

Cauza C-214/20

Cerere de decizie preliminară

Data depunerii:

20 mai 2020

Instanța de trimitere:

The Labour Court, Ireland (Irlanda)

Data deciziei de trimitere:

6 mai 2020

Apelant:

MG

Pârât:

Dublin City Council

[omissis] [OR 2]

DECIZIA DE TRIMITERE

1. Prezenta trimitere rezultă dintr-un apel formulat de reclamant împotriva deciziei pronunțate de un Adjudication Officer of the Workplace Relations Commission [funcționar însărcinat cu soluționarea litigiilor din cadrul Comisiei privind Raporturile Profesionale, Irlanda] împotriva pârâților enumerați în partea introductivă a prezentei decizii. Reclamantul consideră că timpul petrecut de acesta „de gardă” constituie timp de lucru în sensul secțiunii 2 din Organisation of Working Time Act 1997 (Legea privind organizarea timpului de lucru din 1997) și al articolului 2 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE. Cererea a fost respinsă de un funcționar cu putere de decizie din cadrul Comisiei privind Raporturile Profesionale].
2. Comisia privind Raporturile Profesionale, este un organism instituit prin lege ca primă instanță competentă să soluționeze cererile în cazul presupuselor încălcări ale Legii privind organizarea timpului de lucru.
3. Reclamantul a contestat decizia emisă de Adjudication Officer la Labour Court [Tribunalul pentru Litigii de Muncă, Irlanda], instanța națională competentă să

judece apelurile împotriva Comisiei privind Raporturile Profesionale, Irlanda] în materia dreptului muncii, inclusiv cele care privesc Legea privind organizarea timpului de lucru din 1997.

Situația de fapt din procedura principală

4. Reclamantul este un pompier din cadrul serviciului de permanență angajat de pârât. Acesta se află în slujba pârâtului din septembrie 2005. Un pompier din cadrul serviciului de permanență este un pompier angajat cu fracțiune de normă, format și menținut de cazarma de pompieri la care acesta este atașat pentru a răspunde la apelurile de urgență atunci când este alertat. Când un apel este primit de serviciul de pompieri, alertele pentru o anumită unitate sunt activate, iar pompierii, care poartă fiecare un pager, răspund imediat cazarmii. Pompierii trebuie apoi să ajungă la cazarmă fără întârziere, într-un interval de 10 minute de la momentul alertei. Un pompier din cadrul serviciului de permanență, precum reclamantul, este plătit cu o soldă de bază de aproximativ 10 000 de euro pe an, care se plătește lunar. Această soldă urmărește indemnizarea pompierului din serviciul de permanență atunci când este de gardă. Pe lângă soldă, un pompier din cadrul serviciului de permanență, precum reclamantul, este plătit cu o sumă negociată atunci când trebuie să se prezinte la cazarmă. Reclamantul este în serviciu de permanență pe o durată de 24 de ore (excluzând perioadele de concediu anual și perioadele în care comunică în prealabil angajatorului că este indisponibil, iar angajatorul este de acord) pentru a răspunde urgențelor atunci când este alertat printr-un pager de către angajator. Reclamantul este obligat să răspundă pagerului angajatorului într-un interval de 5 minute. Termenul maxim de prezentare este de 10 minute. Reclamantul este obligat să participe la 85 % din stagiile de pregătire uzuale și la 75 % din incendii.[OR 3]
5. Reclamantului îi este permis să presteze alte activități lucrative, atât timp cât acestea nu depășesc 48 de ore pe săptămână în medie pe parcursul unei perioade de patru, de șase sau de douăsprezece luni, în funcție de tipul de muncă. Reclamantul lucrează ca șofer de taxi. Potrivit contractului de muncă încheiat cu cazarma, reclamantul trebuie să furnizeze o adeverință din partea celui de al doilea angajator în sensul că i se va permite să se prezinte la incidente, în funcție de necesități. Tot potrivit contractului de muncă, reclamantului îi este interzis să desfășoare orice altă muncă pe parcursul orelor sale (active)¹ ca pompier din cadrul serviciului de permanență. Reclamantului este ținut să locuiască și să lucreze la o distanță rezonabilă de cazarma angajatorului. Distanța rezonabilă se calculează în funcție de termenul de prezentare la unitatea la care acesta este angajat. O schimbare a reședinței sau a locului de muncă, a cărei consecință ar fi faptul că pompierului nu s-ar mai afla la o distanță rezonabilă de cazarmă, ar echivala cu încetarea automată a serviciilor sale. Pompierii de gardă care răspund în termenul de prezentare primesc plata integrală pentru incident în toate

