



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

9 martie 2021 *

„Trimitere preliminară – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Organizarea timpului de lucru – Directiva 2003/88/CE – Articolul 2 – Noțiunea de «timp de lucru» – Perioadă de gardă în regim de permanență – Pompieri profesioniști – Directiva 89/391/CEE – Articolele 5 și 6 – Riscuri psihosociale – Obligație de prevenire”

În cauza C-580/19,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Verwaltungsgericht Darmstadt (Tribunalul Administrativ din Darmstadt, Germania), prin decizia din 21 februarie 2019, primită de Curte la 30 iulie 2019, în procedura

RJ

împotriva

Stadt Offenbach am Main,

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul K. Lenaerts, președinte, doamna R. Silva de Lapuerta, vicepreședintă, domnul A. Arabadjiev, doamna A. Prechal și domnii M. Vilaras și N. Piçarra, președinți de cameră, domnul T. von Danwitz, doamna C. Toader, domnii M. Safjan, D. Šváby, S. Rodin și F. Biltgen, doamna K. Jürimäe, domnul C. Lycourgos (raportor) și doamna L. S. Rossi, judecători,

avocat general: domnul G. Pitruzzella,

grefier: domnul M. Longar, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 22 iunie 2020,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru guvernul belgian, de S. Baeyens, L. Van den Broeck, M. Jacobs și C. Pochet, în calitate de agenți;
- pentru guvernul spaniol, de S. Jiménez García, în calitate de agent;
- pentru guvernul francez, de A. Ferrand, R. Coesme, E. Toutain și A.-L. Desjonquères, în calitate de agenți;
- pentru guvernul neerlandez, de K. Bulterman și C. S. Schillemans, în calitate de agenți;

* Limba de procedură: germana.

- pentru guvernul finlandez, inițial de H. Leppo și J. Heliskoski, ulterior de H. Leppo, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, inițial de B.-R. Killmann și M. van Beek, ulterior de B.-R. Killmann, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 6 octombrie 2020,

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 2 din 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).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între RJ, pe de o parte, și Stadt Offenbach am Main (Orașul Offenbach am Main, Germania), pe de altă parte, în legătură cu salariul revendicat de RJ pentru serviciile de gardă în regim de permanență pe care acesta din urmă le-a asigurat. Se precizează de la bun început că, în cadrul prezentei hotărâri, termenul „gardă” acoperă, la modul generic, ansamblul perioadelor în care lucrătorul rămâne la dispoziția angajatorului său pentru a putea asigura o prestație de muncă, la cererea acestuia din urmă, în timp ce expresia „gardă în regim de permanență” vizează acele perioade dintre acestea în care lucrătorul nu este obligat să rămână la locul de muncă.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Directiva 89/391/CEE

- 3 Articolul 5 alineatul (1) 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 1989, L 183, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 88) prevede:

„Angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor, sub toate aspectele referitoare la activitatea desfășurată.”

- 4 Articolul 6 din această directivă prevede:

„(1) În cadrul răspunderilor sale, angajatorul ia măsurile necesare pentru protecția securității și sănătății lucrătorilor, inclusiv pentru prevenirea riscurilor profesionale și asigurarea informării și formării, precum și asigurarea organizării și mijloacelor necesare.

Angajatorul trebuie să vegheze la adaptarea acestor măsuri, ținând seama de schimbarea împrejurărilor, cu scopul de a îmbunătăți situațiile existente.

(2) Angajatorul aplică măsurile menționate la alineatul (1) primul paragraf pe baza următoarelor principii generale de prevenire:

- (a) evitarea riscurilor;

(b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

(c) combaterea riscurilor la sursă;

[...]

(3) Fără a aduce atingere celorlalte dispoziții ale prezentei directive și ținând cont de natura activităților din întreprinderea sau unitatea în care lucrează, angajatorul:

(a) evaluează riscurile privind securitatea și sănătatea lucrătorilor, între altele, la alegerea echipamentului de lucru, a substanțelor chimice sau a preparatelor utilizate și la amenajarea locurilor de muncă.

Ulterior acestei evaluări și în funcție de necesități, măsurile de prevenire și metodele de producție și de lucru aplicate de către angajator trebuie:

- să asigure o îmbunătățire a nivelului de protecție a securității și sănătății lucrătorilor;
- să fie integrate în toate activitățile întreprinderii și/sau unității respective și la toate nivelurile ierarhice;

[...]”

Directiva 2003/88

5 Articolul 1 din Directiva 2003/88 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.

[...]”

6 Articolul 2 din această directivă prevede:

„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;

[...]”

- 7 Potrivit articolului 7 alineatul (1) din directiva menționată:

„Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale.”

