



## Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL  
YVES BOT  
 prezentate la 11 iunie 2015<sup>1</sup>

**Cauza C-266/14**

**Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.)  
împotriva  
Tyco Integrated Security SL,  
Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA**

[cerere de decizie preliminară formulată de Audiencia Nacional (Spania)]

„ Protecția securității și a sănătății lucrătorilor — Directiva 2003/88/CE — Organizarea timpului de lucru — Noțiunea «timp de lucru» — Lucrători itineranți — Lipsa unui loc de muncă fix sau obișnuit — Timp de deplasare de la domiciliul lucrătorilor la primul client și de la ultimul client la domiciliul lucrătorilor ”

1. Prezenta cerere de decizie preliminară privește interpretarea articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru<sup>2</sup>.
2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.), pe de o parte, și Tyco Integrated Security SL și Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA (denumite în continuare „întreprinderile în discuție în litigiul principal”), pe de altă parte, cu privire la refuzul acestora din urmă de a recunoaște drept „timp de lucru”, în sensul articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88, timpul pe care angajații lor îl utilizează în fiecare zi pentru a se deplasa de la domiciliul lor la primul client și de la ultimul lor client la domiciliul lor.
3. În prezentele concluzii vom prezenta motivele pentru care considerăm că articolul 2 punctul 1 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că, în împrejurări precum cele în discuție în litigiul principal, constituie „timp de lucru” în sensul acestei dispoziții timpul pe care lucrătorii itineranți, altfel spus, lucrătorii care nu au un loc de muncă fix sau obișnuit, îl utilizează pentru a se deplasa de la domiciliul lor la primul client desemnat de angajatorul lor și de la ultimul client desemnat de angajatorul lor la domiciliul lor.

1 — Limba originală: franceza.

2 — JO L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3.

## I – Cadrul juridic

### A – Dreptul Uniunii

4. Articolul 1 din Directiva 2003/88 prevede:

„(1) Prezenta directivă stabilește cerințe minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru.

(2) Prezenta directivă 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.

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

Fără a aduce atingere articolului 2 alineatul (8), prezenta directivă nu se aplică navigatorilor, așa cum sunt definiți în Directiva 1999/63/CE<sup>[4]</sup>.

(4) Dispozițiile Directivei 89/391/CEE se aplică în totalitate aspectelor prevăzute la alineatul (2), fără a aduce atingere dispozițiilor mai stricte sau speciale din prezenta directivă.”

5. Articolul 2 din Directiva 2003/88, intitulat „Definiții”, prevede la punctele 1, 2 și 7:

„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;

[...]

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.”

6. Articolul 3 din această directivă, intitulat „Repausul zilnic”, are următorul cuprins:

„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.”

3 — Directiva 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, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 88).

4 — Directiva 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, p. 33, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 124).

## B – *Dreptul spaniol*

7. Articolul 34 din textul reformat al Statutului lucrătorilor care rezultă din Decretul legislativ regal 1/1995 (Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) din 24 martie 1995<sup>5</sup>, în versiunea aplicabilă la data faptelor din litigiul principal, prevede:

„1. Durata timpului de lucru va fi stabilită în baza unor convenții colective sau contracte de muncă.

Durata maximă a timpului normal de lucru va fi de 40 de ore pe săptămână de lucru efectiv în medie anuală.

[...]

3. Între sfârșitul unei zile de lucru și începutul următoarei zile de lucru vor trece cel puțin 12 ore.

Numărul de ore normale de lucru efectiv nu poate fi mai mare de 9 pe zi, exceptând cazul în care, în baza unei convenții colective sau, în absența acesteia, în baza unui acord între întreprindere și reprezentanții lucrătorilor, se stabilește o altă distribuire a timpului de lucru zilnic, respectând în orice caz perioada de repaus dintre perioadele de lucru.

[...]

5. Timpul de lucru se va calcula astfel încât atât la începutul, cât și la sfârșitul zilei de lucru lucrătorul să se afle la locul de muncă.

[...]”

## II – **Situația de fapt din litigiul principal și întrebarea preliminară**

8. Întreprinderile în discuție în litigiul principal sunt două întreprinderi de instalare și de întreținere a sistemelor de securitate, care au ca obiect principal de activitate instalarea și menținerea în stare de funcționare a sistemelor de detecție a tentativelor de efracție și, respectiv, a sistemelor antifurt din magazine.

