

InfoCuria
Jurisprudență

română (ro)

[Pagina principală](#) > [Formular de căutare](#) > [Listă de rezultate](#) > [Documente](#)Limba documentului : ECLI:EU:C:2025:874**HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)**

13 noiembrie 2025(*)

„ Trimitere preliminară – Articolul 2 TUE – Articolul 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE – Principiul independenței judecătorilor – Directiva 2003/88/CE – Timp de lucru săptămânal – Ore suplimentare efectuate de judecători – Reglementare națională care prevede compensarea cu timp liber, cu excluderea unei compensații financiare – Remunerație adecvată ”

În cauza C-272/24,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Curtea de Apel București (România), prin decizia din 8 aprilie 2024, primită de Curte la 17 aprilie 2024, în procedura

HZ

împotriva

Tribunalului Galați

CURTEA (Camera întâi),

compusă din domnul F. Biltgen, președinte de cameră, domnul T. von Danwitz, vicepreședintele Curții, îndeplinind funcția de judecător al Camerei întâi, doamna I. Ziemele (raportoare) și domnii A. Kumin și S. Gervasoni, judecători,

avocat general: doamna T. Ćapeta,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

pentru guvernul român, de E. Gane, L. Ghiță și L. Lițu, în calitate de agenți,

pentru Comisia Europeană, de K. Herrmann, D. Recchia și E. A. Stamate, în calitate de agenți,

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatei generale, pronunță prezenta

Hotărâre

Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE, coroborat cu articolul 2 TUE, cu punctele 5 și 7 din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, adoptată cu ocazia reuniunii Consiliului European care a avut loc la Strasbourg la 9 decembrie 1989, precum și cu articolele 3 și 5-7 din 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).

Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între HZ, judecător la Tribunalul Galați (România), pe de o parte, și această instanță, pe de altă parte, în legătură cu plata unei compensații financiare pentru orele de muncă efectuate de HZ ca urmare a sarcinilor suplimentare care i-au revenit începând cu anul 2019.

Cadrul juridic**Dreptul Uniunii***Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor*

Punctele 5 și 7 din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor prevăd:

„5. Toate locurile de muncă sunt remunerate în mod echitabil.

În acest scop, în conformitate cu regimul propriu al fiecărei țări:

se asigură lucrătorilor o remunerație echitabilă, adică o remunerație suficientă pentru a le permite să aibă un nivel de trai decent;

lucrătorii supuși unui regim de încadrare în muncă, altul decât un contract pe durată nedeterminată cu normă întreagă, beneficiază de un salariu de referință echitabil;

salariile pot fi reținute, puse sub sechestru sau transferate numai în conformitate cu dispozițiile naționale; aceste dispoziții ar trebui să prevadă măsuri care să garanteze că lucrătorii își păstrează mijloacele necesare pentru întreținerea lor și a familiei lor.

[...]

7. Realizarea pieței interne trebuie să ducă la îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor din Comunitatea Europeană. Acest proces trebuie să rezulte dintr-o apropiere a acestor condiții pe calea progresului, în special în ceea ce privește durata și organizarea timpului de lucru și formele de ocupare a forței de muncă diferite de munca pe durată nedeterminată, cum ar fi munca pe durată determinată, munca pe fracțiuni de normă, munca temporară și munca sezonieră. Această îmbunătățire trebuie să determine, acolo unde este necesar, dezvoltarea anumitor aspecte ale reglementărilor referitoare la ocuparea forței de muncă, cum ar fi procedurile de concediere colectivă și cele referitoare la faliment.”

Directiva 2003/88

Potrivit articolului 3 din Directiva 2003/88, intitulat „Repausul zilnic”:

„Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de o perioadă minimă de repaus de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore.”

Articolul 5 din această 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.”

Articolul 6 din directiva menționată, intitulat „Timpul de lucru maxim săptămânal”, are următorul cuprins:

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

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;

timpul mediu de lucru pentru fiecare perioadă de șapte zile, inclusiv orele suplimentare, să nu depășească 48 de ore.”

