



Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
DOMNUL GIOVANNI PITRUZZELLA
prezentate la 6 octombrie 2020¹

Cauza C-580/19

RJ
împotriva
Stadt Offenbach am Main

[cerere de decizie preliminară formulată de Verwaltungsgericht Darmstadt (Tribunalul Administrativ din Darmstadt, Germania)]

„Trimitere preliminară – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Organizarea timpului de lucru – Noțiunile de timp de lucru și de perioadă de repaus – Pompieri profesioniști – Serviciu de permanență fără un loc stabilit de angajator”

1. În ce condiții timpul petrecut de un lucrător în serviciul de permanență poate fi considerat timp de lucru?
2. Noțiunea de timp de lucru prevăzută de Directiva 2003/88/CE² poate merge atât de departe încât să includă ipoteze în care lucrătorul, deși nu este „la locul de muncă”, se află într-o situație care nu îi permite un repaus efectiv? Și care sunt caracteristicile unui „repaus efectiv” în conformitate cu obiectivele de protecție a sănătății și a securității lucrătorului urmărite de aceeași directivă?
3. Se poate imagina că există „zone gri” în care lucrătorul nu se află în timpul de lucru, dar nici în perioada de repaus?
4. Acestea sunt întrebările cu privire la fondul prezentei cauze, care, examinată în mod coordonat împreună cu cauza C-344/19, oferă Curții ocazia de a aborda problema calificării juridice a perioadelor de gardă și de permanență în lumina Directivei 2003/88.
5. Curtea s-a pronunțat deja în mai multe rânduri cu privire la acest aspect, însă, în prezenta cauză, având în vedere particularitățile speței concrete (inexistența unei obligații a lucrătorului de a fi prezent fizic într-un loc indicat de angajator, timp scurt de reacție la chemare și unele constrângeri suplimentare impuse de particularitatea activității), se impune o reexaminare a principiilor afirmate până în prezent pentru a evalua eventualele evoluții ale acestora.
6. Mai în detaliu, este vorba despre a înțelege dacă perioadele de gardă, cu obligația lucrătorului de a putea fi contactat în orice moment și, eventual, de a interveni într-un interval de 20 de minute, trebuie considerate timp de lucru sau perioadă de repaus în sensul articolului 2 din Directiva 2003/88, menționat mai sus.

¹ Limba originală: italiana.

² Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol.7, p. 3).

7. Aceasta având în vedere în special împrejurarea că reclamantul, pompier, avea obligația ca, în caz de chemare, să ajungă în timpul de reacție limitat menționat mai sus la marginea orașului unde își presta serviciul, în echipamentul de intervenție și cu autovehiculul de intervenție.

I. Cadrul juridic

A. Dreptul Uniunii

8. Considerentul (5) al Directivei 2003/88 are următorul cuprins:

„Toți lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus suficiente; noțiunea de repaus trebuie exprimată în unități de timp, adică în zile, ore sau fracțiuni ale acestora; lucrătorilor din Comunitate trebuie să li se acorde perioade minime de repaus – zilnic, săptămânal și anual – și perioade de pauză adecvate; este, de asemenea, necesar în acest context să se stabilească o limită maximă pentru durata săptămânii de lucru.”

9. Articolul 2 din Directiva 2003/88 prevede următoarele:

„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;

[...]

9. prin «repaus suficient» se înțelege faptul că lucrătorii dispun de perioade de repaus regulate a căror durată se exprimă în unități de timp și care sunt suficient de lungi și de continue pentru a se evita ca aceștia să se rănească sau să producă vătămarea colegilor lor sau a altor persoane și că nu își dăunează propriei sănătăți, pe termen lung sau scurt, ca rezultat al oboselii sau al altor ritmuri de lucru neregulate.”

B. Dreptul german

10. Anexa la Verordnung über die Organisation, Mindeststärke und Ausrüstung der öffentlichen Feuerwehren (Regulamentul privind organizarea, capacitatea minimă și echipamentul brigăzilor publice de pompieri) din 17 decembrie 2003 prevede următoarele:

„Echipamentele de nivel 2, inclusiv resursele umane necesare, vor fi deplasate la locul de intervenție în mod normal în cel mult 20 de minute de la declanșarea alertei [...]”

11. Potrivit Einsatzdienstverfügung der Feuerwehrr Offebach (Regulamentul privind Serviciul de Pompieri din Offenbach), în versiunea din 18 iunie 2018, funcționarul care efectuează un serviciu „Beamter vom Einsatzleitdienst” (denumit în continuare „serviciul «BvE»”) trebuie să se deplaseze imediat la locul de intervenție utilizând drepturile sale speciale și drepturile de trecere.

12. În ceea ce privește obligațiile care îi revin funcționarului care efectuează un serviciu „BvE”, regulamentul menționat mai sus prevede în mod specific la pagina 6:

„Un funcționar din serviciul de intervenție își va îndeplini atribuțiile în cadrul serviciului de permanență și își va alege locul de reședință pe durata îndeplinirii atribuțiilor astfel încât să poată respecta termenul de intervenție de 20 de minute. Această regulă se consideră a fi respectată în cazul în care acesta își stabilește locul de reședință astfel încât să ajungă la marginea orașului Offenbach am Main în 20 de minute cu vehiculul și utilizând drepturile speciale și de trecere. Această perioadă se aplică în cazul unei densități de trafic medii și al unor condiții rutiere și climatice normale.”

II. Situația de fapt, procedura principală și întrebările preliminare

13. RJ, reclamant în litigiul principal, este funcționar public și își îndeplinește atribuțiile de serviciu în calitate de pompier în cadrul Serviciului de Pompieri din Offenbach am Main.

14. În plus față de serviciul său obișnuit, reclamantul trebuie să presteze în mod regulat, conform normelor aplicabile Serviciului de Pompieri din Offenbach am Main și în calitate de responsabil de intervenție, serviciul denumit „BvE” (denumit în continuare „serviciul de permanență”).

15. În cadrul acestui serviciu, RJ trebuie să poată fi contactat în permanență și să aibă pregătite și disponibile echipamentul și vehiculul de intervenție pus la dispoziție de angajator. Reclamantul trebuie să răspundă la apelurile pe care le primește și prin intermediul cărora este informat cu privire la evenimente în raport cu care trebuie să ia decizii. Uneori, este necesar ca reclamantul să se deplaseze la locul de intervenție sau la locul său de muncă. Atunci când efectuează un serviciu de permanență, reclamantul trebuie să aleagă locul unde se află, astfel încât, în cazul în care este necesară o intervenție, să poată ajunge la marginea orașului Offenbach am Main cu vehiculul de intervenție și în echipamentul de intervenție într-un interval de 20 de minute.

16. În timpul săptămânii, perioada serviciului de permanență este cuprinsă între ora 17.00 și ora 7.00 a zilei următoare, iar la sfârșit de săptămână, acest serviciu se efectuează începând de vineri de la ora 17.00 până luni la ora 7.00, putându-se întâmpla ca un astfel de serviciu să urmeze unei săptămâni de lucru de 42 de ore.

17. În medie, reclamantul a prestat anual între 10 și 15 servicii de permanență la sfârșit de săptămână. În perioada cuprinsă între 1 ianuarie 2013 și 31 decembrie 2015, acesta a efectuat în total 126 de servicii de permanență, în cursul cărora a trebuit să răspundă la alerte sau să intervină fizic de 20 de ori.

18. RJ a solicitat recunoașterea perioadelor menționate mai sus, realizate în serviciul de permanență, ca timp de lucru și remunerația corespunzătoare. În schimb, prin decizia din 6 august 2014, angajatorul a respins aceste cereri, considerând că un astfel de serviciu nu putea fi nicidecum considerat timp de lucru.

19. La 31 iulie 2015, RJ a introdus o acțiune la instanța de trimitere, susținând că perioadele de gardă pot fi considerate timp de lucru chiar în condițiile în care, deși lucrătorul nu este obligat să fie prezent fizic într-un loc stabilit de angajator, acesta din urmă stabilește totuși un termen foarte scurt în care lucrătorul trebuie să revină la locul de muncă. În speță, RJ susține că, în caz de alertă, pentru a putea respecta termenul de 20 de minute, ar trebui să își părăsească imediat domiciliul, astfel încât nu ar fi în măsură să aibă activități care nu ar putea să fie întrerupte. În plus, în afara domiciliului, acesta ar putea să aibă doar activități în cursul cărora să se afle în imediata vecinătate a vehiculului său. Prin urmare, în timpul serviciului de permanență, el ar fi sever restricționat în ceea ce privește alegerea liberă a activităților pe care le-ar putea avea, în special cu copiii săi.

