință, Curtea a recunoscut că perioada de referință nu poate în niciun caz să depășească 12 luni și că, prin urmare, este posibil să se stabilească protecția minimă care trebuie asigurată lucrătorilor indiferent de situație <sup>(199)</sup>.

### 2. **Ce nu este inclus în perioada de referință**

În ceea ce privește perioada de referință utilizată pentru calcularea timpului mediu de lucru săptămânal, articolul 16 din directivă prevede că „[...] *perioadele de concediu anual plătit, acordat în conformitate cu articolul 7, și perioadele de concediu medical nu sunt incluse sau sunt neutre în calculul mediei* [...]”.

<sup>(195)</sup> A se vedea în special: Hotărârea în cauzele conexe C-397/01-C-403/01, Pfeiffer și alții, punctele 93-95; Hotărârea în cauza C-14/04, Dellas și alții, punctul 50.

<sup>(196)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-397/01-C-403/01, Pfeiffer și alții, punctul 99; Hotărârea în cauza C-243/09, Fuß, punctul 52; Hotărârea în cauza C-429/09, Fuß, punctul 34.

<sup>(197)</sup> Hotărârea în cauza C-243/09, Fuß, punctele 65-66.

<sup>(198)</sup> Hotărârea în cauza C-243/09, Fuß, punctul 53.

<sup>(199)</sup> Hotărârea în cauza C-303/98, Simap, punctul 69.

Aceasta înseamnă că absența oricărei activități în aceste perioade nu poate fi utilizată pentru a compensa alte perioade în care timpul de lucru săptămânal a depășit nivelul maxim.

În ceea ce privește concediul anual plătit, aceasta se referă la cele patru săptămâni acordate prin directivă. Cu toate acestea, în ceea ce privește dreptul la concediu medical, „modalitățile de exercitare nu sunt în stadiul actual al dreptului comunitar, [...] reglementate de acesta”<sup>(200)</sup>. Prin urmare, este necesar să se facă trimitere la definiția națională a concediului medical pentru a determina ce perioade ar trebui să fie excluse sau sunt neutre în calcularea mediei timpului de lucru săptămânal.

### 3. Ce poate fi inclus în perioada de referință

Pe baza textului de la articolul 16 litera (b) și în pofida lipsei jurisprudenței Curții cu privire la acest aspect, Comisia consideră că, în cazul în care legislația națională le permite lucrătorilor să beneficieze de perioade suplimentare de concediu anual plătit, în plus față de nivelul minim de patru săptămâni, statul membru în cauză este liber să decidă cu privire la includerea sau excluderea acestor perioade suplimentare de concediu anual plătit atunci când se calculează timpul de lucru săptămânal mediu.

#### C. O dispoziție cu efect direct

Curtea a considerat că articolul 6 alineatul (2), coroborat cu dispozițiile privind perioada de referință, îndeplinește toate condițiile necesare pentru a produce efect direct<sup>(201)</sup>.

În pofida eventualelor ajustări ale perioadei de referință aplicabile timpului de lucru maxim săptămânal, Curtea a declarat că „latitudinea permisă nu face imposibilă determinarea drepturilor minime” și că dispozițiile sunt precise și necondiționate<sup>(202)</sup>. În consecință, Curtea a decis că articolul 6 alineatul (2) din directivă conferă „dreptul lucrătorilor ca perioada de referință pentru punerea în aplicare a duratei maxime a timpului de lucru săptămânal să nu depășească 12 luni”<sup>(203)</sup>.

Cu toate acestea, directiva nu poate, în sine, să impună obligații asupra persoanelor și, prin urmare, nu poate fi aplicată în cadrul unui litigiu care se poartă exclusiv între entități private („efect direct orizontal”)<sup>(204)</sup>.

Cu toate acestea, instanțelor naționale le revine, în orice caz, responsabilitatea de a asigura protecția juridică a drepturilor pe care le are o persoană în baza normelor respective și, prin urmare, să interpreteze dreptul național, în măsura posibilului, din perspectiva textului și a obiectivului directivei, în vederea obținerii rezultatului dorit<sup>(205)</sup>.

În plus, efectul direct al unei dispoziții le permite cetățenilor să se bazeze direct pe aceasta în acțiunile lor împotriva statului sau a organismelor publice care sunt „emanații ale statului”, cum ar fi autoritățile regionale, orașele sau comunele<sup>(206)</sup>, inclusiv în calitatea lor de angajatori, în cazul în care nu au transpus o dispoziție în legislația națională sau dacă au transpus-o în mod incorect<sup>(207)</sup> („efect direct vertical”). Pe de altă parte, aceasta poate conduce la aplicarea principiului răspunderii statului pentru prejudiciile cauzate persoanelor ca urmare a încălcărilor dreptului Uniunii. Statul poate fi considerat responsabil și obligat să acorde persoanelor dreptul la repararea prejudiciului în anumite condiții, care trebuie să fie examinate de instanțele naționale<sup>(208)</sup>.

Este necesar să se sublinieze că există posibilitatea unei excepții în cazul în care statul membru în cauză a utilizat o anumită derogare, de exemplu pentru lucrătorii autonomi sau excluderea voluntară individuală. Excepția face însă obiectul respectării tuturor condițiilor stabilite pentru derogările respective în temeiul directivei<sup>(209)</sup>.

<sup>(200)</sup> Hotărârea din 20 ianuarie 2009, *Gerhard Schultz-Hoff/Deutsche Rentenversicherung Bund și Stringer și alții/Her Majesty's Revenue and Customs*, cauzele conexe C-350/06 și C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18, punctul 27.

<sup>(201)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-397/01-C-403/01, *Pfeiffer și alții*, punctele 104-106; Hotărârea în cauza C-243/09, *Fuß*, punctul 59; Hotărârea în cauza C-429/09, *Fuß*, punctul 35.

<sup>(202)</sup> Hotărârea în cauza C-303/98, *Simap*, punctul 68.

<sup>(203)</sup> Hotărârea în cauza C-303/98, *Simap*, punctul 70.

<sup>(204)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-397/01-C-403/01, *Pfeiffer și alții*, punctele 108-109.

<sup>(205)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-397/01-C-403/01, *Pfeiffer și alții*, punctele 110-113.

<sup>(206)</sup> Hotărârea în cauza C-243/09, *Fuß*, punctul 61; Hotărârea în cauza C-429/09, *Fuß*, punctul 38.

<sup>(207)</sup> Hotărârea în cauza C-243/09, *Fuß*, punctul 56; Hotărârea în cauza C-429/09, *Fuß*, punctele 38-39.

<sup>(208)</sup> Hotărârea în cauza C-429/09, *Fuß*, punctele 45-48.

<sup>(209)</sup> A se vedea în special Hotărârea în cauza C-243/09, *Fuß*, punctele 58-59 privind opțiunea de a nu aplica anumite dispoziții.

## VII. CONCEDIUL ANUAL PLĂTIT

Curtea a examinat cu atenție dreptul la concediu anual plătit și a statuat, în special, că este vorba de un principiu deosebit de important al dreptului social comunitar și al Uniunii Europene <sup>(210)</sup>.

Acest drept este consacrat în mod expres în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, care are aceeași valoare juridică cu cea a tratatelor. Mai precis, articolul 31 alineatul (2) din cartă prevede că „[o]rice lucrător are dreptul la o limitare a duratei maxime de muncă și la perioade de odihnă zilnică și săptămânală, precum și la o perioadă anuală de concediu plătit”.

### A. Dreptul la concediu anual plătit pentru toți lucrătorii

Articolul 7 alineatul (1) prevede că:

„(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale.”

Directiva nu permite nicio derogare de la articolul 7 alineatul (1) <sup>(211)</sup>. Curtea a stabilit că acest concediu are o dublă finalitate: de a-i permite lucrătorului să se odihnească și să dispună de o perioadă de destindere și de recreere <sup>(212)</sup>.

<sup>(210)</sup> Hotărârea din 26 iunie 2001, *The Queen/Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)*, C-173/99, ECLI:EU:C:2001:356, punctul 43; **Hotărârea în cauza C-342/01, Merino Gómez, punctul 29; Hotărârea din 16 martie 2006, C. D. Robinson-Steele/R. D. Retail Services Ltd și Michael Jason Clarke/Frank Staddon Ltd și J. C. Caulfield și alții/Hanson Clay Products Ltd, cauzele conexate C-131/04 și C-257/04**, ECLI:EU:C:2006:177, punctul 48; Hotărârea din 6 aprilie 2006, *Federatie Nederlandse Vakbeweging/Staat der Nederlanden*, C-124/05, ECLI:EU:C:2006:244, punctul 28; Hotărârea în cauzele conexate C-350/06 și C-520/06, *Schultz-Hoff și alții*, punctul 22; Hotărârea în cauza C-277/08, *Vicente Pereda*, punctul 18; Hotărârea din 22 aprilie 2010, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols/Land Tirol*, C-486/08, ECLI:EU:C:2010:215, punctul 28; Hotărârea din 15 septembrie 2011, *Williams și alții/British Airways plc*, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:588, punctul 17; Hotărârea din 22 noiembrie 2011, *KHS AG/Winfried Schulte*, C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761, punctul 23; Hotărârea în cauza C-282/10, *Dominguez*, punctul 16; Hotărârea în cauza C-337/10, *Neidel*, punctul 28; Hotărârea din 21 iunie 2012, *Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED)/Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA) și alții*, C-78/11, ECLI:EU:C:2012:372, punctul 16; Hotărârea din 8 noiembrie 2012, *Alexander Heimann și Konstantin Toltschin/Kaiser GmbH*, cauzele conexate C-229/11 și C-230/11, ECLI:EU:C:2012:693, punctul 22; Ordonanța din 21 februarie 2013, *Concepción Maestre García/Centros Comerciales Carrefour SA*, C-194/12, ECLI:EU:C:2013:102, punctul 16; Ordonanța din 13 iunie 2013, *Bianca Brandes/Land Niedersachsen*, C-415/12, ECLI:EU:C:2013:398, punctul 27; Hotărârea din 22 mai 2014, *Z.J.R. Lock/British Gas Trading Limited*, C-539/12, ECLI:EU:C:2014:351, punctul 14; Hotărârea din 12 iunie 2014, *Gilay Bollacke/K + K Klaas & Kock BV & Co. KG*, C-118/13, ECLI:EU:C:2014:1755, punctul 15; Hotărârea din 11 noiembrie 2015, *Kathleen Greenfield/The Care Bureau Ltd*, C-219/14, ECLI:EU:C:2015:745, punctul 26; Hotărârea din 30 iunie 2016, *Alicja Sobczyszyn/Szkoła Podstawowa w Rzeplinie*, C-178/15, ECLI:EU:C:2016:502, punctul 19; Hotărârea din 20 iulie 2016, *Hans Maschek/Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke*, C-341/15, ECLI:EU:C:2016:576, punctul 25; Hotărârea din 29 noiembrie 2017, *Conley King/The Sash Window Workshop Ltd și Richard Dollar*, C-214/16, ECLI:EU:C:2017:914, punctul 32; Hotărârea din 4 octombrie 2018, *Ministerul Justiției și Tribunalul Botoșani/Maria Dicu*, C-12/17, ECLI:EU:C:2018:799, punctul 24; Hotărârea în cauzele conexate C-569/16 și C-570/16, *Bauer și Willmeroth*, punctul 38; Hotărârea din 6 noiembrie 2018, *Sebastian W. Kreuziger/Land Berlin*, C-619/16, ECLI:EU:C:2018:872, punctul 28; Hotărârea în cauza C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, punctul 19; Hotărârea din 13 decembrie 2018, *Torsten Hein/Albert Holzkamm GmbH & Co.*, C-385/17, ECLI:EU:C:2018:1018, punctul 22; Hotărârea din 25 iunie 2020, *QH/Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria și CV/Icrea Banca SpA*, cauzele conexate C-762/18 și C-37/19, ECLI:EU:C:2020:504, punctele 53-54; Hotărârea din 25 noiembrie 2021, *WD/job-medium GmbH*, C-233/20, ECLI:EU:C:2021:960, punctul 24; Hotărârea din 9 decembrie 2021, *XXXX/Staatssecretaris van Financiën*, C-217/20, ECLI:EU:C:2021:987, punctul 19; Hotărârea din 13 ianuarie 2022, *DS/Koch Personaldienstleistungen GmbH*, C-514/20, ECLI:EU:C:2022:19, punctele 23-24.

<sup>(211)</sup> Hotărârea în cauza C-173/99, *BECTU*, punctele 41-43; Hotărârea în cauzele conexate C-350/06 și C-520/06, *Schultz-Hoff și alții*, punctul 24; Hotărârea în cauza C-78/11, *ANGED*, punctul 16. A se vedea, de asemenea: Hotărârea în cauza C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, punctul 34; Hotărârea în cauza C-233/20, *job-medium*, punctul 24. Curtea a adăugat, în hotărârea sa în cauzele conexate C-131/04 și C-257/04, *Robinson-Steele și alții*, punctul 52, că derogările de la acest drept nu se pot face prin dispoziții contractuale.

<sup>(212)</sup> Hotărârea în cauzele conexate C-350/06 și C-520/06, *Schultz-Hoff și alții*, punctul 25; Hotărârea în cauza C-277/08, *Vicente Pereda*, punctul 21; Hotărârea în cauza C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, punctul 30; Hotărârea în cauza C-214/10, *KHS*, punctul 31; Hotărârea în cauza C-78/11, *ANGED*, punctul 19; Hotărârea în cauza C-194/12, *Maestre García*, punctul 18; Hotărârea în cauza C-178/15, *Sobczyszyn*, punctul 23; Hotărârea în cauza C-341/15, *Maschek*, punctul 34; Hotărârea în cauza C-12/17, *Dicu*, punctul 27; Hotărârea în cauzele conexate C-569/16 și C-570/16, *Bauer și Willmeroth*, punctul 41; Hotărârea în cauza C-214/16, *King*, punctul 37; Hotărârea în cauza C-514/20, *Koch Personaldienstleistungen*, punctul 30.

Curtea a statuat că dreptul la concediu anual nu poate fi interpretat restrictiv <sup>(213)</sup> și că punerea sa în aplicare de către autoritățile naționale competente trebuie efectuată numai în limitele prevăzute în mod expres în directivă <sup>(214)</sup>.

## 1. Concediul anual plătit minim de patru săptămâni

Concediul anual plătit minim de patru săptămâni pe an reprezintă o dispoziție minimă. În această perioadă, „lucrătorul trebuie să poată beneficia de un repaus efectiv, dintr-o preocupare pentru protecția eficientă a securității și a sănătății sale” <sup>(215)</sup>.

Dreptul la concediu anual este de patru săptămâni, ceea ce înseamnă că lucrătorii trebuie să fie eliberați de obligațiile de muncă timp de patru săptămâni calendaristice, indiferent dacă lucrează cu normă întreagă sau cu fracțiune de normă.

Atunci când cele patru săptămâni de concediu anual plătit sunt convertite într-un număr de zile de lucru în timpul cărora lucrătorul este eliberat de obligațiile sale de muncă, „calculul drepturilor la concediu anual plătit minim trebuie să se efectueze, în sensul Directivei 2003/88, în raport cu zilele, cu orele și/sau cu fracțiunile de zile sau de ore de lucru efectuate și prevăzute în contractul de muncă” <sup>(216)</sup>.

Curtea a statuat că „în ceea ce privește constituirea drepturilor la concediu anual plătit, trebuie să se facă distincție între perioadele în care salariatul lucrează în ritmuri de lucru diferite, numărul de unități de repaus anual constituite în raport cu numărul de unități de lucru lucrate trebuind să fie calculat separat pentru fiecare perioadă” <sup>(217)</sup>.

În cazuri precum șomajul parțial, în care raportul de muncă continuă, dar lucrătorul nu exercită o muncă efectivă pentru nevoile angajatorului său, Curtea a statuat că un lucrător nu poate dobândi dreptul la concedii anuale plătite decât pentru perioadele în care a prestat o muncă efectivă (*pro rata temporis*). Nu se dobândește niciun drept la concediu în perioadele în cursul cărora nu s-a prestat nicio muncă <sup>(218)</sup>. În mod similar, lucrătorii nu dobândesc drepturi la concediu anual plătit în perioadele de concediu pentru creșterea copilului <sup>(219)</sup>.

În cazul lucrătorilor care trec de la normă întreagă la fracțiune de normă, Curtea a statuat că ar fi incompatibil cu directiva să se aplice retrospectiv principiul *pro rata temporis* dreptului la concediu anual acumulat de-a lungul unei perioade de muncă cu normă întreagă, deoarece unele drepturi acumulate ar fi pierdute <sup>(220)</sup>. Așadar, reducerea orelor de lucru nu poate să reducă dreptul la concediu anual pe care lucrătorul l-a acumulat deja <sup>(221)</sup>. În situația contrară, în care un lucrător trece de la fracțiune de normă la normă întreagă, trebuie calculat, în orice caz, un drept nou pentru perioada de după creșterea numărului de ore de lucru, în conformitate cu principiul *pro rata temporis* <sup>(222)</sup>.

<sup>(213)</sup> Hotărârea în cauza C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, punctul 29; Hotărârea în cauza C-78/11, *ANGED*, punctul 18; Hotărârea în cauzele conexe C-229/11 și C-230/11, *Heimann și Toltschin*, punctele 22-23; Hotărârea în cauza C-194/12, *Maestre García*, punctul 16; Hotărârea în cauza C-415/12, *Brandes*, punctul 29; Hotărârea în cauza C-219/14, *Greenfield*, punctul 28; Hotărârea în cauza C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, punctul 31; Hotărârea în cauza C-233/20, *job-medium*, punctul 26.

<sup>(214)</sup> Hotărârea în cauza C-173/99, *BECTU*, punctul 43; Hotărârea în cauza C-342/01, *Merino Gómez*, punctul 29; Hotărârea în cauzele conexe C-131/04 și C-257/04, *Robinson-Steele și alții*, punctul 48; Hotărârea în cauza C-277/08, *Vicente Pereda*, punctul 18; Hotărârea în cauza C-155/10, *Williams și alții*, punctul 17; Hotărârea în cauza C-341/15, *Maschek*, punctul 19.

<sup>(215)</sup> Hotărârea în cauza C-173/99, *BECTU*, punctul 44; Hotărârea în cauza C-342/01, *Merino Gómez*, punctul 30; Hotărârea în cauza C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, punctul 29; Hotărârea în cauza C-514/20, *Koch Personaldienstleistungen*, punctul 31; Hotărârea în cauza C-233/20, *job-medium*, punctul 24.

<sup>(216)</sup> Hotărârea în cauza C-219/14, *Greenfield*, punctul 32.

<sup>(217)</sup> A se vedea, de asemenea, hotărârea în cauza C-219/14, *Greenfield*, punctul 35.

<sup>(218)</sup> Hotărârea în cauza C-385/17, *Hein*, punctele 28 și 29.

<sup>(219)</sup> Hotărârea în cauza C-12/17, *Dicu*, punctele 36-38.

<sup>(220)</sup> Hotărârea în cauza C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, punctele 32-34; Hotărârea în cauzele conexe C-229/11 și C-230/11, *Heimann și Toltschin*, punctul 35; Hotărârea în cauza C-219/14, *Greenfield*, punctul 37.

<sup>(221)</sup> Hotărârea în cauza C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, punctul 32; Hotărârea în cauzele conexe C-229/11 și C-230/11, *Heimann și Toltschin*, punctul 35; Hotărârea în cauza C-415/12, *Brandes*, punctul 30; Hotărârea în cauza C-219/14, *Greenfield*, punctul 34.

<sup>(222)</sup> Hotărârea în cauza C-219/14, *Greenfield*, punctele 38 și 44.

Directiva nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica dispoziții care ar fi mai favorabile protecției securității și a sănătății lucrătorilor <sup>(223)</sup>, inclusiv de a acorda lucrătorilor mai mult de patru săptămâni de concediu plătit pe an. În astfel de cazuri, statul membru poate stabili condiții diferite pentru stabilirea dreptului la concediu suplimentar și acordarea acestuia <sup>(224)</sup>, fără a fi obligat, în această privință, să respecte normele de protecție pe care Curtea le-a stabilit în ceea ce privește perioada minimă menționată <sup>(225)</sup>. De exemplu, Curtea a statuat că, atunci când decid să acorde lucrătorilor drepturi la concediu anual plătit dincolo de această perioadă minimă de patru săptămâni, statele membre nu sunt obligate să acorde o indemnizație (a se vedea punctul VII.B de mai jos) pentru drepturile la concediu neefectuat la încetarea raportului de muncă care depășesc patru săptămâni <sup>(226)</sup>. De asemenea, Curtea a statuat că statele membre sunt libere să acorde zile de concediu anual plătit care depășesc perioada minimă de patru săptămâni, excluzând în același timp o reportare din motive de boală a acestor zile de concediu <sup>(227)</sup>. În cazurile de șomaj parțial, în care principiul *pro rata temporis* se aplică dobândirii dreptului, Curtea a statuat, de asemenea, că statele membre pot acorda lucrătorilor un drept la concediu anual plătit cu o durată mai mare decât cea garantată de directivă, independent de faptul că durata de muncă a lucrătorilor a fost redusă din cauza unui șomaj parțial <sup>(228)</sup>.

