



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a cincea)

17 martie 2021 *

[Text îndreptat prin Ordonanța din 15 aprilie 2021]

„Trimitere preliminară – Politica socială – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Organizarea timpului de lucru – Directiva 2003/88/CE – Articolul 2 – Noțiunea de «timp de lucru» – Articolul 3 – Perioadă minimă de repaus zilnic – Lucrători care au încheiat mai multe contracte de muncă cu același angajator – Aplicare per lucrător”

În cauza C-585/19,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Tribunalul București (România), prin decizia din 24 iulie 2019, primită de Curte la 2 august 2019, în procedura

Academia de Studii Economice din București

împotriva

Organismului Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale,

CURTEA (Camera a cincea),

compusă din domnul E. Regan, președinte de cameră, domnii M. Ilešič, E. Juhász, C. Lycourgos (raportor) și I. Jarukaitis, judecători,

avocat general: domnul G. Pitruzzella,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru Academia de Studii Economice din București, de N. Istudor, D. G. Dumitrescu și E. Găman;
- pentru guvernul român, de E. Gane, A. Rotăreanu și S.-A. Purza, în calitate de agenți;
- pentru guvernul belgian, de L. Van den Broeck, M. Jacobs și S. Baeyens, în calitate de agenți;

* Limba de procedură: româna.

- pentru guvernul danez, inițial de J. Nymann-Lindgren, P. Ngo și M. S. Wolff, ulterior de J. Nymann-Lindgren și M. S. Wolff, în calitate de agenți;
- pentru guvernul leton, inițial de V. Soņeca și L. Juškeviča, ulterior de V. Soņeca, în calitate de agenți;
- pentru guvernul neerlandez, de M. Bulterman și C. S. Schillemans, în calitate de agenți;
- pentru guvernul austriac, de J. Schmoll, în calitate de agent;
- pentru guvernul polonez, de B. Majczyna, în calitate de agent;
- pentru guvernul finlandez, inițial de A. Laine, ulterior de H. Leppo, în calitate de agenți;
- pentru guvernul norvegian, de I. Thue și J. T. Kaasin, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, inițial de C. Gheorghiu și M. van Beek, ulterior de C. Gheorghiu, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 11 noiembrie 2020,

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 2 punctul 1, a articolului 3 și a articolului 6 litera (b) 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).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Academia de Studii Economice din București (România) (denumită în continuare „ASE”), pe de o parte, și Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale (România) (denumit în continuare „OI POCU MEN”), pe de altă parte, în legătură cu o corecție financiară stabilită de acesta din urmă, în cadrul unui program de finanțare, pentru nerespectarea de către ASE a numărului maxim de ore care pot fi lucrate de o persoană pe zi.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 Articolul 1 din Directiva 2003/88 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;
- (b) anumitor aspecte ale muncii de noapte, ale muncii în schimburi și ale ritmului de lucru.

(3) Prezenta directivă se aplică tuturor sectoarelor de activitate, private sau publice, în sensul articolului 2 din Directiva 89/391/CEE [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)], fără a aduce atingere articolelor 14, 17, 18 și 19 din prezenta directivă.

[...]”

4 Potrivit articolului 2 din Directiva 2003/88:

„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/sau practicile naționale;
2. prin «perioadă de repaus» se înțelege orice perioadă care nu este timp de lucru;

[...]”

5 Articolul 3 din această directivă, 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.”

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

7 Potrivit articolului 17 din aceeași directivă:

„(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 al altor persoane cu puteri decizionale autonome;
- (b) lucrătorilor din cadrul asociațiilor familiale sau
- (c) lucrătorilor care oficiază ceremonii religioase în biserici și în comunitățile religioase.

[...]”

8 Articolul 23 din Directiva 2003/88 prevede:

„Fără a aduce atingere dreptului statelor membre de a adopta, în funcție de evoluția situației, acte cu putere de lege, norme administrative și de natură contractuală diferite în domeniul timpului de lucru, în măsura în care se respectă cerințele minime prevăzute în prezenta directivă, punerea în aplicare a prezentei directive nu constituie un temei valabil pentru reducerea nivelului general de protecție oferit lucrătorilor.”

Dreptul român

9 Articolul 111 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii din 24 ianuarie 2003, cu modificările ulterioare (*Monitorul Oficial al României*, partea I, nr. 345 din 18 mai 2011) (denumit în continuare „Codul muncii”), prevede următoarele:

„Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.”

10 Articolul 112 alineatul (1) din Codul muncii prevede următoarele:

„Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.”

