CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
DOMNUL GIOVANNI PITRUZZELLA
prezentate la 6 octombrie 2020[1]

Cauza C-344/19

D. J.
împotriva
Radiotelevizija Slovenija

[cerere de decizie preliminară formulată de
Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Curtea Supremă, Slovenia)]

„Trimitere preliminară – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Organizarea timpului de lucru – Noțiunile de timp de lucru și de perioadă de repaus – Serviciu de permanență – Activitate specifică întreținerii stațiilor de emisie de televiziune situate în zone montane înalte”

1. În ce condiții timpul petrecut de un lucrător în serviciul de permanență poate fi considerat timp de lucru?

2. Noțiunea de timp de lucru prevăzută de Directiva 2003/88/CE[2] poate merge atât de departe încât să includă ipoteze în care lucrătorul, deși nu este „la locul de muncă”, se află într-o situație care nu îi permite un repaus efectiv? Și care sunt caracteristicile unui „repaus efectiv” în conformitate cu obiectivele de protecție a sănătății și a securității lucrătorului urmărite de aceeași directivă?

3. Se poate imagina că există „zone gri” în care lucrătorul nu se află în timpul de lucru, dar nici în perioada de repaus?

4. Acestea sunt întrebările cu privire la fondul prezentei cauze, care, examinată în mod coordonat împreună cu cauza C-580/19, oferă Curții ocazia de a aborda problema calificării juridice a perioadelor de gardă și de permanență în lumina Directivei 2003/88.

5. Curtea s-a pronunțat deja în mai multe rânduri cu privire la acest aspect, însă în prezenta cauză, având în vedere particularitățile speței concrete (situare geografică particulară a locului de muncă), se impune o reexaminare a principiilor afirmate până în prezent pentru a evalua eventualele evoluții ale acestora.

6. Mai în detaliu, este vorba despre a înțelege dacă perioadele de permanență, cu posibilitatea ca lucrătorul să fie contactat și, eventual, să trebuiască să revină la locul de muncă într-un interval de o oră, trebuie considerate timp de lucru sau perioadă de repaus în sensul articolului 2 din Directiva 2003/88, menționat mai sus.

1 Limba originală: italiana.

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

7. Aceasta având în vedere în special împrejurarea că reclamantul, tehnician specializat angajat al unui canal de televiziune, rămânea în apropierea locului de muncă în astfel de perioade de permanență din cauza dificultăților de acces și a distanței mari dintre locul de muncă și locuința sa.

I. Cadrul juridic

A. Dreptul Uniunii

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

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

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

„În sensul prezentei directive:

1. prin «timp de lucru» se înțelege orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale;

2. prin «perioadă de repaus» se înțelege orice perioadă care nu este timp de lucru;

[…]

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

B. Dreptul sloven

10. Articolul 142 din Zakon o delovnih razmerjih (Legea privind raporturile de muncă, ZDR-1, JO RS nr. 21/2013 și următoarele) prevede:

„(1) Timpul de lucru este timpul de lucru efectiv și timpul de pauză în sensul articolului 154 din prezenta lege, precum și timpul corespunzător absențelor justificate de la locul de muncă în conformitate cu dispozițiile legale și cu contractul colectiv de muncă sau cu un act normativ cu aplicabilitate generală.

(2) Constituie timp de lucru efectiv tot acel timp în care lucrătorul muncește, adică perioada în care lucrătorul se află la dispoziția angajatorului și își îndeplinește obligațiile profesionale în temeiul contractului de muncă.

(3) Timpul de lucru efectiv constituie baza de calcul pentru productivitatea muncii."

11. Articolul 46 din Kolektivna pogodba za javni sektor (Contractul colectiv pentru sectorul public, KPJS, JO RS nr. 57/2008 și următoarele) prevede:

„Funcționarii publici au dreptul la un supliment la salariu pentru perioada de permanență în cuantum de 20 % din tariful orar al salariului de bază. Perioadele de permanență ale unui funcționar public nu se iau în calcul ca timp de lucru."

12. Articolul 6 din Regulamentul intern al Radiotelevizija Slovenia din 22 decembrie 2010 privind timpul de lucru (denumit în continuare „regulamentul intern") prevede următoarele:

„În cadrul unităților sau al serviciilor administrative, se poate institui un serviciu de gardă sau o altă formă de permanență în interesul serviciului în cazul în care acest lucru este impus de necesitatea de a desfășura o anumită activitate fără întrerupere sau într-o anumită zi ori într-un anumit termen pentru a asigura protecția împotriva calamităților naturale sau a altor tipuri de incidente ori din cauza unor împrejurări excepționale care sunt independente de voința angajatorului și pe care acesta nu le poate împiedica."

13. Articolul 8 din regulamentul intern, menționat mai sus, prevede următoarele:

„Perioadele de serviciu de gardă sunt cele în care lucrătorul nu poate dispune liber de timpul său și trebuie să rămână la dispoziție la locul său de muncă sau într-un alt loc de muncă stabilit de conducere, astfel încât lucrătorul în cauză să își poată începe activitatea obișnuită și/sau anumite activități și sarcini legate de activitatea sa. Este de asemenea considerat serviciu de gardă timpul petrecut de lucrător pentru deplasări pe teren la bordul unor vehicule în calitate de pasager."

