

Versiune anonimată

Traducere

C-107/19 — 1

Cauza C-107/19

Cerere de decizie preliminară

Data depunerii:

12 februarie 2019

Instanța de trimitere:

Obvodní soud pro Prahu 9 (Republica Cehă)

Data deciziei de trimitere:

3 ianuarie 2019

Reclamant:

XR

Pârâtă:

Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost

[omissis]

ORDONANȚĂ

Obvodní soud pro Prahu 9 [Tribunalul Sectorului Praga 9] (Republica Cehă) [omissis] a hotărât ... în cauza

reclamantul: **XR**, născut la 8 februarie 1945,

domiciliat în [omissis] Praga [omissis]

împotriva

pârâtei: **Dopravní podnik hl. m. Prahy, societate pe acțiuni**, [omissis]

cu sediul în [omissis] Praga [omissis]

având ca obiect plata drepturilor salariale datorate, în cuantum de 95 335 CZK, plus dobânzi și sume datorate cu titlu de impozit,

după cum urmează:

În temeiul articolului 267 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, Obvodní soud pro Prahu 9 [Tribunalul Sectorului Praga 9] solicită respectuos Curții de Justiție a Uniunii Europene pronunțarea unei decizii preliminare cu privire la următoarele întrebări:

- 1) Perioada de pauză în cursul căreia angajatul trebuie să fie la dispoziția angajatorului său în cel mult două minute, în cazul unei deplasări de urgență la intervenție, trebuie considerată „timp de lucru” în sensul 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?
- 2) Faptul că o astfel de întrerupere [a pauzei] în cazul unei deplasări de urgență la intervenție survine doar în mod ocazional și imprevizibil sau, după caz, frecvența cu care intervine o astfel de întrerupere are o incidență asupra analizei întrebării de mai sus?
- 3) O instanță de prim grad de jurisdicție care se pronunță după ce hotărârea sa a fost anulată de o instanță superioară, iar cauza i-a fost trimisă spre rejudecare, poate să nu respecte opinia juridică formulată de instanța superioară, care este obligatorie pentru instanța de prim grad de jurisdicție, în cazul în care această opinie contravine dreptului Uniunii?

Motivare:

1. Prin cererea din 6 noiembrie 2007, reclamantul pretinde de la pârâtă plata sumei de 95 335 CZK, majorată cu dobânzile de întârziere aferente, pentru o parte neplătită din salariile sale pentru perioada noiembrie 2005-decembrie 2008. În motivarea cererii sale, reclamantul susține că a fost angajat de către pârâtă ca pompier (șef de echipă) și, ulterior, ca pompier, aceste posturi impunându-i, în practică, să participe la furnizarea unui serviciu continuu. Cu toate acestea, pentru niciuna dintre turele efectuate, angajatorul nu a remunerat cele două pauze de masă și de repaus de câte jumătate de oră. Reclamantul susține că, chiar și atunci când a luat aceste pauze, el trebuia să fie la dispoziția angajatorului său în cel mult două minute în cazul unei deplasări de urgență la intervenție.
2. Stabilirea aspectului dacă, în astfel de circumstanțe, durata pauzei în cauză se consideră timp de lucru este esențială pentru luarea unei decizii în prezenta cauză. Instanța de trimitere ridică, de asemenea, problema consecințelor unui posibil conflict între hotărârea Nejvyšší soud (Curtea Supremă) (Republica Cehă) și dreptul Uniunii în ceea ce privește aspectul dacă opinia juridică emisă în hotărârea

în cauză în procedura de recurs este obligatorie pentru instanțele inferioare în cadrul aceleiași proceduri.

