HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șasea)

30 octombrie 2025 *

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2003/88/CE – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Articolul 1 alineatul (3) – Articolul 2 alineatul (1) – Noțiunea de «timp de lucru» – Activități ale procurorilor din cadrul Parchetului – Directiva 89/391/CEE – Articolul 2 alineatul (2) – Particularități inerente anumitor activități specifice din sectorul public – Perioadă de gardă la locul de muncă și perioadă de gardă în regim de permanență, efectuate în afara timpului de lucru – Articolul 31 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Condiții de muncă echitabile și corecte”

În cauza C-373/24 [Ramavić] [i],

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Općinski sud u Puli-Pola (Tribunalul Municipal din Pula-Pola, Croația), prin decizia din 3 mai 2024, primită de Curte la 24 mai 2024, în procedura

NI

împotriva

Republika Hrvatska,

CURTEA (Camera a șasea),

compusă din doamna I. Ziemele (raportoare), președintă de cameră, și domnii A. Kumin și S. Gervasoni, judecători,

avocat general: domnul J. Richard de la Tour,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru Republika Hrvatska, de A. Marjanović, în calitate de agent;

– pentru guvernul croat, de G. Vidović Mesarek, în calitate de agent;

* Limba de procedură: croata.

[i] Numele prezentei cauze este un nume fictiv. El nu corespunde numelui real al niciuneia dintre părțile la procedură.

– pentru Comisia Europeană, de M. Mataija și D. Recchia, în calitate de agenți,

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 1 alineatul (3) și a articolului 2 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3), a articolului 2 din Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății lucrătorilor la locul de muncă (JO 1989, L 183, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 88), precum și a articolului 31 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între NI, procuroare adjunctă în cadrul Općinsko državno odvjetništvo u Puli-Pola (Parchetul municipal din Pula-Pola, Croația), pe de o parte, și Republika Hrvatska (Republica Croația), reprezentată de Općinsko državno odvjetništvo u Rijeci (Parchetul municipal din Rijeka, Croația), pe de altă parte, în legătură cu plata către NI a orelor efectuate în perioade de gardă la locul său de muncă, precum și în perioade de gardă în regim de permanență.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Directiva 89/391

3 Articolul 2 din Directiva 89/391 prevede:

„(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.”

Directiva 2003/88

4 Articolul 1 din Directiva 2003/88, intitulat „Obiectul și domeniul de aplicare”, prevede:

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

(2) Prezenta directivă se aplică:

(a) perioadelor minime de repaus zilnic, repaus săptămânal și concediu anual, precum și pauzelor și timpului de lucru maxim săptămânal 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], fără a aduce atingere articolelor 14, 17, 18 și 19 din prezenta directivă.

[…]”

5 Articolul 2 din Directiva 2003/88 are următorul cuprins:

„În sensul prezentei directive:

1. prin «timp de lucru» se înțelege orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale;

2. prin «perioadă de repaus» se înțelege orice perioadă care nu este timp de lucru;

[…]”

Dreptul croat

6 Articolul 121a din Ustav Republike Hrvatske (Constituția Republicii Croația) prevede:

„Parchetul este o autoritate judiciară autonomă și independentă, abilitată și obligată să acționeze împotriva autorilor delictelor și a altor infracțiuni, să inițieze acțiuni în justiție pentru protejarea bunurilor Republicii Croația și să formuleze căi de atac în vederea protejării Constituției și a ordinii juridice.

Parlamentul Croației numește Procurorul general al Republicii Croația pentru o perioadă de patru ani, la propunerea Guvernului Republicii Croația, în urma avizului prealabil al comisiei competente din cadrul Parlamentului croat.

Consiliul Superior al Procurorilor numește și revocă procurorii adjuncți și decide cu privire la răspunderea disciplinară a acestora.

Consiliul Superior al Procurorilor adoptă deciziile menționate la al treilea paragraf al prezentului articol în mod imparțial și pe baza criteriilor prevăzute de lege.

Procurorii adjuncți exercită funcția de procuror în mod permanent.

Consiliul Superior al Procurorilor, alcătuit din unsprezece membri, este format din șapte procurori adjuncți ai procurorului general, doi profesori universitari de științe juridice și doi parlamentari, dintre care unul din opoziție.

Membrii Consiliului Superior al Procurorilor sunt aleși pentru o perioadă de patru ani, iar un membru nu poate fi ales de mai mult de două ori.

Membrii Consiliului Superior al Procurorilor aleg dintre ei un președinte.

Șefii de Parchete nu pot fi aleși în calitate de membri ai Consiliului Superior al Procurorilor.

Competența, organizarea, modul de selecție a membrilor și modul de funcționare a Consiliului Superior al Procurorilor sunt reglementate prin lege.

Înființarea, organizarea, mandatul și competența Parchetului sunt reglementate prin lege."

7 Articolul 10 alineatul (1) din Zakon o radu (Codul muncii) prevede:

„Raportul de muncă se întemeiază pe un contract de muncă."

8 Potrivit articolului 60 din acest cod:

„(1) Timpul de lucru este timpul în care lucrătorul este obligat să îndeplinească sarcini sau în care este pregătit (la dispoziție) să îndeplinească sarcini în conformitate cu instrucțiunile angajatorului, la locul în care sunt îndeplinite sarcinile sau într-un alt loc determinat de angajator.