Deși astfel de situații nu intră în domeniul de aplicare al articolului 7 din directivă și al articolului 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale <sup>(229)</sup>, dispozițiile naționale mai favorabile lucrătorilor nu pot fi utilizate pentru a compensa o eventuală încălcare a protecției minime asigurate de dispoziția dreptului UE <sup>(230)</sup>.

## 2. Concediu minim pentru toți lucrătorii, fără condiții

Articolul 7 alineatul (1) prevede că orice lucrător beneficiază de dreptul la concediu anual plătit. Curtea a statuat că termenul „orice lucrător” îi include și pe lucrătorii care sunt absenți de la serviciu pentru că se află în concediu medical, de scurtă sau de lungă durată, indiferent dacă au lucrat sau nu efectiv în cursul anului pentru care se acordă concediul <sup>(231)</sup>.

Curtea s-a pronunțat cu privire la cazul particular al lucrătorilor concediați în mod nelegal și reintegrați ulterior în muncă, în conformitate cu dreptul național, ca urmare a anulării concedierii printr-o hotărâre judecătorească. Aceasta a statuat că acești lucrători au dreptul la concediu anual plătit pentru perioada cuprinsă între data concedierii și cea a reintegrării lor în muncă, în pofida faptului că, în această perioadă, nu au realizat o muncă efectivă în serviciul angajatorului <sup>(232)</sup>. Curtea a precizat că faptul că un lucrător este lipsit de posibilitatea de a lucra din cauza unei concedieri considerate ulterior nelegale este, în principiu, imprezvizibil și independent de voința acestui lucrător. Această situație este consecința acțiunilor angajatorului, iar un angajator care nu dă unui lucrător posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediu anual plătit trebuie să își asume consecințele. Astfel, perioada cuprinsă între data concedierii nelegale și data reintegrării în muncă a lucrătorului trebuie asimilată unei perioade de muncă efective în vederea stabilirii drepturilor la concediu anual plătit. Cu toate acestea, în cazul în care, în această perioadă, lucrătorul a ocupat un alt loc de muncă, acesta nu poate pretinde dreptul la concediu anual plătit corespunzător perioadei de muncă la noul angajator decât de la angajatorul respectiv.

<sup>(223)</sup> Hotărârea în cauza C-342/01, *Merino Gómez*, punctul 43; Hotărârea în cauzele conexe C-609/17 și C-610/17, *TSN*, punctul 33.

<sup>(224)</sup> Hotărârea în cauza C-282/10, *Dominguez*, punctele 47-48; Hotărârea în cauza C-337/10, *Neidel*, punctele 34-37.

<sup>(225)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-609/17 și C-610/17, *TSN*, punctul 36.

<sup>(226)</sup> Hotărârea în cauza C-337/10, *Neidel*, punctul 36; Hotărârea în cauza C-341/15, *Maschek*, punctul 39.

<sup>(227)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-609/17 și C-610/17, *TSN*, punctul 40.

<sup>(228)</sup> Hotărârea în cauza C-385/17, *Hein*, punctul 31.

<sup>(229)</sup> Potrivit definiției domeniului de aplicare al cartei de la articolul 51 alineatul (1), dispozițiile cartei se adresează statelor membre numai în cazul în care acestea pun în aplicare dreptul UE. Atunci când statele membre legislaază cu privire la dispoziții de drept intern care sunt mai favorabile lucrătorilor decât Directiva privind timpul de lucru, acestea nu intră în domeniul de aplicare al dreptului UE. Prin urmare, articolul 31 alineatul (2) din cartă nu se aplică concediului anual plătit care depășește perioada minimă de patru săptămâni. Hotărârea în cauzele conexe C-609/17 și C-610/17, *TSN*, punctele 42 și 55.

<sup>(230)</sup> Hotărârea în cauza C-385/17, *Hein*, punctul 43; Hotărârea în cauzele conexe C-609/17 și C-610/17, *TSN*, punctul 35.

<sup>(231)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-350/06 și C-520/06, *Schultz-Hoff și alții*, punctul 40.

<sup>(232)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-762/18 și C-37/19, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria*. Curtea urmează să se pronunțe cu privire la acest aspect în cauza C-57/22.

Directiva prevede că un concediu anual plătit se acordă „în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale”. Astfel, este de competența statelor membre să definească, în reglementarea lor internă, condițiile de exercitare și de punere în aplicare a dreptului la concediu anual plătit, prin precizarea împrejurărilor concrete în care lucrătorii își pot exercita dreptul respectiv <sup>(233)</sup>. Totuși, Curtea a hotărât că directiva se opune ca statele membre să limiteze în mod unilateral dreptul la concediu anual plătit recunoscut tuturor lucrătorilor prin stabilirea unor condiții care ar conduce, de fapt, la excluderea anumitor lucrători de la beneficiul acestui drept <sup>(234)</sup>. De exemplu, Curtea a statuat că statele membre nu pot impune lucrătorilor condiția unei perioade de activitate neîntreruptă de 13 săptămâni la același angajator înainte de a obține dreptul la concediu <sup>(235)</sup>. În mod similar, statele membre nu pot impune condiții care să facă imposibilă exercitarea dreptului la concediu anual plătit de către anumiți lucrători <sup>(236)</sup>.

Ținând seama de faptul că dreptul la concediu anual plătit consacrat la articolul 7 din directivă este de asemenea un drept fundamental consacrat la articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale, Curtea a precizat în mod expres că limitările acestui drept trebuie să respecte condițiile stricte prevăzute la articolul 52 alineatul (1) din cartă și în special conținutul esențial al dreptului menționat <sup>(237)</sup>.

Cu toate acestea, statele membre dispun de o anumită marjă de manevră în ceea ce privește reglementarea modului în care poate fi exercitat dreptul la concediu anual plătit. Este vorba, de exemplu, de „planificarea perioadelor de concediu, eventuala obligație a lucrătorului de a comunica în prealabil angajatorului perioada în care dorește să efectueze concediul, necesitatea unei perioade minime de muncă înainte de a putea efectua concediul, criteriile pentru calcularea proporțională a dreptului la concediul anual atunci când raportul de muncă durează mai puțin de un an etc.” <sup>(238)</sup>.

#### — Dreptul la concediu și acordarea acestuia la începutul relației de muncă

Deși statele membre pot stabili, de exemplu, modul „în care lucrătorii pot lua concediul la care au dreptul, aferent primelor săptămâni scurse de la încadrarea în muncă” <sup>(239)</sup>, acestea nu pot impune o perioadă minimă de activitate neîntreruptă pentru același angajator înainte ca lucrătorii să obțină dreptul la concediu anual plătit <sup>(240)</sup>.

#### — Programarea concediilor

Directiva nu reglementează programarea concediului anual plătit. Acest aspect este prevăzut de legislația națională, contractele colective sau practicile în vigoare. Cu toate acestea, după cum se explică mai jos, directiva prevede că un lucrător care nu poate să beneficieze de concediul planificat din cauza suprapunerii cu o altă perioadă de concediu (concediu medical, concediu de maternitate sau o altă perioadă de concediu a cărei finalitate este diferită de cea a concediului anual) are dreptul să beneficieze de concediul anual respectiv într-o altă perioadă, dacă este necesar în afara perioadei de referință corespunzătoare <sup>(241)</sup>, aplicându-se anumite limite pentru perioada reportată în eventualitatea unui concediu medical de lungă durată <sup>(242)</sup>.

<sup>(233)</sup> Hotărârea în cauza C-619/16, *Kreuziger*, punctul 41; Hotărârea în cauza C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, punctul 34.

<sup>(234)</sup> Hotărârea în cauza C-173/99, *BECTU*, punctele 48-53; Hotărârea în cauzele conexate C-350/06 și C-520/06, *Schultz-Hoff și alții*, punctul 28; Hotărârea în cauza C-214/16, *King*, punctul 34; Hotărârea în cauza C-12/17, *Dicu*, punctul 26; Hotărârea în cauzele conexate C-762/18 și C-37/19, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria*, punctul 56; Hotărârea în cauza C-514/20, *Koch Personaldienstleistungen*, punctul 22.

<sup>(235)</sup> Hotărârea în cauza C-173/99, *BECTU*, punctul 64; Hotărârea în cauzele conexate C-350/06 și C-520/06, *Schultz-Hoff și alții*, punctul 28.

<sup>(236)</sup> Hotărârea în cauzele conexate C-350/06 și C-520/06, *Schultz-Hoff și alții*, punctul 48; Hotărârea în cauza C-155/10, *Williams și alții*, punctul 26; Hotărârea în cauza C-539/12, *Lock*, punctul 17; Hotărârea în cauza C-118/13, *Bollacke*, punctul 16; Hotărârea în cauza C-214/16, *King*, punctul 34.

<sup>(237)</sup> Hotărârea în cauza C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, punctul 54.

<sup>(238)</sup> Contribuția Comisiei la cauza C-173/99, la care se face trimitere în Concluziile avocatului general Tizzano prezentate la data de 8 februarie 2001, *The Queen/Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)*, C-173/99, ECLI:EU:C:2001:81, punctul 34 și concluziile avocatului general Trstenjak prezentate la data de 16 iunie 2011, *Williams și alții/British Airways plc*, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:403, punctul 37.

<sup>(239)</sup> Hotărârea în cauza C-173/99, *BECTU*, punctul 61.

<sup>(240)</sup> Hotărârea în cauza C-173/99, *BECTU*, punctul 64.

<sup>(241)</sup> Hotărârea în cauza C-194/12, *Maestre García*.

<sup>(242)</sup> Hotărârea în cauza C-214/10, *KHS*.



— *Obligațiile angajatorului în ceea ce privește efectuarea concediului*

Curtea a statuat că angajatorii nu pot impune lucrătorilor o restrângere a dreptului lor la concediu anual plătit. Orice practică sau omisiune a unui angajator care are un efect potențial disuasiv asupra efectuării concediului anual de către un lucrător, precum și incitățile la renunțarea la concediul de odihnă sau încurajările de a renunța la acesta sunt incompatibile cu dreptul la concediu anual plătit <sup>(243)</sup>. Împrejurarea că un lucrător nu a solicitat să își exercite dreptul la concediu anual plătit în perioada de referință nu poate conduce la pierderea concediului anual plătit la sfârșitul perioadei de referință în mod automat și fără verificarea prealabilă a aspectului dacă acest drept i s-a oferit efectiv de către angajator <sup>(244)</sup>.

Curtea a statuat că angajatorul ar trebui să informeze lucrătorul în mod precis și în timp util cu privire la drepturile sale la concediu <sup>(245)</sup>. Angajatorul ar trebui, de asemenea, să informeze lucrătorul că, dacă nu își efectuează concediul, acesta va fi pierdut la sfârșitul perioadei de referință sau al unei perioade de report autorizate ori la încetarea raportului de muncă <sup>(246)</sup>. Potrivit Curții, deși angajatorii ar trebui să creeze oportunități și să încurajeze lucrătorul, dacă este necesar în mod formal, să efectueze concediul, aceștia nu sunt obligați să își constrângă lucrătorii să își exercite dreptul la concediu anual plătit <sup>(247)</sup>.

Sarcina probei în această privință revine angajatorului. În cazul în care acesta nu poate stabili că a dat dovadă de întreaga diligență necesară pentru ca lucrătorul să aibă posibilitatea de a-și efectua concediul anual plătit la care avea dreptul, dreptul la concediu anual plătit și, în cazul încetării raportului de muncă, la plata unei indemnizații financiare pentru concediul anual neefectuat nu se pierde <sup>(248)</sup>. Împrejurarea că angajatorul a considerat, din eroare, că lucrătorul nu are dreptul la concediul anual plătit este lipsită de pertință, deoarece revine angajatorului obligația de a cerceta orice informație referitoare la obligațiile sale în materie <sup>(249)</sup>.

Cu toate acestea, Directiva privind timpul de lucru nu se opune pierderii dreptului la concediu anual plătit, în cazul în care angajatorul este în măsură să facă dovada care îi revine, astfel încât ar reieși că, în mod deliberat și în deplină cunoștință de cauză cu privire la consecințele care decurg din aceasta, lucrătorul s-a abținut să își efectueze concediul anual plătit după ce i s-a oferit posibilitatea de a-și exercita dreptul la acesta <sup>(250)</sup>.

Potrivit Curții, spre deosebire de o situație de cumul de drepturi la concediul anual plătit al unui lucrător împiedicat să efectueze concediul respectiv pe motiv de boală, angajatorul care nu dă unui lucrător posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediul anual plătit trebuie să își asume consecințele <sup>(251)</sup>. În lipsa oricărei dispoziții naționale, administrative sau convenționale care să prevadă o limitare a reportării concediului în conformitate cu cerințele dreptului UE, dreptul la concediu anual plătit nu se poate stinge la sfârșitul perioadei de referință <sup>(252)</sup>. Astfel, Curtea a statuat că a admite, în aceste condiții, o stingere a drepturilor la concediul anual plătit dobândite de lucrător ar echivala cu „validarea unui comportament care conduce la o îmbogățire nelegală a angajatorului în detrimentul [...] sănătății lucrătorului” <sup>(253)</sup>.

În cazul în care angajatorul nu a dat lucrătorului posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediu anual plătit, dreptul nu se poate stinge la sfârșitul unei perioade de report autorizate sau chiar într-o etapă ulterioară dacă lucrătorul se află în incapacitate de muncă din cauza unei boli intervenite în cursul unei perioade de referință <sup>(254)</sup>. De asemenea, acest drept nu se poate prescrie la expirarea unui termen de trei ani care începe să curgă la sfârșitul anului în cursul căruia a luat naștere acest drept <sup>(255)</sup>.

<sup>(243)</sup> Hotărârea în cauza C-619/16, *Kreuziger*, punctul 49; Hotărârea în cauza C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, punctul 42; Hotărârea în cauza C-214/16, *King*, punctul 39; Hotărârea în cauza C-514/20, *Koch Personaldienstleistungen*, punctele 32 și 41.

<sup>(244)</sup> Hotărârea în cauza C-619/16, *Kreuziger*, punctul 56; Hotărârea în cauza C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, punctele 40 și 61.

<sup>(245)</sup> Hotărârea în cauza C-619/16, *Kreuziger*, punctul 52; Hotărârea în cauza C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, punctul 45.

<sup>(246)</sup> Hotărârea în cauza C-619/16, *Kreuziger*, punctul 52; Hotărârea în cauza C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, punctul 45.

<sup>(247)</sup> Hotărârea în cauza C-619/16, *Kreuziger*, punctele 51 și 52; Hotărârea în cauza C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, punctul 44.

<sup>(248)</sup> Hotărârea în cauza C-619/16, *Kreuziger*, punctul 53; Hotărârea în cauza C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, punctul 46.

<sup>(249)</sup> Hotărârea în cauza C-214/16, *King*, punctul 61.

<sup>(250)</sup> Hotărârea în cauza C-619/16, *Kreuziger*, punctul 54; Hotărârea în cauza C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, punctele 47 și 56.

<sup>(251)</sup> Hotărârea în cauza C-214/16, *King*, punctul 63.

<sup>(252)</sup> Hotărârea în cauza C-214/16, *King*, punctul 64.

<sup>(253)</sup> Hotărârea în cauza C-214/16, *King*, punctul 64.

<sup>(254)</sup> Hotărârea din 22 septembrie 2022, *XP/Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide și AR/St. Vincenz-Krankenhaus GmbH*, cauzele conexe C-518/20 și C-727/20, ECLI:EU:C:2022:707.

<sup>(255)</sup> Hotărârea din 22 septembrie 2022, *LB/TO*, C-120/21, ECLI:EU:C:2022:718.

— Reportarea și posibila pierdere a concediului

În mod similar, reglementările naționale pot să prevadă modalități de exercitare a dreptului la concediu anual plătit, inclusiv condițiile de reportare la sfârșitul unei perioade de referință.

În ceea ce privește reportarea, Curtea a statuat că „deși efectul pozitiv al concediului anual plătit pentru securitatea și sănătatea lucrătorului se realizează pe deplin dacă acest concediu este efectuat în anul prevăzut în acest scop, respectiv anul în curs, acea perioadă de repaus nu își pierde importanța în această privință dacă respectivul concediu este efectuat într-o perioadă ulterioară”<sup>(256)</sup>.

Curtea a insistat asupra necesității de reportare a concediului, dacă lucrătorul care și-a pierdut dreptul la concediu anual nu a avut posibilitatea să își exercite acest drept<sup>(257)</sup>. Curtea a considerat că reportarea este inevitabilă în cazul suprapunerii perioadelor de concediu garantate de dreptul UE<sup>(258)</sup> și în caz de concediu medical<sup>(259)</sup>. Curtea a statuat de asemenea că, în cazul în care un angajator refuză să remunereze concediul anual la care avea dreptul lucrătorul, dreptul acestuia din urmă de a reporta concediul până la încetarea raportului de muncă rămâne<sup>(260)</sup>.

Pierderea dreptului la concediu este limitată așadar la situațiile în care lucrătorul a avut în mod efectiv posibilitatea de a exercita acest drept<sup>(261)</sup>. De exemplu, acest drept nu se poate stinge la sfârșitul perioadei de referință prevăzute de legislația națională dacă lucrătorul s-a aflat în concediu medical în toată perioada de referință sau într-o parte din aceasta și nu a avut posibilitatea să își ia concediu anual<sup>(262)</sup>, cu excepția admisă de Curte conform căreia se permite limitarea perioadei reportate în caz de concediu medical de lungă durată (a se vedea partea C). În plus, el nu se poate stinge în mod automat și fără verificarea prealabilă a aspectului dacă lucrătorului i s-a oferit efectiv de către angajator, în special printr-o informare corespunzătoare din partea acestuia din urmă, posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediu<sup>(263)</sup>.

### 3. Plata pe durata concediului anual

Curtea a subliniat faptul că „directiva consideră că dreptul la concediul anual și cel la obținerea unei plăți în acest temei constituie două aspecte ale unui drept unic”, întrucât plata pe durata concediului anual are ca obiectiv „să permită lucrătorului efectuarea efectivă a concediului la care are dreptul”<sup>(264)</sup>. În consecință, Curtea consideră că „obiectivul cerinței de a plăti acest concediu este acela de a pune lucrătorul, în timpul concediului menționat, într-o situație care este, în ceea ce privește salariul, comparabilă cu perioadele de muncă”<sup>(265)</sup>.

Lucrătorii „trebuie să primească remunerația lor normală pentru perioada aferentă de odihnă”<sup>(266)</sup>, iar „o [...] reducere a remunerației primite de lucrător pentru concediul anual plătit, de natură să îl descurajeze de la exercitarea efectivă a dreptului la un astfel de concediu, este contrară obiectivului urmărit de articolul 7”<sup>(267)</sup>, momentul în care se aplică reducerea fiind lipsit de relevanță<sup>(268)</sup>.

<sup>(256)</sup> Hotărârea în cauza C-178/15, *Sobczyszyn*, punctul 33; a se vedea, de asemenea: Hotărârea în cauza C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, punctul 30; Hotărârea în cauzele conexate C-350/06 și C-520/06, *Schultz-Hoff și alții*, punctul 30; Hotărârea în cauza C-277/08, *Vicente Pereda*, punctul 24.

<sup>(257)</sup> Hotărârea în cauza C-277/08, *Vicente Pereda*, punctul 19; Hotărârea în cauza C-178/15, *Sobczyszyn*, punctul 22. Hotărârea în cauza C-619/16, *Kreuziger*, punctele 42 și 45.

<sup>(258)</sup> Hotărârea în cauza C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, punctul 24.

<sup>(259)</sup> Hotărârea în cauzele conexate C-350/06 și C-520/06, *Schultz-Hoff și alții*.

<sup>(260)</sup> Hotărârea în cauza C-214/16, *King*, punctul 65.

<sup>(261)</sup> Hotărârea în cauza C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, punctul 35.

<sup>(262)</sup> Hotărârea în cauzele conexate C-350/06 și C-520/06, *Schultz-Hoff și alții*, punctele 43 și 55; Hotărârea în cauza C-277/08, *Vicente Pereda*, punctul 19.

<sup>(263)</sup> Hotărârea în cauza C-619/16, *Kreuziger*, punctul 56; Hotărârea în cauza C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, punctele 40 și 61.

<sup>(264)</sup> Hotărârea în cauzele conexate C-131/04 și C-257/04, *Robinson-Steele și alții*, punctul 58; Hotărârea în cauzele conexate C-350/06 și C-520/06, *Schultz-Hoff și alții*, punctul 60; Hotărârea în cauza C-539/12, *Lock*, punctul 17; Hotărârea în cauzele conexate C-569/16 și C-570/16, *Bauer și Willmeroth*, punctul 40.

<sup>(265)</sup> Hotărârea în cauzele conexate C-131/04 și C-257/04, *Robinson-Steele și alții*, punctele 58-59; Hotărârea în cauza C-385/17, *Hein*, punctul 33.

<sup>(266)</sup> Hotărârea în cauzele conexate C-131/04 și C-257/04, *Robinson-Steele și alții*, punctul 50; Hotărârea în cauzele conexate C-350/06 și C-520/06, *Schultz-Hoff și alții*, punctul 58; Hotărârea în cauza C-539/12, *Lock*, punctul 16.