9. Tehnicienii acestor două întreprinderi, în număr de aproximativ 75 pentru fiecare dintre ele, prestează servicii în majoritatea provinciilor Spaniei, fiecare dintre aceștia fiind alocat unei anumite provincii sau zone teritoriale.

10. În anul 2011, întreprinderile în discuție în litigiul principal și-au închis sediile din diferite provincii și au alocat toți angajații sediului central din Madrid (Spania).

11. Tehnicienii acestor două întreprinderi instalează și mențin în stare de funcționare dispozitivele de securitate din locuințe private și din spații industriale și comerciale situate în aria teritorială căreia i-au fost alocați și care cuprinde întreaga provincie sau o parte a provinciei în care aceștia lucrează sau chiar mai multe provincii.

12. Acești lucrători dispun de un vehicul de serviciu, cu ajutorul căruia se deplasează în fiecare zi de la domiciliul lor la locurile în care trebuie să efectueze operațiunile de instalare sau de întreținere a sistemelor de securitate. Aceștia utilizează același vehicul pentru a se întoarce acasă la sfârșitul zilei.

<sup>5</sup> — BOE nr. 75 din 29 martie 1995, p. 9654.

13. Potrivit Audiencia Nacional, distanța dintre domiciliul unui lucrător și locul în care acesta trebuie să efectueze o intervenție poate varia considerabil și uneori poate depăși 100 de kilometri.

14. În plus, tehnicienii trebuie să se prezinte o dată sau de mai multe ori pe săptămână la sediile unei agenții logistice de transport din apropierea domiciliului lor pentru a recupera de acolo materiale, precum și aparatele și piesele componente de care au nevoie pentru intervențiile lor.

15. Pentru a-și exercita funcțiile, acești lucrători dispun de un telefon mobil Blackberry, care le permite să comunice la distanță cu sediul central din Madrid. O aplicație instalată în telefonul lor mobil permite lucrătorilor în cauză să primească zilnic, cu o zi înaintea zilei de lucru, o foaie de parcurs cu diferitele locuri pe care vor trebui să le viziteze în cursul zilei respective, în interiorul ariei lor teritoriale de intervenție, precum și orele de întâlnire cu clienții. Cu ajutorul unei alte aplicații, aceiași lucrători notează datele intervențiilor efectuate și le transmit întreprinderii lor, cu scopul de a înregistra incidentele apărute și operațiunile efectuate.

16. Întreprinderile în discuție în litigiul principal nu consideră ca fiind timp de lucru timpul utilizat la prima deplasare dintr-o zi, și anume de la plecarea de la domiciliul lucrătorului spre primul client, și nici timpul utilizat la ultima deplasare din zi, și anume de la locul în care se află ultimul client până la domiciliul lucrătorului. Acestea consideră, în consecință, că este vorba despre timp de repaus.

17. Prin urmare, întreprinderile în discuție în litigiul principal calculează ziua de lucru în funcție de timpul scurs între sosirea lucrătorului la locul în care se află primul client din ziua respectivă și momentul în care lucrătorul părăsește locul în care se află ultimul client, singurele deplasări care sunt luate în considerare fiind deplasările intermediare între clienți.

18. Înainte de închiderea birourilor provinciale, întreprinderile în discuție în litigiul principal calculau timpul de lucru ca începând să curgă atunci când lucrătorul sosea în incinta întreprinderii pentru a lua de acolo vehiculul pus la dispoziție și pentru a primi lista clienților pe care urma să îi viziteze, precum și foaia de parcurs. Timpul de lucru se încheia când acesta revenea în incinta întreprinderii pentru a lăsa acolo vehiculul.

19. Instanța de trimitere consideră că noțiunile de timp de lucru și de timp de repaus sunt opuse în Directiva 2003/88 și că, prin urmare, această directivă nu permite să se aibă în vedere situații intermediare. Instanța menționată observă de asemenea că timpul de deplasare de la domiciliul lucrătorului la locul său de muncă și de la locul său de muncă la domiciliu nu este luat în considerare ca timp de lucru la articolul 34 alineatul (5) din textul reformat al Statutului lucrătorilor. Potrivit instanței menționate, legiuitorul național ar fi optat pentru această soluție pentru că a considerat că lucrătorul este liber să aleagă locul în care își stabilește domiciliul, ceea ce înseamnă că el însuși alege să locuiască la o distanță mai mică sau mai mare de locul său de muncă în funcție de posibilitățile sale.