(2) Nu este considerat timp de lucru timpul în care lucrătorul este pregătit să răspundă la cererea angajatorului său în vederea îndeplinirii unor sarcini în caz de nevoie, dar nu se află în locul în care sunt îndeplinite sarcinile sale sau în orice alt loc stabilit de angajator.

(3) Perioada de permanență și nivelul remunerației sunt reglementate de contractul de muncă sau de contractul colectiv de muncă.

(4) Timpul petrecut de lucrător pentru îndeplinirea sarcinilor la cererea angajatorului său este considerat timp de lucru, indiferent dacă acestea sunt efectuate într-un loc stabilit de angajator sau într-un loc ales de lucrător."

9 Articolul 52 alineatul (1) din Poslovnik državnog odvjetništva (Regulamentul intern al Parchetului) prevede:

„În afara orelor de lucru normale, în zilele de repaus săptămânal, în zilele nelucrătoare și în zilele de sărbătoare legală nu se efectuează, ca regulă generală, decât acte atunci când există o necesitate imperioasă. Exercitarea funcțiilor în cadrul unor proceduri preliminare (serviciu de gardă), în cadrul Parchetelor de comitat și al Parchetelor municipale care exercită aceste funcții, va fi asigurată potrivit uneia dintre următoarele modalități:

– fără întrerupere în clădirea Parchetului în zilele lucrătoare, de la ora 16 până la ora 8 în ziua lucrătoare următoare;

– în clădirea Ministerului Public, de la ora 8 la ora 20 – în zilele lucrătoare, de la ora 16 la ora 20 și începând de la ora 20 cu prezență obligatorie la locul sediului Ministerului Public;

– cu prezență obligatorie la locul sediului Ministerului Public, în zilele lucrătoare după ora 16 și până la ora 8 în ziua lucrătoare următoare, iar în zilele de sărbătoare legală și în zilele nelucrătoare, în mod neîntrerupt.

[…]”

10 Instrucțiunea generală nr. O-8/11-1 a Parchetului Republicii Croația privind funcționarea serviciului de permanență din 13 octombrie 2011, în versiunea aplicabilă litigiului principal, prevede printre altele că Općinsko državno odvjetništvo u Puli-Pola (Parchetul Municipal din Pula-Pola) asigură un serviciu de permanență „fiind întotdeauna pregătit să intervină, acasă sau la domiciliu”.

Litigiul principal și întrebările preliminare

11 NI este procuroare adjunctă la Općinsko državno odvjetništvo u Puli-Pola (Parchetul Municipal din Pula-Pola). Aceasta își exercită atribuțiile cu normă întreagă, și anume 40 de ore pe săptămână, care sunt efectuate de luni până vineri, de la ora 8 până la ora 16. NI are de asemenea obligația să efectueze perioade de gardă, atât în timpul orelor de lucru normale, cât și în afara acestor ore, în cursul cărora ea poate fi pusă în situația de a îndeplini sarcini urgente, în special în cadrul unor proceduri penale preliminare.

12 Din decizia de trimitere reiese că, în aceste perioade de gardă, lui NI i se poate cere să fie prezentă la domiciliul său (permanență pasivă) sau la sediul Parchetului (permanență activă), iar aceasta în mod neîntrerupt pentru a putea îndeplini, în orice moment, sarcinile urgente impuse.

13 Considerând că regimul care îi este aplicabil, în special obligația de a fi disponibilă în mod neîntrerupt în perioadele sale de gardă, era contrar Directivei 2003/88 și jurisprudenței Curții referitoare la dreptul la repaus zilnic, la dreptul la repaus săptămânal și la interdicția de a lucra o perioadă care depășește 48 de ore pe săptămână, NI a introdus o acțiune la Općinski sud u Puli-Pola (Tribunalul Municipal din Pula-Pola, Croația), care este instanța de trimitere, având ca obiect plata orelor efectuate în cursul anilor 2015-2019 în perioadele de gardă, dintre care unele au fost realizate în afara orelor sale de lucru obișnuite, într-un cuantum echivalent cu cel care corespunde efectuării acestor ore.

14 NI susține printre altele că nu beneficiază de securitate și de protecție adecvată la locul de muncă, întrucât efectuează ore de lucru în afara timpului de lucru normal, fără limitare a timpului de lucru săptămânal și fără limitare a orelor suplimentare. Ea subliniază, pe de altă parte, că nu primește nicio majorare pentru orele de muncă suplimentare și nici pentru orele de muncă efectuate în zilele de duminică și în zilele de sărbătoare legală și arată că primește o remunerație mai mică pentru orele de muncă efectuate în perioadele de gardă în raport cu cele realizate în timpul său de lucru normal.

15 Instanța de trimitere subliniază că, în Croația, Parchetul este o autoritate judiciară autonomă și independentă care are obligația să acționeze împotriva autorilor infracțiunilor și să inițieze acțiuni în justiție pentru a proteja patrimoniul Republicii Croația, precum și Constituția. Prin urmare, în calitate de procuroare adjunctă, NI ar fi considerată ca fiind, din punct de vedere statutar, un funcționar autonom și independent.

