

ARGUMENT

Lucrarea de față are, așadar, ca obiect de studiu și de cercetare un element important, indispensabil, al raporturilor juridice de muncă/de serviciu: *timpul de muncă și timpul de odihnă*.

Raporturile amintite sunt de neconceput în afara celor două componente de timp. Orice muncă subordonată nu poate fi prestată continuu, fără pauze, repausuri și alt timp liber. Ar fi imposibil.

Totodată, fără un program de lucru nu poate exista niciun raport de muncă, indiferent de natura lui.

Pentru protecția sănătății și securității angajaților, timpul de muncă trebuie limitat. De aceea, legiuitorul nostru, la fel ca acela internațional și european, *stabilește o durată normală* a timpului de muncă (de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână). Doar excepțional poate fi depășită durata de 40 de ore, la 48 de ore pe săptămână.

Însă munca suplimentară este posibilă numai în anumite condiții și cu restricții, iar ca regulă, cu acordul angajaților.

Din aceleași rațiuni ale protecției persoanei acestora, programul zilnic de 8 ore trebuie fracționat de o pauză pentru masă, iar zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale sunt zile libere.

Pentru a răspunde interesului angajatorilor, au fost prezentate și explicate aspecte specifice întâlnite în practica lor cu privire la repartizarea inegală a timpului de muncă, programele individualizate, durata redusă a timpului de muncă, la evidența orelor lucrate, inclusiv a celor suplimentare etc. Am răspuns, în același timp, la întrebările sau problemele puse ori ridicate în cadrul diverselor întâlniri cu reprezentanți ai angajatorilor și alți specialiști cu ocazia conferințelor sau cursurilor etc. organizate de *Uniunea Națională a Experților în Legislația muncii*, de *Revista română de dreptul muncii*, de *Universitatea Ecologică din București* și alte entități.

Partea a doua a lucrării este consacrată *timpului de odihnă*.

Ne-am ocupat de evidențierea și prezentarea reglementărilor în materie și am avut în vedere, tratându-le distinct: pauzele, repausurile, sărbătorile legale, concediul de odihnă alte concedii și zile libere, inclusiv concediile pentru incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal, de acomodare etc.

Privind *repausul săptămânal*, am explicat, în interesul celor interesați, în ce condiții poate fi prestată munca în zilele de sâmbătă și duminică, care este cuantumul sporului, dacă se lucrează 6 zile pe săptămână sau mai mult până la maximul legal de 14 zile.

Referitor la *concediul de odihnă* am avut în vedere obligațiile angajatorilor legate de programarea colectivă și individuală, efectuarea acestuia, cuantumul și plata indemnizației, rechemarea din concediu. Am precizat totodată, de exemplu, că perioadele de incapacitate temporară de muncă sau de concediu de maternitate se asimilează cu munca prestată.

Ca urmare, de aceste perioade se va ține seama la acordarea concediului în discuție. Nu se va ține seama însă de concediul pentru creșterea copilului în vârstă de 2, respectiv 3 ani.

Deși nu reprezintă, pur și simplu, timp de odihnă, ne-am ocupat și de alte concedii, de exemplu cele pentru formarea profesională cu plată sau fără plată, pentru rezolvarea unor situații personale, cele convenite unor categorii distincte de personal (cadre didactice, funcționari publici cu statut special, magistrați etc.), de incapacitate temporară de muncă etc.

Ultima parte a lucrării (a III-a) este destinată particularităților privind timpul de muncă și de odihnă al unor categorii de personal (conducători auto, personalul aeronautic civil, lucrătorii mobili care prestează servicii de interoperabilitate în sectorul feroviar, asistenți maternali profesioniști).

Cunoscând importanța jurisprudenței în aplicarea legislației la cazuri concrete, am selectat peste 70 de hotărâri judecătorești pe problematica temei analizate, pe care le-am atașat capitolelor corespunzătoare ale lucrării noastre.

Credem că astfel răspundem interesului practicienilor – consilieri juridici, avocați, magistrați, specialiști în resurse umane, manageri –, dar și celor preocupați de studiul normelor juridice, doctrinei și jurisprudenței în materie – studenți, masteranzi, doctoranzi, teoreticieni ai dreptului etc.

