CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
DOMNUL GIOVANNI PITRUZZELLA
prezentate la 13 februarie 2020 [1]

Cauza C-107/19

XR
împotriva
Dopravní podnik hl. m. Prahy a.s.

[cerere de decizie preliminară formulată de Obvodní soud pro Prahu 9 (Tribunalul Sectorului Praga 9, Republica Cehă)]

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2003/88/CE – Organizarea timpului de lucru – Noțiunea de «timp de lucru» – Perioadă de pauză a unui lucrător, în cursul căreia este obligat să fie la dispoziția angajatorului său pentru a se deplasa la intervenție în cel mult două minute – Obligația de a respecta aprecierile în drept ale unei instanțe superioare care nu sunt conforme cu dreptul Uniunii – Supremația dreptului Uniunii”

I. Introducere

1. Prezenta cerere de decizie preliminară are ca obiect 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 [2].

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între XR, pe de o parte, și Dopravní podnik hl. m. Prahy, a.s. (denumită în continuare „Dopravní podnik”), pe de altă parte, în legătură cu refuzul acesteia din urmă de a-i plăti lui XR suma de 95 335 de coroane cehe (CZK) (aproximativ 3 735 de euro) [3], majorată cu dobânzi de întârziere, cu titlu de remunerație pentru timpul de pauză luat în cursul activității sale profesionale ca pompier în lunile noiembrie 2005-decembrie 2008.

3. Prin intermediul întrebărilor sale preliminare, Obvodní soud pro Prahu 9 (Tribunalul Sectorului Praga 9, Republica Cehă) solicită Curții să indice criteriile care permit calificarea unui timp de pauză ca fiind „timp de lucru” sau „perioadă de repaus” în sensul Directivei 2003/88.

1 Limba originală: franceza.

2 JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3.

3 La cursul de schimb din 3 ianuarie 2019, data deciziei de trimitere.

II. Cadrul juridic

A. Directiva 2003/88

4. Potrivit considerentului (5) al Directivei 2003/88:

„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 [Uniunea Europeană] trebuie să li se acorde perioade minime de repaus – zilnic, săptămânal și anual – și perioade de pauză adecvate […]."

5. Articolul 1 alineatele (1) și (2) din această directivă prevede:

„(1) Prezenta directivă stabilește cerințe minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru.

(2) Prezenta directivă se aplică:

(a) perioadelor minime de repaus zilnic, repaus săptămânal și concediu anual, precum și pauzelor și timpului de lucru maxim săptămânal;

(b) anumitor aspecte ale muncii de noapte, ale muncii în schimburi și ale ritmului de lucru."

6. Articolul 2 din directiva menționată, intitulat „Definiții", prevede:

„În sensul prezentei directive:

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

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

[…]

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

[…]

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

7. Capitolul 2 din Directiva 2003/88 se referă în special la „[p]erioadele minime de repaus”. Articolul 3 din această directivă, care privește „[r]epausul zilnic”, are următorul cuprins:

„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. Articolul 4 din directiva menționată, care reglementează „[t]impul de pauză”, prevede:

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

9. Articolul 5 din Directiva 2003/88, intitulat „Repausul săptămânal”, prevede la primul paragraf:

„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.”

10. Articolul 17 alineatul (3) litera (c) punctul (iii) din această directivă prevede că se poate deroga în special de la articolul 4 din aceasta, printre altele, în cazul pompierilor.

B. Dreptul ceh

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

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

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

[…]

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

[…]”

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

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

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

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

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

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

13. Dispozițiile menționate au fost modificate prin zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (Legea nr. 262/2006 privind Codul muncii), intrată în vigoare la 1 ianuarie 2007. În conformitate cu articolul 78 din această lege:

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

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

[…]

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

[…]"

14. În ceea ce privește timpul de pauză și pauza de securitate, articolul 88 din legea în cauză precizează:

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

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

[…]"

III. Litigiul principal și întrebările preliminare

15. Din luna noiembrie 2005 până în luna decembrie 2008, XR a exercitat în cadrul Dopravní podnik profesia de pompier, în calitate de pompier-șef de intervenție, iar apoi de pompier.

16. XR și-a desfășurat activitatea în cadrul unui sistem de ture, care includea o tură de zi, în intervalul orar 6.45-19.00, și o tură de noapte, în intervalul orar 18.45-7.00. Programul său de muncă zilnic cuprindea două pauze destinate mesei și repausului, fiecare având o durată de 30 de minute.

