

Versiune anonimată

C-909/19 - 1

Cauza C-909/19

Cerere de decizie preliminară

Data depunerii:

11 decembrie 2019

Instanța de trimitere:

Curtea de Apel Iași (România)

Data deciziei de trimitere:

3 decembrie 2019

Apelant:

BX

Intimată:

Unitatea Administrativ-Teritorială D.

Înregistrat în registrul Curții de Justiție sub nr. ...1137278
Luxemburg,
16 DEC. 2019 pentru Grefier,
Fax / E-mail : Depus la : 11/12/19
<i>Ramona I. Șereș</i> Ramona I. Șereș Administrator

[OMISSIS]

CURTEA DE APEL IAȘI

SECȚIA LITIGII DE MUNCĂ ȘI ASIGURĂRI SOCIALE

[OMISSIS]

CERERE DE HOTĂRÂRE PRELIMINARĂ

Curtea de Apel Iași, din oficiu, [OMISSIS] în [cauza] [OMISSIS] privind pe apelantul-reclamant BX, [OMISSIS] și [OMISSIS] [pe] pârâta-apelantă UNITATEA ADMINISTRATIV-TERITORIALĂ D., [OMISSIS] în temeiul articolului 267 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE) solicită:

CURȚII DE JUSTIȚIE A UNIUNII EUROPENE

RO

A răspunde la următoarele întrebări preliminare ce privesc interpretarea articolului 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și [a] articolului 2 punctul 1, [a] articolului 2 punctul 2, [a] articolului 3, [a] articolului 5 și [a articolului] 6 din Directiva 2003/88/CE, o decizie în acest sens fiind utilă soluționării cauzei interne înregistrate pe rolul Curții de Apel Iași [OMISSIS]:

„1. Dispozițiile articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretate în sensul că perioada în care un lucrător urmează cursurile de formare profesională impuse, după efectuarea programului normal de lucru, la sediul prestatorului de servicii de formare, în afara locului său de muncă și fără a realiza atribuțiile de serviciu, constituie «timp de lucru»?

2. În cazul unui răspuns negativ la întrebarea 1, prevederile articolului 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și dispozițiile articolului 2 punctul 2, articolului 3, articolului 5 și articolului 6 din Directiva 2003/88/CE trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale care, deși instituie necesitatea formării profesionale a salariatului, nu impune angajatorului obligativitatea respectării perioadei de repaus al lucrătorului, în ceea ce privește intervalul orar de efectuare a cursurilor de formare?”

Obiectul litigiului. Fapte pertinente/relevante

1. Domnul BX este angajat în temeiul unui contract individual de muncă [OMISSIS] în cadrul aparatului administrativ (Primăria) al unității administrativ-teritoriale (UAT) - comuna D., în cadrul Serviciului voluntar situații de urgență, funcția ocupată ce figurează în contract fiind „șef compartiment pentru prevenire (pomier) 541101, conform Clasificării ocupațiilor din România (COR)”. Părțile au stabilit ca durata muncii să fie pentru o normă întreaga de 8 ore pe zi/40 ore pe săptămână [OMISSIS]. **[OR 2]**

La data de 5 ianuarie 2018, Tribunalul Vaslui a fost sesizat cu cererea [OMISSIS] prin care reclamantul **BX** a chemat în judecată pe pârâta **comuna D.**, solicitând, alături de alte capete de cerere, ca această pârâtă să fie obligată la:

– **plata a 124 de ore suplimentare**, realizate la cursurile de formare profesională pe funcția de șef serviciu voluntar situații de urgență, desfășurate la SC [Euroasia] SRL Iași, în perioada 04.03.2017-11.04.2017, în afara programului normal de lucru din cadrul UAT D., în baza orarului de urmare a cursurilor și a ordinelor de deplasare.

2. În cererea sa, reclamantul a arătat, referitor la pretențiile legate de participarea la cursul de formare profesională, că, în conformitate cu prevederile articolului 17 din Ordinului ministrului afacerilor interne nr. 96/2016 *pentru aprobarea Criteriilor de performanță privind constituirea, încadrarea și dotarea serviciilor voluntare și a serviciilor private pentru situații de urgență*, [cu] prevederil[e] Legii nr. 53/2003 [privind] Codul muncii și [cu] articolul 8 din

2

Hotărârea nr. 1579/2005 privind aprobarea Statutului personalului voluntar din cadrul Serviciului voluntar, au fost obligate unitățile teritoriale administrative să trimită persoanele angajate pe funcțiile de șef serviciu voluntar să urmeze cursurile de formare profesională pentru această funcție - nivel specializare - cod COR 541901. În acest context, reprezentantul comunei D. [OMISSIS] a semnat Contractul de formare profesională [OMISSIS] din 22.02.2017 cu SC Euroasia SRL (societate specializată în servicii de formare profesională), beneficiar final al acestor cursuri fiind chiar reclamantul BX. În urma efectuării cursurilor de formare profesională [OMISSIS], au fost eliberate [OMISSIS] adeverința și certificatul de absolvire [OMISSIS] din 26.05.2017 [OMISSIS].

A subliniat reclamantul că, pentru a obține specializarea de șef serviciu voluntar situații de urgență, a avut obligația să realizeze un număr de 160 de ore de pregătire începând cu data de 04.03.2017, în baza Contractului de formare profesională [din] [OMISSIS] 22.02.2017, după orarul bine stabilit de firma furnizoare de formare profesională - SC Euroasia SRL -, de luni și până duminică, inclusiv.

Cursurile au fost urmate, fără „a fi scos din producție” ori fără a solicita și beneficia de concediu pentru formare profesională, în fiecare seară și în fiecare weekend. A arătat că nu i s-a plătit niciuna dintre cele 124 de ore suplimentare efectuate prin participarea la cursurile de formare profesională. Precizează reclamantul că nu s-a întocmit niciun act adițional între părți referitor la aspectele în litigiu.

3. În apărare, [OMISSIS] pârâta a arătat că [OMISSIS] [r]eclamantul [OMISSIS] a promovat examenul de ocupare a postului vacant de pompier și a [fost angajat pe acest post] [OMISSIS] începând cu data de 01.07.2014. [OMISSIS] A considerat pârâta că celelalte capete de cerere sunt accesorii și trebuie respinse, ca urmare a respingerii capătului de cerere principal.

