

HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)  
5 octombrie 2004\*

**Bernhard Pfeiffer și alții**  
**împotriva**  
**Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV**

[cereri de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulate de Arbeitsgericht Lörrach  
(Germania)]

„Politică socială – Protecția securității și sănătății lucrătorilor – Directiva 93/104/CE –  
Domeniu de aplicare – Persoane instruite în acordarea primului ajutor în ambulanțe în cadrul  
unui serviciu de urgență organizat de Deutsches Rotes Kreuz – Definiția noțiunii «transporturi  
rutiere» – Durata maximă a timpului de lucru săptămânal – Principiu – Efect direct –  
Derogare – Condiții”

**Cauzele conexate C-397/01 – C-403/01**

În cauzele conexate C-397/01 – C-403/01,

având ca obiect cereri de pronunțare a unei hotărâri preliminare, în temeiul articolului 234  
CE, introduse de Arbeitsgericht Lörrach (Germania), prin Deciziile din 26 septembrie 2001,  
primite de Curte la 12 octombrie 2001, în procedurile

**Bernhard Pfeiffer** (C-397/01),

**Wilhelm Roith** (C-398/01),

**Albert Süß** (C-399/01),

**Michael Winter** (C-400/01),

**Klaus Nestvogel** (C-401/01),

**Roswitha Zeller** (C-402/01),

**Matthias Döbele** (C-403/01)

împotriva

**Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV,**

---

\* Limba de procedură: germana.

## CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul V. Skouris, președinte, domnii P. Jann, C. W. A. Timmermans, C. Gulmann, J.-P. Puissechet și J. N. Cunha Rodrigues, președinți de cameră, domnul R. Schintgen (raportor), doamnele F. Macken și N. Colneric, domnii S. von Bahr și K. Lenaerts, judecători,

avocat general: domnul D. Ruiz-Jarabo Colomer,  
grefier: domnul H. von Holstein, grefier adjunct,

având în vedere procedura scrisă,

după examinarea observațiilor prezentate:

– pentru domnii Pfeiffer, Roith, Süß, Winter și Nestvogel, precum și pentru doamna Zeller și domnul Döbele, de către B. Spengler, Rechtsanwalt,

– pentru Comisia Comunităților Europene, de către domnii J. Sack și H. Kreppel, în calitate de agenți,

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru domnii Pfeiffer, Roith și Nestvogel, precum și pentru doamna Zeller și domnul Döbele, de către B. Spengler,

– pentru domnii Süß și Winter, de către domnul K. Lörcher, Gewerkschaftssekretär,

– pentru guvernul german, de către domnul W.-D. Plessing, în calitate de agent,

– pentru guvernul francez, de către domnii R. Abraham și G. de Bergues, precum și de către doamna C. Bergeot-Nunes, în calitate de agenți,

– pentru guvernul italian, de către domnul I. M. Braguglia, în calitate de agent, asistat de domnul A. Cingolo, avvocato dello Stato,

pentru Guvernul Regatului Unit, de către doamna C. Jackson, în calitate de agent, asistată de către domnul A. Dashwood, barrister,

– pentru Comisie, de către domnii J. Sack și H. Kreppel,

după ascultarea concluziilor avocatului general, prezentate în ședința din 6 mai 2003,

pronunță prezenta

### **Hotărâre**

1 Cererile de pronunțare a unei hotărâri preliminare se referă la interpretarea articolului 2 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 L 183, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 2 p. 88), precum și a articolului 1 alineatul (3), a articolului 6 și a articolului 18 alineatul (1) litera (b) punctul (i) din Directiva 93/104/CE a

Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 307, p. 18).

2 Aceste cereri au fost prezentate în cadrul litigiilor între domnii Pfeiffer, Roith, Süß, Winter și Nestvogel, precum și doamna Zeller și domnul Döbele, care lucrează sau au lucrat ca persoane instruite în acordarea primului ajutor, și Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV [Crucea Roșie Germană, secția din Waldshut (denumită în continuare „Deutsches Rotes Kreuz”)], organism ai cărui angajați sunt sau au fost reclamanții în acțiunea principală, în temeiul legislației germane care prevede un timp de lucru săptămânal de peste 48 de ore.

## **Cadrul juridic**

### *Legislația comunitară*

3 Directivele 89/391 și 93/104 au fost adoptate în temeiul articolului 118 A din Tratatul CE (articolele 117-120 din Tratatul CE au fost înlocuite de articolele 136 CE-143 CE).

4 Directiva 89/391 este directiva-cadru care adoptă principiile generale în domeniul securității și sănătății lucrătorilor. Aceste principii au fost ulterior dezvoltate de o serie de directive, printre care figurează Directiva 93/104.

5 Articolul 2 din Directiva 89/391 definește domeniul de aplicare a acesteia după cum urmează:

„(1) Prezenta directivă se aplică tuturor sectoarelor de activitate, atât publice, cât și private, (industrie, agricultură, comerț, administrație, servicii, educație, cultură, recreere etc.).

(2) Prezenta directivă nu este aplicabilă atunci când caracteristici inerente anumitor activități specifice din domeniul administrației publice, cum ar fi forțele armate sau poliția, sau anumitor activități specifice din domeniul serviciilor de protecție civilă sunt, în mod inevitabil, în contradicție cu dispozițiile acesteia.

În acest caz, trebuie asigurate securitatea și sănătatea lucrătorilor, ținându-se cont, pe cât posibil, de obiectivele prezentei directive.”

6 În temeiul articolului 1 din Directiva 93/104, intitulat „Obiectiv și domeniu de aplicare”:

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

(2) Prezenta directivă se aplică:

a) perioadelor minime de odihnă zilnică, de odihnă săptămânală și de concediu anual, precum și duratei pauzelor și duratei maxime săptămânale de muncă;

și

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

(3) Prezenta directivă se aplică tuturor sectoarelor de activitate, private sau publice, în sensul articolului 2 din Directiva 89/391/CEE, fără a aduce atingere articolului 17 din prezenta

directivă, cu excepția transporturilor aeriene, feroviare, rutiere, maritime, fluviale și lacustre, a pescuitului maritim, a altor activități desfășurate în larg, precum și a activităților medicilor în curs de formare.

(4) Dispozițiile Directivei 89/391/CEE se aplică în totalitate aspectelor prevăzute la alineatul (2), fără a aduce atingere dispozițiilor mai stricte și/sau specifice din prezenta directivă.”

7 Sub titlul „Definiții”, articolul 2 din Directiva 93/104 prevede:

„În sensul prezentei directive, se înțelege prin:

1) „timp de lucru”, 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;

2) „perioadă de odihnă”, orice perioadă care nu este timp de lucru;

[...]”

8 Secțiunea II din directiva menționată anterior prevede măsurile pe care statele membre trebuie să le adopte pentru ca toți lucrătorii să beneficieze, în special, de perioade minime de odihnă zilnică, precum și de odihnă săptămânală și, de asemenea, reglementează durata maximă a timpului de lucru săptămânal.

9 În ceea ce privește durata maximă a timpului de lucru săptămânal, articolul 6 din aceeași directivă prevede:

„Statele membre iau măsurile necesare pentru ca, în funcție de necesitățile de protecție a securității și sănătății lucrătorilor:

[...]

2) durata medie a timpului de lucru pentru fiecare perioadă de șapte zile, inclusiv orele suplimentare, să nu depășească 48 de ore.”

10 Articolul 15 din Directiva 93/104 prevede:

„Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor sau de a favoriza sau permite aplicarea unor convenții colective sau acorduri încheiate între parteneri sociali, care sunt mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor.”

11 În temeiul articolului 16 din directiva menționată anterior:

„Statele membre pot prevedea:

[...]

2) pentru aplicarea articolului 6 (durata maximă a timpului de lucru săptămânal), o perioadă de referință care să nu depășească patru luni.

[...]"

12 Aceeași directivă stabilește o serie de derogări de la mai multe reguli de bază, ținând seama de specificul anumitor activități și sub rezerva îndeplinirii anumitor condiții. În această privință, articolul 17 prevede:

„1. Ținând cont de principiile generale de protecție a securității și sănătății lucrătorilor, statele membre pot deroga de la articolele 3, 4, 5, 6, 8 și 16 atunci când, pe baza caracteristicilor specifice ale activității desfășurate, durata timpului de lucru nu este măsurată și/sau predeterminată sau poate fi determinată de lucrătorii înșiși, în special în cazul:

a) directorilor executivi sau al altor persoane cu puteri decizionale autonome;

b) lucrătorilor din cadrul asociațiilor familiale

sau

c) lucrătorilor care oficiază ceremonii religioase în biserici și în comunitățile religioase.

