CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
GIOVANNI PITRUZZELLA
prezentate la 31 ianuarie 2019[1]

Cauza C-55/18

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)
împotriva
Deutsche Bank SAE,
interveniente:
Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT),
Confederación General del Trabajo (CGT),
Confederación Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA) și
Confederación Intersindical Galega (CIG)

[cerere de decizie preliminară formulată de Audiencia Nacional (Curtea Națională, Spania)]

„Trimitere preliminară – Politica socială – Protecția sănătății și a securității lucrătorilor – Organizarea timpului de lucru – Directiva 2003/88/CE – Repaus zilnic – Repaus săptămânal – Durata maximă a săptămânii de lucru – Articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale – Directiva 89/391/CEE – Securitatea și sănătatea lucrătorilor la locul de muncă – Obligația întreprinderilor de a institui un sistem de măsurare a timpului de lucru zilnic”

1. Pentru a asigura efectivitatea deplină a protecției sănătății și a securității lucrătorilor la locul de muncă, obiective urmărite de Directiva 2003/88/CE[2] printre altele prin stabilirea unor plafoane privind timpul de lucru, este necesar ca statele membre să prevadă obligația angajatorului de a introduce instrumente de măsurare a duratei efective a zilei și a săptămânii de lucru?

2. Aceasta este în esență problema ridicată prin intermediul cererii de decizie preliminară adresate Curții de Justiție de Audiencia Nacional (Curtea Națională, Spania) care face obiectul prezentei cauze. Această cerere a fost formulată în cadrul unei acțiuni colective introduse de unele sindicate ale lucrătorilor cu obiectivul de a se constata și de a se declara obligația pârâtei, Deutsche Bank SAE (denumită în continuare „Deutsche Bank”), de a institui un sistem de evidență a timpului de lucru zilnic efectiv realizat, care să permită verificarea respectării corespunzătoare a timpului de lucru stabilit prin dispoziții legale și prin convenții colective.

3. În prezentele concluzii, vom explica motivele pentru care, în opinia noastră, din dreptul Uniunii decurge obligația statelor membre de a adopta o reglementare cu privire la timpul de lucru care, în pofida marjei de apreciere acordate statelor membre în considerarea funcției de armonizare minimă a Directivei 2003/88, să asigure respectarea efectivă a normelor privind limitările timpului de lucru, prin introducerea unor sisteme de măsurare a muncii efectiv prestate. Lipsa unor asemenea mecanisme din ordinea juridică a unui stat membru afectează astfel, în opinia noastră, efectul util al directivei citate.

1 Limba originală: italiana.

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).

4. Prin urmare, considerăm că Directiva 2003/88 se opune unei legislații naționale care nu impune în mod expres angajatorilor nicio formă de măsurare sau de control al timpului de lucru normal al lucrătorilor în general.

I. Cadrul juridic

A. Dreptul Uniunii

5. Considerentul (4) al Directivei 2003/88 are următorul cuprins:

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

6. Articolul 3 din Directiva 2003/88, 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."

7. Potrivit articolului 5 din Directiva 2003/88, intitulat „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."

8. Articolul 6 din Directiva 2003/88, intitulat „Timpul de lucru maxim săptămânal", prevede:

„Statele membre iau măsurile necesare pentru ca, în funcție de necesitățile de protecție a sănătății și securității lucrătorilor:

(a) timpul de lucru săptămânal să fie limitat prin acte cu putere de lege și acte administrative sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali;

(b) timpul mediu de lucru pentru fiecare perioadă de șapte zile, inclusiv orele suplimentare, să nu depășească 48 de ore."

9. Articolul 22 din Directiva 2003/88, intitulat „Dispoziții diverse", prevede:

„(1) Un stat membru are opțiunea de a nu aplica articolul 6, respectând totodată principiile generale de protecție a sănătății și securității lucrătorilor și cu condiția să ia măsurile necesare pentru a asigura că:

(a) niciun angajator nu cere unui lucrător să muncească mai mult de 48 de ore într-o perioadă de șapte zile, calculată ca medie pentru perioada de referință prevăzută la articolul 16 litera (b), dacă nu a obținut acordul prealabil al lucrătorului de a efectua o asemenea muncă;

(b) niciun lucrător nu suferă niciun prejudiciu din partea angajatorului dacă refuză să își dea acordul de a efectua o asemenea muncă;

(c) angajatorul ține evidențe actualizate ale tuturor lucrătorilor care efectuează o asemenea muncă;

(d) evidențele sunt puse la dispoziția autorităților competente, care pot, din motive legate de securitatea și sănătatea lucrătorilor, să interzică sau să limiteze posibilitatea de depășire a duratei maxime de muncă săptămânale;

(e) angajatorul furnizează autorităților competente, la cererea acestora, informații cu privire la cazurile în care lucrătorii și-au dat acordul de a munci mai mult de 48 de ore într-o perioadă de șapte zile, calculată ca medie pentru perioada de referință prevăzută la articolul 16 litera (b).

[…]

(3) Dacă statele membre recurg la opțiunile prevăzute de prezentul articol, ele informează de îndată Comisia în acest sens."

10. Articolul 4 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă [3] prevede:

„Statele membre iau măsurile necesare pentru a asigura că angajatorii, lucrătorii și reprezentanții lucrătorilor fac obiectul dispozițiilor legale necesare aplicării prezentei directive."

11. Articolul 11 alineatul (3) din Directiva 89/391 prevede:

„Reprezentații lucrătorilor cu răspunderi specifice privind securitatea și sănătatea lucrătorilor au dreptul să solicite angajatorului să ia măsurile corespunzătoare și să îi prezinte propuneri cu scopul de a îndepărta riscurile la care sunt expuși lucrătorii și/sau de a elimina sursele de pericol."

B. Dreptul spaniol

12. Articolul 34 din Estatuto de los Trabajadores, în versiunea care rezultă din Real decreto legislativo (Decretul regal legislativ) 2/2015 de aprobare a reformei Statutului lucrătorilor din 23 octombrie 2015 [4] (denumit în continuare „Statutul lucrătorilor"), prevede următoarele:

„1. Durata timpului de lucru este cea stabilită prin convenții colective sau prin contracte individuale de muncă. Durata maximă a timpului de lucru normal este de 40 de ore pe săptămână de lucru efectiv calculat pe baza mediei anuale.

[…]

3. Între sfârșitul unei perioade de lucru și începutul următoarei perioade de lucru trebuie să treacă cel puțin 12 ore. Numărul de ore normale de lucru efective nu poate depăși 9 ore pe zi, cu excepția cazului în care o convenție colectivă sau, în lipsa acesteia, un acord încheiat între întreprindere și reprezentanții lucrătorilor prevede o altă repartizare a timpului de lucru zilnic; repausul între perioadele de lucru trebuie în orice caz să fie respectat. […]"

13. Articolul 35 din Statutul lucrătorilor, intitulat „Orele suplimentare", prevede următoarele:

„1. Orele suplimentare sunt orele de lucru prestate în plus față de durata maximă a timpului de lucru normal stabilit în conformitate cu articolul precedent. […]

2. Numărul de ore suplimentare nu poate depăși 80 de ore pe an. […]

3 JO 1989, L 183, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 88.

4 BOE nr. 255 din 24 octombrie 2015.

[…]

4. Efectuarea de ore suplimentare este voluntară, cu condiția să fi fost prevăzută într-o convenție colectivă sau într-un contract individual de muncă, în limitele menționate la alineatul 2.