20. Instanța de trimitere observă că, în cazul lucrătorilor mobili din sectorul transporturilor terestre, această idee trebuie nuanțată. Astfel, pentru această categorie de lucrători, legiuitorul național pare să fi considerat că locul lor de muncă se situează chiar în vehicul, astfel încât timpul de deplasare al acestor lucrători este considerat timp de lucru. Instanța menționată ridică astfel problema dacă situația lucrătorilor în discuție în litigiul principal ar putea fi considerată similară celei a lucrătorilor mobili din sectorul transporturilor.

21. În opinia instanței de trimitere, faptul că lucrătorii în discuție în litigiul principal sunt informați despre traseul pe care trebuie să îl parcurgă și despre serviciile particulare pe care trebuie să le furnizeze clienților cu câteva ore înainte de întâlnire, pe telefonul lor mobil, are drept consecință faptul că lucrătorii respectivi nu mai au posibilitatea de a-și adapta viața privată și locul de reședință în funcție de proximitatea locului lor de muncă, întrucât acesta variază zilnic. Rezultă că timpul de deplasare nu ar putea fi considerat timp de repaus, având în vedere în special obiectivul protecției securității și a sănătății lucrătorilor urmărit de Directiva 2003/88. Pe de altă parte, potrivit instanței de

trimitere, nu ar fi vorba nici despre un timp în care lucrătorul este, la propriu, la dispoziția angajatorului său, astfel încât acesta să îi poată încredința o sarcină oarecare, alta decât deplasarea propriu-zisă. Aspectul dacă, în conformitate cu directiva menționată, este necesar să se considere că este vorba despre timp de lucru sau despre o perioadă de repaus nu ar fi, așadar, clar.

22. În aceste împrejurări, Audiencia Nacional a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 2 din Directiva 2003/88[...] trebuie interpretat în sensul că timpul petrecut cu deplasarea la începutul și la finalul zilei de lucru de un lucrător care nu este alocat unui punct de lucru fix, ci trebuie să se deplaseze în fiecare zi de la domiciliu la sediul unui client al întreprinderii, diferit în fiecare zi, și să revină la domiciliu de la sediul unui alt client, la rândul său diferit (în baza unui traseu sau a unei liste pe care i le stabilește întreprinderea în ziua anterioară), sedii situate într-o zonă geografică mai mult sau mai puțin întinsă, în condițiile litigiului principal detaliate în motivarea prezentei trimiteri, constituie «timp de lucru» conform definiției acestei noțiuni de la articolul 2 din [această] directivă sau, dimpotrivă, trebuie considerat «perioadă de repaus»?”

### III – Analiza noastră

23. Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită Curții, în esență, să stabilească dacă articolul 2 punctul 1 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că, în împrejurări precum cele în discuție în litigiul principal, constituie „timp de lucru”, în sensul acestei dispoziții, timpul pe care lucrătorii itineranți, altfel spus, lucrători care nu au un loc de muncă fix sau obișnuit, îl utilizează pentru a se deplasa de la domiciliul lor la primul client desemnat de angajatorul lor și de la ultimul client desemnat de angajator la domiciliul lor.

24. Directiva 2003/88 are ca obiect stabilirea unor cerințe minime destinate ameliorării condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor printr-o apropiere a reglementărilor naționale referitoare în special la timpul de lucru. Această armonizare la nivelul Uniunii Europene în materie de organizare a timpului de lucru urmărește garantarea unei mai bune protecții a securității și a sănătății lucrătorilor, acordându-le dreptul de a beneficia de perioade minime de repaus – în special zilnic și săptămânal –, precum și de pauze adecvate și prevăzând un plafon de 48 de ore pentru durata medie a săptămânii de lucru, limită maximă în privința căreia se precizează expres că include orele suplimentare<sup>6</sup>.

