

HOTĂRÂREA CURȚII
din 9 septembrie 2003*

Landeshauptstadt Kiel
împotriva
Norbert Jaeger

(cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare,
formulată de Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein)

„Politică socială – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Directiva 93/104/CE –
Noțiunile de «timp de lucru» și de «perioadă de repaus» – Serviciu de gardă
(«Bereitschaftsdienst») asigurat de un medic într-un spital”

În cauza C-151/02,

având ca obiect o cerere adresată Curții, în temeiul articolului 234 CE, de către
Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Germania), pentru pronunțarea, în litigiul
pendinte în fața acestei instanțe, între

Landeshauptstadt Kiel

și

Norbert Jaeger,

unei hotărâri preliminare privind interpretarea Directivei nr. 93/104/CE a Consiliului din 23
noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 307, p. 18)
și în special a articolului 2 punctele 1 și 3,

CURTEA,

compusă din domnul din G. C. Rodríguez Iglesias, președinte, domnii M. Wathelet, R.
Schintgen (raportor) și C. W. A. Timmermans, președinți de cameră, domnii C. Gulmann, D.
A. O. Edward, P. Jann și V. Skouris, doamnele F. Macken și N. Colneric, domnii S. von
Bahr, J. N. Cunha Rodrigues și A. Rosas, judecători,

* Limba de procedură: germana.

avocat general: domnul D. Ruiz-Jarabo Colomer,
grefier: domnul H. A. Rühl, administrator principal,

după examinarea observațiilor scrise prezentate:

- pentru Landeshauptstadt Kiel, de W. Weißleder, Rechtsanwalt,
- pentru domnul. Jaeger, de F. Schramm, Rechtsanwalt,
- pentru guvernul german, de W.-D. Plessing și M. Lumma, în calitate de agenți,
- pentru guvernul danez, de J. Molde, în calitate de agent,
- pentru Guvernul Țărilor de Jos, de H. G. Sevenster, în calitate de agent,
- pentru Guvernul Regatului Unit, de P. Ormond, în calitate de agent, asistată de K. Smith, barrister,
- pentru Comisia Comunităților Europene, de A. Aresu și H. Kreppel, în calitate de agenți,

având în vedere raportul de ședință,

după ascultarea observațiilor orale ale Landeshauptstadt Kiel, reprezentată de W. Weißleder, M. Bechtold și D. Seckler, Rechtsanwälte, ale domnului Jaeger, reprezentat de F. Schramm, ale guvernului german, reprezentat de W.-D. Plessing, ale guvernului francez, reprezentat de C. Lemaire, în calitate de agent, ale Guvernului Țărilor de Jos, reprezentat de N. A. J. Bel, în calitate de agent, ale Guvernului Regatului Unit, reprezentat de P. Ormond, asistată de K. Smith, și ale Comisiei, reprezentată de H. Kreppel și F. Hoffmeister, în calitate de agent, în ședința din 25 februarie 2003,

după ascultarea concluziilor avocatului general prezentate în ședința din 8 aprilie 2003,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Prin Ordonanța din 12 martie 2002, modificată prin Ordonanța din 25 martie 2002, primite la Curte la 26 aprilie 2002, Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein a adresat, în temeiul articolului 234 CE, patru întrebări preliminare privind interpretarea Directivei

93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 307, p. 18) și în special a articolului 2 punctele 1 și 3.

2 Aceste întrebări au fost adresate în cadrul unui litigiu între Landeshauptstadt Kiel (denumit în continuare „orașul Kiel”) și domnul Jaeger în ceea ce privește definiția noțiunilor de „timp de lucru” și „perioadă de odihnă” în temeiul Directivei 93/104 în cadrul serviciului de gardă („Bereitschaftsdienst”) asigurat de un medic într-un spital.

Cadrul juridic

Legislația comunitară

3 Conform articolului 1, Directiva 93/104 stabilește cerințe minime de siguranță și sănătate pentru organizarea timpului de lucru și se aplică tuturor sectoarelor de activitate, private sau publice, 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 Sub titlul „Definiții”, articolul 2 din aceeași directivă prevede:

„În sensul prezentei directive, se înțelege prin:

1) prin 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 repaus: orice perioadă care nu este timp de lucru;

(...)”

5 Secțiunea II a Directivei 93/104 prevede măsurile pe care statele membre trebuie să le adopte pentru ca toți lucrătorii să beneficieze de perioade minime de repaus zilnic și de repaus săptămânal și reglementează durata maximă a săptămânii de lucru.

6 Articolul 3 din această directivă, intitulat „Repaus zilnic”, prevede:

„Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de perioadă minimă de repaus de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore”.

7 În ceea ce privește durata maximă a săptămânii de lucru, articolul 6 din aceeași directivă prevede:

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

(...)

2) timpul mediu de lucru pentru fiecare perioadă de șapte zile, inclusiv orele suplimentare, să nu depășească 48 de ore. “

8 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.”

9 Articolul 16 din directiva menționată este formulat după cum urmează:

„Statele membre pot prevedea:

(...)

2) pentru aplicarea articolului 6 (timp maxim de lucru săptămânal), o perioadă de referință care să nu depășească patru luni.

(...) “

10 Aceeași directivă stabilește o serie de derogări de la mai multe reguli de bază, ținând seamă de specificul anumitor activități și sub rezerva că trebuie să fie îndeplinite anumite condiții . În acest sens, 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 sau acte administrative sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, cu condiția ca lucrătorii în cauză să beneficieze de perioadele de repaus echivalente compensatorii sau dacă, în cazuri excepționale în care nu este posibil, din motive obiective, să se acorde asemenea perioade de repaus echivalente compensatorii, lucrătorii beneficiază 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 producției, în special:

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

(...)

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

(...)

3. Se poate deroga de la articolele 3, 4, 5, 8 și 16 prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la nivel național sau regional sau, în conformitate cu regulile prevăzute de aceștia, prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii 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 repaus compensatorii echivalente sau, în cazuri excepționale în care, din motive obiective nu se pot acorda asemenea perioade, lucrătorii în cauză să beneficieze de protecția adecvată.

(...) “

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

« 1. a) Statele membre adoptă acte cu putere de lege, și acte administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive 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 dispoziție necesară care să le permită garantarea în orice moment a îndeplinirii dispozițiilor prezentei directive.

b) i) Cu toate acestea, un stat membru are opțiunea de a nu aplica articolul 6, respectând totodată principiile generale ale protecției 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 care pot, din motive legate de securitatea și/sau sănătatea lucrătorilor, să interzică sau să limiteze posibilitatea de depășire a duratei maxime de muncă săptămânale,

– 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

12 Dreptul muncii din Germania distinge între serviciile de permanență („Arbeitsbereitschaft”), serviciile de gardă („Bereitschaftsdienst”) și serviciile de urgență („Rufbereitschaft”).

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

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

15 În timpul serviciului de gardă („Bereitschaftsdienst”) lucrătorul este obligat să se prezinte într-un loc stabilit de angajator, în interiorul sau în exteriorul sediului acestuia, și să fie disponibil la cererea angajatorului, dar are dreptul la repaus sau să se ocupe de sine în măsura în care serviciile sale nu sunt necesare.

16 Serviciul de urgență („Rufbereitschaft”) se caracterizează prin faptul că lucrătorul nu este obligat să rămână într-un loc desemnat de angajator, ci este suficient să poată fi localizat în orice moment astfel încât să poată fi chemat imediat pentru a-și îndeplini sarcinile profesionale.