17. În intervalul orar 6.30-13.30, XR putea să meargă la cantina unității, aflată la 200 de metri de postul său de muncă, cu condiția să aibă asupra sa o stație de emisie-recepție prin care să fie avertizat, în cazul necesității de a se deplasa de urgență la intervenție, că trebuie să ajungă la ieșire în două minute și că un vehicul de intervenție îl va aștepta în fața cantinei unității. În plus, în baza unde lucra XR exista un spațiu care permitea prepararea hranei în special în afara orelor în care era deschisă cantina.

18. Timpul de pauză nu era luat în considerare la calcularea timpului de lucru al lui XR decât în măsura în care era întrerupt de o intervenție. În consecință, timpul de pauză neîntrerupt nu făcea obiectul unei remunerații.

19. XR a contestat acest mod de calculare a remunerației sale și, având în vedere că timpul de pauză, chiar și neîntrerupt, constituia timp de lucru, a reclamat suma de 95 335 CZK (aproximativ 3 735 de euro), majorată cu dobânzi de întârziere, cu titlu de remunerație care îi era datorată pentru cele două pauze zilnice neluate în considerare în perioada de angajare în discuție în litigiul principal.

20. Sesizată în primă instanță, instanța de trimitere a admis cererea introdusă de XR. Această hotărâre din 14 septembrie 2016 a fost ulterior confirmată în apel de Městský soud v Praze (Tribunalul Municipal din Praga, Republica Cehă).

21. Dopravní podnik a formulat recurs împotriva hotărârilor respective la Nejvyšší soud (Curtea Supremă, Republica Cehă), care le-a anulat prin hotărârea din 12 iunie 2018. Această instanță a considerat, în temeiul dispozițiilor naționale aplicabile, că, deși, cu siguranță, nu este exclusă posibilitatea ca pauzele să fie întrerupte pentru o intervenție, întreruperile respective intervin doar în mod aleatoriu și imprevizibil, astfel încât ele nu pot fi calificate ca fiind un element obișnuit al executării obligațiilor rezultate din raportul de muncă. Prin urmare, timpul de pauză nu putea fi considerat în principiu ca fiind timp de lucru.

22. În consecință, Nejvyšší soud (Curtea Supremă) a trimis cauza spre rejudecare pe fond la instanța de trimitere. Aceasta din urmă subliniază că, în conformitate cu normele de procedură naționale, este obligată să țină cont de opinia juridică a Nejvyšší soud (Curtea Supremă).

23. Totuși, instanța de trimitere apreciază că împrejurările în care XR trebuia să își ia pauzele pledează în favoarea calificării lor ca „timp de lucru” în sensul articolului 2 din Directiva 2003/88.

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

„1) Perioada de pauză în cursul căreia angajatul trebuie să fie la dispoziția angajatorului său în cel mult două minute, în cazul unei deplasări de urgență la intervenție, trebuie considerată «timp de lucru» în sensul articolului 2 din Directiva [2003/88]?

2) Faptul că o astfel de întrerupere [a pauzei] în cazul unei deplasări de urgență la intervenție survine doar în mod ocazional și imprevizibil și, după caz, frecvența cu care intervine o astfel de întrerupere au o incidență asupra analizei întrebării de mai sus?

3) O instanță de prim grad de jurisdicție care se pronunță după ce hotărârea sa a fost anulată de o instanță superioară, iar cauza i-a fost trimisă spre rejudecare, poate să nu respecte opinia juridică formulată de instanța superioară, care este obligatorie pentru instanța de prim grad de jurisdicție, în cazul în care această opinie contravine dreptului Uniunii?”

IV. Analiză

A. Cu privire la prima și la a doua întrebare preliminară

25. Prin intermediul primei și al celei de a doua întrebări, care, în opinia noastră, trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 2 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că reprezintă „timp de lucru”, în sensul acestei dispoziții, timpul de pauză acordat unui lucrător în timpul său de lucru zilnic, în cursul căruia acesta trebuie să fie la dispoziția angajatorului său pentru a se deplasa la intervenție în cel mult două minute în caz de nevoie și dacă au vreo incidență asupra acestei calificări caracterul ocazional și imprevizibil, precum și frecvența deplasărilor la intervenție în acest timp de pauză.