25. Ținând seama de acest obiectiv esențial, fiecare lucrător trebuie în special să beneficieze de perioade de repaus adecvate, care trebuie nu doar să fie efective, permițând persoanelor în cauză să recupereze oboseala cauzată de munca lor, ci și să aibă un caracter preventiv, de natură să reducă cât mai mult posibil riscul afectării securității și a sănătății lucrătorilor pe care îl poate reprezenta acumularea de perioade de muncă fără repausul necesar<sup>7</sup>.

26. Diferitele prevederi cuprinse în Directiva 2003/88 în materia duratei maxime de lucru și a timpului minim de repaus constituie norme ale dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită, de care trebuie să beneficieze toți lucrătorii, în calitate de cerințe minime necesare pentru a asigura protecția securității și a sănătății acestora<sup>8</sup>.

6 — Ordonanța Grigore (C-258/10, EU:C:2011:122, punctul 40 și jurisprudența citată).

7 — Hotărârea Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punctul 92).

8 — Ordonanța Grigore (C-258/10, EU:C:2011:122, punctul 41 și jurisprudența citată).

27. Curtea a stabilit în mod repetat că această directivă definește noțiunea „timp de lucru”, în sensul articolului 2 punctul 1 din aceasta, ca fiind orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului, și își exercită activitatea sau funcțiile în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale și că această noțiune trebuie înțeleasă prin opoziție cu noțiunea de perioadă de repaus, acestea excluzându-se reciproc<sup>9</sup>.

28. În acest context, Curtea a precizat, pe de o parte, că Directiva 2003/88 nu prevede o categorie intermediară între perioadele de lucru și cele de repaus și, pe de altă parte, că, printre elementele caracteristice ale noțiunii „timp de lucru”, în sensul acestei directive, nu figurează intensitatea lucrului efectuat de salariat sau randamentul acestuia<sup>10</sup>.

29. Astfel, directiva menționată nu prevede „perioade gri”, care s-ar intercala între timpul de lucru și timpul de repaus. În conformitate cu sistemul instituit de legiuitorul Uniunii, Curtea a adoptat o abordare binară în temeiul căreia ceea ce nu se încadrează în noțiunea de timp de lucru se încadrează în noțiunea de timp de repaus și invers.

30. Curtea a hotărât de asemenea că noțiunile „timp de lucru” și „perioadă de repaus”, în sensul Directivei 2003/88, reprezintă noțiuni de drept al Uniunii care trebuie definite în funcție de caracteristici obiective, cu referire la sistemul și la finalitatea directivei menționate, care urmărește stabilirea unor cerințe minime destinate ameliorării condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor. Într-adevăr, numai o astfel de interpretare autonomă poate garanta eficacitatea deplină a directivei, precum și aplicarea uniformă a respectivelor noțiuni în toate statele membre<sup>11</sup>.

31. Definiția „timpului de lucru”, în sensul articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88, est întemeiată pe trei criterii care, având în vedere jurisprudența Curții, par că trebuie să fie considerate cumulative. Este vorba despre criteriul spațial (a fi la locul de muncă), despre criteriul de autoritate (a fi la dispoziția angajatorului) și despre criteriul profesional (a-și exercita activitatea sau funcțiile)<sup>12</sup>.

32. Neluarea în considerare ca „timp de lucru”, în sensul articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88, a timpului pe care lucrătorii itineranți îl utilizează pentru a se deplasa de la domiciliul lor la primul client desemnat de angajatorul lor și de la ultimul client desemnat de angajator la domiciliul lor este, în opinia noastră, contrară acestei directive în măsura în care, în ceea ce privește această categorie de lucrători, cele trei criterii menționate în definiția prevăzută la această dispoziție sunt îndeplinite.

33. Vom începe demonstrația noastră cu ultimul dintre cele trei criterii enumerate, care prevede ca lucrătorul să își exercite activitatea sau funcțiile.

34. Întreprinderile în discuție în litigiul principal consideră că activitatea tehnicienilor pe care îi angajează trebuie să fie înțeleasă ca fiind exclusiv realizarea prestațiilor tehnice de instalare și de întreținere a sistemelor de securitate. În schimb, potrivit acestora, traseul efectuat între domiciliul acestor lucrători și primul client, precum și cel efectuat între ultimul client și domiciliul lucrătorilor respectivi nu ar trebui să fie considerate ca făcând parte din activitatea lor.