<sup>(267)</sup> Hotărârea în cauza C-155/10, *Williams și alții*, punctul 21; Hotărârea în cauza C-539/12, *Lock*, punctul 23; Hotărârea în cauza C-385/17, *Hein*, punctul 44; Hotărârea în cauza C-514/20, *Koch Personaldienstleistungen*, punctul 33.

<sup>(268)</sup> Hotărârea în cauza C-539/12, *Lock*, punctul 23.

Curtea a statuat că plățile aferente concediului anual efectuate sub formă de plăți parțiale eșalonate de-a lungul perioadei anuale de lucru sunt incompatibile cu directiva. Curtea a subliniat că plățile trebuie efectuate pentru o perioadă specifică în care lucrătorul beneficiază efectiv de odihnă <sup>(269)</sup>: momentul în care trebuie efectuată plata aferentă concediului anual trebuie să pună lucrătorul, în timpul concediului menționat, într-o situație care este, în ceea ce privește salariul, comparabilă cu perioadele de muncă <sup>(270)</sup>.

Atunci când remunerația este compusă din mai multe elemente, Curtea a considerat că se impune o analiză specifică pentru „stabilirea remunerației obișnuite și, prin urmare, a sumei la care lucrătorul respectiv are dreptul pe durata concediului anual” <sup>(271)</sup>. Potrivit Curții, remunerația obișnuită nu ar trebui să fie mai mică decât media remunerației obișnuite încasate de lucrători în perioadele de muncă efectivă <sup>(272)</sup>. În cazul specific al șomajului parțial, perioadele în care lucrătorii sunt scutiți de orice obligație de a lucra nu ar trebui să fie luate în considerare pentru stabilirea mediei remunerației obișnuite <sup>(273)</sup>.

În ceea ce privește ceea ce constituie „remunerația obișnuită”, Curtea a precizat că toate elementele remunerației globale aferente statutului personal și profesional al lucrătorului trebuie să fie menținute pe durata concediului anual plătit. Curtea a oferit drept exemplu primele aferente calității de superior ierarhic, vechimii sau calificărilor profesionale <sup>(274)</sup>.

Dacă primele sunt legate în mod intrinsec de executarea sarcinilor care revin lucrătorului potrivit contractului său de muncă și sunt calculate ca parte a remunerației globale a lucrătorului, ele trebuie să facă parte din suma la care lucrătorul are dreptul pe durata concediului anual <sup>(275)</sup>. În mod similar, la calcularea remunerației, trebuie să se țină cont și de comisioanele primite pentru executarea sarcinilor prevăzute în contractul de lucru, precum comisioanele din vânzări <sup>(276)</sup>. Este de competența instanțelor naționale să aprecieze dacă perioada de referință este reprezentativă pentru calculul elementului mediu convenit pentru concediul anual <sup>(277)</sup>.

Totuși, nu este necesar să se ia în considerare acele elemente ale remunerației care au ca scop numai „acoperirea unor costuri ocazionale sau accesorii intervenite cu ocazia executării sarcinilor care revin lucrătorului potrivit contractului său de muncă” <sup>(278)</sup> sau „o primă suplimentară care se adaugă la această medie a remunerației obișnuite” <sup>(279)</sup>.

Din cauza caracterului său extraordinar și imprevizibil, remunerația primită pentru orele suplimentare efectuate nu face parte în principiu din remunerația obișnuită <sup>(280)</sup>. Totuși, atunci când obligațiile care decurg din contractul de muncă impun ca lucrătorul să efectueze ore suplimentare care au un caracter foarte previzibil și obișnuit și a căror remunerație constituie un element important al remunerației totale pe care lucrătorul o percepe în cadrul exercitării activității sale profesionale, remunerația încasată pentru aceste ore suplimentare ar trebui să fie inclusă în remunerația obișnuită <sup>(281)</sup>.

Pentru a stabili dacă este atins pragul orelor lucrate care dau dreptul la majorare pentru ore suplimentare, orele corespunzătoare perioadei de concediu anual plătit efectuat de un lucrător nu sunt luate în considerare ca ore de muncă realizate <sup>(282)</sup>.

În plus, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, în ceea ce privește dreptul la concediu anual plătit, lucrătorii care se află în concediu medical în perioada de referință trebuie asimilați celor care au lucrat efectiv în această perioadă. În consecință, în cazul unui lucrător care s-a aflat în incapacitate parțială de muncă din motive de boală și care dorește să își efectueze concediul anual plătit, Curtea a statuat că cuantumul remunerației pe durata concediului anual trebuie să se bazeze pe rata normală, și nu pe o rată care a fost temporar redusă ca urmare a incapacității parțiale de muncă <sup>(283)</sup>.

<sup>(269)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-131/04 și C-257/04, *Robinson-Steele și alții*, punctul 63.

<sup>(270)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-131/04 și C-257/04, *Robinson-Steele și alții*, punctele 59-63.

<sup>(271)</sup> Hotărârea în cauza C-155/10, *Williams și alții*, punctul 22; Hotărârea în cauza C-539/12, *Lock*, punctul 27.

<sup>(272)</sup> Hotărârea în cauza C-385/17, *Hein*, punctul 52.

<sup>(273)</sup> Hotărârea în cauza C-385/17, *Hein*, punctul 44.

<sup>(274)</sup> Hotărârea în cauza C-155/10, *Williams și alții*, punctul 27; Hotărârea în cauza C-539/12, *Lock*, punctul 30.

<sup>(275)</sup> Hotărârea în cauza C-155/10, *Williams și alții*, punctul 24; Hotărârea în cauza C-539/12, *Lock*, punctul 29; Hotărârea în cauza C-233/20, *job-medium*, punctul 31.

<sup>(276)</sup> Hotărârea în cauza C-539/12, *Lock*, punctele 32-33.

<sup>(277)</sup> Hotărârea în cauza C-155/10, *Williams și alții*, punctul 26; Hotărârea în cauza C-539/12, *Lock*, punctul 34.

<sup>(278)</sup> Hotărârea în cauza C-155/10, *Williams și alții*, punctul 25; Hotărârea în cauza C-539/12, *Lock*, punctul 31.

<sup>(279)</sup> Hotărârea în cauza C-385/17, *Hein*, punctul 52.

<sup>(280)</sup> Hotărârea în cauza C-385/17, *Hein*, punctul 46.

<sup>(281)</sup> Hotărârea în cauza C-385/17, *Hein*, punctul 47.

<sup>(282)</sup> Hotărârea în cauza C-514/20, *Koch Personaldienstleistungen*, punctele 43-46.

<sup>(283)</sup> Hotărârea în cauza C-217/20, *Staatssecretaris van Financiën*, punctul 41.

#### 4. Efectul direct al dreptului la concediu anual plătit

În cazul în care o dispoziție națională contravine dispozițiilor articolului 7 din directivă, Curtea a statuat că instanțele naționale trebuie „să interpreteze dispozițiile [dreptului intern] în lumina textului și a finalității directivei în cauză pentru a atinge rezultatul urmărit de aceasta”<sup>(284)</sup>. Potrivit Curții, acest principiu impune ca instanțele naționale să facă „tot ce ține de competența lor, luând în considerare ansamblul dreptului intern și aplicând metodele de interpretare recunoscute de acesta, pentru a garanta efectivitatea deplină a directivei în discuție și pentru a identifica o soluție conformă cu finalitatea urmărită de aceasta”<sup>(285)</sup>. Aceasta implică, de asemenea, „obligația instanțelor naționale de a modifica, dacă este cazul, o jurisprudență consacrată dacă aceasta se întemeiază pe o interpretare a dreptului național incompatibilă cu obiectivele unei directive”<sup>(286)</sup>.

În plus, Curtea a statuat că articolul 7 alineatele (1) și (2) îndeplinește criteriile pentru efectul direct, fiind necondiționat, neechivoc și precis<sup>(287)</sup>. Acest lucru înseamnă că, dacă un stat membru nu transpune această dispoziție în dreptul național sau o transpune incorect, o persoană poate apela la instanțele naționale pentru a cere aplicarea, de către stat sau organismele publice, în calitatea lor de angajatori sau de autorități publice, a dreptului la un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni<sup>(288)</sup>. Instanțele naționale sunt, în această privință, ținute să lase neaplicată reglementarea națională contradictorie<sup>(289)</sup>.

Deși „efectul direct” al unei directive nu poate fi invocat în mod normal în acțiuni care implică părți private<sup>(290)</sup>, Curtea a reținut efectul direct „orizontal” al articolului 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale pe baza faptului că dreptul la concediu anual plătit constituie un principiu esențial al dreptului social al Uniunii Europene<sup>(291)</sup>. În acțiunile care implică părți private, acest lucru ar obliga instanțele naționale să asigure eficacitatea deplină a dreptului la concediu anual plătit, inclusiv înlăturând, dacă este nevoie, aplicarea oricărei dispoziții de drept intern contrare principiului în cauză<sup>(292)</sup>. Efectul direct orizontal al articolului 31 alineatul (2) se aplică numai pentru perioada minimă de patru săptămâni de concediu anual plătit și nu se aplică drepturilor care depășesc acest nivel minim și nici condițiilor de reportare a unor asemenea drepturi suplimentare<sup>(293)</sup>.

#### B. Dreptul la indemnizație financiară în loc de concediu anual plătit

Articolul 7 alineatul (2) prevede că:

„(2) Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.”

#### 1. Dreptul la o indemnizație financiară

Directiva permite plata unei indemnizații financiare în locul concediului anual plătit la care are dreptul lucrătorul la data la care a încetat relația de muncă și care nu a fost efectuat<sup>(294)</sup>.

<sup>(284)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-569/16 și C-570/16, *Bauer și Willmeroth*, punctele 66 și 69.

<sup>(285)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-569/16 și C-570/16, *Bauer și Willmeroth*, punctul 67.

<sup>(286)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-569/16 și C-570/16, *Bauer și Willmeroth*, punctul 68. Obligația instanței naționale de a se referi la dreptul UE atunci când interpretează și aplică normele relevante ale dreptului național este limitată de principiile generale ale dreptului și nu poate fi utilizată ca temei pentru o interpretare *contra legem* a dreptului național. Hotărârea în cauza C-385/17, *Hein*, punctul 51.

<sup>(287)</sup> Hotărârea în cauza C-282/10, *Dominguez*, punctele 33-35; Hotărârea în cauza C-619/16, *Kreuziger*, punctul 22; Hotărârea în cauzele conexe C-569/16 și C-570/16, *Bauer și Willmeroth*, punctele 72 și 73.

<sup>(288)</sup> Hotărârea în cauza C-282/10, *Dominguez*, punctele 34-39.

<sup>(289)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-569/16 și C-570/16, *Bauer și Willmeroth*, punctul 75.

<sup>(290)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-569/16 și C-570/16, *Bauer și Willmeroth*, punctul 77; Hotărârea în cauza C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, punctele 66 și 67.

<sup>(291)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-569/16 și C-570/16, *Bauer și Willmeroth*, punctele 80 și 85; Hotărârea în cauza C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, punctele 72 și 74.

<sup>(292)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-569/16 și C-570/16, *Bauer și Willmeroth*, punctele 86 și 91; Hotărârea în cauza C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, punctele 75 și 80.

<sup>(293)</sup> Drepturile care depășesc perioada minimă de patru săptămâni de concediu anual plătit nu intră în domeniul de aplicare al articolului 31 alineatul (2) din cartă, Hotărârea în cauzele conexe C-609/17 și C-610/17, *TSN*, punctul 54.

<sup>(294)</sup> Hotărârea în cauza C-118/13, *Bollacke*, punctul 23; Hotărârea în cauza C-341/15, *Maschek*, punctul 27.

Scopul îndemnizației financiare în locul soldului drepturilor la concediu anual este de a se evita situația în care, din cauza încetării relației de muncă și a imposibilității de a efectua concediul anual plătit, „lucrătorul nu poate beneficia de acest drept, nici chiar sub formă pecuniară” <sup>(295)</sup>.

Două condiții reglementează dreptul la îndemnizație financiară: „pe de o parte, la încetarea raportului de muncă și, pe de altă parte, la faptul că lucrătorul nu a efectuat în întregime concediul anual la care avea dreptul la data încetării acestui raport” <sup>(296)</sup>. Directiva nu impune nicio altă condiție suplimentară. Mai exact, Curtea a statuat că nu este necesară o cerere prealabilă <sup>(297)</sup>.

După cum a subliniat Curtea, articolul 7 alineatul (2) permite plata unei îndemnizații financiare în locul unui concediu anual plătit doar în situația încetării relației de muncă: lucrătorul trebuie să poată beneficia de un repaus efectiv, dintr-o preocupare pentru protecția eficientă a securității și a sănătății sale <sup>(298)</sup>. În schimb, „posibilitatea acordării unei compensații financiare pentru perioada minimă de concediu anual raportată ar putea crea o motivație, incompatibilă cu obiectivele directivei, de a renunța la concediul de odihnă sau i-ar putea determina pe lucrători să renunțe la acesta” <sup>(299)</sup>.

În cazul în care lucrătorul nu a solicitat să își exercite dreptul la concediu anual plătit înainte de data încetării raportului de muncă, acesta nu își poate pierde dreptul la îndemnizația financiară pentru concediul menționat în mod automat și fără verificarea prealabilă a aspectului dacă lucrătorului i s-a oferit efectiv de către angajator, în special printr-o informare corespunzătoare din partea acestuia din urmă, posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediu înainte de încetarea respectivă <sup>(300)</sup>. Sarcina probei revine angajatorului <sup>(301)</sup>.

Dacă relația de muncă nu a încetat, îndemnizația financiară nu poate fi plătită. Faptul că lucrătorul nu a putut să efectueze concediul anual din motive legate de producție sau de organizarea întreprinderii este lipsit de relevanță <sup>(302)</sup>.

Dacă relația de muncă a încetat, motivul încetării sale este lipsit de relevanță <sup>(303)</sup>. Pentru a se asigura aplicarea eficace a acestei dispoziții a directivei, plata îndemnizației financiare în locul concediului anual plătit este de asemenea necesară dacă lucrătorul a solicitat încetarea relațiilor de muncă <sup>(304)</sup>, se pensionează <sup>(305)</sup> sau chiar în cazul decesului acestuia <sup>(306)</sup>. Dreptul la o îndemnizație financiară nu se stinge la decesul lucrătorului, ci face parte din patrimoniul moștenit de moștenitori <sup>(307)</sup>.

În cazul încetării raportului de muncă după ce lucrătorul a fost concediat în mod nelegal, apoi reintegrat în muncă, în conformitate cu dreptul național, în urma anulării concedierii sale printr-o hotărâre judecătorească, acest lucrător are dreptul la o îndemnizație pecuniară pentru concediul anual plătit neefectuat în perioada cuprinsă între data concedierii nelegale și data reintegrării sale în muncă <sup>(308)</sup>. Cu toate acestea, în cazul în care, în această perioadă, lucrătorul a ocupat un alt loc de muncă, acesta nu poate pretinde de la primul său angajator o îndemnizație corespunzătoare perioadei de muncă la noul angajator.

<sup>(295)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-350/06 și C-520/06, *Schultz-Hoff și alții*, punctul 56; Hotărârea în cauza C-337/10, *Neidel*, punctul 29; Hotărârea în cauza C-118/13, *Bollacke*, punctul 17; Hotărârea în cauza C-341/15, *Maschek*, punctul 26; Hotărârea în cauzele conexe C-569/16 și C-570/16, *Bauer și Willmeroth*, punctul 43.

<sup>(296)</sup> Hotărârea în cauza C-118/13, *Bollacke*, punctul 23; Hotărârea în cauza C-341/15, *Maschek*, punctul 27. Hotărârea în cauzele conexe C-569/16 și C-570/16, *Bauer și Willmeroth*, punctul 44; Hotărârea în cauza C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, punctul 23.

<sup>(297)</sup> Hotărârea în cauza C-118/13, *Bollacke*, punctele 27-28.

<sup>(298)</sup> Hotărârea în cauza C-173/99, *BECTU*, punctul 44; Hotărârea în cauza C-342/01, *Merino Gómez*, punctele 29-30; Hotărârea în cauza C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, punctul 29; Hotărârea în cauzele conexe C-350/06 și C-520/06, *Schultz-Hoff și alții*, punctul 23; Hotărârea în cauza C-277/08, *Vicente Pereda*, punctul 20; Hotărârea în cauza C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, punctul 31.

<sup>(299)</sup> Hotărârea în cauza C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, punctul 32.

<sup>(300)</sup> Hotărârea în cauza C-619/16, *Kreuziger*, punctul 56; Hotărârea în cauza C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, punctul 61.

<sup>(301)</sup> Hotărârea în cauza C-619/16, *Kreuziger*, punctul 53; Hotărârea în cauza C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, punctul 46.

<sup>(302)</sup> Hotărârea în cauza C-194/12, *Maestre García*, punctele 28-29.

<sup>(303)</sup> Hotărârea în cauza C-341/15, *Maschek*, punctul 28; Hotărârea în cauzele conexe C-569/16 și C-570/16, *Bauer și Willmeroth*, punctul 45; Hotărârea în cauza C-233/20, *job-medium*, punctul 32.

<sup>(304)</sup> Hotărârea în cauza C-341/15, *Maschek*, punctul 29.

<sup>(305)</sup> Hotărârea în cauza C-337/10, *Neidel*, punctul 31.

<sup>(306)</sup> Hotărârea în cauza C-118/13, *Bollacke*, punctul 24; Hotărârea în cauzele conexe C-569/16 și C-570/16, *Bauer și Willmeroth*, punctul 50.

<sup>(307)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-569/16 și C-570/16, *Bauer și Willmeroth*, punctul 48.

<sup>(308)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-762/18 și C-37/19, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria*.

## 2. Cuantumul indemnizației financiare

Directiva nu stabilește modul în care trebuie calculată indemnizația financiară care înlocuiește perioada minimă de concediu anual plătit.

Curtea a statuat însă că statele membre trebuie să asigure că modalitățile naționale de aplicare țin seama de limitele care decurg chiar din directivă. Ele trebuie să se asigure că indemnizația financiară este „calculată astfel încât lucrătorul menționat să fie pus într-o situație comparabilă cu cea în care s-ar fi aflat dacă ar fi exercitat dreptul menționat în timpul raportului său de muncă”<sup>(309)</sup>. Acest lucru înseamnă că remunerația obișnuită a lucrătorului, care trebuie menținută în mod normal în perioada concediului anual plătit, este determinantă<sup>(310)</sup> în ceea ce privește calculul indemnizației pentru concediul anual neefectuat la încetarea relației de muncă<sup>(311)</sup>.

## 3. Dreptul la concediu suplimentar

Dacă statele membre prevăd o perioadă suplimentară de concediu anual care depășește cele patru săptămâni prevăzute de directivă, ele pot decide dacă acordă lucrătorilor care nu au putut să efectueze concediul respectiv în timpul relației lor de muncă o indemnizație financiară și pot să stabilească condițiile de acordare a unei astfel de indemnizații suplimentare<sup>(312)</sup>.

## C. Relația dintre concediul anual plătit și alte tipuri de concediu

Curtea a statuat că „un concediu garantat de dreptul comunitar nu poate afecta dreptul de a obține un alt concediu garantat de acest drept”<sup>(313)</sup>, inclusiv în eventualitatea în care o cumulare a mai multor perioade de concediu face inevitabilă transferarea concediului anual sau a unei părți din acesta în anul următor<sup>(314)</sup>.

În cazul drepturilor la concediu reglementate de legislația națională, Curtea a statuat că trebuie examinat obiectivul concediului înainte de a formula concluzii cu privire la orice suprapunere cu concediul anual plătit.

### 1. Concediul de maternitate

Curtea a considerat că obiectivul concediului de maternitate și cel al concediului anual plătit sunt diferite: primul este destinat, pe de o parte, protecției condiției biologice a femeii în perioada gravidității și în perioada imediat următoare și, pe de altă parte, protecției relației specifice dintre mamă și copilul său în perioada imediat următoare nașterii<sup>(315)</sup>. Această interpretare a fost considerată necesară pentru a asigura „respectarea drepturilor care izvorau din contractul de muncă al unei lucrătoare în cazul unui concediu de maternitate”<sup>(316)</sup>.

Lucrătoarele aflate în concediu de maternitate, care sunt, din acest motiv, în incapacitatea de a-și exercita atribuțiile în cadrul raporturilor de muncă trebuie să li se asigure dreptul la concediu anual plătit, acesta din urmă neputând fi condiționat de obligația de a fi lucrat efectiv. Atunci când sunt absente pentru că se află în concediu de maternitate în perioada de referință pentru concediul anual plătit, lucrătoarele respective trebuie asimilate celor care au lucrat efectiv<sup>(317)</sup>.

În plus, „o lucrătoare trebuie să își poată efectua concediul său de odihnă într-o altă perioadă decât cea a concediului de maternitate, inclusiv în cazul unei coincidențe între datele unui concediu de maternitate și cele ale concediilor anuale stabilite cu titlu general pentru întregul personal, printr-un acord colectiv”<sup>(318)</sup>. Această formulare sugerează că este vorba de un principiu absolut și că, spre deosebire de concediul medical (a se vedea mai jos), reportarea concediului anual plătit nu poate fi limitată. Într-adevăr, Curtea a insistat că „dreptul la concediu garantat de dreptul comunitar nu poate afecta un alt drept la concediu garantat de dreptul comunitar”<sup>(319)</sup>.