2. Derogările pot fi adoptate prin acte cu putere de lege și acte administrative sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între parteneri sociali, cu condiția ca lucrătorii în cauză să beneficieze de perioade de odihnă echivalente compensatorii sau, în cazuri excepționale în care nu este posibil, din motive obiective, să se acorde asemenea perioade de odihnă echivalente compensatorii, lucrătorii să beneficieze de protecție adecvată:

2.1. de la articolele 3, 4, 5, 8 și 16:

[...]

c) în cazul activităților care implică nevoia de continuitate a serviciilor sau a producției, în special:

i) servicii privind primirea, tratamentul și/sau îngrijirea oferite de spitale sau de instituții similare, de instituții rezidențiale și de închisori;

[...]

iii) servicii de presă, radio, televiziune, producție cinematografică, servicii de poștă sau telecomunicații, servicii de ambulanță, pompieri sau protecție civilă;

[...]

3. Se poate deroga de la articolele 3, 4, 5, 8 și 16 prin convenții colective sau acorduri încheiate între parteneri sociali la nivel național sau regional sau, în conformitate cu regulile prevăzute de acești parteneri sociali, prin convenții colective sau acorduri încheiate între parteneri sociali la un nivel inferior.

[...]

Derogările prevăzute în primul și al doilea paragraf sunt permise numai cu condiția ca lucrătorii să beneficieze de perioade de odihnă echivalente compensatorii sau, în cazuri

excepționale în care nu este posibil, din motive obiective, să se acorde asemenea perioade de odihnă echivalente compensatorii, lucrătorii să beneficieze de protecție adecvată.

[...]

4. Posibilitatea de a deroga de la dispozițiile articolului 16 punctul (2), prevăzută la alineatul (2) punctele 2.1 și 2.2 și la alineatul (3) din prezentul articol, nu poate conduce la stabilirea unei perioade de referință care să depășească șase luni.

Cu toate acestea, sub rezerva respectării principiilor generale de protecție a securității și sănătății lucrătorilor, statele membre au posibilitatea de a permite ca, din motive obiective, tehnice sau de organizare a muncii, convențiile colective sau acordurile încheiate între parteneri sociali să stabilească perioade de referință care să nu depășească, în niciun caz, 12 luni.

[...]”

13 Articolul 18 din Directiva 93/104 este formulat după cum urmează:

„(1) (a) Statele membre adoptă actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a fi în conformitate cu prezenta directivă până la 23 noiembrie 1996 sau se asigură că, cel târziu la această dată, partenerii sociali stabilesc dispozițiile necesare prin acord, statele membre fiind obligate să adopte orice măsură necesară care să le permită în orice moment să garanteze rezultatele impuse de prezenta directivă.

b) (i) Cu toate acestea, un stat membru are opțiunea de a nu aplica articolul 6, respectând totodată principiile generale de protecție a securității și sănătății lucrătorilor și cu condiția să ia măsurile necesare pentru a asigura că:

– niciun angajator nu cere unui lucrător să muncească mai mult de 48 de ore într-o perioadă de șapte zile, calculată ca medie pentru perioada de referință prevăzută la articolul 16 punctul (2), fără acordul prealabil al lucrătorului de a efectua o asemenea muncă,

– niciun lucrător nu suferă niciun prejudiciu dacă refuză să își dea acordul de a efectua o asemenea muncă,

– angajatorul ține evidențe actualizate ale tuturor lucrătorilor care efectuează o asemenea muncă,

– evidențele sunt puse la dispoziția autorităților competente care pot, din motive legate de securitatea și/sau sănătatea lucrătorilor, să interzică sau să limiteze posibilitatea de depășire a duratei maxime săptămânale de muncă,

– angajatorul furnizează autorităților competente, la cererea acestora, informații cu privire la cazurile în care lucrătorii și-au dat acordul de a munci mai mult de 48 de ore într-o perioadă de șapte zile, calculată ca medie pentru perioada de referință prevăzută la articolul 16 punctul (2).

[...]”

## *Legislația națională*

14 În Germania, dreptul muncii distinge între serviciul de permanență („Arbeitsbereitschaft”), serviciul de gardă („Bereitschaftsdienst”) și serviciul de urgență („Rufbereitschaft”).

15 Aceste trei noțiuni nu sunt definite de legislația națională, dar caracteristicile lor rezultă din jurisprudență.

16 Serviciul de permanență („Arbeitsbereitschaft”) se referă la situația în care lucrătorul trebuie să fie la dispoziția angajatorului la locul de muncă și este obligat, în plus, să fie mereu atent pentru a putea interveni imediat în caz de nevoie.

17 În timpul serviciului de gardă („Bereitschaftsdienst”), lucrătorul este obligat să fie prezent într-un loc stabilit de angajator, în interiorul sau în exteriorul sediului acestuia, și să fie disponibil să-și preia sarcinile la cererea angajatorului, dar are dreptul să se odihnească sau să facă orice altceva dorește, în măsura în care serviciile sale nu sunt solicitate.

18 Serviciul de urgență („Rufbereitschaft”) se caracterizează prin faptul că lucrătorul nu este obligat să rămână în așteptare într-un loc desemnat de angajator, ci este suficient să poată fi contactat în orice moment pentru a putea fi chemat de către acesta din urmă să își îndeplinească sarcinile profesionale într-un timp cât mai scurt.

19 În dreptul muncii german, doar serviciul de permanență („Arbeitsbereitschaft”) constituie, ca regulă generală, timp de lucru în întregime. În schimb, atât serviciul de gardă („Bereitschaftsdienst”), cât și serviciul de urgență („Rufbereitschaft”) sunt considerate timp de odihnă, cu excepția perioadei în care lucrătorul își îndeplinește în mod efectiv sarcinile profesionale.

20 Reglementarea germană privind durata muncii și perioadele de odihnă este inclusă în Arbeitszeitgesetz (Lege privind timpul de lucru) din 6 iunie 1994 (BGBl. 1994 I, p. 1170, denumită în continuare „ArbZG”), adoptată pentru transpunerea Directivei 93/104.

21 Articolul 2 alineatul (1) din ArbZG definește timpul de lucru ca fiind perioada cuprinsă între începutul și sfârșitul muncii, cu excepția pauzelor.

22 Articolul 3 din ArbZG prevede:

„Timpul de lucru al lucrătorilor nu trebuie să depășească opt ore pe zi. Acesta poate fi prelungit până la 10 ore, cu condiția să nu depășească media de opt ore pe zi într-o perioadă de șase luni calendaristice sau de 24 de săptămâni.”

23 Articolul 7 din ArbZG este formulat după cum urmează:

„(1) Prin convenție colectivă sau acord de muncă întemeiat pe o convenție colectivă, se pot prevedea:

1. prin derogare de la articolul 3,

a) prelungirea timpului de lucru peste 10 ore pe zi chiar și fără compensare, atunci când timpul de lucru include în mod regulat și considerabil perioade de permanență („Arbeitsbereitschaft”),

b) stabilirea altei perioade compensatorii,

c) prelungirea timpului de lucru până la 10 ore pe zi, fără compensare, pentru maxim 60 de zile pe an,

[...]"

24 Articolul 25 din ArbZG prevede:

„Atunci când, la data intrării în vigoare a prezentei legi, o convenție colectivă existentă sau care continuă să producă efecte după această dată cuprinde norme derogatorii, conform articolului 7 alineatul (1) sau (2) [...], care depășesc limitele maxime prevăzute de dispozițiile citate, aceste norme nu sunt afectate. Acordurile de muncă întemeiate pe convenții colective sunt asimilate convențiilor colective prevăzute la prima teză [...]"

25 Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen für Angestellte, Arbeiter und Auszubildende des Deutschen Roten Kreuzes (convenția colectivă privind condițiile de lucru ale angajaților, lucrătorilor și ucenicilor de la Crucea Roșie Germană, denumită în continuare „DRK-TV”) prevede, în special, următoarele:

„Articolul 14 Timp de lucru normal

(1) Timpul de lucru normal cuprinde în medie 39 de ore fără pauze (38 de ore și jumătate la 1 aprilie 1990) pe săptămână. În general, media timpului de lucru săptămânal normal se calculează pe o perioadă de 26 de săptămâni.

În cazul lucrătorilor care își execută sarcinile prin rotație sau în schimburi, poate fi stabilită o perioadă mai lungă.

(2) Timpul de lucru normal poate fi prelungit [...]

a) până la 10 ore pe zi (în medie 49 de ore pe săptămână) dacă include în mod regulat o perioadă de permanență („Arbeitsbereitschaft”) de cel puțin 2 ore pe zi în medie,

b) până la 11 ore pe zi (în medie 54 de ore pe săptămână) dacă include în mod regulat o perioadă de permanență („Arbeitsbereitschaft”) de cel puțin 3 ore pe zi în medie,

c) până la 12 ore pe zi (în medie 60 de ore pe săptămână) dacă lucrătorul trebuie doar să fie prezent la locul de muncă pentru a-și îndeplini sarcinile dacă este necesar.

[...]