Articolul 7 din aceeași directivă, intitulat „Concediul anual”, prevede:

„(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale.

(2) Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.”

Dreptul român

Articolul 21 alineatul (1) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice din 28 iunie 2017 (*Monitorul Oficial al României*, Partea I, nr. 492 din 28 iunie 2017) (denumită în continuare „Legea-cadru nr. 153/2017”) prevede că munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru se compensează în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, prin ore libere plătite. Cu toate acestea, în cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la acest alineat (1), articolul 21 alineatul (2) din Legea-cadru nr. 153/2017 precizează că munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru va fi plătită în luna următoare cu un spor de 75 % din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare, corespunzător orelor suplimentare efectuate.

Având în vedere imperativul respectării țintei de deficit de sub 3 % din produsul intern brut (PIB), prevăzut de Tratatul FUE, și adoptarea de către Consiliul Uniunii Europene a unor recomandări în vederea încetării situației de deficit public excesiv din România, în special a Recomandării Consiliului din 3 aprilie 2020 în vederea încetării situației de deficit public excesiv în România (2020/C 116/01) (JO 2020, C 116, p. 1), guvernul român a adoptat mai multe ordonanțe de urgență consecutive care derogă de la dispozițiile articolului 21 din Legea-cadru nr. 153/2017 prevăzând că munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care nu se lucrează se vor compensa numai cu timp liber, cu excluderea oricărei compensații financiare.

Această măsură a fost introdusă inițial pentru perioada cuprinsă între anul 2019 și anul 2021 prin articolul 35 alineatul (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene din 28 decembrie 2018 (*Monitorul Oficial al României*, Partea I, nr. 1116 din 29 decembrie 2018, denumită în continuare „OUG nr. 114/2018”). Ea a fost prelungită pentru anul 2022 prin articolul II alineatul (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 130/2021 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative din 17 decembrie 2021 (*Monitorul Oficial al României*, Partea I, nr. 1202 din 18 decembrie 2021) (denumită în continuare „OUG nr. 130/2021”). Măsura menționată a fost menținută pentru anul 2023 prin articolul II alineatul (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 168 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative din 8 decembrie 2022 (*Monitorul Oficial al României*, Partea I, nr. 1186 din 9 decembrie 2022) (denumită în continuare „OUG nr. 168/2022”).

Litigiul principal și întrebarea preliminară

HZ exercită funcția de judecător în cadrul Tribunalului Galați de la 1 aprilie 2017. Această instanță se confruntă din anul 2019 cu o situație de deficit de personal ca urmare a neocupării unor posturi de judecător.

În perioada 6 mai 2019-15 martie 2020, HZ și-a desfășurat activitatea la Secția de contencios administrativ și fiscal a instanței menționate, iar în perioada 16 martie 2020-1 septembrie 2021 a fost repartizat la Secția I civilă a acestei instanțe. Potrivit apelantului din litigiul principal, situația posturilor repartizate și ocupate la nivelul Secției de contencios administrativ și fiscal era următoarea: în perioada cuprinsă între anul 2019 și anul 2021 s-au alocat nouă posturi, dintre care șapte s-au ocupat și două au rămas vacante; în anul 2022 s-au alocat nouă posturi, dintre care cinci s-au ocupat și patru au rămas vacante, iar în perioada 16 martie 2020-1 septembrie 2021, deși schema de personal a Secției I Civile prevedea paisprezece posturi pentru funcția de judecător, numai douăsprezece au fost ocupate, dintre care două au fost ocupate de judecători aflați în concediu pentru creșterea copilului.

HZ consideră că începând din anul 2019 a îndeplinit nu numai sarcinile aferente propriului post, ci și, în parte, pe cele corespunzătoare unor posturi vacante care au fost repartizate între judecătorii efectiv în activitate în cadrul instanței. Considerând că de aici a rezultat efectuarea de ore suplimentare, HZ a solicitat remunerarea acestora din urmă sub forma unei părți din salariile nete și din indemnizațiile aferente posturilor vacante, împărțite la numărul de judecători efectiv în activitate, pentru perioada cuprinsă între anul 2019 și anul 2021, precum și pentru anii următori, până la ocuparea acestor posturi vacante.

