CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
DOMNUL GIOVANNI PITRUZZELLA
prezentate la 13 octombrie 2022 [1]

Cauza C-477/21

IH
împotriva
MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt.

[cerere de decizie preliminară formulată de Miskolci Törvényszék (Curtea din Miskolc, Ungaria)]

„Cerere de decizie preliminară – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Dreptul la limitarea duratei maxime a timpului de lucru și la perioade de repaus zilnic și săptămânal – Repaus zilnic și repaus săptămânal – Metoda de calcul și modalități de acordare”

1. Pentru a asigura efectivitatea deplină a protecției sănătății și a securității lucrătorilor la locul de muncă, dreptul Uniunii prevede perioade minime de repaus zilnic și săptămânal. Este necesar ca statele membre să prevadă obligația angajatorului de a acorda întotdeauna repausul zilnic în sensul articolului 3 din directivă sau este suficient ca, în conformitate cu articolul 5, să fie garantat repausul săptămânal în cazul în care acesta este recunoscut într-o măsură identică sau mai mare decât suma orelor prevăzute de directivă pentru repausul zilnic și pentru repausul săptămânal? În cazul în care legislația națională sau convenția colectivă aplicabilă prevede o „perioadă de repaus săptămânal” mai mare decât perioada minimă prevăzută de directivă, statul membru este totuși obligat să garanteze repausul zilnic? Repausul zilnic trebuie acordat chiar dacă nu a fost programat niciun timp de lucru pentru lucrător în următoarele 24 de ore? Repausul zilnic trebuie în mod necesar să preceadă repausul săptămânal?

2. În prezentele concluzii, vom explica motivele pentru care, în opinia noastră, din dreptul Uniunii decurge obligația statelor membre de a acorda lucrătorilor repausul zilnic ca drept autonom și independent de repausul săptămânal, inclusiv în eventualitatea în care s-ar acorda o „perioadă de repaus” (săptămânal) care depășește standardele minime stabilite de directivă.

[1] Limba originală: italiana.

I. Cadrul juridic

A. Dreptul Uniunii

3. Potrivit considerentelor (4) și (5) ale Directivei 2003/88 [2]:

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

(5) Toți lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus suficiente; noțiunea de repaus trebuie exprimată în unități de timp, adică în zile, ore sau fracțiuni ale acestora; lucrătorilor din Comunitate trebuie să li se acorde perioade minime de repaus – zilnic, săptămânal și anual – și perioade de pauză adecvate; este, de asemenea, necesar în acest context să se stabilească o limită maximă pentru durata săptămânii de lucru."

4. Articolul 3 din 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."

5. Articolul 5 din aceeași directivă, intitulat „Repausul săptămânal", prevede:

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

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

6. Potrivit articolului 15 din Directiva 2003/88, intitulat „Dispoziții mai favorabile":

„Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta și a aplica acte cu putere de lege și acte administrative mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor sau de a favoriza sau a permite aplicarea unor convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, care sunt mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor."

B. Dreptul maghiar

7. Articolul 104 alineatul 1 din Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Legea n.°I din 2012 privind Codul muncii) (*Magyar Közlöny* 2012/2, denumită în continuare „Codul muncii") prevede:

„O perioadă de repaus de cel puțin 11 ore consecutive trebuie să se acorde între sfârșitul unei zile lucrătoare și începutul următoarei zile lucrătoare (denumită în continuare «repaus zilnic»)."

[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).

8. Articolul 105 alineatul (1) din Codul muncii prevede:

„Se acordă 2 zile de repaus pe săptămână (zile de repaus săptămânal). Zilele de repaus săptămânal pot fi repartizate și în mod variabil.”

9. În continuare, articolul 106 din Codul muncii prevede la alineatele (1) și (3):

„(1) În locul zilelor de repaus săptămânal, lucrătorului i se poate acorda o perioadă de repaus săptămânal neîntrerupt de cel puțin 48 de ore pe săptămână.

[…]

(3) În cazul în care programul de repartizare a timpului de lucru este variabil, lucrătorului i se poate acorda, în locul repausului săptămânal prevăzut la alineatul (1) și sub rezerva aplicării *mutatis mutandis* a alineatului (2), o perioadă de repaus săptămânal neîntrerupt de cel puțin 40 de ore, inclusiv o zi calendaristică. Lucrătorului trebuie să i se acorde în medie o perioadă de repaus săptămânal de cel puțin 48 de ore, luând drept referință cadrul de planificare a timpului de lucru sau perioada contabilă.”

10. Articolul 68/A alineatul 4 din Vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény (Legea nr. CLXXXIII din 2005 privind transportul feroviar) (*Magyar Közlöny* 2005/172) prevede:

„Prin derogare de la alineatele 1-3, dispozițiile articolului 68/B alineatul 1 […] se aplică și mecanicilor de locomotivă care nu sunt considerați lucrători feroviari mobili care prestează servicii de interoperabilitate transfrontalieră.”

11. Articolul 68/B alineatul 1 din legea menționată mai sus prevede:

„În cazul lucrătorilor feroviari mobili care prestează servicii de interoperabilitate transfrontalieră, perioada de repaus zilnic la domiciliu trebuie să fie de cel puțin 12 ore consecutive într-o perioadă de 24 de ore.”

12. Potrivit articolului 46 alineatul 1 din convenția colectivă încheiată între MÁV-START și sindicate (denumită în continuare „convenția colectivă”), mecanicii de locomotivă trebuie să beneficieze de o perioadă de repaus zilnic de 12 ore (repaus zilnic la domiciliu), calculate de la ora la care sosesc la propriul domiciliu până la ora la care pleacă de la propriul domiciliu la locul de muncă (perioadă de deplasare).

13. Potrivit articolului 47 alineatul 1 din convenția colectivă menționată, mecanicii de locomotivă beneficiază de 2 zile de repaus săptămânal, acordate astfel încât între două perioade de lucru să existe cel puțin 48 de ore de repaus neîntrerupt.

14. Articolul 47 alineatul 4 din convenția menționată prevede că, în conformitate cu articolul 106 din Codul muncii, mecanicilor de locomotivă li se poate acorda, în locul zilelor de repaus prevăzute la alineatul 1, o perioadă de repaus neîntrerupt de cel puțin 42 de ore pe săptămână. În acest caz, lucrătorului trebuie să i se acorde în medie o perioadă de repaus săptămânal de cel puțin 48 de ore, luând drept referință cadrul de planificare a timpului de lucru.

