



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a zecea)

9 septembrie 2021 *

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2003/88/CE – Organizarea timpului de lucru – Noțiunile de «timp de lucru» și «perioadă de repaus» – Perioadă de pauză în cursul căreia angajatul trebuie să fie pregătit să plece în intervenție într-un interval de două minute – Supremația dreptului Uniunii”

În cauza C-107/19,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Obvodní soud pro Prahu 9 (Tribunalul Sectorului Praga 9, Republica Cehă), prin decizia din 3 ianuarie 2019, primită de Curte la 12 februarie 2019, în procedura

XR

împotriva

Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost,

CURTEA (Camera a zecea),

compusă din domnul E. Juhász, îndeplinind funcția de președinte de cameră, domnii C. Lycourgos (raportor) și I. Jarukaitis, judecători,

avocat general: domnul G. Pitruzzella,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost, de L. Novotná;
- pentru guvernul ceh, de M. Smolek, J. Vlácil și J. Pavliš, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de M. van Beek și K. Walkerová, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 13 februarie 2020,

* Limba de procedură: ceha.

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 XR, pe de o parte, și Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost (denumită în continuare „DPP”), pe de altă parte, în legătură cu refuzul acesteia din urmă de a-i plăti lui XR suma de 95 335 de coroane cehe (CZK) (aproximativ 3 600 de euro), majorată cu dobânzi de întârziere, cu titlu de remunerație pentru timpul de pauză luat în cursul activității sale profesionale între lunile noiembrie 2005 și decembrie 2008.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 Considerentele (4) și (5) ale Directivei 2003/88 enunță:
 - „(4) Îmbunătățirea securității, igienei și sănătății lucrătorilor la locul de muncă reprezintă un obiectiv care nu trebuie subordonat considerentelor cu caracter pur economic.
 - (5) 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 [Uniunii Europene] trebuie să li se acorde perioade minime de repaus – zilnic, săptămânal și anual – și perioade de pauză adecvate [...]”
- 4 Articolul 1 din această directivă prevede:
 - „(1) Prezenta directivă stabilește cerințe minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru.
 - (2) Prezenta directivă se aplică:
 - (a) perioadelor minime de repaus zilnic, repaus săptămânal și concediu anual, precum și pauzelor și timpului de lucru maxim săptămânal;
 - (b) anumitor aspecte ale muncii de noapte, ale muncii în schimburi și ale ritmului de lucru.

[...]”

5 Articolul 2 din directiva menționată, intitulat „Definiții”, 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;

[...]

5. prin «muncă în schimburi» se înțelege orice mod de organizare a lucrului în echipă, în conformitate cu care lucrătorii se succed la aceleași posturi de lucru în conformitate cu un anumit ritm, inclusiv prin rotație, și care poate fi de tip continuu sau discontinuu, impunând lucrătorilor necesitatea de a realiza o muncă la ore diferite într-o perioadă dată de zile sau săptămâni.

[...]”

6 Potrivit articolului 4 din Directiva 2003/88, intitulat „Timpul de pauză”:

„Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze, în cazul în care timpul de lucru zilnic depășește șase ore, de un timp de pauză ale cărui modalități, în special durata și condițiile în care se acordă, sunt stabilite prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali sau, în absența acestora, prin legislația națională.”

Dreptul ceh

7 Articolul 83 din zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (Legea nr. 65/1965 privind Codul muncii), aplicabil până la 31 decembrie 2006, prevedea:

„(1) Timpul de lucru este perioada în cursul căreia angajatul este obligat să efectueze o muncă pentru angajator.

(2) Perioada de repaus este perioada care nu constituie timp de lucru.

[...]

(5) Serviciul de gardă este perioada în cursul căreia angajatul, în temeiul contractului său de muncă, trebuie să fie pregătit pentru o eventuală misiune care, în cazul unei necesități imperioase, va trebui să fie executată în afara orarului echipei cu care lucrează.

[...]”

8 Articolul 89 din această lege, referitor la „[t]impul de pauză”, preciza:

„(1) Angajatorul trebuie să asigure angajatului, după cel mult șase ore de muncă neîntreruptă, un timp de pauză destinat mesei și repausului de cel puțin 30 de minute; minorilor li se asigură o astfel de pauză după cel mult patru ore și jumătate de muncă neîntreruptă. Dacă munca

respectivă nu poate fi întreruptă, angajatului i se asigură o perioadă adecvată pentru repaus și masă, chiar fără întreruperea serviciului sau a muncii; minorilor li se asigură întotdeauna o pauză de masă și de repaus în conformitate cu prima teză.