(5) La solicitarea angajatorului, lucrătorul este obligat să rămână, în afara timpului de lucru normal, într-un loc stabilit de către angajator, de unde poate fi chemat să își îndeplinească sarcinile în funcție de necesități [serviciu de gardă („Bereitschaftsdienst”)]. Angajatorul nu poate impune un asemenea serviciu de gardă decât dacă se așteaptă la o anumită cantitate de muncă și, în baza experienței anterioare, perioada de timp în care nu se lucrează predominant.

[...]"

26 Articolul 14 alineatul (2) din DRK-TV face obiectul unei observații care este formulată după cum urmează:



„În domeniul de aplicare a anexei 2 pentru colaboratorii serviciului de urgență și ai serviciului de ambulanță, trebuie să se țină seama de nota la articolul 14 alineatul (2) din [DRK-TV].”

27 Anexa 2 include dispoziții speciale conform acordului colectiv pentru personalul serviciilor de urgență și de ambulanță. Nota pertinentă arată că durata maximă a timpului de lucru săptămânal de 54 de ore, prevăzută la articolul 14 alineatul (2) litera (b) din DRK-TV, este redusă în mod progresiv. În consecință, este prevăzut că, începând cu 1 ianuarie 1993, această durată maximă se reduce de la 54 la 49 de ore.

### **Acțiunile principale și întrebările preliminare**

28 La originea prezentelor cereri de pronunțare a unei hotărâri preliminare se află șapte acțiuni în justiție.

29 Din dosarele aflate la dispoziția Curții rezultă că Deutsches Rotes Kreuz conduce, în special, serviciul terestru de urgență într-o parte din Landkreis Waldshut. Deutsches Rotes Kreuz susține centrele de urgență de la Waldshut (Germania), Dettighoffen (Germania) și Bettmaringen (Germania), care sunt deservite 24 de ore din 24, precum și centrul de la Lauchringen (Germania), deservit timp de 12 ore pe zi. Serviciul terestru de urgență este asigurat prin intermediul ambulanțelor și al vehiculelor medicale de urgență. Echipajul unei ambulanțe este compus din doi infirmieri specializați în acordarea primului ajutor, în timp ce echipajul unui vehicul medical de urgență este compus dintr-o persoană specializată în acordarea primului ajutor și un doctor. Atunci când sunt alertate în caz de urgență, aceste vehicule se deplasează la fața locului pentru a oferi asistență medicală pacienților. Ulterior, aceștia sunt transportați, în general, la un spital.

30 Domnii Pfeiffer și Nestvogel erau foști angajați ai Deutsches Rotes Kreuz, în calitate de persoane specializate în acordarea primului ajutor, iar ceilalți reclamânți în acțiunea principală erau încă angajați ai acestui organism la momentul introducerii acțiunii lor în fața instanței de trimitere.

31 Opoziția părților în acțiunea principală se referă, în esență, la necesitatea de a ține seama, la calcularea duratei maxime săptămânale de muncă, de perioadele de permanență („Arbeitsbereitschaft”) pe care lucrătorii în cauză sunt obligați sau au fost obligați să le efectueze în cadrul muncii prestate în serviciul Deutsches Rotes Kreuz.

32 Acțiunile introduse de domnii Pfeiffer și Nestvogel în fața Arbeitsgericht Lörrach au ca obiect o cerere de plată a orelor suplimentare pe care aceștia le-au efectuat peste cele 48 de ore săptămânale. Într-adevăr, aceștia din urmă pretind că li s-a cerut în mod greșit să lucreze, în medie, mai mult de 48 de ore pe săptămână, din luna iunie 2000 până în luna martie 2001. Prin urmare, aceștia solicită instanței respective să oblige Deutsches Rotes Kreuz să le plătească sumele brute de 4 335,45 DEM (pentru 156,85 ore suplimentare la valoarea brută de 29,91 DEM) și, respectiv, 1 841,88 DEM (pentru 66,35 ore suplimentare la valoarea brută de 27,76 DEM), sumele menționate fiind majorate cu dobânzile pentru întârziere.

33 În ceea ce privește acțiunile introduse de ceilalți reclamânți în acțiunea principală în fața instanței menționate anterior, acestea au ca obiect stabilirea duratei maxime săptămânale de muncă pe care trebuie să o efectueze pentru Deutsches Rotes Kreuz.

34 În diferitele contracte de muncă, părțile în acțiunea principală au convenit să aplice DRK-TV.

35 Arbeitsgericht Lörrach constată că, în temeiul dispozițiilor acordului colectiv, durata medie a timpului de lucru săptămânal era de 49 de ore în serviciul de urgență gestionat de Deutsches Rotes Kreuz. Într-adevăr, timpul de lucru normal era prelungit în temeiul articolului 14 alineatul (2) litera (b) din DRK-TV, ținând seama de obligația care revenea celor interesați de a efectua, în medie, un serviciu de permanență („Arbeitsbereitschaft”) de cel puțin 3 ore pe zi.

36 Reclamanții în acțiunea principală estimează că dispozițiile adoptate de Deutsches Rotes Kreuz pentru stabilirea duratei săptămânale de muncă la 49 de ore nu sunt legale. Reclamanții se bazează, în această privință, pe Directiva 93/104 și pe Hotărârea Curții din 3 octombrie 2000, Simap (C-303/98, Rec., p. I-7963). Conform reclamanților, articolul 14 alineatul (2) litera (b) din DRK-TV încalcă dreptul comunitar stabilind un timp de lucru mai mare de 48 de ore pe săptămână. În plus, dispozițiile acordului colectiv menționat anterior nu ar fi justificate în temeiul normei derogatorii prevăzute la articolul 7 alineatul (1) punctul (1) litera a) din ArbZG. Într-adevăr, reclamanții în acțiunea principală susțin că legea respectivă nu transpune în mod corect, în această privință, dispozițiile Directivei 93/104. Prin urmare, consideră că derogarea conținută în ArbZG trebuie să fie interpretată conform dreptului comunitar și că, în caz contrar, aceasta nu se poate aplica.

37 În schimb, Deutsches Rotes Kreuz consideră că acțiunile trebuie respinse. Susține, în special, că reglementarea sa privind prelungirea timpului de lucru respectă legislația națională și convențiile colective.

38 Sesizat cu privire la litigiu, Arbeitsgericht Lörrach se întreabă, mai întâi, dacă activitatea reclamanților în acțiunea principală intră în domeniul de aplicare a Directivei 93/104.

39 Pe de o parte, articolul 1 alineatul (3) din Directiva 93/104, care face trimitere, în ceea ce privește domeniul de aplicare a acesteia, la articolul 2 din Directiva 89/391, ar exclude din acest domeniu mai multe zone în măsura în care particularitățile inerente anumitor activități specifice i se opun. Cu toate acestea, conform instanței de trimitere, această excludere nu ar trebui să se refere decât la acele activități care urmăresc să garanteze siguranța și ordinea publică, sunt indispensabile bunăstării comune și nu se pretează unei planificări, ținând seama de natura acestora. Aceasta menționează, ca exemplu, marile catastrofe. În schimb, serviciile de urgență nu ar trebui să fie excluse din domeniul de aplicare a acestor două directive, chiar dacă persoanele specializate în acordarea primului ajutor trebuie să fie pregătite să intervină 24 de ore din 24, întrucât rămâne posibilă planificarea sarcinilor și a timpului de lucru pentru fiecare dintre acestea.

40 Pe de altă parte, trebuie stabilit dacă munca în cadrul serviciului terestru de urgență trebuie să fie considerată drept o activitate care ține de domeniul „transporturilor rutiere” în sensul articolului 1 alineatul (3) din Directiva 93/104. Dacă această noțiune trebuie interpretată ca referindu-se la orice activitate care se desfășoară într-un vehicul care circulă pe drumurile publice, serviciul de urgență asigurat prin intermediul ambulanțelor și al vehiculelor medicale de urgență ar trebui să țină de un asemenea domeniu, având în vedere că o parte importantă a acestei activități constă în deplasarea la locurile în care a apărut o urgență și transportarea pacienților până la spital. Cu toate acestea, serviciul de urgență ar opera în mod normal într-un cadru geografic restrâns, în general în interiorul unui Landkreis, astfel încât distanțele nu sunt mari, iar durata intervenției este limitată. Munca în cadrul unui serviciu terestru de urgență s-ar deosebi, astfel, de activitatea tipică din cadrul transporturilor rutiere. Cu toate acestea, ar persista îndoieli în această privință cu privire la Hotărârea din 24 septembrie 1998, Tögel (C-76/97, Rec., p. I-5357, punctul 40).

41 În continuare, instanța de trimitere se întreabă dacă neaplicarea duratei maxime a timpului de lucru săptămânal de 48 de ore, în medie, prevăzute la articolul 18 alineatul (1) litera (b) punctul (i) din Directiva 93/104, necesită acceptarea expresă și lipsită de ambiguitate din partea lucrătorului în cauză sau dacă este suficient ca acesta să consimtă la aplicabilitatea unei convenții colective în ansamblul ei, întrucât aceasta din urmă prevede, în special, posibilitatea depășirii duratei maxime de 48 de ore.