<sup>(309)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-350/06 și C-520/06, *Schultz-Hoff și alții*, punctele 57-60.

<sup>(310)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-229/11 și C-230/11, *Heimann și Toltschin*, punctul 25.

<sup>(311)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-350/06 și C-520/06, *Schultz-Hoff și alții*, punctul 61.

<sup>(312)</sup> Hotărârea în cauza C-337/10, *Neidel*, punctele 36-37; Hotărârea în cauza C-341/15, *Maschek*, punctul 39.

<sup>(313)</sup> Hotărârea din 14 aprilie 2005, *Comisia Comunităților Europene/Marele Ducat al Luxemburgului*, C-519/03, ECLI:EU:C:2005:234, punctul 33; Hotărârea în cauzele conexe C-350/06 și C-520/06, *Schultz-Hoff și alții*, punctul 26.

<sup>(314)</sup> Hotărârea în cauza C-519/03, *Comisia/Luxemburg*, punctul 33; Hotărârea în cauzele conexe C-350/06 și C-520/06, *Schultz-Hoff și alții*, punctul 26.

<sup>(315)</sup> Hotărârea în cauza C-342/01, *Merino Gómez*, punctul 32; Hotărârea în cauza C-12/17, *Dicu*, punctul 34.

<sup>(316)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-350/06 și C-520/06, *Schultz-Hoff și alții*, punctul 27.

<sup>(317)</sup> Hotărârea în cauza C-12/17, *Dicu*, punctul 30.

<sup>(318)</sup> Hotărârea în cauza C-342/01, *Merino Gómez*, punctul 41.

<sup>(319)</sup> Hotărârea în cauza C-342/01, *Merino Gómez*, punctele 32-33; Hotărârea în cauza C-519/03, *Comisia/Luxemburg*, punctul 33; Hotărârea în cauzele conexe C-350/06 și C-520/06, *Schultz-Hoff și alții*, punctul 26; Hotărârea în cauza C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, punctul 24; Hotărârea în cauza C-12/17, *Dicu*, punctul 37.

Având în vedere directiva care asigură protecția lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează <sup>(320)</sup>, Curtea a adăugat că acest principiu se aplică nu numai concediului anual plătit minim de patru săptămâni, ci și oricărui concediu suplimentar prevăzut de legislația națională <sup>(321)</sup>.

## 2. Concediul pentru creșterea copilului și alte tipuri de concediu garantate de dreptul UE

Curtea s-a pronunțat cu privire la concediul pentru creșterea copilului în contextul Acordului-cadru privind concediul pentru creșterea copilului <sup>(322)</sup>, abrogat între timp prin Directiva (UE) 2019/1158 <sup>(323)</sup>.

Articolul 10 alineatul (1) din Directiva (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor prevede că drepturile dobândite sau în curs de a fi dobândite de lucrător la data la care începe, printre altele <sup>(324)</sup>, concediul pentru creșterea copilului se mențin ca atare până la sfârșitul concediului pentru creșterea copilului și se aplică după concediul respectiv.

Această dispoziție urmărește să evite pierderea sau reducerea drepturilor care decurg dintr-un raport de muncă, la care lucrătorii au dreptul la începerea concediului pentru creșterea copilului, și să garanteze că, la sfârșitul acestui concediu, aceștia se vor afla în aceeași situație precum cea în care se aflau la momentul începerii acestuia. Curtea a statuat că dreptul la concediu anual plătit este unul dintre drepturile care decurg direct din raportul de muncă al fiecărui lucrător. Astfel, dreptul la concediu anual dobândit în perioada anterioară începerii concediului pentru creșterea copilului nu se poate stinge în perioada în care lucrătorul se află în concediu pentru creșterea copilului <sup>(325)</sup>.

Chiar dacă un lucrător care beneficiază de concediu pentru creșterea copilului păstrează, în perioada acestui concediu, calitatea de lucrător în sensul dreptului Uniunii, raportul de muncă poate fi suspendat în conformitate cu dreptul național, suspendând astfel obligațiile reciproce ale părților <sup>(326)</sup>. Într-un astfel de caz, „perioada de concediu pentru creșterea copilului de care a beneficiat un lucrător în perioada de referință nu poate fi asimilată unei perioade de muncă efectivă pentru stabilirea drepturilor sale la concediu anual plătit în temeiul articolului 7 din Directiva 2003/88” <sup>(327)</sup>.

|| În cazul în care ar fi introduse alte forme de concediu în temeiul dreptului Uniunii, Comisia consideră că ar trebui să se ||  
|| aplice principiul stabilit de Curte conform căruia „un concediu garantat de dreptul comunitar nu poate afecta dreptul de a ||  
|| obține un alt concediu garantat de acest drept” <sup>(328)</sup>. Dacă se suprapun mai multe perioade de diferite tipuri de concediu ||  
|| protejate de dreptul UE, ar putea fi necesară transferarea concediului anual sau a unei părți din acesta în anul următor. ||

## 3. Concediul medical

Spre deosebire de dreptul la concediu de maternitate și la concediu pentru creșterea copilului, dreptul la concediul medical și modalitățile de exercitare a acestui drept nu sunt reglementate de dreptul UE. Totuși, Curtea stabilește limitele aplicabile legislației naționale, în cazul în care concediul anual se suprapune cu concediul medical.

<sup>(320)</sup> Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează (JO L 348, 28.11.1992, p. 1).

<sup>(321)</sup> Hotărârea în cauza C-342/01, *Merino Gómez*, punctul 45.

<sup>(322)</sup> Acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului, încheiat la 14 decembrie 1995, anexat la Directiva 96/34/CE a Consiliului din 3 iunie 1996 privind acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului încheiat de UNICE, CEEP și CES (JO L 145, 19.6.1996, p. 4), astfel cum a fost modificată prin Directiva 97/75/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 (JO L 10, 16.1.1998, p. 24); Acordul-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat la 18 iunie 2009, anexat la Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE (JO L 68, 18.3.2010, p. 13).

<sup>(323)</sup> 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 și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului (JO L 188, 12.7.2019, p. 79).

<sup>(324)</sup> Articolul 10 alineatul (1) din Directiva (UE) 2019/1158 reglementează concediul de paternitate, concediul pentru creșterea copilului, concediul de îngrijitor și absența de la locul de muncă din motive de forță majoră.

<sup>(325)</sup> Hotărârea în cauza C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, punctele 48-56.

<sup>(326)</sup> Hotărârea în cauza C-12/17, *Dicu*, punctul 35.

<sup>(327)</sup> Hotărârea în cauza C-12/17, *Dicu*, punctul 36.

<sup>(328)</sup> Hotărârea în cauza C-519/03, *Comisia/Luxemburg*, punctul 33; Hotărârea în cauzele conexe C-350/06 și C-520/06, *Schultz-Hoff și alții*, punctul 26; Hotărârea în cauza C-12/17, *Dicu*, punctul 37.

Această decizie se bazează pe obiectivele diferite ale celor două tipuri de concediu. Finalitatea dreptului la concediu anual plătit este aceea de a-i permite lucrătorului să se odihnească și să dispună de o perioadă de destindere și de recreere. Finalitatea dreptului la concediu medical este de a-i permite lucrătorului să se refacă după o boală care a determinat incapacitatea de muncă a acestuia <sup>(329)</sup>.

a) *Drepturile în caz de concediu medical*

După cum s-a menționat mai sus, lucrătorii aflați în concediu medical beneficiază în continuare de concediu anual plătit dobândit, întrucât, pentru a dobândi dreptul la concediu anual plătit, nu este necesar ca lucrătorul să fi lucrat în cursul perioadei de referință <sup>(330)</sup>.

b) *Exercitarea dreptului în caz de concediu medical*

Curtea a statuat în mod clar că statele membre au libertatea de a autoriza sau a interzice efectuarea concediului anual în perioada unui concediu medical <sup>(331)</sup>.

Cu toate acestea, dacă lucrătorul nu dorește să își ia concediu anual în perioada respectivă, trebuie să i se acorde concediu anual într-o altă perioadă <sup>(332)</sup>. Acest lucru înseamnă, mai precis, că un lucrător care se află în concediu medical în perioada de concediu anual planificată are dreptul să efectueze concediu anual într-o perioadă diferită, la cererea sa <sup>(333)</sup>, indiferent dacă concediuul medical începe înainte de concediuul anual plătit planificat sau în timpul acestuia <sup>(334)</sup>.

Deși la planificarea concediului lucrătorului se poate ține cont de interesul angajatorului, dreptul de efectuare a concediului anual la o dată ulterioară nu poate fi pus sub semnul întrebării <sup>(335)</sup>. Așadar, angajatorul este obligat să acorde lucrătorului o altă perioadă de concediu anual compatibilă cu interesele menționate, fără a exclude a priori ca perioada amintită să se găsească în afara perioadei de referință pentru concediuul anual în cauză <sup>(336)</sup>.

c) *Reportarea în caz de concediu medical*

În cazul în care a fost bolnav în toată perioada de referință sau într-o parte din aceasta, este posibil ca lucrătorul să nu fi putut să efectueze concediuul anual plătit, deși încă mai are dreptul la acesta.

După cum s-a menționat mai sus, Curtea a statuat că „deși efectul pozitiv al concediului anual plătit pentru securitatea și sănătatea lucrătorului se realizează pe deplin dacă acest concediu este efectuat în anul prevăzut în acest scop, respectiv anul în curs”, ea consideră că *acea perioadă de repaus nu își pierde importanța în această privință dacă respectivul concediu este efectuat într-o perioadă ulterioară* <sup>(337)</sup>. Prin urmare, dacă un lucrător care a fost în concediu medical în toată perioada de referință sau într-o parte a acesteia nu a avut posibilitatea de a efectua concediuul anual plătit, Curtea a statuat că dreptul la concediu anual plătit nu se poate stinge la sfârșitul perioadei de referință <sup>(338)</sup>, iar lucrătorul trebuie să poată să îl reporteze, programându-l, dacă este necesar, în afara perioadei de referință pentru concediuul anual în cauză <sup>(339)</sup>.

<sup>(329)</sup> Hotărârea în cauzele conexate C-350/06 și C-520/06, *Schultz-Hoff și alții*, punctul 25; Hotărârea în cauza C-277/08, *Vicente Pereda*, punctul 21; Hotărârea în cauza C-78/11, *ANGED*, punctul 19; Ordonanța în cauza C-194/12, *Maestre García*, punctul 19; Hotărârea în cauza C-178/15, *Sobczyszyn*, punctul 25; Hotărârea din 4 iunie 2020, *Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico) și alții/Grupo de Empresas DIA S.A. și Twins Alimentación S.A.*, C-588/18, ECLI:EU:C:2020:420, punctul 33; Hotărârea în cauza C-217/20, *Staatssecretaris van Financiën*, punctul 25.

<sup>(330)</sup> Hotărârea în cauzele conexate C-350/06 și C-520/06, *Schultz-Hoff și alții*, punctul 41; Hotărârea în cauza C-282/10, *Dominguez*, punctul 20; Hotărârea în cauzele conexate C-229/11 și C-230/11, *Heimann și Toltschin*, punctul 24; Hotărârea în cauza C-12/17, *Dicu*, punctul 29; Hotărârea în cauzele conexate C-762/18 și C-37/19, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria*, punctul 59; Hotărârea în cauza C-217/20, *Staatssecretaris van Financiën*, punctul 29.

<sup>(331)</sup> Hotărârea în cauzele conexate C-350/06 și C-520/06, *Schultz-Hoff și alții*, punctele 28-31; Ordonanța în cauza C-277/08, *Vicente Pereda*, punctul 25.

<sup>(332)</sup> Hotărârea în cauza C-277/08, *Vicente Pereda*, punctul 25.

<sup>(333)</sup> Hotărârea în cauza C-277/08, *Vicente Pereda*, punctul 22; Hotărârea în cauza C-78/11, *ANGED*, punctul 20; Ordonanța în cauza C-194/12, *Maestre García*, punctul 19; Hotărârea în cauza C-178/15, *Sobczyszyn*, punctul 26.

<sup>(334)</sup> Hotărârea în cauza C-78/11, *ANGED*, punctul 21.

<sup>(335)</sup> Ordonanța în cauza C-194/12, *Maestre García*, punctul 24.

<sup>(336)</sup> Hotărârea în cauza C-78/11, *ANGED*, punctul 23; Hotărârea în cauza C-277/08, *Vicente Pereda*, punctul 23; Ordonanța în cauza C-194/12, *Maestre García*, punctul 23.

<sup>(337)</sup> Hotărârea în cauza C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, punctul 30.

<sup>(338)</sup> Hotărârea în cauzele conexate C-350/06 și C-520/06, *Schultz-Hoff și alții*, punctele 38-49; Hotărârea în cauza C-277/08, *Vicente Pereda*, punctul 19.

<sup>(339)</sup> Hotărârea în cauza C-78/11, *ANGED*, punctul 23; Hotărârea în cauza C-277/08, *Vicente Pereda*, punctul 23.



Statele membre pot limita perioada în care poate fi reportat concediul anual plătit <sup>(340)</sup>. Curtea a recunoscut că dreptul la acumularea drepturilor la concediu anual plătit dobândite în timpul incapacității de muncă nu este nelimitat <sup>(341)</sup>.

Cu toate acestea, Curtea a mai statuat că „*fiecare perioadă de report trebuie să depășească în mod substanțial perioada de referință pentru care este acordată*” <sup>(342)</sup>. Așadar, s-a decis că o perioadă de reportare de nouă luni, adică mai scurtă decât perioada de referință la care se referă, nu asigură efectul pozitiv al concediului anual plătit ca perioadă de repaus și, prin urmare, nu putea fi utilizată pentru a determina expirarea dreptului la concediu anual plătit <sup>(343)</sup>. În schimb, a fost acceptată o perioadă de reportare de 15 luni <sup>(344)</sup>.

În cele din urmă, Curtea a clarificat faptul că, atunci când statele membre decid să acorde concediu anual plătit pe lângă cele patru săptămâni prevăzute de directivă, acestea nu sunt obligate să prevadă o reportare a unui astfel de concediu suplimentar, deoarece acest concediu suplimentar (care depășește patru săptămâni) nu intră sub incidența directivei <sup>(345)</sup>.

#### d) *Indemnizația financiară în caz de concediu medical până la încetarea relației de muncă*

În cazul unui lucrător aflat în concediu medical în toată perioada de referință sau într-o parte a acesteia și/sau în cazul unei perioade de reportare până la încetarea relației de muncă, Curtea a statuat că a se opune plății unei indemnizații financiare în locul concediului anual plătit neefectuat este incompatibil cu prevederile articolului 7 alineatul (2) <sup>(346)</sup>.

## 4. Alte tipuri de concediu la nivel național

În cazul în care lucrătorii au dreptul la alte forme de concediu în temeiul legislației naționale, finalitatea concediului este factorul critic în aprecierea modului în care trebuie tratate eventualele suprapuneri cu concediul anual plătit <sup>(347)</sup>.

În caz de „concediu de recuperare a sănătății”, Curtea a statuat că sunt aplicabile considerațiile valabile pentru concediul medical și a stabilit principiul conform căruia, în situațiile în care obiectivul concediului acordat la nivel național și cel al concediului anual plătit diferă, există obligația de a acorda lucrătorului în cauză o altă perioadă de concediu anual <sup>(348)</sup>.

Totuși, Curtea a considerat că, în cazul unui tip specific de concediu acordat de legislația națională, instanțele naționale erau cele cărora le revenea sarcina de a stabili dacă obiectivul dreptului respectiv era diferit de obiectivul dreptului la concediu anual plătit, în conformitate cu interpretarea Curții și cu orientările emise de aceasta, precum și cu factorii de la nivel național care reglementează acordarea concediului <sup>(349)</sup>.

Statele membre pot acorda lucrătorilor concedii speciale plătite care să le permită să răspundă unor nevoi sau obligații determinate care necesită prezența lor personală, cum ar fi, de exemplu, căsătoria, nașterea unui copil, spitalizarea, decesul unei rude apropiate sau îndeplinirea unor funcții de reprezentare sindicală. Curtea a hotărât că asemenea concedii speciale nu se încadrează în domeniul de aplicare al Directivei privind timpul de lucru, ci mai degrabă în cel al exercitării de către un stat membru a propriilor competențe <sup>(350)</sup>.

<sup>(340)</sup> Hotărârea în cauza C-214/10, KHS, punctele 28-35.

<sup>(341)</sup> Hotărârea în cauza C-214/10, KHS, punctele 28-35.

<sup>(342)</sup> Hotărârea în cauza C-214/10, KHS, punctele 38-40.

<sup>(343)</sup> Hotărârea în cauza C-337/10, Neidel, punctele 41-43; Hotărârea în cauza C-214/10, KHS, punctul 38.

<sup>(344)</sup> Hotărârea în cauza C-214/10, KHS, punctul 44; Hotărârea în cauza C-214/16, King, punctul 55; Hotărârea în cauzele conexe C-762/18 și C-37/19, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, punctul 71.

<sup>(345)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-609/17 și C-610/17, TSN.

<sup>(346)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-350/06 și C-520/06, Schultz-Hoff și alții, punctul 62; Hotărârea în cauza C-337/10, Neidel, punctul 30; Hotărârea în cauza C-341/15, Maschek, punctul 31.

<sup>(347)</sup> Măsurile naționale de combatere a răspândirii COVID-19 au dat recent naștere unei trimeri preliminare din partea unei instanțe naționale în fața Curții (cauza C-206/22), întrebarea fiind dacă obligația de a acorda concediu anual plătit este îndeplinită în cazul în care, în cursul unei perioade de concediu autorizate, lucrătorul în cauză este afectat de un eveniment imprevizibil, cum ar fi carantina dispusă de guvern. Curtea nu s-a pronunțat încă cu privire la această cauză.

<sup>(348)</sup> Hotărârea în cauza C-178/15, Sobczyszyn, punctul 32.

<sup>(349)</sup> Hotărârea în cauza C-178/15, Sobczyszyn, punctele 24-31.

<sup>(350)</sup> Hotărârea în cauza C-588/18, FETICO și alții.

## VIII. MUNCA DE NOAPTE, MUNCA ÎN SCHIMBURI ȘI RITMUL DE MUNCĂ

Directiva privind timpul de lucru recunoaște caracterul specific al muncii de noapte și a anumitor forme solicitante de organizare a muncii <sup>(351)</sup>. Pe lângă dispozițiile generale privind perioada de odihnă și timpul de lucru săptămânal maxim, directiva conține dispoziții specifice referitoare la munca de noapte, la munca în schimburi și la alte ritmuri de muncă descrise mai jos.

### A. Durata muncii de noapte

Articolul 8 din directivă dispune:

„Statele membre iau măsurile necesare pentru ca:

- (a) timpul normal de lucru al lucrătorilor de noapte să nu depășească în medie opt ore pe parcursul unei perioade de 24 de ore;
- (b) lucrătorii de noapte a căror muncă implică riscuri speciale sau tensiuni fizice sau mintale deosebite să nu muncească mai mult de opt ore pe parcursul unei perioade de 24 de ore în care efectuează muncă de noapte.

În sensul literei (b), lucrul care implică riscuri speciale sau tensiuni fizice sau mintale deosebite este definit de legislațiile și practicile naționale sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, luând în considerare efectele și riscurile inerente muncii de noapte.”

Articolul stabilește două limite diferite pentru lucrătorii de noapte: una se aplică tuturor lucrătorilor de noapte și cealaltă se aplică lucrătorilor de noapte a căror muncă implică riscuri speciale sau tensiuni fizice sau mintale deosebite. Pentru noțiunea „muncă de noapte”, se face trimitere la definiția prezentată în capitolul IV.B.

#### 1. Limita medie a muncii de noapte

Directiva limitează timpul mediu de lucru al tuturor lucrătorilor de noapte la opt ore pe parcursul unei perioade de 24 de ore.

##### a) Limita „timpului de lucru”

Limita se aplică timpului de lucru al „lucrătorilor de noapte”. Prin urmare, ea se referă la întregul timp de lucru, nu doar la „munca de noapte” (a se vedea capitolul IV).

De asemenea, deși articolul 8 se referă la „timpul normal de lucru”, potrivit definiției „timpului de lucru” și a „perioadelor de repaus” din capitolul IV, precum și considerentului 8 din directivă, întregul „timp de lucru”, inclusiv orele suplimentare, ar trebui să se încadreze în aceste limite, în ceea ce privește munca de noapte.

Având în vedere că limita este o medie, statele membre pot decide cu privire la perioada de referință. În conformitate cu articolul 16 litera (c), o perioadă de referință trebuie definită după consultarea partenerilor sociali sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la nivel național sau regional.

##### b) Media aferentă unei „perioade de referință”

Propunerea inițială de a stabili o perioadă de referință de maximum 14 zile <sup>(352)</sup> nu apare în directivă ca fiind adoptată. Perioada de referință este stabilită de statele membre și/sau de partenerii sociali fără nicio limită explicită.

<sup>(351)</sup> Considerentul 7 din Directiva 2003/88/CE: „Studiile au demonstrat faptul că organismul uman este mai sensibil noaptea la perturbațiile de mediu și la anumite forme solicitante de organizare a muncii și că perioadele lungi de muncă de noapte pot afecta sănătatea lucrătorilor și pot periclita securitatea la locul de muncă”.