20. Potrivit angajatorului, în schimb, serviciul „BvE” nu poate fi considerat timp de lucru, întrucât RJ nu ar fi fost obligat să rămână la dispoziție într-un loc stabilit de angajator și situat în afara contextului vieții sale private. Termenul de 20 de minute de care dispune reclamantul pentru a ajunge la marginea orașului i-ar permite lui RJ să circule liber pe o anumită rază geografică, în special datorită faptului că un vehicul de intervenție care utilizează semnalizarea de urgență beneficiază de drepturi speciale în trafic.

21. Cu titlu preliminar, instanța de trimitere consideră că, potrivit jurisprudenței Curții, pe de o parte, activitățile desfășurate de forțele de intervenție ale unui serviciu de pompieri public intră în domeniul de aplicare al Directivei 2003/88³ și, pe de altă parte, că aspectele legate de remunerarea serviciilor de gardă nu intră, în schimb, în domeniul de aplicare al directivei⁴.

22. Totuși, instanța de trimitere consideră că problema calificării serviciului de permanență drept timp de lucru în sensul Directivei 2003/88 este decisivă pentru soluționarea litigiului pendinte. Astfel, în conformitate cu dreptul național, angajatorul lui RJ este obligat să remunereze serviciul de permanență, așa cum solicită reclamantul, numai în cazul în care acesta din urmă ar fi desfășurat activități care pot fi calificate drept timp de lucru, cu încălcarea duratei maxime admise ca timp de lucru săptămânal prevăzute de Directiva 2003/88. În plus, cererea reclamantului ca serviciul de permanență să fie considerat timp de lucru nu se referă la o eventuală remunerație diferită, ci urmărește ca, pe viitor, RJ să nu mai trebuiască să lucreze peste durata maximă de lucru admisă de dreptul Uniunii.

23. În ceea ce privește prima întrebare preliminară, instanța de trimitere arată că, până în prezent, poziția Curții a fost de a considera serviciul de gardă drept timp de lucru numai în cazul în care lucrătorul este obligat să fie prezent fizic într-un loc stabilit de angajator.

24. Instanța de trimitere subliniază totuși că, în Hotărârea Matzak⁵, Curtea a considerat că serviciul de gardă efectuat de un lucrător la domiciliu trebuie de asemenea să fie calificat drept timp de lucru, întemeindu-se, pe de o parte, pe împrejurarea că lucrătorul era obligat să fie prezent fizic într-un loc stabilit de angajator (în speță, la domiciliu) și, pe de altă parte, pe limitarea posibilităților lucrătorului de a se consacra intereselor sale personale și sociale ca urmare a cerinței de a ajunge la locul de muncă într-un interval de 8 minute.

25. În opinia instanței de trimitere, constatările efectuate de Curte în Hotărârea Matzak nu exclud ca și perioadele de gardă precum cele în discuție în prezentul litigiu – în care, deși angajatorul nu îi impune lucrătorului un loc precis unde să fie prezent, libertatea acestuia din urmă de a alege locul unde se află și de a-și organiza timpul liber este totuși restrânsă în mod semnificativ – să poată fi calificate drept timp de lucru. Aceasta este situația, de exemplu, în cazul în care – precum în speță – angajatorul, prin impunerea unui termen scurt în care lucrătorul trebuie să revină la locul de muncă, stabilește o rază geografică în care lucrătorul trebuie să se afle fizic, limitând astfel libertatea acestuia de a-și alege locul unde se află și activitățile recreative pe care le poate avea.

26. O confirmare a acestei afirmații se regăsește, potrivit instanței de trimitere, în Concluziile avocatului general prezentate în cauza Matzak, în măsura în care acesta pare să fi înțeles situația aflată la originea Hotărârii Matzak nu în sensul că pompierul în discuție era obligat să fie prezent la domiciliu, ci în sensul că el trebuia doar să poată ajunge la locul de muncă într-un interval de 8 minute.

3 A se vedea Ordonanța din 14 iulie 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg (C-52/04, EU:C:2005:467, punctul 52).

4 A se vedea Hotărârea din 21 februarie 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, punctul 24 și jurisprudența citată).

5 A se vedea Hotărârea din 21 februarie 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82).

27. În plus, instanța menționată face trimitere la punctul 63 din Hotărârea Matzak și la punctul 66 din Ordonanța Grigore⁶, din care reiese că, pentru a stabili dacă o perioadă de permanență trebuie să fie calificată drept timp de lucru, un element relevant este calitatea timpului aflat la dispoziția lucrătorului.

28. Instanța de trimitere arată de asemenea că Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania) a afirmat că o perioadă de permanență constituie timp de lucru atunci când lucrătorul este obligat să revină la locul de muncă într-un interval de 20 de minute, indiferent dacă angajatorul a stabilit sau nu un loc specific unde lucrătorul trebuie să fie prezent fizic în această perioadă. Astfel, factorul determinant este limitarea libertății lucrătorului în ceea ce privește posibilitatea de alegere a locului unde se află și de organizare a timpului său liber din cauza termenului strict impus de angajator.

29. Potrivit instanței de trimitere, ar fi discriminatoriu să se excludă serviciile de gardă din timpul de lucru doar pentru că angajatorul nu a prevăzut un loc specific unde lucrătorul trebuie să fie prezent fizic, întrucât obligația acestuia din urmă de a ajunge într-un loc specific (în speță, marginea orașului Offenbach am Main) într-un interval de 20 de minute, în echipamentul de intervenție și cu vehiculul de intervenție, poate avea, în ceea ce privește organizarea timpului său liber, un efect care, în definitiv, este tot atât de restrictiv ca cel care rezultă din impunerea de către angajator a unui loc specific unde să se afle. În plus, instanța de trimitere subliniază că, prin faptul de a obliga lucrătorul să respecte un termen scurt pentru efectuarea intervenției, angajatorul îi impune acestuia, în mod indirect, și locul unde este obligat să fie prezent fizic, astfel încât limitează în mod semnificativ posibilitățile acestuia de a-și organiza viața privată așa cum consideră că este oportun.

30. Instanța de trimitere consideră de asemenea că, în legătură cu problema definirii noțiunii de timp de lucru, trebuie să se țină seama de faptul că, având în vedere digitalizarea muncii și posibilitățile muncii la distanță, aspectul privind impunerea de către angajator a unui loc specific unde să se afle lucrătorul ar trebui să nu mai fie considerat un element definitoriu al noțiunii în discuție.

31. În ceea ce privește a doua întrebare preliminară, instanța de trimitere amintește că criteriul utilizat de Bundesverwaltungsgericht (Curtea Administrativă Federală, Germania) pentru a stabili dacă serviciul de gardă este inclus în timpul de lucru este legat de previzibilitatea, potrivit experienței, a unei solicitări a lucrătorului de a efectua o sarcină de serviciu. În acest context, factorul determinant este frecvența cu care lucrătorul trebuie să se aștepte să fie chemat în timpul serviciului de gardă și, prin urmare, în cazul în care acest serviciu este întrerupt doar sporadic pentru a efectua o intervenție, nu va fi vorba despre timp de lucru.

32. În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare preliminară, instanța de trimitere solicită, așadar, să se stabilească dacă, în calificarea drept timp de lucru a serviciului de gardă care nu trebuie să fie în mod necesar petrecut la locul de muncă sau la domiciliu, dar care, ca urmare a celorlalte caracteristici ale sale, determină restricții semnificative în ceea ce privește organizarea timpului liber al lucrătorilor, frecvența solicitărilor de efectuare a unei intervenții poate să fie sau nu un element relevant.

33. În aceste condiții, Verwaltungsgericht Darmstadt (Tribunalul Administrativ din Darmstadt, Germania) a suspendat judecarea cauzei și a adresat Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 2 din Directiva 2003/88/CE trebuie interpretat în sensul că perioadele de gardă în care un lucrător este obligat de angajator să ajungă la marginea orașului unde se află locul său de muncă într-un interval de 20 de minute, în echipamentul de intervenție și cu autovehiculul de intervenție,

⁶ A se vedea Ordonanța din 4 martie 2011, Grigore (C-258/10, nepublicată, EU:C:2011:122).

trebuie considerate timp de lucru în condițiile în care, deși angajatorul nu i-a pretins lucrătorului unde să locuiască, lucrătorul este totuși restricționat în mod semnificativ în ceea ce privește alegerea locului și posibilitățile de a se consacra intereselor sale personale și sociale?