42 În cele din urmă, Arbeitsgericht Lörrach se întreabă dacă articolul 6 din Directiva 93/104 est necondițional și suficient de precis pentru ca o persoană particulară să se poată prevala de acesta în fața unei instanțe naționale, în cazul în care statul membru nu a transpus în mod corect această directivă. Într-adevăr, în dreptul german, dacă reglementarea enunțată la articolul 14 alineatul (2) litera (b) din DRK-TV, aplicabilă contractelor de muncă încheiate de părțile în acțiunea principală, intră în cadrul posibilităților deschise de legiuitor la articolul 7 alineatul (1) punctul (1) litera (a) din ArbZG, această din urmă dispoziție ar permite angajatorului să decidă prelungirea duratei zilnice de muncă fără compensație, astfel încât limitarea duratei medii a timpului de lucru la 48 de ore pe săptămână, care rezultă din articolul 3 din ArbZG, precum și din articolul 6 punctul (2) din Directiva 93/104, ar fi inaplicabilă.

43 Considerând că, în aceste condiții, soluționarea litigiilor asupra cărora a fost sesizată necesită interpretarea dreptului comunitar, Arbeitsgericht Lörrach a decis să suspende judecata și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare, care sunt redactate în mod identic în cauzele C-397/01 – C-403/01:

„1) a) Trimiterea, care figurează la articolul 1 alineatul (3) din Directiva 93/104 [...], la articolul 2 alineatul (2) din Directiva 89/391 [...], care prevede că [aceste] directive nu sunt aplicabile atunci când caracteristici inerente anumitor activități specifice în centrele de protecție civilă sunt, în mod inevitabil, în contradicție cu dispozițiile acesteia, trebuie să fie înțeleasă în sensul că activitatea reclamanților, persoanelor instruite în acordarea primului ajutor, este inclusă în această excludere?

b) Noțiunea de transport rutier [care figurează] la articolul 1 alineatul (3) din Directiva 93/104/CE trebuie să fie înțeleasă în acest sens ca excluzând din domeniul de aplicare a directivei numai activitățile de transport care implică, prin natura lor, parcurgerea de distanțe mari și cu ocazia cărora, prin urmare, durata de transport nu poate fi stabilită din cauza caracterului imprezvizibil al eventualelor complicații sau această noțiune include, de asemenea, activitatea serviciilor terestre de urgență care presupun, cel puțin, atât conducerea vehiculelor de urgență, cât și însoțirea pacientului pe durata transportării?

2) Ținând seama de hotărârea pronunțată de Curte [...] în cauza [...] Simap (punctele 73 și 74), articolul 18 alineatul (1) litera (b) punctul (i) trebuie înțeles în sensul că prelungirea timpului de muncă dincolo de 48 de ore pe săptămână trebuie să fie menționată într-un acord exprimat în mod individual de către lucrător sau acest acord poate consta, de asemenea, în faptul că, în contractul de muncă, lucrătorul și angajatorul au convenit că o convenție colectivă reglementează condițiile de muncă, convenție care permite o prelungire a timpului de lucru săptămânal dincolo de 48 de ore?

3) Articolul 6 din Directiva 93/104 [...] este necondițional și suficient de precis pentru ca persoanele particulare să îi poată invoca dispozițiile în fața instanțelor naționale atunci când statul nu a transpus în mod corect directiva în dreptul național?”

44 Prin Ordonanța președintelui Curții din 7 noiembrie 2001, cauzele C-397/01 – C-403/01 au fost conexe în scopul procedurii scrise, al procedurii orale și al hotărârii pronunțate.

45 Prin Decizia din 14 ianuarie 2003, Curtea a suspendat procedura în cauzele menționate până la ascultarea susținerilor orale în cauza care a generat Hotărârea din 9 septembrie 2003, Jaeger (C-151/02, Rec., p. I-8389), ședință care a avut loc la 25 februarie 2003.

46 Prin Ordonanța Curții din 13 ianuarie 2004, procedura orală în cauzele C-397/01 – C-403/01 a fost redeschisă.

### **Cu privire la întrebările preliminare**

*Cu privire la prima întrebare, litera a)*

47 Prin prima întrebare, litera a), instanța de trimitere dorește să afle, în esență, dacă articolul 2 din Directiva 89/391 și articolul 1 alineatul (3) din Directiva 93/104 trebuie să fie interpretate ca incluzând în domeniul de aplicare a directivelor menționate anterior activitatea persoanelor instruite în acordarea primului ajutor, efectuată în cadrul unui serviciu medical de urgență, precum cel în cauză în acțiunea principală.

48 Pentru a răspunde la această întrebare, trebuie reamintit, de la început, că articolul 1 alineatul (3) din Directiva 93/104 definește domeniul de aplicare a acesteia făcând trimitere în mod expres la articolul 2 din Directiva 89/391. Prin urmare, înainte de a stabili dacă o activitate precum cea a persoanelor instruite în acordarea primului ajutor care însoțesc o ambulanță sau un vehicul medical de urgență în cadrul unui serviciu de urgență organizat de Deutsches Rotes Kreuz intră în domeniul de aplicare a Directivei 93/104, este necesar să se examineze, în prealabil, dacă această activitate intră în domeniul de aplicare a Directivei 89/391 (a se vedea Hotărârea Simap, citată anterior, punctele 30 și 31).

49 În conformitate cu articolul 2 alineatul (1) din Directiva 89/391, aceasta se aplică „tuturor sectoarelor de activitate, atât publice, cât și private”, printre care figurează, în mod general, activitățile de servicii.

50 Cu toate acestea, astfel cum rezultă din același articol alineatul (2) primul paragraf, directiva menționată anterior nu este aplicabilă atunci când caracteristici inerente anumitor activități specifice, în special din domeniul serviciilor de protecție civilă, sunt, în mod inevitabil, în contradicție cu dispozițiile acesteia.

51 Cu toate acestea, trebuie să se constate că activitatea persoanelor instruite în acordarea primului ajutor care însoțesc o ambulanță sau un vehicul medical de urgență, în cadrul unui serviciu de urgență pentru răniți sau bolnavi organizat de către o asociație precum Deutsches Rotes Kreuz, nu se încadrează în excepția menționată la punctul precedent.

52 Într-adevăr, atât din obiectul Directivei 89/391, și anume promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, cât și din formularea articolului 2 alineatul (1), rezultă că domeniul de aplicare a acestei directive trebuie să fie privit în mod general. Reiese că excepțiile de la acesta, prevăzute la acest articol alineatul (2) primul paragraf, trebuie să fie interpretate în mod restrictiv (a se vedea Hotărârea Simap, citată anterior, punctele 34 și 35, și Ordonanța din 3 iulie 2001, CIG, C-241/99, Rec., p. I-5139, punctul 29).

53 În plus, articolul 2 alineatul (2) primul paragraf din Directiva 89/391 nu exclude din domeniul de aplicare a acesteia din urmă serviciile de protecție civilă ca atare, ci numai

„[anumite] activități specifice” ale acestor servicii, ale căror caracteristici sunt, în mod inevitabil, în contradicție cu aplicarea normelor enunțate de directiva menționată anterior.

54 Prin urmare, excepția respectivă de la domeniul de aplicare a Directivei 89/391, definit în mod larg, trebuie să primească o interpretare care să limiteze domeniul de aplicare a acesteia la ceea ce este strict necesar pentru protejarea intereselor pe care o permite statelor membre.

55 În această privință, excluderea prevăzută la articolul 2 alineatul (2) primul paragraf din Directiva 89/391 a fost adoptată numai în scopul garantării bunei funcționări a serviciilor indispensabile protejării securității, sănătății, precum și a ordinii publice în cazul unor circumstanțe de o gravitate și de o amploare excepționale – de exemplu o catastrofă – care se caracterizează prin faptul că, prin natura lor, nu se pretează la o planificare a timpului de lucru al echipelor de intervenție și de urgență.

56 Cu toate acestea, serviciul de protecție civilă în sensul strict astfel definit, care este vizat de dispoziția menționată anterior, se distinge în mod clar de activitățile de urgență pentru persoanele rănite sau bolnave despre care este vorba în acțiunea principală.

57 Într-adevăr, chiar dacă un serviciu precum cel vizat de instanța de trimitere trebuie să facă față unor evenimente care, prin definiție, nu sunt previzibile, activitățile cărora le dă naștere în condiții normale și care răspund, de altfel, misiunii care i-a fost în mod specific repartizată unui asemenea serviciu pot să fie organizate în avans, inclusiv în ceea ce privește orele de lucru ale personalului acestuia.

58 Prin urmare, acest serviciu nu prezintă nicio caracteristică ce ar fi, în mod inevitabil, în contradicție cu aplicarea normelor comunitare în domeniul protejării securității și sănătății lucrătorilor, astfel încât nu este reglementat de excluderea prevăzută la articolul 2 alineatul (2) primul paragraf din Directiva 89/391, această directivă aplicându-se, dimpotrivă, unui asemenea serviciu.