4. Prin sentința civilă [din] [OMISSIS] 11.04.2019, Tribunalul Vaslui a admis în parte acțiunea reclamantului [OMISSIS], dar a respins integral capătul de cerere având ca obiect obligarea pârâtei la plata drepturilor salariale aferente unui număr de 124 ore suplimentare, [OR 3] pretinse de reclamant pentru participarea la cursurile de formare profesională din perioada 04 martie-11 aprilie 2017, ca neîntemeiat.

Tribunalul Vaslui, în calitate de primă instanță, a reținut în motivarea soluției:

„Potrivit prevederilor articolului 196 [din Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii], trebuie stabilit cui aparține inițiativa participării la cursul de formare profesională.

Contractul de formare profesională [OMISSIS] din 22.02.2017 [OMISSIS] în care beneficiar final apare BX este semnat de către SC [Euroasia] SRL, ca furnizor, și Primăria comunei D., ca beneficiar. Obiectul contractului este *«prestarea de către*

furnizor a serviciului de formare profesională, pentru ocupația de șef serviciu voluntar/privat».

Rezultă că inițiativa cursului de formare profesională a aparținut angajatorului, în speță pârâta.

Nu este contestat faptul că reclamantul a frecventat efectiv cursul de formare profesională.

Conform prevederilor articolului 197 alineatul (1) din Legea [nr.] 53/2003 [privind] Codul muncii rezultă că, în cazul în care inițiativa cursului de formare profesională aparține angajatorului, acesta va suporta «toate cheltuielile legate de această participare», iar salariatul va beneficia de plata salariului și de vechime în muncă pe perioada urmării cursului.

[...]

Pârâta nu contestă realitatea deplasării reclamantului la Iași pentru a frecventa cursurile.

Pe de altă parte, frecventarea cursurilor de formare profesională nu reprezintă o «delegare» în sensul prevederilor articolului 43 din Codul muncii, cu atât mai puțin o detașare.

[...]

Referitor la plata orelor suplimentare aferente frecventării după program a cursurilor, instanța constată că Legea nr. 53/2003 [OMISSIS] nu prevede o reglementare specifică.

Articolul 120 din Legea nr. 53/2003 definește «munca suplimentară» ca «munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă». Participarea la un curs de formare profesională nu se circumscrie definiției de «muncă».

Față de reglementarea europeană, instanța apreciază că nici în sensul definiției timpului de lucru din Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru [OMISSIS] participarea la un curs de formare profesională nu este definită ca timp de lucru.

Chiar dacă s-ar accepta participarea la un curs de formare organizat după-amiaza ca oră «de muncă», raportat la prevederile articolului 21 din Legea nr. 153/2017, instanța constată că plata orelor suplimentare în sistemul bugetar se poate face doar dacă acestea au fost dispuse expres de către șeful ierarhic și doar dacă nu se pot compensa cu timp liber corespunzător. Or, în cauză nu a fost făcută dovada că a existat o solicitare expresă de prestare a orelor suplimentare.

Prin urmare, aceste pretenții vor fi respinse, ca neîntemeiate.”

5. Împotriva soluției de respingere a capătului de cerere având ca obiect obligarea pârâtei la plata drepturilor salariale aferente unui număr de 124 de ore suplimentare, pentru participarea la cursurile de formare profesională din perioada 04 martie-11 aprilie 2017, a formulat apel exclusiv reclamantul BX.

În motivare, apelantul a arătat că instanța constată că Legea nr. 53/2003 nu prevede o reglementare specifică referitoare la plata orelor suplimentare aferentă frecventării după programul de muncă a cursurilor. Pentru urmarea celor 160 de ore impuse în baza contractului de formare profesională [din] [OMISSIS] 22.02.2017 și a orarului stabilit a executat 124 de ore suplimentare în afara programului de lucru, de luni până vineri și în zilele de weekend, sâmbătă și duminică. A arătat apelantul-reclamant că, în cazul în care nu urma acel curs [OR 4] de formare profesională în afara orelor de lucru, angajatorul aplica prevederile Legii nr. 53/2003 prin care era obligat să restituie cheltuielile de formare profesională. A arătat apelantul că a respectat legea de a parcurge cele 160 de ore de formare profesională, dintre care 124 de ore suplimentare, iar pentru timpul nenormat de 124 de ore solicită plata drepturilor aferente.

[OMISSIS] Prin întâmpinarea formulată la apelul reclamantului, pârâta-apelantă a invocat că, potrivit legislației în vigoare la acea dată, munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se vor compensa numai cu timp liber corespunzător acestora. Domnul BX nu a prezentat nicio cerere în care să solicite compensarea cu timp liber a muncii suplimentare pe care o revendică.

6. Situația de fapt privitoare la efectuarea celor 160 de ore de formare profesională, dintre care 124 de ore efectuate ulterior programului zilnic normal de muncă și în zilele de repaus săptămânal, nu face obiectul căii de atac exercitate, cale de atac ce vizează exclusiv calificarea naturii juridice a acestei perioade, din perspectiva raporturilor de muncă și, corelativ, stabilirea drepturilor aferente.

Curtea de Apel Iași reține că Primăria comunei D. [OMISSIS] a încheiat Contractul de formare profesională [OMISSIS] din 22.02.2017 [OMISSIS] cu SC Euroasia SRL, în calitate de furnizor, în care beneficiar final apare apelantul-reclamant BX. Obiectul contractului este „*prestarea de către furnizor a serviciului de formare profesională, pentru ocupația de șef serviciu voluntar/privat pentru situații de urgență nivel de specializare - Cod COR 541901. Potrivit clauzei înscrise la articolul 5 litera B din contract, beneficiarul se obliga să frecventeze programul de formare profesională pe întreagă perioadă; înregistrarea a mai mult de 105 absențe nemotivate sau 25 % absențe motivate din durata totală a programului conduce la pierderea dreptului beneficiarului de a susține examenul de absolvire*”. Din ordinele de deplasare la SC Euroasia SRL [OMISSIS] semnate și ștampilate de această societate, rezultă că beneficiarul BX, în perioada 04 martie-11 aprilie 2017, s-a deplasat la aceasta societate, cu sediul în Iași, în vederea urmării cursurilor, programate, potrivit orarului instituției

formatoare, de luni până vineri, în intervalul orar 15-20, sâmbătă, în intervalul 13-18, și duminica, în intervalul 13-19. În urma absolvirii cursului, au fost eliberate de către societatea formatoare certificatul de absolvire [OMISSIS] din 26.05.2017, [OMISSIS] pe numele BX, pentru ocupația de *șef serviciu voluntar/privat pentru situații de urgență*. Prin adeverința [din] [OMISSIS] 24.04.2017, eliberata de SC Euroasia SRL, se adeverește că BX a urmat cursul de formare profesională pentru ocupația „*șef serviciu voluntar/privat pentru situații de urgență*”, nivel specializare 160 de ore, organizat de către SC Euroasia SRL în perioada 04.03-02.04.2017, și a absolvit examenul final din data de 11.04.2017, cu media 9,25.