II. Situația de fapt, procedura principală și întrebările preliminare

15. IH (denumit în continuare „lucrătorul”) este angajat al MÁV-START (denumită în continuare „angajatorul”) în calitate de mecanic de locomotivă și lucrează exclusiv în Ungaria, la centrul operațional al MÁV-START din Miskolc.

16. Raportul de muncă dintre lucrător și angajator este reglementat de lege și de convenția colectivă încheiată între angajator și sindicate. Lucrătorul este angajat de angajator pe baza unei planificări lunare a timpului de lucru care nu stabilește zile de repaus săptămânal concrete, dar care stabilește, pentru toți mecanicii de locomotivă, o perioadă de repaus săptămânal pe baza unei perioade de referință săptămânale.

17. În conformitate cu convenția colectivă, angajatorul i-a acordat lucrătorului o perioadă de repaus zilnic de 12 ore între două perioade de lucru, pe care acesta a putut să o petreacă la domiciliul său, la care s-a adăugat așa-numitul timp standard de deplasare, adică timpul necesar pentru a se deplasa de la propriul domiciliu la locul de muncă sau invers. În ceea ce privește repausul săptămânal, atunci când angajatorul nu i-a putut garanta lucrătorului repausul săptămânal continuu de 48 de ore într-o anumită săptămână, acesta i-a garantat totuși o perioadă de repaus neîntrerupt de cel puțin 42 de ore, astfel încât lucrătorul să beneficieze în medie de o perioadă de repaus săptămânal de cel puțin 48 de ore în planificarea timpului său de lucru.

18. După cum reiese din dosar, lucrătorul nu putea solicita să i se acorde repausul zilnic și timpul standard de deplasare nici înainte, nici după perioada de repaus săptămânal sau de concediu. Astfel, angajatorul nu îi acorda lucrătorului repausul zilnic atunci când îi acorda repausul săptămânal sau concediul, adică nici la începutul, nici la sfârșitul unor astfel de perioade.

19. Lucrătorul a introdus la Miskolci Törvényszék (Curtea din Miskolc, Ungaria, denumită în continuare „instanța de trimitere”), o acțiune împotriva angajatorului prin care a solicitat plata diferențelor de remunerare pretins neplătite. Acțiunea lucrătorului se întemeiază pe premisa că acestuia îi revine o perioadă de repaus zilnic imediat înainte sau după perioadele sale de repaus săptămânal sau de concediu.

20. În schimb, angajatorul susține că acordarea unei perioade de repaus zilnic trebuie să se efectueze între două perioade de lucru succesive din aceeași perioadă de 24 de ore.

21. În primul rând, instanța de trimitere face referire la hotărârea nr. 12 din 22 iunie 2020 a Alkotmánybíróság (Curtea Constituțională, Ungaria), în care instanța menționată a reținut că interpretarea Kúria (Curtea Supremă, Ungaria), potrivit căreia repausul zilnic și repausul săptămânal pot fi acordate într-o singură perioadă, nu este compatibilă cu articolul XVII alineatul 4 din Magyarország Alaptörvénye (Constituția Ungariei), care garantează dreptul fiecărui lucrător la repaus zilnic și la repaus săptămânal, întrucât aceste drepturi, având scopuri diferite, trebuie considerate ca fiind autonome. Totuși, instanța de trimitere apreciază că interpretarea Alkotmánybíróság (Curtea Constituțională, Ungaria), care privește o cauză referitoare la profesioniști din domeniul sănătății, nu este aplicabilă în prezenta cauză, care se referă la mecanici de locomotivă.

22. În al doilea rând, instanța de trimitere observă de asemenea că convenția colectivă aplicabilă în speță derogă, în favoarea lucrătorilor, de la dispozițiile directivei și de la cele ale Codului muncii referitoare la repausul zilnic și la repausul săptămânal. Astfel, perioada de repaus zilnic este stabilită la 12 ore, pe care, în plus, lucrătorul poate să o petreacă în totalitate la domiciliul său, datorită timpului standard de deplasare.

23. În ceea ce privește repausul săptămânal, instanța de trimitere arată că traducerea în limba maghiară a Directivei 2003/88 este ușor diferită de modul de redactare a directivei în limbile germană, engleză și franceză, în special în măsura în care, în versiunea în limba maghiară, noțiunea de „repaus săptămânal”, în sensul articolului 5 din această directivă, este definită în așa fel încât fiecare lucrător trebuie să beneficieze, în decursul unei perioade de 7 zile, de o perioadă minimă de repaus neîntrerupt de 24 de ore și, în plus („továbbá”), și de cele 11 ore de repaus zilnic prevăzute la articolul 3 din directiva menționată. În versiunile în limbile germană, engleză și franceză sunt folosiți termenii „zuzüglich”, „plus” și „s’ajoutent”, în loc de „la care se adaugă”.

24. Prin urmare, instanța de trimitere ridică problema noțiunii de „repaus săptămânal”, altfel spus dacă, după perioada minimă de repaus neîntrerupt de 24 de ore, trebuie să se acorde și perioada de repaus zilnic (de 11 ore) sau dacă perioada de 24 de ore și cea de 11 ore trebuie însumate și, pe această bază, lucrătorul are dreptul la o perioadă minimă de repaus săptămânal de 35 de ore consecutive. În plus, instanța de trimitere ridică problema dacă repausul zilnic trebuie acordat între sfârșitul programului de lucru din ziua în cauză și începutul programului de lucru din ziua următoare (sau, în aceeași zi, între sfârșitul unei perioade de lucru și începutul următoarei perioade de lucru) ori, mai general, între sfârșitul unei zile de lucru și începutul următoarei zile de lucru, inclusiv în cazul în care aceasta din urmă începe câteva zile mai târziu.

25. În aceste condiții, Miskolci Törvényszék (Curtea din Miskolc, Ungaria) a suspendat judecarea cauzei și a adresat Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 5 din Directiva [2003/88] coroborat cu articolul 31 alineatul (2) din Carta [drepturilor fundamentale a Uniunii Europene] trebuie interpretat în sensul că repausul zilnic prevăzut la articolul 3 [din directiva menționată] face parte din repausul săptămânal?

