



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

14 mai 2019^{*i}

„Trimitere preliminară – Politica socială – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Organizarea timpului de lucru – Articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Directiva 2003/88/CE – Articolele 3 și 5 – Repaus zilnic și săptămânal – Articolul 6 – Timp de lucru maxim săptămânal – Directiva 89/391/CEE – Securitatea și sănătatea lucrătorilor la locul de muncă – Obligația de a institui un sistem care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat de fiecare lucrător”

În cauza C-55/18,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Audiencia Nacional (Curtea Națională, Spania), prin decizia din 19 ianuarie 2018, primită de Curte la 29 ianuarie 2018, în procedura

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)

împotriva

Deutsche Bank SAE,

cu participarea:

Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT),

Confederación General del Trabajo (CGT),

Confederación Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA),

Confederación Intersindical Galega (CIG),

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul K. Lenaerts, președinte, domnii J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, E. Regan (raportor), T. von Danwitz, F. Biltgen și doamna K. Jürimäe și domnul C. Lycourgos, președinți de cameră, domnii J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen, M. Safjan, D. Šváby, C. Vajda și P. G. Xuereb, judecători,

avocat general: domnul G. Pitruzzella,

grefier: doamna L. Carrasco Marco, administratoare,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 12 noiembrie 2018,

* Limba de procedură: spaniola.

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), de A. García López, abogado;
- pentru Deutsche Bank SAE, de J. M. Aniés Escudé, abogado;
- pentru Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT), de J. F. Pinilla Porlan și de B. García Rodríguez, abogados;
- pentru guvernul spaniol, de S. Jiménez García, în calitate de agent;
- pentru guvernul ceh, de M. Smolek și de J. Vlácil, în calitate de agenți;
- pentru guvernul Regatului Unit, de Z. Lavery, în calitate de agent, asistată de R. Hill, barrister;
- pentru Comisia Europeană, de N. Ruiz García și de M. van Beek, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor domnului avocat general în ședința din 31 ianuarie 2019,

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”), a articolelor 3, 5, 6, 16 și 22 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), precum și a articolului 4 alineatul (1), a articolului 11 alineatul (3) și a articolului 16 alineatul (3) din Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (JO 1989, L 183, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 88).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), pe de o parte, și Deutsche Bank SAE, pe de altă parte, în legătură cu lipsa, în cadrul acesteia, a unui sistem de evidență a timpului de lucru zilnic efectuat de lucrătorii angajați de aceasta din urmă.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Directiva 89/391

- 3 Articolul 4 alineatul (1) din Directiva 89/391 prevede:

„Statele membre iau măsurile necesare pentru a asigura că angajatorii, lucrătorii și reprezentanții lucrătorilor fac obiectul dispozițiilor legale necesare aplicării prezentei directive.”

4 Potrivit articolului 6 alineatul (1) din această directivă:

„În cadrul răspunderilor sale, angajatorul ia măsurile necesare pentru protecția securității și sănătății lucrătorilor, inclusiv pentru prevenirea riscurilor profesionale și asigurarea informării și formării, precum și asigurarea organizării și mijloacelor necesare.

[...]”

5 Articolul 11 alineatul (3) din directiva menționată prevede:

„Reprezentării lucrătorilor cu răspunderi specifice privind securitatea și sănătatea lucrătorilor au dreptul să solicite angajatorului să ia măsurile corespunzătoare și să îi prezinte propuneri cu scopul de a îndepărta riscurile la care sunt expuși lucrătorii și/sau de a elimina sursele de pericol.”

6 Articolul 16 alineatul (3) din aceeași directivă prevede:

„Dispozițiile prezentei directive se aplică integral tuturor domeniilor reglementate de directivele speciale, fără a aduce atingere dispozițiilor mai restrictive sau specifice prevăzute de aceste directive speciale.”

Directiva 2003/88

7 Potrivit considerentelor (3) și (4) ale Directivei 2003/88:

„(3) Dispozițiile Directivei [89/391] rămân pe deplin aplicabile domeniilor reglementate de prezenta directivă, fără a aduce atingere dispozițiilor mai stricte sau speciale conținute de aceasta.

(4) Îmbunătățirea securității, igienei și sănătății lucrătorilor la locul de muncă reprezintă un obiectiv care nu trebuie subordonat considerentelor cu caracter pur economic.”

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

„[...]”

(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;

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

[...]”

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

9 Articolul 3 din Directiva 2003/88, intitulat „Repausul zilnic”, prevede:

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

10 Articolul 5 din această directivă, intitulat „Repausul săptămânal”, prevede:

„Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze, în decursul unei perioade de șapte zile, de o perioadă minimă de repaus neîntrerupt de 24 de ore, la care se adaugă cele 11 ore de repaus zilnic prevăzute în articolul 3.

În cazuri justificate datorită condițiilor obiective, tehnice sau de organizare a muncii, se poate stabili o perioadă minimă de repaus de 24 de ore.”

11 Articolul 6 din directiva menționată, intitulat „Timpul de lucru maxim săptămânal”, prevede:

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

(a) timpul de lucru săptămânal să fie limitat prin acte cu putere de lege și acte administrative sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii social;

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

12 Articolul 16 din Directiva 2003/88 precizează perioadele de referință maxime pentru aplicarea articolelor 5 și 6 din aceasta.

13 Articolul 17 din această directivă, intitulat „Derogări”, prevede la alineatul (1):

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

(a) directorilor executivi sau 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.”

14 Articolul 19 din directiva menționată privește limitările derogărilor prevăzute de această directivă la perioadele de referință.

