

CJUE: O perioada de garda în regim de permanenta constituie timp de munca daca afecteaza semnificativ timpul liber



O perioada de garda în regim de permanenta trebuie sa fie considerata timp de munca daca afecteaza semnificativ posibilitatea respectivului angajat de a gestiona în aceasta perioada timpul sau liber, potrivit unui comunicat al Curtii de Justitie a Uniunii Europene (CJUE) dat marti publicitatii.

CJUE a fost sesizata de jurisdicții germane si slovene care trebuie sa judece doua cazuri ale unor salariatii ce au solicitat plata integrala pentru perioada de garda în regim de permanenta.

În prima cauza, un tehnician specializat era însărcinat sa asigure functionarea, mai multe zile consecutive, a unor statii de emisie de radioteleviziune, situate la munte, în Slovenia. El efectua, în afara celor douasprezece ore de munca obisnuita, servicii de garda de sase ore pe zi, în regim de permanenta. În aceste perioade, el nu era obligat sa ramâna la statia de emisie respectiva, dar trebuia sa poata fi contactat prin telefon si sa fie în masura sa revina în interval de o ora, în caz de nevoie. În realitate, tinând seama de situatia geografica a statiilor de emisie, dificil accesibile, el ramânea pe amplasamentul acestora în timpul serviciului de garda, într-o locuinta de serviciu pusa la dispozitia sa de angajator, neavând multe posibilitati de activitati recreative.

În a doua cauza, un functionar exercita activitati de pompier în orasul german Offenbach am Main. În aceasta calitate, acesta trebuia, în afara timpului sau de serviciu regulamentar, sa efectueze în mod regulat perioade de garda în regim de permanenta. În aceste perioade, el nu era obligat sa fie prezent într-un loc stabilit de angajatorul sau, dar trebuia sa poata fi contactat si sa poata ajunge, în caz de alerta, la marginea orasului într-un interval de 20 de minute, cu echipamentul de interventie si cu vehiculul de serviciu pus la dispozitia sa.

Cele doua parti interesate considerau ca, din cauza restrictiilor pe care le implica, perioadele de garda în regim de permanenta trebuiau recunoscute, în integralitatea lor, ca timp de lucru si remunerate în consecinta, indiferent daca au efectuat sau nu o munca concreta în aceste perioade.

"O perioada în care nicio activitate nu este desfasurata efectiv de lucrator în favoarea angajatorului sau nu constituie în mod necesar o 'perioada de repaus'. Astfel, reiese în special din jurisprudenta Curtii ca o perioada de garda trebuie calificata automat drept 'timp de lucru' în cazul în care lucratorul are obligatia, în aceasta perioada, sa ramâna la locul sau de munca, distinct de domiciliul sau, si sa fie la dispozitia angajatorului sau", aminteste CJUE.

Potrivit Curtii de Justitie a UE, perioadele de garda, inclusiv în regim de permanenta, intra de asemenea în

integralitatea lor sub incidența noțiunii de 'timp de lucru' în cazul în care constrângerile impuse lucratorului în aceste perioade afectează în mod obiectiv și foarte semnificativ posibilitatea sa de a gestiona în mod liber timpul în care serviciile sale profesionale nu sunt solicitate și de a se consacra propriilor interese.

Totuși, "dificultățile organizatorice pe care le poate provoca o perioadă de gardă pentru lucrator și care sunt consecința unor elemente naturale sau a liberei alegeri a acestuia nu sunt pertinente. Aceasta este, de exemplu, situația caracterului nefavorabil activităților recreative al zonei de care, în practică, lucratorul nu se poate îndepărta într-o perioadă de gardă în regim de permanentă".

CJUE subliniază că revine instanțelor naționale sarcina de a efectua o apreciere globală a ansamblului circumstanțelor spetei pentru a verifica dacă o perioadă de gardă în regim de permanentă trebuie calificată drept 'timp de lucru', această calificare nefiind de fapt automată în lipsa unei obligații de a rămâne la locul de muncă.

Curtea accentuează că modul de remunerare a lucrătorilor în perioadele de gardă nu intră în sfera directivei 88/2003 și, în consecință, aceasta nu se opune unei reglementări naționale, unei convenții colective de muncă sau unei decizii a unui angajator care, în vederea remunerării lor, ia în considerare în mod diferit perioadele în care prestațiile de muncă sunt efectiv realizate și cele în care nu se realizează nicio muncă efectivă, chiar dacă aceste perioade trebuie considerate în integralitatea lor 'timp de lucru'.

În ceea ce privește remunerarea perioadelor de gardă care, dimpotrivă, nu pot fi calificate drept 'timp de lucru', directiva 88/2003 nu se opune nici plății unei sume destinate să compenseze neplăcerile ocazionate de acestea lucrătorului.

Trimiterea preliminară permite instanțelor din statele membre ca, în cadrul unui litigiu despre care sunt sesizate, să adreseze CJUE întrebări cu privire la interpretarea dreptului Uniunii Europene sau la validitatea unui act al Uniunii. CJUE nu soluționează litigiul național și este de competența instanței naționale să soluționeze cauza conform deciziei Curții. Aceasta decizie este obligatorie, în egală măsură, pentru celelalte instanțe naționale care sunt sesizate despre o problemă similară.