Prin adresa din 01.05.2017 [OMISSIS], Inspectoratul pentru Situații de Urgență „Podul Înalt” al Județului Vaslui a solicitat Primăriei comunei D. prezentarea șefului Serviciului pentru Situații de Urgență la pregătirea semestrială. S-a atras atenția că doar șefii Serviciului pentru Situații de Urgență care au absolvit cursul într-un centru de formare autorizat de Autoritatea Națională pentru Calificări pot începe demararea procedurii în vederea obținerii avizului conform anexei 4 din Ordinul [nr.] 96/2016. Prin adresa [din] [OMISSIS] 26.05.201[7], Primăria comunei D. a înaintat către Inspectoratul [pentru] Situații de Urgență „Podul Înalt” al județului Vaslui solicitarea emiterii avizului de încadrare a numitului BX pe funcția de Șef SVSU din cadrul UAT D.

Pârâta nu a contestat în cauză efectuarea cursurilor de formare de către reclamant, nici calculul depus de acesta referitor la cele 124 de ore după programul normal de lucru. Pârâta, [OR 5] pe perioada 04.03-02.04.2017, a înregistrat pentru reclamant doar timpul aferent unui program normal de lucru de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână.

Dispoziții naționale aplicabile în speță. Jurisprudență națională relevantă/pertinentă

7. Dreptul material aplicabil în cauză:

A) Codul muncii - Legea nr. 53/2003 cu modificări și completări ulterioare:

Articolul 111 (noțiune): „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.”

Articolul 112 [durata normală a timpului de muncă]:

„(1) 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.”

Articolul 119 [evidența timpului de munca]

[OMISSIS]

Articolul 120 [definiția legală și condițiile muncii suplimentare]:

„(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de munca 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.”

Articolul 121 [limitările muncii suplimentare]

„(1) La solicitarea angajatorului salariații pot efectua muncă suplimentară, cu respectarea prevederilor articolului 114 sau 115, după caz.

(2) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit prevederilor articolului 114 sau 115, după caz, este interzisă, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.”

Articolul 122 [compensarea muncii suplimentare prin ore libere plătite]

„(1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(2) În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

[OMISSIS]”

Articolul 123 [compensarea muncii suplimentare prin acordarea unui spor la salariu]

[OMISSIS]

Articolul 196 [reglementarea activității de formare profesională]

„(1) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativă angajatorului sau la inițiativă salariatului. [OR 6]

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.”

Articolul 197 [cheltuielile cu formarea profesionala si drepturile salariatului]

„(1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alineatului (1), salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alineatului (1), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, aceasta perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.”

Articolul 199 [pregătirea profesională din inițiativa salariatului]

[OMISSIS]

B) Ordinul [ministrului afacerilor interne] nr. 96/14 iunie 2016, publicat în Monitorul Oficial nr. 469 din 23 iunie 2016, pentru aprobarea Criteriilor de performanță privind constituirea, încadrarea și dotarea serviciilor voluntare și a serviciilor private pentru situații de urgență, aplicabil pe perioada în litigiu:

Articolul 2 – „(1) Autoritățile administrației publice locale, conducătorii operatorilor economici/instituțiilor care au obligația constituirii serviciilor voluntare sau serviciilor private pentru situații de urgență, după caz, precum și conducătorii serviciilor private pentru situații de urgență constituite ca societăți prestatoare de servicii trebuie să asigure aplicarea prezentului ordin.”

Articolul 9 – „(1) Pentru emiterea avizului de înființare a serviciului voluntar sau a serviciului privat se depun, după caz, următoarele documente:

[OMISSIS]

j) documente care atestă calificarea sau competențele profesionale specifice;

[OMISSIS] [OR 7] [OMISSIS]”

Articolul 14 – „(1) Funcțiile specifice serviciilor voluntare și serviciilor private sunt următoarele:

a) șef serviciu;

[OMISSIS]”

Articolul 17 – „Personalul angajat pe funcțiile specifice prevăzute la articolul 14 alineatul (1) și cel care îndeplinește prin cumul funcția de șef serviciu și șef echipă

specializată trebuie să aibă *calificarea sau competențele profesionale specifice, atestate potrivit reglementărilor în vigoare.*”

[OMISSIS]

Articolul 28 – „Șeful serviciului voluntar trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- a) să aibă avizul inspectoratului județean competent, conform modelului prevăzut în anexa nr. 4;

[OMISSIS]”

C) Ordonanța nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată

[OMISSIS] [OR 8] [OMISSIS]

Articolul 50

„(1) Pe perioada în care participă la programe de formare profesională finanțate de angajatori salariați **primesc drepturile salariale stabilite potrivit contractului individual de muncă pentru program normal de lucru.**

[OMISSIS]”

D) Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice

Articolul 21

„(1) Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(2) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alineatul (1), munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru va fi plătită în luna următoare cu un spor de 75 % din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare, corespunzător orelor suplimentare efectuate.”

8. Dispoziții ale dreptului Uniunii Europene aplicabile/relevante în cauză

Instanța apreciază că în cauză sunt aplicabile dispozițiile articolului 31 [alineatul] (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, potrivit căreia „Orice lucrător are dreptul la o limitare a duratei maxime de muncă și la perioade de

odihnă zilnică și săptămânală, precum și la o perioadă anuală de concediu plătit”.
[OR 9]

Sunt incidente și [...] următoarele dispoziții din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru:

Articolul 2 punctul 1 – „prin «timp de lucru» se înțelege orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale;”

Articolul 2 punctul 2 – „prin «perioadă de repaus» se înțelege orice perioadă care nu este timp de lucru;”

Articolul 3 (Repausul zilnic) – „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”.

Articolul 5 (Repausul săptămânal) - „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.”

Articolul 6 (Timpul de lucru maxim săptămânal) - „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.”