- 2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, într-o situație de fapt cum este cea descrisă în prima întrebare preliminară, articolul 2 din Directiva 2003/88/CE trebuie interpretat în sensul că, la definirea noțiunii de timp de lucru, trebuie să se țină seama totodată dacă și în ce măsură, în timpul unui serviciu de gardă care urmează să fie efectuat într-un loc care nu este specificat de angajator, este de regulă de așteptat să se solicite îndeplinirea unei sarcini de serviciu?”

III. Analiză juridică

A. *Observații introductive*

1. *Cu privire la admisibilitate*

34. Directiva 2003/88, întemeiată pe articolul 153 alineatul (2) TFUE, se limitează la a reglementa anumite aspecte ale organizării timpului de lucru în vederea asigurării protecției securității și a sănătății lucrătorilor și nu se aplică, potrivit alineatului (5) al aceluiași articol, în privința aspectului privind remunerarea lucrătorilor care intră în domeniul său de aplicare, exceptând situația specială referitoare la concediul anual plătit prevăzută la articolul 7 alineatul (1) din aceeași directivă⁷; așadar, această directivă nu se aplică, în principiu, remunerăției lucrătorilor.

35. Faptul că litigiul principal are ca obiect o cerere de plată cu titlu de remunerație, ca timp de lucru, pentru orele de permanență nu înseamnă că nu este necesar să se răspundă la întrebările preliminare adresate Curții în prezenta cauză.

36. Astfel, din decizia de trimitere reiese că instanța națională solicită îndrumări privind interpretarea articolului 2 din Directiva 2003/88, interpretare considerată necesară pentru soluționarea litigiului principal. Faptul că acesta din urmă are ca obiect, în definitiv, o chestiune privind remunerarea este lipsit de relevanță, întrucât este de competența instanței naționale, iar nu de competența Curții, să soluționeze această chestiune în cadrul litigiului principal⁸.

37. Considerăm, așadar, că întrebările preliminare adresate de instanța de trimitere sunt admisibile.

B. *Finalitatea directivei, noțiunea de timp de lucru și noțiunea de serviciu de gardă*

38. Directiva 2003/88 are ca obiectiv stabilirea unor cerințe minime destinate îmbunătățirii protecției sănătății și a securității la locul de muncă, obiectiv care este realizat, printre altele, prin apropierea reglementărilor naționale privind timpul de lucru⁹.

⁷ A se vedea mai recent Hotărârea din 21 februarie 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, punctele 23 și 24), precum și Hotărârea din 26 iulie 2017, Hälvä și alții (C-175/16, EU:C:2017:617, punctul 25 și jurisprudența citată).

⁸ A se vedea Hotărârea din 21 februarie 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, punctul 26).

⁹ A se vedea în acest sens Hotărârea din 9 noiembrie 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, punctul 45), și Hotărârea din 10 septembrie 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, punctul 23).

39. Această intenție este un element-cheie în construcția dreptului social european. După ce a stabilit, în temeiul articolului 153 TFUE, principiile generale privind protecția securității și a sănătății lucrătorilor în Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989, legiuitorul a concretizat aceste orientări prin intermediul unei serii de directive specifice. Printre acestea se numără chiar Directiva 2003/88, care a codificat precedentă Directivă 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993¹⁰.

40. Pentru a atinge obiectivele menționate mai sus, dispozițiile Directivei 2003/88 prevăd perioade minime de repaus zilnic și săptămânal, precum și un plafon de 48 de ore pentru durata medie a săptămânii de lucru, inclusiv orele suplimentare.

41. Prin dispozițiile amintite mai sus a fost pus în aplicare articolul 31 din Carta drepturilor fundamentale, care, după ce precizează la alineatul (1) că „[o]rice lucrător are dreptul la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa”, prevede la alineatul (2) că „[o]rice lucrător are dreptul la o limitare a duratei maxime de muncă și la perioade de odihnă zilnică și săptămânală, precum și la o perioadă anuală de concediu plătit”. Acest drept este legat în mod direct de respectarea demnității umane, care este protejată mai pe larg în titlul I din cartă¹¹.

42. Acesta este cadrul sistematic în care Curtea a statuat că prevederile cuprinse în Directiva 2003/88 constituie norme ale dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită, de care trebuie să beneficieze toți lucrătorii ca cerințe minime necesare pentru a asigura protecția securității și a sănătății acestora¹², protecție care nu ține doar de interesul individual al lucrătorilor, ci și de cel al angajatorului, precum și de interesul general¹³.

43. O primă consecință care, în opinia noastră, poate fi desprinsă din legătura funcțională dintre Directiva 2003/88 și drepturile sociale fundamentale recunoscute de cartă este că interpretarea Directivei 2003/88 și stabilirea domeniului său de aplicare trebuie să fie apte să permită lucrătorilor să beneficieze pe deplin și efectiv de drepturile subiective recunoscute de cartă, eliminând orice obstacol care, în fapt, ar putea limita sau afecta beneficiul menționat anterior¹⁴.

44. În acest scop, la interpretarea și la transpunerea Directivei 2003/88 trebuie să se țină seama de faptul că, după cum a subliniat Curtea în mai multe rânduri, un lucrător trebuie să fie considerat parte vulnerabilă în cadrul raportului de muncă, astfel încât este necesar să fie îngăduită posibilitatea angajatorului de a-i impune acestuia o restrângere a drepturilor sale¹⁵.

45. În aceste condiții, finalitatea de protecție a constituit farul care a ghidat Curtea în opera de interpretare a Directivei 2003/88.

10 Astfel, jurisprudența Curții este constantă în a afirma că, dat fiind că articolele 1-8 din Directiva 2003/88 sunt redactate în termeni în esență identici cu cei ai articolelor 1-8 din Directiva 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 1993, 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 2000, L 195, p. 41), interpretarea dată acestora din urmă de către Curte poate fi transpusă la articolele menționate anterior din Directiva 2003/88; a se vedea, *ex multis*, Hotărârea din 21 februarie 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, punctul 32), și Ordonanța din 4 martie 2011, Grigore (C-258/10, nepublicată, EU:C:2011:122, punctul 39 și jurisprudența citată).

11 A se vedea în acest sens și Concluziile avocatului general Tanchev prezentate în cauza King (C-214/16, EU:C:2017:439, punctul 36).

12 A se vedea Hotărârea din 10 septembrie 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, punctul 24), Hotărârea din 1 decembrie 2005, Dellas și alții (C-14/04, EU:C:2005:728, punctul 49 și jurisprudența citată), și Ordonanța din 4 martie 2011, Grigore (C-258/10, nepublicată, EU:C:2011:122, punctul 41).

13 A se vedea Concluziile avocatului general Bot prezentate în cauza Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338, punctul 52).

14 A se vedea Concluziile noastre prezentate în cauza CCOO (C-55/18, EU:C:2019:87, punctul 39).

15 A se vedea Hotărârea din 25 noiembrie 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, punctul 80 și jurisprudența citată). A se vedea de asemenea Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, punctul 41).

46. Un exemplu clar și semnificativ de interpretare orientată teleologic a Curții se regăsește mai ales în interpretarea pe care aceasta a dat-o definițiilor noțiunilor de „timp de lucru” și de „perioadă de repaus”, o interpretare care a produs efecte perturbatoare asupra echilibrelor normative prezente în numeroase state membre¹⁶.

47. Astfel, atunci când definește noțiunea de *timp de lucru*, utilă în vederea aplicării normelor de protecție pe care le prevede, directiva se referă la „orice perioadă în care lucrătorul se află *la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile*¹⁷ [...]”; în mod corespunzător, prin *perioadă de repaus* se înțelege „orice perioadă care nu este timp de lucru” (articolul 2 punctele 1 și 2).

48. Astfel cum a precizat Curtea în mai multe ocazii, noțiunile de „timp de lucru” și de „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 lucrătorilor¹⁸; așadar, ele „nu trebuie interpretate în funcție de cerințele diverselor reglementări ale statelor membre [...] Numai o astfel de interpretare autonomă poate să asigure deplina eficacitate a acestei directive, precum și aplicarea uniformă a noțiunilor menționate în toate statele membre [...] [F]aptul că definiția noțiunii de timp de lucru se referă la «legislațiile și practicile naționale» nu înseamnă că statele membre pot defini în mod unilateral conținutul acestei noțiuni. De asemenea, statele membre nu pot supune vreunei condiții dreptul angajaților ca perioadele de lucru și perioadele de repaus aferente acestora să fie luate în considerare în mod corespunzător, având în vedere că acest drept rezultă în mod direct din dispozițiile directivei. Orice altă interpretare ar anihila obiectivul Directivei 93/104¹⁹, care este acela de armonizare a protecției securității și a sănătății lucrătorilor prin intermediul unor cerințe minime”²⁰.

