

**Cauza C-580/19**

**Cerere de decizie preliminară**

**Data depunerii:**

30 iulie 2019

**Instanța de trimitere:**

Verwaltungsgericht Darmstadt (Germania)

**Data deciziei de trimitere:**

21 februarie 2019

**Reclamant:**

RJ

**Pârât:**

Stadt Offenbach am Main

---

[omissis]

**VERWALTUNGSGERICHT DARMSTADT**

**ORDONANȚĂ**

în procedura de contencios administrativ introdusă de

RJ,

[omissis] Biebergemünd,

reclamant,

[omissis]

**împotriva**

Stadt Offenbach am Main, [*omissis*] Offenbach am Main, [*omissis*] pârât,  
**având ca obiect** remunerarea serviciilor de gardă/permanență

Verwaltungsgericht Darmstadt (Tribunalul Administrativ din Darmstadt) -  
[*omissis*]

[*omissis*] a hotărât: [OR 2]

**Se solicită Curții de Justiție a Uniunii Europene, în temeiul articolului 267 TFUE, pronunțarea unei decizii cu privire la următoarele întrebări:**

1. **Articolul 2 din Directiva 2003/88/CE trebuie interpretat în sensul că perioadele de gardă în care un lucrător este obligat de angajator să ajungă la marginea orașului unde se află locul său de muncă într-un interval de douăzeci de minute, în echipamentul de intervenție și cu autovehiculul de intervenție, trebuie considerate timp de lucru în condițiile în care, deși angajatorul nu i-a pretins lucrătorului unde să locuiască, lucrătorul este totuși restricționat în mod semnificativ în ceea ce privește alegerea locului și posibilitățile de a se consacra intereselor sale personale și sociale?**

2. **În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare:**

**Într-o situație de fapt cum este cea din prima întrebare preliminară, articolul 2 din Directiva 2003/88/CE trebuie interpretat în sensul că la definirea noțiunii de timp de lucru trebuie să se țină cont totodată dacă și în ce măsură, în timpul unui serviciu de gardă care urmează să fie efectuat într-un loc care nu este specificat de angajator, este de regulă de așteptat să se solicite îndeplinirea unei sarcini de serviciu?**

#### Motive

##### I.

- 1 În cauza principală, părțile sunt în dispută cu privire la aspectul dacă orele de gardă prestate de responsabilii de intervenție în cadrul Feuerwehr Offenbach am Main (Serviciul de Pompieri din Offenbach am Main) trebuie calificate drept timp de lucru.
- 2 Reclamantul este funcționar public și își î atribuțiile de serviciu în calitate de pompier (consilier incendiu) în cadrul Feuerwehr Offenbach am Main (Serviciul de Pompieri din Offenbach am Main).
- 3 În plus față de serviciul său obișnuit, reclamantul trebuie să presteze în mod regulat, conform normelor aplicabile în cadrul Feuerwehr Offenbach am Main (Serviciul de Pompieri din Offenbach am Main), un așa-numit serviciu de

„funcționar la serviciul de intervenție” (denumit în continuare „serviciu FSI”).  
[OR 3]