35. Nu suntem de acord cu această opinie.

36. Lucrătorii itineranți pot fi definiți ca lucrători care nu au un loc de muncă fix sau obișnuit. Prin urmare, acești lucrători trebuie să intervină în fiecare zi în locuri diferite.

9 — *Ibidem* (punctul 42 și jurisprudența citată).

10 — *Ibidem* (punctul 43 și jurisprudența citată).

11 — *Ibidem* (punctul 44 și jurisprudența citată).

12 — A se vedea, în legătură cu Hotărârea Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437), comentariul lui Vigneau, C., *European Review of Private Law*, nr. 13, vol. 2, Kluwer Law International, Țările de Jos, 2005, p. 219, în special p. 220.

37. Din această definiție rezultă că deplasarea lucrătorilor respectivi este indisolubil legată de calitatea lor de lucrători itineranți și este, așadar, inerentă exercitării activității acestora.

38. Lucrătorii în discuție în litigiul principal trebuie în mod necesar să se deplaseze pentru a efectua operațiunile de instalare și de întreținere a sistemelor de securitate la diferiți clienți ai întreprinderii care îi angajează. Altfel spus, deplasările lucrătorilor respectivi sunt instrumentul necesar pentru executarea de către aceștia a prestațiilor lor tehnice la clienții desemnați de angajator. Prin urmare, deplasările respective trebuie considerate ca făcând parte din activitatea lucrătorilor menționați.

39. Astfel cum reiese din decizia de trimitere, instanța de trimitere pare să aibă îndoieli mai ales cu privire la aspectul dacă al doilea criteriu al definiției timpului de lucru este îndeplinit, și anume criteriul potrivit căruia lucrătorul trebuie să fie la dispoziția angajatorului.

40. Este vorba înainte de toate de un criteriu de autoritate care implică permanența raportului de subordonare a primului față de cel de al doilea<sup>13</sup>.

41. A fi la dispoziția angajatorului înseamnă a fi într-o situație juridică ce se caracterizează prin faptul că lucrătorul este supus instrucțiunilor și autorității de organizare a angajatorului său indiferent de locul în care se află lucrătorul respectiv. Altfel spus, este vorba despre timpul în care lucrătorul este obligat, din punct de vedere juridic, să respecte instrucțiunile angajatorului său și să își exercite activitatea pentru acesta.

42. Atunci când lucrătorii itineranți se deplasează de la domiciliul lor la primul lor client și de la ultimul client la domiciliul lor, nu se află în afara autorității de conducere a angajatorului lor. Este vorba despre deplasări efectuate în cadrul raportului ierarhic care îi leagă de angajatorul lor.

43. Astfel, lucrătorii se deplasează la clienți care au fost stabiliți de angajatorul lor și pentru a realiza prestații în beneficiul angajatorului lor. După cum susțin Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras și Comisia Europeană, acești lucrători sunt la dispoziția angajatorului lor întrucât traseele și distanțele pe care trebuie să le parcurgă depind exclusiv de voința acestuia. În plus, atunci când efectuează aceste trasee, lucrătorii sunt supuși autorității angajatorului lor în măsura în care, dacă acesta decide să schimbe ordinea clienților sau să anuleze o întâlnire, lucrătorii respectivi sunt constrânși să respecte o astfel de instrucțiune și să treacă la următorul client, potrivit unui nou itinerar stabilit de angajatorul lor. De asemenea, pe traseul de la sfârșitul zilei spre domiciliul lor, angajatorul le poate cere lucrătorilor să intervină la un client suplimentar în caz de necesitate.

44. Prin urmare, contrar celor susținute de întreprinderile în discuție în litigiul principal, lucrătorii itineranți nu trebuie să respecte instrucțiunile angajatorului lor doar atunci când sunt prezenți la locul intervenției.