11 Articolul 114 alineatul (1) din acest cod prevede:

„Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.”

12 Potrivit articolului 119 din codul menționat:

„Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.”

13 Articolul 120 din același cod prevede următoarele:

„(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la articolul 112, este considerată muncă suplimentară.

(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.”

14 Articolul 135 alineatul (1) din Codul muncii prevede următoarele:

„Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

15 ASE participă la proiectul POSDRU/89/1.5/S/59184, un program operațional sectorial de dezvoltare a resurselor umane, intitulat „Performanță și excelență în cercetarea postdoctorală în domeniul științelor economice din România” (denumit în continuare „proiectul”).

- 16 Prin procesul-verbal de constatare a unor nereguli și de stabilire a unor corecții financiare din 4 iunie 2018 (denumit în continuare „procesul-verbal de constatare a unor nereguli”), OI POCU MEN a stabilit în sarcina ASE o creanță bugetară în cuantum de 13 490,42 lei (RON) (aproximativ 2 800 de euro), aferentă unor costuri salariale pentru angajați ai echipei de implementare a proiectului. Sumele corespunzătoare acestor costuri au fost declarate neeligibile ca urmare a depășirii plafonului numărului de ore pe care acești angajați ar fi putut să le lucreze zilnic.
- 17 Contestația administrativă formulată de ASE împotriva procesului-verbal de constatare a unor nereguli a fost respinsă de OI POCU MEN, în temeiul, printre altele, al articolului 3 din Directiva 2003/88, care ar prevedea o limită de 13 ore care pot fi lucrate de un angajat pe zi, această limită neaplicându-se, potrivit autorității menționate, fiecărui contract de muncă al respectivului angajat luat în considerare în mod izolat.
- 18 Prin intermediul unei acțiuni introduse la instanța de trimitere, ASE contestă această decizie de respingere.
- 19 Instanța de trimitere precizează că sumele declarate neeligibile corespund costurilor salariale ale anumitor experți care, în perioada cuprinsă între luna octombrie a anului 2012 și luna ianuarie a anului 2013, ar fi cumulat, în anumite zile, orele lucrate aferente normei de bază, și anume 8 ore pe zi, cu orele lucrate în cadrul proiectului, precum și în cadrul altor proiecte sau activități. Numărul total de ore lucrate pe zi ar fi depășit pentru acești experți limita de 13 ore pe zi, prevăzută de instrucțiunile autorității de gestionare a proiectului, acest plafon rezultând, potrivit OI POCU MEN, din articolele 3 și 6 din Directiva 2003/88.
- 20 În aceste condiții, Tribunalul București (România) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:
- „1) Prin «timp de lucru», astfel cum este definit la articolul 2 [punctul] 1 din Directiva 2003/88[...], se înțelege «orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile» în baza unui singur contract (cu normă întregă) sau în baza tuturor contractelor (de muncă) încheiate de acesta?
- 2) Cerințele stabilite în sarcina statelor membre prin articolul 3 din Directiva 2003/88 (obligația de a lua măsurile necesare pentru ca fiecare lucrător să beneficieze de minimum 11 ore consecutive de repaus în decursul unei perioade de 24 de ore) și prin articolul 6 litera (b) din Directiva 2003/88 (stabilirea limitei de maximum 48 ore, în medie, pentru timpul de lucru săptămânal, inclusiv orele suplimentare) trebuie interpretate ca instituind limite prin raportare la un singur contract sau prin raportare la toate contractele încheiate cu același angajator sau cu angajatori diferiți?
- 3) În situația în care răspunsurile la primele două întrebări presupun o asemenea interpretare de natură să excludă posibilitatea ca statele membre să poată reglementa, la nivel național, aplicarea per contract a articolului 3 și a articolului 6 litera (b) din Directiva 2003/88, în absența unor prevederi legislative naționale care să reglementeze faptul că repausul zilnic minim și timpul maxim de lucru săptămânal trebuie să se raporteze per lucrător (indiferent câte contracte de muncă încheie cu același angajator sau cu angajatori diferiți), este în măsură o instituție publică dintr-un stat membru, care acționează în numele statului, să invoce aplicarea directă a prevederilor articolului 3 și ale articolului 6 litera (b) din Directiva 2003/88 și să sancționeze angajatorul pentru nerespectarea limitelor prevăzute de directivă pentru repausul zilnic și/sau pentru timpul de lucru maxim săptămânal?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la admisibilitatea întrebărilor preliminare