5. Pentru calcularea orelor suplimentare, timpul de lucru al fiecărui lucrător se înregistrează zilnic și se totalizează la data stabilită pentru plata remunerației, iar lucrătorului i se înmânează o copie a rezumatului acestuia pe dovada plății corespunzătoare.”

14. A treia dispoziție adițională din Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre 1995, sobre jornadas especiales de trabajo (Decretul regal 1561/1995 privind orele de lucru speciale din 21 septembrie 1995 [5]), intitulată „Competențele reprezentanților lucrătorilor cu privire la timpul de lucru”, prevede:

„Fără a aduce atingere competențelor reprezentanților lucrătorilor cu privire la timpul de lucru prevăzute în Statutul lucrătorilor și în prezentul decret regal, reprezentanții respectivi au dreptul […]:

a) […]

b) să fie informați în fiecare lună de angajator cu privire la orele suplimentare efectuate de lucrători, oricare ar fi forma de compensare adoptată; în acest scop, ei primesc o copie a rezumatului menționat la articolul 35 alineatul 5 din Statutul lucrătorilor.”

II. Situația de fapt, procedura principală și întrebările preliminare

15. La 26 iulie 2017, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), un sindicat al lucrătorilor care face parte din organizația sindicală cea mai reprezentativă la nivel de stat din Spania, a introdus la Audiencia Nacional (Curtea Națională) o acțiune colectivă împotriva Deutsche Bank, solicitând pronunțarea unei hotărâri prin care să se declare că aceasta din urmă are obligația de a institui un sistem de evidență a timpului de lucru zilnic efectiv realizat de personalul angajat.

16. Un astfel de sistem ar trebui să permită verificarea, pe de o parte, a respectării timpului de lucru stabilit și, pe de altă parte, a obligației de a transmite reprezentanților sindicali informațiile referitoare la orele suplimentare efectuate lunar, în conformitate cu articolul 35 alineatul 5 din Statutul lucrătorilor și cu a treia dispoziție adițională din Decretul regal 1561/1995.

17. În susținerea poziției CCOO, au intervenit în procedură alte patru organizații sindicale: Federación Estatal de Servicios de la Union General de Trabajadores (FES-UGT), Confederación General del Trabajo (CGT), Confederación Solidaridad de Trabajadores Vasco (ELA) și Confedaración Intersindacal Galega (CIG).

18. Potrivit reclamantelor, obligația de a institui un sistem de evidență a timpului de lucru zilnic decurge din interpretarea articolelor 34 și 35 din Statutul lucrătorilor coroborate cu articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale și cu articolele 3, 5, 6, 8 și 22 din Directiva 2003/88. Deutsche Bank, susține, în schimb, că din hotărârile pronunțate de Tribunal Supremo (Curtea Supremă) la 23 martie și 20 aprilie 2017 reiese că dreptul spaniol nu prevede o asemenea obligație generală.

19. Audiencia Nacional (Curtea Națională) a constatat că, deși întreprinderea pârâtă este obligată să țină seama de diverse norme privind timpul de lucru, care decurg din mai multe convenții colective naționale la nivel de sector și din acorduri colective la nivel de întreprindere, aceasta nu utilizează niciun tip de evidență a timpului de lucru efectiv realizat de personal care să permită verificarea

5 BOE nr. 230 din 26 septembrie 1995.

respectării normelor privind timpul de lucru prevăzute de dispozițiile legale și de convențiile colective, precum și a eventualei efectuări de ore suplimentare. Întreprinderea pârâtă utilizează o aplicație informatică (Absences Calendar) care permite numai înregistrarea absențelor de o zi întreagă (concedii de odihnă, învoiri, concedii medicale etc.).

20. Inspección de Trabajo y Seguridad Social de las provincias de Madrid y Navarra (Inspectoratul pentru Muncă și Securitate Socială din provinciile Madrid și Navarra) a solicitat pârâtei să instituie un sistem de evidență a timpului de lucru zilnic și, ca urmare a neîndeplinirii acestei obligații, a întocmit un proces-verbal de constatare a încălcării cu o propunere de sancționare. Sancțiunea nu a fost aplicată ca urmare a hotărârii Tribunal Supremo (Curtea Supremă) din 23 martie 2017.

21. Instanța de trimitere arată că, în acea hotărâre, pronunțată în plen, dar cu unele opinii divergente, Tribunal Supremo (Curtea Supremă) a exclus existența, în dreptul spaniol, a unei obligații generale de a ține o evidență a timpului de lucru normal. În special, Tribunal Supremo (Curtea Supremă) a subliniat că articolul 35 alineatul 5 din Statutul lucrătorilor impune doar să se țină evidența orelor suplimentare efectuate și să se comunice la sfârșitul fiecărei luni reprezentanților sindicali numărul de ore suplimentare eventual efectuate de lucrători.

22. Raționamentul urmat de Tribunal Supremo (Curtea Supremă) în decizia menționată mai sus se întemeiază în esență pe următoarele motive: obligația de ținere a unei evidențe este prevăzută la articolul 35 din Statutul lucrătorilor, care se referă la orele suplimentare, iar nu la articolul 34, care se referă la programul de lucru; atunci când legiuitorul spaniol a dorit să impună ținerea unei astfel de evidențe, a prevăzut acest lucru în mod specific, precum în cazul lucrătorilor cu fracțiune de normă, al lucrătorilor mobili, al lucrătorilor din marina comercială sau al lucrătorilor feroviari; articolul 22 din Directiva 2003/88 impune, la fel ca dreptul spaniol, obligația de a ține o evidență a timpului de lucru special, iar nu a timpului de lucru normal care nu depășește durata maximă prevăzută; ținerea unei astfel de evidențe ar implica prelucrarea datelor cu caracter personal ale lucrătorului, cu riscul unei ingerințe nejustificate a întreprinderii în viața privată a lucrătorului; neținerea unei astfel de evidențe nu este calificată drept o încălcare clară și vădită a normelor privind încălcările și sancțiunile în domeniul ordinii sociale; o asemenea interpretare nu ar afecta dreptul la apărare în justiție al lucrătorului, întrucât, potrivit normelor procedurale spaniole, acesta nu este împiedicat să dovedească prin alte mijloace eventuala efectuare a unor ore suplimentare.