45. În timpul dezbaterilor în fața Curții a fost exprimată temerea că lucrătorii profită de traseul efectuat la începutul și la sfârșitul zilei pentru a se ocupa de chestiuni personale. În opinia noastră, o astfel de temere nu poate fi suficientă pentru a modifica natura juridică a duratei deplasării. Revine angajatorului sarcina de a utiliza instrumentele de control necesare pentru a evita eventualele abuzuri. Indiferent de sarcina administrativă pe care punerea în aplicare a unui asemenea control o reprezintă pentru angajator, este vorba despre contrapartea la alegerea sa de a elimina locurile de muncă fixe.

13 — A se vedea Vigneau, C., *op. cit.*, din care reluăm aici definiția de la p. 220.

46. Concret, angajatorul le poate cere lucrătorilor să utilizeze traseul cel mai direct posibil. În plus, întrucât acești lucrători sunt deja obligați să noteze pe telefonul mobil furnizat de angajatorul lor orele la care intervin la clienți, precum și operațiunile efectuate la aceștia, este ușor să li se ceară să înregistreze acolo și ora la care pleacă de la domiciliul lor și ora la care revin la domiciliul lor. Astfel, angajatorul are mijloacele de a controla dacă durata deplasării între domiciliul lucrătorilor și primul client, precum și între ultimul client și domiciliul lor prezintă sau nu prezintă un caracter abuziv.

47. Din aceste elemente rezultă că, atunci când se deplasează de la domiciliul lor la primul client desemnat de angajatorul lor și de la ultimul client desemnat de angajator la domiciliul lor, lucrătorii itineranți trebuie considerați ca fiind „la dispoziția angajatorului”, în sensul articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88.

48. În sfârșit, considerăm că criteriul spațial, potrivit căruia lucrătorul trebuie să se afle la locul de muncă, este îndeplinit. După cum am precizat anterior, având în vedere că deplasarea este indisolubil legată de calitatea de lucrător itinerant, locul de muncă nu poate fi redus la prezența fizică a tehnicienilor la clienți. Rezultă că, atunci când utilizează un mijloc de transport pentru a ajunge la un client desemnat de angajatorul lor, în orice moment al zilei lor de lucru, lucrătorii itineranți trebuie considerați ca fiind „la locul de muncă”, în sensul articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88.

49. Adăugăm că, în cadrul examinării aspectului dacă, în contextul propriu lucrătorilor itineranți, criteriile definiției „timpului de lucru”, în sensul acestei dispoziții, sunt sau nu sunt îndeplinite, nu trebuie, în opinia noastră, să se facă diferență după cum sunt în cauză, pe de o parte, traseele între domiciliul acestor lucrători și un client sau, pe de altă parte, traseele efectuate de lucrătorii respectivi între doi clienți. Arătăm în această privință că nu este contestat faptul că deplasările lucrătorilor în discuție în litigiul principal între doi clienți sunt considerate ca făcând parte din timpul de lucru al acestor lucrători.

50. Pe de altă parte, am văzut că, în lipsa unui loc de muncă fix sau obișnuit, punctul de plecare, precum și punctul de sosire al deplasărilor cotidiene îl constituie domiciliul acestor lucrători.

51. Este cert că, în cadrul organizării anterioare a întreprinderilor în discuție în litigiul principal, lucrătorii își primeau itinerarul și fișa de lucru atunci când ajungeau la locul sediului fix. Traseele pe care le efectuau ulterior între acest sediu și primul client, precum și cele pe care le efectuau între ultimul client și sediul respectiv erau considerate timp de lucru.

52. Nu vedem de ce deplasările de la începutul și de la sfârșitul zilei care anterior erau considerate timp de lucru ar trebui în prezent, în cadrul noii organizări a întreprinderilor în discuție în litigiul principal, să fie considerate excluse din această noțiune.

53. Împrejurarea că punctul de plecare și punctul de sosire al deplasărilor cotidiene îl constituie domiciliul lucrătorilor nu este un motiv pertinent. În acest caz este vorba exclusiv despre consecința alegerii făcute de întreprinderile în discuție în litigiul principal de a desființa sediile fixe.

54. În cadrul noii organizări a întreprinderilor în discuție în litigiul principal, lucrătorii primesc acasă itinerarul pe care trebuie să îl parcurgă. Atunci când își utilizează vehiculul pentru a se deplasa la primul lor client, aceștia se află în aceeași situație ca lucrătorii care, în vechea organizare a întreprinderilor în discuție în litigiul principal, plecau de la un sediu fix al acestor întreprinderi pentru a se deplasa la primul lor client. Același lucru este valabil pentru traseele de întoarcere.