(2) Angajatorul poate stabili în mod adecvat durata pauzei de masă, după consultarea organismului sindical competent.

(3) Angajatorul stabilește începutul și sfârșitul acestor pauze, după consultarea organismului sindical competent.

(4) Pauzele de masă și de repaus nu se acordă la începutul sau la sfârșitul timpului de lucru.

(5) Pauzele de masă și de repaus oferite nu sunt incluse în timpul de lucru.”

- 9 Aceste dispoziții au fost abrogate și înlocuite prin zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (Legea nr. 262/2006 privind Codul muncii), care a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2007. Potrivit articolului 78 din această lege:

„(1) În sensul dispozițiilor care reglementează timpul de lucru și perioada de repaus:

a) prin «timp de lucru» se înțelege perioada în care angajatul este obligat să efectueze o muncă pentru angajator și perioada în care angajatul trebuie să fie pregătit, la locul de muncă, pentru realizarea unei misiuni potrivit instrucțiunilor angajatorului;

[...]

h) prin «serviciu de gardă» se înțelege perioada în care angajatul, în temeiul contractului său de muncă, trebuie să fie pregătit pentru o eventuală misiune care, în cazul unei necesități imperioase, va trebui să fie executată în afara orarului echipei cu care lucrează. Serviciul de gardă nu poate fi efectuat decât în alt loc convenit cu angajatul, care este diferit de locurile de muncă ale angajatorului;

[...]”

- 10 În ceea ce privește timpul de pauză și pauza de securitate, articolul 88 din legea menționată precizează:

„(1) Angajatorul trebuie să asigure angajatului, după cel mult șase ore de muncă neîntreruptă, un timp de pauză destinat mesei și repausului de cel puțin 30 de minute; unui angajat minor i se asigură o astfel de pauză după cel mult patru ore și jumătate de muncă neîntreruptă. Dacă munca respectivă nu poate fi întreruptă, angajatului i se asigură o perioadă adecvată pentru repaus și masă, chiar fără întreruperea serviciului sau a muncii; această perioadă se consideră timp de lucru. Angajaților minori li se asigură întotdeauna o pauză de masă și de repaus în conformitate cu prima teză.

(2) Dacă este necesar ca timpul de pauză destinat mesei și repausului să fie divizat, o parte a acestei pauze trebuie să dureze cel puțin 15 minute. [...]”