Totodată, răspundem necesităților practice și teoretice ale celor interesați de problematica temei ce formează obiectul prezentei lucrări.

1 martie 2020

Autorul

Partea I
TIMPUL DE MUNCĂ

Capitolul I

CONSIDERAȚII GENERALE PRIVIND TIMPUL DE MUNCĂ

1. Noțiune. Conținut

Cu *caracter general*, art. 111 din Codul muncii dispune: „Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului, își îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau legislației în vigoare”¹.

Din acest text rezultă că pentru a fi calificat „timp de muncă” trebuie întrunite trei condiții:

- salariatul să presteze munca la care s-a angajat în temeiul contractului;
- el se află la dispoziția angajatorului;
- își realizează sarcinile și atribuțiile corespunzătoare postului/funcției sale.

În același sens, se arată că „timpul de muncă trebuie să reunească trei elemente: prezența fizică la locul de muncă al lucrătorului (criteriul spațial), disponibilitatea acestuia (criteriul de autoritate) și exercitarea activității sau funcției (criteriul profesional)”².

Însă ne grăbim să adăugăm că aceste condiții nu trebuie îndeplinite cumulativ. De exemplu, pot fi calificate „timp de muncă” și perioadele în care nu se prestează efectiv munca, dar în care salariatul se află la dispoziția angajatorului”. Este vorba de acele perioade în care lucrătorul nu efectuează încă operațiunile specifice activității sale, ci, de pildă, așteaptă dispozițiile (ordinul) de serviciu, materia primă, materialele, marfa, clienții, beneficiarii etc. Dar se înțelege că, și în atare situații, salariatul trebuie să fie prezent, ca regulă, la locul său de muncă³. Se poate vorbi astfel de un „timp gri” în care se combină regulile aplicabile timpului de muncă și cele ale timpului de odihnă⁴.

De asemenea, din timpul de lucru fac parte și alte perioade imediat anterioare prestării efective a muncii în care au loc operațiuni de pregătire specială a

¹ Codul muncii francez utilizează terminologia „timpul de muncă efectiv”. Acesta este „timpul în cadrul căruia salariatul se află la dispoziția angajatorului și se supune directivelor acestuia fără a putea să se ocupe în mod liber de treburile sale personale” (art. L 3121-10).

² M. Gheorghe, *Perioada în care salariatul se află la dispoziția angajatorului. Aspecte controversate*, în Revista română de dreptul muncii nr. 4/2018, pp. 53-54.

³ R. Dimitriu, *Considerații în legătură cu flexibilizarea timpului de muncă al salariaților*, în Dreptul nr. 7/2008, pp. 123-125.

⁴ G. Duchange, *Les racines juridiques du droit du temps de travail*, în Revue de droit du travail n° 7/8 juillet/août 2019, pp. 468-471.

salariatului menite să poată răspunde unor cerințe specifice funcției/postului dacă în absența unor astfel de operațiuni munca nu s-ar desfășura în condiții normale¹, ca de exemplu, „îmbrăcarea echipamentului de protecție, a unei anumite costumații cerute de angajator, fie din rațiuni de igienă (în industria alimentară), fie de ordin estetic (în turism sau bănci), machiajul necesar în emisiunile de televiziune ori în spectacolele de teatru etc.”².

De pildă, în acest din urmă sens, s-a decis că *perioada de pregătire a transmisiunii TV, constând în aplicarea machiajului specific impus de cerințele tehnice pentru asigurarea calității imaginii, la locul de muncă, trebuie inclus în timpul de muncă*³.

De asemenea, s-a considerat că face parte din acest timp și cel afectat instruirii în domeniul securității și sănătății în muncă desfășurate în afara programului de lucru⁴, de regulă, anterior începerii prestării muncii.

De amintit este că prin Hotărârea din 10 septembrie 2015 (în cauza C-266/14) *Curtea de Justiție a Uniunii Europene a statuat că timpul de deplasare pe care lucrătorii mobili îl consacră deplasărilor zilnice de la domiciliu la locurile în care se află primul și, respectiv, ultimul client desemnați de angajator constituie timp de lucru*.