26. Cu titlu introductiv, trebuie să se constate că litigiul principal are ca obiect problema remunerării unui lucrător pentru perioadele de pauză destinate mesei și repausului care nu sunt luate în considerare la calcularea timpului de lucru și pentru care deci nu se plătește salariu, doar perioadele de intervenție efectivă a lucrătorului fiind calculate ca timp de lucru și fiind remunerate ca ore suplimentare.

27. În ceea ce privește acest aspect, din jurisprudența Curții reiese că, exceptând situația specială prevăzută la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 în materie de concediu anual plătit, aceasta se limitează să reglementeze anumite aspecte ale organizării timpului de lucru astfel încât, în principiu, nu se aplică în privința remunerării lucrătorilor [4].

28. Totuși, această constatare nu afectează relevanța întrebărilor adresate și necesitatea ca ele să primească răspuns. Este de competența Curții să furnizeze instanței de trimitere interpretarea noțiunilor de „timp de lucru” și de „perioadă de repaus” utilizate în Directiva 2003/88, această instanță având apoi sarcina de a deduce din aceasta consecințele, potrivit dreptului național, pe planul remunerării timpului de pauză [5].

[4] A se vedea în special Hotărârea din 20 noiembrie 2018, Sindicatul Familia Constanța și alții (C-147/17, EU:C:2018:926, punctul 35 și jurisprudența citată).

[5] Instanța de trimitere subliniază de altfel că obiectul întrebărilor sale preliminare nu constă în niciun caz în stabilirea nivelului remunerației pentru perioada în litigiu (a se vedea punctul 23 din decizia de trimitere).

29. Având în vedere precizările de mai sus, vom începe prin a aminti că în repetate rânduri Curtea a statuat că, în sensul Directivei 2003/88, prin noțiunea „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/sau cu practicile naționale [6]. Prin urmare, definiția „timpului de lucru”, în sensul acestei directive, rezultă din combinarea a trei criterii, și anume a unui criteriu spațial (prezența la locul de muncă), a unui criteriu de autoritate (faptul de a fi la dispoziția angajatorului) și a unui criteriu profesional (exercitarea activității sau a funcțiilor sale).

30. Jurisprudența Curții privind calificarea unor perioade ca „timp de lucru” se bazează pe un joc de oglinzi cu noțiunea „perioadă de repaus”, prin care se înțelege, potrivit articolului 2 punctul 2 din Directiva 2003/88, „orice perioadă care nu este timp de lucru”. În consecință, „timpul de lucru” se definește în opoziție cu „perioada de repaus” și cele două noțiuni se exclud reciproc [7], fără a exista vreo categorie intermediară între noțiunile menționate. Chiar dacă o asemenea distincție binară poate părea rigidă [8], textul Directivei 2003/88 nu lasă loc totuși pentru o „perioadă gri” care s-ar intercala între timpul de lucru și perioada de repaus. Prin urmare, nu trebuie să se deroge de la această dihotomie, astfel încât „ceea ce nu se încadrează în noțiunea de timp de lucru se încadrează în noțiunea de timp de repaus și invers” [9].

31. Amintim totodată că, potrivit jurisprudenței Curții, noțiunile „timp de lucru” și „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 lucrătorilor [10].

32. Deși Curtea nu a avut încă ocazia să se pronunțe asupra problemei calificării timpului de pauză ca „timp de lucru” sau ca „perioadă de repaus”, în sensul Directivei 2003/88, ea a analizat în schimb de mai multe ori calificarea timpului de gardă efectuat de lucrătorii care intră în domeniul de aplicare al acestei directive. Examinarea jurisprudenței elaborate de Curte în acest context va permite ghidarea raționamentului nostru, fără a fi eliminate însă particularitățile timpului de pauză.

33. Plecând de la constatarea potrivit căreia, „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»” [11], Curtea a statuat că, ținând seama de obiectivul Directivei 2003/88, care constă în asigurarea securității și a sănătății lucrătorilor prin stabilirea unor perioade minime de repaus și a unor perioade de pauză adecvate în favoarea lor, „prezența fizică și disponibilitatea unui lucrător la locul de muncă, în perioada de gardă, în vederea prestării serviciilor sale profesionale trebuie considerată drept o formă de exercitare a funcțiilor acestuia, chiar dacă activitatea desfășurată efectiv variază în funcție de împrejurări” [12].

6 A se vedea în special Hotărârea din 26 iulie 2017, Hälvä și alții (C-175/16, EU:C:2017:617, punctul 41 și jurisprudența citată).