Litigiul principal și întrebările preliminare

- 11 Din luna noiembrie 2005 până în luna decembrie 2008, XR a exercitat profesia de pompier de întreprindere în cadrul DPP.
- 12 XR își desfășura munca în schimburi în echipe succesive, care includeau un schimb de zi, care acoperea intervalul orar cuprins între 6:45 și 19:00, și un schimb de noapte, care acoperea intervalul orar cuprins între 18:45 și 7:00. Programul său de lucru zilnic cuprindea două pauze destinate mesei și repausului, fiecare având o durată de 30 de minute.
- 13 Între orele 6:30 și 13:30, XR putea să meargă la cantina unității, aflată la 200 de metri de postul său de lucru, cu condiția să aibă asupra sa o stație de emisie-recepție prin care să fie avertizat, în caz de nevoie, că vehiculul de intervenție îl așteaptă, într-un interval de două minute, în fața cantinei unității. În plus, în depozitul în care XR își desfășura activitatea exista un spațiu care permitea prepararea mesei în afara orelor în care era deschisă cantina unității.
- 14 Timpul de pauză nu era luat în considerare la calcularea timpului de lucru al lui XR decât în măsura în care era întrerupt de o plecare în intervenție. În consecință, timpul de pauză neîntrerupt nu era remunerat.
- 15 XR a contestat acest mod de calculare a remunerației sale. Considerând că timpul de pauză, chiar și neîntrerupt, constituie timp de lucru, el a solicitat suma de 95 335 CZK, majorată cu dobânzi de întârziere, cu titlu de remunerație care, în opinia sa, îi era datorată având în vedere cele două pauze zilnice care nu fuseseră luate în considerare la calcularea remunerației sale pentru perioada în discuție în litigiul principal.
- 16 Sesizat în primă instanță, Obvodní soud pro Prahu 9 (Tribunalul Sectorului Praga 9, Republica Cehă), care este instanța de trimitere, a admis cererea formulată de XR prin hotărârea din 14 septembrie 2016, care a fost confirmată în apel prin hotărârea din 22 martie 2017.
- 17 DPP a formulat recurs împotriva acestor hotărâri judecătorești la Nejvyšší soud (Curtea Supremă, Republica Cehă), care le-a anulat prin hotărârea din 12 iunie 2018. Această instanță a considerat, în temeiul dispozițiilor naționale relevante, că, deși, cu siguranță, nu era exclusă posibilitatea ca pauzele să fi fost întrerupte ca urmare a unei plecări în intervenție, aceste întreruperi interveneau doar în mod fortuit și imprevizibil, astfel încât ele nu puteau fi considerate ca făcând parte din executarea obișnuită a obligațiilor profesionale. Prin urmare, potrivit acestei instanțe, timpul de pauză nu putea fi considerat, în principiu, timp de lucru.
- 18 În consecință, Nejvyšší soud (Curtea Supremă) a trimis cauza spre rejudecare pe fond la instanța de trimitere. Aceasta din urmă subliniază că, în conformitate cu normele de procedură naționale, este obligată să respecte aprecierile în drept a Nejvyšší soud (Curtea Supremă).
- 19 Totuși, instanța de trimitere consideră că împrejurările în care XR trebuia să își ia pauzele ar putea conduce la calificarea acestora din urmă ca „timp de lucru” în sensul articolului 2 din Directiva 2003/88.

20 În aceste condiții, Obvodní soud pro Prahu 9 (Tribunalul Sectorului Praga 9) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

- „1) Perioada de pauză în cursul căreia angajatul trebuie să fie la dispoziția angajatorului său în cel mult două minute, în cazul unei deplasări de urgență la intervenție, trebuie considerată «timp de lucru» în sensul articolului 2 din Directiva [2003/88]?
- 2) Faptul că o astfel de întrerupere [a pauzei] în cazul unei deplasări de urgență la intervenție survine doar în mod ocazional și imprevizibil [și], după caz, frecvența cu care intervine o astfel de întrerupere au o incidență asupra analizei [primei] întrebări [...]?
- 3) O instanță de prim grad de jurisdicție care se pronunță după ce hotărârea sa a fost anulată de o instanță superioară, iar cauza i-a fost trimisă spre rejudecare, poate să nu respecte [aprecierea] juridică formulată de instanța superioară, care este obligatorie pentru instanța de prim grad de jurisdicție, în cazul în care [această apreciere] contravine dreptului Uniunii?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima și la a doua întrebare

- 21 Prin intermediul primei și al celei de a doua întrebări, 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 timpul de pauză acordat unui lucrător în cadrul timpului său de lucru zilnic și în cursul căruia trebuie să fie în măsură să plece în intervenție într-un interval de două minute în caz de nevoie trebuie să fie calificat drept „timp de lucru” sau „perioadă de repaus”, în sensul acestei dispoziții, și dacă au vreo incidență asupra respectivei calificări caracterul ocazional și imprevizibil, precum și frecvența plecărilor în intervenție în cursul acestui timp de pauză.
- 22 Cu titlu introductiv, trebuie să se constate că litigiul principal privește remunerarea la care un lucrător pretinde că are dreptul pentru timpul de pauză de care beneficiază în cursul zilei sale de lucru.
- 23 Or, din jurisprudența Curții rezultă 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 din 9 martie 2021, Radiotelevizija Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, EU:C:2021:182, punctul 57 și jurisprudența citată].
- 24 În aceste condiții, întrucât, astfel cum arată instanța de trimitere, în cadrul litigiului principal, problema remunerării perioadelor de pauză depinde de calificarea acestor perioade ca „timp de lucru” sau „perioadă de repaus” în sensul Directivei 2003/88, este necesar să se răspundă la întrebările adresate, care privesc respectiva calificare.