Tot astfel, prin Hotărârea din 9 septembrie 2003, în cauza C-151/02, Curtea a reținut „că trebuie inclusă în timpul de lucru perioada în care medicii efectuează gardi în timpul cărora li se cere să fie prezenți fizic la spital, chiar și în situația în care li se permite să se odihnească atunci când serviciile lor nu sunt solicitate”⁵.

Aceeași este situația unui *lucrător aflat în „consemn” la dispoziția angajatorului pentru toată perioada de 24 de ore a turei de serviciu, într-o locuință de serviciu pusă la dispoziția sa la locul de muncă pentru a putea efectua imediat, în caz de nevoie, prestațiile corespunzătoare, iar aceste obligații îl pun în imposibilitatea de a-și alege locul de ședere, de a-și organiza timpul conform voinței sale și de a se dedica propriilor interese*⁶.

În situații precum cele de mai sus, precum și în altele asemănătoare când serviciul de permanență se efectuează la locul de muncă, perioada respectivă constituie, *ca regulă*, timp de lucru chiar dacă angajatul se și poate odihni în perioadele de inactivitate. Însă, în ipoteza în care salariatul se află în „consemn” la domiciliu, putând fi chemat oricând atunci când se impune la locul de muncă,

¹ M. Țichindelean, *Comentariu la dec. civ. nr. 450/CM/2016 a Curții de Apel Constanța*, în *Revista română de jurisprudență* nr. 1/2017, pp. 100-103.

² I.Tr. Ștefănescu, *Tratatul teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a IV-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2017, pp. 620-621.

³ C. Ap. Constanța, s. I civ., dec. civ. nr. 450/2016, în R. Anghel, *Timpul de lucru*, Ed. C.H. Beck, 2018, p. 55.

⁴ C. Ap. Pitești, s. I civ., dec. civ. nr. 352/2012, în *op. cit.*, p. 12.

⁵ I.C. Florea, *Considerații privind timpul de lucru al lucrătorilor din domeniul medical prin prisma normelor europene și a jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene*, în *Revista română de dreptul muncii* nr. 5/2017, p. 67.

⁶ C. Ap. Craiova, s. I civ., dec. civ. nr. 3421/2016, în R. Anghel, *op. cit.*, pp. 21-23.

perioada corespunzătoare constituie, în principiu, timp de odihnă și nu timp de muncă¹.

Nu prezintă timp de lucru nici cel petrecut în delegare pe perioada deplasării salariatului în afara locului său de muncă pentru a exercita temporar, din dispoziția angajatorului, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu (art. 43 C. mun.). S-a decis astfel că „timpul de deplasare la locul de desfășurare a atribuțiilor (în afara locului de muncă) și de revenire în punctul de plecare nu are, în acest context, natura unor ore suplimentare, ci constituie timp desfășurat în condițiile instituției delegării. Pentru acest interval salariatului i se plătește o indemnizație conform dispozițiilor art. 42 alin. (2) și art. 43 alin. (2) C. mun.”².

Desigur că în timpul de muncă nu intră și cel necesar deplasării la locul de muncă de la și până la domiciliul angajatului³ și nici, ca regulă, cel necesar echipării și dezechipării cu îmbrăcămintea specifică (echipamentul de lucru, uniforme etc.) la începutul și la sfârșitul zilei de lucru⁴ deoarece ei nu se află la dispoziția angajatorului⁵ și nu îndeplinesc sarcini sau atribuții de serviciu⁶.

Timpul de muncă nu trebuie confundat cu programul de lucru. Pe când timpul de muncă înseamnă numărul de ore pe zi ori săptămână în care este obligatorie desfășurarea activității salariale, programul de lucru este reprezentat de orele între care se prestează munca zilnic, adică între momentul de începere a activității și cel în care acesta se încheie. Stabilirea programului de lucru intră în competența angajatorului, însă el trebuie să respecte dispozițiile legale care prevăd și limitează timpul de muncă⁷.