7 A se vedea în special Hotărârea din 21 februarie 2018, Matzak (C-518/15, denumită în continuare „Hotărârea Matzak”, EU:C:2018:82, punctul 55 și jurisprudența citată).

8 A se vedea în acest sens Concluziile avocatei generale Sharpston prezentate în cauza Matzak (C-518/15, EU:C:2017:619, punctul 49).

9 A se vedea Concluziile avocatului general Bot prezentate în cauza Comisia/Irlanda (C-87/14, EU:C:2015:192, punctul 40).

10 A se vedea în special Hotărârea Matzak (punctul 62 și jurisprudența citată).

11 A se vedea Hotărârea Matzak (punctul 55 și jurisprudența citată).

12 A se vedea în special Hotărârea Matzak (punctul 57 și jurisprudența citată).

34. Astfel, rezultă din jurisprudența Curții că „factorul determinant pentru calificarea drept «timp de lucru», în sensul Directivei 2003/88, este faptul că lucrătorul este obligat să fie prezent fizic la locul determinat de angajator și să rămână la dispoziția acestuia pentru a putea furniza imediat, în caz de nevoie, prestațiile corespunzătoare. Astfel, trebuie să se considere că aceste obligații, care îi pun pe lucrătorii interesați în imposibilitatea de a-și alege locul de ședere în perioadele de gardă, constituie o formă de exercitare a funcțiilor acestora” [13].

35. În conformitate cu această jurisprudență, Curtea a rezervat un tratament special în cazul lucrătorului care efectuează o gardă potrivit sistemului de permanență, conform căruia acesta trebuie să fie accesibil în permanență, fără a fi însă obligat să fie prezent la locul de muncă. Astfel, potrivit Curții, „deși se află la dispoziția angajatorului său, în măsura în care trebuie să poată fi contactat, în această situație, lucrătorul își poate gestiona timpul cu mai puține constrângeri și se poate consacra propriilor interese. În aceste condiții, numai timpul aferent prestării efective a serviciilor trebuie considerat «timp de lucru» în sensul Directivei 2003/88” [14].

36. În cauza în care a fost pronunțată Hotărârea Matzak, Curtea a analizat situația următoare: domnul Rudy Matzak nu trebuia doar să poată fi contactat în timpul de gardă. El era obligat, pe de o parte, să răspundă la solicitările angajatorului său într-un interval de opt minute și, pe de altă parte, să fie prezent fizic la locul stabilit de angajator. Totuși, acest loc era domiciliul domnului Matzak, iar nu locul său de muncă.

37. În situația respectivă, Curtea a statuat că „obligația de a rămâne prezent fizic la locul stabilit de angajator, precum și constrângerea care decurge, din punct de vedere geografic și temporal, din necesitatea de a ajunge la locul de muncă într-un interval de opt minute sunt de natură să limiteze în mod obiectiv posibilitățile pe care un lucrător care se află în situația domnului Matzak le are pentru a se consacra intereselor sale personale și sociale” [15]. Astfel, potrivit Curții, „[a]vând în vedere aceste constrângeri, situația domnului Matzak se deosebește de cea a unui lucrător care, în timpul serviciului său de gardă, trebuie doar să fie la dispoziția angajatorului pentru ca acesta din urmă să îl poată contacta” [16]. Curtea a concluzionat că noțiunea de „timp de lucru” prevăzută la articolul 2 din Directiva 2003/88 trebuia interpretată în sensul că aceasta se aplică într-o situație în care un lucrător este obligat să își petreacă timpul de gardă la domiciliu, să se afle la dispoziția angajatorului său și să poată ajunge la locul de muncă într-un interval de opt minute [17]. În raționamentul său, Curtea a acordat o importanță decisivă împrejurării că obligația lucrătorului de a răspunde la apelurile angajatorului său într-un interval de opt minute în cursul timpului de gardă pe care îl petrece la domiciliu restrânge în mod semnificativ posibilitățile de a avea alte activități [18].

38. Apreciem că poziția adoptată de Curte în Hotărârea Matzak este valabilă *a fortiori* în situația în care un lucrător a cărui libertate de mișcare în cursul pauzei sale este deja limitată din cauza duratei scurte a acesteia suportă constrângerea care decurge, din punct de vedere geografic și temporal, din necesitatea de a rămâne pregătit să se deplaseze la intervenție în cel mult două minute în caz de nevoie.