55. În consecință, la fel ca în vechea organizare a întreprinderilor în discuție în litigiul principal, deplasările lucrătorilor de la domiciliul lor la primul client și de la ultimul client la domiciliul lor trebuie considerate „timp de lucru”, în sensul articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88.



56. După desființarea sediilor fixe, lucrătorii întreprinderilor în discuție în litigiul principal nu mai pot determina în mod liber distanța care separă domiciliul lor de locul lor de muncă. Acești lucrători trebuie să intervină în fiecare zi în mai multe locuri pe care nu le cunosc până cu o zi înainte de ziua lor de lucru și într-o ordine care este stabilită de angajator. Asemenea Comisiei, considerăm că a califica drept „timp de repaus” deplasările cotidiene pe care lucrătorii sunt obligați să le efectueze pentru a ajunge la clienți și pe care aceștia nici nu le gestionează, nici nu le cunosc până cu o zi înainte de ziua lor de lucru ar impune o sarcină disproporționată și ar fi contrar obiectivului protecției securității și a sănătății lucrătorilor urmărit de Directiva 2003/88. În schimb, nu ar fi disproporționat ca această sarcină să fie asumată de întreprinderile în discuție în litigiul principal, care au ales, grație utilizării noilor tehnologii, să pună în aplicare această nouă organizare a muncii, care obțin beneficii din aceasta prin reducerea costurilor legate de infrastructurile fixe și care au autoritatea de a stabili durata traseelor efectuate de lucrători.

57. Amintim că Directiva 2003/88 are ca obiectiv protecția sănătății și a securității lucrătorilor. Faptul de a garanta lucrătorilor o perioadă minimă de repaus se înscrie în acest obiectiv. În consecință, excluderea duratei deplasării în discuție în litigiul principal din timpul de lucru al acestor lucrători ar afecta perioada minimă de repaus și ar fi, prin urmare, contrară obiectivului menționat<sup>14</sup>. Altfel spus, Directiva 2003/88 se opune ca timpul de repaus al lucrătorilor itineranți să fie redus ca urmare a excluderii tipului lor de deplasare de la începutul și de la sfârșitul zilei din noțiunea „timp de lucru”, în sensul articolului 2 punctul 1 din directivă.

58. Adăugăm că modul în care Curtea a definit noțiunea de timp de repaus permite cu ușurință înlăturarea tezei potrivit căreia timpul pe care lucrătorii itineranți îl utilizează pentru a se deplasa de la domiciliul lor la primul client și de la ultimul client la domiciliul lor nu ar trebui considerat „timp de lucru”, în sensul articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88.

59. Astfel, în ceea ce privește „perioadele de repaus echivalente compensatorii”, în sensul articolului 17 alineatele (2) și (3) din Directiva 93/104/CE<sup>15</sup>, Curtea a precizat că trebuie să se caracterizeze prin faptul că, pe parcursul acestora, „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. De asemenea, astfel de perioade de repaus trebuie să urmeze imediat timpului de lucru pe care se presupune că îl compensează, pentru a evita instalarea unei stări de oboseală sau de surmenaj a lucrătorului din cauza acumulării unor perioade de lucru consecutive”<sup>16</sup>. Curtea a precizat totodată că, „pentru a se putea odihni în mod efectiv, lucrătorul trebuie să beneficieze de posibilitatea de a se sustrage din mediul său de lucru pe parcursul unui număr determinat de ore, care trebuie să fie nu numai consecutive, ci și să urmeze direct unei perioade de lucru, cu scopul de a permite persoanei interesate să se destindă și să înlătore oboseala cauzată de desfășurarea atribuțiilor sale”<sup>17</sup>.

60. Perioadele de repaus au, așadar, rolul de a compensa oboseala cauzată de perioadele de lucru. Acest rol esențial al perioadelor de repaus ar fi afectat dacă în acestea ar fi inclus timpul pe care lucrătorii itineranți îl utilizează pentru a se deplasa de la domiciliul lor la primul client și de la ultimul lor client la domiciliul lor.