Prin sentința din 11 ianuarie 2023, Tribunalul București (România) a respins ca neîntemeiată acțiunea formulată de HZ având ca obiect plata acestei remunerații, pentru motivul, printre altele, că, în temeiul articolului 35 alineatul (1) din OUG nr. 114/2018, al articolului II alineatul (1) din OUG nr. 130/2021 și al articolului II alineatul (1) din OUG nr. 168/2022, munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și cea prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează în cadrul schimbului normal de lucru se vor compensa numai cu timp liber corespunzător acestora.

HZ a declarat apel împotriva acestei hotărâri la Curtea de Apel București (România), care este instanța de trimitere, susținând printre altele că posibilitatea compensării orelor suplimentare astfel efectuate cu timp liber este doar teoretică în raport cu volumul său efectiv de muncă.

Arătând că Curtea Constituțională (România) a statuat că stabilitatea financiară a magistraților reprezintă una dintre garanțiile independenței justiției, instanța de trimitere precizează că, prin derogare de la regimul stabilit la articolul 21 din Legea-cadru nr. 153/2017, Ordonanțele de urgență nr. 114/2018, nr. 130/2021 și nr. 168/2022 prevăd că, pentru anii 2019-2023, compensarea muncii suplimentare efectuate de magistrați se poate efectua numai prin acordarea de timp liber.

Această instanță subliniază, în primul rând, că reglementarea în materie de ore suplimentare aplicabilă tuturor salariaților remunerați din fonduri publice nu elimină dreptul la compensare, ci se rezumă să limiteze modalitățile acestuia la acordarea de timp liber.

Cu toate acestea, potrivit apelantului din litigiul principal, o situație de deficit cronic de personal în cadrul unei instanțe determină o creștere a volumului sarcinilor care trebuie efectuate de fiecare dintre judecătorii în activitate în cadrul acestei instanțe, precum și o creștere a riscului de eroare și de angajare a răspunderii disciplinare a magistraților. În plus, într-o asemenea situație, acordarea de timp liber în compensare s-ar putea dovedi pur teoretică, astfel încât ar putea rezulta că remunerația acordată judecătorilor nu corespunde cu responsabilitățile care decurg din funcțiile lor.

În al doilea rând, potrivit acestei instanțe, calificarea drept muncă suplimentară trebuie apreciată prin raportare la volumul concret de activitate într-un anumit moment, iar nu doar prin raportare la gradul de ocupare a schemei de personal.

În orice caz, instanța menționată precizează, pe de o parte, că angajatorul apelantului din litigiul principal nu i-a refuzat niciodată o cerere de efectuare a concediului de odihnă sau de acordare a zilelor libere în compensare pentru orele suplimentare efectuate și, pe de altă parte, că HZ nu a depus nicio cerere în acest sens pentru perioada în discuție în litigiul principal.

În aceste condiții, Curtea de Apel București a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 19 alineatul (1) al doilea paragraf [TUE], citit în lumina articolului 2 [TUE], a punctelor 5 și 7 din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, precum și a articolului 3 și a articolelor 5-7 din Directiva [2003/88/CE], trebuie interpretat, în împrejurări precum cele în discuție în litigiul principal, în sensul că principiul independenței judecătorilor se opune unei dispoziții legislative naționale care interzice plata orelor suplimentare lucrate de un judecător ca urmare a deficitului de personal în cadrul instanței în care funcționează, în condițiile în care compensarea cu timp liber corespunzător a muncii suplimentare efectuate peste durata normală a timpului de lucru, precum și în zilele de repaus săptămânal și de sărbători legale, dacă ar fi pusă în aplicare, ar afecta concediul legal de odihnă anual?”