14. Potrivit articolului 9 din același regulament intern:

„Tot timpul prestat în serviciul de gardă este considerat timp de lucru."

15. În sfârșit, articolul 16 din regulamentul intern prevede următoarele:

„Pentru angajat, perioada de permanență în interesul serviciului poate fi stabilită pe baza procesului de producție și a repartizării anuale a muncii la nivel de UO (unități organizaționale) sau de UPP (unități de producere a programelor). Permanența presupune ca lucrătorul să poată fi contactat în afara programului său de lucru prin telefon sau prin alte mijloace, astfel încât, în caz de nevoie, să se asigure posibilitatea de a ajunge la locul de muncă. Perioada maximă acceptabilă pentru a ajunge la locul de muncă este de o oră. Permanența trebuie să fie dispusă în scris și cu acordul lucrătorului cu cel puțin două zile înainte. Ordinul scris (formularul 5) pentru perioada de permanență la locul de muncă poate fi întocmit lunar, săptămânal sau zilnic.

Perioadele de permanență nu se iau în considerare la calcularea timpului de lucru al lucrătorului."

II. Situația de fapt, procedura principală și întrebările preliminare

16. Reclamantul a desfășurat o activitate salariată în calitate de tehnician specializat în cadrul stațiilor de emisie din Pohorje (Slovenia) și, ulterior, din Krvavec (Slovenia), și anume în perioada cuprinsă între 1 august 2008 și 31 ianuarie 2015.

17. Natura muncii, distanța dintre stațiile de emisie menționate mai sus și locul de domiciliu al reclamantului – astfel încât, de la una dintre stațiile amintite, era imposibil să se întoarcă în fiecare zi la reședința sa obișnuită, chiar în condiții meteorologice favorabile –, precum și dificultățile periodice de acces la acestea au făcut necesară cazarea reclamantului în cadrul stațiilor de emisie.

18. Prin urmare, angajatorul a pus la dispoziție cazarea lui DJ și a unui alt tehnician, prezenți în același timp în fiecare dintre stațiile de emisie menționate mai sus, într-o locuință în cadrul acestora (cu bucătărie, spațiu de zi, spațiu de odihnă și baie).

19. După desfășurarea activității profesionale, cei doi tehnicieni se puteau odihni în spațiul de zi sau puteau avea activități recreative în apropiere, în limitele posibilităților oferite de localitatea respectivă.

20. Cei doi tehnicieni se succedau potrivit unui program de lucru în schimburi sau pe intervale orare: unul între orele 06.00 și 18.00 și celălalt între orele 12.00 și 24.00. DJ a lucrat de cele mai multe ori în schimbul din acest al doilea interval orar.

21. Activitatea desfășurată în perioada astfel determinată era considerată „lucru normal” și impunea prezența la locul de muncă, constând în medie în două sau trei ore de lucru „efectiv”, iar restul timpului consta în șederea în fața ecranului, în supravegherea programelor difuzate pe ecran, în așteptarea unor eventuale alarme și în intervenția ori de câte ori era necesar.

22. Angajatorul îi plătea lui DJ un salariu pentru cele 12 ore de lucru normal, organizat după cum s-a arătat mai sus (așadar, pentru prezența efectivă a lui DJ la locul de muncă) și, în schimb, lua în calcul perioada cuprinsă între orele 24.00 și 06.00 dimineața ca timp de repaus, pentru care nu îi plătea persoanei în cauză nicio remunerație. Restul de șase ore ale zilei (între orele 06.00 și 12.00) erau considerate de angajator ca fiind perioadă de permanență.

23. În această perioadă, lucrătorul putea să părăsească stația de emisie și să meargă în orice loc, fără constrângeri. Lucrătorul trebuia însă să poată fi contactat în caz de chemare și, dacă era necesar, trebuia să revină la locul de muncă într-un interval de o oră, avându-se în vedere că numai activitățile urgente trebuiau să fie îndeplinite imediat, în timp ce celelalte puteau fi amânate chiar până în ziua următoare.

24. Pentru aceste perioade de permanență, angajatorul i-a plătit lui DJ un supliment la salariu (indemnizație) în cuantum de 20 % din salariul de bază. În cazul în care într-o astfel de perioadă de permanență era necesară, în urma unei chemări, o intervenție efectivă a lucrătorului (cu revenirea la locul de muncă), timpul astfel folosit era luat în calcul și era remunerat ca timp de lucru normal, în conformitate cu articolul 16 din regulamentul intern.