15 Potrivit articolului 22 alineatul (1) din aceeași directivă:

„Un stat membru are opțiunea de a nu aplica articolul 6, respectând totodată principiile generale de protecție a sănătății și securității lucrătorilor și cu condiția să ia măsurile necesare pentru a asigura că:

(a) 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 litera (b), dacă nu a obținut acordul prealabil al lucrătorului de a efectua o asemenea muncă;

[...]

(c) angajatorul ține evidențe actualizate ale tuturor lucrătorilor care efectuează o asemenea muncă;

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

[...]”

Dreptul spaniol

16 Estatuto de los Trabajadores (Statutul lucrătorilor), în versiunea rezultată din Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Decretul regal legislativ 2/2015 privind aprobarea textului reformat al Legii privind statutul lucrătorilor) din 23 octombrie 2015 (BOE nr. 255 din 24 octombrie 2015, p. 100224) (denumit în continuare „Statutul lucrătorilor”) prevede, la articolul 34, intitulat „Timpul de lucru”:

„1. Durata timpului de lucru este stabilită în baza unor convenții colective sau în contractele de muncă.

Durata maximă a timpului normal de lucru este de 40 de ore pe săptămână de lucru efectiv în medie anuală.

[...]

3. Între sfârșitul unei perioade de lucru și începutul următoarei perioade de lucru trebuie să treacă cel puțin 12 ore.

Numărul de ore normale de lucru efective nu poate depăși 9 ore pe zi, cu excepția cazului în care o convenție colectivă sau, în lipsa acesteia, un acord încheiat între întreprindere și reprezentanții lucrătorilor prevede o altă repartizare a timpului de lucru zilnic; repausul între perioadele de lucru trebuie în orice caz să fie respectat.

[...]”

17 Articolul 35 din Statutul lucrătorilor, intitulat „Orele suplimentare”, prevede:

„1. Orele suplimentare sunt orele de lucru prestate în plus față de durata maximă a timpului de lucru normal stabilit în conformitate cu articolul precedent. [...]

2. Numărul de ore suplimentare nu poate depăși 80 de ore pe an [...]

[...]

4. Efectuarea de ore suplimentare este voluntară, cu condiția să fi fost prevăzută într-o convenție colectivă sau într-un contract individual de muncă, în limitele menționate la alineatul 2.

5. Pentru calcularea orelor suplimentare, timpul de lucru al fiecărui lucrător se înregistrează zilnic și se totalizează la data stabilită pentru plata remunerației, iar lucrătorului i se înmânează o copie a rezumatului acestuia pe dovada plății corespunzătoare.”

- 18 Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo (Decretul regal 1561/1995 privind programele de lucru speciale) din 21 septembrie 1995 (BOE nr. 230 din 26 septembrie 1995, p. 28606) prevede la a treia dispoziție adițională, intitulată „Competențele reprezentanților lucrătorilor cu privire la timpul de lucru”:

„Fără a aduce atingere competențelor reprezentanților lucrătorilor cu privire la timpul de lucru prevăzute în Statutul lucrătorilor și în prezentul decret regal, reprezentanții respectivi au dreptul:

[...]

- b) să fie informați în fiecare lună de angajator cu privire la orele suplimentare efectuate de lucrători, oricare ar fi forma de compensare adoptată; în acest scop, ei primesc o copie a rezumatului menționat la articolul 35 alineatul 5 din Statutul lucrătorilor.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

- 19 La 26 iulie 2017, CCOO, un sindicat al lucrătorilor care face parte dintr-o organizație sindicală reprezentată la nivel național în Spania, a sesizat Audiencia Nacional (Curtea Națională, Spania) cu o acțiune colectivă împotriva Deutsche Bank, având în vedere pronunțarea unei hotărâri prin care să se constate obligația acesteia din urmă, conform articolului 35 alineatul (5) din Statutul lucrătorilor și celei de a treia dispoziții adiționale din Decretul regal 1561/1995, de a institui un sistem de evidență a timpului de lucru zilnic efectuat de membrii personalului său, care să permită verificarea respectării, pe de o parte, a programelor de lucru prevăzute și, pe de altă parte, a obligației de a transmite reprezentanților sindicali informații privind orele suplimentare efectuate lunar.
- 20 În opinia CCOO, obligația de a institui un astfel de sistem de evidență decurge din articolele 34 și 35 din Statutul lucrătorilor, astfel cum sunt interpretate în lumina articolului 31 alineatul (2) din cartă, a articolului 3, 5, 6 și 22 din Directiva 2003/88, precum și a Convenției nr. 1 privind durata muncii (industrie) și a Convenției nr. 30 privind durata muncii (comerț și birouri), adoptate de Organizația Internațională a Muncii, la Washington, la 28 noiembrie 1919, și, respectiv, la Geneva, la 28 iunie 1930.
- 21 Deutsche Bank susține, în schimb, că din hotărârile nr. 246/2017 din 23 martie 2017 (Rec. 81/2016) și nr. 338/2017 din 20 aprilie 2017 (Rec. 116/2016) ale Tribunal Supremo (Curtea Supremă, Spania) decurge că dreptul spaniol nu prevede o asemenea obligație cu aplicabilitate generală.
- 22 Audiencia Nacional (Curtea Națională) constată că, în pofida numeroaselor norme privind timpul de lucru, provenind dintr-o multitudine de convenții colective naționale la nivel de sector și de acorduri colective la nivel de întreprindere, aplicabile Deutsche Bank, aceasta nu a instituit în cadrul său niciun sistem de evidență a timpului de lucru efectuat de membrii personalului său care să permită controlul respectării programului de lucru convenit și calcularea orelor suplimentare eventual realizate. În special, Deutsche Bank ar utiliza o aplicație informatică (*absences calendar*) care ar permite doar înregistrarea absențelor de o zi întreagă, precum concediile de odihnă sau celelalte concedii, fără a măsura, în schimb, durata timpului de lucru efectuat de fiecare lucrător și numărul de ore suplimentare realizate.
- 23 Audiencia Nacional (Curtea Națională) arată de asemenea că Deutsche Bank nu s-a conformat cererii Inspección de Trabajo y Seguridad Social de las provincias de Madrid y Navarra (Inspecția Muncii și Securității Sociale din provinciile Madrid și Navarra, Spania) (în continuare „Inspecția Muncii”) de a institui un sistem de evidență a timpului de lucru zilnic efectuat și că aceasta din urmă a întocmit, drept urmare, un proces-verbal de constatare a încălcării cu propunere de sancționare. Această propunere de sancționare a fost însă înlăturată ca urmare a hotărârii Tribunal Supremo (Curtea Supremă) din 23 martie 2017, citată la punctul 21 din prezenta hotărâre.