Dreptul german

- 8 Anexa la Verordnung über die Organisation, Mindeststärke und Ausrüstung der öffentlichen Feuerwehren (Regulamentul privind organizarea, capacitatea minimă și echipamentul Serviciului public de Pompieri) din 17 decembrie 2003 (GVBl., p. 693) prevede printre altele:

„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 [...]”

- 9 Potrivit Einsatzdienstverfügung der Feuerwehr Offenbach (Regulamentul operațional privind Serviciul de Pompieri din Offenbach am Main), în versiunea din 18 iunie 2018, atunci când este alertat, funcționarul care efectuează serviciul „Beamter vom Einsatzleitdienst” (ofițer al serviciului de control al operațiunilor, denumit în continuare „serviciul «BvE»”) trebuie să se deplaseze imediat la locul de intervenție utilizând drepturile speciale în raport cu Codul rutier și drepturile de trecere.

- 10 Acest regulament operațional detaliază, la pagina 6, obligațiile funcționarului care efectuează serviciul „BvE”:

„Funcționarul din serviciul «BvE» își îndeplinește atribuțiile în cadrul serviciului de permanentă și își alege locul de reședință pe durata exercitării serviciului astfel încât să poată respecta termenul de intervenție de 20 de minute. Această regulă se consideră a fi respectată în cazul în care se deplasează între locul de reședință și marginea orașului Offenbach am Main în 20 minute utilizând drepturile speciale și de trecere. Această durată de deplasare se aplică în cazul unei densități medii a traficului și al unor condiții rutiere și meteorologice normale.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

- 11 RJ este funcționar public și își desfășoară activitățile de pompier, în calitate de șef de grup, în cadrul Serviciului de Pompieri al orașului Offenbach am Main. În plus față de timpul său de serviciu obișnuit, el trebuie să efectueze în mod regulat serviciul „BvE”, în conformitate cu reglementarea aplicabilă în cadrul Serviciului de Pompieri al acestui oraș.

- 12 În timpul serviciului „BvE”, RJ trebuie să poată fi contactat în orice moment și trebuie să aibă cu el echipamentul de intervenție, precum și un vehicul de serviciu pus la dispoziție de angajatorul său. El trebuie să răspundă la apelurile pe care le primește și prin care este informat cu privire la evenimentele care se produc și care necesită decizii din partea sa. În anumite cazuri, este chemat să se deplaseze la locul de intervenție sau la locul său de muncă. În timpul serviciului „BvE”, RJ trebuie să aleagă locul unde se află astfel încât, în caz de alertă, să poată ajunge la marginea orașului Offenbach am Main cu echipamentul și cu acest vehicul într-un interval de 20 de minute, utilizând drepturile speciale în raport cu Codul rutier și drepturile de trecere.

- 13 În timpul săptămânii, serviciul „BvE” se efectuează între ora 17 și ora 7 a zilei următoare. La sfârșit de săptămână, acest serviciu durează de vineri începând de la ora 17 până luni la ora 7. O săptămână de 42 de ore de muncă poate fi urmată de efectuarea la sfârșitul săptămânii a serviciului menționat. În medie, RJ efectuează într-un an între 10 și 15 servicii „BvE” la sfârșit de săptămână. Între 1 ianuarie

2013 și 31 decembrie 2015, acesta a asigurat de 126 de ori serviciul „BvE”, în cursul căruia a trebuit să răspundă unor alerte sau să plece în intervenție de 20 de ori. Astfel, timp de trei ani, numărul de alerte survenite în timp ce RJ efectua serviciul „BvE” s-a ridicat în medie la 6,67 pe an.