25. DJ a introdus o acțiune în justiție având ca obiect plata, pe baza aceluiași tarif prevăzut pentru orele suplimentare, pentru orele în care i s-a impus permanența (șase ore pe zi). În susținerea solicitării sale, reclamantul a invocat, în primul rând, împrejurarea că a locuit în unitatea în care își presta activitatea profesională și că, pentru acest motiv, ar fi trebuit să se considere că a fost prezent la locul de muncă *de facto* timp de 24 de ore pe zi. În această privință, reclamantul consideră că nu putea dispune în mod liber de timpul său, nici chiar în perioadele din afara serviciului, întrucât, în perioada de permanență, trebuia să răspundă la chemări și, dacă era necesar, să ajungă la locul său de muncă într-un interval de o oră. În plus, în apropierea stațiilor de emisie, nu erau multe posibilități de a avea activități recreative și, în consecință, de cele mai multe ori reclamantul rămânea în permanență în spațiile stațiilor de emisie.

26. Instanța de prim grad și instanța de apel au respins cererea de plată a orelor suplimentare formulată de DJ.

27. Prin urmare, reclamantul a declarat recurs la instanța de trimitere, în cadrul căruia a reiterat că noțiunea de timp de lucru efectiv nu ar include doar timpul în care lucrătorul prestează efectiv activități profesionale, ci și tot acel timp în care el este prezent la locul indicat de angajator. Angajatorul i-ar fi impus în realitate reclamantului schimburi de muncă de mai multe zile și ar fi abuzat de instituția permanenței în scopul de a-l dezavantaja pe DJ în ceea ce privește remunerația pentru timpul în care acesta din urmă trebuia să se afle la dispoziție.

28. Instanța de trimitere arată că prezentul litigiu are ca obiect remunerația pentru timpul în care reclamantul este de permanență. Deși o astfel de problemă nu intră în domeniul de aplicare al Directivei 2003/88, instanța de trimitere consideră că se poate pronunța pe fondul acțiunii introduse de DJ doar după furnizarea unui răspuns la întrebările preliminare adresate în prezenta cauză.

29. În această privință, instanța de trimitere consideră că prezentul litigiu prezintă aspecte diferite de cele ale altor cauze cu privire la care Curtea s-a pronunțat deja.

30. Mai întâi, spre deosebire de cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 3 octombrie 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528), prezența fizică a lui DJ și disponibilitatea sa la locul de muncă în perioada de permanență nu erau nici necesare, nici solicitate, cu excepția cazurilor de intervenție, iar spre deosebire de cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 9 septembrie 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437), posibilitatea lui DJ de a-și gestiona timpul liber și de a se consacra propriilor interese era mai limitată din cauza poziției geografice (iar nu pentru motivul că trebuia să poată fi contactat).

31. În plus, în raport cu cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 10 septembrie 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), prezenta cauză se diferențiază prin faptul că timpul de deplasare spre domiciliul clienților, care trebuie calificat drept timp de lucru, nu poate fi pus pe același plan cu perioada de permanență.

32. În sfârșit, și cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 21 februarie 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), se diferențiază de cea având ca obiect prezentul litigiu, întrucât nu numai că lui DJ nu i s-a impus să rămână într-un anumit loc, dar intervalul în care trebuia eventual să intervină era considerabil mai mare (o oră în loc de opt minute).

33. În aceste condiții, Vrhovno sodišče (Curtea Supremă, Slovenia) a suspendat judecarea cauzei și a adresat Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 2 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că, în împrejurări precum cele din prezenta cauză, se consideră timp de lucru perioada de permanență în care un lucrător care își desfășoară activitatea în cadrul unei stații de emisie de radioteleviziune trebuie, în perioada în care se află în afara serviciului (când prezența sa fizică la locul de muncă nu este necesară), să poată fi contactat la chemare și, dacă este necesar, să ajungă la locul de muncă într-un interval de o oră?

2) Definiția naturii permanenței în împrejurări precum cele din prezenta cauză este influențată de faptul că lucrătorul este cazat într-o locuință care se află la locul unde își desfășoară activitatea (stație de emisie de radioteleviziune), întrucât caracteristicile geografice ale amplasamentului fac imposibilă (sau mai dificilă) o revenire zilnică la domiciliu («jos, în vale»)?

3) Răspunsul la cele două întrebări anterioare trebuie să fie diferit în cazul în care ar fi vorba despre un amplasament unde posibilitatea de a avea activități recreative în timpul liber este limitată din cauza caracteristicilor geografice ale locului sau unde lucrătorul se confruntă cu constrângeri mai mari în ceea ce privește gestionarea timpului său liber și posibilitatea de a se consacra propriilor interese (decât în cazul în care ar locui acasă)?”

III. Analiză juridică

A. Observații introductive

1. Cu privire la admisibilitate

34. Directiva 2003/88, întemeiată pe articolul 153 alineatul (2) TFUE, se limitează la a reglementa anumite aspecte ale organizării timpului de lucru în vederea asigurării protecției securității și a sănătății lucrătorilor și nu se aplică, potrivit alineatului (5) al aceluiași articol, în privința aspectului privind remunerarea lucrătorilor care intră în domeniul său de aplicare, exceptând situația specială referitoare la concediul anual plătit prevăzută la articolul 7 alineatul (1) din aceeași directivă [3]; așadar, această directivă nu se aplică, în principiu, remunerației lucrătorilor.