- 25 În această privință, trebuie amintit că articolul 2 punctul 1 din Directiva 2003/88 definește noțiunea de „timp de lucru” ca fiind „[o]rice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile”. La articolul 2 punctul 2 din această directivă, noțiunea de „perioadă de repaus” este definită în mod negativ ca fiind orice perioadă care nu este timp de lucru.
- 26 Al doilea capitol din Directiva 2003/88 este consacrat, printre altele, „perioade[lor] minime de repaus”. Pe lângă repausul zilnic și săptămânal, acest capitol vizează, la articolul 4 din această directivă, „timpul de pauză” de care trebuie să beneficieze orice lucrător, în cazul în care timpul de lucru zilnic depășește șase ore și ale cărui modalități, în special durata și condițiile în care se acordă, sunt stabilite prin convenții colective, prin acorduri încheiate între partenerii sociali sau, în absența acestora, prin legislația națională.
- 27 În speță, din decizia de trimitere reiese că, în cursul timpului său de pauză, XR nu era înlocuit la postul său și era echipat cu o stație de emisie-recepție care îi permitea să fie avertizat în cazul în care trebuia să își întrerupă pauza pentru o plecare bruscă în intervenție. Rezultă că reclamantul din litigiul principal se afla, pe durata pauzelor sale, într-un regim de gardă, termen care vizează, în mod generic, ansamblul perioadelor în care lucrătorul rămâne la dispoziția angajatorului său pentru a putea asigura o prestație de muncă, la cererea acestuia din urmă [a se vedea în acest sens Hotărârea din 9 martie 2021, Radiotelevizija Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, EU:C:2021:182, punctul 2].
- 28 Este necesar să se amintească, în această privință, că noțiunile de „timp de lucru” și „perioadă de repaus” se exclud reciproc. Prin urmare, perioada de gardă a unui lucrător trebuie să fie calificată fie drept „timp de lucru”, fie drept „perioadă de repaus” în sensul aplicării Directivei 2003/88, întrucât aceasta din urmă nu prevede o categorie intermediară [a se vedea în acest sens Hotărârea din 9 martie 2021, Radiotelevizija Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, EU:C:2021:182, punctul 29 și jurisprudența citată].
- 29 În plus, noțiunile de „timp de lucru” și „perioadă de repaus” reprezintă noțiuni de drept al Uniunii care trebuie definite în funcție de caracteristici obiective, prin raportare la sistemul și la finalitatea Directivei 2003/88. Astfel, numai o asemenea interpretare autonomă poate garanta eficacitatea deplină a acestei directive, precum și aplicarea uniformă a respectivelor noțiuni în toate statele membre [Hotărârea din 9 martie 2021, Radiotelevizija Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, EU:C:2021:182, punctul 30 și jurisprudența citată].
- 30 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 [Hotărârea din 9 martie 2021, Radiotelevizija Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, EU:C:2021:182, punctul 32].
- 31 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 indicat de angajator și să rămână la dispoziția acestuia pentru a-și putea furniza imediat serviciile, în caz de nevoie [Hotărârea din 9 martie 2021, Radiotelevizija Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, EU:C:2021:182, punctul 33 și jurisprudența citată].

- 32 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, indiferent de prestațiile de muncă efectuate în mod efectiv de lucrător în respectiva perioadă [Hotărârea din 9 martie 2021, Radioteleviziya Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, EU:C:2021:182, punctul 35 și jurisprudența citată].
- 33 Pe de altă parte, Curtea a statuat că o perioadă de gardă în regim de permanență, și anume o perioadă în care lucrătorul rămâne la dispoziția angajatorului său pentru a putea asigura o prestație de muncă, la cererea acestuia din urmă, fără a fi obligat 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 său pentru ca acesta din urmă să îl poată contacta [a se vedea în acest sens Hotărârea din 9 martie 2021, Radioteleviziya Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, EU:C:2021:182, punctul 36 și jurisprudența citată].
- 34 Rezultă că intră sub incidența noțiunii de „timp de lucru”, în sensul Directivei 2003/88, toate perioadele 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 [a se vedea în acest sens Hotărârea din 9 martie 2021, Radioteleviziya Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, EU:C:2021:182, punctul 37].
- 35 Mai precis, Curtea a arătat că o perioadă de gardă în cursul căreia un lucrător poate, ținând seama de intervalul de timp rezonabil care îi este acordat pentru a-și relua activitățile profesionale, să își 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, „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 din 9 martie 2021, Radioteleviziya Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, EU:C:2021:182, punctul 48].
- 36 În aceste condiții, după cum a subliniat Curtea, 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 sa de gardă [Hotărârea din 9 martie 2021, Radioteleviziya Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, EU:C:2021:182, punctul 49].
- 37 În speță, revine instanței de trimitere sarcina de a aprecia, având în vedere ansamblul circumstanțelor relevante, dacă constrângerea căreia îi era supus XR în timpul său de pauză, rezultată din necesitatea de a fi pregătit să plece în intervenție într-un interval de două minute, era de natură să limiteze în mod obiectiv și foarte semnificativ posibilitățile pe care le avea acest lucrător de a-și gestiona în mod liber timpul pentru a se dedica activităților alese de el.