¹ Orelor de lucru active sunt definite ca fiind orelor petrecute efectiv la combaterea incendiilor sau la cazarmă pentru participarea la stagii/ exerciții. Reclamantul a acumulat 221 de ore și 17 minute de ore active în anul 2019.

circumstanțele. Orice pompier care nu reușește să răspundă în termenul dorit de prezentare, dar răspunde în termenul maxim de prezentare stabilit de pompierul șef, este plătit cu solda pe o oră și va fi prezent la cazarmă dacă nu este solicitat la incident.

6. Încadrarea în muncă se stabilește cu fracțiuni de normă. Disponibilitatea la cerere a pompierilor din serviciul de permanență este o condiție la încadrarea în muncă.

Susținerile părților din procedura principală

Reclamantul

7. Reclamantul solicită, cu titlu principal, ca timpul petrecut în serviciul de permanență/de gardă să fie considerat timp de lucru. Reclamantul este în mod efectiv de gardă 24 de ore din 24 și 7 zile din 7 (lipsește pe parcursul concediilor anuale și al altor forme de concediu, precum cel medical, și atunci când comunică în prealabil angajatorului că este indisponibil, iar angajatorul este de acord), ca urmare a obligației de a se prezenta la cazarmă în termenul dorit de 5 minute sau în termenul maxim de prezentare de 10 minute de la momentul primirii semnalului de alertă. Din acest motiv, reclamantul susține că pârâțul încalcă secțiunile 11-17 și secțiunile 20 și 23 din Legea privind organizarea timpului de lucru din 1997, care privesc, printre altele, perioadele de repaus zilnic și săptămânal și săptămâna de muncă de peste 48 de ore. Reclamantul afirmă că, din cauza restricțiilor de a fi de gardă/în perioadă de permanență, acesta nu se poate consacra familiei, activității de șofer de taxi sau evenimentelor sociale care ar putea avea impact asupra posibilității sale de a fi disponibil dacă este alertat. Lipsa unui răspuns la pager poate conduce la măsuri disciplinare și chiar la concediere. Legea privind organizarea timpului de lucru din 1997 a transpus Directiva 93/104/CE a Consiliului Comunităților Europene privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, care a fost modificată și consolidată prin Directiva 2003/88/CE. **[OR 4]**
8. Reclamantul mai susține că, în aplicarea Hotărârii Curții de Justiție a Uniunii Europene în cauza **Matzak (C-518/15)**, mai exact a răspunsului său la a patra întrebare, timpul petrecut de acesta de gardă trebuie considerat timp de lucru.

Pârâțul

9. Pârâțul susține că nu constituie timp de lucru cerința, impusă reclamantului, de a rămâne disponibil la o anumită distanță de cazarmă, astfel încât să poată răspunde la o alertă și să se mobilizeze într-un interval de timp dat. În acest timp, reclamantul poate fi (și este) încadrat în muncă, fiind liber să desfășoare alte activități. Reclamantul nu este ținut să rămână într-un loc anume atunci când este de permanență. Singura cerință este ca atunci când este alertat, reclamantul trebuie să respecte termenul de prezentare. Există un termen dorit de prezentare de 5 minute și un termen maxim de prezentare de 10 minute. Aceste termene reflectă faptul că pompierii din serviciul de permanență vor depune toate eforturile pentru a răspunde la alertă, dar pot fi întârziați din motive pe care nu le pot controla.

