



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a cincea)

11 noiembrie 2021 *

„Trimitere preliminară – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Organizarea timpului de lucru – Directiva 2003/88/CE – Articolul 2 – Noțiunea de «timp de lucru» – Pompier din cadrul serviciului de permanență – Gardă în regim de permanență – Desfășurare în perioada de gardă a unei activități profesionale independente – Constrângeri care decurg din regimul de permanență”

În cauza C-214/20,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Labour Court (Tribunalul pentru Litigii de Muncă, Irlanda), prin decizia din 6 mai 2020, primită de Curte la 20 mai 2020, în procedura

MG

împotriva

Dublin City Council,

CURTEA (Camera a cincea),

compusă din domnul E. Regan, președinte de cameră, domnul K. Lenaerts, președintele Curții, îndeplinind funcția de judecător al Camerei a cincea, domnul C. Lycourgos (raportor), președintele Camerei a patra, și domnii I. Jarukaitis și M. Ilesič, judecători,

avocat general: domnul G. Pitruzzella,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru MG, de B. O'Brien;
- pentru Dublin City Council, de E. Hunt, în calitate de agent;
- pentru guvernul belgian, de L. Van den Broeck și M. Van Regemorter, în calitate de agenți;

* Limba de procedură: engleza.

- pentru guvernul francez, de E. de Moustier și N. Vincent, în calitate de agenți;
- pentru guvernul neerlandez, de K. Bulterman, C. S. Schillemans și H. S. Gijzen, în calitate de agenți;
- pentru guvernul finlandez, inițial de S. Hartikainen și A. Laine, ulterior de H. Leppo și A. Laine, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, inițial de D. Recchia, C. Valero și M. Wilderspin, ulterior de D. Recchia și C. Valero, în calitate de agenți,

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general,

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 MG, pe de o parte, și Dublin City Council (Consiliul Municipal Dublin, Irlanda), pe de altă parte, în legătură cu calcularea orelor de muncă prestate pentru acesta din urmă în perioade de gardă în regim de permanență.

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 alineatul (1) din această directivă prevede:
„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.
[...]

Directiva 2003/88

5 Articolul 1 din Directiva 2003/88, intitulat „Obiectul și domeniul de aplicare”, dispune:

„(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, 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;

[...]”

7 Potrivit articolului 3 din această directivă, intitulat „Repausul zilnic”:

„Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de o perioadă minimă de repaus de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore.”

8 Intitulat „Repausul săptămânal”, articolul 5 din aceeași directivă prevede:

„Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze, în decursul unei perioade de șapte zile, de o perioadă minimă de repaus neîntrerupt de 24 de ore, la care se adaugă cele 11 ore de repaus zilnic prevăzute în articolul 3.

[...]”

9 Articolul 6 din Directiva 2003/88, intitulat „Timpul de lucru maxim săptămânal”, prevede:

„Statele membre iau măsurile necesare pentru ca, în funcție de necesitățile de protecție a sănătății și securității lucrătorilor:

(a) timpul de lucru săptămânal să fie limitat prin acte cu putere de lege și acte administrative sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali;

(b) timpul mediu de lucru pentru fiecare perioadă de șapte zile, inclusiv orele suplimentare, să nu depășească 48 de ore.”

Dreptul irlandez

- 10 Organisation of Working Time Act 1997 (Legea din 1997 privind organizarea timpului de lucru) a pus în aplicare în dreptul irlandez Directiva 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 1993, L 307, p. 18), care a fost abrogată și înlocuită prin Directiva 2003/88.
- 11 Articolul 2 alineatul (1) din această lege prevede:
- „[...]
- «Timpul de lucru» înseamnă orice perioadă în care angajatul este:
- (a) la locul său de muncă sau la dispoziția angajatorului său și
- (b) în exercitarea sau îndeplinirea activității sau a funcțiilor pe care le implică munca sa
- [...]”