- 24 Audiencia Nacional (Curtea Națională) precizează că reiese din jurisprudența Tribunal Supremo (Curtea Supremă), citată la punctul 21 menționat, că articolul 35 alineatul (5) din Statutul lucrătorilor impune numai, exceptând cazul în care se convine altfel, ținerea unei evidențe a orelor suplimentare efectuate de lucrători, precum și comunicarea, la finele fiecărei luni, lucrătorilor și reprezentanților lor a numărului de ore suplimentare astfel efectuate.
- 25 În opinia Audiencia Nacional (Curtea Națională), această jurisprudență se bazează pe următoarele considerații. În primul rând, obligația de a ține o evidență ar fi prevăzută la articolul 35 din Statutul lucrătorilor, care privește orele suplimentare, iar nu la articolul 34 din acest statut, care privește timpul de lucru „normal”, definit ca timpul de lucru care nu depășește durata maximă de lucru. În al doilea rând, de fiecare dată când legiuitorul spaniol a vrut să impună înregistrarea timpului de lucru efectuat, ar fi prevăzută aceasta în mod specific, precum în cazul lucrătorilor cu fracțiune de normă și al lucrătorilor mobili, al lucrătorilor din marina comercială sau al lucrătorilor feroviari. În al treilea rând, articolul 22 din Directiva 2003/88 ar impune, la fel ca dreptul spaniol, obligația de a ține o evidență a timpului de lucru efectuat în cazuri particulare, iar nu pe cea de a ține o evidență a timpului de lucru „normal”. În al patrulea rând, instituirea unei evidențe a timpului de lucru efectuat de fiecare lucrător ar implica prelucrarea de date cu caracter personal cu riscul unei ingerințe nejustificate a întreprinderii în viața privată a lucrătorilor. În al cincilea rând, neținerea unei asemenea evidențe nu ar fi calificată drept încălcare clară și vădită în cadrul normelor naționale referitoare la încălcările și la sancțiunile în materie socială. În al șaselea rând, jurisprudența Tribunal Supremo (Curtea Supremă) nu ar aduce atingere drepturilor lucrătorilor în măsura în care articolul 217 alineatul (6) din Ley de Enjuiciamiento Civil 1/2000 (Codul de procedură civilă 1/2000) din 7 ianuarie 2000 (BOE nr. 7 din 8 ianuarie 2000, p. 575) nu ar permite, desigur, să se prezume realizarea de ore suplimentare în lipsa unei evidențe a timpului de lucru „normal”, dar ar fi totuși defavorabil angajatorului care nu a efectuat o astfel de evidență în cazul în care lucrătorul dovedește prin alte mijloace că a efectuat asemenea ore suplimentare.
- 26 Audiencia Nacional (Curtea Națională) exprimă îndoieli cu privire la conformitatea cu dreptul Uniunii a interpretării făcute de Tribunal Supremo (Curtea Supremă) a articolului 35 alineatul 5 din Statutul lucrătorilor. Instanța de trimitere arată mai întâi că un studiu din anul 2016 cu privire la forța de muncă din Spania a arătat că 53,7% din orele suplimentare efectuate nu sunt înregistrate. Pe de altă parte, din două rapoarte, din 31 iulie 2014 și din 1 martie 2016, ale Dirección General de Empleo del ministerio de Empleo y Seguridad Social (Direcția Generală pentru Ocuparea Forței de Muncă din cadrul Ministerului Muncii și Securității Sociale, Spania) ar reieși că, pentru a se stabili dacă au fost efectuate ore suplimentare, este necesar să se cunoască cu exactitate numărul de ore de lucru normale efectuate. Acest lucru ar explica motivul pentru care Inspectia Muncii a solicitat Deutsche Bank instituirea unui sistem de evidență a timpului de lucru efectuat de fiecare lucrător, un asemenea sistem fiind considerat singurul mijloc de a verifica eventuala depășire a plafoanelor prevăzute în perioada de referință. Interpretarea dreptului spaniol adoptată de Tribunal Supremo (Curtea Supremă) i-ar priva, în practică, pe de o parte, pe lucrători de un mijloc de probă esențial pentru a demonstra că timpul lor de lucru a depășit duratele maxime de lucru și, pe de altă parte, pe reprezentanții acestora de mijloacele necesare pentru a verifica respectarea normelor aplicabile în materie, astfel încât controlul respectării timpului de lucru și a perioadelor de repaus ar fi lăsat la simpla discreție a angajatorului.
- 27 Potrivit instanței de trimitere, într-o asemenea situație, dreptul național spaniol nu ar fi în măsură să garanteze respectarea efectivă a obligațiilor prevăzute de Directiva 2003/88 în ceea ce privește perioadele minime de repaus și timpul de lucru maxim săptămânal, precum și, în ceea ce privește drepturile reprezentanților lucrătorilor, a obligațiilor care decurg din Directiva 89/391.