59 În ceea ce privește Directiva 93/104, rezultă chiar din formularea articolului 1 alineatul (3) că aceasta se aplică tuturor sectoarelor de activitate, private sau publice, prevăzute la articolul 2 din Directiva 89/391, cu excepția anumitor activități specifice enumerate în mod limitativ.

60 Cu toate acestea, niciuna dintre aceste din urmă activități nu este pertinentă în ceea ce privește un serviciu precum cel în cauză în acțiunile principale. În special, este evident că activitatea persoanelor instruite în acordarea primului ajutor care, în cadrul unui serviciu medical de urgență, însoțesc pacienții într-o ambulanță sau un vehicul medical de intervenție nu poate fi asimilată cu cea a medicilor în curs de formare, căreia nu i se aplică Directiva 93/104, în conformitate cu articolul 1 alineatul (3) din aceasta.

61 Prin urmare, o activitate precum cea vizată de instanța de trimitere intră, de asemenea, în domeniul de aplicare a Directivei 93/104.

62 Astfel cum a subliniat Comisia, potrivit legii, această concluzie este în continuare susținută de faptul că articolul 17 alineatul (2) punctul (2.1) litera (c) (iii) din Directiva 93/104 menționează în mod expres, în special, serviciile de ambulanță. Într-adevăr, o asemenea mențiune ar fi lipsită de orice utilitate dacă activitatea vizată ar fi deja exclusă, în întregime, din domeniul de aplicare a Directivei 93/104, în temeiul articolului 1 alineatul (3) din aceasta. Dimpotrivă, mențiunea respectivă demonstrează că organul legislativ comunitar a consacrat principiul aplicabilității acestei directive la activități de o asemenea natură, prevăzând în

aceiași timp posibilitatea, în anumite circumstanțe, de a deroga de la anumite dispoziții specifice ale directivei menționate anterior.

63 În aceste condiții, trebuie să se răspundă la prima întrebare, litera a), că articolul 2 din Directiva 89/391 și articolul 1 alineatul (3) din Directiva 93/104 trebuie să fie interpretate ca incluzând în domeniul de aplicare a directivelor menționate anterior activitatea persoanelor instruite în acordarea primului ajutor, efectuată în cadrul unui serviciu medical de urgență, precum cel în cauză în acțiunea principală.

*Cu privire la prima întrebare, litera b)*

64 Prin prima întrebare, litera b), instanța de trimitere dorește, în esență, să afle dacă noțiunea de „transporturi rutiere”, în sensul articolului 1 alineatul (3) din Directiva 93/104, trebuie să fie interpretată ca referindu-se la activitatea unui serviciu medical de urgență, datorită faptului că aceasta constă, cel puțin parțial, în utilizarea unui vehicul și însoțirea pacientului în timpul drumului către spital.

65 În această privință, trebuie reamintit că, în temeiul articolului 1 alineatul (3) din Directiva 93/104, aceasta „se aplică tuturor sectoarelor de activitate [...] cu excepția transporturilor aeriene, feroviare, rutiere, maritime, fluviale și lacustre [...]”.

66 În Hotărârea din 4 octombrie 2001, Bowden și alții (C-133/00, Rec., p. I-7031), Curtea a declarat că această dispoziție trebuie să fie interpretată în sensul că toți lucrătorii angajați în sectorul transporturilor rutiere, inclusiv personalul de birou, sunt excluși din domeniul de aplicare a directivei menționate anterior.

67 Din moment ce acestea sunt excepții de la regimul comunitar în domeniul organizării timpului de lucru, stabilit de Directiva 93/104, excluderile din domeniul de aplicare a directivei, menționate la articolul 1 alineatul (3) din aceasta, trebuie să primească o interpretare care să limiteze domeniul lor de aplicare la ceea ce este strict necesar pentru protejarea intereselor acoperite de aceste excluderi (a se vedea, prin analogie, Hotărârea Jaeger, citată anterior, punctul 89).

68 Or, sectorul transporturilor a fost exclus din domeniul de aplicare a Directivei 93/104 pe motiv că, în acest domeniu, exista deja o reglementare comunitară care stabilea norme specifice, în special, în domeniul organizării timpului de lucru datorită naturii speciale a activității în cauză. Cu toate acestea, reglementarea respectivă nu se aplică transporturilor efectuate în situații de urgență sau consacrate misiunilor de urgență.

69 În plus, Hotărârea Bowden și alții, citată anterior, este întemeiată pe apartenența angajatorului la unul dintre sectoarele de transporturi enumerate în mod expres la articolul 1 alineatul (3) din Directiva 93/104 (a se vedea punctele 39 – 41 din hotărârea menționată anterior). În schimb, nu se poate susține că activitatea Deutsches Rotes Kreuz ține de sectorul transporturilor rutiere atunci când asigură un serviciu medical de urgență, precum cel în cauză în acțiunea principală.

70 Faptul că această activitate constă parțial în utilizarea unui vehicul de urgență și însoțirea pacientului în timpul transportării acestuia la spital nu este determinant, întrucât activitatea în cauză are ca obiect principal acordarea primelor îngrijiri medicale unei persoane bolnave sau rănite și nu efectuarea unei operațiuni care ține de sectorul transporturilor rutiere.

71 În plus, trebuie reamintit că serviciile de ambulanță sunt menționate în mod explicit la articolul 17 alineatul (2) punctul (2.1) litera (c) (iii) din Directiva 93/104. Or, această mențiune, care urmărește să permită o eventuală derogare de la anumite dispoziții specifice ale directivei menționate, ar fi inutilă dacă asemenea servicii ar fi deja excluse din domeniul de aplicare a directivei în ansamblul ei, în temeiul articolului 1 alineatul (3) din aceasta.

72 În aceste condiții, noțiunea de „transporturi rutiere”, prevăzută la articolul (1) alineatul (3) din Directiva 93/104, nu include un serviciu medical de urgență, precum cel în cauză în acțiunea principală.

73 Această interpretare nu este infirmată de Hotărârea Tögel, citată anterior, la care se referă instanța de trimitere, având în vedere că această hotărâre nu avea ca obiect interpretarea Directivei 93/104, ci pe cea a Directivei 92/50/CEE a Consiliului din 18 iunie 1992 privind coordonarea procedurilor de atribuire a contractelor de achiziții publice de servicii (JO L 209, p. 1, Ediție specială, 06/vol. 2 p. 50), ale cărei conținut și scop sunt lipsite de orice relevanță pentru stabilirea domeniului de aplicare a Directivei 93/104.

74 În lumina considerentelor anterioare, trebuie să se răspundă la prima întrebare, litera b), că noțiunea de „transporturi rutiere”, în sensul articolului 1 alineatul (3) din Directiva 93/104, nu trebuie să fie interpretată ca referindu-se la activitatea unui serviciu medical de urgență, chiar dacă acesta constă, cel puțin parțial, în utilizarea unui vehicul și însoțirea pacientului în timpul drumului către spital.

#### *Cu privire la a doua întrebare*

75 Prin a doua întrebare, instanța de trimitere dorește să afle, în esență, dacă articolul 18 alineatul (1) litera (b) punctul (i) prima liniuță din Directiva 93/104 trebuie interpretat ca impunând consimțământul explicit și liber exprimat din partea fiecărui lucrător în parte pentru ca depășirea duratei maxime a timpului de lucru săptămânal de 48 de ore, astfel cum este prevăzută la articolul 6 din directiva menționată anterior, să fie validă sau dacă este suficient ca, în această privință, contractul de muncă al persoanei în cauză să facă trimitere la o convenție colectivă care permite o asemenea depășire.

76 Pentru a răspunde la întrebarea astfel formulată, trebuie reamintit, pe de o parte, că, atât din articolul 118 A din tratat, care constituie temeiul juridic al Directivei 93/104, cât și din primul, al patrulea, al șaptelea și al optulea considerent din aceasta, precum și din formularea articolului 1 alineatul (1) din aceasta, rezultă că obiectivul directivei este de a garanta o mai bună protecție a securității și sănătății lucrătorilor, prin acordarea de perioade minime de odihnă pentru aceștia – în special zilnică și săptămânală –, precum și de perioade de pauză adecvate, și prin prevederea unei limite maxime pentru durata săptămânală de muncă.

77 Pe de altă parte, în sistemul stabilit de Directiva 93/104, numai unele dintre dispozițiile acesteia, enumerate în mod limitativ, pot face obiectul unor derogări prevăzute de statele membre sau de partenerii sociali. De asemenea, punerea în aplicare a unor asemenea derogări este subordonată unor condiții stricte de natură să asigure o protecție eficientă a securității și sănătății lucrătorilor.