23. Instanța de trimitere exprimă îndoieli cu privire la conformitatea cu dreptul Uniunii a poziției adoptate de Tribunal Supremo (Curtea Supremă). În această privință, instanța de trimitere arată înainte de toate că un studiu din anul 2016 cu privire la forța de muncă din Spania a arătat că 53,7 % din orele suplimentare nu sunt înregistrate. În plus, în două rapoarte (din 31 iulie 2014 și din 1 martie 2016) ale Direcției Generale pentru Ocuparea Forței de Muncă din cadrul Ministerului Muncii și Securității Sociale din Spania s-a precizat că, pentru a se stabili dacă au fost efectuate ore suplimentare, este necesar să se cunoască cu exactitate numărul de ore de lucru efectuate; acest lucru explică motivul pentru care inspectoratul muncii a solicitat introducerea unui sistem de evidență a timpului de lucru zilnic, considerat singurul mijloc în măsură să permită verificarea depășirii plafoanelor prevăzute în perioada de referință. Instanța de trimitere arată de asemenea că interpretarea dreptului spaniol adoptată de Tribunal Supremo (Curtea Supremă) ar avea drept consecință, în practică, faptul că lucrătorii nu ar dispune de un mijloc de probă esențial pentru a demonstra o prestație care depășește orele de lucru normale și că reprezentanții acestora nu ar avea la dispoziție un mijloc necesar pentru a verifica respectarea acestor norme, cu consecința suplimentară că controlul respectării timpului de lucru și a perioadelor de repaus ar fi lăsat la simpla discreție a angajatorului.

24. Potrivit instanței de trimitere, într-o astfel de situație, dreptul național nu ar fi în măsură să garanteze efectivitatea respectării obligațiilor referitoare la gestionarea timpului de lucru prevăzute de Directiva 2003/88 și, în ceea ce privește drepturile reprezentanților lucrătorilor, de Directiva 89/391.

25. În aceste condiții, Audiencia Nacional (Curtea Națională) a decis să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Trebuie să se considere că, prin intermediul articolelor 34 și 35 din Statutul lucrătorilor, astfel cum au fost interpretate de jurisprudenț[a] [spaniolă], Regatul Spaniei a adoptat măsurile necesare pentru a asigura efectivitatea limitărilor duratei zilei de lucru și a repausului săptămânal și zilnic prevăzute la articolele 3, 5 și 6 din Directiva 2003/88 […] pentru lucrătorii cu normă întreagă care nu s-au angajat în mod expres, individual sau colectiv, să efectueze ore suplimentare și care nu dețin statutul de lucrători mobili, de lucrători din marina comercială sau de lucrători feroviari?

2) Articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și articolele 3, 5, 6, 16 și 22 din Directiva 2003/88 […] coroborate cu articolul 4 alineatul (1), cu articolul 11 alineatul (3) și cu articolul 16 alineatul (3) din Directiva 89/391 […] trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale, precum articolele 34 și 35 din Statutul lucrătorilor, din care, potrivit unei jurisprudențe [spaniole] constante, nu se poate deduce că este obligatorie pentru întreprinderi instituirea unui sistem de evidență a timpului de lucru zilnic efectuat de lucrătorii cu normă întreagă care nu s-au angajat în mod expres, individual sau colectiv, să efectueze ore suplimentare și care nu dețin statutul de lucrători mobili, de lucrători din marina comercială sau de lucrători feroviari?

3) Trebuie să se considere că obligația care revine statelor membre, prevăzută la articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și la articolele 3, 5, 6, 16 și 22 din Directiva 2003/88 […] coroborate cu articolul 4 alineatul (1), cu articolul 11 alineatul (3) și cu articolul 16 alineatul (3) din Directiva 89/391 […], de a limita durata timpului de lucru zilnic pentru toți lucrătorii în general este îndeplinită în cazul lucrătorilor obișnuiți prin reglementarea națională, prevăzută la articolele 34 și 35 din Statutul lucrătorilor, din care, potrivit unei jurisprudențe [spaniole] constante, nu se poate deduce că este obligatorie pentru întreprinderi instituirea unui sistem de evidență a timpului de lucru zilnic efectuat de lucrătorii cu normă întreagă care nu s-au angajat în mod expres, individual sau colectiv, să efectueze ore suplimentare, spre deosebire de lucrătorii mobili, de lucrătorii din marina comercială sau de lucrătorii feroviari?”

III. Analiză juridică

A. Observații introductive

26. Cu titlu preliminar, este necesar, în opinia noastră, să se arate că, după cum a subliniat Comisia în observațiile sale, cele trei întrebări preliminare adresate de instanța de trimitere sunt legate între ele și se suprapun sub diverse aspecte.

27. Astfel, rezultă din lectura acestora că răspunsul la prima întrebare decurge din răspunsul la a doua și la a treia întrebare preliminară, care se suprapun între ele în ceea ce privește conținutul.

28. În esență, prin intermediul cererii de decizie preliminară, instanța de trimitere solicită Curții să stabilească dacă dispozițiile de drept național precum articolele 34 și 35 din Statutul lucrătorilor, astfel cum au fost interpretate de Tribunal Supremo (Curtea Supremă), permit o protecție efectivă a lucrătorilor în ceea ce privește durata zilei și a săptămânii de lucru și perioadele de repaus zilnic și săptămânal, astfel cum este prevăzută în transpunerea dreptului Uniunii, deși nu impun organizarea unui sistem de evidență a timpului de lucru zilnic.

29. În aceste condiții, considerăm, așadar, că este necesar să examinăm împreună cele trei întrebări preliminare adresate de instanța de trimitere, pe care le vom reformula după cum urmează: „Articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și articolele 3, 5, 6, 16 și 22 din Directiva 2003/88 coroborate cu articolul 4 alineatul (1), cu articolul 11 alineatul (3) și cu articolul 16 alineatul (3) din Directiva 89/391, dispoziții care, prin impunerea unor limitări ale duratei timpului de lucru, urmăresc obiectivul unei protecții efective a sănătății și a securității lucrătorilor la locul de muncă, se opun unei reglementări naționale precum cea prevăzută la articolele 34 și 35 din Statutul lucrătorilor spaniol, astfel cum au fost interpretate de jurisprudența spaniolă, din care nu se poate deduce că este obligatorie pentru întreprinderi instituirea unui sistem de evidență a timpului de lucru zilnic efectuat de lucrătorii cu normă întreagă care nu au acceptat în mod expres, individual sau colectiv, să efectueze ore suplimentare și care nu dețin statutul de lucrători mobili, de lucrători din marina comercială sau de lucrători feroviari?”

30. În această privință, arătăm că în fața Curții au fost prezentate în contradictoriu două teze de fond, deși cu nuanțe diferite.

31. Potrivit primei teze, adoptată de instanța de trimitere, de Comisie și de federațiile sindicale reclamante, dreptul Uniunii implică fără îndoială o obligație auxiliară de măsurare a timpului de lucru în sarcina angajatorului, astfel încât acest drept s-ar opune unei reglementări naționale precum cea care, în interpretarea Tribunal Supremo (Curtea Supremă), exclude existența unei astfel de obligații.