[13] A se vedea în special Hotărârea Matzak (punctul 59 și jurisprudența citată).

[14] A se vedea Hotărârea Matzak (punctul 60 și jurisprudența citată).

[15] A se vedea Hotărârea Matzak (punctul 63).

[16] A se vedea Hotărârea Matzak (punctul 64).

[17] A se vedea Hotărârea Matzak (punctul 65).

[18] A se vedea Hotărârea Matzak (punctul 66).

39. Ca urmare a acestei constrângeri majore, un lucrător se află în imposibilitatea de a gestiona timpul său de pauză după cum dorește, consacrându-l intereselor sale personale și sociale. Dimpotrivă, acest lucrător trebuie considerat ca fiind la dispoziția angajatorului său în timpul pauzelor sale, întrucât este obligat din punct de vedere juridic să se supună instrucțiunilor angajatorului său și să își exercite activitatea pentru acesta [19]. Adăugăm că, din cauza constrângerii care constă în faptul că lucrătorul rămâne pregătit să se deplaseze la intervenție în cel mult două minute în caz de nevoie în timpul său de pauză, lucrătorul respectiv se află într-o situație de exercitare continuă a funcțiilor sale și de alertă permanentă. De altfel, arătăm că lucrătorul în cauză nu este înlocuit în timpul pauzei sale.

40. Atunci când sunt întrunite asemenea condiții, calificarea unui timp de pauză ca „timp de lucru” în sensul Directivei 2003/88 nu poate să depindă, în opinia noastră, de caracterul ocazional și imprevizibil ori de frecvența deplasărilor la intervenție efectuate în acest timp de pauză. Astfel, calificarea reținută nu ar trebui să depindă de variațiile unui astfel de element aleatoriu pentru a nu intra într-o cazuistică generatoare de incertitudine juridică. În plus, Curtea a statuat deja că această directivă trebuie să se aplice în privința activităților efectuate de pompieri, „chiar dacă intervențiile pe care aceste activități le pot genera sunt, prin natura lor, imprevizibile” [20].

41. Observăm de altfel că, potrivit Curții, printre elementele caracteristice ale noțiunii „timp de lucru”, în sensul articolului 2 din Directiva 2003/88, nu figurează intensitatea activității desfășurate de salariat sau randamentul acestuia [21]. Astfel, calificarea drept „timp de lucru”, în sensul acestei directive, a unei perioade de prezență a lucrătorului la locul de muncă nu poate depinde de intensitatea activității lucrătorului în cauză, ci doar de obligația sa de a rămâne la dispoziția angajatorului [22]. În plus, constatarea potrivit căreia activitatea desfășurată efectiv variază în funcție de împrejurări nu exclude considerarea lucrătorului ca fiind în exercitarea funcțiilor sale [23].

42. Din aceste elemente deducem că, de fapt, calificarea ca „timp de lucru” în sensul Directivei 2003/88 nu ar trebui să fie rezervată exclusiv intervențiilor efectuate de un lucrător în timpul de pauză, ci se extinde în mod larg la perioada în care acest lucrător rămâne la dispoziția angajatorului său pentru a se deplasa la intervenție în cel mult două minute în caz de nevoie.

43. Nu negăm faptul că, după cum susține Comisia Europeană, timpul de pauză prezintă, prin însăși natura sa, trăsături particulare care îl disting de perioadele de repaus zilnic și săptămânal prevăzute la articolele 3 și 5 din Directiva 2003/88 și care sunt de natură să implice, în cazul timpului de pauză, existența unor constrângeri și restricții specifice [24]. Prin urmare, nu este vorba despre un argument în sensul că timpul de pauză ar trebui să ofere lucrătorilor, din punct de vedere calitativ, aceleași posibilități de a se consacra intereselor lor personale și sociale ca și celelalte perioade de repaus, care, în special datorită lungimii lor, oferă alte oportunități acestor

[19] A se vedea Hotărârea din 10 septembrie 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, punctul 36).

[20] A se vedea în special Hotărârea Matzak (punctul 27 și jurisprudența citată).

[21] A se vedea în special Hotărârea Matzak (punctul 56 și jurisprudența citată).

[22] A se vedea Hotărârea din 1 decembrie 2005, Dellas și alții (C-14/04, EU:C:2005:728, punctul 58).

[23] A se vedea Hotărârea Matzak (punctul 57 și jurisprudența citată).