78 Astfel, articolul 18 alineatul (1) litera (b) punctul (i) din aceeași directivă prevede că statele membre au dreptul de a nu aplica articolul 6 din aceasta, cu condiția să respecte principiile generale ale protecției securității și sănătății lucrătorilor și să îndeplinească un anumit număr de condiții cumulative, enunțate în articolul 18 alineatul (1) litera (b) punctul (i).

79 În special, articolul 18 alineatul (1) litera (b) punctul (i) prima liniuță menționat anterior impune ca durata timpului de lucru să nu depășească 48 de ore în cursul unei perioade de 7 zile, calculată ca medie a perioadei de referință prevăzute la articolul 16 punctul (2) din Directiva 93/104, lucrătorul putând, cu toate acestea, să își dea acordul pentru efectuarea unei munci cu o durată mai mare de 48 de ore pe săptămână.

80 În această privință, Curtea s-a pronunțat deja, în Hotărârea Simap, citată anterior, la punctul 73, că, astfel cum rezultă chiar din formularea actuală, articolul 18 alineatul (1) litera (b) punctul (i) prima liniuță din Directiva 93/104 impune consimțământul fiecărui lucrător.

81 La punctul 74 din aceeași hotărâre, Curtea a concluzionat că un consimțământ exprimat de reprezentanții sindicali în cadrul unui acord colectiv sau de altă natură nu este echivalent cu cel exprimat de lucrător, astfel cum este prevăzut la articolul 18 alineatul (1) litera (b) punctul (i) prima liniuță, menționat anterior.

82 Această interpretare decurge din obiectivul Directivei 93/104, care urmărește să garanteze o protecție eficace a securității și sănătății lucrătorilor, asigurându-le acestora, *inter alia*, beneficiul efectiv al unei limite maxime la durata săptămânală de muncă, precum și perioade minime de odihnă. Prin urmare, fiecare derogare de la aceste cerințe minime trebuie să fie însoțită de toate garanțiile necesare pentru ca, în cazul în care lucrătorul în cauză este încurajat să renunțe la un drept social care i-a fost conferit în mod direct prin directiva menționată anterior, acesta să o facă în mod liber și în deplină cunoștință de cauză. Aceste cerințe sunt cu atât mai importante cu cât lucrătorul trebuie să fie considerat drept partea slabă în contractul de muncă, astfel încât este necesar să se prevină ca angajatorul să fie pus în poziția de a dispune de posibilitatea de a nu ține seama de voința cocontractantului sau de a-i impune o limitare a drepturilor sale fără ca acesta din urmă să își fi manifestat în mod explicit consimțământul în această privință.

83 Or, aceste considerente sunt, de asemenea, relevante în ceea ce privește situația prezentată în cadrul celei de-a doua întrebări.

84 Rezultă că, pentru ca o derogare de la durata maximă a timpului de lucru săptămânal, prevăzută la articolul 6 din Directiva 93/104, care este de 48 de ore, să fie validă, consimțământul lucrătorului trebuie să fie exprimat nu numai individual, ci și în mod expres și liber.

85 Aceste condiții nu sunt îndeplinite atunci când contractul de muncă al lucrătorului se referă numai la o convenție colectivă care autorizează o depășire a duratei maxime a timpului de lucru săptămânal. Într-adevăr, nu este deloc sigur că, atunci când a încheiat un asemenea contract, lucrătorul în cauză avea cunoștința de limitarea adusă drepturilor conferite acestuia de Directiva 93/104.

86 Prin urmare, trebuie să se răspundă la a doua întrebare că articolul 18 alineatul (1) litera (b) punctul (i) prima liniuță din Directiva 93/104 trebuie să fie interpretat ca impunând consimțământul exprimat în mod expres și liber de către fiecare lucrător în parte pentru ca depășirea duratei maxime a timpului de lucru săptămânal de 48 de ore, astfel cum este prevăzută la articolul 6 din directivă, să fie validă. În această privință, nu este suficient că există în contractul de muncă al lucrătorului o trimitere la o convenție colectivă care permite o asemenea depășire.



### *Cu privire la a treia întrebare*

87 Prin a treia întrebare, instanța de trimitere dorește să afle, în esență, dacă, în cazul transunerii incorecte a Directivei 93/104, articolul 6 punctul (2) din aceasta poate fi interpretat ca având un efect direct.

88 Astfel cum rezultă atât din formularea sa, cât și din contextul în care apare, această întrebare conține două aspecte: primul se referă la interpretarea articolului 6 punctul (2) din Directiva 93/104, pentru a permite instanței de trimitere să se pronunțe cu privire la compatibilitatea normelor relevante din dreptul național cu cerințele dreptului comunitar, în timp ce al doilea aspect al întrebării urmărește să clarifice dacă, atunci când statul membru în cauză a transpus în mod incorect în dreptul intern dispoziția menționată, aceasta din urmă îndeplinește condițiile pentru ca o persoană particulară să se poată prevala de ea în fața instanțelor naționale în circumstanțe precum cele din acțiunile principale.

89 Prin urmare, este necesar să se examineze aceste două aspecte în mod succesiv.

Cu privire la domeniul de aplicare a articolului 6 punctul (2) din Directiva 93/104

90 Cu titlu introductiv, trebuie reamintit că articolul 6 punctul (2) din Directiva 93/104 obligă statele membre să ia măsurile necesare pentru ca, în funcție de nevoile de protecție a securității și sănătății lucrătorilor, durata medie a timpului de lucru pentru fiecare perioadă de 7 zile să nu depășească 48 de ore, inclusiv orele suplimentare.

91 Din articolul 118 A din tratat, care constituie temeiul juridic al Directivei 93/104, din primul, al patrulea, al șaptelea și al optulea considerent din aceasta, din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, adoptată cu ocazia reuniunii Consiliului European de la Strasbourg din 9 decembrie 1989, punctele 8 și 19 primul paragraf din aceasta fiind reamintite în al patrulea considerent din directiva menționată, precum și din formularea articolului 1 alineatul (1) din directivă, rezultă că aceasta are ca obiect stabilirea cerințelor minime destinate îmbunătățirii condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor printr-o apropiere a dispozițiilor naționale privind, în special, durata timpului de lucru. Această armonizare la nivel comunitar în domeniul organizării timpului de lucru urmărește să garanteze o mai bună protecție a securității și sănătății lucrătorilor, asigurându-se că aceștia beneficiază de perioade minime de odihnă – în special zilnică și săptămânală –, precum și de perioade de pauză adecvate (a se vedea Hotărârea Jaeger, citată anterior, punctele 45 - 47).

92 Astfel, Directiva 93/104 impune, mai exact, la articolul 6 punctul (2) un plafon de 48 de ore pentru durata medie a săptămânii de lucru, limită maximă în privința căreia se precizează în mod expres că include orele suplimentare.

93 În acest context, Curtea s-a pronunțat deja că serviciile de gardă („Bereitschaftsdienst”), când este necesar ca un lucrător să fie prezent la locul stabilit de către angajatorul său, trebuie să fie considerate în întregime ca fiind perioade de muncă în sensul Directivei 93/104, independent de faptul că, pe durata acestui serviciu de gardă, persoana în cauză nu efectuează în mod continuu o activitate profesională (a se vedea Hotărârea Jaeger, citată anterior, punctele 71, 75 și 103).

94 Or, același raționament trebuie să fie valabil în cazul perioadelor de permanență („Arbeitsbereitschaft”) asigurate de către persoanele instruite în acordarea primului ajutor în cadrul unui serviciu de urgență, care implică în mod necesar perioade de inactivitate mai mult sau mai puțin extinse între intervențiile de urgență.

95 Prin urmare, asemenea perioade de permanență trebuie să fie luate în considerare în întregime cu ocazia stabilirii timpului de lucru maxim zilnic și săptămânal.

96 Mai mult, rezultă că, în sistemul stabilit de Directiva 93/104, dacă articolul 15 din aceasta permite la modul general aplicarea sau introducerea unor dispoziții naționale mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor, numai anumite dispoziții vizate în mod explicit de această directivă pot face obiectul unor derogări prevăzute de statele membre sau de partenerii sociali (a se vedea Hotărârea Jaeger, citată anterior, punctul 80).

97 Or, pe de o parte, articolul 6 din Directiva 93/104 nu este menționat decât la articolul 17 alineatul (1) din aceasta, deși este recunoscut că cea din urmă dispoziție se referă la activități care nu au nicio legătură cu cele îndeplinite de persoane instruite în acordarea primului ajutor, precum reclamații în acțiunea principală. În schimb, articolul 17 alineatul (2) punctul (2.1) litera (c) punctul (iii) se referă la „activitățile caracterizate de necesitatea asigurării continuității serviciului”, printre care figurează în special „serviciile de ambulanță”, dar această dispoziție nu prevede o posibilitate de derogare decât la articolele 3, 4, 5, 8 și 16 din directiva menționată anterior.