32. Potrivit celei de a doua teze, adoptată de banca pârâtă din litigiul principal, de Regatul Spaniei și de celelalte state membre care au intervenit în fața Curții, și anume Regatul Unit și Republica Cehă, în lipsa unei prevederi specifice în Directiva 2003/88, nu se poate impune întreprinderilor o obligație generalizată de măsurare a timpului de lucru.

33. Pentru a răspunde la întrebările adresate de instanța de trimitere, considerăm că este necesar să precizăm, înainte de toate, domeniul de aplicare al Directivei 2003/88 în sistemul dreptului social al Uniunii în lumina principiilor jurisprudențiale dezvoltate de Curte în această materie, pentru a stabili ulterior, pe baza acestei analize, dacă dreptul Uniunii și, în particular, directiva menționată prevăd existența unei obligații generalizate de măsurare a timpului de lucru.

B. Obiectivele și conținutul Directivei 2003/88

34. Directiva 2003/88 are ca obiectiv stabilirea unor cerințe minime destinate îmbunătățirii protecției sănătății și a securității la locul de muncă, obiectiv care este realizat printre altele prin apropierea reglementărilor naționale privind timpul de lucru [6].

35. Pentru a atinge obiectivele menționate mai sus, dispozițiile Directivei 2003/88 prevăd perioade minime de repaus zilnic (11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore, potrivit articolului 3) și săptămânal (24 de ore în decursul unei perioade de șapte zile, potrivit articolului 5), precum și un plafon de 48 de ore pentru durata medie a săptămânii de lucru, inclusiv orele suplimentare [potrivit articolului 6 litera (b)].

6 A se vedea în acest sens Hotărârea din 9 noiembrie 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, punctul 45), și Hotărârea din 10 septembrie 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, punctul 23).

36. Prin dispozițiile amintite mai sus 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”. Acest drept este legat în mod direct de respectarea demnității umane, care este protejată mai pe larg în titlul I din cartă [7].

37. Dreptul la limitarea duratei maxime a timpului de lucru și dreptul la perioade de repaus zilnic și săptămânal sunt, pe de altă parte, o expresie a tradițiilor constituționale comune ale statelor membre, astfel cum reiese din prevederile mai multor constituții naționale [8].

38. Acesta este cadrul sistematic în care Curtea a statuat că prevederile cuprinse în Directiva 2003/88 constituie norme ale dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită, de care trebuie să beneficieze toți lucrătorii în calitate de cerințe minime necesare pentru a asigura protecția securității și a sănătății acestora [9], protecție care nu ține doar de interesul individual al lucrătorilor, ci și de cel al angajatorului, precum și de interesul general [10].

39. O primă consecință care, în opinia noastră, poate fi desprinsă din legătura funcțională dintre Directiva 2003/88 și drepturile sociale fundamentale recunoscute de cartă este că interpretarea Directivei 2003/88 și stabilirea domeniului său de aplicare trebuie să fie apte să permită lucrătorilor să beneficieze pe deplin și efectiv de drepturile subiective recunoscute de cartă, eliminând orice obstacol care, în fapt, ar putea limita sau afecta beneficiul menționat anterior.

40. În acest scop, la interpretarea și la transpunerea Directivei 2003/88 trebuie să se țină seama de faptul că, după cum a subliniat Curtea în mai multe rânduri, 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 [11].

41. Prin urmare, orice practică sau omisiune a unui angajator care are un efect potențial disuasiv asupra exercitării drepturilor sale trebuie să fie considerată incompatibilă cu obiectivele directivei [12].

42. În plus, tot potrivit Curții, ținând seama de această poziție de vulnerabilitate, este necesar să se considere că un lucrător ar putea fi descurajat să invoce în mod explicit drepturile pe care le are față de angajator, în condițiile în care revendicarea respectivă îl poate expune la măsuri adoptate de angajator de natură să afecteze raportul de muncă în detrimentul lucrătorului respectiv [13].

7 A se vedea în acest sens și Concluziile avocatului general Tanchev prezentate în cauza King (C-214/16, EU:C:2017:439, punctul 36).

8 A se vedea în această privință Concluziile avocatului general Trstenjak prezentate în cauza Schultz-Hoff (C-520/06, EU:C:2008:38, punctul 53 și nota de subsol 22), în care, deși se referă la dreptul la concediu, aceasta trece în revistă diverse criterii prevăzute de constituțiile unor țări membre, concluzionând că articolul 31 alineatul (2) din cartă are drept modele constituțiile mai multor state membre.

9 Hotărârea din 10 septembrie 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578 punctul 24), Hotărârea din 1 decembrie 2005, Dellas și alții (C-14/04, EU:C:2005:728, punctul 49 și jurisprudența citată), și Ordonanța din 4 martie 2011, Grigore (C-258/10, nepublicată, EU:C:2011:122, punctul 41).

10 A se vedea Concluziile avocatului general Bot prezentate în cauza Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338, punctul 52).

11 A se vedea Hotărârea din 25 noiembrie 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, punctul 80 și jurisprudența citată). A se vedea de asemenea Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, punctul 41).

12 Referitor la dreptul la concediu anual prevăzut la articolul 7 din Directiva 2003/88, a se vedea Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, punctul 42).

13 Referitor la dreptul la concediu anual prevăzut la articolul 7 din Directiva 2003/88, a se vedea Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, punctele 41 și 42).

43. În aceste condiții, o interpretare a Directivei 2003/88 care să permită realizarea coerentă a obiectivelor sale și protecția deplină și efectivă a drepturilor pe care aceasta le acordă lucrătorilor ar trebui să presupună identificarea unor obligații specifice în sarcina entităților implicate în transpunerea acesteia care să fie apte să evite ca dezechilibrul structural în relația economică dintre angajator și lucrător să afecteze beneficiul efectiv al drepturilor conferite de această directivă.

C. Cu privire la necesitatea de a garanta efectul util al Directivei 2003/88

44. Cadrul sistematic descris mai sus permite să se precizeze mai bine conținutul obligațiilor pe care Directiva 2003/88 le impune diferitor entități care intră sub incidența acesteia.

45. În primul rând, statele membre sunt obligate, atunci când transpun directiva, să „ia măsurile necesare” pentru a se asigura că lucrătorii beneficiază de drepturile garantate de directiva în cauză (repaus zilnic și săptămânal, durata săptămânii de lucru etc.).

46. Formularea utilizată la începutul fiecărui articol care prevede cerințele minime referitoare la limitarea timpului de lucru (articolele 3, 4, 5 și 6, în măsura în care prezintă interes în prezenta cauză), și anume „[s]tatele membre iau măsurile necesare pentru ca […]”, are, în opinia noastră, o dublă semnificație.

47. Pe de o parte, aceasta confirmă importanța etapei de transpunere în legislațiile naționale, caracterizată prin ample posibilități de derogare, care rămân însă subordonate finalității urmărite.

48. Pe de altă parte, având în vedere cadrul sistematic descris în secțiunea precedentă, această formulare introductivă are ca efect consolidarea răspunderii statelor membre în ceea ce privește obligația lor de rezultat, și anume protecția efectivă a sănătății și a securității lucrătorilor, care reprezintă unul dintre obiectivele fundamentale urmărite de Directiva 2003/88, astfel cum reiese expres în special din considerentul (4) al acestei directive.

