

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a treia)

10 septembrie 2015(*)

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2003/88/CE – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Organizarea timpului de lucru – Articolul 2 punctul (1) – Noțiunea «timp de lucru» – Lucrători care nu au un loc de muncă fix sau obișnuit – Timp de deplasare între domiciliul lucrătorilor și locurile în care se află primul și ultimul client”

În cauza C-266/14,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Curtea Națională (Audiencia Nacional, Spania), prin decizia din 22 mai 2014, primită de Curte la 2 iunie 2014, în procedura

Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.)

împotriva

Tyco Integrated Security SL,

Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA,

CURTEA (Camera a treia),

compusă din domnul M. Ilešič, președinte de cameră, domnul A. Ó Caoimh (raportor), doamna C. Toader și domnii E. Jarașiūnas și C. G. Fernlund, judecători,

avocat general: domnul Y. Bot,

grefier: doamna M. Ferreira, administrator principal,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 22 aprilie 2015,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.), de E. Lillo Pérez și de F. Gualda Alcalá, abogados;
- pentru Tyco Integrated Security SL și Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, de J. Martínez Pérez de Espinosa, abogado;
- pentru guvernul spaniol, de M. J. García-Valdecasas Dorrego, în calitate de agent;
- pentru guvernul ceh, de M. Smolek, în calitate de agent;
- pentru guvernul italian, de G. Palmieri, în calitate de agent, asistată de F. Varrone, avvocato dello Stato;
- pentru guvernul Regatului Unit, de L. Christie și de L. Barfoot, în calitate de agenți, asistați de S. Lee, QC, și de G. Facenna, Barrister-at-Law;
- pentru Comisia Europeană, de M. van Beek și de N. Ruiz García, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 11 iunie 2015,

pronunță prezenta

Hotărâre

1. Cererea 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 (JO L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3).

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, respectiv Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA (denumite în continuare, împreună, „Tyco”), pe de altă parte, în legătură cu refuzul acestora din urmă de a considera că timpul pe care îl consacră

angajații lor deplasărilor zilnice de la domiciliu la locurile în care se află primul și, respectiv, ultimul client desemnați de angajatorul lor (denumit în continuare „timpul de deplasare de la domiciliu la clienți”) constituie „timp de lucru” în sensul articolului 2 punctul 1 din directiva menționată.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 . Potrivit considerentului (4) al Directivei 2003/88:

„Îmbunătățirea securității, igienei și sănătății lucrătorilor la locul de muncă reprezintă un obiectiv care nu trebuie subordonat considerentelor cu caracter pur economic.”

4 . Articolul 1 din această directivă 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 [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, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 88)], fără a aduce atingere articolelor 14, 17, 18 și 19 din prezenta directivă.

[...]

(4) Dispozițiile Directivei 89/391 [...] 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 menționată, intitulat „Definiții”, prevede la punctele 1 și 2:

„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”.

6 . Articolul 3 din aceeași 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.”

Dreptul spaniol

7 . Articolul 34 din Statutul lucrătorilor, în versiunea care rezultă din Decretul legislativ regal 1/1995 de aprobare a textului reformat al Legii privind Statutul lucrătorilor (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 (BOE nr. 75 din 29 martie 1995, p. 9654), prevede la alineatele (1), (3) și (5):

„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 temeiul unei convenții colective sau, în lipsa acesteia, în temeiul unui acord între întreprindere și reprezentanții lucrătorilor, se prevede 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.”

Litigiul principal și întrebarea preliminară

8. Tyco desfășoară, în majoritatea provinciilor spaniole, o activitate de instalare și de întreținere a sistemelor de securitate care permit detectarea intruziunilor și prevenirea furturilor prin efracție.

9. În cursul anului 2011, Tyco și-a închis sediile situate în provincie (denumite în continuare „sediile regionale”) și a arondat toți angajații la sediul central din Madrid (Spania).

10 Tehnicienii angajați de Tyco instalează și mențin în stare de funcționare dispozitivele de securitate din locuințe și din spații industriale și comerciale situate în aria teritorială în care sunt repartizați și care cuprinde o provincie întreagă sau o parte a unei provincii sau uneori chiar mai multe provincii.

11 Fiecare dintre acești lucrători dispune de un vehicul de serviciu cu ajutorul căruia se deplasează în fiecare zi de la domiciliu la locurile în care trebuie să efectueze operațiunile de instalare sau de întreținere a sistemelor de securitate. Ei utilizează aceste vehicule pentru a se întoarce acasă la sfârșitul zilei.