- 4 În cadrul unui serviciu FSI, reclamantul trebuie să fie în permanență accesibil, în conformitate cu Einsatzdienstverfügung der Feuerwehr Offenbach [Regulamentul operațional privind Serviciul de Pompieri din Offenbach], să aibă la dispoziție echipamentul și vehiculul de intervenție pus la dispoziție de pârât. În timpul serviciului, reclamantul - în calitate de responsabil de intervenție - trebuie să răspundă la apelurile prin intermediul cărora este informat cu privire la evenimente și în raport cu care trebuie să ia decizii. În anumite situații, este necesar ca reclamantul să se deplaseze la locul de intervenție sau la locul său de muncă. În timpul serviciului FSI, reclamantul trebuie să își aleagă locul de reședință astfel încât să ajungă, în caz de alertă, la marginea orașului Offenbach cu vehiculul de intervenție și în echipamentul de intervenție în termen de 20 minute.
- 5 În timpul săptămânii, durata unui astfel de serviciu FSI este de la ora 17:00 la ora 07:00 a zilei următoare. La sfârșit de săptămână, durata unui serviciu FSI este începând de vineri de la ora 17:00 până luni la ora 07:00. Un serviciu FSI la sfârșit de săptămână poate urma unei săptămâni de lucru de 42 de ore în serviciul de zi. În medie, reclamantul prestează pe an între 10 și 15 servicii FSI la sfârșit de săptămână. În perioada 1 ianuarie 2013 și 31 decembrie 2015, reclamantul a prestat în total 126 servicii FSI. În cursul acestor servicii, au existat 20 de alerte. Astfel, într-o perioadă de trei ani, au avut loc în medie 6,67 alerte pe an în cursul prestării serviciilor FSI.
- 6 Reclamantul a solicitat ca serviciul FSI să fie recunoscut ca timp de lucru și remunerat în consecință. Prin decizia din 6 august 2014, pârâtul a refuzat acest lucru, întrucât pârâtul nu a considerat serviciul FSI drept timp de lucru.
- 7 La 31 iulie 2015, reclamantul a introdus o acțiune la instanța de trimitere.
- 8 Reclamantul consideră că serviciul FSI constituie timp de lucru. Acesta susține că timpul de gardă ar putea fi considerat timp de lucru în condițiile în care, deși locul de reședință al lucrătorului nu este stabilit de angajator, totuși acesta din urmă stabilește un termen foarte scurt în care lucrătorul să își reia activitatea. Astfel, chiar și în lipsa stabilirii în mod concret a unui loc de reședință, lipsește libertatea de alegere a locului de reședință. Reclamantul subliniază că serviciul FSI constituie o restrângere considerabilă în ceea ce privește timpul său liber. În caz de alertă, pentru a respecta termenul de 20 de minute, acesta trebuie să se deplaseze direct de la locul său de reședință, astfel încât nu poate desfășura nicio activitate care să nu poată fi întreruptă. În cazul în care își părăsește casa [OR 4], acesta poate desfășura doar activități în cursul cărora să se afle în imediata apropiere a vehiculului său. Astfel, în timpul efectuării acestui serviciu, acesta nu ar putea nici să facă jogging și nici să meargă cu bicicleta, deoarece în acest caz nu s-ar mai putea asigura respectarea termenului de intervenție de 20 de minute. De asemenea, acesta ar fi sever restricționat și în ceea ce privește alegerea activităților de petrecere a timpului liber împreună cu soția și copiii săi. Astfel, nu

ar putea pleca în excursii cu copiii deoarece, în acest caz, ar trebui să îi lase și să plece atunci când primește un apel de intervenție. Prin urmare, în cursul serviciului FSI, acesta este sever restricționat atât în ceea ce privește alegerea locului de reședință, cât și în ceea ce privește alegerea activităților sale.

9 Reclamantul solicită:

1. anularea deciziei din 6 august 2014, astfel cum a fost modificată prin decizia dată în calea de atac la 2 noiembrie 2015;
2. constatarea faptului că serviciul de gardă prestat de reclamant în calitate de responsabil de intervenție (serviciul FSI) în cadrul Feuerwehr Offenbach (Serviciul de pompieri din Offenbach) trebuie să fie evaluat și compensat integral ca timp de lucru;
3. obligarea pârâtului la plata către reclamant a unei sume brute în cuantum de 27.878,16 euro pentru serviciile prestate în calitate de responsabil de intervenție în perioada 11 octombrie 2013-31 decembrie 2015 ;
4. constatarea necesității consultării unui reprezentant autorizat în cadrul procedurii precontencioase.

10 Pârâtul solicită:

respingerea acțiunii.

11. Potrivit pârâtului, serviciul FSI nu reprezintă timp de lucru. Reclamantul nu ar fi obligat să fie disponibil într-un loc stabilit de pârât, situat în afara domeniului său privat. Termenul legal de douăzeci de minute stabilit pentru a ajunge la marginea orașului ar permite reclamantului - în special datorită faptului că un vehicul care utilizează semnalizarea de urgență beneficiază de drepturi speciale în trafic - să circule liber pe o anumită rază. De la un funcționar cu competențe de planificare, se poate aștepta ca, în cursul serviciului de permanență, să desfășoare numai activități care, în cazul unui incident, ar putea să fie întrerupte fără consecințe. De asemenea, ar lipsi regularitatea muncii impusă de Bundesverwaltungsgericht (Curtea Federală Administrativă) [OR 5] pentru a califica o perioadă ca timp de lucru.