- 14 RJ a solicitat ca serviciul „BvE” să fie recunoscut ca timp de lucru și să fie remunerat în consecință. Prin decizia din 6 august 2014, angajatorul său i-a respins cererea.
- 15 La 31 iulie 2015, RJ a sesizat instanța de trimitere cu o acțiune în care susține că, chiar și atunci când au loc în regim de permanență și, în consecință, lucrătorul nu este obligat să fie prezent fizic într-un loc determinat de angajator, perioadele de gardă pot fi considerate timp de lucru atunci când lucrătorul este obligat de angajatorul său să își reia munca într-un termen foarte scurt. RJ arată în special că serviciul „BvE” constituie o restricție importantă a timpului său liber în măsura în care, în caz de alertă, trebuie să își părăsească imediat domiciliul pentru a se deplasa la Offenbach am Main, pentru a respecta intervalul de 20 de minute la care este supus.
- 16 Potrivit instanței de trimitere, activitățile desfășurate de forțele de intervenție ale unui serviciu de pompieri și de urgențe național intră în domeniul de aplicare al Directivei 2003/88. Această instanță apreciază că, deși chestiunile referitoare la remunerarea serviciilor de gardă sunt, în schimb, excluse din respectivul domeniu de aplicare, calificarea serviciului „BvE” drept „timp de lucru”, în sensul articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88, este însă decisivă pentru soluționarea litigiului pendinte în fața sa.
- 17 Astfel, potrivit dreptului german, angajatorul lui RJ nu poate fi obligat să remunereze serviciul „BvE”, în modul solicitat de RJ, decât dacă acesta din urmă a lucrat peste durata timpului de lucru săptămânal maxim permis de Directiva 2003/88. Pe de altă parte, cererea lui RJ prin care solicită constatarea în mod specific a faptului că serviciul „BvE” constituie timp de lucru nu privește eventuala remunerare a acestui serviciu, ci urmărește să garanteze că, în viitor, RJ nu va fi constrâns să lucreze peste durata timpului de lucru maxim autorizat de dreptul Uniunii.
- 18 Instanța de trimitere arată că, până în prezent, Curtea a considerat că o perioadă de gardă nu poate fi asimilată timpului de lucru decât dacă lucrătorul este obligat să fie prezent fizic într-un loc determinat de angajator și să rămână la dispoziția acestuia pentru a putea efectua imediat prestațiile corespunzătoare în caz de nevoie. Ea subliniază însă că, în Hotărârea din 21 februarie 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), Curtea a considerat că serviciile de gardă efectuate de un lucrător la domiciliul său trebuie considerate de asemenea timp de lucru, întemeindu-se, pe de o parte, pe obligația lucrătorului de a rămâne într-un loc determinat de angajator și, pe de altă parte, pe limitarea posibilității acestui lucrător de a se consacra intereselor sale personale și sociale pe care le ocaziona necesitatea de a ajunge la locul său de muncă într-un interval de opt minute.
- 19 Pentru instanța de trimitere, această hotărâre nu se opune să fie considerate de asemenea timp de lucru perioadele de gardă în regim de permanență, și anume cele în cursul cărora lucrătorul, fără a fi obligat să rămână într-un loc determinat de angajator, este supus unor restricții importante în libera alegere a locului în care se află și în organizarea timpului său liber.
- 20 În special, potrivit instanței de trimitere, faptul de a exclude din noțiunea de „timp de lucru”, în sensul Directivei 2003/88, perioadele de gardă în regim de permanență doar pentru motivul că angajatorul nu a stabilit un loc precis în care lucrătorul este obligat să fie prezent fizic constituie o diferență de tratament nejustificată în raport cu situația în care angajatorul ar fi impus un astfel de loc. Astfel, obligația impusă lucrătorului de a ajunge la un loc determinat într-un interval de timp scurt ar putea avea un efect la fel de restrictiv asupra organizării timpului său liber și ar echivala cu a i se impune în mod indirect locul în care este obligat să fie prezent fizic, restrângând astfel în mod semnificativ posibilitățile sale de a se dedica ocupațiilor personale.

- 21 În sfârșit, instanța de trimitere arată că criteriul determinant utilizat de Bundesverwaltungsgericht (Curtea Administrativă Federală, Germania) pentru a stabili dacă o perioadă de gardă trebuie considerată timp de lucru este frecvența la care lucrătorul trebuie să se aștepte să fie solicitat în perioadele de gardă. În cazul în care acestea sunt doar în mod sporadic întrerupte de intervenții, nu constituie „timp de lucru”.
- 22 În aceste condiții, Verwaltungsgericht Darmstadt (Tribunalul Administrativ din Darmstadt, Germania) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:
- „1) Articolul 2 din Directiva 2003/88 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, trebuie considerate timp de lucru în condițiile în care, deși angajatorul nu i-a impus 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 din prima întrebare preliminară, articolul 2 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că, la definirea noțiunii de timp de lucru, trebuie să se țină cont 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?”