9. Jurisprudență națională relevantă/pertinentă

Decizia [OMISSIS] din data de 12 ianuarie 2010 pronunțată de Curtea de Apel Ploiești - Secția Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale

(Extras: compensarea orelor suplimentare prestate peste durata normală a timpului de lucru, formare profesională, delegare)

[OMISSIS]

[„]Prin acțiunea [formulată], [OMISSIS] reclamantul S.E.G.N a solicitat, [OMISSIS] în contradictoriu cu pârâta S.N.G.N [OMISSIS] obligarea acesteia la compensarea orelor prestate peste durata normală a timpului de muncă, în

delegații cu diurnă, de către salariații cu atribuții de execuție din unitate, iar în cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul legal, obligarea pârâtei la plata sporului salarial pentru muncă suplimentară, începând cu luna iulie 2008, și, în continuare, sume actualizate în funcție de rata inflației, cu cheltuieli de judecată. [...]

[OMISSIS] [P]rin sentința civilă [OMISSIS] din 7 octombrie 2009, [prima instanță] a admis în parte acțiunea. [...]

Pentru a hotărî astfel, prima instanță a reținut că G.D. este salariața unității pârâte [OMISSIS].

(Evocând dispozițiile normative aplicabile, în forma în vigoare la acea dată, n.n), prima instanță reține că în cazul delegării se modifică doar locul obișnuit al muncii, restul elementelor din conținutul contractului individual de muncă rămânând neschimbate. În consecință, în raport de dispozițiile articolului 44 alineatul (2) din Codul muncii, salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil, însă textul nu se interpretează în sensul că salariații delegați pot beneficia pe perioada delegării doar de diurnă, ca unică formă de remunerare. Prevederile articolului 44 alineatul (2) nu pot avea caracter limitativ, în sensul că pe lângă diurnă salariații nu pot beneficia și de alte drepturi de natură salarială, [OR 10] întrucât astfel s-ar contraveni prevederilor articolului 42 alineatul (2). Așa fiind, nici dispozițiile articolului 27 din Contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate (ce se referă la delegare) nu pot contraveni dispozițiilor articolului 42 alineatul (2) din Codul muncii. În consecință, instanța de fond a apreciat că pe lângă drepturile indicate expres de către articolul 44 alineatul (2), salariața poate beneficia, în funcție de situația în care se află, și de alte drepturi conferite de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile. Dacă este delegată de angajator într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă și prestează muncă suplimentară, este îndreptățită să beneficieze, pe lângă dreptul la diurnă prevăzut de articolul 44 alineatul (2) din Codul muncii, și de drepturile [...] n.n. aferente orelor suplimentare. [...]

Împotriva acestei sentințe [OMISSIS] a formulat recurs pârâta. [OMISSIS] **Curtea de Apel a admis recursul ca fiind fondat pentru următoarele considerente:**

Potrivit dispozițiilor articolului 43 din Codul muncii, delegarea constă în exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă.

Curtea mai reține că articolul 190 din Codul muncii instituie obligația angajatorilor de a asigura participarea la programele de formare profesională, conform distincțiilor prevăzute de acest text. Acestei obligații îi corespunde

dreptul salariaților «de a avea acces la formare profesională», prevăzut de articolul 39 alineatul (1) litera g) din același cod.

Dispozițiile Codului muncii se întregesc cu cele ale Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, conform căreia, pe perioada în care participă la programe de formare profesională finanțate de angajatori, salariații primesc drepturile salariale stabilite conform contractului individual de muncă pentru program normal de lucru, iar angajatorul are obligația de [a] suporta cheltuielile de deplasare în cazul în care acestea se desfășoară în altă localitate decât cea în care salariatul își are locul de muncă. [OMISSIS]

În consecință, chiar dacă prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, articolul 89 [OMISSIS] prevede că salariații care urmează cursuri de formare profesională în afara localității, trimiși de agentul economic, sunt considerați în regim de delegare, în condițiile articolului 27 din contract, cu excepția cazurilor în care unitatea asigură [OR 11] cazarea și masa, aceste dispoziții nu pot fi interpretate decât prin prisma textelor de lege mai sus amintite și este evident că au fost înscrise în contract nu pentru a extinde noțiunea de delegare mai sus precizată, ci pentru a evidenția modalitatea de decontare a cheltuielilor de deplasare, cazare, precum și a diurnei convenite pe durata deplasării.

Curtea a apreciat că participarea la cursuri de formare profesională, chiar și atunci când presupune deplasarea într-o altă localitate, nu echivalează cu delegarea, întrucât salariatul nu se află în cazul de exercitare temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă.

În consecință, în mod nelegal și neîntemeiat instanța de fond a reținut că salariața are dreptul la compensarea orelor suplimentare sau, în condițiile legii, la plata sporului pentru muncă suplimentară și în situația în care participă la cursuri de formare profesională, astfel că, în baza dispozițiilor articolului 312 [din] Codul de procedură civilă, Curtea a admis recursul declarat de pârâta S.N.G.N., a modificat în parte sentința în sensul că a obligat pârâta [OMISSIS] să compenseze orele suplimentare prestate de reclamanta G.D. peste durata normală a timpului de lucru în delegație cu diurnă și, în cazul în care compensarea cu ore libere plătite nu este posibilă în următoarele 30 de zile după efectuarea acestora, să plătească reclamantei drepturile salariale reprezentând spor pentru muncă suplimentară, *cu excepția situației în care aceasta participa la cursuri de formare profesională.*[”]

B) Decizia [din] [OMISSIS] 04.10.2016 pronunțată [de] [OMISSIS] Cur[tea] de Apel Iași (Extras privitor la condiționările administrative referitoare la munca suplimentară)

„De altfel, articolul 121 [din] Codul muncii prevede că «la solicitarea angajatorului, salariații pot efectua muncă suplimentară, cu respectarea prevederilor articolului 114 sau 115, după caz», dispozițiile articolului 114 reglementând tocmai durata maximă a timpului de lucru.

În consecință, responsabilitatea organizării timpului de lucru, în sens larg, revine angajatorului în sarcina căruia, de altfel, este instituită răspunderea contravențională în cazul nerespectării prevederilor referitoare la munca suplimentară, respectiv la nerespectarea prevederilor privitoare la acordarea repausului săptămânal, prin dispozițiile articolului 260 alineatul (1) literele i) și j) [din] Codul muncii.

