**Formarea profesională a salariaților: timp de muncă sau perioadă de repaus?**

Angajatorii trebuie să se asigure că perioada în care un salariat urmează un curs de formare profesională impus de angajator este considerată timp de muncă. Cu toate că perioada alocată unui astfel de curs nu îndeplinește toate condițiile avute în vedere de legislația europeană în materia dreptului muncii în definirea termenului „timp de muncă‟, o hotărâre recentă a Curții de Justiție a Uniunii Europene („CJUE‟) aduce o serie de clarificări importante în acest sens. Este recomandabil ca angajatorii să fie atenți la evoluția introdusă de această hotărâre, care este de așteptat că va determina o schimbare în practica instanțelor naționale.

**Ce noutăți aduce hotărârea CJUE?**

Curtea de Apel Iași a solicitat CJUE în cauza C-909/19 pronunțarea unei hotărâri preliminare prin care să se stabilească dacă reprezintă timp de muncă perioada în care un salariat urmează un curs de formare profesională:

1. care este impus de angajator și
2. se desfășoară în afara locului de muncă obișnuit al salariatului, adică în locația furnizorului serviciilor de formare și
3. pe durata cursului, salariatul nu își exercită atribuțiile obișnuite.

În esență, CJUE a hotărât că perioada în care un salariat urmează un curs de formare profesională impus de angajatorul său constituie timp de muncă, deși cursul se desfășoară în afara locului obișnuit de muncă al salariatului și chiar dacă, în acest timp, salariatul nu își exercită atribuțiile potrivit contractului individual de muncă.

Hotărârea CJUE este notabilă pentru că, prin ea, se califică drept timp de muncă o perioadă care nu întrunește elementele definitorii ale timpului de muncă stabilite prin Directiva 2003/88/CE – Organizarea timpului de lucru (articolul 2 punctul 1) și anume, orice perioadă în care salariatul:

1. se află la locul de muncă,
2. se află la dispoziția angajatorului și
3. își exercită activitatea sau funcțiile.

În speță, perioada cursului de formare profesională îndeplinește doar una din cele trei condiții enumerate mai sus, respectiv aceea că salariatul se află la dispoziția angajatorului său, câtă vreme urmează cursul la instrucțiunea acestuia din urmă.

Astfel cum rezultă din considerentele reținute în hotărâre, calificarea perioadei în care salariatul urmează un curs de formare profesională impus de angajator drept timp de muncă s-a făcut, mai degrabă, prin excluderea posibilității ca acest timp să fie considerat timp de repaus.

În cuprinsul Directivei „*noțiunile de «timp de lucr» și de «perioadă de repaus» se exclud reciproc. Prin urmare, perioada de formare profesională a unui lucrător trebuie să fie calificată ori «timp de lucru», ori «perioadă de repaus», în sensul aplicării Directivei 2003/88, întrucât aceasta din urmă nu prevede o categorie intermediară [a se vedea, prin analogie, Hotărârea din 9 martie 2021, Radiotelevizija Slovenija (Perioadă de permanență într‑un loc izolat), C‑344/19, EU:C:2021:182, punctul 29 și jurisprudența citată]*‟ (Cauza C-909/19, punctul 38).

Pentru a reține că perioada în cauză constituie timp de muncă, iar nu timp de repaus, CJUE a reținut, în principal, următoarele:

* faptul că salariatul este obligat să fie prezent fizic la locul indicat de angajator și se află la dispoziția angajatorului său;
* este lipsită de relevanță împrejurarea că perioadele de formare profesională se desfășoară, în tot sau în parte, în afara programului normal de lucru;
* este lipsită de relevanță împrejurarea că obligația de a urma o formare profesională decurge din legislația națională;
* faptul că activitatea desfășurată de salariat în perioadele de formare profesională este diferită de cea exercitată în cadrul atribuțiilor sale obișnuite nu se opune ca aceste perioade să fie calificate drept timp de lucru în cazul în care formarea profesională este urmată la inițiativa angajatorului și, în consecință, salariatul este supus, în cadrul formării menționate, instrucțiunilor acestuia;
* o interpretare a noțiunii de „timp de muncă”, în sensul definiției din Directivă, i-ar putea permite angajatorului să îi impună salariatului, care este partea vulnerabilă în cadrul raportului de muncă, obligații de formare în afara orelor normale de lucru, în detrimentul dreptului salariatului de a beneficia de un repaus suficient;
* salariații trebuie să beneficieze de perioade minime de repaus – în special zilnic și săptămânal –, precum și de perioade de pauză adecvate și prevăzând o limită maximă a timpului de lucru săptămânal.

**La ce să fie atenți angajatorii, în practică?**

Este de așteptat că această orientare jurisprudențială își va găsi o aplicare practică în soluțiile pronunțate de instanțele naționale. Astfel, este recomandabil ca angajatorii să reanalizeze planurile și planificările întocmite pentru anul 2022 în ceea ce privește formarea profesională a salariaților. O soluție pe care o au la îndemână angajatorii, pentru a asigura alinierea cu clarificările aduse de hotărârea CJUE, o reprezintă organizarea programelor de formare profesională în limitele duratei normale a timpului de muncă. Alternativ, în cazul în care aceste programe se derulează în afara duratei normale a timpului de muncă, angajatorii se pot aștepta la eventuale solicitări din partea salariaților sau chiar a inspectorilor de muncă de compensare a muncii suplimentare.

*Articol scris de Mara Moga-Paler, managing attorney at law, coordonatoarea practicii de dreptul muncii a Schoenehrr și Asociații SCA*