Cu privire la întrebările preliminare

- 23 Prin intermediul întrebărilor formulate, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 2 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că perioada de gardă în care un lucrător trebuie să poată ajunge la marginea orașului său de repartiție în interval de 20 de minute, cu echipamentul de intervenție și cu vehiculul de serviciu pus la dispoziție de angajatorul său, utilizând drepturile speciale în raport cu Codul rutier și drepturile de trecere aferente acestui vehicul, constituie „timp de lucru” în sensul articolului menționat și dacă frecvența medie cu care este chemat efectiv să intervină în cursul acestei perioade trebuie luată în considerare în cadrul unei asemenea calificări.
- 24 Reiese, mai precis, din decizia de trimitere și din dosarul de care dispune Curtea că reclamantul din litigiul principal este chemat să efectueze aproximativ 40 de perioade de gardă pe an, în timpul săptămânii, noaptea, și la sfârșit de săptămână. Respectivele perioade de gardă se efectuează în regim de permanență, ceea ce implică faptul că acesta nu este obligat să fie prezent fizic la locul de muncă. În cursul perioadelor de gardă menționate, RJ trebuie să dispună, în orice moment, de echipamentul său și de vehiculul său de intervenție, să poată răspunde imediat la apelurile pe care le primește și să fie în măsură să ajungă în interval de 20 de minute la marginea orașului Offenbach am Main cu echipamentul de intervenție și cu vehiculul de serviciu, utilizând drepturile speciale și de trecere aferente acestui vehicul. Această durată de deplasare corespunde unei densități medii a traficului rutier și unor condiții rutiere și meteorologice normale.
- 25 Cu titlu introductiv, trebuie amintit că, deși revine, în definitiv, instanței de trimitere sarcina de a examina dacă perioadele de gardă în regim de permanență în discuție în litigiul principal trebuie să fie calificate drept „timp de lucru” în sensul Directivei 2003/88, nu este mai puțin adevărat că revine Curții sarcina de a-i furniza indicații cu privire la criteriile care trebuie luate în considerare în cadrul acestei examinări [Hotărârea pronunțată astăzi, Radioteleviziya Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, punctele 23 și 24, precum și jurisprudența citată].

- 26 Sub beneficiul acestei precizări introductive, în primul rând, trebuie amintit că Directiva 2003/88 are ca obiect stabilirea unor cerințe minime destinate ameliorării condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor printr-o apropiere a reglementărilor naționale referitoare în special la timpul de lucru. Această armonizare la nivelul Uniunii Europene în domeniul organizării timpului de lucru urmărește să garanteze o mai bună protecție a securității și a sănătății lucrătorilor, punând la dispoziția acestora perioade minime de repaus – în special zilnic și săptămânal –, precum și pauze adecvate și prevăzând o limită maximă a timpului de lucru săptămânal. [Hotărârea pronunțată astăzi, Radioteleviziya Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, punctul 25 și jurisprudența citată].
- 27 Diferitele prevederi cuprinse în Directiva 2003/88 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 fiecare lucrător și a căror respectare nu poate fi condiționată de considerații cu caracter pur economic [Hotărârea pronunțată astăzi, Radioteleviziya Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, punctul 26 și jurisprudența citată].
- 28 De altfel, stabilind dreptul fiecărui lucrător la o limitare a timpului maxim de lucru și la perioade de repaus zilnic și săptămânal, Directiva 2003/88 precizează dreptul fundamental consacrat în mod expres la articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și trebuie, în consecință, să fie interpretată în lumina acestui articol 31 alineatul (2). Rezultă în special că dispozițiile Directivei 2003/88 nu pot face obiectul unei interpretări restrictive, în detrimentul drepturilor de care beneficiază lucrătorul în temeiul acesteia [Hotărârea pronunțată astăzi, Radioteleviziya Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, punctul 27 și jurisprudența citată].
- 29 În al doilea rând, este necesar să se amintească faptul că articolul 2 punctul 1 din Directiva 2003/88 definește noțiunea de „timp de lucru” 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 cu practicile naționale. Potrivit articolului 2 punctul 2 din această directivă, noțiunea de „perioadă de repaus” înseamnă orice perioadă care nu este timp de lucru.
- 30 Rezultă că aceste două noțiuni, care erau definite în același mod în Directiva 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 1993, L 307, p. 18), căreia i-a succedat Directiva 2003/88, se exclud reciproc. Prin urmare, timpul de gardă al unui lucrător trebuie să fie calificat fie drept „timp de lucru”, fie drept „perioadă de repaus” în sensul Directivei 2003/88, întrucât aceasta din urmă nu prevede o categorie intermediară [Hotărârea pronunțată astăzi, Radioteleviziya Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, punctul 29 și jurisprudența citată].
- 31 În plus, noțiunile de „timp de lucru” și de „perioadă de repaus” constituie noțiuni de drept al Uniunii care trebuie definite în funcție de caracteristici obiective, prin referire la sistemul și la finalitatea Directivei 2003/88. Astfel, numai o asemenea interpretare autonomă este de natură să garanteze eficacitatea deplină a acestei directive, precum și aplicarea uniformă a respectivelor noțiuni în toate statele membre [Hotărârea pronunțată astăzi, Radioteleviziya Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, punctul 30 și jurisprudența citată].
- 32 Prin urmare, în pofida referirii la „legislațiile și/sau la] practicile naționale” la articolul 2 din Directiva 2003/88, statele membre nu pot stabili în mod unilateral domeniul de aplicare al noțiunilor de „timp de lucru” și de „perioadă de repaus”, supunând vreunei condiții sau restricții dreptul, recunoscut direct lucrătorilor de această directivă, ca perioadele de lucru și perioadele de repaus aferente acestora să fie luate în considerare în mod corespunzător. Orice altă interpretare ar înlătura efectul util al Directivei 2003/88 și ar încălca finalitatea acesteia [Hotărârea pronunțată astăzi, Radioteleviziya Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, punctul 31 și jurisprudența citată].