49. Curtea adoptă, așadar, o abordare categoric binară: timpul lucrătorului este fie timp de lucru, fie perioadă de repaus.

50. Astfel, noțiunile de „timp de lucru” și de „perioadă de repaus” „se exclud reciproc”²¹. În stadiul actual al dreptului Uniunii, „timpul de gardă petrecut de un lucrător în cadrul activității desfășurate pentru angajatorul său trebuie calificat fie drept «timp de lucru», fie drept «perioadă de repaus»”²².

51. În doctrină, s-a susținut că „acest sistem binar are avantajul simplificării, însă nu este lipsit de inconveniente”²³. Astfel, s-a afirmat, printre altele, că, în perioada de permanență, chiar dacă lucrătorul nu efectuează nicio muncă, libertatea sa de mișcare, calitatea repausului său și capacitatea de a se ocupa de interesele sale sunt limitate, deși nu sunt excluse în totalitate; se poate întâmpla ca, dacă perioada de permanență este calificată drept repaus, el să fie în mod sistematic de permanență între două perioade de muncă.

16 A se vedea în acest sens, în doctrină, V. Leccese, „Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time”, în E. Ales, M. Bell, O. Deinert, S. Robin-Olivier (sub îngrijirea), *International and European Labour Law. Article-by-Article Commentary*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2018, p. 1285-1332, în special p. 1291.

17 Sublinierea noastră.

18 A se vedea Hotărârea din 21 februarie 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, punctul 62), și Hotărârea din 10 septembrie 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, punctul 27).

19 Același obiectiv, după cum s-a arătat mai sus, cu cel al Directivei 2003/88, în privința căreia rămân, așadar, valabile interpretările precedente oferite de Curte cu privire la dispozițiile directivei în vigoare anterior.

20 A se vedea Hotărârea din 9 septembrie 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punctele 58 și 59).

21 A se vedea Hotărârea din 21 februarie 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, punctul 55), Hotărârea din 3 octombrie 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, punctul 47), și Hotărârea din 10 septembrie 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, punctul 26).

22 A se vedea Hotărârea din 21 februarie 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, punctul 55).

23 F. Kéfer și J. Clesse, „Le temps de garde inactif, entre le temps de travail et le temps de repos”, în *Revue de la Faculté de droit de l'Université Liège*, 2006, p. 161.

52. Cu privire la acest aspect, s-a desfășurat o amplă dezbateră doctrinară cu privire la posibilitatea de a identifica un *tertium genus* între timpul de lucru și cel de repaus²⁴.

53. În stadiul actual, chiar înțelegând cerințele care stau la baza propunerilor de depășire a dihotomiei rigide existente²⁵, o astfel de depășire poate fi eventual introdusă, în opinia noastră, numai de legiuitorul european.

54. Cu privire la acest aspect, observăm că, în eventualitatea introducerii unei „zone gri” între timpul de lucru și perioada de repaus²⁶, întrevădem unele riscuri din punctul de vedere al aplicării concrete în toate țările și, așadar, din punctul de vedere al securității juridice.

55. În orice caz, considerăm că ar fi destul de dificil să se ajungă la această depășire prin interpretare în raport cu un text normativ clar și nechivoc: orice perioadă care nu este timp de lucru este perioadă de repaus²⁷.

56. Revenind la elementele ce caracterizează noțiunea de timp de lucru, prevăzute la articolul 2 din Directiva 2003/88, acestea au fost sintetizate în mod eficient astfel: 1) un criteriu spațial (a fi la locul de muncă), 2) un criteriu de autoritate (a fi la dispoziția angajatorului) și 3) un criteriu profesional (a-și exercita activitatea sau funcțiile)²⁸.

57. Astfel cum vom arăta, în perspectiva unei interpretări orientate teleologic, Curtea a trebuit să se îndepărteze de la o interpretare literală a acestei dispoziții din directivă²⁹.

58. Astfel, în hotărârile referitoare la serviciul de gardă, Curtea a urmat o linie evolutivă coerentă pentru a oferi un cadru solid de interpretare a noțiunilor de timp de lucru și de perioadă de repaus, în scopul de a include în una dintre cele două noțiuni perioadele petrecute de lucrători în această situație particulară.

59. Deja de la primele hotărâri pronunțate cu privire la acest aspect³⁰, Curtea a făcut distincție între cele două ipoteze ale serviciului de gardă: 1) serviciu de gardă efectuat potrivit unui regim de prezență fizică la locul de muncă (perioadă de gardă la locul de muncă) și 2) serviciu de gardă efectuat potrivit sistemului conform căruia lucrătorii trebuie să poată fi contactați în orice moment, fără a fi însă totodată obligați să fie prezenți la locul de muncă (perioadă de permanență).

24 A se vedea, pentru toate contribuțiile, A. Supiot, „Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del «tempo di lavoro»)”, în *Lav. dir.*, 1997, p. 15 și următoarele; în doctrina italiană, a se vedea P. Ichino, „L'orario di lavoro e i riposi. Artt. 2107-2109”, în P. Schlesinger (sub coordonarea lui), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè Editore, Milano, 1987, p. 27. Mai recent, J.-E. Ray, „Les astreintes, un temps du troisième type”, în *Dr. soc.* (F), 1999, p. 250, și J. Barthelemy, „Temps de travail et de repos: l'apport du droit communautaire”, în *Dr. soc.* (F), 2001, p. 78.

25 A se vedea L. Mitrus, „Potential implications of the Matzak judgement (quality of rest time, right to disconnect)”, în *European Labour Law Journal*, 2019, p. 393, potrivit căruia „raportul binar dintre «timpul de lucru» și «perioada de repaus» nu corespunde întotdeauna cerințelor pieței actuale a muncii”.

26 Toate părțile care au intervenit în ședință s-au declarat contrare introducerii unui *tertium genus* între timpul de lucru și perioada de repaus.

27 Singura părghie, fără legătură cu finalitățile Directivei 2003/88, care poate fi utilizată de legiuitorii naționali pentru a realiza un grad mai ridicat de flexibilitate a noțiunii de timp de lucru, în sensul de a remunera constrângerile impuse lucrătorului în perioada de permanență, este cea a remunerației. Astfel, Curtea a reafirmat principiul libertății legislațiilor naționale de a prevedea remunerații diferențiate pentru a remunera situațiile în care lucrătorul se află în perioada de permanență; a se vedea Hotărârea din 21 februarie 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, punctul 52), potrivit căreia „articolul 2 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că nu impune statelor membre să stabilească remunerarea perioadelor de gardă la domiciliu precum cele în discuție în litigiul principal în funcție de calificarea acestor perioade drept «timp de lucru» sau drept «perioadă de repaus»”; a se vedea Ordonanța din 4 martie 2011, Grigore (C-258/10, nepublicată, EU:C:2011:122, punctul 84), potrivit căreia „Directiva 2003/88 trebuie interpretată în sensul că obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale sau cele care pot fi asimilate acestora pe perioada în care pădurarul are obligația de a asigura paza cantonului silvic aflat în gestiunea sa nu intră sub incidența directivei menționate, ci a dispozițiilor relevante din dreptul național”.

28 A se vedea Concluziile avocatului general Bot prezentate în cauza Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:391, punctul 31) și doctrina citată la nota de subsol 12).

29 În acest sens s-a exprimat și Comisia la punctul 40 din observațiile sale scrise.

30 A se vedea Hotărârea din 3 octombrie 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, punctele 48-50).

60. Prima ipoteză nu ridică probleme deosebite de interpretare, dat fiind că, în prezent, este cert că un lucrător care este obligat să fie prezent și disponibil la locul de muncă în vederea prestării serviciilor specifice profesiei trebuie considerat ca fiind în exercitarea funcțiilor sale și, prin urmare, în timpul de lucru³¹, inclusiv în perioada în care nu desfășoară în mod concret o activitate profesională.

61. A doua ipoteză, care este și cea în care se înscrie speța care face obiectul prezentei cauze, este fără îndoială mai complexă din punctul de vedere al interpretării.

62. Astfel, în cazul permanenței, Curtea a stabilit principii diferite, inclusiv ca urmare a întrebărilor preliminare adresate, care pot fi totuși incluse în perspectiva teleologică menționată mai sus.