- 21 [Astfel cum a fost îndreptat prin Ordonanța din 15 aprilie 2021] Comisia Europeană susține că situația de fapt și de drept prezentată de instanța de trimitere nu conține suficiente precizări și explicații care să justifice întrebările adresate, precum și necesitatea de a răspunde la acestea. În plus, ea arată, asemenea guvernului român, că a doua și a treia întrebare adresate sunt inadmisibile în măsura în care privesc articolul 6 din Directiva 2003/88. Guvernul român adaugă că un răspuns al Curții referitor la ipoteza în care un lucrător ar fi încheiat contracte cu mai mulți angajatori diferiți este lipsit de orice utilitate pentru instanța de trimitere, având în vedere că analiza furnizată într-o decizie preliminară trebuie să se raporteze la situația în discuție în litigiul principal, și anume, în speță, o situație în care lucrătorul a încheiat mai multe contracte cu un singur angajator. Pe de altă parte, Comisia exprimă îndoieli cu privire la aplicabilitatea Directivei 2003/88 în litigiul principal, pentru motivul că acesta din urmă ar ridica problema remunerării lucrătorilor, în timp ce, potrivit jurisprudenței, directiva respectivă nu ar reglementa acest aspect.
- 22 În această privință, trebuie amintit că, în cadrul cooperării dintre Curte și instanțele naționale, instituite prin articolul 267 TFUE, numai instanța națională sesizată cu soluționarea litigiului și care trebuie să își asume răspunderea pentru hotărârea judecătorească ce urmează a fi pronunțată are competența să aprecieze, luând în considerare particularitățile cauzei, atât necesitatea unei decizii preliminare pentru a fi în măsură să pronunțe propria hotărâre, cât și relevanța întrebărilor pe care le adresează Curții. În consecință, în cazul în care întrebările adresate privesc interpretarea dreptului Uniunii, Curtea este, în principiu, obligată să se pronunțe (Hotărârea din 19 decembrie 2019, Darie, C-592/18, EU:C:2019:1140, punctul 24 și jurisprudența citată).
- 23 Rezultă că întrebările privind dreptul Uniunii beneficiază de o prezumție de relevanță. Curtea poate refuza să se pronunțe asupra unei întrebări preliminare adresate de o instanță națională numai atunci când este evident că interpretarea solicitată a dreptului Uniunii nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal, atunci când problema este de natură ipotetică ori atunci când Curtea nu dispune de elementele de fapt și de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care i-au fost adresate (Hotărârea din 8 octombrie 2020, Union des industries de la protection des plantes, C-514/19, EU:C:2020:803, punctul 29 și jurisprudența citată).
- 24 În speță, în primul rând, în ceea ce privește întrebările adresate în măsura în care acestea privesc perioada minimă de repaus zilnic, trebuie arătat că decizia de trimitere furnizează informațiile necesare referitoare la situația de fapt din litigiul principal și menționează dispozițiile dreptului Uniunii, precum și ale reglementării naționale aplicabile, care permit să se înțeleagă suficient obiectul acestui litigiu, precum și întrebările adresate.
- 25 În special, pe lângă menționarea dispozițiilor Codului muncii referitoare la timpul de lucru și la perioada de repaus zilnic, și anume articolele 111, 112 și 135 din Codul muncii, decizia de trimitere arată că OI POCU MEN a emis titlul de creanță pentru motivul că ASE nu respectase reglementarea privind numărul maxim de ore pe care o persoană le poate lucra pe zi și aduce precizări în ceea ce privește calculul orelor de lucru zilnic furnizate de experții angajați de ASE.
- 26 În consecință, întrebările adresate sunt admisibile în această privință.
- 27 În al doilea rând, în ceea ce privește a doua și a treia întrebare adresate în măsura în care privesc nerespectarea timpului de lucru maxim săptămânal, trebuie arătat că, deși, potrivit deciziei de trimitere, OI POCU MEN a invocat, pentru a justifica procesul-verbal de constatare a unor nereguli, atât articolul 3 din Directiva 2003/88, cât și articolul 6 litera (b) din aceasta, instanța de trimitere nu

oferă, astfel cum a arătat domnul avocat general la punctul 23 din concluziile sale, nicio indicație cu privire la motivul pentru care această din urmă dispoziție ar fi pertinentă, fiind detaliată doar nerespectarea perioadei minime de repaus zilnic reproșată ASE.