17 În dreptul german, ca regulă generală, doar serviciul de permanență („Arbeitsbereitschaft”) constituie timp de lucru în totalitatea sa. Pe de altă parte, atât serviciul de gardă („Bereitschaftsdienst”), cât și serviciul de urgență („Rufbereitschaft”) sunt considerate timp de repaus, cu excepția perioadei în care lucrătorul își îndeplinește efectiv sarcinile profesionale.

18 În Germania, reglementările privind timpul de lucru și perioadele de repaus sunt incluse în Arbeitszeitgesetz (Lege privind timpul de lucru) din 6 iunie 1994 (BGBl. 1994 I, p. 1170, denumită în continuare „ArbZG”), adoptată în vederea transpunerii Directivei 93/104.

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

20 Articolul 3 din ArbZG prevede:

« „Timpul de lucru al lucrătorilor nu trebuie să depășească opt ore pe zi. Acesta se poate prelungi 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 săptămâni.”

21 Articolul 5 din ArbZG prevede:

„(1) Lucrătorii trebuie să beneficieze în mod obligatoriu de o perioadă de repaus de 11 ore consecutive după ce timpul de lucru zilnic se încheie.

(2) Durata perioadei de repaus prevăzută la alineatul (1) poate fi redusă cu maxim o oră în spitale și alte instituții de tratament, de îngrijire și asistență a persoanelor, în hoteluri, restaurante și unități similare, în întreprinderi de transport, în radiodifuziune și în agricultură și creșterea animalelor, cu condiția ca această reducere să fie compensată prin mărirea unei alte perioade de repaus cu 12 ore într-o lună calendaristică sau în patru săptămâni.

(3) Prin derogare de la alineatul (1), reducerile perioadei de repaus imputabile unei intervenții în timpul serviciului de gardă («Bereitschaftsdienst») sau de urgență («Rufbereitschaft»), în spitale și alte instituții de tratament, îngrijire și asistență a persoanelor, pot fi compensate cu alte perioade, cu condiția ca aceste intervenții să nu depășească jumătate din perioada de repaus.

(...) “

22. Articolul 7 din ArbZG este formulat după cum urmează:

« (1) Prin convenție colectivă sau acord bazat pe o convenție colectivă, se poate prevedea:

1. prin derogare de la articolul 3,

a) să se prelungească timpul 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) să se stabilească o altă perioadă compensatorie,

c) să se prelungească timpul de lucru până la 10 ore pe zi, fără compensare, pentru maxim 60 de zile pe an,

(...)

(2) În măsura în care sănătatea lucrătorilor este protejată printr-o perioadă de repaus echivalentă compensatorie, o convenție colectivă sau un acord bazat pe o convenție colectivă poate prevedea:

1. prin derogare de la articolul 5 alineatul (1), să se adapteze perioadele de repaus în cazul serviciului de gardă («Bereitschaftsdienst») sau de urgență («Rufbereitschaft») la specificul acestor servicii și în special să se compenseze cu alte perioade reducerile perioadelor de repaus, în care lucrătorii sunt chemați să lucreze;

(...)

3. în cazul tratamentului, al îngrijirii și asistenței persoanelor, să adapteze prevederile articolului 3, articolului 4, articolului 5 alineatul (1) și al articolului 6 alineatul (2) la specificul acestor activități și să asigure bunăstarea acestor persoane;

4. în domeniul administrării federale, al administrării Länder, al administrării localităților și altor organisme, instituții și fundații de drept public sau în cazul altor angajatori care se supun prevederilor unei convenții colective cu aplicare în serviciul public sau al unei convenții colective similare, să adapteze prevederile articolului 3, articolului 4, articolului 5 alineatul (1) și ale articolului 6 alineatul (2) la specificul acestor activități.

(...) “

23 Articolul 25 din ArbZG prevede:

„În cazul în care, la data intrării în vigoare a prezentei legi, o convenție colectivă existentă sau care continuă să producă efecte după această dată cuprinde norme derogatorii, în sensul articolul 7 alineatul (1) sau (2) (...), care depășesc limita maximă prevăzută de prevederile citate, aceste norme nu sunt afectate. Acordurile bazate pe convenții colective sunt asimilate convențiilor colective prevăzute la prima teză (...)”

24 Bundesangestelltentarifvertrag (convenția colectivă a angajaților din sectorul public din Germania, denumită în continuare „BAT”) prevede următoarele:

„Articolul 15 Timp de lucru normal

(1) Timpul de lucru normal cuprinde în medie 38 de ore și jumătate (fără pauze) pe săptămână. În general, media timpului normal de lucru săptămânal se calculează pe o perioadă de 8 săptămâni. (...)

(2) Timpul de lucru normal se poate prelungi

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

b) până la 11 ore pe zi (în medie 54 de ore pe săptămână) dacă include 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.

(...)

(6 bis) În decursul timpului de lucru de normal și la cererea angajatorului, angajatul trebuie să se prezinte într-un loc stabilit de angajator în care i se poate cere să-și îndeplinească sarcinile, dacă este necesar (serviciul de gardă («Bereitschaftsdienst»)). Angajatorul nu poate solicita un serviciu de gardă («Bereitschaftsdienst») decât dacă se așteaptă la un anumit volum de muncă și experiența a dovedit că perioada de timp în care nu se lucrează este mai mare decât perioada în care se lucrează.

Pentru a calcula remunerația, prezența din perioada de gardă («Bereitschaftsdienst»), inclusiv intervențiile, este transformată în ore de lucru pe bază de procente care în practică reprezintă durata medie a activității necesare, orele lucrate, calculate astfel sunt plătite ca ore suplimentare. (...)

În loc de plată, orele lucrate calculate în aceste condiții pot fi compensate prin acordarea unei perioade echivalente de timp liber (repaus compensatoriu), înainte de sfârșitul celei de a treia luni calendaristice (...)

25 Paralel cu articolul 15 alineatul 6 bis din BAT, partenerii sociali au convenit asupra unor dispoziții speciale („Sonderregelungen”) pentru personalul din spitale și centre medicale, instituții de îngrijire și maternități, precum și pentru alte centre și instituții medicale (denumite în continuare „SR 2 a”). Dispozițiile speciale pentru medicii și dentiștii din centrele și instituțiile prevăzute de SR 2 a (denumite în continuare „SR 2 c”) sunt formulate astfel:

„Nr. 8

Cu privire la articolul 15 alineatul (6) bis (...)

Serviciu de gardă («Bereitschaftsdienst») și de urgență («Rufbereitschaft»)

(...)

(2) Pentru a calcula remunerația, prezența din perioada de gardă, («Bereitschaftsdienst»), incluzând intervențiile, este transformată în ore lucrate după cum urmează:

a) Prezența din perioada de gardă (Bereitschaftsdienst) este transformată, după cum urmează, în ore de muncă pe bază de procente care reprezintă în practică durata medie a activității necesare:

Categorie

Munca necesară în cursul

Conversia în timp

	serviciului de gardă («Bereitschaftsdienst»)	de lucru
A.	de la 0 la 10 %	15 %
B)	de la mai mult de 10 la 25 %	25 %
C.	de la mai mult de 25 la 40 %	40 %
D.	de la mai mult de 40 la 49 %	55 %

Un serviciu de gardă («Bereitschaftsdienst») din categoria A este reclasificat în categoria B dacă experiența dovedește că, în timpul serviciului de gardă, partea interesată trebuie să intervină în medie de mai mult de trei ori între orele 22.00 și 06.00.

b) În plus, durata prezenței impuse de fiecare serviciu de gardă («Bereitschaftsdienst») este transformată după cum urmează, în funcție de numărul de gărzi efectuate de partea interesată într-o lună calendaristică:

Numărul de servicii de gardă («Bereitschaftsdienst») pe durata unei luni calendaristice	Conversia în timp de lucru
De la 1 la 8 servicii de gardă	25 %
De la 9 la 12 servicii de gardă	35 %
De la 13 servicii de gardă	45 %
(...)	