63. S-a pornit de la Hotărârea Simap, referitoare la medici din unități de acordare a primului ajutor care efectuau serviciu de gardă la un centru medical; aceștia trebuiau să fie prezenți la locul lor de muncă pentru o parte din timp, iar în restul timpului trebuiau doar „să poată fi contactați”.

64. În ceea ce privește a doua situație, deși rămâneau la dispoziția angajatorului lor, în măsura în care trebuiau să poată fi contactați, medicii puteau să își gestioneze timpul cu mai puține constrângeri și să se consacre propriilor interese. Prin urmare, timpul respectiv intra în categoria „perioadei de repaus”, cu excepția timpului efectiv petrecut în serviciu în urma unei chemări.

65. Cauza Matzak³² se diferențiază de cauza Simap prin faptul că lucrătorul nu se află *la locul de muncă* pentru a răspunde *imediat* la chemare, ci se află *într-un loc stabilit de angajator*³³ (în speță, domiciliul lucrătorului), având obligația de a răspunde la chemare *într-un interval de 8 minute*.

66. În esență, Curtea a considerat că un serviciu de permanență precum cel al domnului Matzak trebuia să fie considerat în totalitate timp de lucru în măsura în care, deși nu era efectuat la locul de muncă, era supus unor constrângeri geografice (permanență într-un loc stabilit de angajator) și temporale (obligația ca, odată solicitat, să revină la locul de muncă într-un interval de timp foarte scurt) de natură să restrângă în mod foarte semnificativ libertatea lucrătorului de a se consacra, în perioada de repaus, intereselor sale personale și sociale.

67. Faptul de a se afla într-un „loc stabilit de angajator” a fost considerat de Curte ca fiind echivalent cu a se afla „la locul de muncă”, întrucât era combinat cu împrejurarea că trebuia să se răspundă la chemare într-un interval de timp atât de scurt încât era vorba despre o reacție aproape „imediată”.

68. Prin urmare, astfel cum a procedat deja în ceea ce privește serviciile de gardă prestate la locul de muncă³⁴, Curtea a dedus din existența simultană a două elemente ale noțiunii de timp de lucru existența unui al treilea element: faptul de a fi prezent într-un loc stabilit de angajator și de a se afla la dispoziție pentru a desfășura o activitate profesională constituie de asemenea exercitare a propriei activități profesionale numai în cazul în care timpul de reacție la chemare este deosebit de limitat.

69. Așadar, din jurisprudența Curții se poate deduce că, pentru ca perioada de permanență să fie considerată timp de lucru, trebuie să fie îndeplinite trei condiții: 1) ca lucrătorul să fie prezent într-un loc stabilit de angajator, 2) ca lucrătorul să se afle la dispoziția angajatorului pentru a răspunde la chemare și 3) ca timpul de reacție la chemare să fie deosebit de limitat.

31 A se vedea Hotărârea din 3 octombrie 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, punctul 48).

32 Care, după cum se știe, privește serviciul de gardă al unui pompier voluntar care, în perioada de permanență, era obligat să rămână la domiciliu în așteptarea unei chemări, la care era obligat să răspundă, în caz contrar riscând sancțiuni disciplinare, și să ajungă într-un interval de 8 minute la cazarma pompierilor, deja în echipament de lucru.

33 Sublinierea noastră.

34 Unde, din existența simultană a două elemente ale noțiunii de timp de lucru prevăzute la articolul 2 din Directiva 2003/88 (cel spațial, și anume prezența la locul de muncă, și cel de autoritate, și anume rămânerea la dispoziția angajatorului), Curtea a dedus existența unui al treilea element (cel profesional, și anume faptul de a-și exercita activitatea sau funcțiile).

70. Ceea ce se solicită Curții în prezent este să aprecieze dacă, având în vedere perspectiva menționată în mai multe rânduri a unei interpretări teleologice a Directivei 2003/88, existența acestor elemente este întotdeauna necesară pentru a califica drept timp de lucru perioada de permanență și dacă astfel de obligații trebuie să fie apreciate în mod concret, în lumina constrângerilor impuse lucrătorului, pentru a stabili dacă sunt de natură să împiedice posibilitatea reală a acestuia de a se consacra propriilor interese în perioada de repaus.

C. Întrebările preliminare: constrângeri impuse de angajator și repausul efectiv

71. Prin intermediul celor două întrebări preliminare, instanța națională solicită în esență să se stabilească dacă articolul 2 punctele 1 și 2 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că serviciul de gardă impus lucrătorului în împrejurările speței trebuie calificat drept „timp de lucru” sau, dimpotrivă, drept „perioadă de repaus” în sensul definițiilor conținute în această directivă.

72. Împrejurările particulare descrise de instanța de trimitere, care au determinat-o să aibă îndoieli cu privire la posibila includere a unei spețe precum cea care face obiectul aprecierii sale în situațiile deja analizate de Curte, sunt: a) faptul că lucrătorul trebuia să poată fi contactat la chemare și să poată ajunge la marginea orașului unde se află locul său de muncă într-un interval de 20 de minute, b) faptul că, în cazul solicitării unei intervenții, lucrătorul trebuia să ajungă la locul respectiv în echipament de intervenție în intervalul menționat mai sus, c) faptul că, într-o astfel de perioadă de permanență, lucrătorul dispunea de un vehicul de serviciu cu care ar fi trebuit să intervină, utilizând drepturi speciale derogatorii de la reglementarea privind circulația rutieră și d) frecvența redusă cu care lucrătorul era chemat sau trebuia să intervină în cursul serviciilor de gardă (de 20 de ori dintr-un total de 126 de servicii de gardă efectuate în perioada cuprinsă între anii 2013 și 2015).

73. Aprecierile care trebuie făcute în lumina celor arătate mai sus privesc: 1) locul unde lucrătorul trebuie să se afle în perioada de permanență, 2) timpul de reacție la chemare, 3) caracteristicile modalităților de intervenție (necesitatea de a îmbrăca un echipament de lucru și disponibilitatea unui vehicul de serviciu) și 4) frecvența cu care lucrătorul este chemat să răspundă la o solicitare de a efectua o intervenție.

74. În ceea ce privește primul element, locul de permanență în perioada de permanență, din dosarul cauzei reiese în mod clar că lucrătorul nu era obligat din punct de vedere juridic să rămână nici la locul de muncă, nici într-un loc stabilit de angajator: el era de fapt liber să își petreacă timpul unde dorea, iar singura constrângere care îi era impusă era să poată ajunge la marginea orașului Offenbach am Main în timpul de reacție de 20 de minute.

75. Al doilea element, timpul de reacție la chemare, care era de 20 de minute, pare să fie de o complexitate mai mare, din moment ce nu poate fi considerat ca fiind apropiat de o reacție „imediată”, dar nici pe deplin apt să îi permită lucrătorului să își programeze perioada de repaus în așteptarea unei chemări.

76. Având în vedere aceste prime două elemente, urmând jurisprudența Curții descrisă la punctul 69 de mai sus, ar trebui să se excludă includerea în timpul de lucru a perioadei de permanență într-un caz precum cel în discuție în litigiul principal. Astfel, în timp ce a doua condiție – ca lucrătorul să se afle la dispoziția angajatorului pentru a răspunde la chemare – subzistă în mod cert, prima condiție – ca lucrătorul să fie prezent într-un loc stabilit de angajator – nu subzistă; în ceea ce privește, pe de altă parte, a treia condiție – ca timpul de reacție la chemare să fie deosebit de limitat –, aceasta trebuie verificată, întrucât timpul de reacție, deși net superior celui din cauza Matzak, este totuși destul de scurt.

77. Al treilea și al patrulea element – cel referitor la obligația de intervenție în echipament și la disponibilitatea unui vehicul de serviciu și, respectiv, cel referitor la previzibilitatea frecvenței solicitărilor de efectuare a unei intervenții în perioadele de permanență – impun, din perspectiva instanței de trimitere, o reflecție asupra calificării efective a timpului petrecut de lucrător în serviciul de permanență. Astfel, după cum s-a arătat, instanța de trimitere exprimă îndoieli cu privire la faptul că, în lumina tuturor împrejurărilor speței, împrejurarea că lucrătorul nu este obligat să rămână, în perioada de permanență, într-un loc stabilit de angajator este suficientă pentru a exclude calificarea timpului respectiv drept timp de lucru.