- 28 În aceste condiții, a doua și a treia întrebare formulate, în măsura în care privesc articolul 6 din Directiva 2003/88, sunt inadmisibile.
- 29 În al treilea rând, în ceea ce privește întrebările adresate în măsura în care privesc interpretarea dispozițiilor Directivei 2003/88 în cazul contractelor de muncă încheiate de un lucrător cu mai mulți angajatori, trebuie arătat că din decizia de trimitere nu reiese nicidecum că remunerațiile pe care OI POCU MEN le-a considerat cheltuieli neeligibile în procesul-verbal de constatare a unor nereguli ar fi legate de contracte de muncă pe care experții le-ar fi încheiat, pe de o parte, cu ASE și, pe de altă parte, cu alți angajatori. Astfel, sunt menționate numai cheltuielile legate de contractele de muncă pe care acești experți le-au încheiat cu ASE.
- 30 Întrebările adresate sunt, în consecință, de asemenea inadmisibile în măsura în care privesc interpretarea articolului 2 punctul 1 și a articolului 3 din Directiva 2003/88 în cazul contractelor de muncă încheiate de un lucrător cu mai mulți angajatori.
- 31 În al patrulea rând, în ceea ce privește poziția exprimată de Comisie, potrivit căreia, având în vedere că litigiul principal are ca obiect remunerarea lucrătorilor, acesta nu ar privi Directiva 2003/88, este necesar să se amintească faptul că, exceptând situația specială referitoare la concediul anual plătit prevăzută la articolul 7 alineatul (1) din directiva menționată, aceasta din urmă se limitează să reglementeze anumite aspecte ale organizării timpului de lucru în vederea asigurării protecției securității și a sănătății lucrătorilor, astfel încât, în principiu, nu se aplică în privința remunerării lucrătorilor (Hotărârea din 30 aprilie 2020, Készenléti Rendőrség, C-211/19, EU:C:2020:344, punctul 23 și jurisprudența citată).
- 32 Această constatare nu implică însă faptul că nu este necesar să se răspundă la întrebările adresate în prezenta cauză.
- 33 Astfel, instanța de trimitere apreciază că interpretarea anumitor dispoziții ale Directivei 2003/88 este necesară pentru a-i permite să soluționeze problema legalității creanței bugetare revendicate de OI POCU MEN. În special, pentru a stabili dacă în mod întemeiat ASE a remunerat orele de lucru efectuate de experții săi, ea urmărește să afle dacă aceasta a respectat reglementarea privind numărul maxim de ore pe care o persoană le poate lucra pe zi.
- 34 În aceste condiții, este necesar să se considere că întrebările adresate, în măsura în care vizează nerespectarea dispozițiilor Directivei 2003/88 referitoare la numărul maxim de ore pe care o persoană le poate lucra pe zi, sunt pertinente pentru soluționarea litigiului aflat pe rolul instanței de trimitere și că, prin urmare, aceste întrebări sunt admisibile.

Cu privire la prima și la a doua întrebare

- 35 Prin intermediul primei și al celei de a doua întrebări, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 2 punctul 1 și articolul 3 din Directiva 2003/88 trebuie interpretate în sensul că, în cazul în care un lucrător a încheiat mai multe contracte de muncă cu același angajator, perioada minimă de repaus zilnic, care este prevăzută la acest articol 3, se aplică acestor contracte considerate în ansamblul lor sau fiecăruia dintre contractele menționate luate în considerare în mod separat.