<sup>(352)</sup> Propunerea de directivă a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, 20 septembrie 1990, COM(90) 317 final – SYN 295.

Totuși, având în vedere obiectivul directivei de stabilire a cerințelor minime de securitate și sănătate și necesitatea de a menține eficacitatea dispoziției privind munca de noapte, perioada de referință pentru munca de noapte ar trebui să fie semnificativ mai scurtă decât cea utilizată pentru săptămâna maximă de lucru. Într-adevăr, stabilirea aceleiași perioade de referință pentru ambele ar face, *de facto*, inutilă dispoziția privind munca de noapte, deoarece, pornind de la săptămâna de lucru medie de 48 de ore și perioada de repaus săptămânal, s-ar ajunge automat la un timp de lucru mediu de opt ore pe zi.

În conformitate cu articolul 16 litera (c), dacă perioada minimă de repaus săptămânal se încadrează în perioada de referință pentru calcularea muncii de noapte, aceasta nu se include în calculul mediei. Considerentele 5 și 7 din directivă prevăd că „toți lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus suficiente” și că „perioadele lungi de muncă de noapte pot afecta sănătatea lucrătorilor”. În schimb, este inclusă în calculul mediei perioada de repaus zilnic, care limitează în mod natural timpul de lucru al lucrătorilor în cauză și datorită cărora aceștia beneficiază de perioade regulate de repaus.

## 2. Limita maximă a muncii de noapte care implică riscuri speciale sau tensiuni fizice sau mintale deosebite

### a) Limita absolută

Această limită absolută de opt ore se aplică timpului de lucru al „lucrătorilor de noapte”. Prin urmare, ea se referă la întregul timp de lucru (inclusiv orele suplimentare), nu doar la „munca de noapte”.

Spre deosebire de limita medie, limita maximă aferentă acestui tip specific de muncă de noapte în conformitate cu articolul 8 litera (b) se aplică „oricărei perioade de 24 de ore”. Această limită nu poate fi calculată ca medie. Cu alte cuvinte, chiar dacă lucrătorul în cauză lucrează mai puțin în anumite perioade de 24 de ore, numărul de ore lucrate în alte perioade în timpul nopții nu poate depăși în niciun caz opt ore.

Cu toate acestea, spre deosebire de limita medie, care se aplică tuturor orelor de lucru ale lucrătorilor de noapte, această limită absolută se aplică numai perioadei în care lucrătorii în cauză lucrează efectiv noaptea. Acest lucru înseamnă că, dacă un „lucrător de noapte de noapte a cărui muncă implică riscuri speciale sau tensiuni fizice sau mintale deosebite” nu lucrează pe timp de noapte într-o anumită perioadă de 24 de ore, nu i se aplică limita absolută de opt ore pentru perioada respectivă, ci limita medie. Așadar, lucrătorul poate lucra mai mult de opt ore în cazul în care nu lucrează pe timp de noapte în perioada respectivă.

### b) Munca care implică riscuri speciale

Directiva nu definește conceptele „riscuri speciale sau tensiuni fizice sau mintale deosebite”. Potrivit directivei, acestea trebuie să fie definite de legislațiile și/sau practicile naționale sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali.

Directiva prevede că, oricare ar fi modul în care este definită munca care implică riscuri speciale sau tensiuni fizice sau mintale deosebite, trebuie să se țină cont de efectele și de riscurile inerente muncii de noapte. Ca orientare, se poate face trimitere la considerentul 7, care menționează „perturbațiile de mediu” și „anumite forme solicitante de organizare a muncii” ca fiind susceptibile să afecteze sănătatea lucrătorilor în cauză. Propunerea inițială a Comisiei a menționat, ca exemple în acest sens, *regimuri de munca în acord, la bandă sau în ritm impus* <sup>(353)</sup>.

## B. Controalele medicale și transferul lucrătorilor de noapte la munca de zi

Articolul 9 impune statelor membre următoarele obligații:

„(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că:

- (a) lucrătorii de noapte să beneficieze de un control medical gratuit înaintea numirii și la intervale regulate ulterior;
- (b) lucrătorii de noapte care au probleme de sănătate recunoscute ca fiind în legătură cu munca de noapte să fie transferați, ori de câte ori este posibil, la muncă de zi pentru care sunt calificați.

<sup>(353)</sup> Propunerea de directivă a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, 20 septembrie 1990, COM(90) 317 final – SYN 295.

- (2) Controlul medical gratuit prevăzut la alineatul (1) litera (a) trebuie să respecte principiul secretului medical.
- (3) Controlul medical gratuit prevăzut la alineatul (1) litera (a) poate fi efectuat în cadrul sistemului național de sănătate.”

## 1. Dreptul lucrătorilor de noapte la controale medicale

### a) Controlul medical înaintea numirii într-un post de lucru

Articolul 9 din directivă le conferă tuturor „lucrătorilor de noapte” în conformitate cu articolul 2 alineatul (4) (a se vedea capitolul IV de mai sus) dreptul de a beneficia de control medical înaintea numirii într-un post de lucru.

Această dispoziție este comparabilă cu cea de la articolul 4 din Convenția 171 a OIM care prevede că „lucrătorii au dreptul să beneficieze, la cerere, de dreptul de a efectua un control medical gratuit și de consiliere cu privire la modul în care pot fi reduse sau evitate problemele de sănătate legate de munca desfășurată: (a) înainte de a accepta un post de lucru de noapte; [...]”.

Controlul medical trebuie să aibă loc înainte de numirea lucrătorului într-un post de lucru de noapte, respectiv înainte ca lucrătorul în cauză să înceapă munca de noapte.

Spre deosebire de Convenția OIM, directiva nu menționează efectuarea controlului la cererea lucrătorului, ci conferă tuturor lucrătorilor de noapte dreptul la control medical înainte de numirea într-un post de lucru.

### b) Controlul medical la intervale regulate

„Lucrătorii de noapte” au dreptul, de asemenea, la controale medicale „la intervale regulate”. Aceste intervale sunt lăsate nedefinite și, prin urmare, statelor membre le revine sarcina să le stabilească.

În procesul de adoptare a Directivei din 1993, Parlamentul European <sup>(354)</sup> a propus un control medical pe an până la vârsta de 40 de ani și două controale pe an după această vârstă. Această propunere a fost preluată de Comisie <sup>(355)</sup>, dar nu a fost adoptată în textul final <sup>(356)</sup>.

### c) Controlul medical trebuie să fie gratuit

Deși prevede gratuitatea controlului medical pentru lucrători, directiva nu stabilește dacă costurile acestuia trebuie să fie suportate de angajator sau de o terță parte, de exemplu serviciile de medicină a muncii, și, prin urmare, statelor membre le revine sarcina să ia o decizie în acest sens.

### d) Secretul medical

Directiva privind timpul de lucru prevede că aceste controale gratuite, la care au dreptul lucrătorii înaintea numirii într-un post de lucru și apoi la intervale regulate, trebuie să respecte principiul secretului medical.

Spre deosebire de Convenția OIM, directiva nu menționează în mod explicit excepția pentru „constatarea incapacității de a lucra noaptea” <sup>(357)</sup>.

### e) Posibilitatea efectuării controalelor medicale în cadrul sistemului național de sănătate

Directiva prevede că aceste controale medicale pot avea loc în cadrul sistemului național de sănătate, însă nu impune acest lucru.

<sup>(354)</sup> Parlamentul European, Decizie privind poziția comună stabilită de Consiliu în vederea adoptării unei directive privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (C3-0241/93 – SYN 295) (JO C 315, 22.11.1993, p. 125).

<sup>(355)</sup> Modificarea Comisiei la propunerea de directivă a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, 23 aprilie 1991, COM(91) 130 final – SYN 295.

<sup>(356)</sup> Directiva 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

<sup>(357)</sup> Organizația Internațională a Muncii, Convenția privind munca de noapte, C171, 26 iunie 1990, articolul 4 alineatul (2).

## 2. Transferul lucrătorilor de noapte la munca de zi din motive de sănătate

Această dispoziție este comparabilă cu articolul 6 din Convenția 171 a OIM <sup>(358)</sup> și prevede ca, în cazul în care au probleme de sănătate legate de muncă de noapte pe care o desfășoară, lucrătorii să fie transferați, ori de câte ori este posibil, la o muncă de zi pentru care sunt calificați.

Directiva nu intră în detalii cu privire la procedura sau modul în care trebuie să fie dovedite problemele de sănătate și legătura acestora cu munca de noapte. Prin urmare, aceste aspecte pot fi stabilite la nivel național.

În ceea ce privește posturile la care ar trebui să fie transferați lucrătorii, directiva prevede doar că trebuie să fie o muncă pentru care sunt calificați și să fie o muncă „de zi”. Transferul ar trebui să aibă loc „ori de câte ori este posibil”.

Spre deosebire de Convenția OIM<sup>242</sup>, directiva nu oferă detalii cu privire la situațiile în care transferul nu ar fi posibil și nu precizează prestațiile sau măsurile de protecție împotriva concedierii prevăzute pentru lucrătorii în cazul cărora nu este posibil transferul, în pofida problemelor de sănătate legate de munca de noapte.

## C. Garanții pentru munca de noapte

La articolul 10 se prevăd următoarele:

„Statele membre pot condiționa munca anumitor categorii de lucrători de noapte de anumite garanții, în condițiile prevăzute de legislațiile și practicile naționale, în cazul lucrătorilor care sunt expuși unor riscuri de securitate sau sănătate, generate de munca în schimbul de noapte.”

Această dispoziție permite statelor membre să sporească măsurile de protecție care se aplică anumitor „categorii de lucrători de noapte”. Dispoziția în cauză nu permite derogări, ci prevede în mod explicit posibilitatea stabilirii de măsuri de protecție suplimentare.

Informațiile disponibile în dosarul de adoptare a directivei sugerează că intenția Parlamentului European în ceea ce privește această dispoziție era de a permite protecția femeilor însărcinate sau a mamelor în primele șase luni după nașterea sau adoptarea unui copil <sup>(359)</sup>. Având în vedere că formularea articolului 10 este deschisă, statele membre au libertatea să decidă care sunt categoriile care fac obiectul unor astfel de garanții și care este natura garanțiilor.

## D. Informarea cu privire la folosirea regulată a lucrătorilor în schimbul de noapte

La articolul 11 se prevăd următoarele:

„Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că angajatorii care folosesc în mod regulat lucrători de noapte informează autoritățile competente despre acesta, la cererea lor.”

Propunerea inițială <sup>(360)</sup> îi obliga pe angajatori să informeze periodic autoritățile competente în materie de sănătate și securitate cu privire la folosirea regulată a lucrătorilor de noapte, având în vedere efectele negative ale muncii de noapte asupra sănătății <sup>(361)</sup>.

Textul final limitează cerința privind informarea autorităților competente la cazurile în care autoritățile solicită acest lucru. Așadar, deși statele membre pot solicita angajatorilor să informeze autoritățile cu privire la utilizarea regulată a lucrătorilor de noapte în cadrul declarațiilor lor periodice, directiva nu impune această obligație. Ea impune doar obligația autorităților competente de a decide în ce situații trebuie informate autoritățile.

<sup>(358)</sup> Organizația Internațională a Muncii, Convenția privind munca de noapte, C171, 26 iunie 1990, articolul 6.

<sup>(359)</sup> Parlamentul European, Decizie privind poziția comună stabilită de Consiliu în vederea adoptării unei directive privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (C3-0241/93 – SYN 295) (JO C 315, 22.11.1993, p. 125).

<sup>(360)</sup> Propunerea de directivă a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, 20 septembrie 1990, COM(90) 317 final – SYN 295.

<sup>(361)</sup> Expunere de motive referitoare la propunerea de directivă a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, 20 septembrie 1990, COM(90) 317 final – SYN 295, punctul 28.

Această obligație de a informa autoritățile se aplică angajatorilor care utilizează „în mod regulat” lucrători de noapte. Sfera exactă de aplicare a termenului „în mod regulat” nu este definită în directivă, dar a făcut obiectul unor acțiuni în justiție.

|| Comisia este de părere că dispozițiile de drept intern care impun angajatorilor o obligație generală de a comunica ||  
|| informații privind lucrătorii lor, timpul de lucru și organizarea muncii ar putea să corespundă acestei cerințe. ||

#### E. Protecția în materie de securitate și sănătate

Articolul 12 din directivă prevede următoarele:

„Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că:

- (a) lucrătorii de noapte și cei în schimburi beneficiază de un nivel de protecție în materie de securitate și de sănătate, adaptat naturii muncii lor;
- (b) lucrătorii de noapte și cei în schimburi dispun în orice moment de servicii sau mijloace corespunzătoare de protecție și prevenire în materie de securitate și sănătate echivalente cu cele aplicabile celorlalți lucrători.”

Această dispoziție vizează atât lucrătorii de noapte, cât și lucrătorii în schimburi și impune statelor membre să asigure o protecție adecvată a sănătății și securității acestora și să pună la dispoziție în orice moment servicii de protecție și prevenire sau mijloace echivalente cu cele aplicabile altor lucrători.

Litera (a) prevede că lucrătorii de noapte și cei în schimburi trebuie să beneficieze de măsuri adecvate, adaptate naturii muncii lor. La considerentul 7 se subliniază că „*organismul uman este mai sensibil noaptea la perturbațiile de mediu și la anumite forme solicitante de organizare a muncii*”. În propunerea Comisiei s-a afirmat de asemenea că este necesar să se țină cont de „*natura mai complexă a acestor forme de muncă și de problemele care apar de obicei la trecerea de la un ciclu al muncii în schimburi la altul*”<sup>(362)</sup>. Având în vedere cele de mai sus, potrivit articolului 12, protecția acordată lucrătorilor ar trebui să țină seama atât de faptul că lucrătorii muncesc noaptea sau în schimburi, cât și de condițiile în care își desfășoară aceștia munca. În ceea ce privește măsurile de protecție care ar putea fi luate, expunerea de motive a Comisiei a oferit ca exemplu planificarea unor perioade de repaus și a unor pauze<sup>246</sup>, aspecte pe care directiva nu le precizează.

Curtea a interpretat articolul 12 litera (a) făcând trimitere la considerentul 6<sup>(363)</sup>. În ceea ce privește organizarea timpului de lucru, în special a muncii de noapte, ar trebui să se țină seama de principiile Organizației Internaționale a Muncii, potrivit cărora compensațiile acordate lucrătorilor de noapte în ceea ce privește timpul de lucru, salariul sau avantaje similare trebuie să recunoască natura muncii de noapte<sup>(364)</sup>. Curtea a statuat că, în temeiul articolului 12 litera (a), lucrătorii de noapte trebuie să beneficieze de măsuri de protecție care reglementează durata muncii, salariul, indemnizațiile sau alte avantaje similare, care să permită compensarea caracterului solicitant specific pe care îl implică munca pe care o efectuează<sup>(365)</sup>. Cu toate acestea, o dispoziție dintr-o convenție colectivă care prevede o majorare mai mare a remunerației pentru munca de noapte efectuată în mod ocazional decât cea stabilită pentru munca de noapte realizată în mod regulat nu intră în domeniul de aplicare al directivei<sup>(366)</sup>.

|| Litera (b) poate fi legată de considerentul 10, care menționează necesitatea ca „*serviciile și mijloacele de protecție și prevenire să fie organizate și să funcționeze în mod eficient*”. Metodele pentru care optează statele membre pentru îndeplinirea ||  
|| obligațiilor care le revin pot fi legate de cele stabilite în articolul 5 din Convenția 171 a OIM, care prevede: „*Lucrătorii de noapte dispun de dotări adecvate de prim ajutor, inclusiv de mijloace care permit acestor lucrători, în caz de necesitate, să fie transferați rapid într-un loc unde li se poate oferi tratament adecvat.*” Dispozițiile directivei sunt însă mai cuprinzătoare, ||

<sup>(362)</sup> Expunere de motive referitoare la propunerea de directivă a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, 20 septembrie 1990, COM(90) 317 final – SYN 295, punctul 29.

<sup>(363)</sup> Hotărârea din 24 februarie 2022, VB/Glavna direktsia „Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto”, C-262/20, ECLI:EU:C:2022:117, punctul 54.

<sup>(364)</sup> Articolul 8 din Convenția 171 a OIM.

<sup>(365)</sup> Hotărârea în cauza C-262/20, Glavna direktsia „Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto”, punctul 55.

<sup>(366)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-257/21 și C-258/21, Coca-Cola European Partners Deutschland, punctul 53.

deoarece, pe lângă protecție, menționează și serviciile și mijloacele de prevenire. Amploarea exactă a cerințelor va depinde de mijloacele de protecție și de prevenire stabilite pentru munca de zi în statele membre și prin alte directive ale UE privind securitatea și sănătatea lucrătorilor <sup>(367)</sup>.

#### F. *Ritmul de lucru*

La articolul 13 se prevăd următoarele:

„Statele membre iau măsurile necesare pentru ca angajatorul care preconizează să organizeze munca în conformitate cu un anumit ritm să țină cont de principiul general al adaptării muncii la lucrător, în special în vederea atenuării muncii monotone și a muncii într-un ritm predeterminat, în funcție de tipul de activitate și de cerințele de securitate și sănătate, în special în ceea ce privește pauzele pe parcursul timpului de lucru.”

Această dispoziție este deosebit de relevantă pentru munca în schimburi, dar nu se limitează la aceasta. Potrivit acestei dispoziții, statele membre trebuie să se asigure că angajatorii țin cont de „principiul general al adaptării muncii la lucrător” atunci când stabilesc un nou ritm de lucru sau îl modifică pe cel existent. Directiva subliniază aici importanța pauzelor, fără a limita însă sfera de aplicare a măsurilor de protecție care trebuie luate.

#### IX. DEROGĂRI

Directiva privind timpul de lucru este un text complex, deoarece urmărește să ofere un grad de flexibilitate adecvat pentru diferite activități, asigurând totodată un nivel solid de protecție minimă. Această flexibilitate este consacrată în derogările prevăzute în directivă, derogări numeroase și variate, atât în ce privește lucrătorii implicați și sectoarele vizate, cât și dispozițiile de la care sunt permise derogări.

Având în vedere că majoritatea drepturilor vizate în directivă sunt protejate de asemenea în temeiul articolului 31 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, este important de subliniat faptul că, în acest context, se aplică articolul 52 care prevede că „*orice restrângere a exercițiului drepturilor și libertăților recunoscute prin prezenta cartă trebuie să fie prevăzută de lege și să respecte substanța acestor drepturi și libertăți. Prin respectarea principiului proporționalității, pot fi impuse restrângeri numai în cazul în care acestea sunt necesare și numai dacă răspund efectiv obiectivelor de interes general recunoscute de Uniune sau necesității protejării drepturilor și libertăților celorlalți*”.

Derogările referitoare la Directiva privind timpul de lucru au, de asemenea, următoarele caracteristici comune:

În primul rând, ele trebuie să fie transpuse în mod valabil pentru a putea fi aplicate. Curtea a statuat după cum urmează: „[...] derogările prevăzute la dispozițiile derogatorii în cauză fiind facultative, dreptul Uniunii nu impune statelor membre să le pună în aplicare în dreptul național” <sup>(368)</sup>. Potrivit hotărârii Curții, pentru a beneficia de posibilitatea de a deroga de la anumite dispoziții, „statele membre sunt obligate să fac uz de această posibilitate”<sup>248</sup>.

Cu toate acestea, Curtea a considerat că „*chiar și în absența unor măsuri destinate în mod expres să transpună [Directiva privind timpul de lucru], dacă dreptul național aplicabil unei anumite activități respectă condițiile prevăzute la articolul 17 din directiva menționată, dreptul respectiv este conform cu directiva și nimic nu poate împiedica instanțele naționale să o aplice*” <sup>(369)</sup>. Așadar, dacă dreptul național respectă condițiile de derogare, acesta poate fi aplicat chiar dacă nu menționează în mod explicit că este vorba de o transpunere a derogărilor prevăzute în directivă. Totuși, statele membre ar trebui să se asigure că principiile generale ale dreptului Uniunii sunt respectate, inclusiv principiul securității juridice și, prin urmare, că dispozițiile care permit derogări facultative dau dovadă de „*precizia și claritatea necesare pentru îndeplinirea cerințelor care decurg din acest principiu*” <sup>(370)</sup>.

<sup>(367)</sup> În special Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (JO L 183, 29.6.1989, p. 1) și Directiva 89/654/CEE a Consiliului din 30 noiembrie 1989 privind cerințele minime de securitate și sănătate la locul de muncă (JO L 393, 30.12.1989, p. 1).

<sup>(368)</sup> Hotărârea în cauza C-227/09, *Accardo și alții*, punctul 51.

<sup>(369)</sup> Hotărârea în cauza C-303/98, *Simap*, punctul 44.

<sup>(370)</sup> Hotărârea în cauza C-227/09, *Accardo și alții*, punctul 55.

În al doilea rând, „ca excepții de la regimul Uniunii în domeniul organizării timpului de lucru prevăzut de Directiva 2003/88/CE, derogările menționate trebuie să primească o interpretare care să reducă domeniul lor de aplicare la ceea ce este absolut necesar pentru a proteja interesele pe care aceste derogări permit a fi protejate”<sup>(371)</sup>. Acest lucru înseamnă nu doar că derogările sunt limitate la cazurile în care sunt acordate în mod expres prin directivă, ci și că domeniul de aplicare al fiecărei derogări este limitat la dispozițiile enumerate exhaustiv în directivă<sup>(372)</sup>.