Reglementarea națională

3. Obiectul litigiului îl constituie cererea reclamantului de plată a unei părți din salariile sale pentru perioada cuprinsă între noiembrie 2005 și decembrie 2008. În sensul prezentei cauze, dispozițiile de drept material sunt, în primul rând, cele cuprinse în Zákon [OR 2] č. 65/1965 Sb zákoník práce (Legea nr. 65/1965, Codul muncii) („fostul Cod al muncii”) și, în al doilea rând, cele cuprinse în Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (Legea nr. 262/2006, Codul muncii) („Codul Muncii”).
4. Articolul 89 alineatul (1) din fostul Cod al muncii prevede următoarele: *„un angajator trebuie să asigure angajaților săi, după cel mult șase ore de muncă neîntreruptă, o pauză de masă și de repaus de cel puțin 30 de minute; unei persoane cu vârsta sub 18 ani i se asigură o astfel de pauză după cel mult patru ore și jumătate de muncă neîntreruptă. Dacă munca respectivă nu poate fi întreruptă, angajatului i se asigură o perioadă adecvată pentru repaus și masă, fără întreruperea însă a serviciului sau a muncii; persoanelor sub 18 ani li se asigură întotdeauna o pauză de masă și de repaus în conformitate cu prima teză”* (subliniere adăugată de Obvodní soud pro Prahu 9 [Tribunalul Sectorului Praga 9]. Articolul 89 alineatul (5) din fostul Cod al muncii prevede că *„pauzele de masă și de repaus oferite nu sunt, în general, considerate timp de lucru”*.
5. Ulterior, acesta a fost înlocuit de dispoziții legislative complet identice în esență, și anume de articolul 88 alineatele (1) și (4) din Legea nr. 262/2006, Codul Muncii, care a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2007. În practica lor decizională, instanțele interpretează această legislație în mod identic cu legislația precedentă, considerând că jurisprudența anterioară se aplică pe deplin și noii legislații.
6. În interpretarea și diferențierea termenilor „pauză de masă și de repaus” și „perioadă adecvată pentru repaus și masă”, practica decizională a instanțelor se bazează în mod consecvent pe hotărârea Nejvyšší soud [Curtea Supremă] din 3 ianuarie 2007, număr de referință 21 Cdo 42/2006, publicată sub numărul 93/2007 Sbírký soudnutí rozhodnutí a stanoviek, část občanskoprávní a obchodní (Colecția de hotărâri și opinii ale instanțelor, Secția civilă și comercială). În respectiva hotărâre, Nejvyšší soud a reținut:

„Activitatea desfășurată în cadrul unui raport de muncă (dependentă) de un angajat pentru un angajator este caracterizată de faptul că este vorba de muncă care se desfășoară într-un raport ierarhic angajator-angajat, prestată exclusiv de către angajat pentru angajator, conform instrucțiunilor angajatorului, în numele său, în schimbul unui salariu sau remunerații, în orele de lucru sau într-un alt interval de timp prevăzut sau convenit, la locul de muncă al angajatorului sau în alt loc convenit, pe cheltuiala angajatorului și pentru care acesta își asumă răspunderea. Începând cu data la care intervine raportul de muncă, angajatorul

are obligația de a repartiza munca angajatului conform contractului de muncă, de a plăti salariul angajatului pentru munca efectuată, de a crea condiții pentru îndeplinirea cu succes a sarcinilor profesionale ale angajatului și de a respecta celelalte condiții de muncă prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă [articolul 35 alineatul (1) litera (a) din fostul Cod al Muncii și articolul 38 alineatul (1) litera (a) din Codul Muncii], ținând cont de faptul că angajatul are obligația de a presta munca personal, conform instrucțiunilor angajatorului, în conformitate cu contractul de muncă și în timpul de lucru prevăzut, precum și de a respecta regulile privind disciplina muncii [articolul 35 alineatul (1) litera (b) din fostul Cod al Muncii și, în mod analog, articolul 38 alineatul (1) litera (b) din Codul Muncii].

Angajatorul este autorizat să solicite angajatului să îndeplinească obligațiile care rezultă din poziția de dependență a angajatului în cadrul relației ierarhice numai în timpul orelor de lucru. În afara timpului de lucru, respectiv intervalul orar în care angajatul trebuie să lucreze pentru angajator [a se compara articolul 83 alineatul (1) din fostul Cod al muncii și, în mod analog, articolul 78 alineatul (1) litera (a) din Codul muncii], angajatorul nu are autoritatea de a impune angajatului să se afle la dispoziția sa; în cazul în care un angajat refuză să lucreze în afara timpului de lucru, respectiv într-o perioadă de repaus care nu constituie timp de lucru [a se compara articolul 83 alineatul (2) din fostul Cod al muncii și, în mod analog, articolul 78 alineatul (1) litera (a) din Codul muncii], acesta acționează în conformitate cu legea și, din acest motiv, întrucât acțiunile sale nu constituie o încălcare culpabilă a obligațiilor sale în cursul îndeplinirii sarcinilor sale de serviciu sau în legătură directă cu acestea, angajatul nu poate fi acuzat nici de încălcarea regulilor privind disciplina muncii (obligațiilor sale rezultate din raportul de muncă). Acest aspect esențial trebuie avut în vedere la evaluarea naturii termenilor „pauză de masă și de repaus” și „perioadă adecvată pentru masă și repaus” și a interdependenței dintre aceștia. Dacă un angajator oferă unui angajat, fără întreruperea serviciului sau a activității, o perioadă adecvată pentru masă și repaus, perioada respectivă constituie timp de lucru pentru care angajatul are dreptul de a fi remunerat.”