- 36 Cu titlu introductiv, trebuie amintit că dreptul fiecărui lucrător la o limitare a timpului maxim de lucru și la perioade de repaus, în special zilnic, 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 Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, căreia articolul 6 alineatul (1) TUE îi recunoaște aceeași valoare juridică cu cea a tratatelor (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punctul 30 și jurisprudența citată).
- 37 Dispozițiile Directivei 2003/88, în special articolul 3, precizează acest drept fundamental și, în consecință, trebuie interpretate în lumina acestuia din urmă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punctul 31 și jurisprudența citată).
- 38 Acestea fiind amintite, rezultă dintr-o jurisprudență constantă a Curții că, în vederea interpretării unei dispoziții de drept al Uniunii, trebuie să se țină seama nu numai de formularea acestei dispoziții, ci și de contextul său și de obiectivele urmărite de reglementarea din care ea face parte (a se vedea printre altele Hotărârea din 6 octombrie 2020, Jobcenter Krefeld, C-181/19, EU:C:2020:794, punctul 61 și jurisprudența citată).
- 39 În ceea ce privește, în primul rând, modul de redactare a articolului 2 punctul 1 și a articolului 3 din Directiva 2003/88, este necesar să se sublinieze că articolul 2 punctul 1 din această directivă 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 cu practicile naționale.
- 40 Referitor la articolul 3 din directiva menționată, acesta impune statelor membre obligația de a lua 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 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punctul 38).
- 41 Utilizarea termenilor „orice lucrător” militează în favoarea unei interpretări a acestui articol 3 în sensul unei aplicări per lucrător, în ipoteza în care au fost încheiate mai multe contracte de muncă între un lucrător și același angajator. Astfel, prin utilizarea adjectivului nedefinit „orice”, articolul 3 menționat pune accentul, pentru a putea beneficia, în decursul unei perioade de 24 de ore, de o perioadă minimă de repaus de 11 ore consecutive, pe lucrător, oricare ar fi acesta, indiferent dacă a încheiat sau nu mai multe contracte cu angajatorul său.
- 42 În ceea ce privește, în al doilea rând, contextul în care se înscriu articolul 2 punctul 1 și articolul 3 din Directiva 2003/88, trebuie subliniat că, la articolul 2 punctul 2 din această directivă, „perioada de repaus” este definită ca fiind orice perioadă care nu este timp de lucru.
- 43 Curtea a statuat în repetate rânduri că această noțiune și cea de „timp de lucru” se exclud reciproc și că Directiva 2003/88 nu prevede o categorie intermediară între perioadele de lucru și cele de repaus (Hotărârea din 10 septembrie 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punctele 25 și 26, precum și jurisprudența citată).
- 44 În plus, articolul 2 din directiva menționată nu se numără printre dispozițiile acesteia de la care se poate deroga (Hotărârea din 10 septembrie 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punctul 28 și jurisprudența citată).
- 45 În aceste condiții, nu este posibil să se îndeplinească cerința care figurează la articolul 3 din directiva menționată, și anume ca fiecare lucrător să beneficieze zilnic de cel puțin 11 ore de repaus consecutive, dacă aceste perioade de repaus sunt examinate separat pentru fiecare contract încheiat între respectivul lucrător și angajatorul său. Astfel, într-o asemenea situație, orele considerate ca reprezentând perioade de repaus în cadrul unui contract ar fi, după cum ilustrează litigiul principal,

susceptibile să constituie timp de lucru în cadrul unui alt contract. Or, conform jurisprudenței menționate la punctul 43 din prezenta hotărâre, aceeași perioadă nu poate fi calificată în același timp drept timp de lucru și drept perioadă de repaus.

- 46 Rezultă că contractele de muncă încheiate de un lucrător cu angajatorul său trebuie să fie analizate împreună pentru a se putea constata că perioada calificată drept repaus zilnic corespunde definiției perioadei de repaus care figurează la articolul 2 punctul 2 din Directiva 2003/88, și anume că este vorba despre o perioadă care nu constituie timp de lucru.
- 47 În al treilea rând, interpretarea care decurge din modul de redactare și din contextul articolului 2 punctul 1 și ale articolului 3 din Directiva 2003/88 este confirmată de asemenea de obiectivul acestei directive.
- 48 Astfel, potrivit unei jurisprudențe constante, Directiva 2003/88 are ca obiect 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 (Hotărârea din 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punctul 36 și jurisprudența citată).
- 49 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 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punctul 37 și jurisprudența citată).
- 50 În cazul în care cerințele minime prevăzute la articolul 3 din Directiva 2003/88 ar fi interpretate în sensul că se aplică, în mod distinct, pentru fiecare contract încheiat de lucrător cu angajatorul său, garantarea unei protecții mai bune a acestui lucrător ar fi diminuată, din moment ce, prin cumulul timpului de lucru prevăzut separat de fiecare dintre contractele încheiate cu angajatorul, ar putea fi imposibil să se garanteze perioada de repaus de 11 ore consecutive pentru fiecare perioadă de 24 de ore, în condițiile în care legiuitorul Uniunii a considerat că această perioadă constituie un minim necesar pentru a permite lucrătorului să se recupereze după oboseala inerentă muncii zilnice.
- 51 În plus, potrivit jurisprudenței Curții, 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 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punctul 44 și jurisprudența citată).
- 52 Ținând seama de această situație 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 (Hotărârea din 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punctul 45 și jurisprudența citată).
- 53 Or, dacă dispozițiile Directivei 2003/88 referitoare la perioada minimă de repaus zilnic ar trebui interpretate în sensul că se aplică, în mod distinct, fiecărui contract de muncă încheiat de un lucrător cu același angajator, acest lucru l-ar expune pe lucrătorul respectiv la posibilitatea unor presiuni din partea angajatorului său destinate să fracționeze timpul său de lucru în mai multe contracte, ceea ce ar putea lipsi aceste dispoziții de efectul lor util.
- 54 În sfârșit, trebuie precizat că marja de manevră, invocată de ASE și de guvernele polonez și român, de care dispun statele membre pentru a stabili modalitățile de punere în aplicare a dispozițiilor articolului 3 din această directivă este lipsită de relevanță pentru răspunsul care trebuie dat la prima și la a doua întrebare adresate. Astfel, după cum a arătat domnul avocat general la punctul 57 din concluziile sale, întrebarea care este adresată Curții nu privește modalitățile de punere în aplicare a respectivelor dispoziții, ci domeniul de aplicare al acestora. Or, conform articolului 23 din directiva menționată,