În ceea ce privește condițiile formale impuse [prin] articolul 121 și următoarele [din] Codul muncii pentru prestarea muncii suplimentare, dispozițiile legale nu condiționează sub aspect formal solicitarea angajatorului de efectuare de către salariat a muncii suplimentare, aceasta solicitare putând fi scrisă sau orală, directă sau implicită. Unitatea angajatoare s-a apărut, invocând prevederile articolului III litera B din Regulamentul intern al societății, care prevede în mod expres că «vor fi considerate ore suplimentare numai orele lucrate la solicitarea scrisă a conducerii companiei, cu consimțământul salariaților în cauză. Acestea vor fi compensate prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acestora sau printr-un spor la salariu de bază, în conformitate cu legislația în vigoare.[»]

Deși Regulamentul intern este un izvor specific de reglementare a relațiilor de muncă, acesta este totuși un izvor secundar și subordonat, din punct[ul] de vedere al ierarhiei normative, izvoarelor generale, în special dispozițiilor Codului muncii. Este indubitabil că textul regulamentar invocat de unitatea angajatoare adaugă la norma legală, impunând condiția «solicitării prealabile scrise» a muncii suplimentare, condiție inexistentă în dispozițiile articolului 121 [din] Codul muncii.

Sub acest aspect, trebuie reținută și jurisprudența CJUE care a arătat, în aplicarea derogărilor prevăzute de articolul 22 din *Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003, [OMISSIS] că Directiva «urmărește să garanteze protecția efectivă a sănătății și securității lucrătorilor, asigurând acestora în mod real beneficiul, inter alia, al unei limite superioare a timpului de lucru și a unei limite minime a perioadei de repaus. Orice derogare de la aceste minime cerințe trebuie însoțite de toate garanțiile necesare care să asigure că, dacă lucrătorul este încurajat să renunțe la un drept social care i-a fost direct [OR 12] conferit de directivă, acesta va acționa liber și în deplină cunoștință de cauză. Aceste cerințe sunt cu atât mai importante cu cât lucrătorul trebuie privit ca partea mai slabă din contractul de muncă și de aceea este necesar a preveni ca angajatorul să ajungă într-o poziție de natură a nu lua în considerare intențiile celeilalte părți contractante sau de a-i impune restricții ale drepturilor sale, în lipsa unui consimțământ expres în acest sens[»] (*Cauzele reunite C-397/01 la C-403/01, Hotărârea din 5 octombrie 2004, Bernhard Pfeiffer ș.a. împotriva Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV, ECLI:EU:C:2004:584, [punctele] 80-81*).*

Față de sensul interpretării, este cel puțin dubitabil dacă dispozițiile regulamentare invocate de unitatea angajatoare intră în sfera de incidență a prevederilor

articolului 38 [din] Codul Muncii, în condițiile în care cel puțin la nivel formal instituie exigențe sporite față de textul normativ legal, tocmai în vederea protecției salariatului. Totuși, instanța de apel apreciază că nu conformitatea textului regulamentar cu dispozițiile normative face obiectul investiției sale, ci chestiunea litigioasă a cărei dezlegare se solicită vizează sancțiunea care intervine în cazul nerespectării condițiilor legale referitoare [la] prestarea muncii suplimentare, în condițiile în care nici textul legal, nici cel regulamentar nu instituie în mod expres consecințele juridice ce intervin într-o astfel de ipoteză.[OMISSIS] În acest sens instanța reține și interpretarea obligatorie a Curții de Justiție a Uniunii Europene care a statuat că «statele membre nu pot în mod unilateral să determine scopul prevederilor Directivei 93/[104] (n.n. în prezent Directiva 2003/88/CE) prin adăugarea unor condiționări sau restricții suplimentare în implementarea dreptului lucrătorului consacrat de articolul 6 alineatul (2) din directiva [menționată] de a nu lucra mai mult de 48 ore pe săptămână [OMISSIS]. Orice altă interpretare ar denatura scopul directivei, care este destinat să asigure protecția efectivă a siguranței și sănătății lucrătorilor, permițând acestora să se bucure de perioada minimă de repaus [OMISSIS]. În aceste circumstanțe, trebuie concluzionat că, din perspectiva atât a articolului 6 alineatul (2) din directiva [menționată,] cât și din perspectiva scopului și structurii directivei, limita superioară de 48 de ore a perioadei medii de lucru săptămânale, inclusiv munca suplimentară, constituie o regulă a dreptului social al comunității de o importanță particulară, de care trebuie să beneficieze fiecare lucrător, în condițiile în care reprezintă minimul necesar care asigură protecția siguranței și sănătății[»] [[...]) *Cauzele reunite C-397/01 la C-403/01, Hotărârea din 5 [octombrie] 2004, Bernhard Pfeiffer ș.a. împotriva Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV*, [punctele] 99-100 [OMISSIS]].

În consecință, plecând de la finalitatea normei de garantare a protecției sănătății și securității salariatului, instanța de apel apreciază că simpla încălcare a condițiilor formale pentru prestarea muncii suplimentare nu poate funcționa drept cauză exoneratoare de răspundere, în favoarea angajatorului.

Din aceasta perspectivă, este real că angajatorul nu poate fi ținut la acordarea drepturilor decurgând din aplicarea articolului 123 [din] Codul muncii, atunci când salariatul, în mod sporadic, în temeiul propriei opțiuni și manifestări de voință, înțelege să deroge de la programul normal de muncă. Însă, este la fel de real că angajatorul va fi ținut de dispozițiile articolului 123 [din] Codul muncii ori de câte ori se dovedește că prin modalitatea de stabilire și organizare a activității, prin continuitatea și repetabilitatea unei anumite discipline interne a acceptat, a încurajat și chiar a determinat, în mod sistematic, prestarea muncii suplimentare, chiar dacă la nivel formal nu a transpus aceasta solicitare în condițiile legii.”

Motivele ce au determinat instanța să formuleze cererea de hotărâre preliminară

10. Soluționarea apelului formulat împotriva hotărârii de respingere a pretenției de plată a celor 124 de ore suplimentare depinde exclusiv de calificarea juridică a naturii timpului alocat în vederea formării profesionale de către reclamant. Așa cum în mod constant a arătat Curtea de Justiție a Uniunii Europene, exceptând situația specială prevăzută la articolul 7 alineatul [OR 13] (1) din Directiva 2003/88 în privința concediului anual plătit, directiva se limitează să reglementeze anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, astfel încât, în principiu, nu se aplică în privința remunerării lucrătorilor (*a se vedea în acest sens Ordonanța Grigore din 4 martie 2011, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, punctul 83*).