(7) Într-o lună calendaristică nu pot fi cerute

– mai mult de 7 servicii de gardă («Bereitschaftsdienste») în categoriile A și B,

– mai mult de 6 servicii de gardă («Bereitschaftsdienste») în categoriile C și D,

Depășirea temporară a acestor cifre este permisă dacă (prin respectarea acestora) nu se garantează monitorizarea pacienților. (...)

(...) “

Litigiul din acțiunea principală și întrebările preliminare

26 Din ordonanța de trimitere rezultă că părțile în acțiunea principală se contrazic cu privire la întrebarea dacă timpul petrecut în serviciul de gardă („Bereitschaftsdienst”) organizat de orașul Kiel în spitalul administrat de acesta trebuie considerat timp de lucru sau perioadă de repaus. Litigiul pendinte în fața instanței de trimitere privește exclusiv aspectele de dreptul muncii legate de perioadele de gardă, nu și condițiile de indemnizare a acestora.

27 Domnul Jaeger lucrează ca medic asistent la secția de chirurgie a spitalului din Kiel de la data de 1 mai 1992. Petrece 3/4 din timpul normal de lucru săptămânal (adică 28,875 ore pe săptămână) în serviciu de gardă. În plus, în temeiul unui acord auxiliar, el trebuie să asigure gărzi din categoria D de la nr. 8 alineatul (2) din SR 2 c. În contractul de muncă, părțile din acțiunea principală au fost de acord că se aplică prevederile BAT.

28 Domnul Jaeger efectuează în mod normal 6 gărzi pe lună, compensate parțial prin acordarea de timp liber și parțial prin plata unei remunerații suplimentare.

29 Serviciul de gardă începe la sfârșitul timpului de lucru normal și durează 16 ore în timpul săptămânii, 25 de ore sâmbăta (de la 8.30 sâmbătă dimineață până la 9.30 duminică dimineață) și 22 de ore și 45 de minute duminica (de la 8.30 duminică dimineață până la 7.15 luni dimineață).

30 Serviciile de gardă sunt organizate astfel: Domnul Jaeger este prezent la clinică și trebuie să-și îndeplinească sarcinile profesionale dacă este necesar. În spital, are la dispoziție o cameră cu un pat în care are dreptul să doarmă atunci când nu îi sunt solicitate serviciile. Caracterul oportun al acestei găzduiri face obiectul litigiului. Pe de altă parte, s-a constatat că perioadele în care domnului Jaeger i s-a solicitat să îndeplinească o sarcină profesională reprezintă în medie 49 % servicii de gardă.

31 Domnul Jaeger consideră că serviciile de gardă pe care le-a efectuat în calitate de medic asistent sau de urgență în cadrul secției de urgențe trebuie să fie considerate integral timp de lucru în sensul ArbZG, datorită aplicării directe a Directivei 93/104. Interpretarea dată de Curte noțiunii de timp de lucru în Hotărârea din 3 octombrie 2000, Simap (C-303/98, Rec., p. I-7963), poate fi transpusă în prezenta cauză privind o situație similară. În special, cerințele serviciului de gardă din Spania, în cauză în acțiunea care a dus la pronunțarea hotărârii Simap, citată anterior, pot fi comparate cu cele la care este supus acesta. În consecință, articolul 5 alineatul (3) din ArbZG se opune Directivei 93/104 și, prin urmare, este inaplicabil. Partea interesată adaugă că orașul Kiel nu are dreptul să se bazeze pe

dispozițiile derogatorii de la articolul 17 din această directivă, care prevede excepții privind doar durata perioadelor de repaus, independent de noțiunea de timp de lucru.

32 Pe de altă parte, orașul Kiel susține că, potrivit interpretării constante a instanțelor judecătorești naționale și a majorității autorilor de doctrină, perioadele de inactivitate din timpul serviciului de gardă trebuie considerate ca fiind perioade de repaus, și nu timp de lucru. Orice altă interpretare privează de sens articolul 5 alineatul (3) și articolul 7 alineatul (2) din ArbZG. În plus, hotărârea Simap, citată anterior, nu poate fi transpusă în prezenta cauză; în fapt, medicii spanioli în cauză și-au exercitat activitatea cu normă întreagă în servicii de îngrijire medicală primară, în timp ce medicii germani trebuie să îndeplinească sarcini profesionale pe parcursul a 49 % din timpul de gardă. Legislația națională care instituie derogări de la timpul de lucru este acoperită de articolul 17 alineatul (2) din Directiva 93/104 și statele membre au o marjă extinsă de apreciere. Ar fi fost de prisos să se menționeze în mod expres articolul 2 al acestei directive la articolul 17, pentru că articolul 2 nu include decât definiții.

33 În prima instanță, Arbeitsgericht Kiel (Germania) prin Ordonanța din 8 noiembrie 2001, a susținut cererea domnului Jaeger, considerând că serviciile de gardă pe care acesta din urmă le-a efectuat în spitalul din Kiel sunt recunoscute în totalitate ca timp de lucru în sensul articolului 2 din ArbZG.

34 Orașul Kiel a transmis apoi litigiul în fața Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein.

35 Această instanță arată că noțiunea de serviciu de gardă („Bereitschaftsdienst”) nu este definită în mod expres de ArbZG. Aceasta vizează obligația de a fi prezent într-un loc stabilit de angajator și să fie gata oricând este nevoie să-și îndeplinească sarcinile profesionale. Nu este nevoie de „atenție activă” („wache Achtsamkeit”) și, în afara perioadelor de activitate efectivă, lucrătorul poate să se odihnească sau să facă orice altceva dorește. Pe durata serviciului de gardă, acesta din urmă nu trebuie să-și ofere serviciile profesionale la propria sa inițiativă, ci doar la instrucțiunile angajatorului său.

36 Domnul Jaeger efectuează un asemenea serviciu de gardă care, în dreptul german, este recunoscut drept perioadă de repaus, și nu ca timp de lucru, în afară de partea din acest serviciu în care lucrătorul își exercită efectiv activitatea profesională. Această concepție rezultă din articolul 5 alineatul (3) și articolul 7 alineatul (2) din ArbZG. Faptul că reducerea perioadelor de repaus pe motiv de îndeplinire a sarcinilor în timpul serviciului de gardă se poate compensa prin alte momente demonstrează că serviciul de gardă reprezintă perioadă de repaus, atât timp cât partea interesată nu trebuie efectiv să-și îndeplinească sarcinile profesionale. Aceasta era și intenția legislației naționale, de vreme ce din documentele preparatorii ale ArbZG reiese că perioada de lucru poate fi urmată de serviciu de gardă.

37 Instanța de trimitere consideră că, în cauza de față, este important să se stabilească dacă serviciile de gardă trebuie considerate ca timp de lucru în totalitate, chiar dacă partea interesată nu își îndeplinește efectiv sarcinile profesionale, ci, dimpotrivă, are dreptul să

doarmă în timpul acestor servicii. Această întrebare nu a fost adresată și, prin urmare, Curtea nu a răspuns la ea în hotărârea Simap, citată anterior.