28 În aceste condiții, Audiencia Nacional (Curtea Națională) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

- „1) Trebuie să se considere că, prin intermediul articolelor 34 și 35 din [Statutul lucrătorilor], astfel cum au fost interpretate de jurisprudență[a] [spaniolă], Regatul Spaniei a adoptat măsurile necesare pentru a asigura efectivitatea limitărilor duratei zilei de lucru și a repausului săptămânal și zilnic prevăzute la articolele 3, 5 și 6 din Directiva [2003/88] pentru lucrătorii cu normă întreagă care nu s-au angajat în mod expres, individual sau colectiv, să efectueze ore suplimentare și care nu dețin statutul de lucrători mobili, de lucrători din marina comercială sau de lucrători feroviari?
- 2) Articolul 31 alineatul (2) din [cartă] și articolele 3, 5, 6, 16 și 22 din Directiva [2003/88] coroborate cu articolul 4 alineatul (1), cu articolul 11 alineatul (3) și cu articolul 16 alineatul (3) din Directiva [89/391] trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale, precum articolele 34 și 35 din Statutul lucrătorilor, din care, potrivit unei jurisprudențe [spaniole] constante, nu se poate deduce că este obligatorie pentru întreprinderi instituirea unui sistem de evidență a timpului de lucru zilnic efectuat de lucrătorii cu normă întreagă care nu s-au angajat în mod expres, individual sau colectiv, să efectueze ore suplimentare și care nu dețin statutul de lucrători mobili, de lucrători din marina comercială sau de lucrători feroviari?
- 3) Trebuie să se considere că obligația care revine statelor membre, prevăzută la articolul 31 alineatul (2) din [cartă] și la articolele 3, 5, 6, 16 și 22 din Directiva [2003/88] coroborate cu articolul 4 alineatul (1), cu articolul 11 alineatul (3) și cu articolul 16 alineatul (3) din Directiva [89/391], de a limita durata timpului de lucru zilnic pentru toți lucrătorii în general este îndeplinită în cazul lucrătorilor obișnuiți prin reglementarea națională, prevăzută la articolele 34 și 35 din Statutul lucrătorilor, din care, potrivit unei jurisprudențe [spaniole] constante, nu se poate deduce că este obligatorie pentru întreprinderi instituirea unui sistem de evidență a timpului de lucru zilnic efectuat de lucrătorii cu normă întreagă care nu s-au angajat în mod expres, individual sau colectiv, să efectueze ore suplimentare, spre deosebire de lucrătorii mobili, de lucrătorii din marina comercială sau de lucrătorii feroviari?”

Cu privire la întrebările preliminare

- 29 Prin intermediul întrebărilor formulate, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolele 3, 5, 6, 16 și 22 din Directiva 2003/88 coroborate cu articolul 4 alineatul (1), cu articolul 11 alineatul (3) și cu articolul 16 alineatul (3) din Directiva 89/391, precum și cu articolul 31 alineatul (2) din cartă trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări a unui stat membru care, potrivit interpretării acesteia de către jurisprudența națională, nu impune angajatorilor obligația de a institui un sistem care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat de fiecare lucrător.
- 30 Cu titlu introductiv, trebuie amintit că dreptul fiecărui lucrător la o limitare a timpului maxim de lucru și la perioade de repaus zilnic și săptămânal constituie nu numai o normă a dreptului social al Uniunii care are o importanță deosebită, ci este de asemenea consacrat în mod expres la articolul 31 alineatul (2) din cartă, căreia articolul 6 alineatul (1) TUE îi recunoaște aceeași valoare juridică cu cea a tratatelor (a se vedea în acest sens Hotărârea din 5 octombrie 2004, Pfeiffer și alții, C-397/01-C-403/01, EU:C:2004:584, punctul 100, precum și Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punctul 20).
- 31 Dispozițiile Directivei 2003/88, în special articolele 3, 5 și 6, precizează acest drept fundamental și, în consecință, trebuie interpretate în lumina acestuia din urmă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 septembrie 2014, A, C-112/13, EU:C:2014:2195, punctul 51 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Bauer și Willmeroth, C-569/16 și C-570/16, EU:C:2018:871, punctul 85).