fără a aduce atingere dreptului statelor membre de a adopta acte cu putere de lege, norme administrative și de natură contractuală diferite în domeniul timpului de lucru, cerințele minime prevăzute de Directiva 2003/88 trebuie respectate.

- 55 Din analiza care precedă rezultă că, în speță, din moment ce anumiți experți utilizați pentru implementarea proiectului au încheiat mai multe contracte de muncă cu ASE, este necesar, pentru a verifica faptul că dispozițiile articolului 3 din Directiva 2003/88 au fost respectate, ca aceste contracte să fie examinate împreună.
- 56 Trebuie adăugat că, având în vedere caracteristicile specifice ale experților în discuție în litigiul principal, Comisia observă în esență că Directiva 2003/88 se aplică numai „lucrătorilor”, în sensul acestei directive.
- 57 Potrivit jurisprudenței Curții, 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 (Hotărârea din 20 noiembrie 2018, Sindicatul Familia Constanța și alții, C-147/17, EU:C:2018:926, punctul 41).
- 58 Rezultă că un raport de muncă presupune existența unui raport 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 dintre părți (Hotărârea din 11 aprilie 2019, Bosworth și Hurley, C-603/17, EU:C:2019:310, punctul 26).
- 59 În consecință, timpul petrecut de experții în discuție în cauza principală pentru furnizarea prestațiilor în cadrul proiectului nu este relevant pentru a verifica dacă perioada minimă de repaus zilnic prevăzută la articolul 3 din Directiva 2003/88 a fost respectată decât cu condiția ca, în cadrul acestui proiect, să fi existat o relație de subordonare între ASE și acești experți. Din dosarul de care dispune Curtea pare să reiasă că aceasta a fost situația, însă revine instanței de trimitere sarcina de a verifica acest lucru.
- 60 Pe de altă parte, ASE și guvernul danez au invocat dispozițiile derogatorii ale Directivei 2003/88, în special articolul 17 alineatul (1) din aceasta, pentru a justifica neaplicarea articolului 3 din directiva menționată anumitor lucrători.
- 61 Or, este necesar să se amintească faptul că, potrivit jurisprudenței Curții, în ceea ce privește posibilitățile de derogare prevăzute de Directiva 2003/88, în special la articolul 17 din aceasta, ca excepții de la regimul Uniunii în domeniul organizării timpului de lucru prevăzut de această directivă, derogările menționate trebuie să primească o interpretare care să le reducă domeniul de aplicare la ceea ce este absolut necesar pentru a salvagarda interesele a căror protecție o permit derogările amintite (Hotărârea din 21 februarie 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, punctul 38 și jurisprudența citată).
- 62 În plus, s-a statuat deja că articolul 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88 se aplică lucrătorilor al căror timp de lucru, în totalitatea acestuia, nu este măsurat sau prestabilit ori poate fi determinat de lucrătorii înșiși datorită caracteristicilor specifice ale activității exercitate (Hotărârea din 26 iulie 2017, Hälvä și alții, C-175/16, EU:C:2017:617, punctul 32, precum și jurisprudența citată).
- 63 În speță, din decizia de trimitere reiese că experții în discuție în litigiul principal aveau contracte de muncă cu normă întregă, care prevedeau 40 de ore de muncă pe săptămână. În aceste condiții, rezultă că cel puțin o parte din timpul de lucru al experților menționați, chiar și în cazul cadrelor didactice universitare, era determinată de angajatorul lor, ceea ce ar exclude posibilitatea aplicării derogării prevăzute la articolul 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88. Revine însă instanței de trimitere sarcina de a verifica acest aspect.