38 În cazul în care nu este posibil să se ofere un răspuns clar la această întrebare, soluția litigiului depinde de a ști dacă articolul 5 alineatul (3) ArbZG se opune articolului 2 punctele 1 și 2 din Directiva 93/104.

39 Ținând seama de cererea subsidiară – care vizează constatarea că domnul Jaeger, în cadrul obligațiilor definite prin contractul său, nu trebuie să lucreze cu titlu de serviciu normal și serviciu de gardă, inclusiv ore de lucru suplimentare, mai mult de 10 ore pe zi și mai mult de 48 de ore pe săptămână – și datorită faptului că orașul se bazează pe articolul 5 alineatul (3) și articolul 7 alineatul (2) din ArbZG, este necesar să se decidă dacă aceste prevederi intră în marja de apreciere pe care Directiva 93/104 o acordă statelor membre și partenerilor sociali.

40 În fapt, dacă serviciile de gardă ar trebuie considerate timp de lucru în totalitate și dacă organizarea națională a acestor servicii ar fi considerată ca opunându-se articolului 3 din Directiva 93/104 pentru că perioada de repaus de 11 ore consecutive ar putea fi nu doar redusă, ci și întreruptă, legislația germană ar putea fi totuși acoperită de articolul 17 alineatul (2) din această directivă.

41 Dacă legislația națională sau convenția colectivă ar asigura lucrătorilor o perioadă de repaus adecvată – în ciuda faptului că serviciul de gardă se consideră perioadă de repaus – scopurile Directivei 93/104, de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor din Comunitate, ar putea fi salvagardate.

42 Considerând că, în aceste condiții, soluționarea litigiului asupra căruia a fost sesizată necesită interpretarea dreptului comunitar, Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein a decis să suspende pronunțarea unei hotărâri și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Serviciul de gardă («Bereitschaftsdienst») efectuat de un lucrător într-un spital, trebuie considerat, în general, timp de lucru în sensul articolului 2 punctul 1 din Directiva 93/104/CE, luând în considerare în special faptul că lucrătorul are dreptul să se odihnească în perioadele în care serviciile sale nu sunt necesare?

2) O reglementare națională care consideră serviciul de gardă («Bereitschaftsdienst») ca perioadă de repaus se opune articolului 3 din Directiva 93/104/CE, atât timp cât nu este nevoie de serviciile persoanei interesate și aceasta rămâne într-o cameră pusă la dispoziția sa în spital și muncește când i se cere acest lucru?

(3) O reglementare națională care prevede o reducere a perioadei de repaus zilnic de 11 ore în spitale și alte instituții de tratament, îngrijire și asistență a persoanelor, în care perioada de timp lucrată efectiv în timpul serviciului de gardă («Bereitschaftsdienst») sau de urgență

(«Rufbereitschaft») se poate compensa cu altă perioadă, cu condiția ca aceasta să nu depășească jumătate din perioada de repaus, se opune Directivei 93/104/CE?

4) O reglementare națională în virtutea căreia o convenție colectivă sau un acord bazat pe o convenție colectivă, în cazul serviciilor de gardă («Bereitschaftsdienst») și de urgență («Rufbereitschaft»), poate să adapteze perioadele de repaus la specificul acestor servicii, incluzând în special reducerile perioadelor de repaus ca rezultat al muncii prestate efectiv, aceste perioade fiind compensate la o dată ulterioară, se opune Directivei 93/104/CE ?”

Cu privire la întrebările preliminare

43 Cu titlu preliminar, trebuie amintit faptul că nu Curtea trebuie să se pronunțe, în cadrul unei acțiuni introduse în temeiul articolului 234 din tratat, cu privire la compatibilitatea dintre normele de drept intern și dispozițiile de drept comunitar, nici să interpreteze dispozițiile legislative sau normative naționale; cu toate acestea, Curtea are competența de a furniza instanței naționale toate elementele de interpretare din dreptul comunitar care îi permit acesteia să aprecieze o astfel de compatibilitate în examinarea cauzei asupra căreia a fost sesizată (a se vedea, în special, Hotărârea din 15 decembrie 1993, Hünermund și alții, C-292/92, Rec., p. I-6787, punctul 8; Hotărârea din 3 mai 2001, Verdonck și alții, C-28/99, Rec., p. I-3399, punctul 28, și Hotărârea din 27 noiembrie 2001, Lombardini și Mantovani, C-285/99 și C-286/99, Rec., p. I-9233, punctul 27)

Cu privire la prima și la a doua întrebare

44 Din perspectiva celor amintite la punctul anterior, primele două întrebări, care trebuie analizate împreună, trebuie înțelese ca întrebând de fapt dacă Directiva 93/104 trebuie interpretată în sensul că un serviciu de gardă („Bereitschaftsdienst”) pe care îl efectuează un medic trebuie considerat, în funcție de prezența fizică în spital, ca reprezentând în totalitate timp de lucru în sensul acestei directive, chiar dacă partea interesată are dreptul să se odihnească la locul de muncă în timpul perioadelor în care serviciile sale nu sunt solicitate, astfel încât se opune reglementării unui stat membru care consideră drept perioadă de repaus orice perioadă de inactivitate a lucrătorului în cadrul unui astfel de serviciu de gardă.

45 Pentru a răspunde la aceste întrebări reformulate astfel, trebuie menționat că atât din articolul 118a din Tratatul CE (articolele 117 până la 120 din Tratatul CE au fost înlocuite prin articolele 136 CE până la 143 CE), care reprezintă baza juridică a Directivei 93/104, și din primul, al patrulea, al șaptelea și al optulea considerent al acesteia, cât și din redactarea articolului 1 alineatul (1), rezultă că ea are drept obiectiv stabilirea cerințelor minime destinate să amelioreze condițiile de viață și de muncă ale lucrătorilor printr-o armonizare a dispozițiilor naționale privind în special durata timpului de lucru (a se vedea Hotărârea din 26 iunie 2001, BECTU, C-173/99, Rec., p. I-4881, punctul 37).

46 Potrivit aceluiași dispoziții, această armonizare la nivel comunitar în materie de organizare a timpului de lucru este menită să garanteze o mai bună protecție a securității și

sănătății lucrătorilor, pentru ca aceștia să beneficieze de perioade minime de repaus – în special zilnice și săptămânale – precum și de perioade de pauză adecvate și prevede un plafon pentru durata săptămânii de lucru (a se vedea hotărârea Simap, citată anterior, punctul 49, și hotărârea BECTU, citată anterior, punctul 38).

47 În acest context, din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, adoptată la reuniunea Consiliului European de la Strasbourg din 9 decembrie 1989, și în special din alineatele (8) și (19) primul paragraf, amintite la al patrulea considerent din Directiva 93/104, reiese că orice lucrător din Comunitatea Europeană trebuie să beneficieze în mediul său de muncă de condiții care să satisfacă protecția sănătății și securității sale, și că are dreptul, în special, la perioade de repaus săptămânale a căror durată, în statele membre, trebuie armonizată progresiv, conform practicilor naționale.

48 Cu privire în mod specific la noțiunea de „timp de lucru” în sensul Directivei 93/104, este important de amintit că, la punctul 47 din hotărârea Simap, citată anterior, Curtea a arătat că această directivă definește noțiunea amintită ca fiind orice perioadă pe durata căreia lucrătorul muncește, la dispoziția angajatorului și își desfășoară activitatea sau își îndeplinește îndatoririle în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale, și că aceeași noțiune este pusă în opoziție cu perioada de repaus, cele două noțiuni fiind reciproc exclusive.