16 Instanța de trimitere arată că autonomia și independența legate de statutul său îi permit lui NI să fie protejată de presiunile exterioare susceptibile să îi influențeze deciziile. În schimb, situația magistraților din cadrul Parchetului, precum NI, se caracterizează prin subordonarea lor magistraților de rang ierarhic superior din cadrul Parchetului și celor din cadrul Ministerului Justiției și Administrației. Acești magistrați fac de asemenea obiectul unei evaluări obligatorii a activității și a competențelor lor, pot face obiectul unor sancțiuni disciplinare și nu pot exercita alte funcții fără aprobarea Consiliului Superior al Procurorilor.

17 Instanța de trimitere arată în plus că, după timpul său de lucru normal, NI poate îndeplini sarcini care implică faptul că este disponibilă permanent, poate fi contactată în orice moment prin telefon, în special de membrii forțelor de ordine, și că se poate deplasa imediat la sediul Parchetului sau în alt loc pentru a îndeplini sarcini urgente în urma convocării de către un agent de poliție, precum în cazul unor accidente rutiere sau al unor accidente de muncă mortale.

18 Orele de lucru efectuate în cursul unei permanențe, indiferent dacă este activă sau pasivă, și aceasta în afara orelor de lucru obișnuite, nu ar fi considerate timp de lucru normal și nici ore suplimentare și nu ar fi luate în calcul pentru exercitarea dreptului la zile de repaus zilnic și săptămânal sau a dreptului la zile de concediu.

19 Prin urmare, realizarea acestor ore de muncă ar afecta sănătatea și securitatea la locul de muncă a lui NI, care ar fi expusă unor eforturi psihice și fizice suplimentare. În special, faptul că, în perioadele de gardă, ea trebuie să poate fi contactată în orice moment, adesea seara târziu sau în timpul nopții, și de a fi pregătită să realizeze, în aceste perioade, ore de muncă în afara timpului de lucru normal ar reprezenta un stres sporit legat de munca sa.

20 În vederea soluționării litigiului principal și în special a plății orelor de muncă solicitate de NI, instanța de trimitere consideră că este necesar, pe de o parte, să se stabilească dacă trebuie să se considere că reclamanta din litigiul principal are calitatea de „lucrător”, astfel încât intră în domeniul de aplicare al Directivei 2003/88, și, pe de altă parte, să se califice orele de lucru efectuate în cadrul perioadelor de gardă. În această din urmă privință, instanța de trimitere ridică problema dacă faptul de a nu considera orele respective drept „timp de lucru”, în sensul directivei menționate, constituie o încălcare a acesteia.

21 În aceste condiții, Općinski sud u Puli-Pola (Tribunalul Municipal din Pula-Pola) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Funcția de procuror (procuror adjunct/procuror în cadrul Parchetului municipal) intră în domeniul de aplicare al noțiunii de «lucrător» prevăzute la articolul 1 alineatul (3) din Directiva 2003/88 coroborat cu articolul 31 din [cartă], altfel spus, un magistrat din cadrul Parchetului poate fi considerat a fi un lucrător în vederea aplicării acelorași condiții de muncă tuturor angajaților din cadrul Parchetului?

2) În ceea ce privește prima întrebare, articolul 2 din Directiva 89/391, la care face trimitere Directiva 2003/88 la articolul 1 alineatul (3) din aceasta, trebuie interpretat în sensul că permite statelor membre să excludă magistrații din cadrul Parchetului (procuror adjunct/procuror din cadrul Parchetului municipal) de la aplicarea dispozițiilor care asigură transpunerea acestei directive, inclusiv a celor de la articolul 2 punctele 1 și 2 din aceasta, care definește timpul de lucru și perioada de repaus?

3) a) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare și al unui răspuns negativ la a doua întrebare, se ridică problema dacă, în sensul dispozițiilor Directivei 2003/88 (în special ale articolului 2 punctul 1 etc.), serviciul de permanență pasivă al magistraților din cadrul Parchetului trebuie considerat a fi timp de lucru ținând seama de limitările impuse unui magistrat din cadrul Parchetului pe durata serviciului de permanență pasivă [(permanență la domiciliu)], având în vedere funcțiile și sarcinile de serviciu pe care acesta le îndeplinește pe durata acestui serviciu de permanență, în conformitate cu [Instrucțiunea generală nr. O-8/11-1 a Parchetului Republicii Croația privind funcționarea serviciului de permanență din 13 octombrie 2011, astfel cum a fost modificată la 12 octombrie 2012 și în conformitate cu dispozițiile Zakon o kaznenom postupku (Codul de procedură penală)], care limitează considerabil posibilitatea ca un magistrat din cadrul Parchetului, în calitate de lucrător, să se consacre altor activități, în condițiile în care, potrivit respectivei Instrucțiuni generale […], el are obligația să îndeplinească servicii de permanență pasivă la domiciliu?

b) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare și al unui răspuns negativ la a doua întrebare, se ridică problema dacă, în sensul dispozițiilor Directivei 2003/88 (în special ale articolului 2 punctul 1 etc.), serviciul de permanență activă [(la locul de muncă)] al magistraților din cadrul Parchetului trebuie considerat a fi timp de lucru, ținând seama de funcțiile și de sarcinile de serviciu pe care magistratul din cadrul Parchetului le îndeplinește pe durata serviciului de permanență, în conformitate cu Instrucțiunea generală a Parchetului Republicii Croația privind funcționarea serviciului de permanență și în conformitate cu dispozițiile [Codului de procedură penală], potrivit cărora un magistrat din cadrul Parchetului îndeplinește sarcini (cercetarea la fața locului etc.) în cadrul serviciului de permanență activă la locul său de muncă obișnuit sau în alt loc stabilit de angajator?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

22 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 1 alineatul (3) din Directiva 2003/88 coroborat cu articolul 31 din cartă trebuie interpretat în sensul că magistrații din cadrul Parchetului intră în domeniul de aplicare al acestei directive.