- 32 În special, din preocuparea de a garanta respectarea acestui drept fundamental, dispozițiile Directivei 2003/88 nu pot face obiectul unei interpretări restrictive, în detrimentul drepturilor de care beneficiază lucrătorul în temeiul acesteia (a se vedea prin analogie Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Bauer și Willmeroth, C-569/16 și C-570/16, EU:C:2018:871, punctul 38, precum și jurisprudența citată).
- 33 În aceste condiții, pentru a răspunde la întrebările adresate, este necesar să se interpreteze această directivă ținând seama de importanța dreptului fundamental al fiecărui lucrător la o limitare a timpului maxim de lucru și la perioade de repaus zilnic și săptămânal.
- 34 În această privință, este necesar să se precizeze de la bun început că a doua și a treia întrebare ale instanței de trimitere vizează, printre altele, articolul 22 din Directiva 2003/88, al cărui alineat (1) prevede că, în cazul în care statele membre recurg la opțiunea de a nu aplica articolul 6 din această directivă, referitor la timpul de lucru maxim săptămânal, acestea trebuie să se asigure în special, prin măsurile necesare luate în acest scop, că angajatorul ține evidențe actualizate ale tuturor lucrătorilor în cauză și că aceste evidențe sunt puse la dispoziția autorităților competente.
- 35 Cu toate acestea, astfel cum reiese din dezbaterile desfășurate în ședința din fața Curții, Regatul Spaniei nu a făcut uz de această posibilitate. Prin urmare, articolul 22 din Directiva 2003/88 nu este aplicabil în cauza principală și, în consecință, nu trebuie interpretat în speță.
- 36 Odată făcută această precizare, trebuie amintit că Directiva 2003/88 are ca obiectiv stabilirea unor cerințe minime destinate ameliorării condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor printr-o apropiere a reglementărilor naționale referitoare în special la timpul de lucru (a se vedea în special Hotărârea din 26 iunie 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, punctul 37, Hotărârea din 10 septembrie 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punctul 23, precum și Hotărârea din 20 noiembrie 2018, Sindicatul Familia Constanța și alții, C-147/17, EU:C:2018:926, punctul 39).
- 37 Această armonizare la nivelul Uniunii Europene în domeniul organizării timpului de lucru urmărește să garanteze o mai bună protecție a securității și a sănătății lucrătorilor, punând la dispoziția acestora perioade minime de repaus – în special zilnic și săptămânal –, precum și pauze adecvate și prevăzând o limită maximă a timpului de lucru săptămânal (a se vedea în special Hotărârea din 5 octombrie 2004, Pfeiffer și alții, C-397/01-C-403/01, EU:C:2004:584, punctul 76, Hotărârea din 25 noiembrie 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, punctul 43, precum și Hotărârea din 10 septembrie 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punctul 23).
- 38 Astfel, în conformitate cu dispozițiile articolelor 3 și 5 din Directiva 2003/88, statele membre sunt ținute să ia măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de o perioadă minimă de repaus de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore și, respectiv, în decursul unei perioade de șapte zile, de o perioadă minimă de repaus neîntrerupt de 24 de ore, la care se adaugă cele 11 ore de repaus zilnic prevăzute la articolul 3 menționat (Hotărârea din 7 septembrie 2006, Comisia/Regatul Unit, C-484/04, EU:C:2006:526, punctul 37).
- 39 În plus, articolul 6 litera (b) din Directiva 2003/88 impune statelor membre obligația de a prevedea un plafon de 48 de ore ca timp de lucru mediu săptămânal, limita maximă incluzând orele suplimentare, astfel cum se precizează în mod expres în dispoziția menționată, și de la care, în afara ipotezei, nerelevante în speță, prevăzute la articolul 22 alineatul (1) din această directivă, nu se poate în niciun caz deroga, nici chiar cu consimțământul lucrătorului respectiv (a se vedea în acest sens Hotărârea din 25 noiembrie 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, punctul 33 și jurisprudența citată).

- 40 Pentru a garanta deplina efectivitate a Directivei 2003/88, trebuie, aşadar, ca statele membre să garanteze respectarea acestor perioade minime de repaus și să împiedice orice depășire a timpului de lucru maxim săptămânal (Hotărârea din 14 octombrie 2010, Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, punctul 51 și jurisprudența citată).
- 41 Desigur, articolele 3 și 5, precum și articolul 6 litera (b) din Directiva 2003/88 nu determină modalitățile concrete prin care statele membre trebuie să asigure aplicarea drepturilor pe care le prevăd. Astfel cum reiese din înșiși termenii lor, aceste dispoziții încredințează statelor membre sarcina de a adopta aceste modalități, luând „măsurile necesare” în acest scop (a se vedea în acest sens Hotărârea din 26 iunie 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, punctul 55).
- 42 Deși statele membre dispun astfel de o marjă de apreciere în acest scop, totuși, ținând seama de obiectivul esențial urmărit de Directiva 2003/88, care este acela de a garanta o protecție eficientă a condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor precum și o mai bună protecție a securității și a sănătății lor, acestea sunt ținute să garanteze că efectul util al acestor drepturi este pe deplin asigurat, permițându-le să beneficieze efectiv de perioadele minime de repaus zilnic și săptămânal și de limita maximă a timpului de lucru mediu săptămânal, prevăzute de această directivă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 1 decembrie 2005, Dellas și alții, C-14/04, EU:C:2005:728, punctul 53, Hotărârea din 7 septembrie 2006, Comisia/Regatul Unit, C-484/04, EU:C:2006:526, punctele 39 și 40, precum și Hotărârea din 14 octombrie 2010, Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, punctul 64).
- 43 În consecință, modalitățile definite de statele membre pentru a asigura punerea în aplicare a prescripțiilor Directivei 2003/88 nu trebuie să poată goli de esența lor drepturile consacrate la articolul 31 alineatul (2) din cartă și la articolele 3 și 5, precum și la articolul 6 litera (b) din această directivă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 7 septembrie 2006, Comisia/Regatul Unit, C-484/04, EU:C:2006:526, punctul 44).
- 44 În această privință, trebuie amintit că lucrătorul trebuie considerat parte vulnerabilă în cadrul raportului de muncă, astfel încât este necesar să se prevină ca angajatorul să dispună de posibilitatea de a-i impune o restricție a drepturilor sale (Hotărârea din 5 octombrie 2004, Pfeiffer și alții, C-397/01-C-403/01, EU:C:2004:584, punctul 82, Hotărârea din 25 noiembrie 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, punctul 80, precum și Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punctul 41).
- 45 De asemenea, este necesar să se arate că, ținând seama de această poziție de vulnerabilitate, un lucrător poate fi descurajat să invoce în mod explicit drepturile pe care le are față de angajator, în condițiile în care, printre altele, revendicarea acestora îl poate expune la măsuri adoptate de angajator de natură să afecteze raportul de muncă în detrimentul lucrătorului respectiv (a se vedea în acest sens Hotărârea din 25 noiembrie 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, punctul 81, și Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punctul 41).
- 46 În lumina acestor considerații generale trebuie analizat dacă și în ce măsură instituirea unui sistem care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat de fiecare lucrător este necesară pentru a asigura respectarea efectivă a timpului de lucru maxim săptămânal, precum și a perioadelor minime de repaus zilnic și săptămânal.
- 47 În această privință, este necesar să se constate, asemenea domnului avocat general la punctele 57 și 58 din concluzii, că, în lipsa unui astfel de sistem, nu se poate stabili în mod obiectiv și fiabil nici numărul de ore de lucru efectuate precum și repartitia lor în timp, nici numărul orelor efectuate peste timpul de lucru normal, ca ore suplimentare.