12 Potrivit instanței de trimitere, distanța dintre domiciliul lucrătorilor menționați și locurile în care trebuie să efectueze o intervenție poate varia considerabil și uneori poate depăși 100 de kilometri. Aceasta prezintă exemplul unui caz în care, din cauza volumului traficului, timpul de deplasare de la domiciliu la clienți a fost de trei ore.

13 Aceiași lucrători trebuie de asemenea să se prezinte o dată sau de mai multe ori pe săptămână la sediile unei agenții logistice de transport din apropierea domiciliului pentru a recupera din aceste locuri materiale, precum și aparatele și piesele componente de care au nevoie pentru intervențiile lor.

14 Pentru a-și exercita funcțiile, lucrătorii în discuție în litigiul principal dispun, fiecare, de un telefon mobil care le permite să comunice la distanță cu sediul central din Madrid. O aplicație instalată în telefon permite acestor lucrători să primească zilnic, în ajunul zilei de lucru, o foaie de parcurs care cuprinde diferitele locuri pe care vor trebui să le viziteze în cursul zilei respective, în interiorul ariei lor teritoriale, precum și orarul întâlnirilor cu clienții. Cu ajutorul altei aplicații, lucrătorii menționați notează datele privind intervențiile efectuate și le transmit Tyco, cu scopul de a înregistra incidentele apărute și operațiunile efectuate.

15 Instanța de trimitere arată că Tyco nu ia în calcul timpul de deplasare de la domiciliu la clienți ca făcând parte din timpul de lucru, considerând astfel că acesta este timp de repaus.

16 Potrivit acestei instanțe, Tyco calculează durata zilnică de lucru prin contabilizarea timpului care se scurge între ora de sosire a angajaților la locul în care se află primul client al zilei și ora la care acești angajați părăsesc locul în care se află ultimul client, luând în considerare numai durata intervențiilor pe teren și pe cea a deplasărilor intermediare pentru a se duce de la un client la altul. Or, înainte de închiderea sediilor regionale, Tyco lua în calcul timpul de lucru zilnic al acestor angajați începând cu ora sosirii la aceste sedii pentru a intra în posesia vehiculului pus la dispoziția lor, a listei cu clienții pe care urmau să îi viziteze și a foii de parcurs, până la ora întoarcerii lor la sediile menționate, seara, pentru a lăsa acolo acest vehicul.

17 Instanța amintită consideră că în Directiva 2003/88, noțiunile de timp de lucru și de timp de repaus sunt opuse și că, prin urmare, această directivă nu permite să se aibă în vedere situații intermediare. Ea remarcă faptul că timpul de deplasare de la domiciliu la clienți nu este asimilat timpului de lucru la articolul 34 alineatul 5 din Statutul lucrătorilor, în versiunea care rezultă din Decretul legislativ regal 1/1995. Potrivit aceleiași instanțe, legiuitorul spaniol ar fi optat pentru această soluție pentru motivul că lucrătorul este liber să își aleagă locul de domiciliu. Lucrătorul ar fi deci singurul care ar decide, în funcție de posibilități, cu privire la distanța mai mică sau mai mare dintre locul său de muncă și domiciliu.

18 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 vehiculul lor, astfel încât timpul de deplasare este considerat timp de lucru. Această instanță ridică problema dacă situația lucrătorilor în discuție în litigiul principal ar putea fi considerată similară celei a lucrătorilor mobili din acest sector.

19 În opinia instanței menționate, ca o consecință a faptului că lucrătorii în discuție în litigiul principal sunt informați despre traseul pe care trebuie să îl parcurgă și despre serviciile speciale pe care trebuie să le furnizeze clienților cu câteva ore înainte de întâlnire, prin intermediul telefonului lor mobil, acești lucrători nu mai au posibilitatea de a-și adapta viața privată și locul de reședință în funcție de proximitatea locului de muncă, întrucât acesta variază zilnic. Ar rezulta de aici că timpul de deplasare de la domiciliu la clienți nu ar putea fi considerat timp de repaus, având în vedere în special obiectivul privind protecția securității și a sănătății lucrătorilor urmărit de Directiva 2003/88. Or, potrivit aceleiași instanțe, nu ar fi vorba nici despre timpul în care lucrătorii sunt propriu-zis la dispoziția angajatorului, astfel încât acesta să le poată încredința o sarcină oarecare, alta decât deplasarea propriu-zisă. Așadar, nu ar reieși în mod suficient de clar dacă, în temeiul acestei directive, timpul de deplasare între domiciliu și clienți constituie timp de lucru sau perioadă de repaus.

