



Presă și informare

Curtea de Justiție a Uniunii Europene
COMUNICAT DE PRESĂ nr. 41/21
Luxemburg, 17 martie

Hotărârea în cauza C-585/19
Academia de Studii Economice din București/Organismul Intermediar pentru
Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale

În cazul în care un lucrător a încheiat mai multe contracte de muncă cu același angajator, perioada minimă de repaus zilnic se aplică contractelor considerate în ansamblul lor, iar nu fiecăruia dintre contracte luate în considerare în mod separat

Academia de Studii Economice din București (România) (ASE) a beneficiat de o finanțare europeană nerambursabilă acordată de autoritățile române în scopul implementării unui program¹ operațional sectorial de dezvoltare a resurselor umane intitulat „Performanță și excelență în cercetarea postdoctorală în domeniul științelor economice din România”.

La 4 iunie 2018, Ministerul Educației Naționale (România) 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 (13 ore) pe care acești angajați pot să le lucreze zilnic.

Astfel, în perioada cuprinsă între luna octombrie a anului 2012 și luna ianuarie a anului 2013, experți angajați de ASE în temeiul unei pluralități de contracte de muncă 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.

Sesizat cu această cauză, Tribunalul București solicită Curții de Justiție să stabilească dacă, în cazul în care un lucrător a încheiat mai multe contracte de muncă cu același angajator, perioada minimă de repaus zilnic prevăzută la articolul 3 din Directiva privind timpul de lucru² se aplică acestor contracte considerate în ansamblul lor sau fiecăruia dintre contractele menționate luate în considerare în mod separat.

Prin hotărârea pronunțată astăzi, Curtea amintește, în primul rând, 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 în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene³.

În această privință, Curtea observă că Directiva privind timpul de lucru⁴ 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. Aceasta 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.

¹ Proiectul POSDRU/89/1.5/S/59184.

² 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).

³ Articolul 31 alineatul (2).

⁴ Articolul 2 punctul 1 și articolul 3 din Directiva 2003/88.

Pe de altă parte, «period[a] de repaus» este definită ca orice perioadă care nu este timp de lucru. „Period[a] de repaus” și „timp[ul] de lucru” sunt, așadar, noțiuni care se exclud reciproc și Directiva privind timpul de lucru nu prevede o categorie intermediară între perioadele de lucru și cele de repaus.

Or, nu este posibil să se îndeplinească cerința Directivei privind timpul de lucru potrivit căreia 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 este cazul în cauza supusă analizei Curții, susceptibile să constituie timp de lucru în cadrul unui alt contract. Or, întrucât aceeași perioadă nu poate fi calificată în același timp drept timp de lucru și perioadă de repaus, rezultă că contractele de muncă încheiate de un lucrător cu angajatorul său trebuie să fie analizate împreună.

Această interpretare este de asemenea confirmată de obiectivul directivei, care este 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. Acest obiectiv urmărește să garanteze o mai bună protecție a securității și a sănătății lucrătorilor, punând la dispoziția acestora perioade minime de repaus, în special zilnic.

Curtea apreciază, așadar, că, în cazul în care un lucrător a încheiat mai multe contracte de muncă cu același angajator, perioada minimă de repaus zilnic se aplică acestor contracte considerate în ansamblul lor, iar nu fiecăruia dintre contractele menționate luate în considerare în mod separat.

MENȚIUNE: Trimiterea preliminară permite instanțelor din statele membre ca, în cadrul unui litigiu cu care sunt sesizate, să adreseze Curții întrebări cu privire la interpretarea dreptului Uniunii sau la validitatea unui act al Uniunii. Curtea nu soluționează litigiul național. Este de competența instanței naționale să soluționeze cauza conform deciziei Curții. Această decizie este obligatorie, în egală măsură, pentru celelalte instanțe naționale care sunt sesizate cu o problemă similară.

Document neoficial, destinat presei, care nu angajează răspunderea Curții de Justiție.

[Textul integral](#) al hotărârii se publică pe site-ul CURIA în ziua pronunțării.

Persoana de contact pentru presă: Iliana Paliova ☎ (+352) 4303 4293

Imagini de la pronunțarea hotărârii sunt disponibile pe „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106