49 La punctul 48 din hotărârea Simap, citată anterior, Curtea a decis că elementele caracteristici ale noțiunii de timp de lucru sunt prezente în perioadele de gardă pe care medicii de la echipele de îngrijire medicală primară din regiune Valencia (Spania) le efectuează potrivit unui program de prezență fizică în instituția de sănătate. Curtea a constatat, în cauza care a dus la pronunțarea acestei hotărâri, că nu se contesta faptul că în timpul perioadelor de gardă din acest program, cele două condiții enunțate în definiția noțiunii de timp de lucru erau îndeplinite și chiar dacă activitatea desfășurată efectiv varia în funcție de circumstanțe, faptul că aceste medici erau obligați să fie prezenți și disponibili la locul de muncă, în vederea prestării serviciilor lor profesionale trebuie considerat ca fiind relevant pentru exercitarea funcțiilor lor.

50 Curtea a adăugat, la punctul 49 din hotărârea Simap, citată anterior, că această interpretare este conformă cu obiectivul Directivei 93/104, care este de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor prin garantarea unor perioade minime de repaus și unor perioade de repaus adecvate, în timp ce excluderea perioadei de gardă din noțiunea de „timp de lucru”, în sensul acestei directive, dacă este necesară prezența fizică, ar submina obiectivul amintit.

51 La punctul 50 din hotărârea Simap, citată anterior, Curtea a precizat de asemenea că situația este diferită atunci când medicii din echipele de îngrijire medicală primară efectuează gărzi, putând fi contactați în permanență, fără să fie obligați să fie prezenți în centrele medicale. În fapt, chiar dacă sunt la dispoziția angajatorului, în măsura în care pot fi contactați, în această situație doctorii pot să-și organizeze timpul cu mai puține constrângeri și să-și urmărească propriul interes, astfel încât timpul legat de prevederea efectivă a serviciilor de primă îngrijire trebuie considerat „timp de lucru” în sensul Directivei 93/104.

52 După ce a arătat, la punctul 51 din hotărârea Simap, citată anterior, că orele de lucru suplimentare intră în noțiunea de „timp de lucru” în sensul Directivei 93/104, Curtea a stabilit, la punctul 52 din aceeași hotărâre, că timpul de gardă pe care îl efectuează medicii din echipele de primă îngrijire, în funcție de programul prezenței fizice într-un centru medical, trebuie considerat în totalitate timp de lucru și, după caz, ca ore de lucru suplimentare în sensul directivei menționate, atunci când este vorba de gărzile în care trebuie să poată fi contactați în permanență doar timpul legat de prestarea efectivă a serviciilor de îngrijire medicală primară trebuie considerat timp de lucru (a se vedea, în același sens, Ordonanța din 3 iulie 2001, CIG, C-241/99, Rec., p. I-5139, punctele 33 și 34).

53 În primul rând, nu se contestă faptul că un doctor care își îndeplinește sarcinile cum sunt cele menționate în acțiunea principală efectuează timpul de gardă în funcție de regimul prezenței fizice în centrul medical.

54 În al doilea rând, nici contextul, nici natura activităților unui asemenea medic nu sunt diferite din punct de vedere material prin raport cu cele din cauza care a dus la pronunțarea hotărârii Simap, citată anterior, astfel încât să se pună la îndoială interpretarea oferită de Curte pentru Directiva 93/104 din această hotărâre.

55 În această privință, aceste activități nu se pot distinge în mod valid pe baza faptului că în cauza ce a dus la pronunțarea hotărârii Simap, citată anterior, medicii desemnați unei echipe de îngrijire medicală primară au avut un orar de lucru neîntrerupt, ajungând până la 31 de ore fără repaus de noapte, în timp ce în cazul unui serviciu de gardă cum este cel din acțiunea principală, reglementarea națională pertinentă garantează că perioada în care partea interesată este solicitată să îndeplinească o sarcină profesională nu depășește 49 % din totalul perioadei de gardă, astfel încât să fie inactiv mai mult de jumătate din această perioadă.

56 De fapt, după cum a arătat avocatul general în nota de subsol nr. 3 a concluziilor sale, din legislația spaniolă în cauza care a dus la pronunțarea hotărârii Simap, citată anterior, nu rezultă că doctorii care asigură o perioadă de gardă la spital trebuie să rămână în alertă și activi pe durata acesteia. Aceeași concluzie poate fi trasă în egală măsură din punctele 15, 31 și 33 din concluziile avocatului general din cauza amintită.

57 De asemenea, dacă procentul de 49 %, ce apare în reglementarea națională din acțiunea principală, are legătură cu media, calculată pe o anumită perioadă, a timpului privind prestarea efectivă a serviciilor pe durata efectivă a perioadei de gardă, cu atât mai puțin nu este cazul în care, pe durata acestei perioade, unui medic i se poate cere să furnizeze servicii atât de des și atât de mult timp cât este necesar, fără a exista vreo limitare în cadrul reglementării menționate.

58 În orice caz, noțiunile de „timp de lucru” și de „perioadă de repaus” în sensul Directivei 93/104 nu trebuie interpretate în funcție de dispozițiile diferitelor reglementări a statelor membre, ci reprezintă noțiuni de drept comunitar care trebuie definite în funcție de

caracteristicile lor obiective, prin referire la sistemul și obiectivul final al acestei directive, după cum a făcut Curtea la punctele 48 și 50 din hotărârea Simap, citată anterior. Doar o astfel de interpretare autonomă este de natură să asigure acestei directive deplina sa eficacitate, precum și o aplicare uniformă a acestor noțiuni în ansamblul statelor membre.

59 În consecință, faptul că definirea noțiunii de timp de lucru se referă la „legislațiile și/sau practicile naționale” nu înseamnă că statele membre pot determina unilateral importanța aceste noțiuni. Astfel, aceste state nu pot supune nici unei condiții dreptul lucrătorilor de a avea perioade de lucru și perioade de repaus corelative care trebuie luate în considerare în mod legal, un astfel de drept rezultând direct din dispozițiile acestei directive. Orice altă interpretare ar reprezenta un eșec pentru obiectivul Directivei 93/104 de armonizare a securității și sănătății lucrătorilor prin intermediul cerințelor minime (a se vedea Hotărârea din 12 noiembrie 1996, Regatul Unit/Consiliul, C-84/94, Rec., p. I-5755, punctele 45 și 75).

60 Nu reprezintă un element material în această în această privință faptul că, în hotărârea Simap, citată anterior, Curtea nu s-a pronunțat explicit asupra posibilității ca medicii care îndeplinesc un serviciu de gardă potrivit regimului prezenței fizice în spital, să se odihnească, să doarmă în timpul perioadelor în care nu este nevoie de serviciile lor.

61 Prin urmare, astfel de perioade de inactivitate profesională sunt inerente serviciului de gardă pe care îl efectuează medicii în funcție de prezența fizică în spital, dat fiind că, spre deosebire de orarul normal de lucru, necesitatea intervențiilor urgente depinde de circumstanțe și nu se poate planifica în avans.

62 De asemenea, în ultima teză a punctului 48 din hotărârea Simap, citată anterior, Curtea se referă expres la această caracteristică, de unde reiese că aceasta a plecat de la ipoteza că medicii de gardă prezenți în spital nu își exercită activitatea profesională neîntrerupt pe toată perioada gărzii.