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

36. Astfel, din decizia de trimitere reiese că instanța națională solicită îndrumări privind interpretarea articolului 2 din Directiva 2003/88, interpretare considerată necesară pentru soluționarea litigiului principal. Faptul că acesta din urmă are ca obiect, *in fine*, o chestiune privind remunerarea este lipsit de relevanță, întrucât este de competența instanței naționale, iar nu de competența Curții, să soluționeze această chestiune în cadrul litigiului principal [4].

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

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

38. Directiva 2003/88 are ca obiectiv stabilirea unor cerințe minime destinate îmbunătățirii protecției sănătății și a securității la locul de muncă, obiectiv care este realizat, printre altele, prin apropierea reglementărilor naționale privind timpul de lucru [5].

39. Această intenție este un element-cheie în construirea dreptului social european. După ce a stabilit, în temeiul articolului 153 TFUE, principiile generale privind protecția securității și a sănătății lucrătorilor în Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989, legiuitorul a concretizat aceste orientări prin intermediul unei serii de directive specifice. Printre acestea se numără chiar Directiva 2003/88, care a codificat precedenta Directivă 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 [6].

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

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

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

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

6 Astfel, jurisprudența Curții este constantă în a afirma că, dat fiind că articolele 1-8 din Directiva 2003/88 sunt redactate în termeni în esență identici cu cei ai articolelor 1-8 din Directiva 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 1993, L 307, p. 18), astfel cum a fost modificată prin Directiva 2000/34/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 iunie 2000 (JO 2000, L 195, p. 41), interpretarea dată acestora din urmă de Curte poate fi transpusă la articolele menționate anterior din Directiva 2003/88; a se vedea, *ex multis*, Hotărârea din 21 februarie 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, punctul 32), și Ordonanța din 4 martie 2011, Grigore (C-258/10, nepublicată, EU:C:2011:122, punctul 39 și jurisprudența citată).

41. Prin dispozițiile amintite mai sus, a fost pus în aplicare articolul 31 din Carta drepturilor fundamentale, care, după ce precizează la alineatul (1) că „[o]rice lucrător are dreptul la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa”, prevede la alineatul (2) că „[o]rice lucrător are dreptul la o limitare a duratei maxime de muncă și la perioade de odihnă zilnică și săptămânală, precum și la o perioadă anuală de concediu plătit”. Acest drept este legat în mod direct de respectarea demnității umane, care este protejată mai pe larg în titlul I din cartă [7].

42. Acesta este cadrul sistematic în care Curtea a statuat că prevederile cuprinse în Directiva 2003/88 constituie norme ale dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită, de care trebuie să beneficieze toți lucrătorii ca cerințe minime necesare pentru a asigura protecția securității și a sănătății acestora [8], protecție care nu ține doar de interesul individual al lucrătorilor, ci și de cel al angajatorului, precum și de interesul general [9].

43. O primă consecință care, în opinia noastră, poate fi desprinsă din legătura funcțională dintre Directiva 2003/88 și drepturile sociale fundamentale recunoscute de cartă este că interpretarea Directivei 2003/88 și stabilirea domeniului său de aplicare trebuie să fie apte să permită lucrătorilor să beneficieze pe deplin și efectiv de drepturile subiective recunoscute de cartă, eliminând orice obstacol care, în fapt, ar putea limita sau afecta beneficiul menționat anterior [10].

44. În acest scop, la interpretarea și la transpunerea Directivei 2003/88 trebuie să se țină seama de faptul că, după cum a subliniat Curtea în mai multe rânduri, un lucrător trebuie să fie considerat parte vulnerabilă în cadrul raportului de muncă, astfel încât este necesar să fie îngrădită posibilitatea angajatorului de a-i impune acestuia o restrângere a drepturilor sale [11].

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

46. Un exemplu clar și semnificativ de interpretare orientată teleologic a Curții se regăsește mai ales în interpretarea pe care aceasta a dat-o definițiilor noțiunilor de „timp de lucru” și de „perioadă de repaus”, o interpretare care a produs efecte perturbatoare asupra echilibrelor normative prezente în numeroase state membre [12].

47. Astfel, atunci când definește noțiunea de *timp de lucru*, utilă în vederea aplicării normelor de protecție pe care le prevede, directiva se referă la „orice perioadă în care lucrătorul se află *la locul de muncă*, *la dispoziția angajatorului* și *își exercită activitatea sau funcțiile* [13] […]”; în mod corespunzător, prin *perioadă de repaus* se înțelege „orice perioadă care nu este timp de lucru” (articolul 2 punctele 1 și 2).