- 33 În al treilea rând, în ceea ce privește mai precis perioadele de gardă, reiese din jurisprudența Curții că o perioadă în care nicio activitate nu este desfășurată efectiv de lucrător în favoarea angajatorului său nu constituie în mod necesar o „perioadă de repaus”, în vederea aplicării Directivei 2003/88.
- 34 Astfel, pe de o parte, Curtea a statuat, în ceea ce privește perioadele de gardă efectuate la locuri de muncă ce nu se confundă cu domiciliul lucrătorului, că factorul determinant pentru a considera că sunt prezente elementele caracteristice ale noțiunii de „timp de lucru”, în sensul Directivei 2003/88, este faptul că lucrătorul este obligat să fie prezent fizic la locul determinat de angajator și să rămână la dispoziția acestuia din urmă pentru a-și putea furniza imediat serviciile în caz de nevoie (a se vedea în acest sens Hotărârea din 3 octombrie 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, punctul 48, Hotărârea din 9 septembrie 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, punctul 63, precum și Hotărârea din 1 decembrie 2005, Dellas și alții, C-14/04, EU:C:2005:728, punctul 48).
- 35 În această privință, trebuie precizat că locul de muncă trebuie înțeles ca orice loc în care angajatul este chemat să desfășoare o activitate la ordinul angajatorului său, inclusiv atunci când acest loc nu este locul în care își desfășoară în mod obișnuit activitatea profesională.
- 36 Curtea a considerat că, într-o astfel de perioadă de gardă, lucrătorul, obligat să se afle la locul de muncă la dispoziția imediată a angajatorului său, trebuie să rămână departe de mediul său social și familial și beneficiază de o marjă redusă pentru a gestiona timpul în care serviciile sale profesionale nu sunt solicitate. Prin urmare, integralitatea acestei perioade trebuie să fie calificată drept „timp de lucru” în sensul Directivei 2003/88, independent de prestațiile de muncă efectuate în mod real de lucrător în respectiva perioadă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 9 septembrie 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, punctul 65, Hotărârea din 5 octombrie 2004, Pfeiffer și alții, C-397/01-C-403/01, EU:C:2004:584, punctul 93, precum și Hotărârea din 1 decembrie 2005, Dellas și alții, C-14/04, EU:C:2005:728, punctele 46 și 58).
- 37 Pe de altă parte, Curtea a statuat că o perioadă de gardă în regim de permanență, deși nu impune lucrătorului să rămână la locul său de muncă, trebuie să fie de asemenea calificată, în integralitate, drept „timp de lucru”, în sensul Directivei 2003/88, atunci când, având în vedere impactul obiectiv și foarte semnificativ al constrângerilor impuse lucrătorului asupra posibilităților acestuia din urmă de a se consacra intereselor sale personale și sociale, se distinge de o perioadă în care lucrătorul trebuie doar să fie la dispoziția angajatorului pentru ca acesta din urmă să îl poată contacta (a se vedea în acest sens Hotărârea din 21 februarie 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, punctele 63-66).
- 38 Rezultă atât din elementele menționate la punctele 34-37 din prezenta hotărâre, cât și din necesitatea, amintită la punctul 28 din această hotărâre, de a interpreta articolul 2 punctul 1 din Directiva 2003/88 în lumina articolului 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale că intră sub incidența noțiunii de „timp de lucru”, în sensul Directivei 2003/88, integralitatea perioadelor de gardă, inclusiv cele în regim de permanență, în cursul cărora constrângerile impuse lucrătorului sunt de o asemenea natură încât afectează în mod obiectiv și foarte semnificativ posibilitatea acestuia din urmă de a gestiona în mod liber în perioadele respective timpul în care serviciile sale profesionale nu sunt solicitate și de a consacra acest timp propriilor interese.
- 39 În schimb, atunci când constrângerile impuse lucrătorului într-o perioadă de gardă determinată nu ating un asemenea grad de intensitate și îi permit să își gestioneze timpul și să se dedice propriilor interese fără constrângeri majore, numai timpul legat de prestarea muncii care este, eventual, realizată efectiv într-o astfel de perioadă constituie „timp de lucru” în vederea aplicării Directivei 2003/88 [Hotărârea pronunțată astăzi, Radiotelevizija Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, punctul 38 și jurisprudența citată].
- 40 În această privință, trebuie să se mai precizeze că numai constrângerile care sunt impuse lucrătorului fie de reglementarea statului membru în cauză, fie de o convenție colectivă, fie de angajatorul său, în temeiul, printre altele, al contractului de muncă, al regulamentului de muncă sau al sistemului de

repartizare a serviciilor de gardă între lucrători, pot fi luate în considerare pentru a evalua dacă o perioadă de gardă constituie „timp de lucru” în sensul Directivei 2003/88 [Hotărârea pronunțată astăzi, Radioteleviziya Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, punctul 39].