63 Potrivit Curții, factorul determinant pentru a considera că elementele caracteristice ale noțiunii de „timp de lucru”, în sensul Directivei 93/104, sunt prezente în perioadele de gardă pe care le efectuează medicii în spital este faptul că ei sunt obligați să fie fizic prezenți într-un loc stabilit de angajator și să rămână la dispoziția acestuia pentru a-și furniza serviciile imediat în caz de nevoie. În fapt, după cum rezultă din punctul 48 din Hotărârea Simap, citată anterior, aceste obligații, care fac imposibil pentru medicii vizați să aleagă locul în care stau în perioada de așteptare, trebuie văzute ca relevante pentru exercitarea sarcinilor lor.

64 Această concluzie nu este modificată de simplul fapt că angajatorul pune la dispoziția medicului o cameră de odihnă în care poate să stea cât timp nu este nevoie de serviciile sale profesionale.

65 Trebuie adăugat că, după cum a decis deja Curtea în punctul 50 din hotărârea Simap, citată anterior, prin comparație cu un medic de urgență care trebuie să fie mereu la

dispoziția angajatorului fără a fi nevoie de prezența sa fizică în centrul medical, un medic care este obligat să rămână la dispoziția angajatorului într-un loc stabilit de acesta pe întreaga durată a perioadei de gardă, este supus unor constrângeri mai mari de vreme ce este îndepărtat de mediul său familial și social și are mai puțină libertate în organizarea timpului în care nu este nevoie de serviciile sale profesionale. În aceste condiții, un lucrător disponibil la un loc stabilit de angajator nu va fi considerat ca fiind în perioadă de repaus pe durata serviciului de gardă în cursul căruia nu-și exercită efectiv activitatea profesională.

66 Această interpretare nu poate fi pusă la îndoială de obiecțiile bazate pe consecințe de ordin economic și organizațional care, potrivit celor cinci state membre care au prezentat observații în temeiul articolului 20 din Statutul CE al Curții de Justiție, ce rezultă din extensia unei spețe cum este cea din acțiunea principală a soluției adoptate în Hotărârea Simap, citată anterior.

67 În plus, din al cincilea considerent al Directivei 93/104 reiese că „îmbunătățirea securității, igienei și sănătății lucrătorilor la muncă reprezintă un obiectiv care nu poate fi subordonat unor considerații pur economice”.

68 Din cele menționate mai sus rezultă că concluzia la care a ajuns Curtea în Hotărârea Curții, citată anterior, potrivit căreia timpul de gardă pe care îl efectuează medicii din echipele de îngrijire medicală primară în funcție de prezența fizică în centrul medical trebuie considerat în totalitatea sa ca timp de lucru în sensul Directivei 93/104, independent de munca efectuată efectiv de părțile interesate, trebuie să se aplice de asemenea și cu privire la serviciile de gardă îndeplinite sub același regim de un medic cum este domnul Jaeger în spitalul în care este angajat.

69 În aceste condiții, Directiva 93/104 exclude o reglementare națională cum este cea din acțiunea principală, în virtutea căreia sunt considerate ca perioade de repaus perioadele din serviciul de gardă în timpul cărora medicul nu este solicitat efectiv pentru îndeplinirea unei sarcini profesionale și are dreptul să se odihnească, dar trebuie să fie prezent și să fie disponibil la locul stabilit de angajator în vederea prestării serviciilor în caz de nevoie sau când i se solicită să intervină.

70 Această interpretare este de fapt singura care este conformă cu obiectivul Directivei 93/104, care este de a garanta o protecție eficace a securității și sănătății lucrătorilor, aceștia beneficiind din perioade minime de repaus. O astfel de interpretare se impune cu atât mai mult când este vorba despre medicii care asigură un serviciu de gardă în centrele medicale, dat fiind că perioadele în care serviciile lor nu sunt cerute pentru a face față urgențelor, în funcție de caz, pot fi de scurtă durată și/sau supuse unor întreruperi frecvente și în plus, atunci când, nu se exclude faptul că părțile interesate sunt determinate să intervină, în afara urgențelor, pentru monitorizarea stării pacienților aflați sub supravegherea lor sau pentru a îndeplini sarcini de ordin administrativ.

71 Având în vedere toate punctele anterioare, răspunsul la prima și a doua întrebarea este că Directiva 93/104 trebuie interpretată în sensul că un serviciu de gardă

(„Bereitschaftsdienst”) pe care îl efectuează un medic în funcție de prezența fizică în spital, trebuie considerat ca reprezentând în totalitate timp de lucru în sensul acestei directive, chiar dacă partea interesată are dreptul să se odihnească la locul de muncă în timpul perioadelor în care serviciile sale nu sunt solicitate, astfel încât se opune reglementării unui stat membru care califică drept perioadă de repaus orice perioadă de inactivitate a lucrătorului în cadrul unui astfel de serviciu de gardă.

Cu privire la a treia și a patra întrebare

72 Prin a treia și a patra întrebare, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere dorește în esență să afle dacă Directiva 93/104 trebuie interpretată în sensul că se opune reglementării unui stat membru care, în cazul serviciului de gardă, are efectul de a permite, după caz prin intermediul unei convenții colective de muncă sau al unui acord bazat pe o convenție colectivă, o reducere a perioadei de repaus zilnic de 11 ore prin compensarea „cu alte momente din perioada de lucru efectuată pe durata serviciului de gardă”.

73 Din contextul în care au fost adresate a treia și a patra întrebare rezultă că instanța de trimitere pune la îndoială compatibilitatea prevederilor articolului 5 alineatul (3) și ale articolului 7 alineatul (2) primul paragraf din ArbZG cu prevederile Directivei 93/104.

74 În această privință, de la început pare că o legislație națională cum este cea vizată de instanța de trimitere face o distincție după cum lucrătorul este sau nu determinat să efectueze într-adevăr sarcini de muncă pe durata serviciului de gardă, în condițiile în care perioadele de activitate efectivă îndeplinite pe durata unei astfel de gărzi fac obiectul unei compensări, în timp ce aceste perioade în care lucrătorul nu este activ sunt considerate perioade de repaus.

75 Cu toate acestea, după cum rezultă din răspunsul la primele două întrebări, serviciile de gardă efectuate de un medic în spitalul care îl angajează trebuie considerate în totalitate timp de lucru, independent, de circumstanța că, pe durata gărzii, lucrătorul nu exercită efectiv o activitate continuă. În consecință, Directiva 93/104 se opune unei reglementări a unui stat membru care include în perioada de repaus, în sensul acestei directive, perioadele de inactivitate ale lucrătorului pe durata serviciului de gardă pe care îl îndeplinește în centrul medical și care prin urmare prevede compensarea perioadelor pe durata cărora partea interesată a îndeplinit efectiv o activitate profesională.

76 Pentru a oferi un răspuns util instanței de trimitere, trebuie în egală măsură precizate cerințele Directivei 93/104 în ceea ce privește timpul de repaus și analizat în special, după caz, în ce măsură dispozițiile naționale cum sunt cele din articolul 5 alineatul (3) și articolul 7 alineatul (2) primul paragraf din ArbZG pot indica posibilitățile de derogare prevăzute de această directivă.

77 În acest context, articolul 3 din aceasta consacră dreptul fiecărui lucrător la o perioadă minimă de repaus de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore.

78 În ceea ce privește articolul 6 din directivă, acesta obligă statele membre să ia măsurile necesare pentru ca, în funcție de nevoile de protecție a securității și sănătății lucrătorilor, timpul mediu de lucru pentru fiecare perioadă de 7 zile să nu depășească 48 de ore, inclusiv orele suplimentare.