**II.**

- 12 Litigiul a fost [omissis] suspendat prin decizia din 21 februarie 2019. Este necesar să se adreseze Curții de Justiție a Uniunii Europene o cerere de decizie preliminară, în conformitate cu articolul 267 din TFUE, cu privire la întrebările formulate în dispozitivul deciziei.
- 13 Aceste întrebări se referă la interpretarea articolului 2 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite

aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 5/vol. 7, p. 3).

- 14 Întrebările adresate cu privire la interpretarea regulamentului sunt esențiale pentru soluționarea litigiului și trebuie să fie clarificate de Curtea de Justiție.

## 1. Cadrul juridic

### a) Dreptul Uniunii

- 15 Articolul 2 („Definiții”) din Directiva 2003/88 prevede la punctele 1 și 2: „În sensul prezentei directive, se aplică următoarele definiții:

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”.

### b) Dreptul german

- 16 În dreptul german, există o distincție terminologică între noțiunea de serviciu de gardă, care constituie timp de lucru, și noțiunea de permanență, care nu constituie timp de lucru. În cele ce urmează, în cazul în care nu se fac precizări în ceea ce privește calificarea ca timp de lucru, noțiunea de *timp* de gardă este utilizată ca termen neutru. [OR 6]

- 17 [*omissis*]

- 18 [*omissis*] [Trimitere la lipsa de reglementare legală]

- 19 În conformitate cu jurisprudența Bundesverwaltungsgericht (Curtea Federală Administrativă), un serviciu de gardă trebuie definit ca timp de lucru în cazul în care un funcționar trebuie să fie disponibil în orice moment pentru o intervenție imediată, într-un loc stabilit de angajatorul său situat în afara domeniului său privat și, pe baza experienței, este probabil să se solicite efectuarea unei sarcini de serviciu [*omissis*].

- 20 [*omissis*] Verordnung über die Organisation, Mindeststärke und Ausrüstung der öffentlichen Feuerwehren vom 17.12.2013 [Regulamentul privind organizarea, capacitatea minimă și echipamentul brigăzilor de pompieri publice din 17 decembrie 2013] [*omissis*], prevede, în anexă, printre altele:

- 21 „Echipamentele de nivel 2, inclusiv resursele umane necesare, vor fi deplasate la locul de intervenție în mod normal în cel mult 20 de minute de la declanșarea alertei [...]”

- 22 Potrivit celor comunicate de pârât, pentru a face față potențialului de risc al orașului Offenbach, echipamentele și personalul de nivel 2 trebuie alertate în general în primul rând.
- 23 Feuerwehr Offenbach (Serviciul de Pompieri Offenbach) este reglementat în cadrul articolului 103 din Regulamentul privind Serviciul de Pompieri din Offenbach) (versiunea din 18 iunie 2018). Acesta a fost adoptat de Directorul Feuerwehr Offenbach (Serviciul de Pompieri Offenbach) [*omissis*] pentru a pune în aplicare **[OR 7]** dispoziția referitoare la timp din Regulamentul privind organizarea, capacitatea minimă și echipamentul serviciilor publice de pompieri. Regulamentul privind Serviciul de Pompieri Offenbach prevede că, în cazul alertării unui funcționar din serviciul de intervenție, acesta trebuie să se deplaseze imediat la locul de intervenție utilizând drepturile speciale și drepturile de trecere.
- 24 Între obligațiile funcționarului din serviciul de intervenție, în cadrul prestării serviciului FSI, Regulamentul privind Serviciul de Pompieri Offenbach prevede în mod detaliat la pagina 6 următoarele:
- 25 „Un funcționar din serviciul de intervenție își va îndeplini atribuțiile în cadrul serviciului de permanență și își va alege locul de reședință pe durata îndeplinirii atribuțiilor astfel încât să poată respecta termenul de intervenție de 20 minute. Această regulă se consideră a fi respectată în cazul în care acesta își stabilește locul de reședință astfel încât să ajungă la marginea orașului Offenbach am Main în 20 minute cu vehiculul și utilizând drepturile speciale și de trecere. Această perioadă se aplică în cazul unei densități de trafic medii și al unor condiții rutiere și climatice normale.”

