



PROBLEME PRACTICE PRIVIND ORGANIZAREA TIMPULUI DE LUCRU ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ

Răzvan Anghel
Judecător Curtea de Apel Constanța
Formator INM

Expunere prezentată în cadrul seminarului INM
„Aplicarea dreptului Uniunii Europene de către instanțele naționale în
soluționarea conflictelor de muncă și a litigiilor privind asigurările sociale”
București 12-13.09.2013





Reglementarea UE

- **Directiva 2003/88/CE** a Parlamentului European și a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru
ca directivă de codificare, aceasta a înlocuit Directiva 93/104/CE
- **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
- **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)**



Reglementarea UE

- **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)**
- **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**

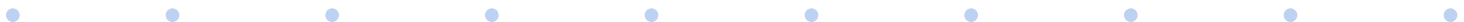




Domeniul de aplicare

Directiva 2003/88/CE se aplică tuturor sectoarelor de activitate, private sau publice, în sensul articolului 2 din Directiva 89/391/CEE

Directiva 89/391/CEE se aplică tuturor sectoarelor de activitate, atât publice, cât și private, (industrie, agricultură, comerț, administrație, servicii, educație, cultură, recreere etc.).





Domeniul de aplicare - **EXCEPTĂRI**

CU CARACTER EXPRES

- Directiva **2003/88/CE** nu se aplică navigatorilor, așa cum sunt definiți în Directiva 1999/63/CE

Clauza 1 navigatorii 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.





Domeniul de aplicare - **EXCEPTĂRI**

STABILITE DE INSTANȚE PE BAZA UNOR CRITERII

Directiva 89/391/CEE nu este aplicabilă atunci când:

- **există 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**
- **acestea sunt, în mod inevitabil, în contradicție cu dispozițiile acesteia.**





Domeniul de aplicare - EXCEPTĂRI

PRINCIPII

- ❑ prevederile art.2(2) nu oferă nici un motiv statelor membre să considere, ca regulă generală, că activitățile desfășurate în domeniile la care se referă acest articol intră sub incidența acelei excepții considerate în mod global
- ❑ art.2(2) din Directiva 89/391 se referă numai la anumite activități specifice ale serviciilor indicate
- ❑ criteriul folosit pentru determinarea obiectului de reglementare al Directivei 89/391 este bazat nu pe apartenența lucrătorilor la diferite sectoare de activitate la care se referă art.2(2), considerate în integralitatea lor, cum ar fi forțele armate, poliția și serviciile de protecție civilă, ci doar pe natura specifică a anumitor sarcini individuale îndeplinite de angajații din aceste sectoare
 - C-52/04, C-158/09





Domeniul de aplicare - **EXCEPTĂRI**

PRINCIPII

- ❑ exceptarea prevăzută de subparagraful art.2(2) trebuie interpretată în mod strict
- ❑ exceptarea din subparagraful art.2(2) a fost instituită numai pentru a asigura activitatea corespunzătoare a serviciilor esențiale pentru protecția sănătății publice și pentru menținerea ordinii și siguranței în cazuri a căror gravitate și amploare sunt excepționale, precum o catastrofă;

• C-397/01 & C-403/01

• C-241/99



Domeniul de aplicare - EXCEPTĂRI

CRITERII PENTRU IDENTIFICAREA ACTIVITĂȚILOR EXCEPTATE

- continuitatea activității este esențială atunci când populația și proprietățile trebuie protejate;
- în considerarea necesității asigurării continuității, este imposibil în practică să fie aplicabil întreg dreptul UE privind protecția și sănătatea lucrătorilor;
- natura specifică a anumitor sarcini individuale îndeplinite de angajații din aceste sectoare, din cauza necesității absolute de a asigura protecția efectivă a comunității, justifică o excepție de la regulile stabilite în Directivă;

C-52/04

- prin natura lor, anumite activități au drept caracteristică faptul că nu permit o planificare a timpului de lucru a echipelor de intervenție în caz de urgență; (C-397/01 & C-403/01 C-241/99)





Domeniul de aplicare - **EXCEPTĂRI**

NU FAC OBIECTUL EXCEPTĂRII:

- o activitate precum cea a personalului medical (medici și asistente) desfășurată într-un serviciu de asistență medicală de urgență în afara unității medicale; (C-241/99)
- activitatea personalului necivil din autoritățile administrative (C-132/04, C-158/09)
- activitățile desfășurate în circumstanțe normale de serviciile de siguranță (C-52/04)

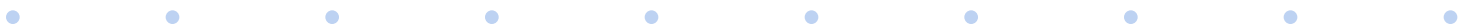




Domeniul de aplicare - EXCEPTĂRI

NU FAC OBIECTUL EXCEPTĂRII:

- activitățile desfășurate de lucrătorii implicați în operațiuni de urgență desfășurate în cadrul unui serviciu medical de urgență, pe care le desfășoară în condiții normale și care corespund mai degrabă sarcinilor atribuite unui serviciu de acest tip ce pot fi organizate și programate inclusiv sub aspectul orelor de lucru ale personalului. (C-397/01 C-403/01)
- activitățile desfășurate de echipajele operaționale ale unui serviciu public de pompieri precum cel în cauză, în mod normal, (C-52/04)





Derogări și excepții

- **Art.17 – derogări stabilite de statele membre**
- **Art. 18 - derogări prin convenții colective**
 - **NU INSTITUIE ÎN SINE EXCEPȚII ÎN LIPSA UNOR PREVEDERI LEGALE SAU CONTRACTUALE**
- **Art. 20 – 21 – EXCEPȚII stabilite de Directivă**

PRIVESC:

 - Articolul 3 - Repausul zilnic
 - Articolul 4 - Timpul de pauză
 - Articolul 5 - Repausul săptămânal
 - Articolul 6 - Timpul de lucru maxim săptămânal
 - Articolul 8 - Durata muncii de noapte





NOȚIUNEA DE “TIMP DE LUCRU”

Codul
Muncii

Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare. – art.111

Directiva
2003/88

"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;

Directiva
1999/63

„ore de lucru” reprezintă timpul în care navigatorului i se cere să efectueze muncă în beneficiul navei;

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-



NOȚIUNEA DE “TIMP DE LUCRU”

Directiva 2002/15

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

Directiva 2000/79

(1) "Timpul de lucru" reprezintă întreaga perioadă pe durata căreia lucrătorul se află la muncă, la dispoziția angajatorului, exercitându-și activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislația și/sau practicile naționale.

(3) "Timpul total de zbor" reprezintă timpul scurs între ora la care aeronava părăsește amplasamentul de staționare în vederea decolării și ora la care se oprește în amplasamentul de staționare desemnat, la momentul opririi complete a motoarelor.

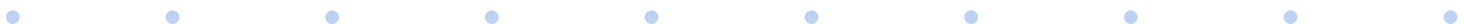
• • • • • • • • • •



NOȚIUNEA DE “TIMP DE LUCRU”

CONDIȚII PENTRU INCLUDEREA UNEI PERIOADE DE INACTIVITATE ÎN TIMPUL DE LUCRU

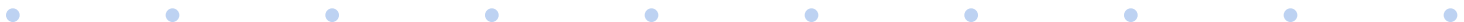
- **angajatul se află la dispoziția angajatorului**
- **angajatul se află la locul de muncă**
(C-437/05, C-258/10, C-303/98)
- Dacă angajatul este de serviciu în sensul că trebuie să fie contactat în orice moment fără a trebui, însă, să se afle la locul de muncă, chiar dacă aceștia se află la dispoziția angajatorului , doar timpul aflat în legătură cu desfășurarea propriu – zisă a activității trebuie privit ca timp de lucru (C-303/98)





PROBLEMA COMPENSAȚIEI PENTRU CONCEDIUL NEEFECTUAT

- Art.7 - se opune unei legislații naționale care, în timpul executării unui contract de muncă, permite ca zilele de concediu anual, în sensul art.7(1) din Directivă, care nu sunt efectuate în cursul unui an, să fie înlocuite de o compensație în bani plătită în cursul unui an următor (C-124/05)
- Art. 7 - se opune unor dispoziții sau unor practici naționale care prevăd că dreptul la concediul anual plătit se stinge la expirarea perioadei de referință și/sau a unei perioade de report stabilite de dreptul național chiar și în cazul în care lucrătorul s-a aflat în concediu medical în toată perioada de referință sau într-o parte din aceasta și incapacitatea sa de muncă a continuat până la încetarea raportului său de muncă, motiv pentru care nu a putut să își exercite dreptul la concediul anual plătit. (C-350/06 C-520/06)





PROBLEMA COMPENSAȚIEI PENTRU CONCEDIUL NEEFECTUAT

- Articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții sau unor practici naționale care prevăd că, la încetarea raportului de muncă, nu se acordă nicio indemnizație pentru concediul anual plătit neefectuat lucrătorului care s-a aflat în concediu medical în toată perioada de referință sau într-o parte din aceasta și/sau în toată perioada de report sau într-o parte din aceasta, motiv pentru care nu a putut să își exercite dreptul la concediul anual plătit.
(C-350/06, C-520/06)