2) Sau articolul 5 din Directiva [2003/88] coroborat cu articolul 31 alineatul (2) din cartă trebuie interpretat în sensul că, în conformitate cu obiectivul directivei, articolul respectiv stabilește doar perioada minimă de repaus săptămânal, altfel spus perioada de repaus săptămânal trebuie să fie de minimum 35 de ore consecutive, atât timp cât nu există condiții obiective, tehnice sau de organizare a muncii care să împiedice acest lucru?

3) Articolul 5 din Directiva [2003/88] coroborat cu articolul 31 alineatul (2) din cartă trebuie interpretat în sensul că, în cazul în care legislația statului membru și contractul colectiv de muncă aplicabile prevăd acordarea unei perioade minime de repaus săptămânal neîntrerupt de 42 de ore, este obligatoriu să se acorde de asemenea, după o activitate desfășurată în ziua de lucru anterioară repausului săptămânal, perioada de repaus zilnic de 12 ore garantată împreună cu cea de repaus săptămânal de legislația statului membru în cauză și de contractul colectiv de muncă aplicabil, atât timp cât nu există condiții obiective, tehnice sau de organizare a muncii care să împiedice acest lucru?

4) Articolul 3 din Directiva [2003/88] coroborat cu articolul 31 alineatul (2) din cartă trebuie interpretat în sensul că un lucrător are dreptul de asemenea la o perioadă minimă de repaus care trebuie acordată în termen de 24 de ore, în cazul în care, indiferent de motiv, acesta nu trebuie să lucreze în următoarele 24 de ore?

5) În cazul unui răspuns afirmativ la a patra întrebare, articolele 3 și 5 din Directiva [2003/88] coroborate cu articolul 31 alineatul (2) din cartă trebuie interpretate în sensul că repausul zilnic [trebuie] să fie acordat înainte de repausul săptămânal?"

III. Analiză juridică

A. Observații introductive

26. Întrebările preliminare adresate de instanța de trimitere conduc la aprofundarea problemei raportului dintre dreptul la repaus zilnic și dreptul la repaus săptămânal, astfel cum sunt recunoscute lucrătorului de Directiva 2003/88. În special, instanța de trimitere solicită Curții să stabilească dacă, în sensul Directivei 2003/88, se poate considera că repausul zilnic este deja inclus în noțiunea de repaus săptămânal sau dacă, dimpotrivă, acesta trebuie interpretat în sensul că, pe lângă perioada de repaus săptămânal (de cel puțin 24 de ore), trebuie să se acorde și repausul zilnic (de cel puțin 11 ore).

27. Cu titlu introductiv, trebuie să se observe că, în opinia noastră, pentru a răspunde la întrebările menționate mai sus, pot fi adoptate două interpretări diferite.

28. Pe de o parte, s-ar putea susține că obiectivul urmărit de directivă este de a garanta lucrătorului o durată totală a repausului înăuntrul unei perioade de o săptămână de natură să protejeze securitatea și sănătatea acestuia, independent de instituirea separată a unui repaus zilnic. Prin urmare, ar trebui să se garanteze că, în decursul unei săptămâni de lucru, lucrătorului i se asigură o perioadă minimă de repaus de 35 de ore (24 de ore de repaus săptămânal și 11 ore de repaus zilnic), fără a se face distincție din punct de vedere formal între repausul săptămânal și repausul zilnic. Aceasta este teza susținută de angajator [3] și, în esență, și de guvernul maghiar [4].

29. Pe de altă parte, s-ar putea susține că lucrătorul trebuie să beneficieze de o perioadă minimă de repaus, care este suma a două perioade diferite și care se întemeiază pe două instituții juridice diferite, cărora le corespund drepturi independente și autonome unul față de altul: repausul zilnic și repausul săptămânal. Aceasta independent de suma orelor ce rezultă din cele două tipuri de repaus, statele și partenerii sociali având libertatea de a stabili un număr de ore chiar mai mare decât cel (minim) garantat de directivă.

[3] Observațiile pârâtei din litigiul principal, punctul 23.

[4] Observațiile guvernului maghiar, punctul 13. Arătăm că, într-o materie care prezintă o importanță sistematică semnificativă cum este cea a raportului dintre dreptul lucrătorului la repaus zilnic și la repaus săptămânal, niciun stat membru, cu excepția guvernului maghiar, nu a prezentat observații în prezenta cauză. Considerăm că din acest aspect se poate deduce o compatibilitate amplă a legislațiilor celorlalte state membre cu Directiva 2003/88, astfel cum a fost interpretată până în prezent de Curte.

30. Alegerea uneia dintre cele două abordări trebuie efectuată printr-o interpretare a dispozițiilor de referință întemeiată nu numai pe sensul lor literal, ci și pe contextul în care se înscriu și pe obiectivele urmărite de reglementarea din care fac parte [5]. Vom analiza aceste aspecte în cadrul punctelor consacrate analizei întrebărilor preliminare.

31. În ceea ce privește întrebările preliminare, în opinia noastră, primele trei pot fi examinate împreună, întrucât privesc aceeași problemă juridică, și anume dacă repausul zilnic se adaugă la repausul săptămânal sau este cuprins în acesta. În schimb, în cadrul celei de a patra întrebări preliminare, instanța de trimitere solicită Curții să stabilească dacă articolul 3 din Directiva 2003/88 coroborat cu articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”) trebuie interpretat în sensul că lucrătorul are dreptul la perioada minimă de repaus care trebuie acordată într-o perioadă de 24 de ore, inclusiv în cazul în care, indiferent de motiv, acesta nu trebuie să lucreze în următoarele 24 de ore. A cincea întrebare, deși legată din punct de vedere logic de cea de a patra, ridică o problemă independentă de aceasta: instanța de trimitere solicită Curții să clarifice dacă articolele 3 și 5 din directivă coroborate cu articolul 31 alineatul (2) din cartă trebuie interpretate în sensul că repausul zilnic trebuie să fie acordat înainte de repausul săptămânal. În ceea ce privește această din urmă întrebare preliminară, avem îndoieli cu privire la admisibilitatea ei: astfel, în opinia noastră, instanța de trimitere nu a motivat corespunzător utilitatea acesteia în raport cu litigiul principal.