48. Astfel cum a precizat Curtea în mai multe ocazii, noțiunile de „timp de lucru” și de „perioadă de repaus”, în sensul Directivei 2003/88, reprezintă noțiuni ale dreptului Uniunii care trebuie definite în funcție de caracteristici obiective, cu referire la sistemul și la finalitatea acestei directive, care urmărește stabilirea unor cerințe minime destinate îmbunătățirii condițiilor de viață și de muncă ale

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

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

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

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

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

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

13 Sublinierea noastră.

lucrătorilor [14]; așadar, ele „nu trebuie interpretate în funcție de cerințele diverselor reglementări ale statelor membre […] Numai o astfel de interpretare autonomă poate să asigure deplina eficacitate a acestei directive, precum și aplicarea uniformă a noțiunilor menționate în toate statele membre […] [F]aptul că definiția noțiunii de timp de lucru se referă la «legislațiile și practicile naționale» nu înseamnă că statele membre pot defini în mod unilateral conținutul acestei noțiuni. De asemenea, statele membre nu pot supune vreunei condiții dreptul angajaților ca perioadele de lucru și perioadele de repaus aferente acestora să fie luate în considerare în mod corespunzător, având în vedere că acest drept rezultă în mod direct din dispozițiile directivei. Orice altă interpretare ar anihila obiectivul Directivei 93/104 [15], care este acela de armonizare a protecției securității și a sănătății lucrătorilor prin intermediul unor cerințe minime” [16].

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

50. Astfel, noțiunile de „timp de lucru” și de „perioadă de repaus” „se exclud reciproc” [17]. În stadiul actual al dreptului Uniunii, „timpul de gardă petrecut de un lucrător în cadrul activității desfășurate pentru angajatorul său trebuie calificat fie drept «timp de lucru», fie drept «perioadă de repaus»” [18].

51. În doctrină, s-a susținut că „acest sistem binar are avantajul simplificării, însă nu este lipsit de inconveniente” [19]. Astfel, s-a afirmat, printre altele, că, în perioada de permanență, chiar dacă lucrătorul nu efectuează nicio muncă, libertatea sa de mișcare, calitatea repausului său și capacitatea de a se ocupa de interesele sale sunt limitate, deși nu sunt excluse în totalitate; se poate întâmpla ca, dacă perioada de permanență este calificată drept repaus, el să fie în mod sistematic de permanență între două perioade de muncă.

52. Cu privire la acest aspect, s-a desfășurat o amplă dezbatere doctrinară cu privire la posibilitatea de a identifica un *tertium genus* între timpul de lucru și cel de repaus [20].

53. În stadiul actual, chiar înțelegând cerințele care stau la baza propunerilor de depășire a dihotomiei rigide existente [21], o astfel de depășire poate fi eventual introdusă, în opinia noastră, numai de legiuitorul european.

54. Cu privire la acest aspect, observăm că, în eventualitatea introducerii unei „zone gri” între timpul de lucru și perioada de repaus [22], întrevedem unele riscuri din punctul de vedere al aplicării concrete în toate țările și, așadar, din punctul de vedere al securității juridice.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

55. În orice caz, considerăm că ar fi destul de dificil să se ajungă la această depășire prin interpretare în raport cu un text normativ clar și neechivoc: orice perioadă care nu este timp de lucru este perioadă de repaus [23].

56. Revenind la elementele ce caracterizează noțiunea de timp de lucru, prevăzute la articolul 2 din Directiva 2003/88, acestea au fost sintetizate în mod eficient astfel: 1) un criteriu spațial (a fi la locul de muncă), 2) un criteriu de autoritate (a fi la dispoziția angajatorului) și 3) un criteriu profesional (a-și exercita activitatea sau funcțiile) [24].

57. Astfel cum vom arăta, în perspectiva unei interpretări orientate teleologic, Curtea a trebuit să se îndepărteze de la o interpretare literală a acestei dispoziții din directivă [25].

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

59. Deja de la primele hotărâri pronunțate cu privire la acest aspect [26], Curtea a făcut distincție între cele două ipoteze ale serviciului de gardă: 1) serviciu de gardă efectuat potrivit unui regim de prezență fizică la locul de muncă (perioadă de gardă la locul de muncă) și 2) serviciu de gardă efectuat potrivit sistemului conform căruia lucrătorii trebuie să poată fi contactați în orice moment, fără a fi însă totodată obligați să fie prezenți la locul de muncă (perioadă de permanență).

60. Prima ipoteză nu ridică probleme deosebite de interpretare, dat fiind că, în prezent, este cert că un lucrător care este obligat să fie prezent și disponibil la locul de muncă în vederea prestării serviciilor specifice profesiei trebuie considerat ca fiind în exercitarea funcțiilor sale și, prin urmare, în timpul de lucru [27], inclusiv în perioada în care nu desfășoară în mod concret o activitate profesională.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

65. Cauza Matzak [28] se diferențiază de cauza Simap prin faptul că lucrătorul nu se află *la locul de muncă* pentru a răspunde *imediat* la chemare, ci se află *într-un loc stabilit de angajator* [29] (în speță, domiciliul lucrătorului), având obligația de a răspunde la chemare *într-un interval de opt minute*.