20 În aceste condiții, Curtea Națională a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Se impune interpretarea articolului 2 din Directiva 2003/88 în sensul că, [în cazul în care un lucrător] care nu are un loc de muncă fix, ci trebuie să se deplaseze în fiecare zi de la domiciliu la unitatea unui client al întreprinderii, diferit în fiecare zi, și să revină la domiciliu de la unitatea unui alt client, la rândul său diferit (în baza unui traseu sau a unei liste comunicate de întreprindere în ziua anterioară), unități situate într-o zonă geografică mai mult sau mai puțin întinsă, în condițiile litigiului principal, [timpul pe care acest lucrător] îl petrece cu deplasarea la începutul și la finalul zilei de lucru constituie «timp de lucru» conform definiției acestei noțiuni din articolul 2 din directivă sau, dimpotrivă, trebuie considerat «perioadă de repaus»?”

Cu privire la întrebarea preliminară

21 Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 2 punctul 1 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că, în împrejurări precum cele în discuție în litigiul principal, în care lucrătorii nu au un loc de muncă fix sau obișnuit, timpul de deplasare a acestor lucrători de la domiciliu la clienți constituie „timp de lucru” în sensul acestei dispoziții.

22 Cu titlu introductiv, trebuie arătat că, având în vedere că articolele 1-8 din directiva menționată sunt redactate într-un mod în esență identic cu cel în care sunt redactate articolele 1-8 din Directiva 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 307, p. 18), astfel cum a fost modificată prin Directiva 2000/34/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 iunie 2000 (JO L 195, p. 41), interpretarea dată de Curte acestor din urmă articole poate fi transpusă pe deplin la articolele sus-menționate din Directiva 2003/88 (a se vedea în acest sens Hotărârea Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, punctul 32, și Ordonanța Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, punctul 39).

23 Pe de altă parte, trebuie constatat mai întâi că această din urmă directivă are ca obiect stabilirea unor cerințe minime destinate îmbunătățirii condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor printr-o apropiere a reglementărilor naționale care privesc în special durata timpului de lucru. Această armonizare la nivelul Uniunii Europene în materia organizării 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 (a se vedea Hotărârea BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, punctele 37 și 38, Hotărârea Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, punctul 46, precum și Ordonanța Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, punctul 40).

24 Diferitele prevederi cuprinse în directiva menționată 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 (Hotărârea Dellas și alții, C-14/04, EU:C:2005:728, punctul 49 și jurisprudența citată, precum și Ordonanța Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, punctul 41).

25 În continuare, în ceea ce privește noțiunea „timp de lucru”, în sensul articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88, trebuie amintit că, în mod repetat, Curtea s-a pronunțat în sensul că această directivă definește respectiva noțiune 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 (Hotărârea Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, punctul 48, Hotărârea Dellas și alții, C-14/04, EU:C:2005:728, punctul 42, precum și Ordonanța Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, punctul 24, și Ordonanța Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, punctul 42).

26 Trebuie să se constate în acest context că directiva menționată nu prevede o categorie intermediară între perioadele de lucru și cele de repaus (a se vedea în acest sens Hotărârea Dellas și alții, C-14/04, EU:C:2005:728, punctul 43, precum și Ordonanța Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, punctul 25, și Ordonanța Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, punctul 43).

27 În această privință, din jurisprudența Curții reiese că noțiunile „timp de lucru” și „perioadă de repaus” în sensul Directivei 2003/88 reprezintă noțiuni ale dreptului Uniunii care trebuie definite în funcție de caracteristici obiective, cu referire la sistemul și la finalitatea acestei directive, care urmărește stabilirea unor cerințe minime destinate îmbunătățirii 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 (a se vedea Hotărârea Dellas și alții, C-14/04, EU:C:2005:728, punctele 44 și 45, precum și Ordonanța Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, punctul 26, și Ordonanța Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, punctul 44).

28 În sfârșit, este necesar a se aminti că articolul 2 din aceeași directivă nu se numără printre dispozițiile directivei de la care se poate deroga (a se vedea Ordonanța Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, punctul 45).