78. În ceea ce privește al treilea element – caracteristicile modalităților de intervenție – din dosarul cauzei reiese că, în perioadele de permanență, nu numai că lucrătorul trebuie să poată fi contactat și să aleagă locul în care se află astfel încât să poată ajunge la marginea orașului Offenbach am Main într-un interval de 20 de minute, ci și că acestuia i se impune de către angajator să intervină în echipament de lucru și cu vehiculul de serviciu pus la dispoziția sa. Aceste două ultime împrejurări, care afectează cantitatea timpului de reacție, sunt constrângeri impuse de angajator, iar nu situații obiective fără legătură cu autoritatea administrativă a angajatorului (spre deosebire de situația din cauza C-344/19, în ceea ce privește amplasarea geografică particulară a locului de muncă).

79. Cerința de a îmbrăca un echipament de intervenție presupune reducerea timpului de reacție în funcție de complexitatea unui astfel de echipament tehnic și de timpul necesar pentru a-l îmbrăca, împrejurare care trebuie apreciată în mod concret de instanța națională.

80. Punerea la dispoziție a unui autovehicul de serviciu pentru a ajunge la locul de intervenție în caz de chemare ar putea, în schimb, să sporească timpul aflat efectiv la dispoziția lucrătorului, în cazul în care instanța națională ar constata ceea ce pare să reiasă din dosarul cauzei, și anume că este vorba despre un autovehicul de serviciu care dispune de drepturi de prioritate și de drepturi speciale derogatorii de la anumite dispoziții privind circulația rutieră în funcție de urgența intervenției. Astfel, acest aspect i-ar permite lucrătorului să ajungă la destinația impusă de necesitatea intervenției mai rapid decât dacă ar avea la dispoziție doar un mijloc de transport privat sau mijloace de transport public normale.

81. În sfârșit, în ceea ce privește al patrulea element, referitor la previzibilitatea frecvenței cu care lucrătorul poate fi chemat să răspundă la o solicitare sau să efectueze o intervenție în perioada de permanență, acesta este de asemenea, în opinia noastră, un element care se află, cel puțin în parte, la dispoziția autorității administrative a angajatorului, care, în cadrul întreprinderii sale, poate efectua estimări cu privire la nevoile de intervenție. Din dosarul cauzei reiese că, în cursul efectuării serviciilor corespunzătoare de permanență, în perioada cuprinsă între anii 2013 și 2015, lucrătorul a trebuit să răspundă, în medie, la 6,67 chemări pe an. Considerăm că o astfel de frecvență a intervențiilor solicitate nu ar putea face ca lucrătorul să se aștepte, de regulă, să fie contactat sau să intervină în cursul serviciului de permanență. Și cu privire la această împrejurare va reveni instanței naționale sarcina de a efectua constatări pe fond și aprecierile aferente.

82. Pentru soluționarea prezentei cauze, se confirmă, în opinia noastră, principiile stabilite până în prezent de Curte: factorii determinanți pentru calificarea perioadei de permanență drept timp de lucru sunt constrângerile impuse de angajator, care nu permit lucrătorului să beneficieze de un repaus suficient³⁵.

³⁵ A se vedea în acest sens și V. Leccese, *Il diritto del lavoro europeo: l'orario di lavoro. Un focus sulla giurisprudenza della Corte di giustizia*, 2016, p. 7, aparent nepublicat, dar disponibil la adresa http://giustizia.lazio.it/appello.it/form_conv_didattico/Leccese%20-%20Diritto%20lavoro%20europeo%20e%20orario%20lavoroLECCESE.pdf, potrivit căruia „nu există nicio îndoială că piatra de hotărâre a întregului raționament este reprezentată tocmai de o apreciere teleologică cu privire la caracterul suficient al repausului permis lucrătorului în raport cu scopul prevăzut de directivă”.

83. Un alt aspect pe care Curtea ar putea să îl adauge în prezent, tot în perspectiva menționată în mai multe rânduri a unei interpretări teleologice a noțiunilor prevăzute de Directiva 2003/88, este cel de a nu considera ca element necesar pentru calificarea perioadei de permanență drept timp de lucru faptul că lucrătorul se află într-un loc stabilit de angajator, ci că este suficientă împrejurarea că lucrătorul se află la dispoziția angajatorului și trebuie să intervină pentru a-și desfășura efectiv activitatea profesională într-un interval de timp foarte scurt. Pe lângă faptul că, în anumite situații, factorii determinanți, într-o evaluare globală care revine instanțelor naționale, pot fi completați cu unele criterii subsidiare care pot ajuta la soluționarea litigiilor în caz de îndoială.

84. Astfel cum s-a văzut în recenta Hotărâre Matzak, Curtea a interpretat în mod flexibil exprimarea utilizată de directivă potrivit căreia, printre cerințele timpului de lucru, figurează cea de a se afla „la locul de muncă”, înțelegând prin aceasta nu numai locul de muncă, ci și un alt loc stabilit de angajator.

85. Atunci când lucrătorul nu se află la locul de muncă, precum în unele cauze precedente examinate de Curte, faptul de a fi supus constrângerilor impuse de angajator, în special timpul de reacție la chemare, este cel care joacă un rol determinant, iar nu faptul de a se afla într-un loc stabilit de angajator sau în apropierea locului de muncă.

86. Astfel, în cauzele Grigore și Tyco, împrejurarea că lucrătorul se afla sau nu într-un loc specific stabilit de angajator sau în apropierea locului de muncă a fost considerată lipsită de relevanță pentru calificarea perioadei de permanență.

87. În cauza Grigore, precizând că punerea la dispoziție a unei locuințe de serviciu în apropierea locului de muncă nu constituia un factor determinant pentru calificarea drept timp de lucru sau perioadă de repaus a perioadei de permanență, Curtea a lăsat totuși la aprecierea instanței naționale evaluarea pe baza următorului criteriu: perioada de permanență ar putea fi considerată timp de lucru în cazul în care s-ar constata existența unor „[obligații] care îl pun pe lucrătorul în cauză în imposibilitatea de a-și alege locul de ședere în perioadele de inactivitate profesională”. Astfel, în măsura în care ar fi constatate, asemenea obligații „reprezintă o formă de exercitare a funcțiilor acestuia”³⁶.

88. În cauza Tyco³⁷, Curtea a afirmat, în schimb, că, într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, timpul de deplasare a lucrătorilor care nu au un loc de muncă fix de la domiciliu la clienții desemnați de angajator trebuie considerat timp de lucru, din moment ce lucrătorii respectivi, deși dispuneau de un anumit grad de libertate în timpul de deplasare, erau totuși obligați să acționeze potrivit instrucțiunilor specifice ale angajatorului.

89. Interpretarea jurisprudenței anterioare a Curții, din perspectiva unei interpretări teleologice la care am făcut deja referire în mai multe rânduri, ne determină, așadar, să considerăm că factorul determinant pentru calificarea perioadelor de permanență este intensitatea constrângerilor care decurg din faptul că lucrătorul este supus directivelor angajatorului, în special timpul de reacție la chemare.

90. Timpul de reacție la chemare este un factor determinant pentru că influențează în mod direct, obiectiv și neechivoc libertatea lucrătorului de a se consacra propriilor interese și, în esență, de a se odihni: un timp de reacție la chemare de câteva minute nu permite nicio programare, fie și posibil de modificat, a propriei perioade de repaus.

36 A se vedea Ordonanța din 4 martie 2011, Grigore (C-258/10, nepublicată, EU:C:2011:122, punctul 68).

37 A se vedea Hotărârea din 10 septembrie 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578).

91. În schimb, un timp de reacție la chemare rezonabil îi permite lucrătorului să aibă alte activități în perioada de permanență, fiind totodată conștient de posibilitatea de a i se solicita îndeplinirea unei sarcini de serviciu.

92. În opinia noastră, timpul de reacție exercită o influență și în ceea ce privește locul unde trebuie să se afle lucrătorul în perioada de permanență³⁸: este evident că un timp de reacție foarte scurt impune lucrătorului ca, în perioada de permanență, să fie prezent în interiorul unei zone geografice determinate care, în esență, este stabilită de angajator³⁹. Cu alte cuvinte, acesta din urmă, chiar dacă nu i-ar impune lucrătorului să se afle într-un loc determinat, dar i-ar impune un timp de reacție la chemare foarte scurt, i-ar impune *de facto* și o constrângere importantă în privința libertății sale de mișcare.

93. Considerăm, așadar, că nu atât locul unde se află lucrătorul în perioada de permanență joacă un rol decisiv pentru calificarea acestei perioade drept timp de lucru sau drept perioadă de repaus, cât constrângerea în privința libertății de mișcare a lucrătorului respectiv care decurge din timpul de reacție la chemare impus.