- 48 În aceste condiții, pare excesiv de dificil, dacă nu imposibil în practică, pentru lucrători să obțină respectarea drepturilor care le sunt conferite de articolul 31 alineatul (2) din cartă și de Directiva 2003/88, pentru a beneficia efectiv de limitarea duratei săptămânale de lucru, precum și de perioadele minime de repaus zilnic și săptămânal prevăzute de această directivă.
- 49 Astfel, stabilirea obiectivă și fiabilă a numărului de ore de lucru zilnic și săptămânal este esențială pentru a determina, pe de o parte, dacă timpul de lucru maxim săptămânal definit la articolul 6 din Directiva 2003/88 și care include, în conformitate cu această dispoziție, orele suplimentare a fost respectat în perioada de referință prevăzută la articolul 16 litera (b) sau la articolul 19 din această directivă și, pe de altă parte, dacă perioadele minime de repaus zilnic și săptămânal, definite la articolul 3 și, respectiv, la articolul 5 din directiva menționată, au fost respectate în perioada de 24 de ore, în ceea ce privește repausul zilnic, sau în perioada de referință prevăzută la articolul 16 litera (a) din aceeași directivă, în ceea ce privește repausul săptămânal.
- 50 Ținând seama de faptul că, precum reiese din jurisprudența citată la punctele 40 și 41 din prezenta hotărâre, statele membre trebuie să ia toate măsurile necesare pentru a garanta respectarea perioadelor minime de repaus și pentru a împiedica orice depășire a timpului de lucru maxim săptămânal în vederea asigurării deplinei efectivități a Directivei 2003/88, o reglementare națională care nu prevede obligația de a recurge la un instrument care să permită o stabilire obiectivă și fiabilă a numărului de ore de lucru zilnic și săptămânal nu este aptă să garanteze, conform jurisprudenței amintite la punctul 42 din prezenta hotărâre, efectul util al drepturilor conferite de articolul 31 alineatul (2) din cartă și de această directivă, în măsura în care privează atât angajatorii, cât și lucrătorii de posibilitatea de a verifica dacă aceste drepturi sunt respectate și ar putea astfel compromite obiectivul directivei menționate care constă în asigurarea îmbunătățirii protecției securității și a sănătății lucrătorilor.
- 51 Este irelevant în această privință faptul că timpul de lucru maxim săptămânal reținut, în speță, de dreptul spaniol este, după cum susține guvernul spaniol, mai favorabil lucrătorului decât cel prevăzut la articolul 6 litera (b) din Directiva 2003/88. Astfel, după cum a subliniat de altfel același guvern, dispozițiile naționale adoptate în materie contribuie totuși la transpunerea în dreptul intern a directivei menționate, a cărei respectare statele membre trebuie să o asigure prin adoptarea modalităților necesare în acest scop. În plus, în lipsa unui sistem care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat, rămâne la fel de dificil, dacă nu imposibil în practică, pentru un lucrător să asigure respectarea efectivă a duratei maxime a timpului de lucru săptămânal, indiferent de această durată.
- 52 Această dificultate nu este nicidecum atenuată de obligația angajatorilor, în Spania, de a institui, în temeiul articolului 35 din Statutul lucrătorilor, un sistem de evidență a orelor suplimentare efectuate de lucrătorii care și-au dat acordul în această privință. Astfel, calificarea drept ore „suplimentare” presupune ca timpul de lucru efectuat de fiecare lucrător în cauză să fie cunoscut și, așadar, măsurat în prealabil. Obligația de a înregistra numai orele suplimentare efectuate nu furnizează deci lucrătorilor un mijloc efectiv de natură să garanteze, pe de o parte, că timpul de lucru maxim săptămânal stabilit de Directiva 2003/88, care include orele suplimentare, nu este depășit și, pe de altă parte, că perioadele minime de repaus zilnic și săptămânal prevăzute de această directivă sunt respectate în orice circumstanțe. Această obligație nu permite, în orice caz, suplینirea absenței unui sistem care, în ceea ce privește lucrătorii care nu au acceptat să efectueze ore suplimentare, să poată garanta respectarea efectivă a normelor referitoare, printre altele, la timpul de lucru maxim săptămânal.
- 53 Desigur, în speță, reiese din dosarul prezentat Curții că, astfel cum arată Deutsche Bank și guvernul spaniol, atunci când lipsește un sistem care să permită măsurarea duratei timpului de lucru efectuat, un lucrător poate, potrivit normelor procedurale spaniole, să recurgă la alte mijloace de probă, precum, în special, mărturiile, prezentarea de emailuri sau consultarea unor telefoane mobile sau a unor calculatoare, pentru a furniza indiciul unei încălcări a acestor drepturi și a determina astfel o răsturnare a sarcinii probei.