32. Pentru a răspunde la întrebările preliminare menționate mai sus, considerăm că este util să clarificăm mai întâi domeniul de aplicare al Directivei 2003/88 în cadrul dreptului social al Uniunii în lumina jurisprudenței Curții în această materie, apoi să stabilim, pe baza acestei analize, dacă dreptul Uniunii, în special directiva menționată, care acordă statelor membre marje ample de apreciere, impune angajatorului să acorde o perioadă de repaus zilnic, care trebuie să fie autonomă și independentă de repausul săptămânal, sau dacă se poate considera că prevederea unei „perioade de repaus săptămânal” care depășește cerințele minime prevăzute de directivă (35 de ore, prin însumarea celor 11 ore de repaus zilnic și a celor 24 de ore de repaus săptămânal) este compatibilă cu reglementarea europeană.

B. Directiva 2003/88: obiective și marjele de apreciere ale statelor membre

33. Directiva 2003/88 are ca obiectiv „stabilirea unor cerințe minime destinate ameliorării condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor printr-o apropiere a reglementărilor naționale referitoare în special la timpul de lucru”, precizând că „[a]ceastă armonizare la nivelul Uniunii Europene în domeniul organizării timpului de lucru urmărește să garanteze o mai bună protecție a securității și a sănătății lucrătorilor, punând la dispoziția acestora perioade minime de repaus – în special zilnic și săptămânal –, precum și pauze adecvate și prevăzând o limită maximă a timpului de lucru săptămânal” [6].

[5] A se vedea în acest sens Hotărârea din 2 martie 2017, J. D. (C-4/16, EU:C:2017:153, punctele 23 și 25), precum și Hotărârea din 11 mai 2017, Krijgsman (C-302/16, EU:C:2017:359, punctul 24 și jurisprudența citată).

[6] A se vedea Hotărârea din 14 mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punctul 37 și jurisprudența citată); în plus, a se vedea în acest sens în special Hotărârea din 9 noiembrie 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, punctul 45), Hotărârea din 10 septembrie 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, punctul 23), Hotărârea din 26 iunie 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, punctul 37), și Hotărârea din 20 noiembrie 2018, Sindicatul Familia Constanța și alții (C-147/17, EU:C:2018:926, punctul 39).

34. Această directivă urmărește în esență obiectivul de a proteja lucrătorul, care este în mod cert partea vulnerabilă în cadrul raportului contractual dintre el și angajator [7]. Astfel, prin dispozițiile acesteia, a fost pus în aplicare articolul 31 din Carta drepturilor fundamentale, care, după ce precizează la alineatul (1) că „[o]rice lucrător are dreptul la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa”, prevede la alineatul (2) că „[o]rice 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”.

35. Legătura strânsă dintre dispozițiile directivei și cele ale cartei a fost confirmată recent printr-o hotărâre a Marii Camere a Curții care a reafirmat tocmai faptul că dreptul fiecărui lucrător la o limitare a timpului maxim de lucru și la perioade de repaus zilnic și săptămânal constituie o normă a dreptului social al Uniunii ce are o importanță deosebită și că dispozițiile Directivei 2003/88, în special articolele 3, 5 și 6, precizează acest drept fundamental și, în consecință, trebuie interpretate în lumina acestuia din urmă [8].

36. Așa cum confirmă atât lectura articolului 3, cât și cea a articolului 5 – care nu conțin nicio referire la dreptul național al statelor membre –, termenii „repaus zilnic” și „repaus săptămânal” constituie noțiuni autonome de drept al Uniunii și, în consecință, trebuie interpretați în mod uniform la nivel european, independent de particularitățile adoptate în legislațiile diferitelor state membre [9]. Vom reveni asupra acestui aspect în partea consacrată analizei primelor trei întrebări preliminare.

37. Din necesitatea de a interpreta dispozițiile directivei în lumina obiectivelor sale de protecție decurg consecințe importante atât în ceea ce privește imposibilitatea lucrătorului de a renunța la drepturile recunoscute de directivă, cât și în ceea ce privește limitarea puterii discreționare a statelor membre în aplicarea dispozițiilor aceleiași directive.

38. În primul rând, ambele drepturi, atât cel la repaus zilnic, cât și cel la repaus săptămânal, dată fiind strânsa legătură dintre acestea și drepturile primordiale și fundamentale, se caracterizează prin indisponibilitate pentru lucrătorii în cauză, întrucât urmăresc protejarea dreptului la sănătate și la securitate la locul de muncă [10]. De aici rezultă că legiuitorul național și, în final, angajatorul trebuie să recunoască și să garanteze aceste drepturi, fără nicio posibilitate de derogare în afara celor prevăzute expres de aceeași directivă.

39. În al doilea rând, și tocmai acest aspect prezintă importanță deosebită în prezenta cauză, chiar din Directiva 2003/88, în special din considerentul (15) al acesteia, reiese că ea acordă statelor membre o anumită flexibilitate în punerea în aplicare a dispozițiilor sale. Totuși, astfel cum reiese în mod explicit din considerentul menționat și după cum a precizat Curtea, statele membre sunt, în orice caz, ținute de o obligație de rezultat precisă și necondiționată în ceea ce privește aplicarea

[7] În această privință, a se vedea Hotărârea din 14 mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punctele 44 și 45 și jurisprudența citată): „un lucrător trebuie să fie considerat parte vulnerabilă în cadrul raportului de muncă, astfel încât este necesar să fie îngrădită posibilitatea angajatorului de a-i impune acestuia o restrângere a drepturilor sale”; în plus, trebuie să se aibă în vedere că, „ținând seama de această poziție de vulnerabilitate, un lucrător poate fi descurajat să invoce în mod explicit drepturile pe care le are față de angajator, în condițiile în care, printre altele, revendicarea acestora îl poate expune la măsuri adoptate de angajator de natură să afecteze raportul de muncă în detrimentul lucrătorului respectiv”.

[8] Hotărârea din 14 mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punctele 30 și 31).

[9] A se vedea Hotărârea din 9 noiembrie 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, punctul 38 și jurisprudența citată).