Cu privire la întrebarea preliminară

Cu titlu introductiv, din decizia de trimitere reiese că HZ solicită să i se plătească o parte din salariile nete și din indemnizațiile aferente posturilor de judecători care nu s-au ocupat în cadrul instanței în care își desfășura activitatea, în perioada cuprinsă între anul 2019 și anul 2022, precum și pentru anii următori, până la ocuparea efectivă a acestor posturi, cu titlu de remunerație pentru orele de muncă pe care le-ar fi efectuat pentru îndeplinirea sarcinilor care ar fi revenit judecătorilor ale căror posturi au rămas vacante în această perioadă și ulterior.

Instanța de trimitere precizează, pe de o parte, că HZ nu a solicitat angajatorului valorificarea dreptului la acordarea de timp liber, în temeiul Ordonanțelor de urgență nr. 114/2018, nr. 130/2021 și nr. 168/2022, pentru orele suplimentare pe care le-ar fi efectuat în perioada în discuție în litigiul principal. În această privință, niciun element din dosar nu indică faptul că angajatorul său l-ar fi descurajat sau l-ar fi împiedicat să își exercite acest drept. Pe de altă parte, această instanță arată că orele suplimentare respective nu au fost contabilizate nici de către angajator, nici de către apelantul din litigiul principal însuși, acesta din urmă deducând volumul de muncă suplimentară care i-ar fi revenit din numărul de posturi de judecător vacante în cadrul instanței în care își desfășura activitatea, pentru fiecare an vizat în cererea sa.

În această privință, trebuie subliniat că particularitățile funcțiilor aferente profesiei de judecător, care sunt strâns legate de statutul acestei profesii, pot împiedica contabilizarea precisă a timpului de lucru al judecătorilor în termeni de program normal și de ore suplimentare. Astfel, activitatea jurisdicțională prezintă caracteristici care pot face dificilă sau chiar imposibilă măsurarea acestui timp de lucru potrivit modalităților aplicabile în alte profesii. Într-adevăr, soluționarea cauzelor pe cale judiciară poate fi supusă unor termene legale obligatorii, poate implica proceduri de urgență, în special de măsuri provizorii, și trebuie să respecte, în general, imperativul pronunțării unei hotărâri într-un termen rezonabil, toate acestea constituind circumstanțe care necesită îndeplinirea în mod regulat a unor sarcini în afara orelor de lucru normale. Tot astfel, prezența la ședințe nu poate fi limitată de un program exact asupra căruia judecătorul sau instanța căreia acesta îi aparține ar avea controlul deplin.

În orice caz, așa cum subliniază instanța de trimitere, necesitatea efectuării unei munci suplimentare ar trebui examinată prin raportare la volumul de muncă real al unui judecător într-un anumit moment și nu poate fi prezumată sau estimată numai prin raportare la procentul de ocupare a schemei de personal a instanței la care este repartizat acest judecător. În plus, potrivit guvernului român, volumul de lucru al judecătorilor este cuantificat

de Consiliul Superior al Magistraturii (România), care asigură echilibrul repartizării sarcinilor între instanțe și stabilește numărul de judecători care trebuie alocați fiecărei instanțe în funcție de aceste sarcini.

Cu toate acestea, astfel cum arată ea însăși, instanța de trimitere este sesizată de HZ cu o cerere de compensare financiară pentru orele suplimentare pe care acesta le-ar fi efectuat în perioada vizată în cererea sa, dar nu în temeiul regimului general privind orele suplimentare stabilit la articolul 21 alineatele (1)-(6) din Legea-cadru nr. 153/2017, aplicabil înainte de introducerea derogărilor prevăzute de Ordonanțele de urgență nr. 114/2018, nr. 130/2021 și nr. 168/2022, ci prin stabilirea cuantumului pretențiilor sale pe baza salariilor nete și a indemnizațiilor aferente posturilor de judecători care nu s-au ocupat în cadrul instanței, împărțite la numărul de posturi de judecător efectiv ocupate.