Litigiul principal și întrebările preliminare

- 12 MG este un pompier din cadrul serviciului de permanență, angajat cu fracțiune de normă de Consiliul Municipal al orașului Dublin. În temeiul unui sistem de gardă în regim de permanență, acesta este pus la dispoziția brigăzii cazarmii care l-a format.
- 13 MG este obligat să participe la 75 % din intervențiile acestei brigăzi, având posibilitatea de a se abține în ceea ce privește restul intervențiilor. Fără a fi obligat ca în perioadele de gardă să fie prezent într-un anumit loc, el trebuie, atunci când primește un apel de urgență pentru a participa la o intervenție, să depună eforturi pentru a ajunge la cazarmă în cinci minute de la apel și, în orice caz, să respecte un interval maxim de prezentare de zece minute.
- 14 Această perioadă de gardă în regim de permanență este, în principiu, de 7 zile din 7 și 24 de ore din 24. Aceasta este întreruptă numai de perioadele de concediu, precum și de perioadele pentru care MG a notificat în prealabil indisponibilitatea sa, în măsura în care Consiliul Municipal al orașului Dublin este de acord cu aceste din urmă perioade.
- 15 MG primește un salariu de bază, plătit lunar, care vizează remunerarea gărzii în regim de permanență, precum și o remunerație suplimentară pentru fiecare intervenție.
- 16 El este autorizat să desfășoare o activitate profesională în calitate de lucrător independent sau pentru un al doilea angajator, în măsura în care această activitate nu depășește în medie 48 de ore pe săptămână. În schimb, îi este interzis lui MG să desfășoare o astfel de activitate în cursul „orelor de lucru active” ca pompier în cadrul serviciului de permanență, aceste ore fiind nu numai cele petrecute la intervenția într-un accident, ci și cele consacrate celorlalte activități ale brigăzii, precum antrenamentele.
- 17 MG trebuie să locuiască și să își desfășoare activitățile profesionale la o „distanță rezonabilă” de cazarma brigăzii sale, pentru a fi în măsură să respecte intervalul de prezentare la această cazarmă.

- 18 Deoarece a considerat că orele în care este de gardă pentru Consiliul Municipal al orașului Dublin trebuie să fie calificate drept „timp de lucru” în sensul Legii din 1997 privind organizarea timpului de lucru și al Directivei 2003/88, MG a formulat o contestație în acest sens la Workplace Relations Commission (Comisia privind raporturile profesionale, Irlanda).
- 19 Întrucât această contestație a fost respinsă, el a introdus o acțiune la Labour Court (Tribunalul pentru Litigii de Muncă, Irlanda), instanța de trimitere.