- 41 În schimb, dificultățile organizatorice pe care le poate determina o perioadă de gardă pentru lucrător și care nu decurg din astfel de constrângeri, dar care sunt, de exemplu, consecința unor elemente naturale sau a liberei alegeri a acestuia, nu pot fi luate în considerare [Hotărârea pronunțată astăzi, Radioteleviziya Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, punctul 40].
- 42 Astfel, printre altele, distanța importantă care separă domiciliul ales în mod liber de lucrător de locul în care trebuie să fie în măsură să ajungă într-un anumit interval de timp în perioada sa de gardă nu este, ca atare, un criteriu pertinent pentru a califica toată această perioadă drept „timp de lucru”, în sensul articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88, cel puțin atunci când acest loc este locul său de muncă obișnuit. Într-adevăr, într-un asemenea caz, acest lucrător a fost în măsură să aprecieze în mod liber distanța care separă locul respectiv de domiciliul său [Hotărârea pronunțată astăzi, Radioteleviziya Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, punctul 41 și jurisprudența citată].
- 43 Pe de altă parte, dacă locul de muncă include domiciliul lucrătorului sau se confundă cu acesta, simpla împrejurare că, într-o anumită perioadă de gardă, acesta din urmă este obligat să rămână la locul său de muncă pentru a putea, în caz de nevoie, să fie disponibil pentru angajatorul său nu este suficientă pentru a califica această perioadă drept „timp de lucru” în sensul Directivei 2003/88 [Hotărârea pronunțată astăzi, Radioteleviziya Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, punctul 43 și jurisprudența citată].
- 44 În cazul în care, ca urmare a inexistenței unei obligații de a rămâne la locul de muncă, o perioadă de gardă nu poate fi calificată în mod automat drept „timp de lucru” în sensul Directivei 2003/88, revine din nou instanțelor naționale sarcina de a verifica dacă o astfel de calificare nu se impune totuși, ca urmare a consecințelor pe care ansamblul constrângerilor impuse lucrătorului le ocazionaază asupra posibilității sale de a gestiona în mod liber, în această perioadă, timpul în care serviciile sale profesionale nu sunt solicitate și de a se consacra propriilor interese.
- 45 Din această perspectivă, trebuie, mai precis, să se aibă în vedere intervalul de timp de care dispune lucrătorul, în perioada de gardă, pentru a-și relua activitățile profesionale, începând din momentul în care angajatorul său îl solicită, coroborat eventual cu frecvența medie a intervențiilor pe care lucrătorul respectiv va trebui să le asigure efectiv în această perioadă [Hotărârea pronunțată astăzi, Radioteleviziya Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, punctul 46].
- 46 Astfel, în primul rând, după cum a arătat în esență domnul avocat general la punctele 89-91 din concluzii, instanțele naționale trebuie să ia în considerare consecințele pe care le ocazionaază, asupra posibilității lucrătorului de a-și gestiona în mod liber timpul, intervalul scurt de timp în care trebuie, în cazul unei intervenții necesare, să își reia munca, ceea ce, ca regulă generală, îi impune să ajungă la locul de muncă.
- 47 În această privință, trebuie subliniat că o perioadă de gardă în care un lucrător poate, ținând seama de intervalul de timp rezonabil care îi este acordat pentru a-și relua activitățile profesionale, să planifice ocupațiile personale și sociale nu constituie, *a priori*, „timp de lucru” în sensul Directivei 2003/88. În schimb, o perioadă de gardă în care intervalul de timp impus lucrătorului pentru a relua munca este limitat la câteva minute trebuie, în principiu, să fie considerată, integral, ca fiind „timp de lucru” în sensul acestei directive, lucrătorul fiind, în acest din urmă caz, în practică, puternic descurajat să planifice vreo activitate de destindere, chiar și de scurtă durată [Hotărârea pronunțată astăzi, Radioteleviziya Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, punctul 48].