Remunerarea salariatului rămâne o problemă pur internă, ce va fi soluționată potrivit normei naționale, însă dezlegarea ce se va da pretenției reclamantului impune cu necesitate, prealabil, stabilirea naturii juridice a timpului alocat formării profesionale, efectuate la cererea și în beneficiul angajatorului, peste timpul normal de lucru. În acest sens, argumentul în respingerea pretențiilor reclamantului l-a constituit faptul că formarea profesională nu reprezintă timp de lucru, nici în sensul dispozițiilor dreptului național, nici în sensul dispozițiilor Directivei 2003/88/CE. Or, interpretarea actului edictat la nivelul Uniunii Europene este exclusiv în competența Curții de Justiție, potrivit articolului 267 TFUE. În acest sens, prezenta instanța apreciază că sunt aplicabile, *mutatis mutandis*, argumentele Curții de Justiție conform cărora „instanța națională solicită îndrumări privind interpretarea articolului 2 [...] din Directiva 2003/88, considerată necesară de instanța menționată pentru a putea soluționa litigiul aflat pe rolul său. Faptul că acesta din urmă are ca obiect, *in fine*, o chestiune privind remunerarea este, în acest context, lipsit de relevanță, întrucât este de competența instanței naționale, iar nu de competența Curții să soluționeze această chestiune în cadrul litigiului principal.” (*Hotărârea [Matzak], C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, punctul 26*). Or, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a statuat că „Directiva [...] nu definește munca suplimentară, concept care este menționat doar la articolul 6, referitoare la durata maximă a săptămânii de lucru, însă nu este mai puțin adevărat că orele suplimentare se încadrează în noțiunea «timpului de lucru» în sensul directivei, care nu face nicio distincție în funcție dacă un astfel de timp este petrecut sau nu în timpul normal de lucru” (*a se vedea Hotărârea din 3 octombrie 2000, Simap, C-303/98, Rec., p. I-7963, punctul 52*). În consecință, în funcție de calificarea perioadei de timp alocate de reclamant pentru formarea profesională se pot determina efectele juridice naționale în planul raportului de muncă stabilit cu angajatorul.

Totodată, în ceea ce privește aplicarea dreptului național, se impun anumite precizări. Pe de o parte, în forma actuală, articolul 50 din Ordonanța nr. 129/2000 republicată, cu modificări ulterioare, stabilește că, „pe perioada în care participă la programe de formare profesională finanțate de angajatori, salariații primesc drepturile salariale stabilite *potrivit contractului individual de muncă pentru program normal de lucru*”. Din această prevedere, în jurisprudență s-a

concluzionat că timpul aferent formării profesionale nu intră în calcul timpului de muncă al salariatului și, în consecință, indiferent de perioada alocată formării profesionale salariatul este îndreptățit doar la drepturile salariale aferente unui program normal de muncă, neinteresând durata acestuia (a se vedea în acest sens jurisprudență citată la punctul 9 A și soluția primei instanțe).

Pe de altă parte, deși prima instanța își argumentează soluția și pe rațiuni subsidiare, reprezentate de condițiile legale instituite în privința plății orelor suplimentare (existența unei solicitări exprese de efectuare a orelor suplimentare), în raport de practica judiciară constantă a prezentei instanțe de apel (a se vedea jurisprudență citată la punctul 9 B din prezenta sesizare) aceste rațiuni nu pot atrage inutilitatea procedurii prevăzute de articolul 267 TFUE. Din aceasta perspectivă, condiționările administrative invocate de prima instanța nu pot valora cauză de exonerare a angajatorului de orice obligație legală. Mai mult, sub acest aspect, jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene este clară și neechivocă, stabilind [că]:

*„este de competența statelor membre, în lipsa unor dispoziții de drept al Uniunii în acest domeniu, să reglementeze modalitățile procedurale aplicabile acțiunilor destinate să asigure protecția drepturilor conferite justițiabililor de dreptul Uniunii, cu condiția ca aceste modalități să respecte principiile echivalenței și efectivității (a se vedea Hotărârea din 14 decembrie 1995, Peterbroeck, C-312/93, Rec., p. 1-4599, punctul 12, Hotărârea Impact, citată anterior, punctul 46, și Hotărârea din 29 octombrie 2009, Pontin, C-63/08, Rep., p. 1-10467, punctul 43) [Hotărârea Günter Fuß, C-429/09, **[OR 14]** ECLI:EU:C:2010:717, punctul 72). Or, așa cum s-a subliniat în mod obligatoriu de Curtea de Justiție «statele membre nu pot stabili, prin urmare, în mod unilateral domeniul de aplicare al articolului 6 litera (b) din Directiva 2003/88, supunând vreunor condiții sau restricții aplicarea acestui drept al lucrătorilor la un timp de lucru mediu săptămânal care să nu depășească această limită maximă (a se vedea Hotărârile citate anterior Pfeiffer și alții, punctul 99, precum și Fuß, punctul 52). Pe de altă parte, Curtea a mai hotărât că articolul 6 litera (b) din Directiva 2003/88 are un efect direct, în sensul că acesta conferă particularilor drepturi pe care pot să le invoce direct în fața instanțelor naționale (Hotărârile citate anterior Pfeiffer și alții, punctele 103-106, precum și Fuß, punctele 56-59)».) [...], nefiind rezonabil să i se ceară unui lucrător [...] să adreseze o cerere prealabilă angajatorului respectiv pentru a avea dreptul de a obține repararea acestui prejudiciu["] (Hotărârea Günter Fuß, C-429/09, ECLI:EU:C:2010:717, punctele 34, 35 și 86).*

11. Problema de drept în cauză vizează exclusiv, așa cum s-a subliniat anterior, calificarea naturii juridice, din perspectiva articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88/CE, a timpului alocat de salariat în vederea realizării unui program de formare profesională, la cererea angajatorului, la sediul prestatorului de servicii profesionale, după timpul normal de lucru în zilele săptămânii, respectiv și în zilele de repaus săptămânal. Necesitatea formării profesionale a fost instituită

printr-o dispoziție normativă în vederea avizării de către un organism public tutelar, condiție necesară pentru organizarea și desfășurarea activității serviciului public.