2. Definirea timpului de muncă în norme juridice speciale

a) *H.G. nr. 38/2008 privind organizarea timpului de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier*⁸, care a transpus Regulamentul Parlamentului European și al Consiliului (CE) nr. 561/2006 de armonizare a anumitor dispoziții din domeniul social privind transportul rutier, prevede că timpul de muncă (al conducătorilor auto și al salariaților auxiliari) este reprezentat de „perioada de la începutul până la sfârșitul timpului de lucru, în cursul căreia lucrătorul mobil se află la postul său de lucru, la dispoziția angajatorului și în exercițiul funcțiilor sau activităților sale, adică:

– perioada dedicată tuturor activităților de transport rutier. Aceste activități sunt, cu precădere, următoarele:

¹ A se vedea și R. Anghel, *op. cit.*, p. 26.

² C. Ap. Iași, secția litigii de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 698/2014 (<http://www.rolii.ro>).

³ Conform unei informații recente (din ianuarie 2020), în *Elveția*, în programul de lucru intră și deplasarea de la domiciliu la locul de muncă și invers, cu condiția ca deplasarea să se facă cu trenul sau cu alte mijloace de transport în comun.

⁴ I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 620.

⁵ R. Dimitriu, *op. cit.*, p. 123.

⁶ D. Țop, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Mustang, București, 2018, p. 438.

⁷ C. Ap. București, secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. civ. nr. 3710/2015 (<http://www.rolii.ro>).

⁸ Publicată în M. Of. nr. 49 din 22 ianuarie 2008, modificată ulterior.

- (i) conducerea autovehiculului;
- (ii) încărcarea și descărcarea;
- (iii) ajutorul acordat pasagerilor la urcarea și coborârea din vehicul;
- (iv) curățenia și întreținerea tehnică;

(v) toate celelalte activități vizând asigurarea siguranței vehiculului, a încărcăturii sale și a pasagerilor sau îndeplinirea obligațiilor legale ori de reglementare direct legate de operațiunea de transport aflată în desfășurare, inclusiv supravegherea încărcării și descărcării, formalitățile administrative legate de poliție, vamă, serviciul de imigrare etc.;

– perioadele de timp în care lucrătorul mobil nu poate dispune liber de timpul său și i se cere să fie la postul său de lucru, gata să întreprindă activitatea sa normală, îndeplinind anumite sarcini asociate serviciului, în special în timpul perioadelor când așteaptă să se facă încărcarea sau descărcarea, dacă durata previzibilă a acestora nu este cunoscută dinainte, și anume să fie înaintea plecării, fie chiar înaintea începerii efective a perioadei în cauză, fie în condițiile generale negociate între partenerii sociali” [art. 3 alin. (1) lit. a)].

H.G. nr. 38/2008 stabilește că perioada în care lucrătorul mobil se află la dispoziția angajatorului este „orice perioadă, care nu este nici pauză, nici perioadă de odihnă, în cursul căreia lucrătorul mobil/conducătorul auto independent nu este nevoit să rămână la locul său de muncă, dar trebuie să fie disponibil pentru a răspunde oricăror eventuale solicitări de a relua lucrul. Aceste perioade de disponibilitate includ perioadele în care lucrătorul mobil/conducătorul auto independent însoțește vehiculul în timpul transportului cu feribotul sau cu trenul, precum și perioadele de așteptare în punctele de trecere a frontierei și cele impuse de restricțiile de circulație. Perioadele de disponibilitate și durata lor preconizată trebuie să fie cunoscute dinainte de către lucrătorul mobil/conducătorul auto independent, fie înainte de plecarea în cursă, fie înainte de începerea perioadei în cauză. În cazul celor care conduc un vehicul în echipă, perioada stând lângă șofer sau în cușetă în timp ce vehiculul este în mișcare este considerată perioadă de disponibilitate” [art. 3 alin. (1) lit. c)].

Privind conducătorii auto care efectuează transport internațional de mărfuri, s-a reținut că *trebuie considerat timp de lucru și avut în vedere pentru stabilirea remunerației, inclusiv pentru determinarea drepturilor salariale pentru munca suplimentară, tot intervalul de timp cuprins între începerea și finalizarea călătoriei*¹.