64 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se răspundă la prima și la a doua întrebare adresate că articolul 2 punctul 1 și articolul 3 din Directiva 2003/88 trebuie interpretate în sensul că, în cazul în care un lucrător a încheiat mai multe contracte de muncă cu același angajator, perioada minimă de repaus zilnic, care este prevăzută la acest articol 3, se aplică acestor contracte considerate în ansamblul lor, iar nu fiecăruia dintre contractele menționate luate în considerare în mod separat.

Cu privire la a treia întrebare

65 Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă, în ipoteza în care articolul 3 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că perioada minimă de repaus zilnic, care este prevăzută la această dispoziție, se raportează la ansamblul contractelor de muncă încheiate de un lucrător cu același angajator, o instituție publică care acționează în numele statului poate invoca efectul direct al dispoziției menționate împotriva unui angajator care nu o respectă.

66 Rezultă dintr-o jurisprudență constantă a Curții că, în toate situațiile în care dispozițiile unei directive sunt, din punctul de vedere al conținutului, necondiționate și suficient de precise, ele pot fi invocate în fața instanțelor naționale împotriva statului fie atunci când acesta nu a transpus această directivă în dreptul național în termenele stabilite, fie atunci când a transpus directiva în mod incorect (a se vedea în acest sens Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punctul 63 și jurisprudența citată).

67 Cu toate acestea, trebuie, de la bun început, să se sublinieze că, astfel cum a arătat domnul avocat general la punctul 81 din concluziile sale, nicio normă națională nu a fost contestată, în speță, pentru motivul că ar fi incompatibilă cu dispozițiile Directivei 2003/88.

68 Trebuie adăugat că problema dacă o dispoziție națională, în măsura în care este contrară dreptului Uniunii, trebuie lăsată neaplicată se pune numai în cazul în care nu este posibilă nicio interpretare a acestei dispoziții conformă cu dreptul în cauză (Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Bauer și Willmeroth, C-569/16 și C-570/16, EU:C:2018:871, punctul 65).

69 Principiul interpretării conforme a dreptului național, potrivit căruia instanța națională este obligată, în măsura posibilului, să dea dreptului său intern o interpretare conformă cu cerințele dreptului Uniunii, este inerent sistemului tratatelor, în măsura în care permite acestei instanțe să asigure, în cadrul competențelor sale, deplina eficacitate a dreptului Uniunii atunci când judecă litigiul cu care este sesizată (Hotărârea din 14 mai 2020, Staatsanwaltschaft Offenburg, C-615/18, EU:C:2020:376, punctul 69 și jurisprudența citată).

70 Or, în speță, guvernul român subliniază, în observațiile sale scrise, că, în România, în cazul încheierii de către un salariat a mai multe contracte cu același angajator, trebuie să se aplice articolul 135 alineatul (1) din Codul muncii coroborat cu articolele 119 și 120 din acest cod.

71 Articolul 135 alineatul (1) menționat prevede că salariații au dreptul, între două zile de muncă, la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

72 Astfel, drepturile recunoscute la articolul 135 alineatul (1) menționat par mai protectoare decât cele prevăzute la articolul 3 din Directiva 2003/88, potrivit căruia perioada minimă de repaus, în decursul unei perioade de 24 de ore, este de 11 ore consecutive.

73 În aceste împrejurări, astfel cum a arătat domnul avocat general la punctul 82 din concluziile sale, niciun element nu lasă să se presupună că OI POCU MEN nu și-ar fi putut întemeia decizia pe dispozițiile dreptului român, interpretate în lumina dispozițiilor relevante ale Directivei 2003/88.

74 În lipsa oricărei contestări a conformității dreptului român cu articolul 3 din Directiva 2003/88 și, în orice caz, în măsura în care este evident că este posibil să se interpreteze în mod conform acest drept cu articolul menționat, nu este necesar să se răspundă la a treia întrebare adresată.

Cu privire la limitarea efectelor în timp ale prezentei hotărâri

75 Guvernul român și ASE solicită Curții, în observațiile lor scrise, să limiteze efectele în timp ale prezentei hotărâri.

76 În ceea ce privește, mai întâi, cererea formulată de guvernul român în ipoteza în care Curtea ar reține o aplicare per lucrător a articolului 2 punctul 1 și a articolului 3 din Directiva 2003/88, trebuie subliniat că această cerere este motivată de faptul că o astfel de aplicare ar avea un impact sistemic pe piața muncii din România, unde, potrivit acestui guvern, numeroși lucrători au contracte cu mai mulți angajatori. Cererea vizează, în consecință, ipoteza în care prezenta hotărâre ar privi cazurile contractelor de muncă încheiate cu mai mulți angajatori. Or, întrucât cererea de decizie preliminară este inadmisibilă în măsura în care vizează interpretarea dispozițiilor Directivei 2003/88 pentru astfel de cazuri, nu este necesar să se răspundă la cererea de limitare a efectelor în timp ale prezentei hotărâri în această privință.