Prima instanță, în soluționarea cererii, analizând condițiile cumulative al noțiunii de timp de lucru, a conchis în sensul că acestea nu sunt îndeplinite, întrucât „participarea la un curs de formare profesională nu se circumscrie definiției de «muncă»”. Reclamantul contestă această concluzie și arată că orele de formare profesională s-au efectuat după efectuarea programului normal de lucru, formarea profesională fiind în beneficiu angajatorului și presupunând deplasarea sa zilnică în altă localitate decât cea de domiciliu și efectuarea unui număr de 160 de ore de pregătire profesională.

În raport de stadiul actual al jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene, Curtea de Apel Iași, ca instanță de ultim grad în prezenta procedură, apreciază că interpretarea dispozițiilor relevante aplicabile la nivelul Uniunii Europene nu se impune cu claritate, fiind necesară utilizarea mecanismului prevăzut de articolul 267 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene [OMISSIS] pentru a se stabili dacă timpul alocat formării profesionale, la cererea angajatorului și în beneficiul acestuia, în afara locului de muncă obișnuit, intră în sfera noțională a prevederilor articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88/CE.

Este real că, în interpretarea prevederilor Directivei 2003/88/CE, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a realizat o amplă și complexă jurisprudență, însă răspunsul la întrebările avansate nu poate fi dedus cu claritate din aceasta jurisprudență. Desigur că analiza lapidară și sintetică a primei instanțe, ce se rezumă la reluarea textului articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88/CE, nu reflectă abordarea nuanțată și particulară în interpretarea acestei norme de către CJUE, însă cercetarea soluțiilor punctuale date la întrebările preliminare vizând interpretarea definirii „timpului de lucru” nu au putut fi apreciate ca suficiente pentru lămurirea chestiunii litigioase, obiect al prezentei cauze.

Apelantul BX a arătat privitor la cererea de sesizare a Curții de Justiție a Uniunii Europene că „orele efectuate la cursurile de formare profesională, pentru funcția de șef serviciu, conform orarului stabilit, după orele de program, fără scoatere din producție, respectiv fără acordarea concediului pentru formare profesională, [se] apreciază ca ore suplimentare, fiind de acord ca Curtea de Justiție a Uniunii Europene să soluționeze acest tip de litigiu juridic, în conformitate cu articolul 2 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE”.

Fără a dezvolta ampla jurisprudență în materia articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88/CE, trebuie subliniat că, în esență, Curtea de Justiție a interpretat noțiunea de „timp de lucru” din [OR 15] perspectiva celor 3 cerințe impuse de textul directivei, dar și în opoziție cu timpul de repaus (*Hotărârea Jaeger*, C-151/02, EU:C:2003:437, punctul 48, *Hotărârea Dellas și alții*, C-14/04, EU:C:2005:728, punctul 42, precum și *Ordonanța Vorel*, C-437/05, EU:C:2007:23, punctul 24, și *Ordonanța Grigore*, C-258/10, EU:C:2011:122,

punctul 42). Astfel Curtea a concluzionat că directiva menționată 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, punctul 26 si jurisprudența citată*).

Dacă ipoteza întrunirii cumulative a condițiilor impuse de articolul 2 punctul 1 din Directiva 2003/88/CE se circumscrie premisei normative și nu necesită lămuriri suplimentare, mult mai problematică rămâne analiza în cazul în care una sau mai multe dintre cerințele textului nu sunt întrunite. În acest sens, prima instanța a concluzionat că pe perioada formării profesionale, reclamantul BX nu s-a aflat nici la locul de muncă, nici la dispoziția angajatorului și nici nu și-a exercitat activitatea, nefiind „timp de lucru potrivit articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88/CE”. Abordarea Curții de Justiție a Uniunii Europene este mai nuanțată, reținându-se: „calificarea drept «timp de lucru», în sensul directivei menționate, a unei perioade de prezență a lucrătorului depinde de obligația acestuia din urmă de a se afla la dispoziția angajatorului său (*Hotărârea Dellas și alții, citată anterior, punctul 58*). Factorul determinant este împrejurarea că lucrătorul este obligat să fie prezent fizic la locul determinat de angajator și să rămână la dispoziția acestuia pentru a putea efectua imediat, în caz de nevoie, prestațiile corespunzătoare (*Ordonanța Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, punctul 63 și jurisprudența citată*). Aceste interpretări de principiu au fost aplicate și în materia calificării timpului de gardă activ sau inactiv (*a se vedea în acest sens, Hotărârea [Matzak], C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, punctele 57-60*).

Mai mult, în abordarea dihotomică între timp de lucru și timp de repaus, „din jurisprudența Curții reiese că posibilitatea pentru lucrători de a-și gestiona timpul fără constrângeri majore și de a se consacra propriilor interese este un element de natură să arate că perioada respectivă nu constituie timp de lucru în sensul Directivei 2003/88.” (*Hotărârea Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punctul 37*).

În consecință, așa cum a arătat avocatul general Yves Bot, prin concluziile prezentate la 19.03.2015 în cauza C-87/14 (punctul 40): „în conformitate cu sistemul creat de legiuitorul Uniunii, Curtea a reținut o abordare binară, în temeiul căreia ceea ce nu intră în sfera noțiunii de timp de lucru intră în cea a noțiunii de timp de repaus și invers”.

Or, acest sistem interdependent și comutativ specific ar impune concluzia potrivit căreia timpul alocat formării profesionale, la cererea angajatorului, nefiind timp la dispoziția salariatului, ar reprezenta timp de lucru. Această concluzie nu transpare însă cu claritate din jurisprudența anterioară a Curții de Justiție, care s-a pronunțat în *Hotărârea Comisia Europeană împotriva Irlandei, C-87/14, ECLI:EU:C:2015:449, în temeiul articolului 258 TFUE*.

Astfel, dincolo de aspectele procedurale specifice materiei sesizate, ținând în principal de sarcina probațiunii ce revine Comisiei, totuși Curtea de Justiție a Uniunii Europene a apreciat că „împrejurarea la care se referă Comisia că orele de

formare A și B sunt impuse «prin programul de formare» și se derulează într-un loc stabilit «prin acest program» nu permite să se considere că NCHD *sunt obligați să fie prezenți fizic la locul determinat de angajator și să fie la dispoziția acestuia pentru a putea efectua imediat, în caz de nevoie, prestațiile corespunzătoare, în sensul jurisprudenței amintite la punctul 21 din prezenta hotărâre*”.