În al treilea rând, punerea în aplicare a derogărilor este supusă „unor condiții stricte, de natură să asigure protecția eficace a securității și a sănătății lucrătorilor”<sup>(373)</sup>.

Deși o serie de condiții sunt stabilite deja în directivă pentru fiecare dintre condițiile derogatorii, Comisia consideră că, în cazul în care mai multe aspecte ale protecției prevăzute în directivă sunt modificate prin utilizarea cumulativă a derogărilor, ar putea fi necesare măsuri suplimentare de protecție pentru a se asigura îndeplinirea obiectivului directivei privind protecția securității și a sănătății lucrătorilor.

#### A. Derogarea pentru „lucrătorii autonomi”

Articolul 17 alineatul (1) stabilește următoarea derogare:

„(1) Ținând cont de principiile generale de protecție a securității și sănătății lucrătorilor, statele membre pot deroga de la articolele 3-6, 8 și 16 atunci când, pe baza caracteristicilor specifice ale activității exercitate, durata timpului de lucru nu este măsurată și predeterminată sau poate fi determinată de lucrătorii înșiși, în special în cazul:

- (a) directorilor executivi sau al altor persoane cu puteri decizionale autonome;
- (b) lucrătorilor din cadrul asociațiilor familiale sau
- (c) lucrătorilor care oficiază ceremonii religioase în biserici și în comunitățile religioase.”

#### 1. Domeniul de aplicare al derogării pentru „lucrătorii autonomi”

Articolul 17 alineatul (1) din directivă permite derogări „atunci când, pe baza caracteristicilor specifice ale activității exercitate, durata timpului de lucru nu este măsurată și predeterminată sau poate fi determinată de lucrătorii înșiși”.

Potrivit celor de mai sus, articolul 17 alineatul (1) trebuie interpretat astfel încât domeniul său de aplicare să se limiteze la ceea ce este strict necesar pentru a apăra interesele pe care derogările respective permit să le protejeze<sup>(374)</sup>.

Această derogare vizează două tipuri principale de situații și ambele trebuie să fie evaluate „pe baza caracteristicilor specifice ale activității exercitate”. Prin urmare, în opinia Comisiei, această derogare nu poate fi aplicată în sens larg pentru o întregă categorie de lucrători.

Conform primului criteriu pentru această derogare, „durata timpului de lucru nu este măsurată și predeterminată”. Al doilea criteriu prevede că lucrătorii înșiși pot determina durata timpului lor de lucru.

<sup>(371)</sup> Hotărârea în cauza C-227/09, *Accardo și alții*, punctul 58; Hotărârea în cauza C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, punctul 40.

<sup>(372)</sup> Hotărârea în cauza C-151/02, *Jaeger*, punctul 89; Hotărârea în cauzele conexe C-397/01-C-403/01, *Pfeiffer și alții*, punctul 77.

<sup>(373)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-397/01-C-403/01, *Pfeiffer și alții*, punctul 77; Hotărârea în cauza C-243/09, *Fuß*, punctul 34.

<sup>(374)</sup> Hotărârea în cauza C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, punctele 39-40.



În ceea ce privește criteriile de calificare, Curtea a statuat că din formulare rezultă că derogarea menționată „se aplică lucrătorilor al căror timp de lucru, în totalitatea acestuia, nu este măsurat sau prestabilit sau poate fi determinat de lucrătorii înșiși datorită caracteristicilor speciale ale activității exercitate”<sup>(375)</sup> (sublinierea aparține Comisiei). Așadar, derogarea nu se aplică lucrătorilor al căror timp de lucru nu este măsurat sau prestabilit doar parțial sau poate fi determinat de lucrătorii înșiși doar parțial.

În cauza *Isère*, Curtea a examinat dacă această derogare se aplică lucrătorilor „titulari ai unui contract de angajare ca instructor-animator [...] în centre de vacanță și de recreere”. Curtea și-a bazat analiza pe faptul că descrierea referitoare la activitățile lucrătorilor în cauză și la funcționarea centrelor amintite sugerează că lucrătorii amintiți nu au avut „posibilitatea de a decide cu privire la numărul de ore de lucru pe care îl efectuează”. De asemenea, Curtea a remarcat că nu există elemente care să indice că lucrătorii „nu sunt obligați să fie prezenți la locul de muncă potrivit unui program stabilit” și a concluzionat că aceștia nu intră în domeniul de aplicare al derogării<sup>(376)</sup>. În cauza *Hälvä*, Curtea a confirmat că „părinții” suplینitori, care înlocuiesc temporar „părinții” titulari, nu intră sub incidența „derogării pentru lucrătorii autonomi” de la articolul 17 alineatul (1)<sup>(377)</sup>. Acest lucru este valabil în pofida faptului că „părinții” suplینitori dispun de o anumită autonomie în alocarea timpului lor și, mai precis, în organizarea sarcinilor lor zilnice, a deplasărilor lor și a perioadelor lor de inactivitate<sup>(378)</sup>. Așadar, posibilitatea lucrătorilor de a decide cu privire la numărul de ore și la programul de lucru este un element esențial pentru aplicarea derogării pentru lucrătorii autonomi prevăzute la articolul 17 alineatul (1).

Având în vedere aceste elemente, Comisia consideră că derogarea ar putea să îi vizeze pe anumiți membri ai conducerii de vârf, al căror timp de lucru nu este măsurat sau prestabilit în întregime, întrucât aceștia nu sunt obligați să fie prezenți la locul de muncă potrivit unui program prestabilit, ci pot decide în mod autonom cu privire la programul lor de lucru. În mod similar, derogarea s-ar putea aplica, de exemplu, anumitor experți, consilierilor juridici cu experiență angajați sau cadrelor universitare, care dispun de o autonomie semnificativă pentru a-și stabili programul de lucru.

Articolul 17 alineatul (1) continuă prin a enumera anumite categorii de lucrători a căror durată a timpului de lucru nu poate fi măsurată și/sau predeterminată sau poate fi determinată de lucrătorii respectivi înșiși: aceștia sunt directorii executivi sau alte persoane cu puteri decizionale autonome, lucrătorii din cadrul asociațiilor familiale sau lucrătorii care oficiază ceremonii religioase în biserici și în comunitățile religioase.

Având în vedere textul directivei în care cele trei categorii sunt introduse cu sintagma „în special în cazul”, Comisia consideră că această listă nu este exhaustivă.

Directiva prezintă aceste categorii de lucrători cu titlu de exemplu, având în vedere că aceștia dispun de un grad înalt de autonomie pentru a-și organiza timpul de lucru și ar putea fi considerați lucrători autonomi. Cu toate acestea, nu toți lucrătorii care fac parte din categoriile enumerate, de exemplu nu toți directorii executivi, s-ar califica pentru așa-numita derogare pentru „lucrătorii autonomi” de la articolul 17 alineatul (1).

Pe de altă parte, și lucrătorii care nu fac parte din aceste categorii s-ar putea califica dacă, pe baza caracteristicilor specifice ale activității exercitate, timpul lor de lucru nu este măsurat și/sau prestabilit sau dacă poate fi determinat de ei înșiși.

<sup>(375)</sup> Hotărârea în cauza C-484/04, *Comisia/Regatul Unit*, punctul 20; Hotărârea în cauza C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, punctul 41. Deși Curtea nu s-a exprimat asupra elementelor concrete care au condus la această interpretare, în concluziile avocatului general Kokott pe marginea aceleiași cauze au fost analizate formularea, contextul și obiectivele directivei, pentru a se ajunge la concluzia că derogarea nu poate să se aplice în cazurile în care doar o parte din timpul de lucru nu este măsurată, prestabilită sau poate fi determinată de lucrătorii înșiși. A se vedea cauza C-484/04, concluziile avocatului general Kokott din 9 martie 2006, *Comisia Comunităților Europene/Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord*, ECLI:EU:C:2006:166, punctele 22-32.

<sup>(376)</sup> Hotărârea în cauza C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, punctele 41-43.

<sup>(377)</sup> Hotărârea în cauza C-175/16, *Hälvä și alții*.

<sup>(378)</sup> Hotărârea în cauza C-175/16, *Hälvä și alții*, punctul 35.

## 2. Consecințele derogării pentru „lucrătorii autonomi”

Așa-numiții „lucrători autonomi” rămân în domeniul de aplicare al directivei (excluserile sunt permise numai în cazuri excepționale, a se vedea capitolul III. B. 2). Potrivit celor menționate mai sus, domeniul de aplicare al acestei derogări se supune principiilor generale ale protecției securității și a sănătății lucrătorilor și se limitează la dispozițiile enunțate la articolul 17 alineatul (1):

- repausul zilnic (articolul 3);
- timpul de pauză (articolul 4);
- repausul săptămânal (articolul 5);
- timpul de lucru maxim săptămânal (articolul 6);
- durata muncii de noapte (articolul 8);
- perioadele de referință pentru aplicarea dispozițiilor privind repausul săptămânal, timpul maxim de lucru săptămânal și durata muncii de noapte (articolul 16).

Articolul 17 alineatul (1) nu precizează condițiile pentru derogarea de la aceste dispoziții. Așadar, lucrătorii autonomi sunt complet excluși de la aplicarea acestora și nu au dreptul la perioade de repaus compensatorii, spre deosebire de lucrătorii care se califică pentru derogările de mai jos.

Lucrătorii în cauză fac în continuare obiectul tuturor celorlalte dispoziții ale directivei.

### B. Derogările care impun perioade de repaus echivalente compensatorii sau protecție adecvată

Articolul 17 alineatul (3) prevede derogări de la articolele 3 (repaus zilnic), 4 (timp de pauză), 5 (repaus săptămânal), 8 (durata muncii de noapte) și 16 (perioade de referință) în cazul anumitor activități. În mod similar, articolul 17 alineatul (4) prevede derogări de la articolele 3 și 5. Articolul 18 prevede derogări de la articolele 3, 4, 5, 8 și 16 prin convenții colective. Toate celelalte dispoziții ale directivei continuă să se aplice.

Toate aceste derogări se supun condiției stabilite la articolul 17 alineatul (2) (și la articolul 18), și anume „ca lucrătorii în cauză să beneficieze de perioade de repaus echivalente compensatorii sau dacă, în cazuri excepționale în care nu este posibil, din motive obiective, să se acorde asemenea perioade de repaus echivalente compensatorii, lucrătorii beneficiază de protecție adecvată”<sup>(379)</sup>.

### 1. Derogarea pentru „anumite activități”, în conformitate cu articolul 17 alineatul (3)

Articolul 17 alineatul (3) prevede că:

„(3) În conformitate cu alineatul (2) din prezentul articol, se poate deroga de la articolele 3-5, 8 și 16:

- (a) în cazul activităților în care locul de muncă al lucrătorului și domiciliul acestuia sunt la distanță unul de celălalt, cum ar fi activitățile offshore, sau dacă locurile în care lucrătorul își desfășoară activitatea sunt la distanță unul față de celălalt;
- (b) în cazul activităților de securitate și supraveghere care necesită prezența permanentă în scopul de a proteja bunuri și persoane, în special gardieni, paznici sau firme de pază și securitate;
- (c) în cazul activităților care implică nevoia de continuitate a serviciilor sau producției, în special:
  - (i) servicii privind primirea, tratamentul și îngrijirea oferite de spitale sau instituții similare, inclusiv activitățile medicilor stagiari, instituțiilor rezidențiale și ale închisorilor;
  - (ii) lucrătorii la docuri sau aeroporturi;
  - (iii) servicii de presă, radio, televiziune, producție cinematografică, servicii de poștă și telecomunicații, ambulanță, servicii de pompieri și protecție civilă;

<sup>(379)</sup> Textul versiunii în limba engleză a articolului 18 diferă puțin, condiția fiind „ca lucrătorii să beneficieze de perioade de repaus compensatorii echivalente sau, în cazuri excepționale în care din motive obiective nu se pot acorda asemenea perioade, să beneficieze de protecția adecvată”. Ușoara diferență de formulare nu apare în aceeași măsură în versiunile în limbile franceză, germană sau italiană ale directivei.

- (iv) producția, transportul și distribuție de gaze, apă și electricitate, colectarea reziduurilor menajere și instalațiile de incinerare;
- (v) sectoare în care procesul de muncă nu poate fi întrerupt din motive tehnice;
- (vi) activități de cercetare și dezvoltare;
- (vii) agricultură;
- (viii) lucrători din domeniul transportului de călători pe linii urbane regulate;
- (d) dacă există o intensificare previzibilă a activității, în special în:
  - (i) agricultură;
  - (ii) turism;
  - (iii) servicii poștale;
- (e) în cazul persoanelor care lucrează în sectorul transportului feroviar:
  - (i) ale căror activități sunt intermitente;
  - (ii) care petrec timpul de lucru în trenuri sau
  - (iii) ale căror activități sunt legate de orarele de transport și de asigurarea continuității și regularității traficului;
- (f) în situațiile descrise la articolul 5 alineatul (4) din Directiva 89/391/CEE;
- (g) în cazurile de accident sau risc de accident iminent.”

a) *Sectoarele și activitățile vizate*

Majoritatea elementelor care figurează la articolul 17 alineatul (3) au legătură cu sectoare și activități specifice. Totuși, trebuie remarcat faptul că această derogare poate fi aplicată și în cazurile de accident sau risc iminent de accident [litera (g)] sau în situații „determinate de împrejurări independente de voința acestora [angajatorilor], neobișnuite și imprevizibile ori determinate de evenimente excepționale, ale căror consecințe nu ar fi putut fi evitate, în ciuda diligenței manifestate” <sup>(380)</sup> [litera (f)].

Curtea a considerat că lista sectoarelor și a activităților de la articolul 17 alineatul (3) nu este exhaustivă <sup>(381)</sup>.

Ea a statuat, mai exact, că următoarele activități pot fi vizate de derogările prevăzute la articolul 17 alineatul (3): activitățile desfășurate de personalul format din medici și asistenți care prestează servicii în cadrul echipelor de asistență medicală primară <sup>(382)</sup>, serviciile de ambulanță <sup>(383)</sup>, activitățile în centre de vacanță și de recreere care necesită continuitatea serviciului <sup>(384)</sup>, activitățile pompierilor <sup>(385)</sup>, precum și activitățile militarilor care intră în domeniul de aplicare al directivei <sup>(386)</sup>.

Acest lucru înseamnă că derogările se pot aplica activităților care nu sunt menționate explicit la articolul 17 alineatul (3), atât timp cât au legătură cu una dintre activitățile enumerate.

b) *Dispoziții de la care sunt permise derogări*

Derogările se referă la următoarele dispoziții:

— repausul zilnic (articolul 3);

— timpul de pauză (articolul 4);

<sup>(380)</sup> Articolul 5 alineatul (4) din Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă.

<sup>(381)</sup> Hotărârea în cauza C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, punctul 48.

<sup>(382)</sup> Hotărârea în cauza C-303/98, *Simap*, punctele 42-45; Ordonanța în cauza C-241/99, *CIG*, punctele 29-32.

<sup>(383)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-397/01-C-403/01, *Pfeiffer și alții*, punctul 97.

<sup>(384)</sup> Hotărârea în cauza C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, punctul 49.

<sup>(385)</sup> Hotărârea în cauza C-243/09, *Fuß*, punctul 49.

<sup>(386)</sup> Hotărârea în cauza C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, punctele 86 și 87.

- repausul săptămânal (articolul 5);
- durata muncii de noapte (articolul 8);
- perioadele de referință pentru aplicarea dispozițiilor privind repausul săptămânal, timpul maxim de lucru săptămânal și durata muncii de noapte (articolul 16).

Celelalte dispoziții ale directivei continuă să se aplice, iar Curtea a subliniat faptul că această derogare „nu permite derogări de la definițiile conceptelor «timp de lucru» și «perioadă de repaus» de la articolul 2 din directivă” <sup>(387)</sup>.

## 2. Derogări pentru munca în ture și munca fracționată

Articolul 17 alineatul (4) prevede următoarele:

„(4) În conformitate cu alineatul (2) din prezentul articol, se poate deroga de la articolele 3 și 5:

- (a) în cazul muncii în ture, de fiecare dată când lucrătorul schimbă tura și nu poate beneficia de perioade de repaus zilnic și săptămânal între sfârșitul unei ture și începutul următoarei;
- (b) în cazul activităților care implică perioade de lucru fracționate de-a lungul zilei, mai ales acelea ale personalului însărcinat cu activitățile de curățenie.”

Această derogare nu a făcut obiectul jurisprudenței Curții.

Ea se limitează la derogări de la dispozițiile privind repausul zilnic și săptămânal. Așadar, toate celelalte dispoziții ale directivei continuă să se aplice, iar în ceea ce privește toate derogările din această parte, se poate recurge la acestea numai cu condiția ca lucrătorii să beneficieze de perioade de repaus compensatorii echivalente sau, în cazuri excepționale în care din motive obiective nu se pot acorda asemenea perioade, să beneficieze de protecția adecvată.

## 3. Derogări prin convenții colective pentru toate sectoarele

La articolul 18 se prevăd următoarele:

„Se poate deroga de la articolele 3-5, 8 și 16 prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la nivel național sau regional sau, în conformitate cu regulile prevăzute în acestea, prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la un nivel inferior.

Statele membre în care nu există un sistem juridic care să asigure încheierea unor convenții colective sau acorduri între partenerii sociali la nivel național sau regional, în aspectele reglementate de prezenta directivă, sau statele membre în care există un cadru legislativ specific în acest scop și în limitele acestuia, pot permite, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale, derogări de la articolele 3-5, 8 și 16 prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la nivelul colectiv adecvat.

Derogările prevăzute în primul și al doilea paragraf sunt permise numai cu condiția ca lucrătorii să beneficieze de perioade de repaus compensatorii echivalente sau, în cazuri excepționale în care din motive obiective nu se pot acorda asemenea perioade, să beneficieze de protecția adecvată.

Statele membre pot reglementa:

- (a) aplicarea prezentului articol de către partenerii sociali și
- (b) extinderea dispozițiilor din convențiile colective sau acordurile încheiate în conformitate cu prezentul articol la alți lucrători, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale.”

<sup>(387)</sup> Hotărârea în cauza C-151/02, *Jaeger*, punctul 91.

În propunerea sa de directivă din 1993 <sup>(388)</sup>, Comisia a subliniat faptul că, având în vedere diferențele care rezultă din practicile naționale, chestiunea condițiilor de lucru în general se înscrie în autonomia partenerilor sociali, care acționează în locul autorităților publice și/sau completează acțiunea acestora. Totuși, a fost subliniat faptul că, deși convențiile colective pot contribui la aplicarea directivei, acestea nu exonerează statele membre în cauză de responsabilitatea îndeplinirii obiectivelor urmărite prin intermediul directivelor.

a) *Când pot fi utilizate derogările*

Curtea a statuat că domeniul de aplicare al articolului 18 este independent de cel al articolului 17 alineatul (3), care limitează derogările la un număr de sectoare și activități (a se vedea secțiunea I <sup>(389)</sup>).

Acest lucru înseamnă că articolul 18 permite derogări în toate sectoarele dacă acestea sunt stabilite „prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la nivel național sau regional sau, în conformitate cu regulile prevăzute în acestea, prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la un nivel inferior”.

Conceptul de „convenție colectivă” nu este definit în directivă și nu pare să fi fost definit în alte acte legislative europene sau de către Curte.

De asemenea, rămâne neprecizată în directivă și noțiunea de „convenții colective încheiate între partenerii sociali la nivel național sau regional sau, în conformitate cu regulile prevăzute în acestea, prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la un nivel inferior”.

Prin urmare, Comisia consideră că aceste concepte trebuie definite de legislația și practica națională. În acest sens, statele membre trebuie totuși să ia în considerare standardele internaționale existente în ceea ce privește negocierile colective și convențiile colective <sup>(390)</sup> întrucât, prin analogie cu poziția adoptată de Curte cu privire la alte noțiuni utilizate de legislația UE și de Directiva privind timpul de lucru, nu ar fi suficient doar să se dea unui document titlul de „convenție colectivă” <sup>(391)</sup>.

b) *Ce permit derogările*

Dispozițiile de la care sunt permise derogări prin convenții colective sunt enumerate la articolul 18 și vizează:

- repausul zilnic (articolul 3);
- timpul de pauză (articolul 4);
- repausul săptămânal (articolul 5);
- durata muncii de noapte (articolul 8);
- perioadele de referință pentru aplicarea dispozițiilor privind repausul săptămânal, timpul maxim de lucru săptămânal și durata muncii de noapte (articolul 16).

Celelalte dispoziții ale directivei continuă să se aplice.

<sup>(388)</sup> Expunere de motive referitoare la propunerea de directivă a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, 20 septembrie 1990, COM(90) 317 final – SYN 295, p. 4.

<sup>(389)</sup> Hotărârea în cauza C-227/09, *Accardo și alții*, punctele 32-36.