[24] În special, timpul de pauză este supus unor constrângeri temporale și geografice inerente duratei sale scurte. Faptul că acesta este inserat între două perioade de muncă poate de asemenea avea drept consecință necesitatea ca, de exemplu, în cazul anumitor tipuri de activități profesionale, lucrătorul să își păstreze uniforma în timpul pauzei sale.

lucrători în ceea ce privește ocupațiile personale [25]. Acestea fiind spuse, interpretarea pe care o propunem este, în opinia noastră, singura care garantează că timpul de pauză prevăzut la articolul 4 din Directiva 2003/88 permite efectiv lucrătorului să consacre timpul respectiv odihnei sale.

44. Timpul de pauză constituie, astfel, un timp de repaus care, după cum reiese din considerentul (5) al Directivei 2003/88, include „perioade de pauză adecvate" pentru îndeplinirea cerinței potrivit căreia „[t]oți lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus suficiente". Este necesar să se arate totodată, pe de o parte, că articolul 4 din această directivă se află în capitolul 2 din directiva menționată, care vizează în special „[p]erioadele minime de repaus", și, pe de altă parte, că articolul menționat se află între articolul 3, referitor la repausul zilnic, și articolul 5, care privește repausul săptămânal.

45. Amintim în această privință că Directiva 2003/88 are ca obiectiv 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 [26].

46. Această armonizare la nivelul Uniunii Europene în domeniul organizării timpului de lucru urmărește să garanteze o mai bună protecție a securității și a sănătății lucrătorilor, punând la dispoziția acestora perioade minime de repaus – în special zilnic și săptămânal –, precum și pauze adecvate și prevăzând o limită maximă a timpului de lucru săptămânal [27].

47. Astfel, pe lângă măsurile pe care sunt ținute să le ia în conformitate cu dispozițiile articolelor 3 și 5 din Directiva 2003/88 [28], statele membre sunt obligate, potrivit articolului 4 din această directivă, să ia „măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze, în cazul în care timpul de lucru zilnic depășește șase ore, de un timp de pauză ale cărui modalități, în special durata și condițiile în care se acordă, sunt stabilite prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali sau, în absența acestora, prin legislația națională".

48. Pentru a garanta deplina efectivitate a Directivei 2003/88, trebuie ca statele membre să garanteze respectarea acestor perioade minime de repaus prevăzute de directiva respectivă [29]. Aceasta implică garantarea de către statele membre a faptului că timpul de pauză permite efectiv lucrătorului să își consacre timpul odihnei.

49. Desigur, articolul 4 din Directiva 2003/88 nu indică modalitățile concrete prin care statele membre sunt obligate să asigure punerea în aplicare a dreptului la timpul de pauză, care este necesar să fie stabilite prin contracte colective sau acorduri încheiate între parteneri sociali sau, în lipsa acestora, prin legislația națională.

50. Totuși, în concordanță cu ceea ce a statuat Curtea referitor la perioadele minime de repaus prevăzute la articolele 3 și 5 din Directiva 2003/88, trebuie să se considere că, deși statele membre dispun astfel de o marjă de apreciere în acest scop, totuși, ținând seama de obiectivul esențial urmărit de această directivă, care este acela de a garanta o protecție eficientă a condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor, precum și o mai bună protecție a securității și a sănătății lor,

[25] Astfel, este evident că un lucrător nu poate dispune de timpul său cu aceeași libertate atunci când beneficiază de o pauză de 30 de minute și atunci când beneficiază de un repaus zilnic de 11 ore sau de un repaus săptămânal de 24 de ore.

[26] A se vedea în special Hotărârea din 14 mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punctul 36 și jurisprudența citată).

[27] A se vedea în special Hotărârea din 14 mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punctul 37 și jurisprudența citată).

[28] A se vedea în special Hotărârea din 14 mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punctul 38 și jurisprudența citată).

[29] A se vedea în special Hotărârea din 14 mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punctul 40 și jurisprudența citată).

acestea sunt ținute să garanteze că efectul util al dreptului prevăzut la articolul 4 din directiva menționată este pe deplin asigurat, permițându-le să beneficieze efectiv de un timp de pauză atunci când timpul de lucru zilnic depășește 6 ore [30].

51. Rezultă că modalitățile definite de statele membre pentru a asigura punerea în aplicare a prescripțiilor Directivei 2003/88 nu trebuie să poată goli de esența sa dreptul la timpul de pauză care este prevăzut la articolul 4 din această directivă [31].