7. Toate deciziile luate până în prezent în speță s-au bazat pe constatările menționate mai sus. Cu toate acestea, instanța de trimitere și instanța de apel au concluzionat în hotărârile lor, pe baza faptelor constatate (a se vedea punctele 8-10), că reclamantului i s-a acordat o perioadă adecvată pentru repaus și masă, deoarece „reiese în mod clar din natura muncii prestate de reclamant că nu a existat nicio secțiune a turei în care să nu mai fie nevoie să presteze munca în mod neprevăzut”. Pe de altă parte, Nejvyšší soud [Curtea Supremă] a concluzionat că acțiunea reclamantului viza o „pauză de masă și de repaus”, având în vedere că „natura muncii prestate de reclamant a permis ca programul zilnic al angajaților din cadrul echipei de intervenție formate din pompieri, bazat pe cursul «previzibil» al unei ture, să prevadă, de asemenea, o anumită perioadă de timp în care angajații urmau să își ia prima și a doua pauză pentru masă și repaus, fără ca astfel să fie afectată în vreun fel prestarea serviciului lor. Deși, desigur, este posibil ca «prestarea neprevăzută a muncii» să nu fi fost în mod necesar exclusă

în cursul pauzelor stabilite în prealabil, aceste situații, având în vedere faptul că au avut loc în mod aleatoriu, nu se califică drept muncă sistematică care «nu poate fi întreruptă».” [OR 3]

Situația de fapt, astfel cum au fost stabilită, și procedurile în fața instanțelor naționale

8. În cadrul procedurilor a fost stabilit faptul că reclamantul a fost angajat de către pârâtă (Dopravní podnik hl. m. Prahy) (societatea de transport din Praga) ca pompier (șef de echipă) până la 31 decembrie 2007 și, ulterior, ca pompier până la 31 decembrie 2008. Acesta și-a desfășurat activitatea în cadrul unui sistem de ture organizate în ture de zi și de noapte, tura de dimineață începând la ora 06.45 și încheindu-se la ora 19.00, iar tura de noapte începând la ora 18.45 și încheindu-se la ora 07.00. Pauzele sunt stabilite în funcție de programul zilnic al societății. Programul zilnic al angajaților din cadrul echipei de intervenție formate din pompieri stabilește în detaliu intervalele de timp și activitățile desfășurate pe parcursul unei ture, inclusiv prima și a doua pauză, care durează întotdeauna 30 de minute, în intervalele 11.15-11.45 și 23.15-23.45, respectiv între orele 16.15-16.45 și 04.15-04.45.
9. În depoul Kačerov, unde a lucrat reclamantul, există o clădire pentru pompieri în care angajații au la dispoziție o bucătărie echipată cu un cuptor cu microunde, aragaz, frigider și congelator și un spațiu în care pot fi preparate alimentele și unde își pot pregăti gustări. În plus, într-o altă clădire aflată la o distanță de aproximativ 200 de metri se află cantina pentru angajați deschisă în intervalul orar 06.30-13.30, unde sunt gătite mesele pentru angajați. Pompierii se pot duce la cantină în timpul turei, cu alte cuvinte, pot părăsi clădirea. În acest timp, ei sunt dotați cu stații de emisie-recepție în cazul în care aceștia trebuie să se deplaseze de urgență la intervenție. Într-o astfel de situație, ei trebuie să ajungă la ieșire în două minute, iar un vehicul îi așteaptă lângă clădirea în care este situată cantina.
10. Pârâta nu a calculat timpul utilizat ca pauză de masă și de repaus ca timp de lucru în cazul angajaților săi care aveau funcția de pompieri (șefi de echipă) și, prin urmare, nu i-a remunerat pentru timpul respectiv. Cu toate acestea, în cazul unei intervenții în intervalul de timp utilizat ca pauză de masă și de repaus, orele respective erau calculate drept ore suplimentare, fiind remunerate ca atare. În intervalul de timp utilizat ca pauză de masă și de repaus nu a fost prevăzută posibilitatea substituirii (chiar parțiale) a angajaților.
11. Pe baza faptelor, astfel cum au fost stabilite, instanța de trimitere a hotărât, printr-o hotărâre din 14 septembrie 2016, [...] că pârâta trebuie să plătească reclamantului o sumă totală de 95 335 CZK cu dobânzi specifice de întârziere. În cadrul apelului introdus de pârâtă, Městský soud v Praze [Tribunalul Municipal din Praga] (Republica Cehă), în calitate de instanță de apel, a confirmat, într-o hotărâre din 22 martie 2017, hotărârea instanței de prim grad de jurisdicție, în integralitatea sa [...]. În continuare, pârâtul a introdus recurs, în cadrul unei proceduri speciale de recurs, în fața Nejvyšší soud [Curtea Supremă]. Această din