[10] De aici se deduce că drepturile menționate nu fac parte din nucleul de prerogative de natură strict contractuală la care lucrătorul poate decide să renunțe în schimbul unor remunerații suplimentare sau al altor beneficii, ci intră în sfera drepturilor fundamentale, recunoscute de izvoare primare de rang constituțional sau asimilate acestora, care nu privesc exclusiv raportul contractual dintre angajator și lucrător, ci „persoana lucrătorului”.

normelor prevăzute de Directiva 2003/88 [11]. Acestora le revine sarcina de a lua măsuri generale sau speciale care să asigure îndeplinirea acestei obligații și, în esență, de a se asigura că este respectată fiecare dintre cerințele minime prevăzute de aceeași directivă în materia limitării timpului de lucru [12].

40. În cadrul sistematic al directivei, acordarea unor perioade minime de repaus zilnic și săptămânal și a unei limite maxime a timpului de lucru mediu săptămânal contribuie în mod substanțial la garantarea efectului util al drepturilor consacrate de directivă, pe care, astfel cum a reafirmat Curtea [13], statele membre sunt ținute să îl asigure pe deplin [14].

C. Întrebările preliminare

1. Prima, a doua și a treia întrebare preliminară

41. După cum am arătat, vom analiza împreună primele trei întrebări preliminare, întrucât acestea privesc aceeași problemă juridică. Primele două întrebări se suprapun în parte, iar a treia depinde în mod logic de primele două.

42. Prin intermediul primelor două întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă articolul 5 din Directiva 2003/88 coroborat cu articolul 31 alineatul (2) din cartă trebuie interpretat în sensul că repausul zilnic prevăzut la articolul 3 din această directivă face parte din repausul săptămânal sau dacă, în schimb, articolul 5 stabilește doar perioada minimă de repaus săptămânal, care trebuie să fie de minimum 35 de ore consecutive. Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 5 din directiva citată coroborat cu articolul 31 alineatul (2) din cartă trebuie interpretat în sensul că, în cazul în care reglementarea națională și convenția colectivă aplicabile prevăd acordarea unei perioade minime de repaus săptămânal de 42 de ore consecutive, este obligatoriu să se acorde, după o activitate desfășurată în ziua de lucru anterioară repausului săptămânal, și perioada de repaus zilnic de 12 ore garantată de reglementarea națională și de convenția colectivă.

43. Instanța de trimitere formulează aceste întrebări pentru că, deși, în Codul muncii maghiar, instituțiile repausului zilnic și repausului săptămânal sunt cuprinse în două dispoziții diferite, în cuprinsul articolului consacrat „perioadei de repaus săptămânal” (în principiu de 48 de ore, dar, în cazul unui program de lucru variabil, de cel puțin 40 de ore, care devin 42 de ore potrivit convenției colective încheiate între angajator și sindicate), nu există nicio referire la repausul zilnic sau la durata acestuia.

44. În favoarea tezei potrivit căreia nu se poate lua în considerare absorbirea dreptului la repaus zilnic în dreptul la repaus săptămânal, există mai multe argumente care se întemeiază în esență pe criteriile de interpretare literală și sistematică și pe natura noțiunilor autonome de drept al Uniunii de repaus zilnic și de repaus săptămânal.

[11] A se vedea Hotărârea din 11 aprilie 2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, punctul 33).

[12] Pentru nevoile prezentelor concluzii, am luat în considerare articolele 3, 4, 5 și 6 din directivă: „[s]tatele membre iau măsurile necesare pentru ca […]”.

[13] Hotărârea din 14 mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punctul 42).

[14] A se vedea în acest sens Hotărârea din 7 septembrie 2006, Comisia/Regatul Unit (C-484/04, EU:C:2006:526, punctul 40 și jurisprudența citată).

45. Potrivit unei jurisprudențe constante [15], în vederea interpretării unei dispoziții a dreptului Uniunii, trebuie să se țină seama nu numai de formularea acesteia, ci și de contextul ei și de obiectivele urmărite de reglementarea din care face parte această dispoziție.

46. Pornind de la modul de redactare, chiar articolul 5 din Directiva 2003/88 prevede că 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* [16]”. Totuși, articolul menționat nu precizează când trebuie să intervină această perioadă minimă de repaus, lăsând astfel statelor membre putere discreționară în ceea ce privește alegerea. Această interpretare este confirmată de diverse versiuni lingvistice – în limbile germană, engleză și portugheză – care prevăd că perioada minimă de repaus neîntrerupt trebuie acordată „pentru” fiecare perioadă de 7 zile. Celelalte versiuni ale articolului menționat merg în direcția versiunii în limba franceză, care prevede că repausul săptămânal se acordă „în decursul” unei perioade de 7 zile [17].

47. Această teză este susținută și de o analiză sistematică a celorlalte dispoziții ale Directivei 2003/88 și este coerentă cu obiectivele directivei prezentate mai sus. În special, din considerentele (1), (4), (7) și (8) ale directivei citate și din articolul 1 din aceasta reiese că directiva are drept scop stabilirea unor cerințe minime în vederea îmbunătățirii condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor prin apropierea normelor naționale privind organizarea timpului de lucru. Aceasta evidențiază domeniul de aplicare și importanța directivei în sistemul dreptului social al Uniunii. Prin urmare, ar fi contradictoriu să se ia în considerare absorbirea dreptului la repaus zilnic în dreptul la repaus săptămânal, pentru că ar fi contrar obiectivului de protecție a sănătății și a securității lucrătorilor. Acest aspect este confirmat și de articolul 15 din Directiva 2003/88, potrivit căruia statele membre sunt autorizate să aplice sau să adopte și să aplice *acte cu putere de lege și acte administrative mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor* sau să favorizeze ori să permită aplicarea unor convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, care sunt *mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor*.

48. Prin urmare, pentru a răspunde la întrebările adresate de instanța de trimitere, Directiva 2003/88 trebuie interpretată „ținând seama de importanța dreptului fundamental al fiecărui lucrător la o limitare a timpului maxim de lucru și la perioade de repaus zilnic și săptămânal” [18].