## 2. Admisibilitatea cererii de decizie preliminară

- 26 [*omissis*]
- 27 Curtea a statuat deja că activitățile desfășurate de forțele unui serviciu de pompieri public intră în domeniul de aplicare al Directivei 2003/88 (Ordonanța din 14 iulie 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, C-52/04, EU:C:2005:467, punctul 52).
- 28 Chestiunile legate de remunerarea serviciilor de gardă nu intră în domeniul de aplicare al Directivei 2003/88 (Hotărârea din 21 februarie 2018, Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, punctul 24 și jurisprudența citată).
- 29 Calificarea serviciului FSI ca timp de lucru în sensul Directivei 2003/88 este o chestiune preliminară relevantă pentru soluționarea litigiului pendinte la instanța de trimitere. În conformitate cu dreptul național, obligarea pârâtului la remunerarea serviciului FSI, astfel cum se solicită în cererea formulată de reclamant **[OR 8]**, presupune că reclamantul a desfășurat activități care pot fi calificate drept timp de lucru, cu încălcarea duratei maxime admise ca timp de lucru săptămânal prevăzute de Directiva 2003/88 [*omissis*]. În acest caz, reclamantul ar avea un drept la compensarea timpului liber sau la o remunerație,

în temeiul dreptului la compensație prevăzut de legislația națională referitoare la funcțiile din serviciul public sau la o despăgubire ca urmare a angajării răspunderii statului în temeiul dreptului Uniunii, după caz. Astfel, întrebarea dacă timpul de gardă ar trebui să fie considerat timp de lucru este o chestiune preliminară decisivă pentru soluționarea litigiului.

- 30 Pe de altă parte, cererea reclamantului ca serviciul FSI să fie considerat timp de lucru nu se referă la o posibilă remunerație, ci urmărește ca pe viitor să nu mai fie prestat în serviciu un timp care depășește timpul de lucru maxim admis de dreptul Uniunii.

### 3. Prima întrebare preliminară

- 31 Prin intermediul primei întrebări preliminare, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă timpul de gardă trebuie calificat drept timp de lucru în sensul Directivei 2003/88 numai în cazul în care, în această perioadă, lucrătorul este obligat să se afle într-un loc desemnat de angajator sau dacă, chiar în lipsa unei astfel de cerințe geografice, poate fi considerat timp de lucru ca urmare a restrângerii libertății de a alege locul în care se află sau ca urmare a unor restricții *calitative* privind organizarea timpului liber al lucrătorului.
- 32 Această chestiune nu a fost încă soluționată de Curte în hotărârile sale privind interpretarea articolului 2 din Directiva 2003/88.
- 33 Până în prezent, Curtea a hotărât că, pentru calificarea unei perioade drept timp de lucru, este necesar ca lucrătorul să se afle în această perioadă într-un loc specificat de angajator.
- 34 Potrivit jurisprudenței Curții de Justiție, în vederea calificării drept „timp de lucru” în sensul Directivei 2003/88, factorul determinant este ca lucrătorul [OR 9] 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. Aceste obligații, în temeiul cărora lucrătorul în cauză nu poate să își stabilească în mod liber locul de reședință în perioadele de disponibilitate, trebuie să fie considerate ca făcând parte din exercitarea atribuțiilor sale (Hotărârea Matzak, citată anterior, punctul 59 și jurisprudența citată).
- 35 În schimb, poate fi calificat drept timp de repaus - potrivit jurisprudenței Curții de Justiție - timpul în care lucrătorul efectuează un serviciu de gardă potrivit sistemului permanentei conform căruia acesta trebuie să poată fi în orice moment contactat, fără a fi însă totodată obligat să fie prezent la locul de muncă. Chiar dacă se află la dispoziția angajatorului său în sensul în care trebuie să poată fi contactat, în această situație, acesta își poate gestiona timpul cu mai puține constrângeri, putându-se consacra propriilor interese (Hotărârea Matzak, citată anterior, punctul 60).