Dar se impune un amendament: această regulă este valabilă numai în ipoteza în care acel interval de timp nu cuprinde perioade de repaus. În caz contrar, astfel de perioade se scad din timpul de lucru².

b) Art. 1 din *Regulamentul privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sectorul sanitar*, aprobat prin Ordinul ministrului Sănătății nr. 870/2004 prevede: „Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește

¹ C. Ap. Craiova, s. I civ., dec. nr. 7585/2013 (<http://www.rolii.ro>).

² A se vedea și R. Anghel, *op. cit.*, 187.

sarcinile și atribuțiile sale conform contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare”.

c) Un alt exemplu de reglementare specială în materia discutată o reprezintă *Normele privind serviciul maxim admis pe locomotivă, efectuat de personalul care conduce și/sau deservește locomotiva în sistemul feroviar din România*¹. Aceste Norme au în vedere timpul de conducere efectivă și timpul de muncă în staționarea trenului.

Timpul de conducere efectivă a locomotivei reprezintă cumulul „de secvențe din serviciul continuu maxim admis pe locomotivă în care personalul de locomotivă realizează efectiv actul de conducere a locomotivei sau deservirea acesteia, participă la desfășurarea proceselor tehnologice privind efectuarea manevrei feroviare, compunerea sau descompunerea trenului, efectuarea probelor regulamentare de frână, conducerea și/sau deservirea locomotivelor de multiplă tracțiune”.

Timpul de muncă în staționarea trenului reprezintă cumulul „de secvențe din serviciul continuu admis pe locomotivă, altul decât timpul de conducere efectivă a locomotivei, în care personalul de locomotivă nu conduce locomotiva ce participă la remorcarea trenului pe o perioadă continuă de timp mai mare de 15 minute” [art. 1 alin. (3) lit. g) și f)].

Timpul necesar personalului de locomotivă pentru deplasarea „regie” și/sau așteptarea efectuării schimbului pentru luarea în primire a locomotivei în vederea remorcării unui tren/efectuării manevrei nu intră în calculul serviciului continuu maxim admis pe locomotivă, cu condiția ca acesta să nu depășească cumulativ un număr de 12 ore pentru trenurile de călători sau mixte și un număr de 15 ore pentru trenul de marfă (art. 6).

În practica judiciară², printre altele, s-a reținut:

– mecanicul de locomotivă nu are voie să conducă mai mult de 8 ore, după care trebuie să se odihnească cel puțin jumătate din perioada în care a condus (daca a condus 8 ore, va lua odihnă cel puțin 4 ore, dacă a condus 6 ore va lua odihnă cel puțin 3 ore etc.). În timpul odihnei (petrecută în dormitoare speciale) mecanicul este plătit;

– în regim de lucru în *turnus*, personalul de locomotivă poate realiza cumulativ peste 12 ore de serviciu în timpul unei comenzi de lucru, adică dus-întors, dar cu întreruperea activității în stația/depoul cap secție. Aici personalul respectiv întrerupe serviciul și efectuează odihna, fiind plătit în acest interval cu 75% din salariu de bază, așa cum prevede contractual colectiv de muncă. Iar acest timp nu intră în programul de lucru lunar;

– în baza clauzelor contractului menționat, numărul de ore corespunzătoare timpului de la predarea până la primirea serviciului, precum și cel de încalzire pentru intervenții nu intră în programul de lucru.

¹ Aprobate prin Ordinul ministrului transporturilor nr. 258/2013 (publicate în M. Of. nr. 198 din 8 aprilie 2013).

² C. Ap. Timișoara, secția litigii de muncă și asigurări sociale, dec. civ. nr. 1742/2013, nr. 1010/2013 și nr. 1651/2013, în R. Anghel, *op. cit.*, pp. 194-196.

3. Definiții ale timpului de muncă în normele Uniunii Europene

A. Cu caracter general, *Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru definește timpul de lucru*: „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” (art. 2 pct. 1).