94. Astfel, nu vedem diferențe importante în ceea ce privește constrângerile impuse lucrătorului între situația în care acesta este obligat să rămână la domiciliu în perioada de permanență și cea în care nu are această obligație, dar este ținut să răspundă la chemare într-un interval de timp deosebit de scurt.

95. Prin urmare, după cum s-a arătat mai sus, în opinia noastră, intensitatea constrângerilor care decurg din faptul de a fi supus directivelor angajatorului este cea care joacă un rol determinant pentru calificarea perioadei de permanență drept timp de lucru sau drept perioadă de repaus. Constrângerile care decurg din faptul de a fi supus unor astfel de supuneri pot fi cele mai diverse, însă trebuie să se considere ca fiind decisiv, în primul rând, timpul de reacție la chemare.

96. Impunerea unui loc pentru a petrece perioada de permanență poate juca un rol, ca simptom al intensității constrângerilor care decurg din faptul de a fi supus directivelor angajatorului, doar în cadrul unei aprecieri globale.

97. Analizând situația și din punctul de vedere al angajatorului, posibilitatea de a contacta lucrătorul prin intermediul unor mijloace electronice portabile (telefoane mobile, tablete sau calculatoare portabile), care permit contactarea acestuia în orice moment, face să fie mai puțin justificat și de înțeles ca angajatorul să îi impună lucrătorului ca, în perioada de permanență, să fie prezent fizic într-un loc stabilit de el. Ceea ce este de importanță primordială pentru angajator este *intervalul de timp* în care lucrătorul, indiferent de locul unde se află, trebuie să poată ajunge la locul care i-a fost atribuit de angajator.

98. Odată identificat factorul determinant pentru calificarea perioadei de gardă drept timp de lucru sau drept perioadă de repaus, este necesar să se ofere instanțelor naționale câteva criterii suplimentare care trebuie utilizate atunci când timpul de reacție la chemare, principala constrângere, nu este extrem de scurt, astfel încât să împiedice un repaus suficient al lucrătorului.

38 Obligația de a răspunde la chemare într-un interval de timp deosebit de scurt „restrânge libertatea lucrătorului de a-și gestiona timpul. Această obligație presupune limitări atât geografice, cât și temporale ale activităților lucrătorului”; a se vedea L. Mitrus, „Potential implications of the Matzak judgement (quality of rest time, right to disconnect)”, în *European Labour Law Journal*, 2019, p. 391.

39 A. Frankart și M. Glorieux, „Temps de garde: regards rétrospectifs et prospectifs à la lumière des développements européens”, în *La loi sur le travail - 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971* (sub coordonarea științifică a lui S. Gilson și L. Dear), Anthémis, Limal, 2011, p. 374.

99. Astfel, atunci când timpul de reacție la chemare este extrem de scurt, și anume este limitat la câteva minute, considerăm că acest aspect este suficient pentru a califica perioada de permanență drept timp de lucru, fără alte verificări potrivit considerațiilor dezvoltate mai sus: libertatea de mișcare a lucrătorului este, în acest caz, atât de restrânsă încât trebuie să se considere că cerințele angajatorului sunt obligatorii și în ceea ce privește locul de permanență.

100. În cazul în care, în schimb, precum în speța în discuție, timpul de reacție la chemare este scurt, dar nu este de natură să împiedice în mod aproape absolut libertatea lucrătorului de a alege locul unde să își petreacă perioada de permanență, pot fi luate în considerare criterii suplimentare, care trebuie examinate împreună, acordând atenție efectului global pe care toate condițiile de aplicare a unui sistem de permanență îl pot avea asupra repausului lucrătorului: și anume constrângerile impuse în ansamblu limitează posibilitățile lucrătorului de a-și urmări propriile interese personale și familiale, precum și libertatea sa de deplasare de la locul de muncă sau sunt de natură să le împiedice în mod aproape absolut? Astfel, este normal ca perioada de permanență să impună anumite constrângeri și restrângeri ale libertății lucrătorului; obiectivul dreptului Uniunii este de a evita ca astfel de restrângeri să fie atât de invazive încât să nu îi permită lucrătorului un repaus suficient.

101. În acest sens înțelegem atenția care trebuie acordată caracterului suficient al repausului lucrătorului. În schimb, am fi mai prudenți în a utiliza drept criteriu „calitatea timpului” de care lucrătorul poate beneficia în intervalul în care prestează servicii de permanență, deși acest criteriu a fost propus cu autoritate⁴⁰. Astfel, considerăm că un asemenea criteriu se poate dovedi excesiv de subiectiv și, prin urmare, se poate preta la interpretări diferite ale instanțelor naționale, inclusiv având în vedere sensibilitățile diferite din fiecare țară, ceea ce nu ar fi benefic pentru securitatea juridică.

102. În cadrul observațiilor scrise și în ședință, părțile care au intervenit⁴¹ au propus numeroase criterii, constând în constrângeri de care ar putea depinde calificarea perioadei de permanență drept timp de lucru sau drept perioadă de repaus: caracterul obligatoriu sau nu al răspunsului la chemare, marja de manevră a lucrătorului în ceea ce privește chemarea respectivă (posibilitatea de a interveni la distanță sau a unei eventuale înlocuiri de către un alt lucrător), prevederea unor sancțiuni pentru neefectuarea intervenției sau pentru întârzierea la chemare, gradul de urgență al intervenției, nivelul de răspundere a lucrătorului, caracteristicile specifice ale profesiei, distanța care trebuie parcursă între locul unde se află lucrătorul și locul de reluare a serviciului, constrângeri geografice care pot încetini parcursul spre locul de muncă, necesitatea de a îmbrăca un echipament de lucru și disponibilitatea unui vehicul de serviciu.

103. La acestea se adaugă criteriul așteptării rezonabile de a i se solicita îndeplinirea unei sarcini de serviciu, care face obiectul celei de a doua întrebări preliminare din prezenta cauză, care pare să se refere la incidența frecvenței intervențiilor asupra caracterului suficient al repausului din perioada de permanență.

104. În opinia noastră, Curtea ar trebui să se limiteze la enunțarea unor criterii generale și obiective, fără a intra prea mult în ceea ce este specific unor situații particulare, și lăsând, în schimb, instanțelor naționale sarcina de a aprecia toate împrejurările de fapt.

105. Considerăm că am putea să ne limităm la a ilustra câteva criterii suplative, care trebuie utilizate în caz de îndoială, după cum s-a arătat mai sus, care țin însă de exercitarea autorității administrative a angajatorului – și de situația asociată de supunere a lucrătorului, partea vulnerabilă în cadrul raportului de muncă – și care nu rezultă din situații obiective fără legătură cu sfera de control a angajatorului.

40 A se vedea Concluziile avocatului general Sharpston prezentate în cauza Matzak (C-518/15, EU:C:2017:619, punctul 57).

41 În ședința comună cu cauza C-344/19.

106. Prin urmare, am exclude faptul că pot face obiectul aprecierii împrejurări precum distanța care trebuie parcursă pentru a ajunge la locul de prestare a muncii (cu excepția cazului în care este diferit de cel obișnuit și nu depinde, așadar, de voința specifică a angajatorului) sau constrângeri geografice care, după cum s-a arătat, nu se află, nici ele, la dispoziția angajatorului.

107. Am exclude de asemenea acordarea unei importanțe deosebite nivelului de răspundere și sarcinilor specifice îndeplinite: serviciul de permanență este o modalitate de organizare a muncii care ține de autoritatea administrativă a angajatorului. Pentru lucrător, răspunsul la chemare reprezintă îndeplinirea obligației profesionale pentru care trebuie să dea dovadă de diligența normală. Prin urmare, considerăm că lucrătorul trebuie să presteze munca în favoarea întreprinderii cu același angajament, iar aceasta independent de calitatea avută și de nivelul de răspundere. Astfel, ar fi dificil să se facă o apreciere obiectivă a interesului întreprinderii, din moment ce ceea ce poate părea puțin important pentru unii poate fi de importanță extremă pentru ceilalți. Un raționament analog este valabil pentru criteriul gradului de urgență a intervenției și pentru natura și importanța intereselor implicate în activitatea desfășurată.

108. Este adevărat că gradul de presiune psihologică asupra lucrătorului poate varia în funcție de nivelul de răspundere, însă, în opinia noastră, acesta este un element prea subiectiv pentru a putea să aibă o relevanță în procesul de calificare.