98 Pe de altă parte, articolul 18 alineatul (1) litera (b) punctul (i) din Directiva 93/104 prevede că statele membre au dreptul de a nu aplica articolul 6 din aceasta, cu condiția să respecte principiile generale ale protecției securității și sănătății lucrătorilor și să îndeplinească un anumit număr de condiții cumulative enunțate în prima din aceste două dispoziții. Cu toate acestea, este recunoscut că Republica Federală Germania nu a utilizat această posibilitate de derogare (a se vedea Hotărârea Jaeger, citată anterior, punctul 85).

99 În plus, rezultă din jurisprudența Curții că statele membre nu pot stabili în mod unilateral domeniul de aplicare a dispozițiilor Directivei 93/104, subordonând oricăror condiții sau restricții aplicarea dreptului lucrătorilor ca durata medie a timpului de lucru săptămânal să nu depășească 48 de ore, astfel cum este prevăzut la articolul 6 punctul (2) din această directivă (a se vedea, în acest sens, Hotărârea Jaeger, citată anterior, punctele 58 și 59). Orice altă interpretare nu ar respecta scopul directivei, care urmărește să garanteze o protecție eficientă a securității și sănătății lucrătorilor, asigurându-se că aceștia beneficiază în mod efectiv de perioade minime de odihnă (a se vedea Hotărârea Jaeger, citată anterior, punctele 70 și 92).

100 În aceste condiții, trebuie concluzionat că, având în vedere atât formularea articolului 6 punctul (2) din Directiva 93/104, cât și scopul și cadrul general al acesteia din urmă, limita maximă de 48 de ore în ceea ce privește durata medie a timpului de lucru săptămânal, inclusiv orele suplimentare, constituie o normă a dreptului social comunitar care are o anumită importanță și de care trebuie să beneficieze fiecare lucrător ca fiind o cerință minimă destinată să asigure protecția securității și sănătății sale (a se vedea, prin analogie, Hotărârea din 26 iunie 2001, BECTU, C-173/99, Rec., p. I-4881, punctele 43 și 47), astfel încât o legislație națională, precum cea în cauză în acțiunea principală, care autorizează perioade săptămânale de lucru mai mari de 48 de ore, incluzând serviciile de permanență („Arbeitsbereitschaft”), nu este compatibilă cu cerințele articolului 6 punctul (2) din directivă.

101 Prin urmare, trebuie să se răspundă la a treia întrebare, în ceea ce privește primul aspect al acesteia, că articolul 6 punctul (2) din Directiva 93/104 trebuie să fie interpretat în sensul că, în circumstanțe precum cele din acțiunea principală, este în contradicție cu reglementarea unui stat membru care, în ceea ce privește perioadele de permanență („Arbeitsbereitschaft”) asigurate de persoanele instruite în acordarea primului ajutor în cadrul unui serviciu medical de urgență al unui organism precum Deutsches Rotes Kreuz, are ca efect încuviințarea, după

caz prin intermediul unei convenții colective sau al unui acord de muncă întemeiat pe o asemenea convenție, a unei depășiri a duratei maxime a timpului de lucru săptămânal de 48 de ore stabilite prin această dispoziție.

Cu privire la efectul direct al articolului 6 punctul (2) din Directiva 93/104 și la consecințele care rezultă din acesta în cauzele în acțiunea principală

102 Întrucât, în situații precum cele din acțiunea principală, reglementarea națională relevantă nu este conformă cu cerințele Directivei 93/104 în ceea ce privește durata maximă a timpului de lucru săptămânal, trebuie în continuare să se examineze dacă articolul 6 punctul (2) din aceasta îndeplinește condițiile pentru a produce un efect direct.

103 În această privință, din jurisprudența constantă a Curții rezultă că, în toate cazurile în care dispozițiile unei directive par a fi, din punct de vedere al conținutului lor, necondiționale și suficient de precise, persoanele particulare pot să le invoce în fața instanțelor naționale împotriva statului, fie atunci când acesta nu a transpus în termen directivea în dreptul național, fie atunci când acesta a transpus-o în mod incorect (a se vedea, în special, Hotărârea din 19 noiembrie 1991, Francovich și alții, C-6/90 și C-9/90, Rec., p. I-5357, punctul 11, și Hotărârea din 11 iulie 2002, Marks & Spencer, C-62/00, Rec., p. I-6325, punctul 25).

104 Or, articolul 6 punctul (2) din Directiva 93/104 îndeplinește aceste criterii, întrucât impune statelor membre, în termeni clari, o obligație precisă de a ajunge la un rezultat și care nu este însoțită de nicio condiție cu privire la aplicarea normei pe care o enunță, constând în prevederea unui plafon de 48 de ore, inclusiv orele suplimentare, în ceea ce privește durata medie a timpului de lucru săptămânal.

105 Chiar dacă Directiva 93/104 lasă statelor membre o anumită marjă de apreciere atunci când adoptă modalitățile de punere în aplicare a acesteia, în ceea ce privește în special perioada de referință care trebuie stabilită pentru aplicarea articolului 6 din aceasta, și chiar dacă le permite, în plus, să deroge de la dispozițiile acestui articol, acești factori nu afectează caracterul precis și necondițional al punctului (2) din articolul respectiv. Într-adevăr, pe de o parte, din formularea articolului 17 alineatul (4) din această directivă rezultă că perioada de referință nu poate în niciun caz să depășească douăsprezece luni și, pe de altă parte, dreptul statelor membre de a nu aplica articolul 6 este subordonat respectării tuturor condițiilor enunțate la articolul 18 alineatul (1) litera (b) punctul (i) din directiva menționată anterior. Prin urmare, este posibilă stabilirea protecției minime care trebuie, în orice caz, să fie pusă în aplicare (a se vedea, în acest sens, Hotărârea Simap, citată anterior, punctele 68 și 69).

106 În consecință, articolul 6 punctul (2) din Directiva 93/104 îndeplinește toate condițiile impuse pentru a produce un efect direct.

107 În continuare, trebuie stabilite consecințele juridice pe care o instanță națională trebuie să le deducă din această interpretare în situații precum cele din acțiunea principală, care implică persoane particulare.

108 În această privință, Curtea a hotărât, în mod constant, că o directivă nu poate, prin ea însăși, să creeze obligații în sarcina unei persoane particulare și, prin urmare, nu poate fi invocată ca atare împotriva acesteia (a se vedea, în special, Hotărârea din 26 februarie 1986, Marshall, 152/84, Rec., p. 723, punctul 48; Hotărârea din 14 iulie 1994, Faccini Dori, C-91/92, Rec., p. I-3325, punctul 20, și Hotărârea din 7 ianuarie 2004, Wells, C-201/02, Rec., p. I-723, punctul 56).

109 Reiese că nici măcar o dispoziție clară, precisă și necondițională a unei directive care urmărește să confere drepturi sau să impună obligații persoanelor particulare nu se poate aplica ca atare în cadrul unui litigiu care opune numai persoane particulare.

110 Cu toate acestea, rezultă din jurisprudența constantă, începând cu Hotărârea din 10 aprilie 1984, Von Colson și Kamann (14/83, Rec., p. 1891, punctul 26), că obligația statelor membre, care decurge dintr-o directivă, de a obține rezultatul prevăzut de aceasta, precum și datoria acestora, în temeiul articolului 10 CE, de a lua toate măsurile generale sau speciale necesare asigurării îndeplinirii acestei obligații, sunt impuse tuturor autorităților statelor membre, inclusiv autorităților judecătorești, în cadrul competențelor acestora (a se vedea, în special, Hotărârea din 13 noiembrie 1990, Marleasing, C-106/89, Rec., p. I-4135, punctul 8; Hotărârea Faccini Dori, citată anterior, punctul 26; Hotărârea din 18 decembrie 1997, Inter-Environnement Wallonie, C-129/96, Rec., p. I-7411, punctul 40, și Hotărârea din 25 februarie 1999, Carbonari și alții, C-131/97, Rec., p. I-1103, punctul 48).

111 Într-adevăr, este în special responsabilitatea instanțelor naționale de a asigura protecția juridică care decurge pentru justițiabili din dispozițiile dreptului comunitar și de a garanta efectul deplin al acestora.

112 Acesta este cu atât mai mult cazul atunci când instanța națională este sesizată cu un litigiu privind aplicarea unor dispoziții interne care, precum în speță, au fost în mod special introduse pentru a transpune o directivă care urmărește să confere drepturi persoanelor particulare. Având în vedere articolul 249 al treilea paragraf CE, instanța menționată trebuie să presupună că statul membru, după ce a utilizat marja de apreciere de care beneficiază în temeiul acestei dispoziții, a avut intenția să își îndeplinească pe deplin obligațiile care decurg din directiva în cauză (a se vedea Hotărârea din 16 decembrie 1993, Wagner Miret, C-334/92, Rec., p. I-6911, punctul 20).

