



**O perioadă de gardă în regim de permanență nu constituie în integralitatea sa timp de lucru decât dacă constrângerile impuse lucrătorului afectează în mod foarte semnificativ posibilitatea sa de a gestiona în această perioadă timpul său liber**

*Dificultățile organizatorice pe care le poate provoca o perioadă de gardă pentru lucrător și care sunt consecința unor elemente naturale sau a liberei alegeri a acestuia nu sunt pertinente*

În cauza C-344/19, un tehnician specializat era însărcinat să asigure funcționarea, mai multe zile consecutive, a unor stații de emisie de radioteleviziune, situate la munte, în Slovenia. El efectua, în afara celor douăsprezece ore de muncă obișnuită, servicii de gardă de șase ore pe zi, în regim de permanență. În aceste perioade, el nu era obligat să rămână la stația de emisie respectivă, dar trebuia să poată fi contactat prin telefon și să fie în măsură să revină în interval de o oră, în caz de nevoie. În realitate, ținând seama de situația geografică a stațiilor de emisie, dificil accesibile, el rămânea pe amplasamentul acestora în timpul serviciului de gardă, într-o locuință de serviciu pusă la dispoziția sa de angajator, neavând multe posibilități de activități recreative.

În cauza C-580/19, un funcționar exercita activități de pompier în orașul Offenbach am Main (Germania). În această calitate, acesta trebuia, în afara timpului său de serviciu regulat, să efectueze în mod regulat perioade de gardă în regim de permanență. În aceste perioade, el nu era obligat să fie prezent într-un loc stabilit de angajatorul său, ci trebuia să poată fi contactat și să poată ajunge, în caz de alertă, la marginea orașului într-un interval de 20 de minute, cu echipamentul de intervenție și cu vehiculul de serviciu pus la dispoziția sa.

Cele două părți interesate considerau că, din cauza restricțiilor pe care le implică, perioadele de gardă în regim de permanență trebuiau recunoscute, în integralitatea lor, ca timp de lucru și remunerate în consecință, indiferent dacă au efectuat sau nu o muncă concretă în aceste perioade. După respingerea cererii sale în primă instanță și în apel, prima parte interesată a formulat recurs la Vrhovno sodišče (Curtea Supremă, Slovenia). La rândul său, a doua parte interesată a sesizat Verwaltungsgericht Darmstadt (Tribunalul Administrativ din Darmstadt, Germania) ca urmare a refuzului angajatorului său de a admite cererea sa.

Sesizată cu titlu preliminar de aceste instanțe, Curtea precizează în special, în două hotărâri pronunțate în complet de Mare Cameră, în ce măsură perioadele de gardă în regim de permanență pot fi calificate drept „timp de lucru” sau, dimpotrivă, drept „perioade de repaus” din perspectiva Directivei 2003/88<sup>1</sup>.

#### Aprecierea Curții

Cu titlu introductiv, Curtea amintește că perioada de gardă a unui lucrător trebuie să fie calificată fie drept „timp de lucru”, fie drept „perioadă de repaus” în sensul Directivei 2003/88, aceste două noțiuni excluzându-se reciproc. Pe de altă parte, o perioadă în care nicio activitate nu este desfășurată efectiv de lucrător în favoarea angajatorului său nu constituie în mod necesar o „perioadă de repaus”. Astfel, reiese în special din jurisprudența Curții că o perioadă de gardă trebuie calificată automat drept „timp de lucru” în cazul în care lucrătorul are obligația, în această

<sup>1</sup> Articolul 2 punctul 1 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, 05/vol. 7, p. 3).

perioadă, să rămână la locul său de muncă, distinct de domiciliul său, și să fie la dispoziția angajatorului său.

Odată făcute aceste precizări, Curtea statuează, în primul rând, că perioadele de gardă, inclusiv în regim de permanență, intră de asemenea, în integralitatea lor, sub incidența noțiunii de „timp de lucru” în cazul în care constrângerile impuse lucrătorului în aceste perioade afectează în mod obiectiv și foarte semnificativ posibilitatea sa de a gestiona în mod liber timpul în care serviciile sale profesionale nu sunt solicitate și de a se consacra propriilor interese. În schimb, în lipsa unor asemenea constrângeri, trebuie considerat „timp de lucru” numai timpul legat de prestarea muncii care este, eventual, realizată efectiv în astfel de perioade.