- 36 În cauza Matzak (citată anterior), Curtea a fost chemată pentru prima dată să răspundă la întrebarea dacă timpul de gardă petrecut de un lucrător la domiciliu trebuie de asemenea considerat timp de lucru. Curtea de Justiție a răspuns în sens afirmativ cu privire la situația în care lucrătorul era supus obligației de a da curs unui apel de intervenție al angajatorului în termen de opt minute, fiindu-i astfel limitată în mod semnificativ posibilitatea de a desfășura alte activități.
- 37 În cazul de față, se pune întrebarea dacă timpul de gardă poate fi considerat timp de lucru în condițiile în care lucrătorul, deși nu trebuie să rămână într-un loc determinat cu precizie de angajator, este însă limitat în mod semnificativ în ceea ce privește alegerea locului și posibilitățile de a se consacra intereselor sale personale și sociale din cauza altor condiții temporale și materiale impuse de angajator.
- 38 În Hotărârea pronunțată în cauza Matzak, Curtea și-a întemeiat calificarea serviciului de gardă ca timp de lucru pe două aspecte: pe de o parte, pe împrejurarea că lucrătorul este obligat să fie prezent într-un loc stabilit de angajator (în cazul respectiv, la domiciliu) și, pe de altă parte, pe limitarea posibilităților lucrătorului de a se consacra intereselor sale personale și sociale ca urmare a cerinței de a se prezenta la locul de muncă în termen de opt minute (Hotărârea Matzak, citată anterior, punctul 63). **[OR 10]**
- 39 Afirmările Curții în cauza Matzak nu exclud, în opinia instanței de trimitere, faptul că, și într-o situație precum cea din speță, trebuie să se considere ca fiind timp de lucru timpul de gardă în care, deși angajatorul nu impune lucrătorului un loc de reședință precis, libertatea alegerii locului de reședință și a organizării timpului liber al lucrătorului sunt reduse în mod semnificativ.
- 40 Confirmarea opiniei sale este regăsită de instanța de trimitere în concluziile avocatului general Sharpston prezentate în cauza Matzak (concluziile din 26 iulie 2017, Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2017:619, punctul 57 și 58). În acele concluzii, avocatul general a subliniat că afirmația Curții din jurisprudența anterioară potrivit căreia pentru calificarea drept timp de lucru este determinată „obligația unui lucrător de a rămâne într-un loc determinat de angajator” trebuie interpretată cu o anumită precauție. La fel de importantă ar fi calitatea timpului de care beneficiază un lucrător în perioada efectuării serviciului de gardă, iar aceasta s-ar putea reflecta în posibilitatea de a se dedica propriilor interese și familiei (concluziile prezentate în cauza Matzak, punctul 57). De asemenea, avocatul general Sharpston nu pare să fi înțeles situația de fapt aflată la originea cauzei Matzak în sensul în care pompierul din speța respectivă trebuia să fie prezent la domiciliu, ci doar în sensul în care acesta trebuia să se asigure că ajunge la stația de pompieri în opt minute (a se vedea în special nota de subsol 8 și punctul 46 din concluzii).
- 41 Nici pentru Curtea de Justiție nu este irelevantă calitatea timpului de care dispune lucrătorul de vreme ce a subliniat în cauza Matzak că trebuie avute în vedere limitările obiective ale posibilităților lucrătorului de a se dedica intereselor sale

personale și sociale (Hotărârea Matzak, citată anterior, punctul 63; în ceea ce privește posibilitatea de a se dedica intereselor proprii, Curtea s-a pronunțat de asemenea în Ordonanța din 4 martie 2011, Grigore, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, punctul 66).