În această privință, trebuie amintit că noțiunea de „remunerație” trebuie interpretată în sens larg, ca incluzând în special toate avantajele, în numerar sau în natură, prezente sau viitoare, cu condiția să fie acordate, chiar și indirect, de angajator lucrătorului pentru munca prestată de acesta, în temeiul unui contract de muncă, al unor dispoziții legislative sau de bunăvoie (Hotărârea din 22 februarie 2024, *Randstad Empleo ș.a.*, C-649/22, EU:C:2024:156, punctul 44, precum și jurisprudența citată).

Trebuie să se constate că, întrucât HZ solicită remunerația aferentă unor ore suplimentare calculată pe baza salariilor nete și a indemnizațiilor aferente posturilor care nu sunt ocupate în cadrul instanței, fără să fi valorificat însă dreptul la timp liber corespunzător acestor ore suplimentare și nici măcar dreptul la compensația financiară prevăzută de regimul general stabilit la articolul 21 alineatele (1)-(6) din Legea-cadru nr. 153/2017, rezultă că, prin acțiunea sa în fața instanței de trimitere, acesta pare să repună în discuție remunerația care îi revine în calitate de judecător în cadrul unei instanțe aflate într-o situație de deficit de personal mai degrabă decât natura compensației care i-ar fi datorată pentru efectuarea de ore suplimentare.

În acest context, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă legislația națională în discuție în litigiul principal este compatibilă cu independența judecătorilor, astfel cum este garantată la articolul 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE, citit în lumina articolului 2 TUE, a punctelor 5 și 7 din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, precum și a articolului 3 și a articolelor 5-7 din Directiva 2003/88/CE.

În ceea ce privește normele a căror interpretare este solicitată Curții de instanța de trimitere, trebuie arătat, pe de o parte, că aceasta nu precizează în ce măsură punctul 7 din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, potrivit căruia îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor Uniunii Europene ar trebui să determine dezvoltarea anumitor aspecte ale reglementărilor privind ocuparea forței de muncă, ar fi relevant pentru a răspunde la această întrebare.

Pe de altă parte, în ceea ce privește Directiva 2003/88, trebuie amintit că aceasta nu se aplică, în principiu, exceptând situația concediului anual plătit, în privința remunerării lucrătorilor (a se vedea, în acest sens, Hotărârea din 15 iulie 2021, *Ministrstvo za obrambo*, C-742/19, EU:C:2021:597, punctul 96 și jurisprudența citată).

Este adevărat că instanța de trimitere pare să considere că compensarea cu timp liber corespunzător a muncii suplimentare efectuate peste durata normală a timpului de lucru, precum și în zilele de repaus săptămânal și în zilele de sărbătoare legală ar fi susceptibilă, dacă ar putea fi pusă în aplicare, să afecteze dreptul la concediul legal de odihnă anual.

Cu toate acestea, niciun element din dosarul de care dispune Curtea nu indică motivele pentru care legislația națională care prevede această compensare ar putea aduce atingere respectivului drept. În aceste împrejurări, nu se poate considera că întrebarea adresată necesită o examinare în raport cu dispozițiile Directivei 2003/88.

Ținând seama de observațiile care precedă, trebuie să se considere că, prin intermediul întrebării preliminare, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE, citit în lumina articolului 2 TUE și a punctului 5 din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care, prin faptul că prevede numai acordarea de timp liber în compensare pentru timpul de lucru pe care un judecător îl efectuează pentru realizarea în plus a unor sarcini aferente unui post vacant în cadrul instanței în care își desfășoară activitatea față de cele care îi revin conform postului pe care îl ocupă, exclude orice compensație financiară pentru munca efectuată în vederea realizării acestor sarcini suplimentare.

Trebuie amintit de la bun început că articolul 19 TUE, care concretizează valoarea statului de drept afirmată la articolul 2 TUE, încredințează instanțelor naționale și Curții obligația de a garanta deplina aplicare a dreptului Uniunii în toate statele membre, precum și protecția jurisdicțională pe care acest drept o conferă justițiabililor. În acest scop, prezervarea independenței acestor organisme este primordială (Hotărârea din 25 februarie 2025, *Sąd Rejonowy w Białymstoku și Adoreiké*, C-146/23 și C-374/23, EU:C:2025:109, punctul 47, precum și jurisprudența citată).