49. Prin urmare, reiterarea aceleiași formulări pare să implice faptul că, deși statele membre sunt libere să aleagă formele și modurile de transpunere a Directivei 2003/88, acestea trebuie totuși să ia măsuri care să poată asigura beneficiul efectiv al drepturilor garantate de directivă prin intermediul unei reglementări naționale care să fie aptă în mod concret să realizeze rezultatul vizat, și anume protecția sănătății și a securității lucrătorilor, datorită respectării efective a limitărilor aplicabile timpului de lucru.

50. În plus, reiese dintr-o jurisprudență constantă că, în ceea ce privește transpunerea unei directive în ordinea juridică a unui stat membru, este indispensabil ca dreptul național în cauză să garanteze efectiv deplina aplicare a directivei, ca situația juridică rezultată din acest drept să fie suficient de clară și de precisă și ca beneficiarii să fie în măsură să își cunoască drepturile în totalitate [14].

51. În special, obligația statelor membre de a lua „măsurile necesare” ar trebui să cuprindă, pe lângă transpunerea în ordinea juridică națională a normelor privind timpul de lucru, introducerea a tot ceea ce este necesar pentru realizarea drepturilor fundamentale consacrate la articolul 31 din cartă, eliminând orice obstacol care, în fapt, afectează sau limitează beneficiul drepturilor subiective recunoscute în acest scop de Directiva 2003/88, care, după cum s-a arătat la punctul 36 de mai sus, constituie o punere în aplicare a articolului 31 din cartă.

14 Hotărârea din 12 iunie 2003, Comisia/Luxemburg (C-97/01, EU:C:2003:336, punctul 32).

52. Rezultă de altfel din jurisprudență că statele membre sunt, în orice caz, ținute de o obligație de rezultat precisă și necondiționată în ceea ce privește aplicarea normelor prevăzute de Directiva 2003/88 [15], trebuind să ia toate măsurile generale sau speciale care să asigure îndeplinirea acestei obligații [16] și care să împiedice afectarea, inclusiv prin omisiuni ale legiuitorului național [17], a efectului util al acestei directive.

53. În ceea ce privește în mod special dispozițiile de drept al Uniunii privind timpul de lucru, Curtea a avut ocazia să precizeze că este necesar ca efectele drepturilor conferite lucrătorilor să fie asigurate integral, ceea ce implică în mod necesar obligația statelor membre de a garanta respectarea fiecăreia dintre cerințele minime prevăzute de această directivă. O astfel de interpretare este, astfel, singura conformă cu obiectivul directivei menționate de a asigura o protecție efectivă a securității și a sănătății lucrătorilor [18].

54. Reglementarea unui stat membru trebuie astfel să asigure integral efectul util al drepturilor conferite lucrătorilor de Directiva 2003/88, în vederea protecției eficace a sănătății și a securității acestora [19].

55. Acestor obligații ale statelor membre în cadrul transpunerii directivei, în vederea asigurării efectului util, le corespunde o răspundere specială a angajatorului [20], care, la rândul său, are obligația de a lua măsurile corespunzătoare pentru a le permite lucrătorilor să își exercite în mod neîngrădit drepturile care le sunt garantate de Directiva 2003/88.

D. Măsurarea timpului de lucru și protecția efectivă a drepturilor lucrătorilor

56. Pentru a răspunde la întrebările adresate de instanța de trimitere, este necesar ca, având în vedere cadrul juridic prezentat mai sus, să se verifice dacă lipsa unui sistem de măsurare a duratei și a repartizării în timp a prestației lucrătorului ar goli de substanță drepturile recunoscute de Directiva 2003/88, anihilând efectul util al dispozițiilor prevăzute de aceasta și protecția drepturilor pe care aceste dispoziții le conferă lucrătorilor în Uniune.

57. În această privință, trebuie arătat în primul rând că, în lipsa unui astfel de sistem, nu există nicio garanție că limitele temporale prevăzute de Directiva 2003/88 sunt respectate în mod efectiv și, prin urmare, că drepturile pe care directiva le conferă lucrătorilor pot fi exercitate în mod neîngrădit.

58. Astfel, în lipsa unui sistem de măsurare a timpului de lucru nu se poate stabili cu certitudine și în mod obiectiv volumul de muncă efectiv realizat și repartizarea sa în timp. În plus, fără un asemenea sistem, nu se poate face distincție între orele efectuate în timpul de lucru normal și orele suplimentare și, prin urmare, să se verifice în mod simplu și cert dacă limitele prevăzute de Directiva 2003/88 sunt respectate sau nu în mod concret.

15 Hotărârea din 5 octombrie 2004, Pfeiffer și alții (C-397/01-C-403/01, EU:C:2004:584, punctul 104).

16 A se vedea Hotărârea din 26 iunie 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, punctul 55), Hotărârea din 25 noiembrie 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, punctul 39), și Concluziile avocatului general Ruiz-Jarabo Colomer prezentate în cauzele conexate Pfeiffer și alții (C-397/01-C-403/01, EU:C:2003:245, punctul 23).

17 A se vedea în acest sens Concluziile avocatului general Trstenjak prezentate în cauza Schultz-Hoff (C-350/06, EU:C:2008:37, punctul 45 și jurisprudența citată la nota de subsol 31).

18 Hotărârea din 7 septembrie 2006, Comisia/Regatul Unit (C-484/04, EU:C:2006:526, punctul 40), Hotărârea din 1 decembrie 2005, Dellas și alții (C-14/04, EU:C:2005:728, punctele 45 și 53), și Hotărârea din 14 octombrie 2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, punctul 64).

19 Ordonanța din 11 ianuarie 2007, Vorel (C-437/05, EU:C:2007:23, punctul 36). În această privință, a se vedea de asemenea Concluziile avocatului general Wathelet prezentate în cauza Hälvä și alții (C-175/16, EU:C:2017:285, punctul 44).

20 Răspunderea specială este menționată în Concluziile avocatului general Bot prezentate în cauza Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338, punctul 35), în ceea ce privește dreptul la concediu.

59. Pe de altă parte, pentru a remedia lipsa unor garanții privind protecția efectivă a drepturilor legate de respectarea timpului de lucru, nu pot fi suficiente competențele atribuite unor organisme de control precum inspectoratul muncii. Astfel, în lipsa unui sistem de măsurare a timpului de lucru, autoritatea publică abilitată să asigure controlul respectării sistemului de securitate la locul de muncă este și ea lipsită de posibilitatea concretă de a constata și de a reține o eventuală neîndeplinire a obligațiilor.

60. În această privință, trebuie precizat că, în lipsa unui sistem fiabil de măsurare a timpului de lucru, dificultățile privind stabilirea orelor de lucru efectiv prestate au fost, de altfel, evidențiate în fața instanței de trimitere prin cele două rapoarte, menționate la punctul 23 de mai sus, ale Direcției Generale pentru Ocuparea Forței de Muncă din cadrul Ministerului Muncii și Securității Sociale, autoritate căreia legislația spaniolă îi deleagă funcțiile de control în materie de sănătate și de securitate la locul de muncă [21].