urmă instanță, prin hotărârea din 12 iunie 2018, număr de referință 21 Cdo 6013/2017 – 448, a anulat ambele hotărâri ale instanțelor inferioare și a trimis cauza înapoi la instanța de prim grad de jurisdicție pentru proceduri ulterioare în cadrul cărora instanța de nivel inferior este obligată să țină cont de opinia juridică a Nejvyšší soud [Curtea Supremă].

12. Nejvyšší soud [Curtea Supremă] s-a referit doar tangențial la aspectul legat de dispozițiile de drept al Uniunii aplicabile în hotărârea respectivă, atunci când a reținut că:

„este clar faptul că, în conformitate cu articolul 88 alineatul (1) a doua teză partea de după punct și virgulă din Codul Muncii, perioada de timp adecvată pentru masă și repaus este considerată timp de lucru, deoarece, indiferent de faptul că Directiva 93/104/CE a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, la care se referă instanța de apel, a fost abrogată la 1 august 2004, în continuare orice moment în care angajatul lucrează sau este la dispoziția angajatorului constituie timp de lucru, în conformitate cu legislația sau cu practica națională”.

13. Trebuie menționat, în acest sens, că legislația națională [în special articolul 88 alineatul (1) a doua teză partea de după punct și virgulă din Codul muncii, citat anterior] distinge „o perioadă adecvată pentru repaus și masă” [„o perioadă adecvată pentru masă și repaus” în hotărârea Nejvyšší soud [Curtea Supremă], menționată anterior] pe care un angajator este obligat să o asigure unui angajat care desfășoară activități care nu pot fi întrerupte. De regulă, o astfel de activitate este, *„din punct de vedere tehnologic sau din punctul de vedere al serviciului (funcțional) imposibil de întrerupt, nu poate fi organizată astfel încât să permită întreruperea activității sau constă într-un tip de activitate în care este imposibil ca angajatul să fie scutit de la îndeplinirea sarcinilor de serviciu pe durata pauzei. În practică, acest lucru se poate aplica, în special, următoarelor tipuri de situații: locuri de muncă (servicii) deservite de un singur angajat, caz în care nu pot fi acordate pauze pe nicio tură, situații excepționale în care angajatul nu își poate lua pauza, deși în mod normal ar fi în măsură să o facă.”* [...] Nejvyšší soud [Curtea Supremă] nu a considerat că pauza în cauză constituie o astfel de perioadă.