109. Situația este diferită, în opinia noastră, în ceea ce privește anumite criterii care privesc împrejurări aflate la dispoziția angajatorului: marja de manevră a lucrătorului față de chemare, de exemplu, ar putea fi utilizată drept criteriu supletiv, fie în cazul în care constă într-o flexibilitate în ceea ce privește timpul de reacție la chemare, fie în cazul în care constă în posibilitatea de a interveni la distanță, fără a se deplasa la locul de muncă, fie chiar în cazul în care lucrătorul poate conta pe o înlocuire a sa de către un alt lucrător care se află deja la locul de muncă sau care este în măsură să ajungă acolo cu mai multă ușurință.

110. Situația este aceeași în ceea ce privește consecințele prevăzute în ipoteza întârzierii sau a neintervenției în caz de chemare în perioada de permanență.

111. După cum s-a arătat, răspunsul la chemare în cazul permanenței constă în prestarea muncii de către lucrător. Angajatorul poate totuși să prevadă consecințe mai mult sau mai puțin importante pentru executarea necorespunzătoare. Faptul de a nu prevedea în mod expres sancțiuni pentru neexecutare sau pentru executarea cu întârziere, precum și severitatea eventualelor sancțiuni prevăzute ar putea juca un rol în calificarea perioadei de permanență.

112. Chiar împrejurări aparent mai puțin relevante, precum cele din prezenta cauză, și anume necesitatea de a îmbrăca un echipament tehnic de lucru și disponibilitatea unui autovehicul de serviciu pentru a ajunge la locul intervenției, ar putea juca un rol în calificarea perioadei de permanență, în special în aprecierea caracterului suficient sau nu al timpului pentru a răspunde la chemare.

113. După cum s-a arătat la punctele 77-79, în cazul în care lucrătorul ar dispune de un interval de timp relativ scurt pentru a reacționa la solicitarea de a îndeplini o sarcină de serviciu, iar angajatorul i-ar impune să îmbrace, în același interval de timp, un echipament specific care necesită un timp deosebit de lung pentru a fi îmbrăcat, o asemenea împrejurare ar putea să exercite o influență asupra aprecierii menționate mai sus cu privire la caracterul suficient.

114. După cum, dimpotrivă, punerea la dispoziție de către angajator a unui autovehicul de serviciu pentru a ajunge la locul intervenției în caz de chemare, care poate, prin ipoteză, să deroge de la respectarea anumitor dispoziții ale reglementării privind circulația rutieră ca urmare a importanței intereselor implicate în intervenție, ar putea să exercite o influență asupra aprecierii caracterului suficient în sensul unei facilități și ar putea, așadar, să sugereze că este suficient chiar un timp de reacție care, în lipsa acestei împrejurări, ar putea să apară ca fiind inadecvat pentru a permite un repaus suficient.

115. O altă împrejurare, deși aflată la dispoziția angajatorului, care considerăm că poate să exercite o influență, în caz de îndoială, asupra calificării perioadei de permanență privește încadrarea în timp și durata perioadei de permanență. Astfel, dacă permanența se efectuează în mod frecvent pe timpul nopții sau în zile de sărbătoare ori este deosebit de lungă, gradul de dificultate pentru lucrător este mai mare decât în situația în care permanența se efectuează pe timpul zilei sau în zile lucrătoare.

116. În sfârșit, în ceea ce privește împrejurarea referitoare la frecvența probabilă a intervențiilor, care, după cum s-a arătat, face obiectul specific al celei de a doua întrebări preliminare adresate în prezenta cauză, aceasta, în opinia noastră, poate fi cuprinsă printre împrejurările care pot fi apreciate în caz de îndoială, însă nu în mod automat: o frecvență redusă a intervențiilor nu permite calificarea perioadei de permanență drept perioadă de repaus, după cum o frecvență ridicată nu permite ca aceasta să fie considerată timp de lucru.

117. Elementul care poate juca un rol într-o apreciere globală este aspectul dacă și în ce măsură lucrătorul trebuie, de regulă, să se aștepte să fie solicitat în timpul serviciului de gardă⁴².

118. După cum s-a arătat, această împrejurare se află, cel puțin în parte, la dispoziția autorității administrative a angajatorului, care, în cadrul întreprinderii sale, poate efectua estimări cu privire la nevoile de intervenție.

119. În cazul în care intervențiile se repetă des în perioadele de permanență, implicarea lucrătorului devine atât de relevantă încât se reduce în mod aproape absolut posibilitatea pe care o are de a-și programa timpul liber în aceste perioade și, dacă este cazul, asociată cu împrejurarea unui timp scurt de reacție la chemare, riscă să pună serios în pericol caracterul suficient al repausului său.

120. Pe baza criteriilor prezentate mai sus, va reveni instanțelor naționale sarcina ca, după verificarea împrejurărilor speței și printr-o abordare vizând luarea în considerare a efectului global pe care toate condițiile de aplicare a unui sistem de gardă îl pot avea asupra caracterului suficient al repausului lucrătorului, să califice timpul petrecut de lucrător în serviciul de permanență drept timp de lucru sau drept perioadă de repaus. Acestea trebuie să verifice în mod concret dacă timpul astfel petrecut este, ca regulă, o perioadă de repaus sau, ca urmare a constrângerilor deosebit de stricte introduse de angajator, își pierde limitele normale pentru a se transforma în timp de lucru.

IV. Concluzie

121. Având în vedere considerațiile dezvoltate mai sus, propunem Curții să răspundă la întrebările preliminare adresate de instanța de trimitere după cum urmează:

- 1) Articolul 2 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că, pentru calificarea drept timp de lucru sau drept perioadă de repaus a orelor de gardă, factorul determinant este intensitatea constrângerilor care decurg din faptul că lucrătorul este supus directivelor angajatorului, în special timpul de reacție la chemare.

⁴² În acest sens s-a exprimat guvernul finlandez în observațiile scrise (punctul 22).

În cazul în care timpul de reacție la chemare este scurt, dar nu este de natură să împiedice în mod absolut libertatea lucrătorului de a alege locul unde să își petreacă perioada de permanență, pot fi luate în considerare indicii suplimentare, care trebuie examinate împreună, acordând atenție efectului global pe care toate condițiile de aplicare a unui sistem de permanență îl pot avea asupra repausului lucrătorului.

Astfel de indicii trebuie să țină de exercitarea autorității administrative a angajatorului – și de situația asociată de supunere a lucrătorului, partea vulnerabilă în cadrul raportului de muncă – și să nu rezulte din situații obiective fără legătură cu sfera de control a angajatorului.

Acestea pot consta, de exemplu, în marja de manevră a lucrătorului față de chemare, în consecințele prevăzute în ipoteza întârzierii sau a neintervenției în caz de chemare, în necesitatea de a îmbrăca un echipament tehnic de lucru, în disponibilitatea unui autovehicul de serviciu pentru a ajunge la locul intervenției, în încadrarea în timp și durata perioadei de permanență și în frecvența probabilă a intervențiilor.

În împrejurările speței, perioadele de permanență efectuate de un pompier supus obligației de a fi în măsură să ajungă în 20 de minute – timp de reacție care nu este extrem de scurt, dar, în mod evident, nici apt să asigure un repaus suficient al lucrătorului – în echipamentul de intervenție și cu vehiculul de intervenție la marginea orașului unde se află locul său de muncă, chiar în lipsa unor constrângeri precise legate de loc impuse de angajator, ar putea fi calificate drept „timp de lucru” în cazul în care constatările de fapt care revin instanței naționale ar fi în sensul că subzistă anumite indicii care, împreună cu durata timpului de reacție, nu sunt de natură să îi asigure lucrătorului un repaus suficient.

- 2) Definiția „timpului de lucru” care figurează la articolul 2 din Directiva 2003/88 trebuie interpretată în sensul că este necesar să se ia în considerare – deși nu în mod automat, ci doar ca un criteriu supletiv – și aspectul dacă și cu ce frecvență este previzibil ca în cursul unui serviciu de gardă să i se solicite lucrătorului să intervină la chemare. Astfel, frecvența ridicată a intervențiilor în perioadele de permanență ar putea determina o implicare a lucrătorului atât de relevantă încât să se reducă în mod aproape absolut posibilitatea sa de a-și programa timpul liber în aceste perioade, ceea ce, dacă este cazul, împreună cu împrejurarea unui timp scurt de reacție la chemare, riscă să afecteze caracterul suficient al repausului lucrătorului.