23 Cu titlu introductiv, trebuie amintit că, deși noțiunea de „lucrător” este definită la articolul 3 litera (a) din Directiva 89/391 în sensul că desemnează orice persoană încadrată în muncă de către un angajator, inclusiv stagiarii și ucenicii, cu excepția personalului de serviciu, Directiva 2003/88 nu a făcut trimitere nici la această dispoziție a Directivei 89/391, nici la definiția noțiunii de lucrător astfel cum rezultă din legislațiile și/sau din practicile naționale (Hotărârea din 14 octombrie 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, punctul 27).

24 Rezultă că, în vederea aplicării Directivei 2003/88 și în conformitate cu articolul 31 din cartă, noțiunea de „lucrător” nu poate fi interpretată în mod diferit în funcție de sistemele de drept național, ci are o semnificație specifică dreptului Uniunii [Hotărârea din 14 octombrie 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, punctul 28, Hotărârea din 21 februarie 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, punctul 28, precum și Hotărârea din 16 iulie 2020, Governo della Repubblica italiana (Statutul judecătorilor de pace italieni), C-658/18, EU:C:2020:572, punctele 88 și 89].

25 Această noțiune trebuie definită potrivit unor criterii obiective ce caracterizează raportul de muncă, ținându-se cont de drepturile și de obligațiile persoanelor implicate [Hotărârea din 16 iulie 2020, Governo della Repubblica italiana (Statutul judecătorilor de pace italieni), C-658/18, EU:C:2020:572, punctul 90, precum și jurisprudența citată].

26 Astfel, în cadrul calificării unei persoane din perspectiva noțiunii de „lucrător”, sarcină care revine, în ultimă instanță, instanței naționale, aceasta trebuie să se întemeieze pe criterii obiective și să evalueze în ansamblu toate împrejurările cauzei cu care este sesizată, care au legătură cu natura atât a activităților în discuție, cât și a raportului dintre părțile în cauză [Hotărârea din 16 iulie 2020, Governo della Repubblica italiana (Statutul judecătorilor de pace italieni), C-658/18, EU:C:2020:572, punctul 91, precum și jurisprudența citată].

27 În această privință, caracteristica esențială a raportului de muncă constă în împrejurarea că o persoană îndeplinește, într-o anumită perioadă, pentru o altă persoană și sub îndrumarea acesteia, prestații în schimbul cărora primește o remunerație. Rezultă că un raport de muncă presupune existența unei legături de subordonare între lucrător și angajatorul său. Existența unei asemenea legături trebuie apreciată în fiecare caz specific în funcție de toate elementele și de toate circumstanțele ce caracterizează raporturile existente între părți (Hotărârea din 15 iulie 2021, Ministrstvo za obrambo, C-742/19, EU:C:2021:597, punctul 49, precum și jurisprudența citată).

28 În consecință, pentru a verifica dacă magistrații din cadrul Parchetului, cum este reclamanta din litigiul principal, intră în domeniul de aplicare al Directivei 2003/88, revine instanței de trimitere sarcina de a examina sarcinile și funcțiile exercitate de acești magistrați, precum și obligațiile pe care trebuie să le îndeplinească față de angajatorul lor.

29 În aceste condiții, Curtea, este competentă, în cadrul unei trimiteri preliminare, pe baza dosarului cauzei principale, precum și a observațiilor scrise și orale aflate la dispoziția sa, să furnizeze instanței de trimitere indicații utile, de natură să îi permită să soluționeze litigiul cu care este sesizată (a se vedea prin analogie Hotărârea din 6 octombrie 2021, ECOTEX BULGARIA, C-544/19, EU:C:2021:803, punctul 72 și jurisprudența citată).

30 Din decizia de trimitere reiese că funcțiile magistraților din cadrul Parchetului, cum sunt procurorii din cadrul Parchetului municipal, constau în a îndeplini, în incinta instanței sau a Parchetului ori în locurile în care au loc evenimentele în cauză, sarcinile de serviciu prevăzute în special de Codul de procedură penală, sub controlul procurorului ierarhic superior.

31 Astfel, potrivit instanței de trimitere, procurorul adjunct din cadrul Parchetului municipal poate în orice moment să primească o convocare din partea unui agent de poliție, în temeiul căreia are obligația de a se deplasa imediat la locul evenimentului în cauză. El poate fi de asemenea obligat să efectueze primul interogatoriu al persoanei urmărite penal, să solicite judecătorului de instrucție un ordin de percheziție, să confirme acte de cercetare urgente care au fost dispuse verbal, să efectueze cercetările la fața locului sau să asiste la acestea în cazul unor accidente rutiere, al unor

accidente de muncă mortale sau al altor infracțiuni, să asiste la audierea martorilor în fața judecătorului de instrucție, să ia măsuri de siguranță sau să solicite arestarea preventivă a acuzatului și să asiste la ședința referitoare la această arestare.