- 54 Însă, contrar unui sistem care măsoară durata timpului de lucru zilnic efectuat, asemenea mijloace de probă nu permit să se stabilească în mod obiectiv și fiabil numărul de ore de lucru zilnic și săptămânal efectuate de lucrător.
- 55 În special, trebuie subliniat că, ținând seama de situația de vulnerabilitate a lucrătorului în cadrul raportului de muncă, proba testimonială nu poate fi considerată, în sine, un mijloc de probă eficient de natură să garanteze o respectare efectivă a drepturilor în cauză, întrucât lucrătorii se pot arăta reticenți să depună mărturie împotriva angajatorului lor din cauza temerii față de măsuri luate de acesta de natură să afecteze raportul de muncă în detrimentul lor.
- 56 În schimb, un sistem care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat de lucrătorii oferă acestora un mijloc deosebit de eficient de a accede lesne la date obiective și fiabile privind durata efectivă a muncii efectuate de aceștia și este astfel de natură să faciliteze atât dovedirea de către respectivii lucrători a unei încălcări a drepturilor care le sunt conferite de articolele 3 și 5, precum și de articolul 6 litera (b) din Directiva 2003/88, care precizează dreptul fundamental consacrat la articolul 31 alineatul (2) din cartă, cât și controlul de către autoritățile și instanțele naționale competente a respectării efective a acestor drepturi.
- 57 Nu se poate considera nici că dificultățile care rezultă din lipsa unui sistem care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat de fiecare lucrător pot fi surmontate prin competențele de investigare și de sancționare conferite de legislația națională organelor de control, precum Inspekția Muncii. Astfel, în lipsa unui astfel de sistem, aceste autorități sunt ele însele lipsite de un mijloc eficient de a obține accesul la date obiective și fiabile privind durata timpului de lucru efectuat de lucrători în fiecare întreprindere, care s-ar dovedi necesar pentru a-și exercita misiunea de control și, dacă este cazul, pentru a aplica o sancțiune (a se vedea în acest sens Hotărârea din 30 mai 2013, Worten, C-342/12, EU:C:2013:355, punctul 37 și jurisprudența citată).
- 58 Rezultă că, în lipsa unui sistem care să permită măsurarea timpului de lucru zilnic efectuat de fiecare lucrător, nimic nu garantează, astfel cum reiese de altfel din elementele furnizate de instanța de trimitere, menționate la punctul 26 din prezenta hotărâre, ca respectarea efectivă a dreptului la o limitare a duratei maxime a timpului de lucru precum și la perioade minime de repaus, conferit de Directiva 2003/88, să fie pe deplin asigurată lucrătorilor, această respectare fiind lăsată la discreția angajatorului.
- 59 Deși este adevărat că răspunderea angajatorului cu privire la respectarea drepturilor conferite de Directiva 2003/88 nu poate fi nelimitată, nu este mai puțin adevărat că o reglementare națională a unui stat membru care, potrivit interpretării acesteia de către jurisprudența națională, nu impune angajatorului să măsoare durata timpului de lucru efectuat poate goli de substanța lor drepturile consacrate la articolele 3 și 5, precum și la articolul 6 litera (b) din această directivă, neasigurând lucrătorilor respectarea efectivă a dreptului la o limitare a timpului maxim de lucru și la perioade minime de repaus, și nu este, așadar, conformă obiectivului urmărit de respectiva directivă, care consideră aceste prescripții minime indispensabile protecției securității și sănătății lucrătorilor (a se vedea prin analogie, Hotărârea din 7 septembrie 2006, Comisia/Regatul Unit, C-484/04, EU:C:2006:526, punctele 43 și 44).
- 60 În consecință, în vederea asigurării efectului util al drepturilor prevăzute de Directiva 2003/88 și al dreptului fundamental consacrat la articolul 31 alineatul (2) din cartă, statele membre trebuie să impună angajatorilor obligația de a institui un sistem obiectiv, fiabil și accesibil care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat de fiecare lucrător.
- 61 Această concluzie este confirmată de dispozițiile Directivei 89/391. Astfel cum reiese din articolul 1 alineatele (2) și (4) din Directiva 2003/88 și din considerentul (3) al acesteia, precum și din articolul 16 alineatul (3) din Directiva 89/391, această din urmă directivă este pe deplin aplicabilă în

materie de perioade minime de repaus zilnic, de repaus săptămânal și de timp de lucru maxim săptămânal, fără a aduce atingere dispozițiilor mai stricte sau speciale din cuprinse în Directiva 2003/88.