61. În această privință, arătăm de asemenea că Curtea a subliniat deja importanța existenței unui sistem de măsurare a timpului de lucru pentru a garanta efectul util al reglementării Uniunii în materia limitării timpului de lucru. Astfel, în Hotărârea Worten (Hotărârea din 30 mai 2013, C-342/12, EU:C:2013:355), Curtea a precizat că obligația angajatorului de a acorda autorităților abilitate acces imediat la evidența timpului de lucru se poate dovedi necesară dacă ea contribuie la o aplicare mai eficientă a reglementării în materia condițiilor de muncă [22].

62. Or, dacă disponibilitatea imediată a evidenței prezențelor poate fi necesară pentru a garanta efectivitatea dispozițiilor privind timpul de lucru în vederea protejării lucrătorilor, *a fortiori* inexistența oricărui instrument de măsurare a timpului de lucru lipsește organismele responsabile cu efectuarea controalelor de un element esențial pentru verificarea respectării normelor.

63. În al doilea rând, lipsa unui sistem eficient de evidență a timpului de lucru nu numai că nu permite stabilirea efectivă a muncii desfășurate, ci face de asemenea mult mai dificilă protejarea în justiție a drepturilor conferite lucrătorilor de Directiva 2003/88. Într-adevăr, în lipsa unui astfel de sistem, în cazul în care angajatorul ar impune prestarea muncii cu încălcarea limitelor timpului de lucru prevăzute de directiva citată mai sus, ar fi extrem de dificilă exercitarea unor căi de atac eficiente împotriva unor asemenea comportamente ilegale.

64. În această privință, se pare că nu este suficient să se afirme, astfel cum a făcut Regatul Spaniei în ședință, că lucrătorul și-ar putea valorifica drepturile în justiție. Fără un sistem adecvat de măsurare a timpului de lucru normal, lucrătorul este obligat astfel la o sarcină a probei mult mai costisitoare în situația în care introduce o acțiune în justiție împotriva angajatorului în cazurile de încălcare a obligațiilor prevăzute de Directiva 2003/88.

65. Astfel, deși este adevărat că lucrătorul poate recurge la alte mijloace pentru a demonstra în justiție neîndeplinirea de către angajator a obligațiilor care decurg din reglementarea privind timpul de lucru, ca, de exemplu, la mărturii sau la alte dovezi, precum e-mailuri sau mesaje primite sau trimise, este la fel de adevărat că inexistența unor date obiective cu privire la durata zilei sale de lucru îl lipsește de un prim element de probă esențial.

66. În plus, eficacitatea în justiție a probei testimoniale suferă din cauza vulnerabilității lucrătorului în raportul de muncă și, așadar, din cauza posibilei reticențe a colegilor de a depune mărturie împotriva angajatorului de teama unor represalii.

21 Rezultă din rapoartele menționate că un sistem de evidență a timpului de lucru zilnic este considerat a fi singurul mijloc în măsură să permită verificarea unor eventuale depășiri ale plafoanelor prevăzute pentru perioada de referință.

22 A se vedea punctul 37 din hotărâre.

67. În acest sens, trebuie amintită jurisprudența menționată la punctele 40-42 de mai sus, în care Curtea a subliniat că poziția de vulnerabilitate a lucrătorului în cadrul raportului de muncă poate, în fapt, să descurajeze lucrătorul respectiv să invoce în mod explicit drepturile pe care le are față de angajator.

68. Acest efect disuasiv, legat intrinsec de poziția contractuală a angajatorului, ia amploare în mod considerabil atunci când sistemul este lipsit de instrumente de măsurare a timpului de lucru și face astfel ca eventuala probă în justiție să fie deosebit de dificilă.

69. Rezultă din considerațiile care precedă că lipsa unui mecanism de evidență a timpului de lucru reduce semnificativ efectivitatea drepturilor pe care Directiva 2003/88 le garantează lucrătorilor, care în esență sunt lăsate la discreția angajatorului.

70. Trebuie să adăugăm că, deși o astfel de obligație nu este prevăzută în mod expres de Directiva 2003/88, rezultă din considerațiile care precedă că este vorba despre o obligație instrumentală esențială pentru realizarea obiectivelor prevăzute de directivă și pentru beneficiul drepturilor subiective recunoscute de aceasta.

71. Pe de altă parte, lipsa unui sistem de măsurare a timpului de lucru restrânge de asemenea în mod semnificativ drepturile la informare și funcția de control conexă ale reprezentanților sindicali ai lucrătorilor, recunoscute acestora în mod expres în materia sănătății și a securității lucrătorilor de articolul 4 alineatul (1) și de articolul 11 alineatul (3) din Directiva 89/391, în conformitate cu dispozițiile articolului 27 din Carta drepturilor fundamentale [23].

72. În concluzie, din considerațiile care precedă reiese că obligația de măsurare a timpului de lucru zilnic îndeplinește o funcție esențială în sprijinul respectării tuturor celorlalte obligații prevăzute de Directiva 2003/88, precum limitarea duratei zilei de lucru, repausul zilnic, limitarea duratei săptămânii de lucru, repausul săptămânal și eventuala efectuare a unor ore suplimentare. Aceste obligații sunt legate nu numai de dreptul lucrătorilor și al reprezentanților lor de a putea controla periodic numărul de ore efectuate pentru a fi remunerați, ci mai ales în scopul protejării sănătății și a securității la locul de muncă.

73. Interpretarea dezvoltată la punctele precedente nu poate, în opinia noastră, să fie repusă în discuție de diversele argumente oferite în susținerea tezei contrare de părțile care au intervenit în fața Curții.

74. În această privință, în primul rând, considerăm că nu este decisiv argumentul care, pentru a exclude existența unei obligații generale de a introduce un mecanism de măsurare a timpului de lucru efectiv prestat, se bazează pe lipsa prevederii exprese în reglementarea Uniunii a unui sistem de măsurare a timpului de lucru, în timp ce, în schimb, dreptul Uniunii prevede obligația de a ține evidența timpului de lucru în cazuri speciale [24].

75. Un astfel de argument, care se întemeiază pe cunoscutul argument al interpretării juridice exprimat în adagiul *ubi lex ubi voluit dixit, noluit tacuit*, este contrazis însă de rezultatele interpretării sistematice și teleologice a Directivei 2003/88 prezentate la punctele precedente, care arată necesitatea existenței unui sistem de măsurare a timpului de lucru efectiv prestat pentru a asigura efectul util al dispozițiilor de drept al Uniunii referitoare la durata maximă a timpului de lucru.

23 Această dispoziție recunoaște lucrătorilor și reprezentanților acestora dreptul la informare și la consultare în cadrul întreprinderii.