32 În această privință, din decizia de trimitere reiese că situația magistraților din cadrul Parchetului, cum este NI, se caracterizează prin subordonarea lor magistraților din cadrul Parchetului de rang ierarhic superior, precum și Ministerului Justiției și Administrației, care îndeplinește sarcini de administrare judiciară pentru Parchet, printre care examinarea plângerilor împotriva comportamentului magistraților din cadrul Parchetului sau angajarea răspunderii profesionale a acestor magistrați, se asigură că Parchetele dispun de condiții materiale și financiare adecvate, de spații și alte condiții necesare pentru funcționarea lor și aprobă planul de recrutare a noi magistrați în cadrul Parchetului, precum și angajarea de funcționari ca personal de sprijin al magistraților din cadrul Parchetului.

33 În plus, din decizia de trimitere reiese că magistrații din cadrul Parchetului de rang ierarhic inferior sunt supuși controalelor realizate de magistrații din cadrul Parchetului de rang ierarhic superior, în conformitate cu organizarea ierarhică a Parchetului, potrivit căreia Parchetele municipale sunt subordonate Parchetelor de comitat, care, ca și Parchetele specializate, sunt subordonate Parchetului Republicii Croația. În consecință, Consiliul Superior al Procurorilor ar putea revoca un magistrat din cadrul Parchetului pentru abatere disciplinară, ca urmare a unor condamnări pentru infracțiuni, a unor competențe insuficiente sau chiar din cauza pierderii aptitudinilor.

34 Așadar, sub rezerva unei verificări de către instanța de trimitere, se pare că un procuror adjunct din cadrul Parchetului municipal se află într-o legătură de subordonare față de magistrații din cadrul Parchetului ierarhic superior, legătură ce caracterizează existența unui raport de muncă.

35 Ținând seama de ceea ce precedă, este necesar să se răspundă la prima întrebare că articolul 1 alineatul (3) din Directiva 2003/88 coroborat cu articolul 31 din cartă trebuie interpretat în sensul că magistrații din cadrul Parchetului intră în domeniul de aplicare al acestei directive.

Cu privire la a doua întrebare

36 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 2 din Directiva 89/391, la care se referă articolul 1 alineatul (3) din Directiva 2003/88, trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care exclude activitatea magistraților din cadrul Parchetului din domeniul de aplicare al Directivei 2003/88.

37 În această privință, trebuie amintit că, potrivit articolului 1 alineatul (3) din Directiva 2003/88 coroborat cu articolul 2 din Directiva 89/391, la care respectivul articol 1 alineatul (3) face trimitere, aceste directive se aplică în cazul tuturor sectoarelor de activitate, private sau publice, pentru a promova îmbunătățirea securității și a sănătății lucrătorilor la locul de muncă și a reglementa anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (Hotărârea din 3 mai 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punctul 20).

38 Cu toate acestea, articolul 2 alineatul (2) din Directiva 89/391 prevede la primul paragraf că aceasta 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 și precizează, la al doilea paragraf al acestuia, că, în acest caz, trebuie totuși

asigurate securitatea și sănătatea lucrătorilor, ținându-se cont, pe cât posibil, de obiectivele acestei directive (Hotărârea din 15 iulie 2021, Ministrstvo za obrambo, C-742/19, EU:C:2021:597 punctul 53).

39 Trebuie amintit în această privință că articolul 2 alineatul (2) primul paragraf din Directiva 89/391 trebuie să facă obiectul unei interpretări care să limiteze domeniul său de aplicare la ceea ce este strict necesar pentru a ocroti interesele a căror protecție o permite statelor membre (Hotărârea din 15 iulie 2021, Ministrstvo za obrambo, C-742/19, EU:C:2021:597, punctul 55 și jurisprudența citată).

40 Criteriul utilizat în această dispoziție pentru a exclude anumite activități din domeniul de aplicare al Directivei 89/391 și, prin urmare, din cel al Directivei 2003/88 nu este întemeiat pe apartenența lucrătorilor la unul dintre sectoarele administrației publice vizate în dispoziția menționată, apreciat în ansamblul său, ci exclusiv pe natura specifică a anumitor sarcini speciale realizate de lucrătorii din aceste sectoare, care justifică o excepție de la normele în materie de protecție a securității și a sănătății lucrătorilor ca urmare a necesității absolute de a garanta o protecție eficace a colectivității (Hotărârea din 15 iulie 2021, Ministrstvo za obrambo, C-742/19, EU:C:2021:597, punctul 56 și jurisprudența citată).

41 Figurează printre caracteristicile inerente ale acestor activități specifice care justifică, în temeiul articolului 2 alineatul (2) primul paragraf din Directiva 89/391, o excepție de la normele în materie de protecție a securității și a sănătății lucrătorilor faptul că, prin natura lor, nu permit planificarea timpului de lucru (Hotărârea din 15 iulie 2021, Ministrstvo za obrambo, C-742/19, EU:C:2021:597, punctul 57 și jurisprudența citată).

42 Articolul 2 alineatul (2) primul paragraf din Directiva 89/391 permite astfel menținerea eficacității activităților specifice ale administrației publice a căror continuitate este indispensabilă pentru asigurarea exercitării efective a funcțiilor esențiale ale statului. Această cerință de continuitate trebuie apreciată ținând seama de natura specifică a activității avute în vedere (Hotărârea din 15 iulie 2021, Ministrstvo za obrambo, C-742/19, EU:C:2021:597, punctul 58 și jurisprudența citată).