14. **[OR 4]** Pe de altă parte, articolul 88 alineatul (1) prima teză din Codul muncii definește „pauza de masă și de repaus”, care nu este considerată în general ca fiind timp de lucru. Nejvyšší soud a considerat că pauza respectivă, în timpul căreia angajatul (pompierele) trebuie să fie la dispoziția angajatorului său în cel mult două minute, constituie tocmai acel tip de pauză. În opinia sa, instanța inferioară nu a ținut seama de faptul că *„natura activității reclamantului a permis ca programul zilnic al angajaților (echipa de intervenție formată din pompieri), care s-a bazat pe parcursul «previzibil» al unei ture, să prevadă, de asemenea, o anumită perioadă de timp în care angajații urmau să își ia prima și a doua pauză pentru masă și repaus, fără ca astfel să fie afectată în vreun fel prestarea serviciului lor. Deși, desigur, este posibil ca munca neprevăzută să nu fi fost în mod necesar*

exclusă în cursul pauzelor stabilite în prealabil, aceste situații, având în vedere faptul că au avut loc în mod aleatoriu, nu se califică drept muncă sistematică care nu poate fi întreruptă.”

15. În acest sens, Nejvyšší soud [Curtea Supremă] a adăugat următoarele:

„În cazul în care, în scopul evaluării naturii muncii, ar fi semnificativ faptul că, în cursul unei pauze, poate fi necesară, uneori, întreruperea neprevăzută a pauzei, analiza respectivă ar putea fi aplicată nu numai cazurilor de efectuare neprevăzută a muncii în temeiul contractului de muncă, ci și, de exemplu, cazurilor care privesc îndeplinirea obligației de a interveni în conformitate cu articolul 249 alineatul (2) din Codul muncii.”

16. Articolul 249 alineatul (2) din Codul muncii reglementează obligația generală a unui angajat, în cazul în care un angajator riscă să sufere prejudicii, de a evita producerea prejudiciilor respective:

„În cazul în care angajatorul riscă să sufere prejudicii și este necesar să se intervină fără întârziere pentru a fi evitate prejudiciile respective, angajatul trebuie să facă acest lucru; acesta nu este obligat să ia astfel de măsuri în cazul în care este împiedicat să facă acest lucru de către un factor important sau în cazul în care, prin aceasta, s-ar expune el însuși sau ar expune alți angajați ori persoane aflate în apropiere unui risc grav.”

17. Prin urmare, este, în mod clar, esențial pentru opinia juridică a Nejvyšší soud [Curtea Supremă], faptul că deplasările de urgență la intervenție care conduc la întreruperea pauzelor de masă și de repaus intervin doar în mod aleatoriu și imprevizibil și într-un număr limitat de situații și, prin urmare, nu pot fi caracterizate ca fiind în mod frecvent incluse în obligațiile rezultate din raportul de muncă. Prin urmare, în opinia Nejvyšší soud [Curtea Supremă], pauza respectivă nu poate fi considerată timp de lucru.

18. Opinia juridică pronunțată de Nejvyšší soud [Curtea Supremă] este obligatorie pentru instanța de trimitere în temeiul articolului 243g alineatul (1) din Občanský soudní řád (Codul ceh de procedură civilă).

19. Cu toate acestea, în cursul procedurii [după ce Nejvyšší soud [Curtea Supremă] a trimis cauza înapoi la instanța de prim grad de jurisdicție], reclamantul a argumentat că, pentru analizarea cauzei, trebuie să se țină seama și de dispozițiile Directivei 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru și de jurisprudența aferentă a Curții de Justiție și a propus instanței să utilizeze procedura prevăzută la articolul 267 TFUE.

20. În acest sens, instanța de trimitere menționează că are cunoștință nu numai de Hotărârea Curții de Justiție din 3 octombrie 2000, Simap, C-303/98 (EU:C:2000:528), invocată de reclamant în întâmpinarea sa în cadrul recursului promovat în fața Nejvyšší soud [Curtea Supremă], dar și de o serie de alte

hotărâri, în special de Hotărârea din 21 februarie 2018, Matzak, C-518/15 (EU:C:2018:82). În respectiva cauză, Curtea de Justiție a analizat dacă „timpul de gardă pe care un lucrător îl petrece la domiciliu cu obligația de a răspunde la apelurile angajatorului său într-un interval de opt minute, ceea ce restrânge în mod semnificativ posibilitățile de a avea alte activități, trebuie să fie considerat «timp de lucru»”. Curtea de Justiție a statuat, printre altele, că „*rezultă din jurisprudența Curții că factorul determinant pentru calificarea drept «timp de lucru», în sensul Directivei 2003/88, este faptul că lucrătorul este obligat să fie prezent fizic la locul determinat de angajator și să rămână la dispoziția acestuia pentru a putea furniza imediat, în caz de nevoie, prestațiile corespunzătoare. Astfel, trebuie să se considere că aceste obligații, care îi pun pe lucrătorii interesați în imposibilitatea de a-și alege locul de ședere în perioadele de gardă, constituie o formă de exercitare a funcțiilor acestora*” (punctul 59).