24 Ca, de exemplu, în cazul lucrătorilor cu fracțiune de normă sau al lucrătorilor mobili. În această privință, a se vedea articolul 9 litera (b) din Directiva 2002/15/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 privind organizarea timpului de lucru al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier (JO 2002, L 80, p. 35, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 125), articolul 4 alineatul (1) din Directiva 1999/63/CE a Consiliului din 21 iunie 1999 privind Acordul de organizare a timpului de lucru al navigatorilor (JO 1999, L 167, p. 33, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3) și clauza 12 din anexa la Directiva 2014/112/UE a Consiliului din 19 decembrie 2014 de punere în aplicare a Acordului european privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru în transportul pe căi navigabile interioare (JO 2014, L 367, p. 86).

76. Pe de altă parte, existența unei obligații exprese de a ține evidența timpului de lucru pentru anumite cazuri speciale nu este în niciun mod în contradicție cu interpretarea pe care o propunem. Astfel, anumite categorii de lucrători și lucrătorii din anumite sectoare specifice au nevoie de o protecție specială – din cauza caracteristicilor intrinsece ale prestației, ca, de exemplu, lucrătorii cu fracțiune de normă sau lucrătorii mobili –, iar, în cazul acestora, dreptul Uniunii prevede sisteme de control deosebit de stricte și de complete.

77. Pentru lucrătorii „obișnuiți”, care nu se încadrează în aceste categorii specifice, Directiva 2003/88 presupune, în schimb, existența unui mijloc de evidențiere a timpului de lucru, care poate fi o simplă evidență pe suport de hârtie sau în format electronic ori un alt instrument, cu condiția să fie adecvat scopului urmărit.

78. În ceea ce privește, în al doilea rând, presupusa încălcare a drepturilor fundamentale referitoare la prelucrarea datelor cu caracter personal prin introducerea unor sisteme de măsurare a timpului de lucru, Curtea a avut deja ocazia să precizeze că, deși conținutul unei evidențe a timpului de lucru poate fi inclus în noțiunea de „date cu caracter personal” în sensul dreptului Uniunii, acesta din urmă nu se opune unei reglementări naționale care impune obligația de a pune la dispoziția autorității naționale competente să monitorizeze condițiile de muncă respectiva evidență a timpului de lucru astfel încât să permită consultarea sa imediată[25].

79. Evident, angajatorul va trebui să utilizeze în mod legal datele care figurează în evidență, permițând accesul la acestea numai persoanelor care au un interes legitim.

80. În ceea ce privește, în al treilea rând, argumentul potrivit căruia dreptul spaniol ar fi transpus cerințele Directivei 2003/88 într-un mod chiar mai favorabil lucrătorilor (de exemplu, prin reducerea numărului maxim de ore pe săptămână), acesta are defectul de a confunda obligații cu valoare diferită, și anume obligațiile substanțiale (cerințele minime prevăzute de directivă) și obligațiile care sunt doar instrumentale (sistemele de control al respectării efective a celor dintâi).

81. În prezenta cauză nu este în discuție transpunerea corectă a obligațiilor impuse în mod expres statelor membre prin Directiva 2003/88 (perioada minimă de repaus zilnic și săptămânal, durata maximă a săptămânii de lucru etc.), ci aspectul dacă, în vederea îndeplinirii corecte a obligațiilor respective, este sau nu necesar să se prevadă și un instrument de control corespunzător.

82. În al patrulea rând, considerăm că, pentru a contesta teza în favoarea existenței unei obligații juridice de a prevedea un sistem de măsurare a timpului de lucru, nu se poate face trimitere nici la libertatea de a desfășura o activitate comercială, care este protejată de ordinea juridică a Uniunii și care presupune dreptul de a alege modelele organizatorice considerate cele mai adecvate pentru desfășurarea activității întreprinderii.

83. În această privință, trebuie amintit că în cuprinsul considerentului (4) al Directivei 2003/88 se afirmă în mod clar că „[î]mbunătățirea securității, igienei și sănătății la locul de muncă reprezintă un obiectiv care nu trebuie subordonat considerentelor cu caracter pur economic”.

84. De altfel, în ședință, reprezentanții pârâtei din litigiul principal nu au indicat care sunt obstacolele efective de ordin practic în calea adoptării unui sistem de măsurare a timpului de lucru în cadrul întreprinderii.

25 Hotărârea din 30 mai 2013, Worten (C-342/12, EU:C:2013:355, punctele 27 și 28).

85. Pe de altă parte, după cum vom arăta în secțiunea următoare, deși statele membre dispun de o marjă semnificativă de apreciere în adoptarea normelor naționale privind timpul de lucru, ar trebui să intre în marja lor de apreciere și prevederea unor sisteme diferențiate în funcție de complexitatea organizatorică și de caracteristicile fiecărei întreprinderi.

E. Autonomia statelor membre în stabilirea sistemului de măsurare

86. Dacă din interpretarea pe care am propus-o la punctele precedente rezultă că există o obligație de a introduce un sistem de evidență a timpului de lucru în considerarea funcției de armonizare minimă a Directivei 2003/88 și în conformitate cu cele arătate la punctul 49 de mai sus, considerăm, pe de altă parte, că este lăsată la aprecierea statelor membre stabilirea formelor și a modalităților de aplicare a acestei obligații [26], precum și definirea modalităților concrete care să faciliteze controlul respectării normelor privind limitarea timpului de lucru.

87. În această privință, trebuie subliniat că tehnologia actuală permite cele mai diverse sisteme de evidență a timpului de lucru [27] (evidențe pe suport de hârtie, aplicații informatice, ecusoane electronice), sisteme care ar putea fi diferențiate și în funcție de caracteristicile și de necesitățile fiecărei întreprinderi.

88. Deși statele membre dispun de o marjă importantă de apreciere în ceea ce privește alegerea formelor și a modalităților de punere în aplicare a obligației de a introduce un sistem de evidență a timpului de lucru, rezultă din raționamentul dezvoltat la punctele precedente și în special din obligația statelor membre, subliniată la punctul 45 și următoarele de mai sus, de a garanta efectul util al Directivei 2003/88 și protecția efectivă a drepturilor recunoscute de aceasta lucrătorilor, că un astfel de sistem de evidență trebuie să fie adecvat pentru atingerea acestor obiective [28].

F. Cu privire la întrebările preliminare

89. În opinia noastră, din ansamblul considerațiilor care precedă rezultă că nu este compatibilă cu dreptul Uniunii o reglementare națională care nu prevede obligația întreprinderilor de a introduce un sistem de evidență a timpului de lucru zilnic efectuat de fiecare lucrător. Rămâne însă în sarcina instanței de trimitere să verifice dacă reglementarea în discuție în litigiul principal poate fi interpretată în conformitate cu articolele din Directiva 2003/88 și cu articolul 31 alineatul (2) din cartă, citate anterior.

90. În această privință, trebuie amintit că, potrivit jurisprudenței constante a Curții, la aplicarea dreptului intern, instanțele naționale sunt obligate în măsura posibilului să interpreteze dispozițiile acestuia în lumina textului și a finalității directivei în cauză pentru a atinge rezultatul urmărit de aceasta și, prin urmare, pentru a se conforma articolului 288 TFUE [29].