43 În această privință, pe de o parte, Curtea a statuat că cerința continuității serviciilor active în domeniile sănătății, securității și ordinii publice nu se opune faptului ca, atunci când se desfășoară în condiții normale, activitățile din aceste servicii să poată fi organizate, în privința programului de lucru al angajaților, așa încât excepția prevăzută la articolul 2 alineatul (2) primul paragraf din Directiva 89/391 să fie aplicabilă unor asemenea servicii doar în împrejurări de o gravitate și de o amploare excepționale precum catastrofele naturale sau tehnologice, atentatele sau accidentele majore, ale căror gravitate și amploare necesită adoptarea unor măsuri indispensabile pentru protecția vieții, a sănătății, precum și a securității colectivității și a căror bună executare ar fi compromisă dacă ar trebui să fie respectate toate normele enunțate de Directiva 2003/88. În asemenea cazuri, trebuie să se recunoască o prioritate absolută obiectivului de protecție a populației, în detrimentul respectării dispozițiilor acestei directive, care pot fi încălcate provizoriu în cadrul serviciilor menționate (Hotărârea din 15 iulie 2021, Ministrstvo za obrambo, C-742/19, EU:C:2021:597, punctul 59 și jurisprudența citată).

44 Pe de altă parte, Curtea a statuat că anumite activități specifice ale administrației publice prezintă, chiar când sunt desfășurate în condiții normale, caracteristici într-atât de specifice încât natura lor este, în mod inevitabil, în contradicție cu o planificare a timpului de lucru care respectă condițiile impuse de Directiva 2003/88 (Hotărârea din 15 iulie 2021, Ministrstvo za obrambo, C-742/19, EU:C:2021:597, punctul 60 și jurisprudența citată).

45 Aceasta este în special situația activităților care, pentru a îndeplini în mod eficient obiectivul de interes general care le este atribuit, nu pot fi desfășurate decât în mod continuu și de către unul și același lucrător, fără a fi posibilă instituirea unui sistem de rotație care să permită să se acorde, la intervale regulate, lucrătorului menționat dreptul la ore sau la zile de repaus după ce a efectuat un anumit număr de ore sau de zile de lucru (Hotărârea din 15 iulie 2021, Ministrstvo za obrambo, C-742/19, EU:C:2021:597, punctul 61 și jurisprudența citată).

46 În acest cadru, revine instanței de trimitere, competentă să interpreteze dreptul național, sarcina de a verifica în ce măsură jurisprudența amintită la punctele 40-45 din prezenta hotărâre este aplicabilă activității magistraților din cadrul Parchetului municipal, cum este NI. În aceste condiții, conform jurisprudenței menționate la punctul 29 din prezenta hotărâre, Curtea poate oferi acestei instanțe de trimitere indicații utile pentru aprecierea pe care trebuie să o efectueze.

47 În această privință, trebuie subliniat că din decizia de trimitere reiese că activitatea magistraților din cadrul Parchetului municipal intră, în principiu, în domeniul de aplicare al articolului 2 alineatul (1) din Directiva 89/391, în măsura în care este vorba despre o activitate administrativă sau despre o activitate din sectorul de activitate public [a se vedea Hotărârea din 16 iulie 2020, Governo della Repubblica italiana Governo della Repubblica italiana (Statutul judecătorilor de pace italieni), C-658/18, EU:C:2020:572, punctul 85].

48 În plus, nimic din această decizie nu indică faptul că activitatea desfășurată de magistrații din cadrul Parchetului municipal prezintă caracteristici specifice care împiedică planificarea timpului de lucru în conformitate cu cerințele prevăzute de Directiva 2003/88. De exemplu, având în vedere puterile și responsabilitățile acestor procurori, nu se poate exclude ca continuitatea funcțiilor din cadrul Parchetului să poată fi asigurată prin intermediul unui sistem de rotație a procurorilor din cadrul Parchetului municipal. Din decizia de trimitere reiese că perioada lor de gardă este planificată cu o lună înainte și că este posibil ca un parchet municipal sau de comitat să asigure permanența care trebuie efectuată în mod normal de un alt parchet. Prin urmare, un sistem de rotație sau de planificare a timpului de lucru nu pare să fie în mod intrinsec incompatibil cu caracteristicile activităților menționate.

49 Așadar, rezultă că, atunci când activitățile magistraților din cadrul Parchetului sunt desfășurate în condiții normale, acestea pot fi supuse unei planificări a timpului de lucru care respectă cerințele impuse de Directiva 2003/88.

50 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se răspundă la a doua întrebare că articolul 2 din Directiva 89/391, la care se referă articolul 1 alineatul (3) din Directiva 2003/88, trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care exclude activitatea magistraților din cadrul Parchetului din domeniul de aplicare al Directivei 2003/88, cu condiția ca această activitate, atunci când este desfășurată în condiții normale, să poată fi supusă unei planificări a timpului de lucru care respectă cerințele impuse de Directiva 2003/88.

Cu privire la a treia întrebare

51 Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 2 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că o perioadă de gardă efectuată în afara timpului de lucru normal al magistraților din cadrul Parchetului, care implică prezența obligatorie a acestor magistrați la locul de muncă, sau o perioadă de gardă în regim de permanență, care implică o asemenea prezență la domiciliul lor, trebuie calificată drept „timp de lucru”, în sensul acestui articol 2.