Orice pompier care ajunge după 10 minute nu este plătit. Orice pompier trebuie să se prezinte la unitate dacă primește o alertă. Șeful cazărmii va decide apoi câți membri ai echipajului sunt necesari pentru a interveni în cadrul incidentului. În mod normal, acest număr este limitat la cinci. Reclamantul va fi atunci desemnat sau nu. Dacă reclamantul nu este desemnat, el este liber să plece și să își desfășoare propriile activități. În anul 2019 reclamantul s-a prezentat la unitate pentru 64 % din alerte și a fost desemnat pentru 33 % din alerte. În total au fost 648 de alerte în anul 2019. Timpul maxim de lucru săptămânal al reclamantului în anul 2019, pentru care a primit o indemnizație, a fost de 26 de ore, cu o medie de 4,61 de ore pe săptămână.

Dreptul național

10. Legea privind organizarea timpului de lucru din 1997 (denumită în continuare „Legea din 1997”) transpune în dreptul național Directiva Consiliului 93/104/CE, astfel cum a fost modificată și înlocuită de Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.
11. Fiind o lege de transpunere, Legea din 1997 trebuie să fie interpretată și aplicată, în măsura posibilului, în vederea atingerii scopului urmărit de directivă. **[OR 5]**
12. Secțiunea 2(1) din Legea din 1997 prevede că: „timpul de lucru” înseamnă orice perioadă în care angajatul este:
 - (a) la locul său de muncă sau la dispoziția angajatorului său, și
 - (b) în exercitarea sau îndeplinirea activității sau a funcțiilor pe care le implică munca sa
 iar noțiunea „muncă” se interpretează în consecință.

Textul Legii privind organizarea timpului de lucru, în forma consolidată, poate fi consultat la adresa:
<http://revisedacts.lawreform.ie/eli/1997/act/20/front/revised/en/html>

Dispoziții relevante ale dreptului Uniunii Europene

13. Dispozițiile relevante ale dreptului Uniunii se regăsesc în articolul 2 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE. Articolul 2 alineatul (1) are următorul conținut: 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/sau practicile naționale.
14. Nu se invocă nicio încălcare a Legii din 1997 în ceea ce privește orele în care reclamantul este efectiv chemat. Aceasta cauză are la bază teza potrivit căreia timpul petrecut „de gardă” să fie considerat „timp de lucru” în sensul Legii [din

1997] și al Directivei [2003/88/CE], luând în considerare interpretarea articolului 2 din Directiva 2003/88/CE expusă în răspunsul la întrebarea a patra a CJUE în Cauza C-518/15, **Matzak**.

15. În temeiul acesteia, reclamantul consideră că lucrează 24 de ore pe zi, 365 de zile pe an, cu excepția perioadelor de concediu anual și a altor perioade în care comunică în prealabil angajatorului că este indisponibil, cu încălcarea Legii din 1997, secțiunile 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21.
16. Problema principală în litigiu o reprezintă sensul noțiunii „timp de lucru”. Directiva prezintă, la articolul 2, o definiție a „timpului de lucru” și o definiție a „perioadei de repaus”, iar interpretarea acestor definiții stă la baza litigiului.
17. Răspunsul dat de CJUE [în Hotărârea Matzak] la întrebarea a patra are următorul cuprins: *[a]rticolul 2 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că timpul de gardă pe care un lucrător îl petrece la domiciliu cu obligația de a răspunde la apelurile angajatorului său într-un interval de opt minute, ceea ce restrânge în mod semnificativ posibilitățile de a avea alte activități, trebuie să fie considerat „timp de lucru”.*