- 42 Potrivit instanței de trimitere, chiar dacă un angajator nu îi impune unui lucrător să rămână la domiciliu în cursul efectuării serviciului de gardă [OR 11], poate exista timp de lucru în sensul directivei în cazul în care angajatorul, prin impunerea unui termen strict pentru preluarea postului, indică o rază geografică a locului de reședință, limitând astfel în mod semnificativ capacitatea lucrătorului de a-și alege în mod liber locul de reședință și activitățile desfășurate în timpul liber. Bundesarbeitsgericht (Tribunalul Federal pentru Litigii de Muncă) a considerat, în cadrul unei decizii, că în cazul în care termenul de reluare a activității este de douăzeci de minute, trebuie să se considere că timpul petrecut într-un astfel de serviciu este timp de lucru, fie că angajatorul indică sau nu un loc de reședință specific. Factorul determinant a fost - potrivit Bundesarbeitsgericht (Tribunalul Federal pentru Litigii de Muncă) - că, prin impunerea unui termen temporal strict, a fost limitată în mod semnificativ libertatea lucrătorului de alegere a locului de reședință și de organizare a timpului liber [omissis].
- 43 În opinia instanței de trimitere, ar constitui o diferență de tratament nejustificată să se dea un răspuns negativ în ceea ce privește timpul de lucru, doar întrucât angajatorul nu indică un loc exact de reședință, deși în cazul unui lucrător având obligația de a ajunge într-un anumit loc (în speță, la marginea orașului Offenbach) în echipamentul de intervenție și cu vehiculul de intervenție în termen de douăzeci de minute, restricțiile privind organizarea timpului liber pot avea o intensitate similară cu cele existente în cazul indicării cu exactitate a unui loc de reședință. Simpla permanență, care nu reprezintă timp de lucru, este caracterizată - spre deosebire de timpul de lucru - prin faptul că lucrătorul își poate alege în mod liber locul de reședință, fiind doar necesar să asigure posibilitatea de a relua imediat activitatea. În cazul în care termenul în care lucrătorul trebuie să reia activitatea este unul foarte scurt, nu se mai poate vorbi despre posibilitatea alegerii libere a locului de reședință, chiar dacă angajatorul nu a specificat un loc de reședință exact. S-ar putea afirma de asemenea că, prin indicarea unui termen foarte scurt, angajatorul impune *în mod indirect* un loc de reședință lucrătorului, iar astfel lucrătorul este supus unor restricții severe în ceea ce privește viața sa privată. Reclamantul din prezenta procedură a descris restricțiile în privința organizării timpului său liber menționate la punctul I de mai sus, în special a celor legate de copiii săi.
- 44 Instanța de trimitere subliniază de asemenea că, în legătură cu problema definirii timpului de lucru, trebuie să țină seama de faptul că, având în vedere digitalizarea [OR 12] muncii și posibilitățile muncii la distanță, aspectul privind indicarea unui loc concret de către angajator ar trebui să nu mai fie considerat drept un element definitoriu al timpului de lucru.

#### 4. A doua întrebare preliminară

- 45 Prin intermediul celei de a doua întrebări preliminare, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă, în calificarea perioadelor de gardă ca timp de lucru poate juca de asemenea un rol frecvența medie a solicitărilor de intervenție apărute în aceste perioade.
- 46 În jurisprudența sa privind clasificarea timpului de gardă ca timp de lucru, Bundesverwaltungsgericht (Curtea Administrativă Federală) utilizează drept criteriu aspectul dacă, pe baza experienței, solicitarea efectuării unei sarcini de serviciu este probabilă [*omissis*]. Potrivit acestei interpretări, factorul determinant este de regulă probabilitatea frecvenței solicitărilor de efectuare a unor sarcini de serviciu în perioadele de gardă. În cazul în care timpul de gardă este întrerupt doar sporadic prin intervenții, atunci acesta nu este timp de lucru.
- 47 Criteriul frecvenței solicitărilor nu a jucat până în prezent un rol în jurisprudența Curții de Justiție. Dacă celelalte criterii de calificare ca timp de lucru în sensul articolul 2 din Directiva 2003/88 erau îndeplinite, munca efectiv prestată în timpul unui serviciu de gardă nu era relevantă (Hotărârea din 3 octombrie 2000, Simap, C-303/98, ECLI: EU: 2000: 528, punctul 48).
- 48 În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare preliminară, instanța de trimitere solicită Curții să stabilească dacă și în ce măsură, în calificarea ca timp de lucru a perioadelor de gardă care nu sunt petrecute nici la locul de muncă, nici în mod necesar la domiciliu, dar care, ca urmare a celorlalte caracteristici ale acestora, determină restricții semnificative în ceea ce privește organizarea timpului liber al lucrătorilor, frecvența solicitărilor de efectuare a unor sarcini de serviciu poate juca un rol în aprecierea privind existența timpului de lucru, ceea ce nu reiese din jurisprudența actuală a Curții de Justiție. **[OR 13]**

[*omissis*]