52. În această privință trebuie amintit că lucrătorul trebuie considerat parte vulnerabilă în cadrul raportului de muncă, astfel încât este necesar să se prevină ca angajatorul să dispună de posibilitatea de a-i impune o restricție a drepturilor sale [32].

53. Or, în opinia noastră, scopul urmărit de articolul 4 din Directiva 2003/88 nu poate fi atins atunci când timpul de pauză al lucrătorului poate să fie întrerupt în orice moment. Această incertitudine legată de survenirea unei intervenții este, după cum am arătat anterior, de natură să pună lucrătorul într-o situație de alertă permanentă, ceea ce contravine scopului timpului de pauză, care este odihna. Nici împrejurarea că întreruperile timpului de pauză ar fi ocazionale și imprevizibile, nici frecvența lor nu afectează, în opinia noastră, această concluzie.

54. În sfârșit, pentru a avea o imagine completă, arătăm că articolul 17 alineatul (3) litera (c) punctul (iii) din Directiva 2003/88 prevede că se poate deroga, în special, de la articolul 4 din această directivă, printre altele, în cazul serviciilor de pompieri și protecție civilă. Totuși, întrucât litigiul principal se concentrează pe calificarea timpului de pauză luat de XR fie ca „timp de lucru”, fie ca „perioadă de repaus”, în sensul directivei menționate, nu este necesar să se țină seama de această dispoziție, care, precizăm, nu a fost vizată în decizia de trimitere. În orice caz, observăm că, potrivit Curții, articolul 17 alineatul (3) litera (c) punctul (iii) din Directiva 2003/88 nu permite statelor membre să deroge, în ceea ce privește anumite categorii de lucrători, de la articolul 2 din aceasta, care definește printre altele noțiunile de „timp de lucru” și de „perioadă de repaus” [33].

55. Având în vedere considerațiile precedente, propunem Curții să răspundă la prima și la a doua întrebare preliminară că articolul 2 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că reprezintă „timp de lucru”, în sensul acestei dispoziții, timpul de pauză acordat unui lucrător în timpul său de lucru zilnic, în cursul căruia acesta trebuie să fie la dispoziția angajatorului său pentru a se deplasa la intervenție în cel mult două minute în caz de nevoie. Caracterul ocazional și imprevizibil sau frecvența deplasărilor la intervenție în acest timp de pauză nu are incidență asupra acestei calificări.

[30] A se vedea în special, prin analogie, Hotărârea din 14 mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punctul 42 și jurisprudența citată).

[31] A se vedea în special, prin analogie, Hotărârea din 14 mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punctul 43 și jurisprudența citată). În consecință, marja de manevră lăsată statelor membre de articolul 4 din Directiva 2003/88 este destinată doar să permită ca durata și frecvența pauzelor să fie adaptate constrângerilor legate de organizarea muncii și de natura acesteia. Ideea menționată este reflectată de altfel la articolul 13 din această directivă, potrivit căruia „[s]tatele membre iau măsurile necesare pentru ca angajatorul care preconizează să organizeze munca în conformitate cu un anumit ritm să țină cont de principiul general al adaptării muncii la lucrător, în special în vederea atenuării muncii monotone și a muncii într-un ritm predeterminat, în funcție de tipul de activitate și de cerințele de securitate și sănătate, *în special în ceea ce privește pauzele pe parcursul timpului de lucru*” (sublinierea noastră).

[32] A se vedea în special, prin analogie, Hotărârea din 14 mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punctul 44 și jurisprudența citată).

[33] A se vedea Hotărârea Matzak (punctul 39).

B. Cu privire la a treia întrebare preliminară

56. Prin intermediul celei de a treia întrebări preliminare, instanța de trimitere solicită Curții în esență să declare dacă dreptul Uniunii se opune ca o instanță națională, care trebuie să se pronunțe după ce hotărârea sa a fost anulată de o instanță superioară, iar cauza i-a fost trimisă spre rejudecare, să fie obligată, în conformitate cu dreptul procedural național, să respecte aprecierile în drept efectuate de instanța superioară respectivă în cazul în care aceste aprecieri nu sunt conforme cu dreptul Uniunii.

57. Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, din principiul supremației dreptului Uniunii decurge faptul că, în cazul în care nu poate să procedeze la o interpretare a reglementării naționale care să fie conformă cu cerințele dreptului Uniunii, instanța națională însărcinată cu aplicarea, în cadrul competenței proprii, a dispozițiilor dreptului Uniunii are obligația de a asigura efectul deplin al acestora, lăsând, la nevoie, neaplicată, din oficiu, orice dispoziție contrară a legislației naționale, chiar ulterioară, fără să solicite și fără să aștepte eliminarea prealabilă a acesteia pe cale legislativă sau prin orice alt procedeu constituțional [34].

58. Obligația care revine instanței naționale de a garanta supremația dreptului Uniunii există indiferent de rangul instanței respective în ordinea jurisdicțională națională.

59. Astfel, în contextul raportului dintre instanțele naționale inferioare și superioare în urma unei trimiteri preliminare, este important de amintit că reiese dintr-o jurisprudență constantă că o hotărâre pronunțată cu titlu preliminar de Curte obligă instanța națională în ce privește interpretarea sau validitatea actelor în cauză ale instituțiilor Uniunii pentru soluționarea litigiului principal [35]. În consecință, instanța națională care a exercitat posibilitatea conferită acesteia prin articolul 267 al doilea paragraf TFUE este obligată, în vederea soluționării litigiului principal, să respecte interpretarea dispozițiilor în cauză dată de Curte și, dacă este cazul, să înlăture aprecierile instanței superioare în situația în care, având în vedere interpretarea menționată, consideră că acestea nu sunt conforme cu dreptul Uniunii [36].

60. Adăugăm că cerința de a asigura efectul deplin al dreptului Uniunii include obligația instanțelor naționale de a modifica, dacă este cazul, o jurisprudență consacrată dacă aceasta se întemeiază pe o interpretare a dreptului intern incompatibilă cu dreptul Uniunii [37]. Prin urmare, instanțele naționale au obligația de a asigura efectul deplin al articolului 267 TFUE, înlăturând, din oficiu dacă este necesar, aplicarea oricărei norme naționale, astfel cum a fost interpretată de o instanță superioară, din moment ce această interpretare nu este compatibilă cu dreptul Uniunii [38].

61. Având în vedere cele de mai sus, propunem Curții să răspundă la a treia întrebare preliminară că dreptul Uniunii se opune ca o instanță națională, care trebuie să se pronunțe după ce hotărârea sa a fost anulată de o instanță superioară, iar cauza i-a fost trimisă spre rejudecare, să fie obligată, în conformitate cu dreptul procedural național, să respecte aprecierile în drept efectuate de instanța superioară respectivă în cazul în care aceste aprecieri nu sunt conforme cu dreptul Uniunii.

[34] A se vedea în special Hotărârea din 24 iunie 2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, punctul 58 și jurisprudența citată).

[35] A se vedea în special Hotărârea din 5 octombrie 2010, Elchinov (C-173/09, EU:C:2010:581, punctul 29 și jurisprudența citată).

[36] A se vedea Hotărârea din 5 octombrie 2010, Elchinov (C-173/09, EU:C:2010:581, punctul 30).

[37] A se vedea în special Hotărârea din 5 iulie 2016, Ognyanov (C-614/14, EU:C:2016:514, punctul 35 și jurisprudența citată).

[38] A se vedea în special Hotărârea din 5 iulie 2016, Ognyanov (C-614/14, EU:C:2016:514, punctul 36).

V. Concluzie

62. Ținând seama de considerațiile precedente, propunem Curții să răspundă la întrebările preliminare adresate de Obvodní soud pro Prahu 9 (Tribunalul Sectorului Praga 9, Republica Cehă) după cum urmează:

„1) Articolul 2 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că reprezintă «timp de lucru», în sensul acestei dispoziții, timpul de pauză acordat unui lucrător în timpul său de lucru zilnic, în cursul căruia acesta trebuie să fie la dispoziția angajatorului său pentru a se deplasa la intervenție în cel mult două minute în caz de nevoie. Caracterul ocazional și imprevizibil sau frecvența deplasărilor la intervenție în acest timp de pauză nu are incidență asupra acestei calificări.

2) Dreptul Uniunii se opune ca o instanță națională, care trebuie să se pronunțe după ce hotărârea sa a fost anulată de o instanță superioară, iar cauza i-a fost trimisă spre rejudecare, să fie obligată, în conformitate cu dreptul procedural național, să respecte aprecierile în drept efectuate de instanța superioară respectivă în cazul în care aceste aprecieri nu sunt conforme cu dreptul Uniunii.”