79 Din formularea aceluiași două dispoziții menționate mai sus rezultă că, în principiu, este incompatibilă cu acestea o reglementare națională cum este cea din acțiunea principală, care autorizează perioadele de lucru ce pot dura până la 30 de ore fără întrerupere atunci când o perioadă de gardă precede sau urmează imediat unui serviciu normal, sau mai mult de 50 de ore pe săptămână și include serviciile de gardă. Situația ar fi diferită numai dacă reglementarea menționată ar indica posibilitățile de derogare prevăzute prin Directiva 93/104.

80 În această privință, din sistemul stabilit de prezenta directivă rezultă că dacă articolul 15 din aceasta îi permite la modul general aplicarea sau introducerea unor prevederi naționale mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor, directiva menționată precizează în schimb, în articolul 17, că doar anumite dispoziții enumerate exhaustiv sunt susceptibile de a fi obiectul derogărilor prevăzute de statele membre sau de partenerii sociali.

81 În primul rând, este semnificativ faptul că articolul 2 din Directiva 93/104 nu apare printre dispozițiile prin care aceasta permite expres derogarea.

82 Această circumstanță este de natură să consolideze concluzia de la punctele 58 și 59 din prezenta hotărâre, potrivit căreia definițiile din articolul 2 nu pot fi interpretate liber de statele membre.

83 În al doilea rând, articolul 6 din Directiva 93/104 este menționat doar în articolul 17 alineatul (1), deși indiscutabil această ultimă prevedere vizează activități care nu au nici o legătură cu cele îndeplinite de un medic în timpul serviciilor de gardă pe care le efectuează în funcție de prezența fizică în spital.

84 Cu certitudine, articolul 18 alineatul (1) litera b) punctul i) din Directiva 93/104 prevede că statele membre au dreptul de a nu aplica articolul 6, cu condiția ca acestea să respecte principiile generale ale protecției securității și sănătății lucrătorilor și să îndeplinească un anumit număr de condiții cumulative enunțate în prevederea menționată.

85 Cu toate acestea, chiar dacă guvernul german a confirmat expres în cursul ședinței, este de necontestat faptul că Republica Federală Germania nu s-a folosit de această posibilitate de derogare.

86 În al treilea rând, articolul 3 din Directiva 93/104 este menționat, pe de altă parte, la mai multe alineate ale articolului 17 din directivă și, mai ales, la alineatele (2) punctul 2.1,

prevedere care este pertinentă pentru acțiunea principală, dat fiind că ea vizează la litera c) punctul i) „activitățile care implică nevoia de continuitate a serviciului (...), în special (...) serviciile privind primirea, tratamentul și/sau îngrijirea oferite de spitale sau instituții similare (...)”.

87 Caracteristicile particulare ale organizării echipelor de servicii de gardă în spitale și instituții similare sunt prin urmare recunoscute de Directiva 93/104, în măsura în care aceasta prevede în articolul 17 posibilități de derogare în ceea ce le privește.

88 Astfel, Curtea a considerat, la punctul 45 din Hotărârea Simap, citată anterior, că activitatea medicilor din echipele de îngrijire medicală primară poate fi inclusă în excepțiile prevăzute de articolul menționat, în măsura în care condițiile enunțate în această prevedere sunt îndeplinite (a se vedea Ordonanța CIG, citată anterior, punctul 31).

89 În această privință, trebuie arătat că, fiind excepții de la programul comunitar în materie de organizare a timpului de lucru, stabilite de Directiva 93/104, derogărilor vizate la articolul 17 din aceasta trebuie să li se dea o interpretare care limitează domeniul lor de aplicare la ceea ce este strict necesar pentru protejarea intereselor acoperite de aceste derogări.

90 În plus, în temeiul articolului 17 alineatul (2) din Directiva 93/104, aplicarea unei astfel de derogări, în special privind perioada de repaus zilnic prevăzută de articolul 3 din această directivă, este subordonată expres condiției ca lucrătorii să beneficieze de perioade de repaus echivalente compensatorii sau, în cazuri excepționale în care acordarea unor astfel de perioade nu este posibilă, din motive obiective, lucrătorii să primească protecție adecvată: În temeiul alineatului (3) din articolul 17, aceleași condiții se aplică în caz de derogare de la articolul 3 prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la nivel național sau regional sau, în conformitate cu regulile prevăzute de acești parteneri sociali, prin intermediul unor convenții colective sau al unor acorduri încheiate între partenerii sociali la un nivel inferior.

91 Pe de o parte, după cum s-a arătat la punctul 81 din prezenta hotărâre, articolul 17 din Directiva 93/104 nu permite derogarea de la definițiile noțiunilor de „timp de lucru” și „perioadă de repaus” din articolul 2 al acestei directive, considerând drept repaus perioadele de inactivitate ale unui medic care își efectuează serviciul de gardă în spital, de vreme ce astfel de perioade trebuie considerate ca făcând integral parte din timpul de lucru în sensul directivei menționate.

92 Pe de altă parte, trebuie amintit că Directiva 93/104 are drept scop protejarea într-un mod eficient a securității și sănătății lucrătorilor. Având în vedere acest obiectiv esențial, fiecare lucrător trebuie să beneficieze de perioade de repaus adecvate care nu trebuie să fie doar efective, permițându-le persoanelor vizate să se refacă după oboseala generată de munca lor, ci în egală măsură trebuie să îmbrace un caracter preventiv, de natură să reducă cât de mult posibil riscul de alterare a securității și sănătății lucrătorilor care poate fi produs de perioadele de lucru fără perioade de repaus necesare.

93 În această privință, din punctul 15 din Hotărârea Regatul Unit/Consiliu, citată anterior, reiese că noțiunile de „securitate” și de „sănătate” în sensul articolului 118 A din tratat, pe care se bazează Directiva 93/104, trebuie să facă obiectul unei interpretări ample vizând toți factorii, fizici sau nu, care pot afecta sănătatea și securitatea unui lucrător în mediul său de muncă și, în special, anumite aspecte ale organizării timpului de lucru. La același considerent din hotărârea menționată, Curtea a subliniat, de asemenea, că o astfel de interpretare se poate baza pe preambulul Constituției Organizației Mondiale a Sănătății, din care fac parte toate statele membre, care definește sănătatea ca o stare completă de bunăstare fizică, mentală și socială și nu doar ca o stare care se caracterizează prin lipsa oricărei boli sau infirmități.

94 Din cele menționate rezultă că „perioadele echivalente de repaus compensator” în sensul articolului 17 alineatele (2) și (3), din Directiva 93/104, pentru a răspunde atât la aceste calificative, cât și la obiectivul acestei directive astfel cum este el precizat la punctul 92 din prezenta hotărâre, trebuie să se caracterizeze prin faptul că, pe parcursul acestor perioade, lucrătorul nu este supus nici unei obligații, cu privire la angajatorul său, care îl poate împiedica să se dedice, liber și neîntrerupt, propriilor sale interese cu scopul de a neutraliza efectele muncii asupra securității și sănătății părții interesate. Astfel de perioade de repaus trebuie să urmeze imediat după timpul de lucru pe care sunt menite să îl neutralizeze pentru a evita apariția unei stări de oboseală sau de extenuare a lucrătorului pe motiv de acumulare a perioadelor de lucru consecutive.

95 În vederea asigurării unei protecții eficiente a securității și sănătății lucrătorului, trebuie prevăzută, ca regulă generală, o alternanță regulată între o perioadă de lucru și o perioadă de repaus. În fapt, pentru a putea să se odihnească efectiv, lucrătorul trebuie să aibă dreptul să se retragă din mediul său de lucru pe durata unui număr determinat de ore care trebuie să fie nu doar consecutive, ci să și urmeze imediat după o perioadă de lucru cu scopul de a permite părții interesate să se relaxeze și să îndeparteze oboseala inerentă exercitării sarcinilor sale. Această cerință este cu atât mai mult necesară pentru că, prin derogare de la regula generală, timpul de lucru normal pe zi se prelungește prin îndeplinirea unui serviciu de gardă.