26 A se vedea în această privință Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 47); cu privire la dreptul la concediu, mai recent, a se vedea de asemenea Concluziile avocatului general Bot prezentate în cauza Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338, punctul 25), dar și, cu privire la obligația statelor membre de a stabili condițiile de exercitare și de punere în aplicare a acestui drept, Concluziile avocatului general Trstenjak prezentate în cauza Schultz-Hoff (C-520/06, EU:C:2008:38, punctele 45, 55 și 56).

27 În observațiile sale prezentate în fața Curții, Comisia a subliniat acest aspect.

28 În această privință, pe baza informațiilor din dosarul aflat la dispoziția Curții și a afirmațiilor prezentate în ședință, s-ar părea, la prima vedere, că sistemul adoptat de pârâta din litigiul principal, menționat la punctul 19 de mai sus, nu îndeplinește cerințele de adecvare descrise anterior. În orice caz, instanței de trimitere îi revine sarcina de a stabili dacă această situație se regăsește în realitate.

29 A se vedea Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 24 și jurisprudența citată), și Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, punctul 58).

91. Pentru soluționarea litigiului principal, trebuie amintit că aceeași obligație de interpretare conformă include obligația instanțelor naționale de a modifica, dacă este cazul, o jurisprudență consacrată, dacă aceasta se întemeiază pe o interpretare a dreptului național incompatibilă cu obiectivele unei directive. Prin urmare, o instanță națională nu poate considera în mod valabil că se găsește în imposibilitatea de a interpreta o dispoziție națională în conformitate cu dreptul Uniunii pentru simplul motiv că această dispoziție a fost interpretată, în mod constant, într-un sens care nu este compatibil cu dreptul menționat [30].

92. Prin urmare, revine instanței de trimitere sarcina de a verifica dacă, prin utilizarea instrumentelor de interpretare cunoscute în dreptul spaniol, Statutul lucrătorilor poate fi interpretat în așa fel încât să se rețină că acesta prevede obligația întreprinderii de a introduce un sistem de măsurare a prezenței zilnice a lucrătorilor cu normă întreagă.

93. În cazul în care interpretarea conformă nu este posibilă, întrucât nu este permisă aplicarea directă a Directivei 2003/88 în raporturile orizontale între persoane private, ar trebui să se verifice dacă, pentru a impune întreprinderii obligația de a ține un sistem de măsurare a prezenței zilnice, poate fi aplicat articolul 31 alineatul (2) din cartă.

94. Curtea s-a pronunțat deja, cu privire la dreptul la concediu, recunoscând aplicabilitatea directă în raporturile orizontale între părți private a articolului 31 alineatul (2) din cartă [31]. Întrucât structura dreptului la limitarea duratei maxime a timpului de lucru și la perioade de repaus (zilnic și săptămânal) este aceeași cu cea a dreptului la concediu și având în vedere că este vorba despre drepturi strâns legate, ambele având ca obiectiv protecția unor condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea, și care sunt prevăzute în aceeași dispoziție din cartă, jurisprudența Curții cu privire la aplicabilitatea directă în raporturile orizontale a articolului 31 alineatul (2) din cartă poate fi aplicată, în opinia noastră, și în ceea ce privește drepturile lucrătorilor la limitarea duratei maxime a timpului de lucru și la perioade de repaus.

95. Aceste drepturi pot fi, așadar, invocate în mod direct împotriva angajatorului, în măsura în care este vorba despre o situație care intră în domeniul de aplicare al dreptului Uniunii [32], împrejurare care se regăsește în speță, dat fiind că reglementarea națională în discuție transpune Directiva 2003/88 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

96. În această privință, considerăm că conținutul drepturilor lucrătorilor la limitarea duratei maxime a timpului de lucru și la perioade de repaus, garantate la articolul 31 alineatul (2) din cartă, și cel al obligațiilor angajatorului este suficient de larg pentru a include și adoptarea unui sistem de măsurare a timpului de lucru.

97. În sprijinul acestei interpretări extensive a drepturilor la limitarea duratei maxime a timpului de lucru și la perioade de repaus se poate arăta, cu titlu preliminar, că, fiind vorba despre un „drept social”, ține de natura acestui tip de drepturi pretenția titularului la prestații pozitive din partea statului sau a altor entități ținute să le respecte. Acest tip de drepturi nu poate fi garantat decât prin prestații pozitive din partea entității ținute să le respecte, a căror lipsă ori insuficiență lipsește dreptul de efectivitate.

30 A se vedea Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 27 și jurisprudența citată), și Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, punctul 60).

31 Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, punctele 49-51 și 69-79).

32 A se vedea articolul 51 alineatul (1) din cartă.

98. Observațiile dezvoltate mai sus cu privire la interpretarea Directivei 2003/88, care au evidențiat că efectivitatea dreptului la limitarea duratei maxime a timpului de lucru și la perioade de repaus depinde de posibilitatea existenței unei metode certe și obiective care să permită verificarea orelor de lucru efectuate în realitate, militează, de altfel, în favoarea unei interpretări a articolului 31 alineatul (2) din cartă în sensul că această dispoziție implică obligația întreprinderii de a adopta un astfel de mecanism de control, aceasta rămânând însă liberă să aleagă tehnicile pe care le va considera mai adecvate în raport cu nevoile sale specifice legate de organizarea economică.

IV. Concluzie

99. Având în vedere considerațiile de mai sus, propunem Curții să răspundă la cererea de decizie preliminară care i-a fost adresată de Audiencia Nacional (Curtea Națională, Spania) după cum urmează:

„1) Articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și articolele 3, 5, 6, 16 și 22 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 trebuie interpretate în sensul că impun obligația întreprinderilor de a institui un sistem de măsurare a timpului de lucru zilnic efectuat de lucrătorii cu normă întreagă care nu au acceptat în mod expres, individual sau colectiv, să efectueze ore suplimentare și care nu dețin statutul de lucrători mobili, de lucrători din marina comercială sau de lucrători feroviari, precum și în sensul că se opun unei reglementări naționale din care nu se poate deduce existența unei astfel de obligații.

2) Statele membre sunt libere să prevadă forma de evidență a timpului de lucru zilnic efectiv pe care o consideră mai aptă să asigure efectul util al dispozițiilor dreptului Uniunii menționate mai sus.

3) Revine însă instanței de trimitere sarcina de a verifica, luând în considerare dreptul intern în ansamblul său și aplicând metodele de interpretare recunoscute de acesta, dacă poate ajunge la o interpretare a acestui drept de natură să garanteze deplina efectivitate a dreptului Uniunii. În cazul imposibilității de a interpreta o reglementare națională precum cea în discuție în procedura principală astfel încât să se asigure conformitatea cu Directiva 2003/88 și cu articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale, reiese din această ultimă dispoziție că instanța de trimitere trebuie să lase neaplicată reglementarea națională respectivă și să se asigure că este respectată obligația întreprinderii de a se dota cu un sistem adecvat de măsurare a timpului de lucru efectiv.”