- 38 În această privință, având în vedere obiecțiile formulate de DPP și de Comisia Europeană în observațiile lor scrise, trebuie să se arate de asemenea, în primul rând, că marja de apreciere de care dispun statele membre potrivit articolului 4 din Directiva 2003/88 pentru a stabili modalitățile timpului de pauză și în special durata și condițiile în care se acordă acesta nu este relevantă pentru calificarea perioadelor în discuție în litigiul principal drept „timp de lucru” sau „perioadă de repaus”, în sensul articolului 2 din Directiva 2003/88, în măsura în care aceste două noțiuni constituie noțiuni autonome de drept al Uniunii, după cum s-a amintit deja la punctul 29 din prezenta hotărâre.
- 39 În aceste condiții, din moment ce, astfel cum reiese din decizia de trimitere, perioadele de pauză de care beneficia XR erau de scurtă durată, și anume de 30 de minute fiecare, instanța de trimitere, în cadrul examinării sale care urmărește să stabilească dacă constrângerile impuse lui XR în cadrul acestor perioade erau de natură să limiteze în mod obiectiv și foarte semnificativ posibilitățile pe care le avea acest lucrător de a se destinde și de a se dedica activităților alese de el, nu va trebui să țină seama de restricțiile aduse acestor posibilități care ar fi existat în orice situație, întrucât decurgeau în mod inevitabil din durata de 30 de minute a fiecărei pauze, astfel de restricții fiind independente de constrângerile legate de obligația sa de a fi pregătit pentru o plecare în intervenție într-un interval de două minute.
- 40 În al doilea rând, în ceea ce privește faptul că întreruperile timpului de pauză ar fi ocazionale și imprevizibile, Curtea a statuat deja că 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 de așa natură încât este suficient pentru a-i restrânge, în mod obiectiv și foarte semnificativ, posibilitatea de a gestiona în mod liber, în aceste perioade, timpul în care serviciile sale profesionale nu sunt solicitate [Hotărârea din 9 martie 2021, Radioteleviziya Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, EU:C:2021:182, punctul 54].
- 41 În această privință, trebuie adăugat că natura imprevizibilă a întreruperilor posibile ale timpului de pauză poate avea un efect restrictiv suplimentar în ceea ce privește posibilitatea lucrătorului de a gestiona în mod liber acest timp. Astfel, incertitudinea care rezultă din acestea poate pune respectivul lucrător în situație permanentă de alertă.
- 42 În sfârșit, trebuie amintit, având în vedere jurisprudența citată la punctul 23 din prezenta hotărâre, că 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 în muncă sunt efectiv realizate și cele în care nicio muncă nu este prestată efectiv, chiar și atunci când aceste perioade trebuie considerate în întregime ca fiind „timp de lucru” în scopul aplicării directivei menționate [Hotărârea din 9 martie 2021, Radioteleviziya Slovenija (Perioadă de permanență într-un loc izolat), C-344/19, EU:C:2021:182, punctul 58].
- 43 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, este necesar să se răspundă la prima și la a doua întrebare că articolul 2 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că reprezintă „timp de lucru”, în sensul acestei dispoziții, timpul de pauză acordat unui lucrător în cadrul timpului său de lucru zilnic, în cursul căruia acesta trebuie să fie în măsură să plece în intervenție într-un interval de două minute în caz de nevoie, dacă rezultă dintr-o apreciere globală a tuturor

circumstanțelor relevante că constrângerile impuse respectivului lucrător în cursul timpului de pauză menționat sunt de așa natură încât afectează în mod obiectiv și foarte semnificativ posibilitatea acestuia din urmă de a gestiona în mod liber timpul în care serviciile sale profesionale nu sunt solicitate și de a dedica acest timp propriilor interese.