- 20 În fața acestei instanțe, MG observă că trebuie să fie în permanență în măsură să răspundă rapid la un apel de urgență. Aceasta l-ar împiedica să se consacre în mod liber activităților familiale și sociale, precum și activității sale profesionale de șofer de taxi. El arată că faptul de a nu-și respecta obligațiile față de Consiliul Municipal al orașului Dublin poate conduce la măsuri disciplinare sau chiar la concediere. Prin impunerea unei gărzi de 7 zile din 7 și 24 de ore din 24 și prin refuzul recunoașterii faptului că orele de gardă constituie timp de lucru, Consiliul Municipal al orașului Dublin ar încălca normele în materie de repaus zilnic, de repaus săptămânal și de timp de lucru maxim săptămânal.
- 21 Consiliul Municipal al orașului Dublin răspunde că pompierii din cadrul serviciului de permanență nu sunt obligați să rămână într-un anumit loc atunci când sunt de gardă. În plus, dacă un pompier din cadrul serviciului de permanență nu ajunge la cazarmă în intervalul maxim de prezentare, consecința ar fi pur și simplu că nu primește remunerație. Având în vedere flexibilitatea regimului de permanență în cauză, nu ar fi justificată calificarea orelor de gardă drept „timp de lucru”.
- 22 Instanța de trimitere constată că interpretarea noțiunii de „timp de lucru” este determinantă pentru soluționarea litigiului principal, întrucât Consiliul Municipal al orașului Dublin este convins că respectă normele în materie de repaus zilnic, de repaus săptămânal și de timp de lucru maxim săptămânal, în timp ce MG susține că Consiliul Municipal al orașului Dublin încălca normele menționate.
- 23 Această instanță amintește că Curtea a statuat în Hotărârea din 21 februarie 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), că timpul de gardă pe care un pompier trebuie să îl petreacă la domiciliu cu obligația de a răspunde la apelurile angajatorului său într-un interval de opt minute restrânge foarte semnificativ posibilitățile acestui lucrător de a avea alte activități și trebuie, așadar, să fie calificat drept „timp de lucru” în sensul articolului 2 din Directiva 2003/88.
- 24 Situația care a condus la această hotărâre ar trebui să fie totuși diferențiată de cea în discuție în litigiul principal, din moment ce Consiliul Municipal al orașului Dublin nu impune ca MG să se aplece într-un anumit loc atunci când este de gardă și îl autorizează, în plus, să lucreze în calitate de lucrător independent, ceea ce face ca șofer de taxi, sau să lucreze pentru un alt angajator.
- 25 În aceste condiții, Labour Court (Tribunalul pentru Litigii de Muncă) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:
- „1) Articolul 2 din [Directiva 2003/88/CE] trebuie interpretat în sensul că un lucrător, atunci când este «de gardă» într-un loc sau mai multe alese de el, nefiind supus în niciun moment în perioada de gardă cerinței de a comunica angajatorului locul în care se află, fiind supus însă cerinței unice de a răspunde la un «apel» într-un interval de prezentare dorit de 5 minute și într-un interval de prezentare maxim de 10 minute, desfășoară timp de lucru pe durata gărzii?