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

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

68. Prin urmare, astfel cum a procedat deja în ceea ce privește serviciile de gardă prestate la locul de muncă [30], Curtea a dedus din existența simultană a două elemente ale noțiunii de timp de lucru existența unui al treilea element: faptul de a fi prezent într-un loc stabilit de angajator și de a se afla la dispoziție pentru a desfășura o activitate profesională constituie de asemenea exercitare a propriei activități profesionale numai în cazul în care timpul de reacție la chemare este deosebit de limitat.

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

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

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

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

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

29 Sublinierea noastră.

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

72. Împrejurările particulare descrise de instanța de trimitere, care au determinat-o să aibă îndoieli cu privire la posibila includere a unei spețe precum cea care face obiectul aprecierii sale în situațiile deja analizate de Curte, sunt: a) faptul că lucrătorul trebuia să poată fi contactat la chemare și, dacă era necesar, să ajungă la locul de muncă într-un interval de o oră, b) faptul că lucrătorul era cazat într-o locuință care se afla la locul unde își desfășura activitatea, întrucât caracteristicile geografice ale amplasamentului făceau imposibilă (sau mai dificilă) o revenire zilnică la domiciliu și c) faptul că era vorba despre un amplasament unde posibilitatea de a avea activități recreative în timpul liber era limitată din cauza caracteristicilor geografice ale locului.

73. Aprecierile care trebuie făcute în lumina celor arătate mai sus privesc: locul unde lucrătorul trebuie să se afle în perioada de permanență, timpul de reacție la chemare și caracteristicile geografice ale locului de muncă.

74. În ceea ce privește primul element, cel spațial, din dosarul cauzei reiese în mod clar, iar această împrejurare a fost confirmată și în ședință, că lucrătorul nu era obligat din punct de vedere juridic să rămână, în perioada de permanență, la locul de muncă și nici într-un loc stabilit de angajator: el era de fapt liber să își petreacă timpul unde dorea, iar singura constrângere care îi era impusă era să răspundă la chemare în timpul de reacție de o oră.

75. Al doilea element, cel temporal, pare să fie foarte departe de a putea fi considerat ca fiind apropiat de o reacție „imediată”: astfel, o oră apare ca fiind un timp de reacție suficient pentru a permite programarea perioadei de repaus în așteptarea unei chemări.

76. După cum reiese din întrebările preliminare, al treilea element, referitor la particularitățile geografice prin care se caracterizează amplasamentul unde se afla locul de muncă, este cel care a determinat instanța națională să aibă îndoieli cu privire la posibilitatea efectivă de a califica drept perioadă de repaus timpul petrecut de lucrător în serviciul de permanență. Astfel, în dosarul cauzei se arată că stația de televiziune la care este încadrat lucrătorul se află într-o zonă înaltă de munte, departe de așezări locuite și legată de vale printr-o instalație de urcare care funcționează numai în anumite perioade, că lucrătorul nu dispune de un mijloc de transport autonom, din moment ce este însoțit și preluat cu mijloace ale angajatorului la începutul și la sfârșitul perioadei pe care o va petrece la stația de televiziune, că lucrătorul nu poate reveni zilnic la domiciliu și că, prin urmare, este obligat să locuiască pe parcursul întregii perioade în spații alăturate stației de televiziune, într-o locuință pusă la dispoziție de angajator.

77. În opinia noastră, o asemenea împrejurare, anume particularitatea geografică a locului de muncă, nu este de natură să modifice calificarea perioadei de permanență din perioadă de repaus în timp de lucru nici sub aspectul distanței mari până la locuința proprie a lucrătorului și al dificultății aferente de a reveni la domiciliu, nici sub aspectul posibilității limitate a lucrătorului de a avea activități recreative.

78. Locul de muncă face parte dintre alegerile organizatorice ale întreprinderii și repartizarea unui lucrător la unul dintre locurile de muncă ține de autoritatea administrativă a angajatorului. Prin urmare, lucrătorul salariat este ținut să își îndeplinească obligațiile profesionale la locul stabilit de angajator, în interesul întreprinderii.

79. Referitor la primul aspect, faptul că munca trebuie prestată într-un loc îndepărtat de domiciliul lucrătorului este destul de frecvent în experiența comună [31], iar în numeroase cazuri, lucrătorului îi este imposibil sau deosebit de dificil să revină la domiciliu la sfârșitul zilei de lucru.

31 În acest sens s-a exprimat și Comisia la punctul 61 din observațiile sale scrise.

80. În aceste cazuri, lucrătorul poate alege să își modifice domiciliul în funcție de cerințele profesionale sau să petreacă o parte din săptămână ori chiar perioade mai lungi departe de casă. Angajatorul nu poate fi obligat să stabilească locul de muncă în funcție de domiciliul lucrătorului.

81. În plus, în anumite situații, locul de prestare a muncii este, prin natura sa, situat departe de zonele locuite și susceptibil să îi impună lucrătorului să rămână departe de casă chiar și pe perioade foarte lungi: să ne gândim, de exemplu, la munca în domeniul maritim sau la cea pe platforme petroliere.