21. Astfel, Curtea de Justiție a dedus că:

„articolul 2 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că timpul de gardă pe care un lucrător îl petrece la domiciliu cu obligația de a răspunde la apelurile angajatorului său într-un interval de opt minute, ceea ce restrânge în mod semnificativ posibilitățile de a avea alte activități, trebuie să fie considerat «timp de lucru» (punctul 66).” [OR 5]

Reluarea procedurilor

22. După cum s-a menționat mai sus, în prezenta cauză, pompierii angajați trebuie să fie la dispoziția angajatorului lor în cel mult două minute în cazul unui apel de urgență. În opinia instanței de trimitere, acest lucru îi împiedică în totalitate să aleagă locul în care își petrec astfel de pauze, ceea ce pare să indice că un astfel de interval de timp trebuie considerat timp de lucru în sensul articolului 2 din Directiva 2003/88 — în contradicție cu opinia juridică obligatorie a Nejvyšší soud [Curtea Supremă].
23. Din motive de exhaustivitate, instanța de trimitere subliniază faptul că obiectul întrebărilor preliminare nu constă în niciun caz în stabilirea nivelului remunerației pentru pauza în cauză. În primul rând, instanța de trimitere este conștientă de faptul că problema remunerației în acest sens nu este abordată în directiva menționată mai sus sau în dreptul Uniunii. În al doilea rând, legislația națională stabilește în mod clar modul în care trebuie stabilită remunerația pentru pauza respectivă, în cazul în care acest interval de timp este considerat timp de lucru.
24. Instanța de trimitere este conștientă de faptul că nu poate ignora obligațiile sale care decurg în primul rând din principiul caracterului obligatoriu al hotărârilor pronunțate de o instanță în soluționarea unui recurs în anulare [articolul 243g alineatul (1) din Codul ceh de procedură civilă]. Pe de altă parte, aceasta este conștientă de obligațiile care îi revin în temeiul articolului 36 din Carta drepturilor și libertăților fundamentale (Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. (Legea constituțională nr. 2/1993 a Republicii Cehe), care reglementează dreptul la un proces echitabil.

Aceasta observă, în acest sens, că reclamantul și-a formulat cererea începând cu 2007, că a ieșit la pensie la 1 ianuarie 2009 și că în prezent are vârsta de 73 de ani.

25. Instanței de trimitere i s-a solicitat, de asemenea, să ia în considerare jurisprudența Curții de Justiție, conform căreia

„dreptul Uniunii se opune ca o instanță națională, căreia îi revine sarcina de a se pronunța asupra unei cauze după trimiterea spre rejudecare dispusă de o instanță superioară sesizată cu recurs, să aibă obligația să respecte, în conformitate cu dreptul procesual național, dezlegarea dată problemelor de drept de către instanța superioară, în cazul în care aceasta consideră, având în vedere interpretarea pe care a solicitat-o Curții, că acea dezlegare nu este conformă cu dreptul Uniunii” (Hotărârea din 5 octombrie 2010, Elchinov, C-173/09, EU:C:2010:581, punctul 32).

26. În aceste condiții și respectând pe deplin opinia juridică emisă de Nejvyšší soud [Curtea Supremă], instanța de trimitere a decis să suspende judecarea cauzei, prin ordonanța din 29 noiembrie 2018, în conformitate cu articolul 109 alineatul (1) litera (d) din Codul ceh de procedură civilă [...] și a adresat Curții de Justiție a Uniunii Europene întrebările preliminare cuprinse în dispozitivul acestei ordonanțe în vederea pronunțării unei decizii preliminare, considerând că această abordare este cea mai bună modalitate de garantare a drepturilor protejate constituțional ale părților la procedură și a drepturilor care le sunt conferite de dreptul Uniunii.

[Formalități și etape ale procedurii] [omissis]