- 2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, se poate considera că un lucrător care este restricționat numai prin cerința de a răspunde la un apel într-un interval de prezentare dorit de 5 minute și într-un interval de prezentare maxim de 10 minute și care poate, fără restricții, să fie angajat concomitent de un alt angajator sau să desfășoare activități în calitate de lucrător independent în timp ce este «de gardă» desfășoară «timp de lucru» în beneficiul angajatorului în serviciul căruia este «de gardă»?
- 3) În cazul unui răspuns afirmativ la a doua întrebare, faptul că lucrătorul este efectiv angajat de un al doilea angajator în timp ce este «de gardă», fiind supus numai condiției ca al doilea angajator să îi permită lucrătorului să plece atunci când este solicitat de primul angajator, înseamnă că timpul petrecut de lucrător «de gardă» și lucrând pentru cel de al doilea angajator trebuie să fie privit ca timp de lucru desfășurat în cadrul raportului de muncă cu primul angajator?
- 4) În cazul unui răspuns afirmativ la a treia întrebare, un lucrător care lucrează pentru un al doilea angajator în timp ce este de gardă pentru primul angajator acumulează timp de lucru în raport cu primul și cu cel de al doilea angajator în mod concomitent?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la admisibilitate

- 26 Trebuie amintit că, în cadrul cooperării dintre Curte și instanțele naționale, instituită prin articolul 267 TFUE, numai instanța națională sesizată cu soluționarea litigiului și care trebuie să își asume răspunderea pentru hotărârea judecătorească ce urmează a fi pronunțată are competența să aprecieze, luând în considerare particularitățile cauzei, atât necesitatea unei decizii preliminare pentru a fi în măsură să pronunțe propria hotărâre, cât și relevanța întrebărilor pe care le adresează Curții. În consecință, în cazul în care întrebările adresate privesc interpretarea dreptului Uniunii, Curtea este în principiu obligată să se pronunțe (Hotărârea din 15 iulie 2021, *The Department for Communities in Northern Ireland*, C-709/20, EU:C:2021:602, punctul 54 și jurisprudența citată).
- 27 Cu toate acestea, Curtea nu se poate pronunța asupra unei întrebări adresate de o instanță națională atunci când este evident că interpretarea unei norme a dreptului Uniunii, solicitată de instanța națională, nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal, atunci când problema ridicată este ipotetică sau când Curtea nu dispune de elementele de fapt sau de drept necesare pentru a răspunde în mod util întrebărilor care i-au fost adresate (Hotărârea din 13 decembrie 2018, *Rittinger și alții*, C-492/17, EU:C:2018:1019, punctul 37 și jurisprudența citată).
- 28 În această privință trebuie amintit că necesitatea de a ajunge la o interpretare a dreptului Uniunii care să fie utilă instanței naționale impune ca aceasta să respecte cu strictețe cerințele privind conținutul unei cereri de decizie preliminară care figurează explicit la articolul 94 din Regulamentul de procedură al Curții. Astfel, este indispensabil în special, după cum prevede articolul 94 literele (a) și (c) din acest regulament, ca decizia de trimitere însăși să cuprindă expunerea circumstanțelor factuale pe care se întemeiază întrebările, precum și a motivelor care au determinat instanța de trimitere să aibă îndoieli cu privire la interpretarea sau la validitatea anumitor dispoziții ale dreptului Uniunii (Hotărârea din 13 decembrie 2018, *Rittinger și alții*, C-492/17, EU:C:2018:1019, punctele 38 și 39, precum și jurisprudența citată).

- 29 În speță, din decizia de trimitere reiese că MG este pompier în cadrul serviciului de permanență și desfășoară în perioada de gardă asigurată în temeiul acestui loc de muncă o activitate profesională în calitate de lucrător independent ca șofer de taxi.
- 30 Fiind, așadar, cert că activitatea profesională desfășurată de MG în timpul gărzii sale asigurate pentru Consiliul Municipal al orașului Dublin este efectuată cu titlu independent, decizia de trimitere nu evidențiază niciun raport între a treia și a patra întrebare și realitatea sau obiectul litigiului principal.
- 31 Astfel, prin intermediul acestor întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească modul în care noțiunea de „timp de lucru” în sensul articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88 trebuie interpretată în cazul în care un lucrător desfășoară în perioada de gardă asigurată pentru un prim angajator o activitate profesională pentru un al doilea angajator. Or, în lipsa unei expuneri a circumstanțelor factuale care să permită să se înțeleagă modul în care s-ar prezenta o asemenea situație în cauza principală, Curtea nu dispune de elementele necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările menționate.
- 32 Rezultă că a treia și a patra întrebare sunt inadmisibile.
- 33 În schimb, prima și a doua întrebare, care vor trebui examinate împreună, sunt admisibile, în măsura în care privesc ipoteza, vizată în mod explicit de cea de a doua întrebare, în care un pompier din cadrul serviciului de permanență desfășoară în timpul gărzii sale în regim de permanență o activitate profesională independentă.