52 Articolul 2 din Directiva 2003/88 definește noțiunea de „timp de lucru” ca fiind 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. Potrivit jurisprudenței constante, această noțiune trebuie înțeleasă prin opoziție cu noțiunea de perioadă de repaus, acestea excluzându-se reciproc (Hotărârea din 10 septembrie 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punctul 25 și jurisprudența citată).

53 În această privință, trebuie să se țină seama de faptul că acest articol 2 nu prevede o categorie intermediară între noțiunile de „timp de lucru” și de „perioadă de repaus” (Hotărârea din 10 septembrie 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punctul 26 și jurisprudența citată), precum și de faptul că, printre elementele caracteristice ale noțiunii de „timp de lucru”, în sensul acestei directive, nu figurează intensitatea muncii efectuate de lucrător sau randamentul acestuia din urmă. Așadar, perioada de gardă efectuată de procurorii din cadrul Parchetului municipal trebuie calificată fie drept „timp de lucru”, fie drept „perioadă de repaus” în sensul aplicării Directivei 2003/88 (a se vedea prin analogie Hotărârea din 9 septembrie 2021, Dopravní podnik hl. m. Prahy, C-107/19, EU:C:2021:722, punctul 28 și jurisprudența citată).

54 În plus, noțiunile de „timp de lucru” și de „perioadă de repaus” reprezintă noțiuni de drept al Uniunii care trebuie definite în funcție de caracteristici obiective, prin referire la sistemul și la finalitatea Directivei 2003/88. Astfel, numai o asemenea interpretare autonomă poate garanta eficacitatea deplină a acestei directive, precum și aplicarea uniformă a respectivelor noțiuni în toate statele membre [Hotărârea din 9 septembrie 2021, Dopravní podnik hl. m. Prahy, C-107/19, EU:C:2021:722, punctul 29 și jurisprudența citată].

55 Prin urmare, trebuie să se examineze dacă, într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, elementele constitutive ale noțiunii de „timp de lucru” sunt întrunite atunci când lucrătorul efectuează o perioadă de gardă la locul de muncă sau o perioadă de gardă în regim de permanență, și anume o perioadă în care lucrătorul rămâne la dispoziția angajatorului său pentru a putea asigura o prestație de muncă, la cererea acestuia din urmă, fără a fi obligat să rămână la locul său de muncă (Hotărârea din 9 septembrie 2021, Dopravní podnik hl. m. Prahy, C-107/19, EU:C:2021:722, punctul 33 și jurisprudența citată).

56 În ceea ce privește perioadele de gardă, reiese din jurisprudența Curții că o perioadă în care nicio activitate nu este desfășurată efectiv de lucrător în favoarea angajatorului său nu constituie în mod necesar o „perioadă de repaus”, în vederea aplicării Directivei 2003/88 (Hotărârea din 9 septembrie 2021, Dopravní podnik hl. m. Prahy, C-107/19, EU:C:2021:722, punctul 30 și jurisprudența citată).

57 În această privință, în primul rând, în ceea ce privește perioada de gardă efectuată la locul de muncă, Curtea a precizat deja că factorul determinant pentru a considera că sunt prezente elementele caracteristice ale noțiunii de „timp de lucru”, în sensul Directivei 2003/88, este faptul că lucrătorul este obligat să fie prezent fizic la locul indicat de angajator și să rămână la dispoziția acestuia pentru a putea furniza imediat prestațiile corespunzătoare, în caz de nevoie (Hotărârea din 9 septembrie 2021, Dopravní podnik hl. m. Prahy, C-107/19, EU:C:2021:722, punctul 31 și jurisprudența citată).

58 Curtea a considerat că, într-o astfel de perioadă de gardă, lucrătorul, obligat să se afle la locul de muncă la dispoziția imediată a angajatorului său, trebuie să rămână departe de mediul său social și familial și beneficiază de o marjă redusă pentru a gestiona timpul în care serviciile sale profesionale nu sunt solicitate. Prin urmare, integralitatea acestei perioade trebuie să fie calificată drept „timp de lucru” în sensul Directivei 2003/88, indiferent de prestațiile de muncă efectuate în mod efectiv de lucrător în respectiva perioadă (Hotărârea din 9 septembrie 2021, Dopravní podnik hl. m. Prahy, C-107/19, EU:C:2021:722, punctul 32 și jurisprudența citată].

59 În al doilea rând, în ceea ce privește perioada de gardă în regim de permanență, Curtea a statuat că o atare perioadă trebuie să fie de asemenea calificată, în integralitate, drept „timp de lucru”, în sensul Directivei 2003/88, atunci când, având în vedere impactul obiectiv și foarte semnificativ al constrângerilor impuse lucrătorului asupra posibilităților acestuia din urmă de a se consacra intereselor sale personale și sociale, se distinge de o perioadă în care lucrătorul trebuie doar să fie la dispoziția angajatorului pentru ca acesta din urmă să îl poată contacta (Hotărârea din 9 septembrie 2021, Dopravní podnik hl. m. Prahy, C-107/19, EU:C:2021:722, punctul 33 și jurisprudența citată).