În această privință, Curtea precizează că, pentru a evalua dacă o perioadă de gardă constituie „timp de lucru”, numai constrângerile care sunt impuse lucrătorului fie de o reglementare națională, fie de o convenție colectivă, fie de angajatorul său pot fi luate în considerare. În schimb, dificultățile organizatorice pe care le poate provoca o perioadă de gardă pentru lucrător și care sunt consecința unor elemente naturale sau a liberei alegeri a acestuia nu sunt pertinente. Aceasta este, de exemplu, situația caracterului nefavorabil activităților recreative al zonei de care, în practică, lucrătorul nu se poate îndepărta într-o perioadă de gardă în regim de permanență.

În plus, Curtea subliniază că revine instanțelor naționale sarcina de a efectua o apreciere globală a ansamblului circumstanțelor speței pentru a verifica dacă o perioadă de gardă în regim de permanență trebuie calificată drept „timp de lucru”, această calificare nefiind de fapt automată în lipsa unei obligații de a rămâne la locul de muncă. În acest scop, pe de o parte, trebuie luat în considerare caracterul rezonabil al intervalului de timp de care dispune lucrătorul pentru a-și relua activitățile profesionale din momentul în care angajatorul său îi solicită intervenția, ceea ce, în general, implică, să ajungă la locul de muncă. Cu toate acestea, Curtea subliniază că consecințele unui astfel de interval trebuie apreciate în mod concret, ținând seama nu numai de celelalte constrângeri care îi sunt impuse lucrătorului, precum obligația de a fi dotat cu un echipament specific atunci când trebuie să se prezinte la locul de muncă, ci și de facilitățile care îi sunt acordate. Asemenea facilități pot, de exemplu, să constea în punerea la dispoziție a unui vehicul de serviciu care permite utilizarea unor drepturi speciale în raport cu Codul rutier. Pe de altă parte, instanțele naționale trebuie să aibă în vedere și frecvența medie a intervențiilor realizate de un lucrător în perioadele sale de gardă, atunci când aceasta poate fi estimată în mod obiectiv.

În al doilea rând, Curtea subliniază că modul de remunerare a lucrătorilor în perioadele de gardă nu intră în sfera Directivei 2003/88. Prin urmare, aceasta nu se opune unei reglementări naționale, unei convenții colective de muncă sau unei decizii a unui angajator care, în vederea remunerării lor, ia în considerare în mod diferit perioadele în care prestațiile de muncă sunt efectiv realizate și cele în care nu se realizează nicio muncă efectivă, chiar dacă aceste perioade trebuie considerate în integralitatea lor „timp de lucru”. În ceea ce privește remunerarea perioadelor de gardă care, dimpotrivă, nu pot fi calificate drept „timp de lucru”, Directiva 2003/88 nu se opune nici plății unei sume destinate să compenseze neplăcerile ocazionate de acestea lucrătorului.

În al treilea rând, Curtea arată că faptul că o perioadă de gardă care nu poate fi calificată drept „timp de lucru” este considerată „perioadă de repaus” nu aduce atingere obligațiilor specifice care revin angajatorilor prevăzute de Directiva 89/391<sup>2</sup>. În special, aceștia nu pot institui perioade de gardă atât de lungi sau frecvente încât să constituie un risc pentru securitatea sau sănătatea lucrătorilor, indiferent dacă aceste perioade sunt calificate drept „perioade de repaus” în sensul Directivei 2003/88.

---

<sup>2</sup> Articolele 5 și 6 din Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (JO 1989, L 183, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 88).

---

**MENTIUNE:** Trimiterea preliminară permite instanțelor din statele membre ca, în cadrul unui litigiu cu care sunt sesizate, să adreseze Curții întrebări cu privire la interpretarea dreptului Uniunii sau la validitatea unui act al Uniunii. Curtea nu soluționează litigiul național. Este de competența instanței naționale să soluționeze cauza conform deciziei Curții. Această decizie este obligatorie, în egală măsură, pentru celelalte instanțe naționale care sunt sesizate cu o problemă similară.

---

*Document neoficial, destinat presei, care nu angajează răspunderea Curții de Justiție.*

*Textul integral al hotărârilor ([C-344/19](#) și [C-580/19](#)) se publică pe site-ul CURIA în ziua pronunțării.*

*Persoana de contact pentru presă: Iliana Paliova ☎ (+352) 4303 4293*

*Imagini de la pronunțarea hotărârilor sunt disponibile pe „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106*