

Divisione Stampa e Informazione

COMUNICATO STAMPA n. 68/03

9 settembre 2003

Landeshauptstadt Kiel / Norbert Jaeger

Sentenza della Corte nella causa C-151/02

**UN SERVIZIO DI GUARDIA EFFETTUATO IN UN LUOGO DETERMINATO DAL
DATORE DI LAVORO COSTITUISCE INTEGRALMENTE ORARIO DI LAVORO,
ANCHE SE AL MEDICO È CONSENTITO RIPOSARSI SUL LUOGO DI LAVORO
QUANDO I SUOI SERVIZI NON SONO RICHIESTI**

*Una direttiva comunitaria osta a una normativa nazionale che qualifica un servizio di
guardia del genere come periodo di riposo eccettuati i periodi di effettiva attività*

Il sig. Jaeger, assistente medico presso l'ospedale di Kiel (Germania), effettua regolarmente servizi di guardia, consistenti nell'essere presente in ospedale e nel lavorare quando gli è richiesto, che sono compensati in parte con la concessione di tempo libero e in parte con il versamento di retribuzioni aggiuntive. L'ospedale ha messo a sua disposizione una stanza in cui gli è consentito dormire quando il suo intervento non è richiesto. Il sig. Jaeger ritiene che i servizi di guardia da lui effettuati presso il servizio di pronto soccorso debbano essere interamente considerati come rientranti nell'orario di lavoro.

Il diritto tedesco distingue tra i servizi di permanenza obbligatoria (*Arbeitsbereitschaft+), i servizi di guardia (*Bereitschaftsdienst+) e i servizi di reperibilità (*Rufbereitschaft+). Soltanto i servizi di permanenza obbligatoria sono considerati rientrare interamente nell'orario di lavoro. Per contro, i servizi di guardia e i servizi di reperibilità sono qualificati periodi di riposo, eccettuata la durata dello svolgimento di compiti professionali.

La direttiva comunitaria concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro si prefigge lo scopo di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori facendo loro beneficiare di periodi minimi di riposo e di periodi di pausa adeguati¹. Tale direttiva definisce gli elementi

¹ — Direttiva del Consiglio 23 novembre 1993, 93/104/CE (GU L 307, pag. 18).

caratteristici della nozione di *orario di lavoro+ come *qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, ...+.

Il Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein chiede alla Corte di giustizia delle Comunità europee se il diritto tedesco è conforme alla direttiva comunitaria.

Ricordando la propria giurisprudenza², la Corte ritiene che **il fattore determinante** per considerare che gli elementi caratteristici della nozione di *orario di lavoro+ ai sensi della direttiva sono presenti nei periodi di guardia effettuati dai medici nell'ospedale stesso **consista nel fatto che questi sono obbligati a essere fisicamente presenti sul luogo individuato dal datore di lavoro e di tenervisi a disposizione di quest'ultimo per poter fornire immediatamente i loro servizi in caso di necessità**. Secondo la Corte, occorre considerare tali obblighi, che rendono impossibile per i medici interessati scegliere il luogo in cui stare durante le attese, come rientranti nell'esercizio delle loro funzioni.

Il fatto che il datore di lavoro metta a disposizione del medico una stanza di riposo in cui può stare tutto il tempo in cui non deve intervenire non modifica tale interpretazione.

La Corte aggiunge che un medico obbligato a tenersi a disposizione del suo datore di lavoro sul luogo individuato da quest'ultimo per tutta la durata dei propri servizi di guardia, è soggetto ad obblighi decisamente più onerosi di un medico in regime di reperibilità, poiché deve rimanere lontano dal suo ambiente familiare e sociale e gode di una libertà minore per la gestione del tempo in cui i suoi servizi non sono richiesti. **Date queste circostanze, un medico di guardia, che vede imporsi dal suo datore di lavoro l'obbligo di essere a disposizione in un luogo dato, non può essere ritenuto in riposo quando non esercita effettivamente attività professionali.**

La Corte conclude quindi che una normativa nazionale come quella tedesca, la quale qualifica il detto servizio di guardia come periodo di riposo, eccettuato il periodo in cui il lavoratore ha effettivamente svolto i suoi compiti professionali, e la quale prevede una compensazione soltanto dei periodi di effettiva attività, è in contrasto con la direttiva comunitaria.

2 — Sentenza 3 ottobre 2000, causa C-303/98, SIMAP, v. comunicato stampa n. 70/2000.

Documento non ufficiale destinato agli organi d'informazione, che non impegna la Corte di giustizia.

Esiste nelle seguenti lingue: DE, ES, FR, IT e NL.

*Il testo integrale della sentenza sarà disponibile sulla pagina Internet **www.curia.eu.int** verso le ore 15 di oggi.*

*Per maggiori informazioni rivolgersi alla dott.ssa E. Cigna
tel. (352) 43 03 25 82 fax (352) 43 03 26 74.*

Talune immagini della lettura della sentenza sono disponibili su EBS, "Europe by Satellite" -

*Commissione europea, Direzione generale Stampa e Comunicazione, Servizio audiovisivo,
L-2920 Lussemburgo,*

tel. (352) 43 01 35177, fax (352) 4301 35249

o B-1049 Bruxelles, tel. (32) 2 2964106, fax (32) 2 2965956