Cu privire la fond

- 34 Prin intermediul primei și al celei de a doua întrebări, a căror examinare trebuie limitată în modul indicat la punctul 33 din prezenta hotărâre, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 2 punctul 1 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că o perioadă de gardă în regim de permanență, asigurată de un pompier din cadrul serviciului de permanență, în care acest lucrător desfășoară, cu autorizarea angajatorului său, o activitate profesională în calitate de lucrător independent, însă, în cazul unui apel de urgență, trebuie să ajungă la cazarma la care a fost repartizat într-un interval maxim de zece minute, constituie „timp de lucru” în sensul acestei dispoziții.
- 35 Articolul 2 punctul 1 din Directiva 2003/88 definește „timpul de lucru” drept „orice 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. Aceste două noțiuni excluzându-se reciproc, perioada de gardă a unui lucrător trebuie 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 septembrie 2021, Dopravní podnik hl. m. Prahy, C-107/19, EU:C:2021:722, punctul 28 și jurisprudența citată).
- 36 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” sau „perioadă de repaus” 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 [a se vedea în acest sens Hotărârea din 9 martie 2021, Stadt Offenbach am Main (Perioadă de permanență a unui pompier), C-580/19, EU:C:2021:183, punctul 25 și jurisprudența citată].
- 37 În această privință 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. Aceste prevederi constituie norme ale dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită de care trebuie să beneficieze fiecare lucrător. În special, stabilind dreptul fiecărui lucrător la o limitare a timpului maxim de lucru și la perioade de repaus zilnic și săptămânal, această directivă 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). Prin urmare, dispozițiile acestei directive nu pot face obiectul unei interpretări restrictive, în detrimentul drepturilor de care beneficiază lucrătorul în temeiul acesteia [Hotărârea din 9 martie 2021, Stadt Offenbach am Main (Perioadă de permanență a unui pompier), C-580/19, EU:C:2021:183, punctele 26-28, precum și jurisprudența citată].
- 38 În ceea ce privește calificarea perioadelor de gardă, Curtea a statuat 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 care 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, Stadt Offenbach am Main (Perioadă de permanență a unui pompier), C-580/19, EU:C:2021:183, punctul 38].
- 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 din 9 martie 2021, Stadt Offenbach am Main (Perioadă de permanență a unui pompier), C-580/19, EU:C:2021:183, punctul 39 și jurisprudența citată].
- 40 Pentru a aprecia dacă o gardă în regim de permanență generează în mod obiectiv constrângeri majore care au un impact foarte semnificativ asupra gestiunii de către lucrătorul în cauză a timpului în care serviciile sale profesionale nu sunt solicitate, trebuie să se aibă în vedere în special intervalul de timp de care dispune lucrătorul pentru a-și relua activitățile profesionale la angajatorul pentru care efectuează această gardă începând din momentul în care acesta îl solicită, coroborat eventual cu frecvența medie a intervențiilor pe care lucrătorul respectiv va trebui să le asigure efectiv în această perioadă [a se vedea în acest sens Hotărârea din 9 martie 2021, Stadt Offenbach am Main (Perioadă de permanență a unui pompier), C-580/19, EU:C:2021:183, punctul 45].
- 41 În această privință, Curtea a precizat că, atunci când acest interval de timp este limitat într-o perioadă de gardă la câteva minute, această perioadă trebuie, în principiu, să fie considerată integral ca fiind „timp de lucru”. Este însă necesară, după cum a subliniat de asemenea Curtea, evaluarea impactului unui astfel de interval de reacție 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, Stadt Offenbach am Main (Perioadă de permanență a unui pompier), C-580/19, EU:C:2021:183, punctele 47 și 48, precum și jurisprudența citată].

