**Munca „on-call”, timp de muncă sau timp de repaus**

*Autor: Andrada Popescu (attorney at law), avocat specializat în dreptul muncii în cadrul Schoenherr și Asociații SCA*

Adesea asociată cu serviciile de urgență din sistemul public, munca „on-call” a început să devină tot mai utilizată de către angajatorii din sectorul privat pentru a satisface nevoile afacerii lor și a asigura rezolvarea imediată a problemelor sau solicitărilor neașteptate.

Este important ca angajatorii să poată aloca în mod corect munca „on-call” fie ca timp de muncă, fie ca timp de odihnă, pentru a se asigura că respectă limitele maxime ale timpului de muncă, perioadele minime de odihnă, compensarea orelor suplimentare și evită, astfel, eventuale litigii cu salariații sau sancțiuni din partea autorităților.

**Ce este munca „on-call”?**

Munca „on-call” nu beneficiază de o reglementare la nivel european sau național. Cu toate acestea, de-a lungul timpului s-a creionat o definiție în sensul în care aceasta reprezintă perioada de timp în care salariatul rămâne la dispoziția angajatorului pentru a presta muncă la solicitarea celui din urmă.

Astfel, de esența muncii „on-call” este că:

* salariatul se află într-o perioadă de „așteptare”, putând fi contactat în orice moment de către angajator pentru a își îndeplini atribuțiile;
* în perioada de „așteptare” salariatul are dreptul de a se ocupa de activități proprii;
* în funcție de specificul activității, este posibil ca salariatul să nu fie nevoit să fie prezent într-un loc stabilit de angajator, ci, eventual, trebuie să poată ajunge în locul respectiv într-un anumit interval de timp.

Prin urmare, nu este obligatoriu ca pe durata muncii „on-call” angajatorul să îi solicite salariatului să presteze efectiv activitate.

Având în vedere specificul muncii „on-call”, angajatorii întâmpină numeroase dificultăți practice cu privire la încadrarea acestui tip de muncă fie ca timp de muncă, fie ca timp de odihnă. O astfel de distincție este esențială din perspectiva dreptului muncii, întrucât, încadrarea muncii „on-call” în orice situație ca fiind timp de muncă ar putea genera consecințe pentru angajatori, cum ar fi depășirea limitelor maxime ale timpului de muncă, nerespectarea perioadelor minime de odihnă, compensarea orelor suplimentare etc.

**Interpretarea la nivel european**

Întrebarea dacă munca „on-call” constituie sau nu timp de muncă nu este un subiect nou la nivel european. Curtea de Justiție a Uniunii Europene (CJUE) a încercat de-a lungul timpului să tranșeze această situație (spre exemplu, în [Cauza C‑518/15 Ville de Nivelles c. Rudy Matzak](https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=199508&pageIndex=0&doclang=RO&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=8877236)). Astfel, CJUE a stabilit că munca „on-call” este timp de muncă, dacă salariatul nu prestează efectiv activitate, în situația în care abilitatea salariatului de a își gestiona timpul este în mod semnificativ afectată. Un criteriu determinant pentru această din urmă încadrare este măsura în care salariatul trebuie să fie prezent la locul stabilit de angajator în vederea prestării atribuțiilor sale.

În jurisprudența recentă ([Cauza C‑344/19, D. J. c. Radiotelevizija Slovenija](https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf;jsessionid=0EBC712F355868B97E1EB478DD5B4F9A?text=&docid=238662&pageIndex=0&doclang=RO&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=427700), [Cauza C‑580/19, RJ c. Stadt Offenbach am Main](https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=238663&pageIndex=0&doclang=RO&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=429232)), CJUE a nuanțat această calificare, stabilind criterii suplimentare în vederea încadrării muncii „on-call” ca fiind timp de muncă și adaptând, astfel, interpretarea conceptului de muncă „on-call” la situațiile tot mai diverse din practică.

Conform acestei jurisprudențe, pentru a determina dacă munca „on-call” reprezintă sau nu timp de muncă ar trebui efectuată o analiză generală care să se raporteze la toate circumstanțele speței, în special la constrângerile pe care salariatul le-ar putea avea într-o atare situație. Astfel, în măsura în care constrângerile impuse salariatului îi afectează acestuia în mod obiectiv și foarte semnificativ posibilitatea de a gestiona în mod liber timpul în care angajatorul nu îi solicită să presteze efectiv activitate și de a consacra acest timp propriilor interese, munca „on-call” ar trebui considerată timp de lucru.

Pentru a efectua o astfel de analiză, CJUE evidențiază anumiți factori obiectivi, precum:

* durata muncii „on-call” și frecvența cu care aceasta se desfășoară;
* intervalul de timp pe care salariatul îl are la dispoziție pentru a ajunge la locul stabilit de angajator sau pentru a își relua activitatea;
* frecvența medie a intervențiilor pe care le are salariatul, respectiv cât de des trebuie acesta să presteze efectiv activitate;
* ce echipament de lucru trebuie să aibă salariatul dacă i se solicită să presteze efectiv activitate.

CJUE consideră că factorii care au legătură cu persoana salariatului nu ar trebui luați în considerare, cum ar fi:

* distanța dintre domiciliul/reședința salariatului și locul stabilit de angajator, dacă este cazul;
* orice dificultăți pe care salariatul le-ar putea avea în a ajunge la locul stabilit de angajator, dacă este cazul.

**Munca „on-call” în România**

În lipsa unor reglementări speciale referitoare la munca „on-call”, instanțele de judecată din România au analizat acest tip de muncă prin raportare la dispozițiile legale cu caracter general în materia timpului de muncă și la jurisprudența CJUE.

Astfel, instanțele de judecată din România au analizat munca „on-call”, în principiu, în funcție de două criterii cumulative, respectiv constrângerile impuse salariatului și modalitatea în care prestarea acestui tip de muncă este reglementată la nivelul angajatorului.

Ca urmare a acestei analize, instanțele de judecată naționale au stabilit faptul că munca „on-call” trebuie considerată timp de muncă și compensată în mod corespunzător dacă:

* salariatul trebuie să fie permanent la dispoziția angajatorului și, dacă este cazul, să îndeplinească sarcinile prevăzute în fișa postului (existând astfel o disponibilitate operativă, similară cu cea din timpul programului de lucru);
* în contractul individual de muncă/contractul colectiv de muncă nu sunt incluse anumite clauze specifice referitoare la munca „on-call”, timpul efectiv de muncă, precum și modalitatea de remunerare;
* munca „on-call” este reglementată doar în fișa postului care include doar atribuțiile postului (și nu durata muncii, respectiv repartizarea acesteia).

**Cum poate fi implementată munca „on-call”**

În așteptarea unui cadru legislativ și pentru a evita eventuale plângeri în instanță ale salariaților sau sancțiuni din partea autorităților, angajatorii ar trebui să analizeze în mod obiectiv situațiile în care salariații lor desfășoară muncă „on-call”, în special cu privire la constrângerile și limitările la care sunt supuși respectivii salariați în aceste perioade.

Astfel, angajatorii ar trebui să implementeze politici interne detaliate cu privire la munca „on-call”, precum și să includă în contractele individuale de muncă/contractele colective de muncă clauze specifice cu privire la modalitatea și condițiile în care aceasta va fi desfășurată. În redactarea unor astfel de documente angajatorii ar trebui să aibă în vedere atât constrângerile impuse salariaților, cât și riscurile pe care perioade lungi sau frecvente de muncă „on-call” le-ar putea avea asupra salariatului din perspectiva sănătății și securității în muncă.