49. După cum susțin de asemenea lucrătorul [19] și Comisia [20] și după cum reiese din analiza dispozițiilor în cauză pe baza criteriilor de interpretare menționate mai sus, noțiunile de „repaus zilnic” și de „repaus săptămânal” sunt noțiuni autonome de drept al Uniunii care trebuie, așadar, să fie definite potrivit unor caracteristici obiective care se raportează la sistemul și la finalitățile Directivei 2003/88. Astfel, repausul zilnic și repausul săptămânal urmăresc obiective diferite și constituie, în consecință, drepturi autonome.

50. Scopul repausului zilnic este de a permite lucrătorilor să se odihnească timp de câteva ore – cel puțin 11 – în decursul unei perioade de 24 de ore. Mai precis, Curtea a statuat deja că orele de repaus trebuie să fie consecutive și să urmeze imediat după o perioadă de lucru [21].

15 A se vedea în acest sens Hotărârea din 12 mai 2022, Luso Temp (C-426/20, EU:C:2022:373, punctul 29 și jurisprudența citată).

16 Sublinierea noastră.

17 A se vedea Hotărârea din 9 noiembrie 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, punctele 40 și 41).

18 Hotărârea din 14 mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punctul 33).

19 Observațiile reclamantului din litigiul principal, p. 3, al patrulea paragraf.

20 Observațiile Comisiei, punctul 46.

21 Hotărârea din 9 septembrie 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punctul 95).

51. În schimb, repausul săptămânal are rolul de a permite lucrătorului să se odihnească – timp de cel puțin 24 de ore – într-o perioadă de referință de 7 zile, prin sintagma „perioadă de referință” înțelegându-se termenul înăuntrul căruia trebuie acordată o perioadă minimă de repaus [22].

52. Urmând interpretarea literală și sistematică în termenii prezentați mai sus și pentru ca efectul util al drepturilor conferite lucrătorilor prin Directiva 2003/88 să fie asigurat pe deplin, în conformitate cu principiile amintite la punctele precedente, considerăm că din directiva menționată decurge obligația statelor membre de a garanta respectarea fiecăreia dintre cerințele minime prevăzute de Directiva 2003/88 [23].

53. Așadar, contrar celor susținute de angajator, repausul zilnic nu poate fi inclus în repausul săptămânal și nici nu poate fi cuprins în perioada de repaus săptămânal [24].

54. Astfel, teza susținută de acesta din urmă este că, având în vedere finalitatea repausului zilnic, și anume de a permite lucrătorului să își recupereze forțele între două perioade de lucru, el poate fi acordat numai dacă o nouă perioadă de lucru este prevăzută în termen de 24 de ore de la sfârșitul unei anumite perioade de lucru.

55. În susținerea afirmațiilor sale, angajatorul [25] amintește „Comunicarea interpretativă a Comisiei [privind Directiva 2003/88/CE]” [26], afirmând că din acest document ar reieși că articolul 5 din directivă ar trebui interpretat în sensul că impune numai o perioadă de repaus neîntrerupt de 35 de ore în decursul unei perioade de 7 zile, fără vreo distincție între repausul săptămânal și repausul zilnic; acesta din urmă ar fi, așadar, inclus în perioada de referință menționată. În consecință, reglementarea maghiară care prevede o perioadă de repaus săptămânal de 48 de ore, fără nicio referire la repausul zilnic, ar fi conformă cu directiva.

56. În opinia noastră, a urma această teză, care se întemeiază pe o interpretare eronată a conținutului documentelor citate, ar însemna să se încalce dispozițiile articolului 5 din directivă, potrivit căruia repausul zilnic *se adaugă* la repausul săptămânal. Astfel, considerăm că, în cadrul documentelor citate anterior, Comisia a efectuat doar o operațiune matematică (însumarea perioadei minime de repaus zilnic de 11 ore cu cel săptămânal de 24 de ore) din care nu se poate deduce nicidecum că dreptul la repaus zilnic nu trebuie acordat în cazul în care perioada de repaus săptămânal este mai favorabilă decât cea prevăzută de directivă.

57. Referitor la acest aspect, subliniem că normele directivei prevăd standarde minime, iar nu maxime. Astfel, articolul 15 din directivă autorizează statele membre să aplice sau să adopte și să aplice dispoziții mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor sau să favorizeze ori să permită aplicarea unor convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, care sunt mai favorabile protecției menționate anterior.

58. Statele membre pot să prevadă perioade de repaus mai lungi, *cu condiția ca obligațiile minime prevăzute de directivă să fie respectate*. Așadar, în practică, statele membre pot să prevadă perioade de repaus zilnic de peste 11 ore consecutive, precum și perioade de repaus săptămânal

[22] A se vedea Hotărârea din 9 noiembrie 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, punctul 42).

[23] A se vedea Hotărârea din 11 aprilie 2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, punctul 33).

[24] Observațiile pârâtei din litigiul principal, punctul 23.

[25] Observațiile pârâtei din litigiul principal, punctele 30-32.

[26] Comunicarea interpretativă privind Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 2017, C 165, p. 1).

de peste 24 de ore în decursul unei perioade de 7 zile, însă acest lucru nu presupune legalitatea neacordării dreptului la repaus zilnic atunci când repausul săptămânal este mai favorabil în raport cu reglementarea europeană.

59. Totuși, în speță, va reveni instanței naționale sarcina de a evalua compatibilitatea reglementării maghiare cu dreptul european, dat fiind că, după cum susține Comisia [27], eventualele drepturi suplimentare prevăzute de statele membre nu intră în domeniul de aplicare al directivei și, așadar, al dreptului Uniunii, ținând de exercitarea competențelor statale [28] și, prin urmare, ale instanței naționale.

2. A patra întrebare preliminară

60. În cadrul celei de a patra întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă articolul 3 din Directiva 2003/88 coroborat cu articolul 31 alineatul (2) din cartă trebuie interpretat în sensul că un lucrător are dreptul la perioada minimă de repaus zilnic care trebuie acordată într-o perioadă de 24 de ore, inclusiv în cazul în care, indiferent de motiv, acesta nu trebuie să lucreze în următoarele 24 de ore.

61. Întrebarea formulată de instanța de trimitere își are originea în faptul că angajatorul nu acorda în mod obișnuit lucrătorilor repausul zilnic în cazul în care nu era prevăzută o nouă perioadă de lucru succesivă. Motivarea acestui fapt este că, potrivit angajatorului, finalitatea intrinsecă a repausului zilnic este tocmai de a permite recuperarea forțelor pe durata a două perioade de lucru și, prin urmare, dacă nu era programată o perioadă de lucru în orele următoare, nu exista niciun motiv pentru acordarea repausului zilnic.