82. În sfârșit, o asemenea împrejurare nu rezultă în mod direct din obligația de a efectua serviciul de permanență: astfel, caracteristicile descrise în dosarul cauzei par a fi de natură să excludă posibilitatea ca lucrătorul să revină la domiciliu în fiecare zi, chiar în lipsa unor obligații privind serviciul de permanență.

83. Rezultă că distanța mare dintre locul de muncă și domiciliul lucrătorului, în special atunci când această situație este temporară, nu poate avea niciun rol în calificarea perioadei de permanență.

84. În plus, tehnologiile moderne permit, mult mai mult decât în trecut, să se păstreze „conexiunea” cu membrii familiei și cu persoanele dragi chiar de la distanță.

85. Referitor la al doilea aspect, posibilitatea limitată a lucrătorului de a avea activități recreative nu pare a fi un criteriu de natură să influențeze calificarea perioadei de permanență.

86. Astfel, dreptul Uniunii garantează lucrătorului dreptul de a beneficia de perioade de repaus, care alternează cu cele de muncă și care îi permit acestuia să își recupereze energia psihofizică. Și noțiunea de „repaus suficient” [32] se limitează la a garanta că lucrătorii dispun de perioade de repaus regulate și care sunt suficient de lungi și de continue pentru a se evita ca aceștia să se rănească sau să producă vătămarea colegilor lor sau a altor persoane și că nu își dăunează propriei sănătăți, pe termen lung sau scurt, ca rezultat al oboselii sau al altor ritmuri de lucru neregulate.

87. Simplul fapt că posibilitatea lucrătorului de a avea activități recreative este limitată, iar nu împiedicată în totalitate, pare a fi pe deplin compatibil cu noțiunea de perioadă de repaus suficient menționată mai sus.

88. În prezenta cauză, din dosar și chiar din unele precizări făcute de părți în ședință ar reieși că lucrătorul, deși într-un context geografic particular, se afla într-o situație care îi permitea să aibă activități multiple în perioada de permanență [33].

89. În sfârșit, în ceea ce privește punerea la dispoziția lucrătorului a unei locuințe în apropierea locului de muncă, această împrejurare nu poate influența calificarea perioadei de permanență: în cauza Grigore, Curtea a soluționat deja această problemă în sensul conform căruia calificarea unei perioade de permanență drept „timp de lucru” în sensul articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88 nu depinde de punerea la dispoziție a unei locuințe de serviciu [34].

32 Articolul 2 punctul 9 din Directiva 2003/88.

33 Astfel, angajatorul a afirmat că din litigiul principal reiese că lucrătorii au realizat diferite interese și activități în perioada de permanență: unii schiau sau ieșeau la plimbare, alții coborau în vale cu telefericul, făceau cumpărături sau vizionau filme ori seriale de televiziune (procesul-verbal al ședinței, p. 6).

34 A se vedea Ordonanța din 4 martie 2011, Grigore (C-258/10, nepublicată, EU:C:2011:122, punctul 70).

90. În prezenta cauză, considerăm, așadar, că se poate concluziona, sub rezerva constatărilor de fapt care revin instanței naționale, că limitările parțiale aduse libertății de mișcare și celei de a se consacra propriilor interese personale și sociale nu rezultă în mod direct din constrângerile impuse de angajator, ci din împrejurări particulare obiective care nu țin de răspunderea contractuală a angajatorului și care nu sunt de natură să afecteze caracterul suficient al repausului lucrătorului în perioadele de permanență.

91. Pentru soluționarea prezentei cauze, se confirmă, așadar, principiile stabilite până în prezent de Curte: factorii determinanți pentru calificarea perioadei de permanență drept timp de lucru sunt constrângerile impuse de angajator, care nu permit lucrătorului să beneficieze de un repaus suficient [35].

92. Un alt aspect pe care Curtea ar putea să îl adauge în prezent, tot în perspectiva menționată în mai multe rânduri a unei interpretări teleologice a noțiunilor prevăzute de Directiva 2003/88, este cel de a nu considera ca element necesar pentru calificarea perioadei de permanență drept timp de lucru faptul că lucrătorul se află într-un loc stabilit de angajator, ci că este suficientă împrejurarea că lucrătorul se află la dispoziția angajatorului și trebuie să intervină pentru a-și desfășura efectiv activitatea profesională într-un interval de timp foarte scurt.

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

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

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

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

97. În cauza Tyco [37], Curtea a afirmat, în schimb, că, într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, timpul de deplasare a lucrătorilor care nu au un loc de muncă fix de la domiciliu la clienții desemnați de angajator trebuie considerat timp de lucru, din moment ce lucrătorii respectivi, deși dispuneau de un anumit grad de libertate în timpul de deplasare, erau totuși obligați să acționeze potrivit instrucțiunilor specifice ale angajatorului.