Așadar, Curtea nu a îmbrățișat opinia avocatului general Yves Bot, care a apreciat că „asemenea excludere a orelor de formare a NCHD din sfera noțiunii «timp de lucru», în sensul articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88, este, în opinia noastră, contrară acestei directive, întrucât se bazează pe ideea că NCHD nu se află în exercitarea activității sau a funcțiilor lor în sensul acestei dispoziții atunci când se consacră formării lor astfel cum rezultă [OR 16] din programul stabilit de organismul autorizat în acest scop” (*Concluziile avocatului general Yves Bot prezentate la 19.03.2015 în cauza C-87/14, punctul 56*).

În consecință, Curtea de Justiție a apreciat că timpul de formare profesională pentru NCHD nu pare a satisface cerințele definitorii ale timpului de lucru, în sensul prevederilor articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88/CE.

Cu toate acestea, în speța de față, este indubitabil că urmarea cursului de formare profesională, efectuat la inițiativa angajatorului, pentru avizarea serviciului public, după orele de program, în altă localitate decât cea de domiciliu, reprezintă o ingerință în exercițiul deplin liber al dreptului la repaus, lucrătorul suportând constrângerea care decurge, din punct de vedere geografic și temporal, din necesitatea de a frecventa cursurile de formare profesională. Or, această activitate ține indubitabil de realizarea exercițiului deplin al activității profesionale, fiind determinată de necesitatea avizării în calitate de șef serviciu de urgență.

În consecință, în opinia prezentei instanțe, timpul alocat formării profesionale nu poate fi apreciat ca satisfăcând, la rândul său, cerințele definitorii ale timpului de repaus, în sensul articolului 2 punctul 2 din Directiva 2003/88/CE, astfel cum a fost interpretat în jurisprudența CJUE.

La nivel european, abia prin Directiva (UE) 2019/1152 [OMISSIS], prin dispozițiile articolului 13, s-a prevăzut [că] „[s]tatele membre se asigură că, în cazurile în care dreptul Uniunii sau dreptul intern sau contractele colective de muncă obligă un angajator să ofere formare unui lucrător pentru ca acesta să presteze munca pentru care este angajat, formarea respectivă este oferită lucrătorului cu titlu gratuit, este considerată timp de muncă și se desfășoară, atunci când este posibil, în cursul programului de lucru”. Însă dispozițiile directivei au termen pentru transpunere 01.08.2022 și nu pot fi aplicate cu caracter retroactiv, pentru situația litigioasă din prezenta cauză născută în perioada martie-aprilie 2017.

Pentru aceste rațiuni, față de rigorile ce derivă din sfera de determinare [a] noțiunilor de „timp de lucru” și [de] „timp de repaus” în analiză binară, în temeiul

Directivei 2003/88/CE, aplicabilă în timp raportului litigios, s-a apreciat necesară sesizarea Curții de Justiție a Uniunii Europene pentru a interpreta dispozițiile articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, în sensul de a stabili dacă perioada în care un lucrător urmează cursurile de formare profesională impuse, după efectuarea programului normal de lucru, la sediul prestatorului de servicii de formare, în afara locului său de muncă și fără a realiza atribuțiile de serviciu, constituie „timp de lucru”.

Cea de a doua interpretare are în vedere abordarea interpretativă a Curții de Justiție a Uniunii Europene potrivit căreia:

*„Pentru a garanta deplina efectivitate a Directivei 2003/88, trebuie, așadar, 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). 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). 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 [OR 17] 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). 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).” [Hotărârea **Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)**, C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, punctele 40-43]*

Or, în cazul în care, în raport de stadiul de reglementare și nivelul de protecție instituit prin Directiva 2003/88/CE, Curtea de Justiție ar aprecia la prima întrebare că timpul alocat formării unui lucrător nu intră în sfera de aplicare a dispozițiilor

[articolului] 2 punctul 1 din actul normativ, ar trebui conchis că prevederile articolului 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și dispozițiile articolului 2 punctul 2, articolului 3, articolului 5 și articolului 6 din Directiva 2003/88/CE se opun oricărei interferențe în exercițiul liber al timpului de repaus zilnic și săptămânal al lucrătorului, inclusiv în ceea ce privește sarcinile periferice, auxiliare sau adiacente raportului de muncă, în speța vizată, cele privitoare la formare profesională. În acest sens, clasificarea dihotomică operată de directivă a timpului salariatului, în timp de lucru și timp de repaus, atrage corelativ o clasificare duală a obligațiilor substanțiale instituite în sarcina angajatorului: de respectare a timpului de lucru, respectiv de respectare a timpului de repaus. Or, din jurisprudența studiată, ar rezulta că încălcarea obligației de respectare a timpului mediu săptămânal permite salariatului a invoca dreptul Uniunii pentru a angaja răspunderea autorităților statului membru în cauză în scopul obținerii reparării prejudiciului suferit ca urmare a încălcării acestei dispoziții (*Hotărârea Günter Fuß, C-429/09, ECLI:EU:C:2010:717 punctul 47*). Dacă, în ipoteza efectuării cursurilor de formare profesională pe durata programului normal de lucru, legea română oferă pârghii de protecție a salariatului, stipulând că această perioadă este considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat și reprezintă vechime în muncă, și salariatul primește drepturile salariale aferente, legea națională română nu oferă soluții în ipoteza în care cursurile de formare profesională sunt în afara timpului normal de muncă și nici nu instituie vreo obligație în sarcina angajatorului cu privire la intervalul orar de formare și nici vreo limitare ținând de respectarea timpului de lucru săptămânal.

În condițiile în care revine statelor membre sarcina de a asigura efectul util al prevederilor directivei și mijloace și pârghii reale pentru respectarea perioadelor minime de repaus zilnic și săptămânal al salariaților, s-a apreciat necesar ca, în cazul unui răspuns negativ la prima întrebare, Curtea de Justiție să lămurească prevederile articolului 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și dispozițiile articolului 2 punctul 2, articolului 3, articolului 5 și articolului 6 din Directiva 2003/88/CE, în sensul că acestea trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale care, deși instituie necesitatea formării profesionale a salariatului, nu impune angajatorului obligativitatea respectării perioadei de repaus al lucrătorului, în ceea ce privește intervalul orar de efectuare a cursurilor de formare.

[OMISSIS] 03.12.2019