62. În această privință, Curtea a declarat deja că, „[p]rin urmare, pentru a putea asigura o protecție eficientă a securității și a sănătății lucrătorului, trebuie, ca regulă generală, să se prevadă *alternarea cu regularitate a perioadei de lucru și a perioadei de repaus* [29]. Astfel, pentru a se putea odihni în mod efectiv, lucrătorul trebuie să beneficieze de *posibilitatea de a se sustrage din mediul său de lucru pe parcursul unui număr determinat de ore, care trebuie să fie nu numai consecutive, ci și să urmeze direct unei perioade de lucru*, cu scopul de a permite persoanei interesate să se destindă și să înlăture oboseala cauzată de desfășurarea atribuțiilor sale” [30]. Prin urmare, ceea ce este important pentru acordarea perioadei de repaus este aspectul dacă aceasta a fost precedată de o perioadă de lucru, fiind absolut irelevantă activitatea care va fi efectuată după perioada de repaus menționată anterior.

63. În lumina celor expuse mai sus și după cum susțin de asemenea Comisia [31] și lucrătorul [32], considerăm că, pentru a asigura o interpretare a acestei probleme care să fie conformă cu Directiva 2003/88 și cu carta, trebuie să se concluzioneze că lucrătorul trebuie totuși să beneficieze de o perioadă de repaus zilnic într-o perioadă de 24 de ore, inclusiv în ipoteza în care acesta nu trebuie să lucreze în următoarele 24 de ore.

[27] Observațiile Comisiei, punctul 51.

[28] A se vedea Hotărârea din 19 noiembrie 2019, TSN și AKT (C-609/17 și C-610/17, EU:C:2019:981, punctele 34 și 35).

[29] Sublinierea noastră.

[30] Hotărârea din 9 septembrie 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punctul 95).

[31] Observațiile Comisiei, punctele 56-59.

[32] Observațiile reclamantului din litigiul principal, p. 5 și 6.

3. A cincea întrebare preliminară

64. În cadrul celei de a cincea întrebări, cu privire la admisibilitatea căreia ne-am exprimat deja îndoielile, instanța de trimitere solicită Curții să stabilească dacă articolele 3 și 5 din Directiva 2003/88 coroborate cu articolul 31 alineatul (2) din cartă trebuie interpretate în sensul că repausul zilnic trebuie să fie acordat înainte de repausul săptămânal.

65. Pentru a răspunde la această întrebare, trebuie să arătăm, în primul rând, că analiza textuală a dispozițiilor citate nu este decisivă. Astfel, nici articolul 3, nici articolul 5 din directivă nu furnizează elemente utile, întrucât, dincolo de obligația de a garanta o perioadă de repaus zilnic de cel puțin 11 ore consecutive într-o perioadă de 24 de ore și o perioadă de repaus săptămânal neîntrerupt de 24 de ore pentru fiecare perioadă de 7 zile, acestea nu impun alte condiții pentru efectuarea lor.

66. Deși modul de redactare a dispozițiilor citate nu este de ajutor, se pot totuși regăsi în Directiva 2003/88 câteva elemente utile pentru a răspunde la întrebarea adresată de instanța de trimitere. Ne referim în special la considerentul (15) al directivei, care lasă statelor membre o marjă amplă de flexibilitate în aplicarea dispozițiilor acesteia, sub rezerva asigurării respectării securității și sănătății lucrătorilor. Astfel, autonomia acordată statelor membre de directiva menționată a determinat Curtea să declare, în Hotărârea Maio Marques da Rosa [33], că repausul săptămânal poate fi acordat în orice moment înăuntrul fiecărei perioade de 7 zile.

67. În lipsa unor indicații specifice în directivă, aceste considerații pot fi transpuse și în cazul repausului zilnic, cu consecința că, odată asigurată respectarea perioadei minime de repaus zilnic, statele membre rămân libere să definească modalitățile concrete ale acestuia.

68. Prin urmare, suntem de acord cu Comisia [34] în ceea ce privește faptul că repausul zilnic va putea fi acordat la începutul, la jumătatea sau chiar la sfârșitul unei perioade determinate de 24 de ore, după cum va putea fi acordat fără deosebire înainte sau după repausul săptămânal.

69. În esență, fiind vorba despre două instituții diferite și autonome care răspund unor finalități diferite, nu există motive de principiu și nici funcționale care să limiteze autonomia statelor membre în acest sens, ele fiind ținute exclusiv de obligația de a asigura respectarea standardelor minime și a principiilor securității și sănătății lucrătorilor, care guvernează directiva în ansamblul său.

70. În concluzie: finalitatea Directivei 2003/88 și obiectivele acesteia de protecție a securității și a sănătății lucrătorilor, încadrarea ei în dreptul social european și natura de drept fundamental a dreptului la repaus, cu cele două componente ale sale, repausul zilnic și repausul săptămânal, pledează în favoarea legalității unei reglementări statale care prevede o „perioadă de repaus săptămânal” care depășește durata repausului prevăzut de directivă. Totuși, aceasta cu condiția ca legislația națională să prevadă, ca drepturi autonome și separate, repausul zilnic și repausul săptămânal și, în al doilea rând, ca standardele minime privind perioada de repaus prevăzute de reglementarea europeană să fie respectate.

[33] Hotărârea din 9 noiembrie 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, punctul 44).

[34] Observațiile Comisiei, punctele 60-64.

4. Cu privire la consecințele pentru instanța de trimitere

71. Potrivit jurisprudenței constante a Curții, sistemul de cooperare stabilit la articolul 267 TFUE se întemeiază pe o separare clară a funcțiilor între instanțele naționale și Curte. Stabilirea situației de fapt și interpretarea reglementării naționale revin instanțelor din statele membre.

72. În schimb, Curtea este competentă să furnizeze instanței naționale toate elementele de interpretare care țin de dreptul Uniunii și să dea indicații întemeiate pe dosarul litigiului principal, precum și pe observațiile scrise și orale care i-au fost prezentate, de natură să permită instanței naționale să se pronunțe [35].