<sup>(390)</sup> A se vedea în special: Organizația Internațională a Muncii, Recomandare privind convențiile colective, R091, 29 iunie 1951; Recomandare privind promovarea negocierii colective, R163, 19 iunie 1981; Convenția privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și de negociere colectivă, C098, 1 iulie 1949; Convenția privind promovarea negocierii colective, C154, 3 iunie 1981. A se vedea, de asemenea, Organizația Internațională a Muncii, Convenția privind protecția dreptului de organizare și procedurile de determinare a condițiilor de ocupare în funcția publică, C151, 27 iunie 1978, articolul 7, în care Organizația Internațională a Muncii recunoaște nu doar „negocierea termenilor și a condițiilor de ocupare între autoritățile publice în cauză și organizațiile angajaților din sectorul public”, ci și „orice alte metode care să permită reprezentanților angajaților din sectorul public să participe la determinarea respectivelor condiții”.

<sup>(391)</sup> În special, Curtea a susținut în mod constant că „natura juridică sui generis a unui raport de muncă din perspectiva dreptului național nu poate avea nicio consecință asupra calității de lucrător în sensul dreptului Uniunii”, a se vedea în special Hotărârea în cauza C-316/13, *Fenoll*, punctul 31.

#### 4. Cerința privind perioadele de repaus compensatorii echivalente sau, în cazuri excepționale, protecția adecvată

La articolul 17 alineatul (2) se prevăd următoarele:

„(2) Derogările prevăzute la alineatele (3)-(5) pot fi adoptate prin acte cu putere de lege și acte administrative sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, cu condiția ca lucrătorii în cauză să beneficieze de perioade de repaus echivalente compensatorii sau dacă, în cazuri excepționale în care nu este posibil, din motive obiective, să se acorde asemenea perioade de repaus echivalente compensatorii, lucrătorii beneficiază de protecție adecvată.”

Articolul 18 prevede, de asemenea, următoarele:

„[...] Derogările prevăzute în primul și al doilea paragraf sunt permise numai cu condiția ca lucrătorii să beneficieze de perioade de repaus compensatorii echivalente sau, în cazuri excepționale în care din motive obiective nu se pot acorda asemenea perioade, să beneficieze de protecția adecvată. [...]”

În pofida unor uşoare diferențe de formulare în anumite versiuni lingvistice, cele două dispoziții impun aceleași condiții care trebuie aplicate derogărilor puse în aplicare în temeiul articolului 17 alineatele (3) și (4) și al articolului 18 <sup>(392)</sup>.

Aceste condiții prevăd două „niveluri” de aplicare: în majoritatea cazurilor se acordă lucrătorilor în cauză „perioade de repaus echivalente compensatorii”; cu toate acestea, în „cazuri excepționale” în care nu se pot acorda asemenea perioade „din motive obiective”, lucrătorii în cauză trebuie să beneficieze de „protecție adecvată”.

##### a) Cerința de acordare a unor perioade de repaus echivalente compensatorii

Orice derogare trebuie să fie compensată cu o perioadă de repaus echivalentă. Pentru orice derogare de la dispozițiile privind repausul zilnic și săptămânal sau timpul de pauză, un lucrător care nu a primit întreaga perioadă de repaus sau o parte a acesteia trebuie să primească unitățile de timp neacordate drept compensare.

Comisia este de părere că, în cazul derogărilor de la dispozițiile privind durata medie a muncii de noapte și de la cele privind perioadele de referință, perioadele de repaus compensatorii se acordă automat. Într-adevăr, media s-ar aplica în continuare, dar s-ar calcula pentru o perioadă de timp diferită, garantând astfel compensarea pentru perioada respectivă. Orice altă abordare ar înlătura posibilitatea de derogare de la aceste dispoziții.

Din jurisprudența Curții rezultă că perioadele de repaus compensatorii echivalente trebuie „să se caracterizeze prin faptul că, pe parcursul acestor perioade, lucrătorul nu este supus, față de angajatorul său, niciunei obligații susceptibile să îl împiedice să se dedice intereselor sale proprii, în mod liber și neîntrerupt, în scopul neutralizării efectelor muncii asupra securității și sănătății respectivului lucrător” (sublinierea aparține Comisiei) <sup>(393)</sup>. Într-adevăr, Curtea a subliniat faptul că „lucrătorul trebuie să beneficieze de posibilitatea de a se sustrage din mediul său de lucru” și că această acțiune are „scopul de a permite persoanei interesate să se destindă și să înlătore oboseala cauzată de desfășurarea atribuțiilor sale” <sup>(394)</sup>.

Comisia înțelege că lipsa unei obligații față de angajator presupune, de asemenea, că lucrătorul nu poate să efectueze servicii de „permanență” în perioada respectivă, indiferent dacă timpul de permanență respectiv ar fi considerat timp de lucru sau perioadă de repaus (a se vedea capitoul IV). Într-adevăr, în timpul perioadei de repaus compensatorii, lucrătorul trebuie să fie în măsură să continue să se dedice în mod neîntrerupt intereselor sale proprii.

<sup>(392)</sup> Hotărârea în cauza C-151/02, *Jaeger*, punctul 90.

<sup>(393)</sup> Hotărârea în cauza C-151/02, *Jaeger*, punctul 94; Hotărârea în cauza C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, punctul 50.

<sup>(394)</sup> Hotărârea în cauza C-151/02, *Jaeger*, punctul 95.

În ceea ce privește momentul în care trebuie acordate perioadele de repaus compensatorii echivalente, Curtea a clarificat această obligație cu privire la repausul zilnic, susținând că aceste perioade de repaus trebuie să urmeze imediat timpului de lucru pe care se presupune că îl compensează <sup>(395)</sup>, deoarece perioadele de repaus „trebuie să fie nu numai consecutive, ci și să urmeze direct unei perioade de lucru” <sup>(396)</sup>. Într-adevăr, „pentru a asigura securitatea lucrătorului, precum și o protecție eficientă a sănătății acestuia, trebuie, ca regulă generală, să se prevadă alternarea cu regularitate a perioadei de lucru și a perioadei de repaus” <sup>(397)</sup>. Dimpotrivă, „o serie de perioade de lucru efectuate fără respectarea perioadelor de repaus necesare poate, în anumite cazuri, dăuna lucrătorului sau cel puțin riscă să suprasolicite capacitățile fizice ale acestuia, punându-i astfel în pericol sănătatea și securitatea, iar, drept urmare, o perioadă de repaus acordată ulterior acestor perioade nu este de natură să asigure în mod corect protecția intereselor în cauză” <sup>(398)</sup>.

Rezultă că un stat membru ar putea, în anumite situații, să prevadă opțiunea de a amâna, deși cu titlu strict temporar, întreaga perioadă minimă de repaus zilnic sau o parte a acesteia, însă doar cu condiția ca lucrătorul să primească toate orele de repaus la care are dreptul în perioada imediat următoare.

Curtea nu s-a pronunțat în mod specific asupra momentului acordării perioadelor de repaus echivalente compensatorii pentru derogările privind perioadele de repaus săptămânal, timpul de pauză, limita medie și absolută pentru munca de noapte sau perioadele de referință.

În ceea ce privește timpul de pauză, Comisia consideră că, în mod similar perioadei de repaus zilnic, timpul de pauză ar trebui compensat cât mai curând posibil și cel mai târziu înainte de următoarea perioadă de muncă.

În ceea ce privește repausul săptămânal, Comisia consideră că situația este oarecum diferită de cea a repausului zilnic, ținând cont atât de necesitățile fiziologice ale lucrătorilor în cauză, cât și de perioada de referință existentă de două săptămâni pentru acordarea repausului săptămânal. Prin urmare, Comisia consideră că nu este necesar ca perioadele de repaus săptămânal neacordate să fie compensate „imediat”, ci într-un interval de timp care să asigure faptul că lucrătorul poate beneficia de perioadele de repaus regulate necesare pentru a-i proteja securitatea și sănătatea și, de asemenea, pentru că alternarea perioadelor de muncă și de repaus este garantată deja prin perioade de repaus zilnic sau prin perioade de repaus compensatorii.

b) „Protecția adecvată” în cazuri excepționale

„Al doilea nivel de derogare” permis prevede garantarea unei protecții adecvate în cazul în care nu pot fi acordate perioade de repaus compensatorii echivalente.

Potrivit Curții, „doar în situații cu adevărat excepționale, articolul 17 permite ca o protecție adecvată să poată fi acordată lucrătorului, când acordarea unor perioade de repaus echivalente compensatorii nu este posibilă din motive obiective” <sup>(399)</sup>.

Totuși, în hotărârea sa ulterioară în cauza *Isère*, Curtea a făcut trimitere la considerentul 15, în care se afirmă: „Având în vedere problemele pe care organizarea timpului de lucru le poate ridica, este de dorit să se prevadă o anumită flexibilitate în aplicarea anumitor dispoziții din prezenta directivă, asigurându-se în același timp respectarea principiilor protejării securității și sănătății lucrătorilor”.

În hotărârea respectivă, Curtea a statuat că lucrătorii vizati în cauză, și anume membrii personalului care desfășoară activități ocazionale și sezoniere de educare și de animare a minorilor primiți în centre de vacanță și de recreere și care asigură supravegherea permanentă a minorilor menționați, pot intra sub incidența celui de al doilea nivel al derogării stabilit la articolul 17 alineatul (2) <sup>(400)</sup>.

<sup>(395)</sup> Hotărârea în cauza C-151/02, *Jaeger*, punctul 94.

<sup>(396)</sup> Hotărârea în cauza C-151/02, *Jaeger*, punctul 95.

<sup>(397)</sup> Hotărârea în cauza C-151/02, *Jaeger*, punctul 95; Hotărârea în cauza C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, punctul 51.

<sup>(398)</sup> Hotărârea în cauza C-151/02, *Jaeger*, punctul 96.

<sup>(399)</sup> Hotărârea în cauza C-151/02, *Jaeger*, punctul 98; Hotărârea în cauza C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, punctul 55.

<sup>(400)</sup> Hotărârea în cauza C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, punctele 45 și 57.

Așadar, Curtea a considerat că „natura specifică a muncii” sau „contextul particular în care aceasta este desfășurată” ar putea justifica, în mod excepțional, derogarea atât de la dispozițiile privind perioadele de repaus zilnic, cât și de la obligația ca o perioadă de lucru să alterneze în mod regulat cu o perioadă de repaus <sup>(401)</sup>.

Totuși, inclusiv în astfel de situații, Curtea a considerat că, chiar dacă articolul 17 alineatul (2) conferă: «o anumită marjă de apreciere statelor membre și, dacă este cazul, partenerilor sociali pentru stabilirea, în cazuri excepționale, a unei protecții adecvate pentru lucrătorii în discuție, nu este mai puțin adevărat că această protecție, care privește securitatea și sănătatea acestor lucrători, urmărește totodată, la fel ca perioada minimă de repaus zilnic prevăzută la articolul 3 din această directivă sau ca perioadele de repaus echivalente compensatorii prevăzute la articolul 17 alineatul (2) din directiva menționată, să permită lucrătorilor amintiți să se destindă și să înlăture oboseala cauzată de desfășurarea atribuțiilor lor» <sup>(402)</sup>.

Ulterior, Curtea a statuat că doar impunerea unui plafon anual în ceea ce privește numărul de zile lucrate nu poate fi în niciun caz considerată o «protecție adecvată» în înțelesul articolului 17 alineatul (2) <sup>(403)</sup>.

Comisia este de părere că, în conformitate cu obiectivul directivei privind protecția securității și a sănătății lucrătorilor, inclusiv în astfel de cazuri specifice, «protecția adecvată» de care trebuie să beneficieze lucrătorul trebuie să fie suficientă pentru a-i permite să se odihnească în timpul perioadei în cauză, pe lângă compensarea suplimentară acordată după perioada în cauză.

## 5. Derogări de la perioadele de referință

Articolul 19 limitează opțiunea de derogare de la perioada de referință pentru timpul maxim de lucru săptămânal în următorul mod:

«Posibilitatea de a deroga de la dispozițiile articolului 16 litera (b), prevăzută la articolul 17 alineatul (3) și la articolul 18, nu poate conduce la stabilirea unei perioade de referință mai mari de șase luni.

Cu toate acestea, statele membre au posibilitatea, sub rezerva respectării principiilor generale de protecție a sănătății și securității lucrătorilor, de a permite ca, din motive obiective sau tehnice sau privind organizarea muncii, acordurile colective sau acordurile încheiate între partenerii sociali să stabilească perioade de referință care în nici un caz să nu depășească 12 luni.

Înainte de 23 noiembrie 2003, Consiliul, pe baza unei propuneri a Comisiei, însoțită de un raport de evaluare, reexaminează dispozițiile prezentului articol și decide asupra măsurilor care trebuie luate în continuare.»

După cum se precizează în capitolul VI, poate fi calculată o medie a timpului de lucru săptămânal, iar articolul 16 litera (b) permite utilizarea, pentru calcularea acestei medii, a unei perioade de referință de maximum patru luni, pentru toate sectoarele și activitățile.

Totuși, articolul 17 alineatul (3) și articolul 18 permit derogări de la dispoziția privind perioadele de referință în anumite cazuri. Derogările permise vizează așadar perioadele de referință pentru acordarea unor perioade de repaus săptămânal și pentru calcularea duratei muncii de noapte și a mediei timpului de lucru maxim săptămânal. Articolul 19 reglementează ultima opțiune de derogare de la perioada de referință pentru calcularea timpului de lucru săptămânal și limitează perioada de referință la:

- șase luni, prin intermediul actelor cu putere de lege și al actelor administrative în anumite sectoare sau activități specifice în conformitate cu articolul 17 alineatul (3) din directivă;
- 12 luni prin intermediul convențiilor colective sau al acordurilor încheiate între partenerii sociali, din motive obiective sau tehnice sau privind organizarea muncii și sub rezerva respectării principiilor generale de protecție a sănătății și securității lucrătorilor. Acest lucru se poate realiza în anumite sectoare sau activități specifice menționate la articolul 17 alineatul (3) din directivă, în orice sector în temeiul articolului 18 din directivă sau pentru lucrătorii mobili și lucrătorii offshore în temeiul articolului 20 din directivă.

<sup>(401)</sup> Hotărârea în cauza C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, punctul 60.

<sup>(402)</sup> Hotărârea în cauza C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, punctul 59.

<sup>(403)</sup> Hotărârea în cauza C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, punctul 58.



Curtea a avut ocazia să se pronunțe cu privire la chestiunea perioadelor de referință fixe și a celor variabile; perioadele de referință fixe încep și se termină la date calendaristice fixe, în timp ce perioadele de referință variabile sunt perioade ale căror date de început și de sfârșit variază în permanență în funcție de trecerea timpului. În cazul în care un stat membru a stabilit timpul mediu de lucru maxim săptămânal la 48 de ore și a extins la șase luni perioada de referință utilizată pentru calcularea acestei limite maxime, Curtea a statuat că reglementarea națională poate stabili perioade de referință care încep și se termină la date calendaristice fixe, cu condiția ca această reglementare să cuprindă mecanisme care permit să se asigure că timpul mediu de lucru maxim săptămânal de 48 de ore este respectat în fiecare perioadă de șase luni care se suprapune peste două perioade de referință fixe succesive <sup>(404)</sup>.

### C. Opțiunea de a nu aplica dispozițiile privind timpul de lucru maxim săptămânal

Articolul 22 alineatul (1) din directivă conține așa-numita clauză «opt-out», formulată după cum urmează:

«(1) Un stat membru are opțiunea de a nu aplica articolul 6, respectând totodată principiile generale de protecție a sănătății și securității lucrătorilor și cu condiția să ia măsurile necesare pentru a asigura că:

- (a) niciun angajator nu cere unui lucrător să muncească mai mult de 48 de ore într-o perioadă de șapte zile, calculată ca medie pentru perioada de referință prevăzută la articolul 16 litera (b), dacă nu a obținut acordul prealabil al lucrătorului de a efectua o asemenea muncă;
- (b) niciun lucrător nu suferă niciun prejudiciu din partea angajatorului dacă refuză să își dea acordul de a efectua o asemenea muncă;
- (c) angajatorul ține evidențe actualizate ale tuturor lucrătorilor care efectuează o asemenea muncă;
- (d) ) evidențele sunt puse la dispoziția autorităților competente care pot, din motive legate de securitatea și/sau sănătatea lucrătorilor, să interzică sau să limiteze posibilitatea de depășire a duratei maxime de muncă săptămânale;
- (e) angajatorul furnizează autorităților competente, la cererea acestora, informații cu privire la cazurile în care lucrătorii și-au dat acordul de a munci mai mult de 48 de ore într-o perioadă de șapte zile calculată ca medie pentru perioada de referință prevăzută la articolul 16 litera (b).

Înainte de 23 noiembrie 2003, Consiliul, pe baza unei propuneri a Comisiei, însoțită de un raport de evaluare, reexaminează dispozițiile prezentului alineat și decide cu privire la măsurile care trebuie luate în continuare.»

#### 1. Cerința privind transpunerea acestei dispoziții

În mod similar altor derogări prezentate mai sus, pentru a fi aplicabilă, această dispoziție trebuie să fie transpusă în legislația națională. Curtea a statuat că, dacă nu este transpusă în legislația națională, derogarea nu se aplică și deci nu este relevantă pentru soluționarea unei anumite cauze <sup>(405)</sup>. Prin urmare, lucrătorilor respectivi li se aplică în continuare dispoziția privind timpul mediu de lucru de maximum 48 de ore pentru fiecare perioadă de șapte zile, inclusiv orele suplimentare.

#### 2. Condițiile aferente

Articolul impune o serie de condiții specifice care trebuie aplicate în mod cumulativ <sup>(406)</sup>.

##### a) Consimțământul lucrătorului

Curtea a statuat în repetate rânduri că această dispoziție necesită consimțământul individual al lucrătorului <sup>(407)</sup>.

<sup>(404)</sup> Hotărârea în cauza C-254/18, *Syndicat des cadres de la sécurité intérieure*.

<sup>(405)</sup> Hotărârea în cauza C-243/09, *Fuß*, punctele 36-38.

<sup>(406)</sup> Hotărârea în cauza C-243/09, *Fuß*, punctul 50.

<sup>(407)</sup> Hotărârea în cauza C-303/98, *Simap*, punctul 74; Hotărârea în cauzele conexe C-397/01-C-403/01, *Pfeiffer și alții*, punctul 80.

Curtea a susținut, în special, că *consimțământul exprimat de reprezentanții sindicatelor în cadrul convențiilor colective sau al altor acorduri nu este echivalent cu consimțământul exprimat de lucrătorul însuși* <sup>(408)</sup>. Această idee este sprijinită de faptul că articolul 6 nu figurează în lista articolelor de la care sunt permise derogări prin acorduri colective în temeiul articolului 18 <sup>(409)</sup>.

Curtea a mai precizat că *«dacă este încurajat să renunțe la un drept social care i-a fost conferit direct în temeiul directivei, lucrătorul în cauză trebuie să facă acest lucru în mod liber și în deplină cunoștință a tuturor faptelor»* <sup>(410)</sup> și că acesta trebuie să își exprime consimțământul în mod explicit <sup>(411)</sup>.

Curtea a statuat că *«aceste condiții nu ar fi îndeplinite în cazul în care contractul de muncă al lucrătorului se limitează să amintească un acord colectiv care autorizează o prelungire a timpului de lucru maxim săptămânal. Nu există nicio certitudine că, atunci când a încheiat un astfel de contract, lucrătorul în cauză avea cunoștință de restricțiile aplicabile drepturilor care i-au fost conferite prin Directiva 93/104»* <sup>(412)</sup>.

Deși directiva nu prevede în mod expres obligația de exprimare în scris a consimțământului lucrătorului, având în vedere jurisprudența de față, utilizarea unei forme scrise, care să stabilească sfera exactă de aplicare a acordului ar putea să servească drept dovadă a consimțământului explicit și individual al lucrătorului.

Curtea a insistat asupra faptului că *«aceste cerințe sunt cu atât mai importante cu cât un lucrător trebuie să fie considerat parte vulnerabilă în cadrul raportului de muncă, astfel încât este necesar să fie îngăduită posibilitatea angajatorului de a se situa într-o poziție care să îi permită să ignore intențiile celeilalte părți la acord sau să îi impună o restrângere a drepturilor sale fără ca aceasta să își exprime în mod explicit consimțământul în acest sens»* <sup>(413)</sup>.

Având în vedere cele de mai sus, Comisia consideră că, pentru a păstra caracterul liber al consimțământului lucrătorului, acesta din urmă trebuie să fie revocabil. Deși dreptul de revocare ar putea fi supus unor condiții, de exemplu solicitarea unei perioade de preaviz proporționale cu timpul de care are nevoie angajatorul pentru a găsi soluții alternative, acest lucru ar putea părea contrar obiectivelor directivei și în mod special acestei dispoziții de a permite lucrătorilor să invoce clauza «opt-out» în mod nelimitat și irevocabil.

#### b) Absența prejudiciului

A doua condiție este că niciun lucrător nu trebuie să sufere vreun prejudiciu din partea angajatorului dacă refuză să își dea acordul pentru a efectua o muncă a cărei durată medie săptămânală depășește limita maximă.

Comisia consideră că noțiunea de prejudiciu îl protejează pe lucrătorul în cauză nu doar împotriva concedierii, ci include și alte forme de prejudiciu sau alte dezavantaje, de exemplu transferul obligatoriu într-un alt departament sau pe un alt post <sup>(414)</sup>. Comisia consideră, de asemenea, că această obligație de a proteja lucrătorul de orice prejudiciu se aplică în cazul revocării consimțământului lucrătorului.