Cu privire la a treia întrebare

- 44 Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă principiul supremației dreptului Uniunii trebuie interpretat în sensul că se opune ca o instanță națională, care se pronunță în urma anulării deciziei sale de către o instanță superioară, să fie obligată, în conformitate cu dreptul procedural național, să respecte aprecierile în drept efectuate de instanța superioară respectivă, atunci când aceste aprecieri nu sunt compatibile cu dreptul Uniunii.
- 45 Trebuie amintit că, în temeiul principiului supremației dreptului Uniunii, în cazul în care nu poate să procedeze la o interpretare a reglementării naționale care să fie conformă cu cerințele dreptului Uniunii, instanța națională însărcinată cu aplicarea, în cadrul competenței proprii, a dispozițiilor dreptului Uniunii are obligația de a asigura efectul deplin al acestora, lăsând neaplicată, dacă este necesar, din oficiu, orice dispoziție contrară a legislației naționale, chiar ulterioară, fără să solicite și fără să aștepte eliminarea prealabilă a acesteia pe cale legislativă sau prin orice alt procedeu constituțional (Hotărârea din 24 iunie 2019, Popławski, C-573/17, EU:C:2019:530, punctul 58 și jurisprudența citată).
- 46 În această privință, instanța națională care a exercitat posibilitatea conferită acesteia prin articolul 267 al doilea paragraf TFUE este obligată, în vederea soluționării litigiului principal, să respecte interpretarea dispozițiilor în cauză dată de Curte și, dacă este cazul, trebuie să înlăture aprecierile instanței superioare în situația în care, având în vedere interpretarea menționată, consideră că acestea nu sunt conforme cu dreptul Uniunii (Hotărârea din 5 octombrie 2010, Elchinov, C-173/09, EU:C:2010:581, punctul 30).
- 47 În aceste condiții, cerința de a asigura efectul deplin al dreptului Uniunii include obligația instanțelor naționale de a modifica, dacă este cazul, o jurisprudență consacrată dacă aceasta se întemeiază pe o interpretare a dreptului intern incompatibilă cu dreptul Uniunii (Hotărârea din 5 iulie 2016, Ognyanov, C-614/14, EU:C:2016:514, punctul 35 și jurisprudența citată).
- 48 Rezultă că, în speță, instanța de trimitere are obligația de a asigura efectul deplin al articolului 267 TFUE, lăsând neaplicate, dacă este necesar, din oficiu, dispozițiile procedurale naționale care îi impun să aplice dreptul național astfel cum a fost interpretat de Nejvyšší soud (Curtea Supremă), din moment ce această interpretare nu este compatibilă cu dreptul Uniunii.
- 49 Având în vedere cele de mai sus, este necesar să se răspundă la a treia întrebare că principiul supremației dreptului Uniunii trebuie interpretat în sensul că se opune ca o instanță națională, care se pronunță în urma anulării deciziei sale de către o instanță superioară, să fie obligată, în conformitate cu dreptul procedural național, să respecte aprecierile în drept efectuate de instanța superioară respectivă, atunci când aceste aprecieri nu sunt compatibile cu dreptul Uniunii.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

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

- 1) **Articolul 2 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 reprezintă „timp de lucru”, în sensul acestei dispoziții, timpul de pauză acordat unui lucrător în cadrul timpului său de lucru zilnic, în cursul căruia acesta trebuie să fie în măsură să plece în intervenție într-un interval de două minute în caz de nevoie, dacă rezultă dintr-o apreciere globală a tuturor circumstanțelor relevante că constrângerile impuse respectivului lucrător în cursul timpului de pauză menționat sunt de așa natură încât afectează în mod obiectiv și foarte semnificativ posibilitatea acestuia din urmă de a gestiona în mod liber timpul în care serviciile sale profesionale nu sunt solicitate și de a dedica acest timp propriilor interese.**
- 2) **Principiul supremației dreptului Uniunii trebuie interpretat în sensul că se opune ca o instanță națională, care se pronunță în urma anulării deciziei sale de către o instanță superioară, să fie obligată, în conformitate cu dreptul procedural național, să respecte aprecierile în drept efectuate de instanța superioară respectivă, atunci când aceste aprecieri nu sunt compatibile cu dreptul Uniunii.**

Semnături