- 48 Nu este mai puțin adevărat că impactul unui astfel de interval de reacție trebuie evaluat în urma unei aprecieri concrete, care să țină seama, dacă este cazul, de celelalte constrângeri care îi sunt impuse lucrătorului, precum și de facilitățile care îi sunt acordate în perioada de gardă [Hotărârea pronunțată astăzi, Radioteleviziya Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, punctul 49].
- 49 Este în special pertinentă, în considerarea constrângerilor aferente acestui interval de reacție, obligația lucrătorului de a rămâne la domiciliul său, fără a se putea deplasa liber, în așteptarea solicitării angajatorului său, sau cea de a dispune de un echipament specific atunci când, în urma unui apel, trebuie să se prezinte la locul de muncă. Este de asemenea pertinentă, cu titlu de facilități acordate lucrătorului, eventuala punere la dispoziția acestui lucrător a unui vehicul de serviciu care permite utilizarea unor drepturi speciale în raport cu Codul rutier și a unor drepturi de trecere sau posibilitatea recunoscută lucrătorului de a răspunde solicitărilor angajatorului său fără a părăsi locul în care se află.
- 50 În al doilea rând, coroborată cu intervalul de timp de care dispune lucrătorul pentru a-și relua activitatea profesională, frecvența medie a prestațiilor efective care sunt realizate în mod normal de acest lucrător, în fiecare dintre perioadele sale de gardă, trebuie, atunci când poate face obiectul unei estimări obiective, să fie luată în considerare de instanțele naționale [Hotărârea pronunțată astăzi, Radioteleviziya Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, punctul 51].
- 51 Astfel, atunci când un lucrător este, în medie, chemat să intervină în numeroase rânduri în cursul unei perioade de gardă, acesta dispune de o libertate mai mică pentru a-și gestiona în mod liber timpul în perioadele de inactivitate, ținând seama de întreruperea lor frecventă. Acest lucru este valabil cu atât mai mult atunci când intervențiile impuse în mod normal lucrătorului, în perioada sa de gardă, au o durată care nu este neglijabilă [Hotărârea pronunțată astăzi, Radioteleviziya Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, punctul 52].
- 52 Rezultă că, în cazul în care lucrătorul este, în medie, chemat în mod frecvent să furnizeze prestații în perioadele sale de gardă, prestații care, ca regulă generală, nu sunt de scurtă durată, toate aceste perioade constituie, în principiu, „timp de lucru” în sensul Directivei 2003/88 [Hotărârea pronunțată astăzi, Radioteleviziya Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, punctul 53].
- 53 În aceste condiții, împrejurarea că, în medie, lucrătorul nu este decât rareori chemat să intervină în perioadele sale de gardă nu poate conduce la considerarea acestora din urmă drept „perioade de repaus”, în sensul articolului 2 punctul 2 din Directiva 2003/88, atunci când impactul intervalului de timp impus lucrătorului pentru a-și relua activitățile profesionale este în așa fel încât este suficient pentru a restrânge, în mod obiectiv și foarte semnificativ, posibilitatea sa de a gestiona în mod liber, în aceste perioade, timpul în care serviciile sale profesionale nu sunt solicitate [Hotărârea pronunțată astăzi, Radioteleviziya Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, punctul 54].
- 54 În speță, este necesar să se amintească faptul că, potrivit indicațiilor furnizate în decizia de trimitere, în perioadele de gardă în regim de permanență în discuție în litigiul principal, RJ se poate deplasa liber, dar trebuie să fie în măsură să ajungă la marginea orașului Offenbach am Main într-un interval de 20 de minute, cu echipamentul de intervenție și cu vehiculul de serviciu pus la dispoziție de angajatorul său, utilizând drepturi speciale în raport cu Codul rutier și drepturi de trecere. Astfel cum s-a arătat la punctul 13 din prezenta hotărâre, din decizia de trimitere nu reiese că frecvența medie a intervențiilor acestui lucrător, în perioadele respective, a fost ridicată. Pe de altă parte, distanța eventual mare dintre domiciliul lui RJ și marginea orașului Offenbach am Main, locul său obișnuit de muncă, nu este, în sine, pertinentă.