96 Pe de altă parte, o serie de perioade de lucru îndeplinite fără ca între acestea să se intercaleze un timp de repaus necesar poate cauza, după caz, un prejudiciu lucrătorului sau amenința cel puțin să depășească capacitățile fizice ale acestuia din urmă, punând astfel în pericol sănătatea și securitatea sa, astfel că un timp de repaus acordat ulterior perioadelor menționate nu poate asigura corect protecția părților interesate în cauză. După cum s-a constatat la punctul 70 din prezenta hotărâre, acest risc este cu atât mai real cu cât este vorba despre un serviciu de gardă pe care un medic îl efectuează într-un centru medical, *a fortiori*, de vreme ce acel serviciu se adaugă orarului de lucru normal.

97 În aceste condiții, creșterea timpului zilnic de lucru pe care o pot realiza statele membre sau partenerii sociali, în temeiul articolului 17 din Directiva 93/104, prin reducerea perioadei de repaus acordate lucrătorului în cursul unei zile de lucru, în special în serviciile din spitale și instituții similare, trebuie în principiu să fie compensată prin acordarea de perioade de repaus echivalente compensatorii, formate dintr-un număr de ore

consecutive corespunzătoare cu reducerea care a fost practică și de care lucrătorul trebuie să beneficieze înainte începerea următoarei perioade de lucru. Ca regulă generală, neacordarea unor astfel de perioade de repaus decât în „alte momente” care nu sunt relaționate direct cu perioada de lucru prelungită pe motive de realizare de ore suplimentare, nu ia considerare într-un mod adecvat necesitatea respectării principiilor generale care constituie fundamentul regimului comunitar de organizare a timpului de lucru.

98 În fapt, articolul 17 permite doar în circumstanțe excepționale ca o „altă protecție adecvată” să fie acordată lucrătorului atunci când acordarea perioadelor de repaus echivalente compensatorii nu este posibilă din motive obiective.

99 În cazul de față, nu se susține în niciun fel și nici nu se pretinde că o reglementare cum este cea în cauză în acțiunea principală poate fi inclusă într-o astfel de situație.

100 În plus, reducerea perioadei zilnice de repaus de 11 ore consecutive, autorizată de Directiva 93/104 în anumite circumstanțe și cu îndeplinirea anumitor condiții, nu poate, în niciun caz, avea ca efect mărirea duratei maxime a săptămânii de lucru, astfel cum a fost ea stabilită de articolul 6 din aceeași directivă, impunând lucrătorului să-și exercite activitățile pe durata a mai mult de 48 de ore, inclusiv orele suplimentare, în decursul unei perioade de șapte zile, chiar dacă aceasta include servicii de gardă ce cuprind perioade pe durata cărora lucrătorul, deși disponibil la locul de muncă, nu îndeplinește efectiv activități profesionale.

101 De fapt, după cum s-a arătat la punctul 83 din prezenta hotărâre, articolul 17 nu permite derogarea de la articolul 6 pentru activități cum sunt cele din acțiunea principală.

102 Având în vedere argumentele precedente, se poate concluziona că dispoziții naționale cum sunt cele care apar la articolul 5 alineatul (3) și articolul 7 alineatul (2) primul paragraf din ArbZG nu sunt susceptibile de a fi incluse în posibilitățile de derogare prevăzute de Directiva 93/104.

103 În aceste condiții, răspunsul la întrebarea a treia și a patra este că Directiva 93/104 trebuie interpretată în sensul că:

– în circumstanțe cum sunt cele din acțiunea principală, directiva se opune reglementării unui stat membru care, în cazul serviciului de gardă efectuat în funcție de regimul prezenței fizice în spital, are efectul de a permite, după caz prin intermediul unei convenții colective sau al unui acord bazat pe o astfel de convenție, o compensare doar pentru perioadele de gardă pe durata cărora lucrătorul a îndeplinit efectiv o activitate profesională.

– pentru a se încadra în dispozițiile derogatorii enunțate în articolul 17 alineatul (2) punctul 2.1 litera c) punctul i) din directivă, o reducere a perioadei de repaus zilnic de 11 ore consecutive prin îndeplinirea unui serviciu de gardă care se adaugă timpului normal de lucru se subordonează condiției ca perioadele de repaus echivalente compensatorii să fie acordate lucrătorilor în cauză în momente imediat următoare perioadelor de lucru corespunzătoare;

– în plus, o astfel de reducere a perioadei de repaus zilnic nu poate în nici un caz să conducă la mărirea duratei maxime a săptămânii de lucru, prevăzută la articolul 6 din directiva menționată.

Cu privire la cheltuielile de judecată

104 Cheltuielile efectuate de guvernele german, danez, francez, olandez și de cel al Regatului Unit, precum și de Comisie, care au prezentat observații Curții, nu pot face obiectul unei rambursări. Întrucât procedura are, în raport cu părțile din acțiunea principală, caracter incidental ridicat în fața instanței de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată.

Pentru aceste motive,

CURTEA,

pronunțându-se cu privire la întrebările care i-au fost adresate de către Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, prin Ordonanța din 12 martie 2002, modificată prin Ordonanța din 25 martie 2002, declară:

1 Directiva 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993, privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretată în sensul că un serviciu de gardă („Bereitschaftsdienst”) pe care îl efectuează un medic în funcție de prezența fizică în spital, trebuie considerat ca reprezentând în totalitate timp de lucru în sensul acestei directive, chiar dacă partea interesată are dreptul să se odihnească la locul de muncă în timpul perioadelor în care serviciile sale nu sunt solicitate, astfel încât se opune reglementării unui stat membru care califică drept perioadă de repaus orice perioadă de inactivitate a lucrătorului în cadrul unui astfel de serviciu de gardă.

2) Directiva 93/104 trebuie interpretată în aceeași măsură în sensul că:

– în circumstanțe cum sunt cele din acțiunea principală, directiva se opune reglementării unui stat membru care, în cazul serviciului de gardă efectuat în funcție de regimul prezenței fizice în spital, are efectul de a permite, după caz prin intermediul unei convenții colective sau al unui acord bazat pe o astfel de convenție, o compensare doar pentru perioadele de gardă pe durata cărora lucrătorul a îndeplinit efectiv o activitate profesională.

– pentru a se încadra în dispozițiile derogatorii enunțate în articolul 17 alineatul (2) punctul 2.1 litera c) punctul i), din directivă, o reducere a perioadei de repaus zilnic de 11 ore consecutive prin îndeplinirea unui serviciu de gardă care se adaugă timpului normal de lucru se subordonează condiției ca perioadele de repaus echivalente

compensatorii să fie acordate lucrătorilor în cauză în momente imediat următoare perioadelor de lucru corespunzătoare;

– în plus, o astfel de reducere a perioadei de repaus zilnic nu poate în nici un caz să conducă la mărirea duratei maxime a săptămânii de lucru, prevăzută la articolul 6 din directiva menționată.

Rodríguez Iglesias

Wathelet

Schintgen

Timmermans

Gulmann

Edward

Jann

Skouris

Macken

Colneric

von Bahr

Cunha Rodrigues

Rosas

Pronunțată astfel în ședință publică la Luxembourg, la 9 septembrie 2003.

Grefier
R. Grass

Președinte
G. C. Rodríguez Iglesias