Opinia instanței de trimitere

18. Decizia **[OR 6]** CJUE, la punctul 4 din dispozitiv, răspunde la o întrebare care privește un lucrător care este de gardă într-un loc desemnat de angajator. În cauza Matzak era vorba despre domiciliul acestuia. CJUE se referă în special la diferența ce rezultă, în privința restricțiilor la care este supus un lucrător, din obligația de a fi de gardă într-un loc impus de angajator. CJUE se referă de asemenea la restricția impusă de obligația de a se afla la o distanță de 8 minute de locul de muncă în cazul în care este chemat.
19. Caracteristicile obligațiilor reclamantului, care diferențiază organizarea „gărzii” sale de cea din cauza Matzak, constau în faptul că angajatorul nu îi impunea să se afle într-un loc anume, ci trebuia doar să fie în măsură să răspundă în termenul de prezentare în caz de alertă.
20. Reclamantul din cauza Matzak nu putea să desfășoare o muncă sau o activitate economică atunci când era „de gardă”, în timp ce astfel de restricții nu i se aplică reclamantului. Reclamantul este liber să desfășoare o activitate economică în calitate de lucrător independent atunci când este „de gardă”, fiind șofer de taxi. El este liber să fie angajat de un terț sau să desfășoare o activitate în calitate de lucrător independent în timp ce este „de gardă”. Este cert că în perioadele „de gardă” pe care acesta le consideră „timp de lucru”, reclamantul putea să desfășoare și chiar a desfășurat o activitate lucrativă, astfel încât un alt angajator ar fi sau ar putea fi ținut să respecte obligații în temeiul Legii din 1997 în ceea ce privește organizarea timpului său de lucru.

Concluzie

21. Din motivele expuse în prezenta cerere, instanța de trimitere a decis că este necesară asistența Curții de Justiție a Uniunii Europene în ceea ce privește interpretarea dreptului Uniunii Europene, înainte de a se pronunța în această cauză. Prin urmare, instanța a decis să suspende procedura și să adreseze Curții de Justiție următoarele întrebări în vederea unei decizii preliminare în temeiul articolului 267 TFUE.

Întrebările

1. Articolul 2 din [Directiva 2003/88/CE] trebuie interpretat în sensul că un lucrător, atunci când este „de gardă” în unul (sau mai multe) locuri alese de el, nefiind supus, în niciun moment, pe durata gărzii, cerinței de a comunica angajatorului locul în care se află, fiind supus însă cerinței unice de a răspunde la un „apel” într-un termen de prezentare dorit de 5 minute și într-un termen de prezentare maxim de 10 minute, desfășoară timp de lucru pe durata gărzii?
2. În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, se poate considera că un lucrător, care este restricționat numai prin cerința de a răspunde la un apel într-un termen de prezentare dorit de 5 minute și într-un termen de prezentare maxim de 10 minute, și care poate, fără restricții, să fie angajat concomitent de un alt angajator sau să desfășoare activități în calitate de lucrător independent în timp ce este „de gardă”, desfășoară „timp de lucru” în beneficiul angajatorului în serviciul căruia se află „de gardă”?
3. În cazul unui răspuns afirmativ la a doua întrebare, faptul că lucrătorul este efectiv angajat de un al doilea angajator în timp ce este „de gardă”, fiind supus numai condiției ca al doilea angajator să îi permită lucrătorului să plece atunci când este solicitat de primul angajator, înseamnă că timpul petrecut de lucrător „de gardă” și lucrând pentru cel de al doilea angajator trebuie să fie privit ca timp de lucru desfășurat în cadrul raportului de muncă cu primul angajator?**[OR 7]**
4. În cazul unui răspuns afirmativ la a treia întrebare, un lucrător care lucrează pentru un al doilea angajator în timp ce este de gardă pentru primul angajator acumulează timp de lucru în raport cu primul și cu cel de al doilea angajator în mod concomitent?

Prin decizia Labour Court [Tribunal pentru Litigii de Muncă]

[omissis]

7 mai 2020

[omissis]