Pentru a îndeplini această condiție în mod eficace, statele membre au obligația să se asigure că sunt disponibile căi de atac.

<sup>(408)</sup> Hotărârea în cauza C-303/98, *Simap*, punctul 74; Hotărârea în cauzele conexe C-397/01-C-403/01, *Pfeiffer și alții*, punctul 80.

<sup>(409)</sup> Hotărârea în cauza C-303/98, *Simap*, punctul 73.

<sup>(410)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-397/01-C-403/01, *Pfeiffer și alții*, punctul 82.

<sup>(411)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-397/01-C-403/01, *Pfeiffer și alții*, punctul 82.

<sup>(412)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-397/01-C-403/01, *Pfeiffer și alții*, punctul 85.

<sup>(413)</sup> Hotărârea în cauzele conexe C-397/01-C-403/01, *Pfeiffer și alții*, punctul 82.

<sup>(414)</sup> Hotărârea în cauza C-243/09, *Fuß*, punctele 41-55. Cu toate acestea, trebuie subliniat faptul că această cauză se referea la un lucrător care nu făcea obiectul clauzei «opt-out», întrucât aceasta nu fusese transpusă în legislația națională. Totuși, Curtea a lăsat să se înțeleagă că transferul obligatoriu al aceluși lucrător într-un alt serviciu după ce a cerut să se respecte limita maximă de 48 de ore a duratei medii săptămânale înseamnă că lucrătorul a suferit un prejudiciu.

c) *Evidența datelor*

Atunci când se recurge la clauza «opt-out», legislația națională trebuie să impună angajatorilor obligația de a ține evidențe actualizate ale tuturor lucrătorilor care efectuează o muncă de acest tip.

d) *Punerea evidențelor la dispoziția autorităților*

Evidențele care conțin date privind toți lucrătorii care fac obiectul clauzei «opt-out» trebuie puse la dispoziția autorităților competente, care pot să interzică sau să limiteze posibilitatea de utilizare a acestei clauze din motive legate de securitatea și sănătatea lucrătorilor.

e) *Disponibilitatea informațiilor privind lucrătorii care fac obiectul clauzei «opt-out»*

Angajatorul trebuie să furnizeze autorităților competente informații cu privire la cazurile în care lucrătorii au fost de acord să invoce clauza «opt-out».

3. **Consecințele clauzei «opt-out»**

Dacă este transpusă în dreptul intern, clauza «opt-out» permite lucrătorilor, în mod individual, să lucreze mai mult de 48 de ore într-o perioadă de șapte zile, calculată ca medie pe o perioadă de referință de până la 4 luni.

Având în vedere această formulare și posibilitatea statelor membre de a aplica dispoziții mai favorabile pentru sănătatea și securitatea lucrătorilor, în opinia Comisiei clauza «opt-out» poate fi utilizată în diferite moduri:

- derogare totală de la articolul 6 și articolul 16 litera (b): un lucrător poate lucra mai mult de 48 de ore în medie în decursul unei perioade care urmează să fie definită și care poate inclusiv să depășească 12 luni;
- derogări limitate în mod alternativ sau simultan de la articolul 6 sau articolul 16 litera (b). Iată câteva exemple posibile:
  - lucrătorilor li se permite să lucreze mai mult de 48 de ore pe săptămână în medie în decursul aceleiași perioade de referință, ca în cazul altor lucrători, stabilindu-se o limită maximă mai mare pentru timpul de lucru săptămânal al lucrătorului și ținându-se cont de dispozițiile privind perioadele de repaus;
  - lucrătorilor li se permite să depășească limita maximă de 48 de ore în medie în decursul unei perioade de patru luni, cu obligația de a respecta această limită în cursul unei perioade de referință mai lungi (acest exemplu ilustrează o derogare de la perioada de referință pentru calcularea timpului de lucru maxim săptămânal).

În orice caz, trebuie subliniat faptul că clauza «opt-out» nu permite derogări de la alte dispoziții decât cele de la articolul 6, inclusiv de la articolele referitoare la perioadele minime de repaus. Această clauză nu permite derogări, de exemplu, de la perioadele minime de repaus sau de la limitele impuse pentru munca de noapte și, prin urmare, există limite naturale pentru utilizarea sa.

După cum s-a menționat mai sus, articolul 22 precizează că recurgerea la «opt-out» trebuie să se facă «respectând totodată principiile generale de protecție a sănătății și securității lucrătorilor» și prevede în mod explicit că inclusiv lucrătorilor care și-au dat acordul pentru «opt-out» poate să li se interzică sau să li se limiteze posibilitatea de a depăși săptămâna medie de 48 de ore la intervenția autorităților competente, «din motive de securitate și/sau sănătate a lucrătorilor». Limitele precise necesare din motive de sănătate și securitate pot să depindă de faptele exacte și de natura activităților în cauză, dar pot să se situeze sub nivelul maxim teoretic de 78 de ore <sup>(415)</sup>.

D. **Derogări specifice pentru lucrătorii mobili și munca offshore**

Articolul 20 stabilește următoarele:

«(1) Articolele 3-5 și 8 nu se aplică lucrătorilor mobili.

<sup>(415)</sup> Ținând seama numai de perioadele de repaus zilnic și săptămânal, din totalul de 168 de ore (24 de ore × 7 zile) din fiecare săptămână, repausul minim zilnic și săptămânal impus de directivă reprezintă în medie 90 de ore (6 zile × 11 ore de repaus zilnic + 24 de ore de repaus săptămânal). În consecință, orele de lucru nu pot depăși în medie 78 de ore pe săptămână, fără a lua în calcul pauzele și posibilele limite mai stricte aplicabile în cazul muncii de noapte.

Cu toate acestea, statele membre iau măsurile necesare pentru a asigura că lucrătorii mobili au dreptul la un repaus suficient, cu excepția împrejurărilor prevăzute la articolul 17 alineatul (3) literele (f) și (g).

(2) Sub rezerva respectării principiilor generale de protecție a sănătății și securității lucrătorilor și sub rezerva consultării partenerilor sociali în cauză și a eforturilor de încurajare a tuturor formelor relevante de dialog social, inclusiv concertare, dacă părțile doresc acest lucru, statele membre pot, din motive obiective sau tehnice sau privind organizarea muncii, să extindă perioada de referință prevăzută la articolul 16 litera (b) la 12 luni pentru lucrătorii care realizează în principal o activitate offshore.

(3) Până la 1 august 2005, Comisia revizuieste, după consultarea statelor membre și a angajatorilor și lucrătorilor la nivel european, funcționarea dispozițiilor aplicabile lucrătorilor offshore, în ceea ce privește sănătatea și securitatea, cu scopul de a prezenta, dacă este cazul, modificările corespunzătoare.»

Această dispoziție și următoarea privind lucrătorii de pe navele de pescuit maritime au fost introduse în momentul modificării Directivei din 1993 prin Directiva 2000/34/CE. Obiectivul directivei de modificare era să aplice toate dispozițiile directivei unui număr cât mai mare de lucrători, inclusiv lucrătorilor non-mobili, tuturor lucrătorilor mobili și non-mobili din sectorul feroviar și lucrătorilor offshore; să extindă asupra anumitor lucrători mobili dispozițiile directivei privind cele 4 săptămâni de concediu anual plătit și anumite dispoziții referitoare la munca de noapte și muncă în schimburi (inclusiv controalele medicale); să garanteze acestor lucrători perioade de repaus suficiente și să limiteze numărul de ore care trebuie lucrate anual. Această ultimă dispoziție se va aplica de asemenea lucrătorilor offshore”<sup>(416)</sup>. Textul rezultat îi include așadar pe lucrătorii mobili și lucrătorii offshore în domeniul de aplicare al Directivei privind timpul de lucru, însă prevede derogări specifice.

## 1. Lucrătorii mobili

Dacă lucrătorii mobili nu intră sub incidența uneia dintre directivele sectoriale, ca alternativă la derogările prevăzute la articolul 17 alineatul (3) și la articolul 18 (a se vedea partea B), directiva permite derogările de la normele privind perioadele de repaus zilnic, timpul de pauză, perioadele de repaus săptămânal și durata muncii de noapte, fără a impune perioade de repaus echivalente compensatorii sau protecție adecvată.

Cu toate acestea, directiva impune nu numai respectarea principiilor generale referitoare la protecția securității și a sănătății lucrătorilor, ci și a faptului că lucrătorii au dreptul la „o perioadă suficientă de repaus” (a se vedea capitolul IV de mai sus), cu excepția cazurilor de accident sau risc iminent de accident. În pofida propunerii inițiale a Comisiei<sup>(417)</sup>, textul adoptat nu permite derogări suplimentare de la perioada de referință pentru calcularea timpului de lucru maxim săptămânal al lucrătorilor mobili.

## 2. Lucrătorii offshore

Pentru lucrătorii offshore, statele membre pot utiliza derogările prevăzute la articolul 17 alineatul (3), întrucât acestea se pot aplica în cazul „activităților în care locul de muncă al lucrătorului și domiciliul acestuia sunt la distanță unul de celălalt, cum ar fi activitățile offshore”. În astfel de cazuri, lucrătorii continuă să aibă dreptul la perioade de repaus compensatorii echivalente sau la protecție adecvată, conform celor precizate în partea B.

Totuși, pe lângă aceste derogări și ca excepție de la articolul 19 privind derogările de la perioada de referință pentru calcularea timpului de lucru maxim săptămânal, articolul 20 permite de asemenea o perioadă de referință de 12 luni pentru lucrătorii care realizează în principal o activitate offshore. Statele membre pot stabili această perioadă de referință extinsă din motive obiective sau tehnice sau privind organizarea muncii, sub rezerva consultării reprezentanților angajatorilor și angajaților și a respectării principiilor generale referitoare la protecția securității și a sănătății lucrătorilor.

<sup>(416)</sup> Expunerea de motive din Comunicarea Comisiei privind organizarea timpului de lucru în sectoarele și activitățile excluse din Directiva 93/104/CE din 23 noiembrie 1993, 18 noiembrie 1998, COM(1998) 662 final, punctul 13.

<sup>(417)</sup> Expunerea de motive din Comunicarea Comisiei privind organizarea timpului de lucru în sectoarele și activitățile excluse din Directiva 93/104/CE din 23 noiembrie 1993, 18 noiembrie 1998, COM(1998) 662 final, punctul 13.

Această abordare flexibilă a perioadelor de repaus pentru lucrătorii offshore urmărea în special să permită „sistemului de muncă în schimburi bazat pe două schimburi × 12 ore × 14 zile să continue și să se acorde o recunoaștere corespunzătoare caracterului internațional și sezonier al ritmurilor de lucru specifice industriei, permițând calcularea anuală a orelor de lucru” <sup>(418)</sup>. În 2006 a fost realizată o evaluare a acestor dispoziții specifice, care a concluzionat că erau adecvate pentru acest sector <sup>(419)</sup>.

#### E. *Derogări specifice pentru lucrătorii de pe navele de pescuit maritime*

La articolul 21 se prevăd următoarele:

„(1) Articolele 3-6 și articolul 8 nu se aplică lucrătorilor de la bordul navelor de pescuit maritime aflate sub pavilionul unui stat membru.

Cu toate acestea, statele membre iau măsurile necesare pentru a asigura că orice lucrător de la bordul navelor de pescuit maritime aflate sub pavilionul unui stat membru are dreptul la un repaus suficient și pentru a limita numărul de ore de muncă la o medie 48 pe săptămână, calculată pe baza unei perioade de referință de cel mult 12 luni.

(2) În limitele stabilite la alineatul (1) al doilea paragraf și la alineatele (3) și (4), statele membre iau măsurile necesare pentru a garanta că, având în vedere necesitatea de a proteja securitatea și sănătatea acestor lucrători:

- (a) orele de muncă să se limiteze la un număr maxim care nu trebuie depășit într-o perioadă dată sau
- (b) să se asigure un număr minim de ore de repaus într-o perioadă dată.

Numărul maxim de ore de muncă sau numărul minim de ore de repaus se stabilesc prin acte cu putere de lege și acte administrative, prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali.

(3) Limitele orelor de muncă sau de repaus se stabilesc după cum urmează:

(a) numărul maxim de ore de muncă care nu depășește:

- (i) 14 ore în orice perioadă de 24 de ore și
- (ii) 72 de ore în orice perioadă de șapte zile

sau

(b) numărul minim de ore de repaus care este de cel puțin:

- (i) 10 ore în orice perioadă de 24 de ore și
- (ii) 77 de ore în orice perioadă de șapte zile.

(4) Orele de repaus pot fi împărțite în maximum două perioade, una dintre acestea având cel puțin șase ore, iar intervalul dintre perioadele de repaus consecutive nu trebuie să depășească 14 ore.

(5) În conformitate cu principiile generale de protecție a sănătății și securității lucrătorilor și din motive obiective sau tehnice sau din motive legate de organizarea muncii, statele membre pot permite derogări, inclusiv în ceea ce privește stabilirea perioadelor de referință, de la limitele stabilite la alineatul (1) al doilea paragraf și la alineatele (3) și (4). Aceste derogări trebuie, în măsura în care este posibil, să fie în conformitate cu normele stabilite, dar pot lua în considerare perioade de concediu mai frecvente sau mai lungi sau acordarea de concedii compensatorii lucrătorilor. Aceste derogări pot fi stabilite prin:

- (a) acte cu putere de lege și acte administrative, cu condiția să fie consultați, dacă este posibil, reprezentanții patronatului și ai lucrătorilor și să fie depuse eforturi de încurajare a tuturor formelor pertinente de dialog social sau

<sup>(418)</sup> Cartea albă privind sectoarele și activitățile excluse din Directiva privind timpul de lucru, 15 iulie 1997, COM(97) 334 final, punctul 60.

<sup>(419)</sup> Raport al Comisiei privind aplicarea dispozițiilor Directivei 2003/88/CE referitoare la lucrătorii offshore, 22 decembrie 2006, COM(2006) 853 final.

(b) convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali.

(6) Căpitanul unei nave de pescuit maritim are dreptul să solicite lucrătorilor de la bord să presteze orele de muncă necesare pentru securitatea imediată a vasului, a persoanelor de la bord sau a încărcăturii sau în scopul de a acorda ajutor altor nave sau altor persoane aflate în pericol pe mare.

(7) Statele membre pot prevedea ca lucrătorii de pe navele de pescuit maritime care, în temeiul legislației sau practicii naționale, nu pot fi exploatate într-o anumită perioadă a anului calendaristic care depășește o lună, să își ia concediul anual, în conformitate cu articolul 7, în acea perioadă.”

Asemenea lucrătorilor mobili și offshore, lucrătorilor de pe navele de pescuit maritime care nu intră sub incidența unor dispoziții mai specifice <sup>(420)</sup> li se aplică dispozițiile generale ale Directivei privind timpul de lucru, care conține de asemenea dispoziții specifice pentru lucrătorii de pe navele de pescuit maritime care arborează pavilionul unui stat membru.

Articolul 21 permite statelor membre să deroge de la dispozițiile privind perioadele de repaus zilnic, timpul de pauză, perioadele de repaus săptămânal, timpul de lucru maxim săptămânal și durata muncii de noapte pentru acești lucrători.

Cu toate acestea, statele membre sunt obligate să adopte măsuri pentru a se asigura că lucrătorii în cauză au dreptul la „o perioadă suficientă de repaus” (a se vedea capitolul IV) și a limita timpul de lucru maxim săptămânal la 48 de ore în medie în decursul unei perioade de referință de până la 12 luni.

În plus, lucrătorii în cauză trebuie să facă obiectul unor dispoziții fie privind numărul maxim de ore de lucru, fie privind numărul minim de ore de repaus, pentru care sunt stabilite limite de referință la articolul 21 alineatul (3). Directiva stabilește, de asemenea, că orele de repaus pot fi împărțite în cel mult două perioade, că una dintre ele trebuie să dureze cel puțin șase ore și că intervalul dintre perioadele de repaus nu trebuie să depășească 14 ore. Aceste dispoziții corespund celor din Directiva (UE) 2017/159 <sup>(421)</sup>.

Derogările de la aceste dispoziții de adaptare sunt permise totuși de actele cu putere de lege sau convențiile colective cu două condiții: (i) derogările trebuie să fie în conformitate cu principiile generale de protecție a sănătății și securității lucrătorilor și (ii) pot fi acordate numai pentru motive obiective sau tehnice ori pentru motive care au legătură cu organizarea muncii. În astfel de cazuri, derogările trebuie, în măsura în care este posibil, să fie în conformitate cu standardele stabilite, dar pot da naștere unor „perioade de concediu mai frecvente sau mai lungi sau acordarea de concedii compensatorii lucrătorilor”.

În plus, căpitanul unei nave de pescuit maritime trebuie să aibă dreptul să renunțe la normele privind timpul de lucru și perioadele minime de repaus pentru securitatea imediată a vasului, a persoanelor de la bord sau a încărcăturii sau în scopul de a acorda ajutor altor nave sau altor persoane aflate în pericol pe mare.

Articolul 21 alineatul (7) permite, de asemenea, statelor membre să dispună ca lucrătorii să își ia concediu anual într-o anumită perioadă a anului calendaristic care depășește o lună, timp în care nava (navele) nu poate (nu pot) fi exploatate.

<sup>(420)</sup> În special pescarii și navele de pescuit implicați în activitățile de pescuit comercial reglementate de Directiva (UE) 2017/159 a Consiliului din 19 decembrie 2016 de punere în aplicare a Acordului referitor la punerea în aplicare a Convenției din 2007 a Organizației Internaționale a Muncii privind munca în domeniul pescuitului încheiat la 21 mai 2012 între Confederația Generală a Cooperativelor Agricole din Uniunea Europeană (COGECA), Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF) și Asociația Organizațiilor Naționale ale Întreprinderilor de Pescuit din Uniunea Europeană („Europêche”). Acordul referitor la punerea în aplicare a Convenției din 2007 a Organizației Internaționale a Muncii privind munca în domeniul pescuitului, anexat la Directiva (UE) 2017/159, li se aplică „pescarilor”, și anume „[oricărei persoane] care este încadrată ca salariat, este angajată sau lucrează în orice calitate la bordul unui vas de pescuit”, definit ca „orice navă sau ambarcațiune care arborează pavilionul unui stat membru sau care este înregistrată sub deplina jurisdicție a acestuia, de orice natură, indiferent de forma de proprietate, utilizată sau care este destinată utilizării în scopul pescuitului comercial”. Piloții de port și personalul de pe uscat care desfășoară activități la bordul unui vas de pescuit aflat pe chei sunt excluși din domeniul de aplicare al acordului. În ceea ce privește unul dintre criteriile de aplicabilitate, acordul prevede următoarele: „[d]acă există îndoieli cu privire la implicarea unui vas în activități de pescuit comercial, chestiunea respectivă este stabilită de autoritatea competentă în urma consultării”.

<sup>(421)</sup> Directiva (UE) 2017/159 a Consiliului din 19 decembrie 2016 de punere în aplicare a Acordului referitor la punerea în aplicare a Convenției din 2007 a Organizației Internaționale a Muncii privind munca în domeniul pescuitului încheiat la 21 mai 2012 între Confederația Generală a Cooperativelor Agricole din Uniunea Europeană (COGECA), Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF) și Asociația Organizațiilor Naționale ale Întreprinderilor de Pescuit din Uniunea Europeană („Europêche”).

## X. CONCLUZII

Directiva privind timpul de lucru este un instrument complex. Ea urmărește să protejeze sănătatea și securitatea lucrătorilor, stabilind cerințe minime de securitate și sănătate în materie de organizare a timpului de lucru și nu ar trebui să se supună unor considerente cu caracter pur economic.

Directiva rămâne un instrument flexibil deoarece, după cum se arată în prezentul document, oferă posibilități pentru o aplicare flexibilă a standardelor sale principale, precum și o serie de derogări care permit să se țină seama de caracteristicile specifice ale anumitor sectoare sau ale anumitor categorii de lucrători, oferind totodată lucrătorilor protecție împotriva efectelor negative ale timpului de lucru excesiv de lung sau ale perioadelor de repaus insuficiente.

Un aspect important este faptul că Directiva privind timpul de lucru, ca în cazul tuturor directivelor UE, este obligatorie pentru statele membre, însă dispozițiile sale trebuie transpuse în legislația națională. Așadar, este în primul rând de competența statelor membre ale UE să elaboreze cadre juridice care să le permită să aplice normele de protecție prevăzute în directivă, să preia, în funcție de necesități, elementele de flexibilitate pe care le oferă aceasta sau să introducă dispoziții care să fie mai favorabile pentru protecția securității și a sănătății lucrătorilor.

Având în vedere arhitectura complexă a directivei, scopul prezentei comunicări este de a oferi cât mai multe orientări cu putință pentru interpretarea directivei, bazate în primul rând pe jurisprudență. Prezenta comunicare nu urmărește să creeze noi norme, iar elementele prezentate aici se supun în continuare evoluțiilor ulterioare și completărilor aduse de Curte.

---





ISSN 1977-1029 (ediție electronică)  
ISSN 1830-3668 (ediție tipărită)



Oficiul pentru Publicații  
al Uniunii Europene  
L-2985 Luxemburg  
LUXEMBURG

**RO**