60 Rezultă că intră sub incidența noțiunii de „timp de lucru”, în sensul Directivei 2003/88, toate perioadele de gardă, inclusiv cele în regim de permanență, în cursul cărora constrângerile impuse lucrătorului sunt de o asemenea natură încât afectează în mod obiectiv și foarte semnificativ posibilitatea acestuia din urmă de a gestiona în mod liber, în perioadele respective, timpul în care serviciile sale profesionale nu sunt solicitate și de a consacra acest timp propriilor interese (Hotărârea din 9 septembrie 2021, Dopravní podnik hl. m. Prahy, C-107/19, EU:C:2021:722, punctul 34 și jurisprudența citată).

61 În această privință, Curtea a arătat că o perioadă de gardă în cursul căreia un lucrător poate, ținând seama de intervalul de timp rezonabil care îi este acordat pentru a-și relua activitățile profesionale, să își planifice ocupațiile personale și sociale nu constituie, *a priori*, „timp de lucru” în sensul Directivei 2003/88. În schimb, o perioadă de gardă în care intervalul de timp impus lucrătorului pentru a relua munca este limitat la câteva minute trebuie, în principiu, să fie considerată, integral, „timp de lucru” în sensul acestei directive, lucrătorul fiind, în acest din urmă caz, în practică, puternic descurajat să planifice vreo activitate de destindere, chiar și de scurtă durată (Hotărârea din 9 septembrie 2021, Dopravní podnik hl. m. Prahy, C-107/19, EU:C:2021:722, punctul 35 și jurisprudența citată).

62 În aceste condiții, după cum a subliniat Curtea, impactul unui astfel de interval de reacție trebuie evaluat în urma unei aprecieri concrete, care să țină seama, dacă este cazul, de celelalte constrângeri care îi sunt impuse lucrătorului în perioada sa de gardă, inclusiv în regim de permanență (a se vedea în acest sens Hotărârea din 9 septembrie 2021, Dopravní podnik hl. m. Prahy, C-107/19, EU:C:2021:722, punctul 36 și jurisprudența citată).

63 Din decizia de trimitere reiese că un procuror adjunct din cadrul Parchetului municipal, cum este NI, are obligația, în toate perioadele sale de gardă, să fie pregătit, în orice moment, să intervină pentru a îndeplini sarcini și funcții echivalente cu cele pe care le efectuează în timpul orelor normale de lucru la locul de muncă. Prin urmare, se pare că, într-adevăr, într-o perioadă de gardă, acesta nu poate să se îndepărteze de locul său de muncă sau, într-o perioadă de gardă în regim de permanență, de domiciliul său și să se consacre propriilor interese.

64 Revine însă instanței de trimitere sarcina de a aprecia, având în vedere ansamblul elementelor pertinente și în conformitate cu jurisprudența amintită la punctele 55-62, dacă, în speță, perioada de gardă efectuată de un procuror din cadrul Parchetului municipal la locul său de muncă, precum și perioada de gardă în regim de permanență efectuată de acesta la domiciliul său trebuie să fie calificate drept „timp de lucru”, în sensul Directivei 2003/88.

65 Având în vedere ceea ce precedă, trebuie să se răspundă la a treia întrebare că articolul 2 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că o perioadă de gardă efectuată în afara timpului de lucru normal al magistraților din cadrul Parchetului, care implică prezența obligatorie a acestor magistrați la locul de muncă, sau o perioadă de gardă în regim de permanență, care implică o asemenea prezență la domiciliul lor, trebuie calificată drept „timp de lucru”, în sensul acestui articol 2, în măsura în care, în aceste perioade de gardă, constrângerile impuse magistraților menționați sunt de o asemenea natură încât afectează în mod obiectiv și foarte semnificativ posibilitatea acestora din urmă de a gestiona în mod liber, în perioadele menționate, timpul în care serviciile lor profesionale nu sunt solicitate și de a consacra acest timp propriilor interese.

Cu privire la cheltuielile de judecată

66 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia 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 (Camera a șasea) declară:

1) **Articolul 1 alineatul (3) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru coroborat cu articolul 31 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene trebuie interpretat în sensul că magistrații din cadrul Parchetului intră în domeniul de aplicare al acestei directive.**

2) **Articolul 2 din Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății lucrătorilor la locul de muncă, la care se referă articolul 1 alineatul (3) din Directiva 2003/88, trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care exclude activitatea magistraților din cadrul Parchetului din domeniul de aplicare al Directivei 2003/88, cu condiția ca această activitate, atunci când este desfășurată în condiții normale, să poată fi supusă unei planificări a timpului de lucru care respectă cerințele impuse de Directiva 2003/88.**

3) **Articolul 2 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că o perioadă de gardă efectuată în afara timpului de lucru normal al magistraților din cadrul Parchetului, care implică prezența obligatorie a acestor magistrați la locul de muncă, sau o perioadă de gardă în regim de permanență, care implică o asemenea prezență la domiciliul lor, trebuie calificată drept „timp de lucru”, în sensul acestui articol 2, în măsura în care, în aceste perioade de gardă, constrângerile impuse magistraților menționați sunt de o asemenea natură încât afectează în mod obiectiv și foarte semnificativ posibilitatea acestora din urmă de a gestiona în mod liber, în perioadele menționate, timpul în care serviciile lor profesionale nu sunt solicitate și de a consacra acest timp propriilor interese.**

Semnături