113 Astfel, aplicând dreptul intern și, în special, dispozițiile unei reglementări adoptate în mod special pentru a pune în aplicare cerințele unei directive, instanța națională este obligată să interpreteze dreptul național pe cât posibil în lumina formulării și scopului directivei în cauză pentru a obține rezultatul prevăzut de aceasta și, prin urmare, pentru a fi în conformitate cu articolul 249 al treilea paragraf CE (a se vedea în acest sens, în special, Hotărârile citate anterior Von Colson și Kamann, punctul 26; Marleasing, punctul 8 și Faccini Dori, punctul 26; a se vedea, de asemenea, Hotărârea din 23 februarie 1999, BMW, C-63/97, Rec., p. I-905, punctul 22; Hotărârea din 27 iunie 2000, Océano Grupo Editorial și Salvat Editores, C-240/98 – C-244/98, Rec., p. I-4941, punctul 30, și Hotărârea din 23 octombrie 2003, Adidas-Salomon și Adidas Benelux, C-408/01, Rec., p. I-12537, punctul 21).

114 Cerința unei interpretări conforme a dreptului național este inerentă sistemului tratatului prin faptul că permite instanței naționale să asigure, în cadrul competențelor acesteia, eficacitatea deplină a dreptului comunitar atunci când soluționează litigiul cu care este sesizată (a se vedea, în acest sens, Hotărârea din 15 mai 2003, Mau, C-160/01, Rec., p. I-4791, punctul 34).

115 Deși principiul interpretării conforme a dreptului național, impus astfel de dreptul comunitar, se referă în primul rând la dispozițiile interne introduse pentru a transpune directiva în cauză, acesta nu se limitează totuși la interpretarea acestor dispoziții, ci impune ca instanța națională să ia în considerare ansamblul dreptului național pentru a aprecia în ce măsură acesta poate fi aplicat astfel încât să nu conducă la un rezultat contrar celui prevăzut de directivă (a se vedea, în acest sens, Hotărârea Carbonari și alții, citată anterior, punctele 49 și 50).

116 În această privință, dacă dreptul național, prin aplicarea metodelor de interpretare recunoscute de acesta, permite, în anumite situații, interpretarea unei dispoziții din ordinea juridică internă astfel încât un conflict cu o altă normă de drept intern să fie evitat sau reducerea în acest scop a domeniului de aplicare a acestei dispoziții, prin aplicarea sa numai în măsura în care este compatibilă cu norma menționată anterior, instanța are obligația de a utiliza aceleași metode pentru a obține rezultatul urmărit de directivă.

117 Prin urmare, în speță este sarcina instanței de trimitere, sesizată în litigii precum acțiunea principală, care intră în domeniul de aplicare a Directivei 93/104 și au originea în fapte ulterioare împlinirii termenului de transpunere a acesteia din urmă, atunci când aplică dispozițiile dreptului național destinate în special să transpună această directivă, să le interpreteze pe cât posibil astfel încât acestea să poată fi puse în aplicare în conformitate cu obiectivele directivei (a se vedea, în acest sens, Hotărârea din 13 iulie 2000, Centrosteeel, C-456/98, Rec., p. I-6007, punctele 16 și 17).

118 În speță, principiul interpretării conforme impune, prin urmare, ca instanța de trimitere să facă tot ceea ce ține de competența sa, luând în considerare ansamblul normelor de drept național, pentru a garanta că Directiva 93/104 își produce pe deplin efectele, pentru a împiedica depășirea duratei maxime a timpului de lucru săptămânal astfel cum este stabilită la articolul 6 punctul (2) din aceasta (a se vedea, în acest sens, Hotărârea Marleasing, citată anterior, punctele 7 și 13).

119 În consecință, trebuie să se concluzioneze că, atunci când este sesizată cu un litigiu exclusiv între persoane particulare, instanța națională este obligată, când aplică dispozițiile de drept intern adoptate în scopul transpunerii obligațiilor prevăzute de o directivă, să ia în considerare ansamblul normelor de drept național și să le interpreteze, pe cât posibil, în lumina textului precum și a scopului directivei pentru a ajunge la o soluție conformă cu obiectivul urmărit de aceasta. În acțiunea principală, instanța de trimitere trebuie, prin urmare, să facă tot ceea ce este de competența sa pentru a împiedica depășirea duratei maxime a timpului de lucru săptămânal care este stabilită la 48 de ore în temeiul articolului 6 punctul (2) din Directiva 93/104.

120 În lumina a tot ceea ce precedă, trebuie să se răspundă la cea de a treia întrebare că:

– articolul 6 punctul (2) din Directiva 93/104 trebuie să fie interpretat în sensul că, în circumstanțe precum cele din acțiunea principală, este în contradicție cu reglementarea unui stat membru care, în ceea ce privește perioadele de permanență („Arbeitsbereitschaft”) asigurate de persoanele instruite în acordarea primului ajutor în cadrul unui serviciu medical de urgență al unui organism precum Deutsches Rotes Kreuz, are ca efect încuviințarea, după caz prin intermediul unei convenții colective sau al unui acord de muncă întemeiat pe o asemenea convenție, a unei depășiri a duratei maxime a timpului de lucru săptămânal de 48 de ore stabilite prin această dispoziție;

– dispoziția menționată anterior îndeplinește toate condițiile necesare pentru a produce un efect direct;

– sesizată cu un litigiu exclusiv între persoane particulare, instanța națională este obligată, atunci când aplică dispozițiile de drept intern adoptate în scopul transpunerii obligațiilor prevăzute de o directivă, să ia în considerare ansamblul normelor de drept național și să le interpreteze, pe cât posibil, în lumina textului precum și a scopului acestei directive pentru a ajunge la o soluție conformă cu obiectivul urmărit de aceasta. În acțiunea principală, instanța

de trimitere trebuie, prin urmare, să facă tot ceea ce ține de competența sa pentru a împiedica depășirea duratei maxime a timpului de lucru săptămânal care este stabilită la 48 de ore în temeiul articolului 6 punctul (2) din Directiva 93/104.

### **Cu privire la cheltuielile de judecată**

121 Întrucât procedura are, în raport cu părțile din acțiunea principală, un caracter incidental față de procedura pendinte din fața instanței de trimitere, este de competența acestei instanțe să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Marea Cameră) declară:

**1) a) Articolul 2 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, precum și articolul 1 alineatul (3) din Directiva 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, trebuie să fie interpretate ca însemnând că activitatea persoanelor instruite în acordarea primului ajutor, exercitată în cadrul unui serviciu medical de urgență precum cel în cauză în acțiunea principală, intră în domeniul de aplicare a directivelor menționate anterior.**

**b) Noțiunea de „transporturi rutiere”, în sensul articolului 1 alineatul (3) din Directiva 93/104, nu trebuie să fie interpretată ca referindu-se la activitatea unui serviciu medical de urgență, chiar dacă aceasta constă, cel puțin parțial, în utilizarea unui vehicul și însoțirea pacientului în timpul drumului către spital.**

**2) Articolul 18 alineatul (1) litera (b) punctul (i) prima liniuță din Directiva 93/104 trebuie să fie interpretat ca impunând consimțământul exprimat în mod expres și liber de către fiecare lucrător în parte pentru ca depășirea duratei maxime a timpului de lucru săptămânal de 48 de ore, astfel cum este prevăzută la articolul 6 din directivă, să fie validă. În această privință, nu este suficient că există în contractul de muncă al lucrătorului o trimitere la o convenție colectivă care permite o asemenea depășire.**

**3) – Articolul 6 punctul (2) din Directiva 93/104 trebuie să fie interpretat în sensul că, în circumstanțe precum cele din acțiunea principală, este în contradicție cu reglementarea unui stat membru care, în ceea ce privește perioadele de permanență („Arbeitsbereitschaft”) asigurate de persoanele instruite în acordarea primului ajutor în cadrul unui serviciu medical de urgență al unui organism precum Deutsches Rotes Kreuz, are ca efect încuviințarea, după caz prin intermediul unei convenții colective sau al unui acord de muncă întemeiat pe o asemenea convenție, a unei depășiri a duratei maxime a timpului de lucru săptămânal de 48 de ore stabilite prin această dispoziție;**

**– Dispoziția menționată anterior îndeplinește toate condițiile necesare pentru a produce un efect direct;**

**– Sesizată cu un litigiu exclusiv între persoane particulare, instanța națională este obligată, atunci când aplică dispozițiile de drept intern adoptate în scopul transpunerii obligațiilor prevăzute de o directivă, să ia în considerare ansamblul normelor de drept național și să le interpreteze, pe cât posibil, în lumina textului precum și a scopului acestei directive pentru a ajunge la o soluție conformă cu obiectivul urmărit de aceasta.**

**În acțiunea principală, instanța de trimitere trebuie, prin urmare, să facă tot ceea ce ține de competența sa pentru a împiedica depășirea duratei maxime a timpului de lucru săptămânal care este stabilită la 48 de ore în temeiul articolului 6 punctul (2) din Directiva 93/104.**

Semnături