- 42 Revine instanței de trimitere sarcina de a aprecia, având în vedere ansamblul împrejurărilor speței și întemeindu-se pe indicațiile amintite la punctele 38-41 din prezenta hotărâre, dacă MG 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 în calitate de pompier din cadrul serviciului de permanență nu sunt solicitate.
- 43 În această privință, posibilitatea oferită lui MG de a desfășura o altă activitate profesională în perioadele de gardă constituie o indicație importantă că modalitățile regimului de permanență nu îl supun pe acest lucrător unor constrângeri majore care au un impact foarte semnificativ asupra gestiunii timpului său, cu condiția să se dovedească că drepturile și obligațiile care decurg din contractul său de muncă, din convențiile colective și din reglementarea statului membru în cauză sunt adaptate într-un mod care permite exercitarea efectivă a unei astfel de activități într-o parte considerabilă a acestor perioade.
- 44 Împrejurările că MG nu trebuie să se găsească în niciun moment într-un loc precis în perioadele sale de gardă în regim de permanență, că nu este obligat să participe la toate intervențiile asigurate de cazarma în care a fost repartizat, un sfert din aceste intervenții putând în speță să aibă loc în absența sa, și că îi este permis să desfășoare o altă activitate profesională care nu depășește în medie 48 de ore pe săptămână ar putea constitui elemente obiective care permit să se considere că este în măsură să dezvolte, potrivit propriilor interese, această altă activitate profesională în perioadele menționate și să îi consacre o parte semnificativă din timpul acestora, cu excepția situației în care frecvența medie a apelurilor de urgență și durata medie a intervențiilor depășesc desfășurarea efectivă a unei activități profesionale care poate fi combinată cu un loc de muncă de pompier în cadrul serviciului de permanență, aspect a cărui apreciere revine instanței de trimitere.
- 45 Mai trebuie precizat că dificultățile organizatorice care pot rezulta din alegerile făcute de lucrătorul în cauză, precum alegerea unui loc de reședință sau a locului de desfășurare a unei alte activități profesionale care se află mai mult sau mai puțin departe de locul în care trebuie să fie în măsură să ajungă în intervalul de timp stabilit în cadrul locului său de muncă de pompier din cadrul serviciului de permanență, nu pot fi luate în considerare [a se vedea prin analogie Hotărârea din 9 martie 2021, Stadt Offenbach am Main (Perioadă de permanență a unui pompier), C-580/19, EU:C:2021:183, punctele 41 și 42, precum și jurisprudența citată].
- 46 Dacă s-ar dovedi, având în vedere ansamblul împrejurărilor relevante în cauza principală, că perioadele de gardă respective nu îndeplinesc condițiile pentru a fi calificate drept „timp de lucru” în sensul articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88, ar rezulta, astfel cum reiese din cuprinsul punctului 35 din prezenta hotărâre, că aceleași perioade ar trebui considerate, cu excepția timpului legat de prestațiile de muncă realizate efectiv, drept „perioade de repaus” în sensul articolului 2 punctul 2 din directiva menționată.
- 47 În aceste condiții, 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 [Hotărârea din 9 martie 2021, Stadt Offenbach am Main (Perioadă de permanență a unui pompier), C-580/19, EU:C:2021:183, punctul 60 și jurisprudența citată].

- 48 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, este necesar să se răspundă la prima și la a doua întrebare că articolul 2 punctul 1 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că o perioadă de gardă în regim de permanență asigurată de un pompier din cadrul serviciului de permanență, în care acest lucrător desfășoară, cu autorizarea angajatorului său, o activitate profesională în calitate de lucrător independent, însă, în cazul unui apel de urgență, trebuie să ajungă la cazarma la care a fost repartizat într-un interval maxim de zece minute, nu constituie „timp de lucru” în sensul acestei dispoziții dacă rezultă dintr-o apreciere globală a ansamblului împrejurărilor speței, în special din amploarea și din modalitățile acestei posibilități de a desfășura o altă activitate profesională, precum și din lipsa obligației de a participa la toate intervențiile asigurate de această cazarmă, că constrângerile impuse lucrătorului respectiv în această perioadă nu sunt de o asemenea natură încât afectează în mod obiectiv și foarte semnificativ posibilitatea acestuia din urmă de a gestiona în mod liber în perioada menționată timpul în care serviciile sale profesionale în calitate de pompier nu sunt solicitate.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 49 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 (Camera a cincea) 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 asigurată de un pompier din cadrul serviciului de permanență, în care acest lucrător desfășoară, cu autorizarea angajatorului său, o activitate profesională în calitate de lucrător independent, însă, în cazul unui apel de urgență, trebuie să ajungă la cazarma la care a fost repartizat într-un interval maxim de zece minute, nu constituie „timp de lucru” în sensul acestei dispoziții dacă rezultă dintr-o apreciere globală a ansamblului împrejurărilor speței, în special din amploarea și din modalitățile acestei posibilități de a desfășura o altă activitate profesională, precum și din lipsa obligației de a participa la toate intervențiile asigurate de această cazarmă, că constrângerile impuse lucrătorului respectiv în această perioadă nu sunt de o asemenea natură încât afectează în mod obiectiv și foarte semnificativ posibilitatea acestuia din urmă de a gestiona în mod liber în perioada menționată timpul în care serviciile sale profesionale în calitate de pompier nu sunt solicitate.

Semnături