77 În ceea ce privește, în continuare, cererea formulată de guvernul român în ipoteza în care Curtea ar reține o aplicare a articolului 2 punctul 1 și a articolului 3 din Directiva 2003/88 pentru fiecare dintre contracte, luate în considerare separat, încheiate de lucrător cu angajatorul său, nici la aceasta nu este necesar să se răspundă, din moment ce reiese din cuprinsul punctului 64 din prezenta hotărâre că perioada minimă de repaus zilnic, astfel cum este prevăzută la articolul 3 din această directivă, se raportează la ansamblul contractelor încheiate de lucrător cu același angajator.

78 În sfârșit, referitor la cererea formulată de ASE, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, interpretarea pe care Curtea o dă unei norme de drept al Uniunii, în exercitarea competenței pe care i-o conferă articolul 267 TFUE, lămurește și precizează semnificația și domeniul de aplicare ale acestei norme, astfel cum trebuie sau cum ar fi trebuit să fie înțeleasă și aplicată de la momentul intrării sale în vigoare. Rezultă că norma astfel interpretată poate și trebuie să fie aplicată de instanță raporturilor juridice născute și constituite înainte de pronunțarea hotărârii asupra cererii de interpretare, dacă, pe de altă parte, sunt întrunite condițiile care permit sesizarea instanțelor competente cu un litigiu referitor la aplicarea normei respective (Hotărârea din 3 octombrie 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, punctul 60 și jurisprudența citată).

79 Curtea poate numai în mod excepțional, în aplicarea principiului general al securității juridice inerent ordinii juridice a Uniunii, să fie pusă în situația de a limita posibilitatea oricărei persoane interesate de a invoca o dispoziție pe care a interpretat-o în scopul de a contesta raporturi juridice stabilite cu bună-credință. Pentru a putea impune o astfel de limitare, este necesară întrunirea a două criterii esențiale, și anume buna-credință a mediilor interesate și riscul unor perturbări grave (Hotărârea din 3 octombrie 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, punctul 61 și jurisprudența citată).

80 Mai precis, Curtea nu a recurs la această soluție decât în circumstanțe bine determinate, în special în cazul în care exista un risc de repercusiuni economice grave cauzate mai ales de numărul mare de raporturi juridice constituite cu bună-credință pe baza reglementării considerate ca fiind în mod legal în vigoare și reieșea că particularii și autoritățile naționale au fost determinați să adopte un comportament neconform cu dreptul Uniunii ca urmare a unei incertitudini obiective și importante privind domeniul de aplicare al normelor de drept al Uniunii, incertitudine la care contribuise eventual însuși comportamentul altor state membre sau al Comisiei (Hotărârea din 3 octombrie 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, punctul 62 și jurisprudența citată).

- 81 Or, în speță, trebuie arătat că ASE se limitează să afirme, fără niciun alt element, că trebuie să se țină seama atât de buna-credință a persoanelor interesate, cât și de riscul unor perturbări grave ale economiei în România. Procedând astfel, ea nu invocă elemente suficiente care să permită să se demonstreze că criteriul referitor la buna-credință a mediilor interesate este dovedit și nici nu furnizează Curții elemente precise cu privire la numărul raporturilor juridice vizate sau la natura și la amploarea eventualelor repercusiuni economice ale prezentei hotărâri. În consecință, cele două criterii menționate la punctul 79 din prezenta hotărâre, care ar putea justifica limitarea efectelor în timp ale prezentei hotărâri, nu pot fi considerate ca fiind îndeplinite.
- 82 Din considerațiile care precedă rezultă că nu este necesar să fie limitate în timp efectele prezentei hotărâri.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 83 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 cincea) declară:

Articolul 2 punctul 1 și articolul 3 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretate în sensul că, în cazul în care un lucrător a încheiat mai multe contracte de muncă cu același angajator, perioada minimă de repaus zilnic, care este prevăzută la acest articol 3, se aplică acestor contracte considerate în ansamblul lor, iar nu fiecăruia dintre contractele menționate luate în considerare în mod separat.

Regan

Ilešič

Juhász

Lycourgos

Jarukaitis

Pronunțată astfel în ședință publică la Luxemburg, la 17 martie 2021.

Grefier

A. Calot Escobar

Președintele Camerei a cincea

E. Regan