- 55 Revine însă instanței de trimitere sarcina de a aprecia, având în vedere ansamblul circumstanțelor speței, dacă RJ este supus, în perioadele sale de gardă în regim de permanență, unor constrângeri de o asemenea intensitate încât afectează, în mod obiectiv și foarte semnificativ, posibilitatea sa de a gestiona în mod liber, în aceste perioade, timpul în care serviciile sale profesionale nu sunt solicitate și de a consacra acest timp propriilor interese.
- 56 În al patrulea rând, este necesar să se amintească faptul că, exceptând situația specială referitoare la concediul anual plătit prevăzută la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, această directivă se limitează să reglementeze anumite aspecte ale organizării timpului de lucru în vederea asigurării protecției securității și a sănătății lucrătorilor, astfel încât, în principiu, nu se aplică în privința remunerării lucrătorilor [Hotărârea pronunțată astăzi, Radioteleviziya Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, punctul 57].
- 57 Prin urmare, modul de remunerare a lucrătorilor pentru perioadele de gardă nu intră sub incidența Directivei 2003/88, ci a dispozițiilor relevante din dreptul național. În consecință, această directivă nu se opune aplicării unei reglementări a unui stat membru, a unei convenții colective de muncă sau a unei decizii a unui angajator care, în vederea remunerării unui serviciu de gardă, ia în considerare în mod diferit perioadele în care prestațiile de muncă sunt efectiv realizate și cele în care nu se realizează nicio muncă efectivă, chiar atunci când aceste perioade trebuie considerate în integralitatea lor „timp de lucru” în sensul directivei menționate [Hotărârea pronunțată astăzi, Radioteleviziya Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, punctul 58 și jurisprudența citată].
- 58 De asemenea, Directiva 2003/88 nu se opune unei astfel de reglementări, convenții colective de muncă sau decizii a angajatorului care, în ceea ce privește perioadele de gardă despre care ar trebui să se considere integral că nu intră sub incidența noțiunii de „timp de lucru” în sensul acestei directive, prevede totuși plata către lucrătorul în cauză a unei sume destinate să compenseze neplăcerile pe care i le ocaziona aceste perioade de gardă în gestionarea timpului său și a intereselor sale private [Hotărârea pronunțată astăzi, Radioteleviziya Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, punctul 59].
- 59 În al cincilea și ultimul rând, din cuprinsul punctului 30 din prezenta hotărâre rezultă că perioadele de gardă care nu îndeplinesc condițiile pentru a fi calificate drept „timp de lucru”, în sensul articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88, trebuie considerate, cu excepția timpului legat de prestațiile de muncă realizate efectiv în aceste perioade, drept „perioade de repaus”, în sensul articolului 2 punctul 2 din aceasta, și, ca atare, trebuie să fie luate în considerare la calcularea perioadelor minime de repaus zilnic și săptămânal stabilite la articolele 3 și 5 din această directivă.
- 60 În aceste condiții, trebuie arătat că, în sensul aplicării Directivei 2003/88, calificarea unei perioade de gardă drept „perioadă de repaus” nu aduce atingere îndatoririi angajatorilor de a respecta obligațiile specifice care le revin, în temeiul articolelor 5 și 6 din Directiva 89/391, pentru a proteja securitatea și sănătatea lucrătorilor lor. Rezultă că angajatorii nu pot institui perioade de gardă atât de lungi sau frecvente încât să constituie un risc pentru securitatea sau sănătatea lucrătorului, indiferent dacă aceste perioade sunt calificate drept „perioade de repaus” în sensul articolului 2 punctul 2 din Directiva 2003/88. Este de competența statelor membre să definească, în dreptul lor național, modalitățile de aplicare a acestei obligații [a se vedea în această privință Hotărârea pronunțată astăzi, Radioteleviziya Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, punctele 61-65 și jurisprudența citată].
- 61 Din ansamblul considerațiilor care precedă rezultă că trebuie să se răspundă la întrebările adresate că articolul 2 punctul 1 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că o perioadă de gardă în regim de permanență, în care un lucrător trebuie să poată ajunge la marginea orașului său de repartitie într-un interval de 20 de minute, cu echipamentul de intervenție și cu vehiculul de serviciu pus la dispoziție de angajatorul său, utilizând drepturile speciale în raport cu Codul rutier și drepturile de trecere aferente acestui vehicul, nu constituie în integralitatea sa „timp de lucru” în sensul acestei

dispoziții decât dacă dintr-o apreciere globală a ansamblului circumstanțelor speței, în special a consecințelor unui astfel de interval de timp și, eventual, a frecvenței medii de intervenție în această perioadă, rezultă că constrângerile impuse lucrătorului menționat în perioada respectivă sunt de o asemenea natură încât afectează în mod obiectiv și foarte semnificativ posibilitatea acestuia din urmă de a gestiona în mod liber, în aceeași perioadă, timpul în care serviciile sale profesionale nu sunt solicitate și de a consacra acest timp propriilor interese.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 62 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 (Marea Cameră) 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 o perioadă de gardă în regim de permanență, în care un lucrător trebuie să poată ajunge la marginea orașului său de repartiție într-un interval de 20 de minute, cu echipamentul de intervenție și cu vehiculul de serviciu pus la dispoziție de angajatorul său, utilizând drepturile speciale în raport cu Codul rutier și drepturile de trecere aferente acestui vehicul, nu constituie în integralitatea sa „timp de lucru” în sensul acestei dispoziții decât dacă dintr-o apreciere globală a ansamblului circumstanțelor speței, în special a consecințelor unui astfel de interval de timp și, eventual, a frecvenței medii de intervenție în această perioadă, rezultă că constrângerile impuse lucrătorului menționat în perioada respectivă sunt de o asemenea natură încât afectează în mod obiectiv și foarte semnificativ posibilitatea acestuia din urmă de a gestiona în mod liber, în aceeași perioadă, timpul în care serviciile sale profesionale nu sunt solicitate și de a consacra acest timp propriilor interese.

Semnături