29 Prin urmare, pentru a se răspunde la întrebarea preliminară adresată, trebuie să se analizeze dacă, într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, elementele constitutive ale noțiunii „timp de lucru”, amintite la punctul 25 din prezenta hotărâre, sunt sau nu sunt întrunite în timpul deplasării de la domiciliu la clienți și, în consecință, dacă acest timp trebuie să fie considerat timp de lucru sau timp de repaus.

30 În ceea ce privește primul element constitutiv al noțiunii „timp de lucru”, în sensul articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88, potrivit căruia lucrătorul trebuie să își exercite activitatea sau funcțiile, trebuie arătat că nu se contestă că, anterior deciziei Tyco de a desființa sediile regionale, acest angajator considera ca fiind timp de lucru timpul de deplasare a lucrătorilor săi de la sediile

regionale la locurile în care se aflau primul și ultimul client al zilei, însă nu și timpul lor de deplasare de la domiciliu la sediile regionale la începutul și, respectiv, la sfârșitul zilei. Pe de altă parte, este cert că, anterior acestei decizii, lucrătorii în discuție în litigiul principal se prezentau zilnic la aceste sedii pentru a lua vehiculele puse de Tyco la dispoziția lor și a-și începe ziua de lucru. Acești lucrători își încheiau ziua de lucru tot la aceste sedii.

31 Tyco contestă faptul că timpul de deplasare a lucrătorilor în discuție în litigiul principal de la domiciliu la clienți poate fi considerat timp de lucru, în sensul dispoziției menționate, pentru motivul că, chiar dacă acești lucrători trebuie să efectueze un traseu pentru a se prezenta la clienții pe care i-a desemnat Tyco, activitatea și funcțiile lucrătorilor menționați au ca obiect realizarea unor prestații tehnice de instalare și de întreținere a sistemelor de securitate la acești clienți. Astfel, în timpul de deplasare de la domiciliu la clienți, acești lucrători nu și-ar exercita activitățile sau funcțiile.

32 Acest argument nu poate fi primit. După cum a arătat avocatul general la punctul 38 din concluzii, deplasările lucrătorilor care ocupă un loc de muncă precum cel în discuție în litigiul principal pentru a se prezenta la clienții desemnați de angajator reprezintă instrumentul necesar pentru executarea de către acești lucrători a prestațiilor tehnice la acești clienți. Neluarea în considerare a acestor deplasări ar însemna că un angajator precum Tyco ar fi în măsură să susțină că numai timpul petrecut în exercitarea activității de instalare și de întreținere a sistemelor de securitate se încadrează în noțiunea „timp de lucru”, în sensul articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88, ceea ce ar avea ca efect denaturarea acestei noțiuni și subminarea obiectivului protecției securității și a sănătății lucrătorilor.

33 Faptul că deplasările lucrătorilor respectivi la sau de la clienți, la începutul și la sfârșitul zilei, erau considerate de Tyco drept timp de lucru înainte de desființarea sediilor regionale arată de altfel că sarcina constând în conducerea unui vehicul de la un sediu regional la primul client și de la ultimul client la acest sediu regional făcea parte anterior din funcțiile și din activitatea acestor lucrători. Or, natura acestor deplasări nu s-a schimbat după desființarea sediilor regionale. Numai punctul de plecare al deplasărilor menționate a fost modificat.

34 În aceste condiții, lucrătorii care se găsesc într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal trebuie să fie considerați ca exercitându-și activitățile sau funcțiile în timpul deplasării de la domiciliu la clienți.

35 În ceea ce privește cel de al doilea element constitutiv al noțiunii „timp de lucru”, în sensul articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88, potrivit căruia lucrătorul trebuie să fie la dispoziția angajatorului în acest timp, trebuie arătat că factorul determinant este faptul că lucrătorul este obligat să fie prezent fizic la locul determinat de angajator și să rămână la dispoziția acestuia pentru a putea efectua imediat, în caz de nevoie, prestațiile corespunzătoare (a se vedea în acest sens Hotărârea Dellas și alții, C-14/04, EU:C:2005:728, punctul 48, precum și Ordonanța Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, punctul 28, și Ordonanța Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, punctul 63).