B. Conform *Directivei 2002/15/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind organizarea timpului de lucru al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier*, „timp de lucru” reprezintă:

1. 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, adică:

– perioada dedicată tuturor activităților de transport rutier. Aceste activități sunt, cu precădere, următoarele:

(i) conducerea autovehiculului;

(ii) încărcarea și descărcarea;

(iii) ajutorul acordat pasagerilor la urcarea și coborârea din vehicul;

(iv) curățenia și întreținerea tehnică;

(v) toate celelalte activități vizând asigurarea siguranței vehiculului, a încărcăturii sale și a pasagerilor sau îndeplinirea obligațiilor legale sau reglementare direct legate de operațiunea de transport aflată în desfășurare, inclusiv supravegherea încărcării și descărcării, formalitățile administrative legate de poliție, vamă, serviciul de imigrare etc.;

– perioadele de timp în care acesta nu poate dispune liber de timpul său și i se cere să fie la postul său de lucru, gata să întreprindă activitatea sa normală, îndeplinind anumite sarcini asociate serviciului, în special timpul perioadelor când așteaptă să se facă încărcarea sau descărcarea, dacă durata previzibilă a acestora nu este cunoscută dinainte, și anume să fie înaintea plecării, fie chiar înaintea începerii efective a perioadei în chestiune, sau condițiile generale negociate între partenerii sociali și în condițiile legislației statelor membre [art. 3 lit. a) pct. 1].

C. *Directiva 1999/63/CE a Consiliului 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) definește *orele de lucru* astfel: „Timpul în care navigatorului i se cere să efectueze muncă în beneficiul navei” [clauza 2 lit. a) din Anexă].

D. *Directiva 2000/79/CE a Consiliului 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), face distincție între „timpul de lucru” și „timpul total de zbor”.

„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” [clauza 2 alin. (1) din Anexa].

„*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” [clauza 2 alin. (3) din Anexa].

E. *Directiva 2014/112/UE a Consiliului 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) are în vedere atât *timpul de lucru*, cât și *orarul de lucru*.

Primul este intervalul de timp în care membrul echipajului, în conformitate cu instrucțiunile lucrătorului sau ale reprezentantului acestuia, lucrează pe, la sau pentru vehicul, este programat să lucreze sau trebuie să fie disponibil pentru a lucra (timp de veghe) [clauza 2 lit. c) din Anexa]. *Orarul de lucru* „cuprinde planificarea zilelor de lucru și a zilelor libere adusă lucrătorului la cunoștință în prealabil de către angajator.” [clauza 2 lit. g) din Anexă].

4. Clarificări ale Curții de Justiție a Uniunii Europene cu privire la noțiunea de „timp de lucru”

În mai multe cauze, instanța europeană a adus clarificări asupra noțiunii de „timp de lucru” în situația unor categorii de personal.

A) Astfel, în cazul unui pădurar având în grijă paza cantonului silvic, a statuat¹:

„1) Art. 2 pct. 1 din Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că o perioadă în care un pădurar, al cărui timp de lucru zilnic, astfel cum este stipulat în contractul său de muncă, este de opt ore, are obligația de a asigura paza unui canton silvic, răspunzând disciplinar, patrimonial, contravențional sau penal, după caz, pentru pagube constatate în cantonul aflat în gestiunea sa, indiferent de momentul în care se produc aceste pagube, reprezintă „timp de lucru” în sensul dispoziției menționate numai dacă natura și întinderea obligației de pază care îi revine pădurarului și regimul juridic al răspunderii care îi este aplicabil impun prezența sa fizică la locul de muncă și dacă, în cursul acestei perioade, trebuie să se afle la dispoziția angajatorului. Este de competența instanței de trimitere să efectueze verificările necesare privind situația de fapt și aspectele juridice, în special din perspectiva dreptului național aplicabil, pentru a aprecia dacă aceasta este situația în cauza cu care a fost sesizată.

2) Calificarea unei perioade drept „timp de lucru” în sensul art. 2 pct. 1 din Directiva 2003/88 nu depinde de punerea la dispoziție a unei locuințe de serviciu în incinta cantonului aflat în gestiunea pădurarului în cauză, în măsura în care această punere la dispoziție a unei locuințe nu presupune că acesta este obligat să fie prezent fizic la locul determinat de angajator și să rămână la dispoziția acestuia

¹ Ordonanța Curții (Camera a șasea) din 4 martie 2011 în *Cauza C-258/10*, Nicușor Grigore/Regia Națională a Pădurilor Romsilva – Direcția Silvică București (publicată pe <http://www.curia.eu>).