- 62 În această privință, instituirea unui sistem obiectiv, fiabil și accesibil care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat de fiecare lucrător ține de obligația generală a statelor membre și a angajatorilor, prevăzută la articolul 4 alineatul (1) și la articolul 6 alineatul (1) din Directiva 89/391, de a asigura o organizare și mijloacele necesare pentru protecția securității și a sănătății lucrătorilor. În plus, un astfel de sistem este necesar pentru a permite reprezentanților lucrătorilor, care au o funcție specifică în materie de protecție a securității și a sănătății lucrătorilor, să își exercite dreptul, prevăzut la articolul 11 alineatul (3) din această directivă, de a solicita angajatorului să ia măsuri corespunzătoare și să îi prezinte propuneri.
- 63 În aceste condiții, conform jurisprudenței amintite la punctul 41 din prezenta hotărâre, revine statelor membre, în cadrul exercitării marjei de apreciere de care dispun în această privință, sarcina să definească, astfel cum domnul avocat general a indicat la punctele 85-88 din concluzii, modalitățile concrete de punere în aplicare a unui astfel de sistem, în particular forma pe care acesta trebuie să o aibă, și aceasta ținând seama eventual de particularitățile proprii fiecărui sector de activitate în cauză sau de specificitățile anumitor întreprinderi, în special de mărimea lor, fără a se aduce atingere articolului 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88, care permite statelor membre, cu respectarea principiilor generale de protecție a securității și sănătății lucrătorilor, să deroge, printre altele, de la articolele 3-6 din această directivă, atunci când, pe baza caracteristicilor specifice ale activității exercitate, durata timpului de lucru nu este măsurată și/sau prestabilită sau poate fi determinată de lucrătorii înșiși.
- 64 Considerațiile precedente nu pot fi infirmate de faptul că anumite dispoziții particulare ale dreptului Uniunii referitoare la sectorul transporturilor, precum, printre altele, articolul 9 litera (b) din Directiva 2002/15/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 privind organizarea timpului de lucru al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier (JO 2002, L 80, p. 35, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 125) și clauza 12 din anexa la Directiva 2014/112/UE a Consiliului din 19 decembrie 2014 de punere în aplicare a Acordului european privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru în transportul pe căi navigabile interioare, încheiat de „European Barge Union” (Uniunea Europeană a Navigației Interioare) (EBU), „European Skippers Organisation” (Uniunea Europeană a Marinarilor Fluviiali) (ESO) și Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF) (JO 2014, L 367, p. 86), prevăd în mod expres obligația de a înregistra timpul de lucru al lucrătorilor care intră sub incidența acestor dispoziții.
- 65 Astfel, dacă existența unei nevoi de protecție particulare a condus legiuitorul Uniunii să prevadă în mod explicit o asemenea obligație în ceea ce privește categorii determinate de lucrători, o obligație similară, constând în instituirea unui sistem obiectiv, fiabil și accesibil care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat, se impune la modul mai general pentru toți lucrătorii, pentru a asigura efectul util al Directivei 2003/88 și pentru a ține seama de importanța dreptului fundamental consacrat la articolul 31 alineatul (2) din cartă, evocată la punctul 30 din prezenta hotărâre.
- 66 Pe de altă parte, în ceea ce privește costurile, evidențiate de guvernul spaniol și de guvernul Regatului Unit, pe care le-ar putea implica instituirea unui asemenea sistem pentru angajatori, trebuie amintit că, astfel cum reiese din considerentul (4) al Directivei 2003/88, protecția eficientă a securității și a sănătății lucrătorilor nu poate fi subordonată considerentelor cu caracter pur economic (a se vedea în acest sens Hotărârea din 26 iunie 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, punctul 59, precum și Hotărârea din 9 septembrie 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, punctele 66 și 67).

- 67 În definitiv, astfel cum a arătat domnul avocat general la punctul 84 din concluzii, nici Deutsche Bank, nici guvernul spaniol nu au identificat, în speță, în mod precis și concret obstacolele practice care ar putea împiedica angajatorii să instituie, la un cost rezonabil, un sistem care să permită măsurarea timpului de lucru zilnic efectuat de fiecare lucrător.
- 68 În sfârșit, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, obligația statelor membre, care rezultă dintr-o directivă, de a atinge rezultatul prevăzut de aceasta, precum și îndatorirea acestora, în temeiul articolului 4 TUE alineatul (3), de a lua toate măsurile generale sau speciale necesare pentru a asigura îndeplinirea acestei obligații se impun tuturor autorităților statelor membre, inclusiv autorităților judiciare în cadrul competențelor acestora (a se vedea în special Hotărârea din 19 aprilie 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punctul 30, și Hotărârea din 13 decembrie 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punctul 49).
- 69 În consecință, la aplicarea dreptului național, instanțele naționale chemate să îl interpreteze sunt ținute să ia în considerare ansamblul normelor din dreptul respectiv și să aplice metodele de interpretare recunoscute de acesta pentru interpretarea sa, în măsura posibilului, în litera și în spiritul directivei în cauză pentru a atinge rezultatul urmărit de aceasta și pentru a se conforma astfel articolului 288 al treilea paragraf TFUE (Hotărârea din 19 aprilie 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punctul 31 și jurisprudența citată).
- 70 Cerința unei interpretări conforme include obligația instanțelor naționale de a modifica, dacă este cazul, o jurisprudență consacrată, dacă aceasta se întemeiază pe o interpretare a dreptului național incompatibilă cu obiectivele unei directive (Hotărârea din 19 aprilie 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punctul 33, Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 72, și Hotărârea din 11 septembrie 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, punctul 64).
- 71 Având în vedere ceea ce precedă, trebuie să se răspundă la întrebările adresate că articolele 3, 5 și 6 din Directiva 2003/88, citite în lumina articolului 31 alineatul (2) din cartă, precum și a articolului 4 alineatul (1), a articolului 11 alineatul (3) și a articolului 16 alineatul (3) din Directiva 89/391, trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări a unui stat membru care, potrivit interpretării care este dată acesteia de către jurisprudența națională, nu impune angajatorilor obligația de a institui un sistem care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat de fiecare lucrător.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 72 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 (Marea Cameră) declară:

Articolele 3, 5 și 6 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, citite în lumina articolului 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, precum și a articolului 4 alineatul (1), a articolului 11 alineatul (3) și a articolului 16 alineatul (3) din Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări a unui stat membru care, potrivit interpretării care este dată acesteia de către jurisprudența națională, nu impune angajatorilor obligația de a institui un sistem care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat de fiecare lucrător.

Semnături

i — Indicatorii din prezentul text au făcut obiectul unei modificări de ordin lingvistic ulterior primei publicări.