36 Astfel, pentru ca un lucrător să poată fi considerat ca fiind la dispoziția angajatorului său, acest lucrător trebuie să fie pus într-o situație în care este obligat, din punct de vedere juridic, să se supună instrucțiunilor angajatorului său și să își exercite activitatea pentru acesta.

37 În schimb, din jurisprudența Curții reiese că posibilitatea pentru lucrători de a-și gestiona timpul fără constrângeri majore și de a se consacra propriilor interese este un element de natură să arate că perioada respectivă nu constituie timp de lucru în sensul Directivei 2003/88 (a se vedea în acest sens Hotărârea Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, punctul 50).

38 În speță, din precizările făcute de Tyco în ședință reiese că aceasta stabilește lista cu clienții și ordinea acestora, care trebuie respectate de lucrătorii în discuție în litigiul principal, precum și orarul întâlnirilor la clienți. De asemenea, Tyco a arătat că, în pofida faptului că lucrătorilor în discuție în litigiul principal le-a fost furnizat câte un telefon mobil pe care își primesc traseul în ajunul zilei de lucru, acești lucrători nu sunt obligați să țină acest telefon deschis în timpul de deplasare de la domiciliu la clienți. Astfel, traseul pentru a se duce la aceste întâlniri nu ar fi fixat de

Tyco, ci lucrătorii în cauză rămân liberi să se deplaseze în funcție de traseul dorit, așa încât și-ar putea organiza timpul de deplasare după cum doresc.

39 În această privință, trebuie constatat că, în timpul de deplasare de la domiciliu la clienți, lucrătorii care se găsesc într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal dispun de o anumită libertate de care nu dispun în timpul intervenției la un client, cu condiția să ajungă la clientul desemnat la ora convenită de angajator. Cu toate acestea, din dosarul de care dispune Curtea reiese că această libertate exista încă dinaintea desființării sediilor regionale, atunci când timpul de deplasare era luat în calcul ca timp de lucru începând cu ora de sosire la sediile regionale, singurul lucru care s-a schimbat fiind punctul de plecare al traseului pentru a se duce la client. Or, o astfel de schimbare nu afectează natura juridică a obligației de a se supune instrucțiunilor angajatorului lor care le revine acestor lucrători. În timpul acestor deplasări, lucrătorii sunt supuși instrucțiunilor menționate ale angajatorului lor, care poate schimba ordinea clienților sau poate anula ori adăuga o întâlnire. În orice caz, trebuie arătat că, pe durata necesară deplasării, care de cele mai multe ori nu poate fi redusă, lucrătorii amintiți nu pot dispune în mod liber de timpul lor și nu se pot consacra propriilor interese, astfel încât, prin urmare, ei sunt la dispoziția angajatorilor.

40 Tyco, guvernul spaniol și guvernul Regatului Unit și-au exprimat temerea că astfel de lucrători s-ar putea ocupa de chestiuni personale la începutul și la sfârșitul zilei. Cu toate acestea, o asemenea temere nu poate afecta calificarea juridică a duratei deplasării. Într-o situație precum cea din litigiul principal, revine angajatorului sarcina de a utiliza instrumentele de control necesare pentru a evita eventualele abuzuri.

41 Astfel, pe de o parte, exista deja, anterior desființării sediilor regionale, posibilitatea de a se ocupa de acest gen de chestiuni la începutul și la sfârșitul zilei de lucru, în cursul traseelor de la locurile în care se aflau clienții la sediile regionale. Pe de altă parte, după cum rezultă din considerentul (4) al Directivei 2003/98, obiectivele acestei directive nu pot fi subordonate unor considerente cu caracter pur economic. De altfel, Tyco a arătat în ședința în fața Curții că utilizarea cardurilor de credit pe care le furnizează salariaților săi este limitată la plata carburantului destinat uzului profesional pentru vehiculele puse la dispoziția lucrătorilor. Tyco ar dispune deci de un mijloc, printre altele, de control al deplasărilor acestora.

42 În plus, deși este adevărat că asemenea controale ar putea crea o cheltuială suplimentară pentru o întreprindere aflată într-o situație precum cea a Tyco, trebuie amintit că această cheltuială este o consecință inerentă deciziei sale de a desființa sediile regionale. În schimb, faptul că această decizie ar avea ca efect suportarea în întregime a acestei cheltuieli de către angajații Tyco ar fi contrar obiectivului privind protecția securității și a sănătății lucrătorilor urmărit de directiva menționată.