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

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

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

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

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

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

101. În opinia noastră, timpul de reacție exercită o influență și în ceea ce privește locul unde trebuie să se afle lucrătorul în perioada de permanență [38]: este evident că un timp de reacție foarte scurt impune lucrătorului ca, în perioada de permanență, să fie prezent în interiorul unei zone geografice determinate care, în esență, este stabilită de angajator [39]. Cu alte cuvinte, acesta din urmă, chiar dacă nu i-ar impune lucrătorului să se afle într-un loc determinat, dar i-ar impune un timp de reacție la chemare foarte scurt, i-ar impune *de facto* și o constrângere importantă în privința libertății sale de mișcare.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

110. În acest sens, înțelegem atenția care trebuie acordată caracterului suficient al repausului lucrătorului. În schimb, am fi mai prudenți în a utiliza drept criteriu „calitatea timpului” de care lucrătorul poate beneficia în intervalul în care prestează servicii de permanență, deși acest criteriu a fost propus cu autoritate [40]. Astfel, considerăm că un asemenea criteriu se poate dovedi excesiv de subiectiv și, prin urmare, se poate preta la interpretări diferite ale instanțelor naționale, inclusiv având în vedere sensibilitățile diferite din fiecare țară, ceea ce nu ar fi benefic pentru securitatea juridică.

111. În cadrul observațiilor scrise și în ședință, părțile care au intervenit [41] au propus numeroase criterii, constând în constrângeri de care ar putea depinde calificarea perioadei de permanență drept timp de lucru sau drept perioadă de repaus: caracterul obligatoriu sau nu al răspunsului la chemare, marja de manevră a lucrătorului în ceea ce privește chemarea respectivă (posibilitatea de a interveni la distanță sau a unei eventuale înlocuiri de către un alt lucrător), prevederea unor sancțiuni pentru neefectuarea intervenției sau pentru întârzierea la chemare, gradul de urgență al intervenției, nivelul de răspundere a lucrătorului, caracteristicile specifice ale profesiei, distanța care trebuie parcursă între locul unde se află lucrătorul și locul de reluare a serviciului, constrângeri geografice care pot încetini parcursul spre locul de muncă, necesitatea de a îmbrăca un echipament de lucru și disponibilitatea unui vehicul de serviciu.

112. La acestea se adaugă criteriul așteptării rezonabile de a i se solicita îndeplinirea unei sarcini de serviciu, care face obiectul celei de a doua întrebări preliminare în cauza C-580/19, care pare să se refere la incidența frecvenței intervențiilor asupra caracterului suficient al repausului din perioada de permanență.

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

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

41 În special în cauza C-580/19, în ședința comună.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

125. În sfârșit, în ceea ce privește împrejurarea referitoare la frecvența probabilă a intervențiilor, care, după cum s-a arătat, face obiectul specific al celei de a doua întrebări preliminare adresate în cauza conexată C-580/19, aceasta, în opinia noastră, poate fi cuprinsă printre împrejurările ce pot fi apreciate în caz de îndoială, însă nu în mod automat: o frecvență redusă a intervențiilor nu permite calificarea perioadei de permanență drept perioadă de repaus, după cum o frecvență ridicată nu permite ca aceasta să fie considerată timp de lucru.

126. Elementul care poate juca un rol într-o apreciere globală este aspectul dacă și în ce măsură lucrătorul trebuie, de regulă, să se aștepte să fie solicitat în timpul serviciului de gardă [42].

127. Această împrejurare se află, cel puțin în parte, la dispoziția autorității administrative a angajatorului, care, în cadrul întreprinderii sale, poate efectua estimări cu privire la nevoile de intervenție.

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

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

IV. Concluzie

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

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

42 În acest sens s-a exprimat guvernul finlandez în observațiile scrise prezentate în cauza conexată C-580/19 (punctul 22).

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

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

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

În împrejurările speței și sub rezerva constatărilor de fapt care revin instanței naționale pe baza criteriilor prezentate mai sus, perioada de permanență a unui lucrător care lucrează într-un loc cu acces dificil, fără constrângeri legate de loc impuse de angajator și cu un timp de reacție la chemare de o oră nu poate fi calificată drept «timp de lucru».

2) Faptul că lucrătorul locuiește, pe anumite perioade, într-o locuință situată în apropierea locului unde își desfășoară activitatea (stație de emisie de televiziune), întrucât caracteristicile geografice ale amplasamentului fac imposibilă (sau mai dificilă) o revenire zilnică la domiciliu, nu influențează calificarea juridică a perioadei de permanență.

3) Răspunsul la întrebările precedente, sub rezerva constatărilor de fapt care revin instanței naționale pe baza criteriilor prezentate mai sus, nu este diferit în cazul în care ar fi vorba despre un amplasament unde posibilitatea de a avea activități recreative este limitată din cauza caracteristicilor geografice ale locului sau unde lucrătorul se confruntă cu constrângeri mai mari în ceea ce privește gestionarea timpului său liber și posibilitatea de a se consacra propriilor interese (decât în cazul în care ar locui acasă).