61. Din aceste considerații rezultă că, în opinia noastră, cele trei criterii ale noțiunii „timp de lucru”, în sensul articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88, sunt îndeplinite. În consecință, timpul pe care lucrătorii itineranți îl utilizează pentru a se deplasa de la domiciliul lor la primul lor client și de la ultimul lor client la domiciliul lor trebuie considerat ca reprezentând „timp de lucru” în sensul acestei dispoziții.

14 — A se vedea în acest sens, în privința perioadelor de gardă, Hotărârea Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, punctul 49).

15 — Directiva Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 307, p. 18).

16 — Hotărârea Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punctul 94).

17 — *Ibidem* (punctul 95).

62. Jurisprudența dezvoltată de Curte în legătură cu timpul de lucru al conducătorilor auto în domeniul transportului rutier, chiar dacă este profund legată de specificitățile proprii acestui sector, cuprinde anumite elemente de raționament care permit, în opinia noastră, confirmarea soluției pe care o propunem Curții.

63. Astfel, în Hotărârea *Skills Motor Coaches și alții*<sup>18</sup>, Curtea a apreciat, în esență, că nu se poate considera că un conducător auto care se deplasează de la domiciliul său la locul de luare în primire a unui vehicul alegând liber modalitățile acestei deplasări dispune în mod liber de timpul său, astfel încât această perioadă nu trebuie considerată ca făcând parte din „repaus”, în sensul definiției date acestuia la articolul 1 punctul 5 din Regulamentul (CEE) nr. 3820/85<sup>19</sup>. Astfel, un asemenea conducător auto care se deplasează într-un loc precis, care îi este indicat de angajatorul său și care este diferit de centrul de exploatare al întreprinderii, pentru a lua în primire și a conduce un vehicul îndeplinește o obligație față de angajatorul său. În consecință, pe durata acestei deplasări el nu dispune liber de timpul său<sup>20</sup>.

64. În aceeași hotărâre, Curtea a subliniat că, dat fiind că obiectivul Regulamentului nr. 3820/85 constă în îmbunătățirea securității rutiere, acest timp trebuie considerat ca făcând parte din „toate celelalte perioade de lucru”, în sensul articolului 15 din Regulamentul (CEE) nr. 3821/85<sup>21</sup>. O asemenea interpretare este, potrivit Curții, conformă cu obiectivul constând în îmbunătățirea condițiilor de muncă ale conducătorilor auto, întrucât evită ca perioade în care aceștia exercită o activitate pentru angajatorii lor să fie considerate perioade de repaus. Potrivit Curții, nu este determinant în această privință aspectul dacă conducătorul auto a primit instrucțiuni precise cu privire la modalitățile de deplasare. Astfel, prin faptul că se deplasează într-un loc precis și mai mult sau mai puțin îndepărtat de centrul de exploatare al angajatorului său, conducătorul auto îndeplinește o atribuție care îi revine în temeiul raportului care îl leagă de angajatorul său și, prin urmare, nu dispune liber de timpul său în această perioadă<sup>22</sup>. Curtea a statuat în același sens în Hotărârea *Smit Reizen*<sup>23</sup>.

#### IV – Concluzie

65. Având în vedere considerațiile de mai sus, propunem Curții să răspundă instanței de trimitere după cum urmează:

„Articolul 2 punctul 1 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că, în împrejurări precum cele în discuție în litigiul principal, constituie «timp de lucru» în sensul acestei dispoziții timpul pe care lucrătorii itineranți, altfel spus, lucrători care nu au un loc de muncă fix sau obișnuit, îl utilizează pentru a se deplasa de la domiciliul lor la primul client desemnat de angajatorul lor și de la ultimul client desemnat de angajator la domiciliul lor.”

18 — C-297/99, EU:C:2001:37.

19 — Regulamentul Consiliului din 20 decembrie 1985 de armonizare a anumitor dispoziții din domeniul social privind transportul rutier (JO L 370, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 45).

20 — Punctele 22 și 23.

21 — **Regulamentul Consiliului** din 20 decembrie 1985 privind aparatul de înregistrare în transportul rutier (JO L 370, p. 8, Ediție specială, 07/vol. 1, p. 234).

22 — Punctele 26-28.

23 — C-124/09, EU:C:2010:238.