43 În ceea ce privește cel de al treilea element constitutiv al noțiunii „timp de lucru”, în sensul articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88, potrivit căruia lucrătorul trebuie să se afle la locul de muncă în perioada respectivă, trebuie arătat că, după cum reiese din cuprinsul punctului 34 din prezenta hotărâre, dacă un lucrător care nu mai are un loc de muncă fix își exercită funcțiile în cursul deplasării pe care o efectuează la sau de la un client, acest lucrător trebuie de asemenea să fie considerat ca aflându-se la locul de muncă pe durata acestui traseu. Astfel, după cum a arătat avocatul general la punctul 48 din concluzii, din moment ce deplasările sunt indisolubil legate de calitatea de lucrător care nu are un loc de muncă fix sau obișnuit, locul de muncă al unor asemenea lucrători nu poate fi redus la locurile de intervenție fizică a acestor lucrători la clienții angajatorului lor.

44 Această constatare nu este de natură să fie afectată de împrejurarea că unii lucrători, într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, încep și termină astfel de trasee la domiciliu, întrucât această împrejurare decurge în mod direct din decizia angajatorului de a desființa sediile regionale, iar nu din voința acestor lucrători. Aceștia, întrucât au pierdut posibilitatea de a determina în mod liber distanța care separă domiciliul lor de locul obișnuit în care începe și unde

se termină ziua lor de lucru, nu pot fi obligați să își asume alegerea angajatorului lor de a desființa aceste sedii.

45 Un asemenea rezultat ar fi contrar și obiectivului privind protecția securității și a sănătății lucrătorilor urmărit de Directiva 2003/88, în care se înscrie necesitatea de a garanta lucrătorilor o perioadă minimă de repaus. Astfel, ar fi contrar acestei directive ca timpul de repaus al lucrătorilor care nu au un loc de muncă fix sau obișnuit să fie redus prin excluderea timpului lor de deplasare de la domiciliu la clienți din noțiunea „timp de lucru” în sensul articolului 2 punctul 1 din directiva menționată.

46 Rezultă din cele ce precedă că, atunci când unii lucrători care se găsesc în împrejurări precum cele în discuție în litigiul principal folosesc un vehicul de serviciu pentru a se duce de la domiciliu la un client desemnat de angajator sau pentru a se întoarce la domiciliu de la locul în care se află un astfel de client și pentru a se duce de la locul în care se află un client la altul în timpul zilei de lucru, lucrătorii respectivi trebuie să fie considerați în cursul acestor deplasări ca aflându-se „la locul de muncă” în sensul articolului 2 punctul 1 din aceeași directivă.

47 Această concluzie nu poate fi repusă în discuție prin argumentul guvernului Regatului Unit potrivit căruia ea ar conduce la o creștere a costurilor inevitabilă pentru Tyco, printre alții. În această privință, este suficient să se arate că deși, în circumstanțele speciale ale cauzei în discuție în litigiul principal, timpul de deplasare trebuie să fie considerat timp de lucru, Tyco rămâne liberă să determine remunerarea timpului de deplasare de la domiciliu la clienți.

48 Or, este suficient să se amintească faptul că din jurisprudența Curții rezultă că, cu excepția situației speciale prevăzute la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 în privința concediului anual plătit, directiva se limitează să reglementeze anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, astfel încât, în principiu, nu se aplică în privința remunerării lucrătorilor (a se vedea Hotărârea Dellas și alții, C-14/04, EU:C:2005:728, punctul 38, precum și Ordonanța Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, punctul 32, și Ordonanța Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, punctele 81 și 83).

49 Prin urmare, modul de remunerare a lucrătorilor într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal nu este prevăzut de directiva menționată, ci de dispozițiile relevante ale dreptului național.

50 Având în vedere toate considerațiile ce precedă, este necesar să se răspundă la întrebarea preliminară adresată că articolul 2 punctul 1 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că, în împrejurări precum cele în discuție în litigiul principal, în care lucrătorii nu au un loc de muncă fix sau obișnuit, timpul de deplasare pe care acești lucrători 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” în sensul acestei dispoziții.

Cu privire la cheltuielile de judecată

51 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a treia) declară:

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, în care lucrătorii nu au un loc de muncă fix sau obișnuit, timpul de deplasare pe care acești lucrători 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” în sensul acestei dispoziții.

Semnături