73. După cum s-a arătat deja anterior, instanța de trimitere ridică problema dacă noțiunea de „repaus săptămânal” trebuie interpretată în sensul că, după perioada minimă de repaus neîntrerupt de 24 de ore, trebuie să se acorde și cele 11 ore de repaus zilnic sau în sensul că perioada de 24 de ore și cea de 11 ore se însumează și că, pe această bază, lucrătorul are dreptul la o perioadă minimă de repaus săptămânal de 35 de ore. În această privință, instanța de trimitere arată că reglementarea maghiară introduce la articolul 106 din Codul muncii noțiunea de „perioadă de repaus săptămânal”, stabilită la 48 de ore – care depășește perioada minimă de 24 de ore prevăzută de Directiva 2003/88 –, care nu cuprinde nicio referire la perioada de repaus zilnic și la durata acesteia.

74. Nu este sarcina Curții să analizeze dreptul național: astfel, potrivit unei jurisprudențe constante, Curtea este abilitată să se pronunțe numai cu privire la interpretarea sau la validitatea unui text al Uniunii, pe baza situației de fapt care îi este prezentată de instanța națională, în timp ce este de competența exclusivă a instanței naționale să interpreteze legislația națională [36].

75. În plus, trebuie amintit că, potrivit jurisprudenței constante a Curții, instanțele naționale sunt obligate, în măsura posibilului, să interpreteze dreptul național în lumina dreptului european [37].

76. Principiul interpretării conforme impune ca autoritățile naționale să facă tot ce ține de competența lor, luând în considerare ansamblul dreptului național și aplicând metodele de interpretare recunoscute de acesta, pentru a garanta efectivitatea deplină a dreptului Uniunii și pentru a ajunge la o soluție conformă cu finalitatea urmărită de acesta.

77. Totuși, acest principiu cunoaște anumite limite. În special, obligația instanței naționale de a se referi la conținutul dreptului Uniunii atunci când interpretează și aplică normele relevante ale dreptului național este limitată de principiile generale ale dreptului și nu poate fi utilizată ca temei pentru o interpretare *contra legem* a dreptului național.

78. În plus, după cum s-a subliniat anterior, Curtea nu se poate substitui aprecierii făcute de instanța națională cu privire la posibilitatea de a interpreta dreptul național astfel încât să poată fi conform cu dispozițiile de drept al Uniunii.

[35] Ordonanța președintelui Curții din 28 ianuarie 2015, Gimnasio Deportivo San Andrés (C-688/13, EU:C:2015:46, punctele 30-32 și jurisprudența citată). A se vedea mai recent, de exemplu, Hotărârea din 3 octombrie 2019, Fonds du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale (C-632/18, EU:C:2019:833, punctele 48 și 49 și jurisprudența citată).

[36] A se vedea în special Hotărârea din 10 iunie 2021, Ultimo Portfolio Investment (Luxembourg) (C-303/20, EU:C:2021:479, punctul 25 și jurisprudența citată).

[37] A se vedea Hotărârea din 19 aprilie 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, punctul 32), Hotărârea din 14 octombrie 2020, KG (Misiuni succesive în contextul muncii temporare) (C-681/18, EU:C:2020:823, punctul 66), și Hotărârea din 19 septembrie 2019, Rayonna prokuratura Lom (C-467/18, EU:C:2019:765, punctul 60 și jurisprudența citată).

79. Pe baza acestor principii, instanței naționale îi revine sarcina de a verifica dacă, în Ungaria, lucrătorilor li se asigură o perioadă de repaus săptămânal care respectă cerințele minime prevăzute de Directiva 2003/88. În acest caz, instanța va putea considera că reglementarea națională și/sau convenția colectivă aplicabilă sunt conforme cu dreptul Uniunii în cazul în care, deși este prevăzută o singură „perioadă de repaus săptămânal”, care depășește cele 35 de ore prevăzute de directivă (11 ore pentru repausul zilnic și 24 de ore pentru repausul săptămânal), este totuși respectat dreptul la repaus zilnic, ca instituție autonomă și independentă de repausul săptămânal, garantat într-o măsură identică sau mai mare decât perioada minimă de 11 ore prevăzută de directivă.

80. La lectura dosarului, ne limităm să observăm că, în legislația maghiară (articolele 104, 105 și 106 din Codul muncii), pare să rezulte că dreptul la repaus zilnic și dreptul la repaus săptămânal sunt autonome unul față de celălalt și că, în ansamblu, legislația națională și convenția colectivă aplicabilă garantează lucrătorului din litigiul principal un tratament îmbunătățit în raport cu standardele minime stabilite de legiuitorul european.

IV. Concluzie

81. Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, propunem Curții să răspundă la întrebările preliminare adresate de Miskolci Törvényszék (Curtea din Miskolc, Ungaria) după cum urmează:

„Articolele 3 și 5 din Directiva 2003/88 coroborate cu articolul 31 alineatul (2) din cartă trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei legislații naționale sau unei convenții colective care acordă lucrătorilor o perioadă de repaus săptămânal mai mare decât perioada minimă prevăzută de Directiva 2003/88. Eventuala prevedere în dreptul național a unor perioade de repaus săptămânal mai favorabile decât cele prevăzute de Directiva 2003/88 nu exclude obligația angajatorului de a acorda repausul zilnic cel puțin în măsura minimă prevăzută de această directivă. Astfel, repausul zilnic trebuie considerat un drept autonom, care nu poate intra în sfera noțiunii de repaus săptămânal.

Articolul 3 din Directiva 2003/88 coroborat cu articolul 31 alineatul (2) din cartă trebuie interpretat în sensul că un lucrător are dreptul la perioada minimă de repaus zilnic, care trebuie acordată într-o perioadă de 24 de ore, indiferent de programarea unei activități profesionale în următoarele 24 de ore.

Statele membre au libertatea de a stabili momentul în care poate fi acordat repausul zilnic, acesta putând fi prevăzut la începutul, la jumătatea sau chiar la sfârșitul unei perioade determinate de 24 de ore, după cum va putea fi acordat fără deosebire înainte sau după repausul săptămânal, sub rezerva respectării principiului protecției securității și a sănătății lucrătorului.”