Cerința de independență a instanțelor, care este inerentă activității de judecată, ține de conținutul esențial al dreptului fundamental la protecție jurisdicțională efectivă și la un proces echitabil, care are o importanță crucială în calitate de garant al protecției ansamblului drepturilor conferite justițiabililor de dreptul Uniunii și al menținerii valorilor prevăzute la articolul 2 TUE, în special a valorii statului de drept, care sunt comune statelor membre și care definesc însăși identitatea Uniunii ca ordine juridică comună (a se vedea în acest sens Hotărârea din 25 februarie 2025, *Sąd Rejonowy w Białymstoku și Adoreiké*, C-146/23 și C-374/23, EU:C:2025:109, punctul 48, precum și jurisprudența citată).

Noțiunea de independență a instanțelor presupune în special ca organismul respectiv să își exercite funcțiile jurisdicționale în mod complet autonom, fără a fi supus vreunei legături ierarhice sau de subordonare și fără să primească dispoziții sau instrucțiuni, indiferent de originea lor, pentru a fi astfel protejat de intervenții sau de presiuni exterioare susceptibile să aducă atingere independenței de judecată a membrilor săi și să influențeze deciziile acestora. Or, la fel ca inamovibilitatea membrilor organismului vizat, perceperea de către aceștia a unei remunerații cu un nivel adecvat în raport cu importanța funcțiilor pe care le exercită constituie o garanție inerentă independenței judecătorilor (Hotărârea din 27 februarie 2018, *Associação Sindical dos Juizes Portugueses*, C-64/16, EU:C:2018:117, punctele 44 și 45, Hotărârea din 7 februarie 2019, *Escribano Vindel*, C-49/18, EU:C:2019:106,

punctul 66, precum și Hotărârea din 25 februarie 2025, Sąd Rejonowy w Białymstoku și Adoreiké, C-146/23 și C-374/23, EU:C:2025:109, punctul 49).

Statele membre dispun, într-adevăr, de o marjă largă de apreciere în ceea ce privește alegerea lor privind cheltuielile publice, în special atunci când stabilesc metoda de calcul al acestor cheltuieli și, printre altele, al remunerației judecătorilor (a se vedea în acest sens Hotărârea din 25 februarie 2025, Sąd Rejonowy w Białymstoku și Adoreiké, C-146/23 și C-374/23, EU:C:2025:109, punctul 51).

Cu toate acestea, normele naționale referitoare la remunerația judecătorilor nu trebuie să dea naștere în percepția justițiabililor unor îndoieli legitime referitoare la impenetrabilitatea judecătorilor în discuție în privința unor elemente exterioare și la imparțialitatea lor în raport cu interesele care se înfruntă (Hotărârea din 25 februarie 2025, Sąd Rejonowy w Białymstoku și Adoreiké, C-146/23 și C-374/23, EU:C:2025:109, punctul 52, precum și jurisprudența citată).

Mai precis, după cum s-a menționat la punctul 37 din prezenta hotărâre, perceperea de către judecători a unei remunerații cu un nivel adecvat în raport cu importanța funcțiilor pe care le exercită constituie o garanție inerentă independenței lor.

În această privință, dincolo de caracterul echitabil, în sensul punctului 5 din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, al remunerației pe care ar trebui să o primească judecătorii, nivelul remunerației acestora trebuie, în plus, să fie suficient de ridicat, având în vedere contextul socioeconomic al statului membru în cauză, pentru a le conferi o independență economică certă, de natură să îi protejeze împotriva riscului ca eventuale intervenții sau presiuni exterioare să poată dăuna neutralității deciziilor pe care trebuie să le ia. Astfel, nivelul acestei remunerații trebuie să fie de natură să protejeze judecătorii împotriva riscului de corupție (a se vedea în acest sens Hotărârea din 25 februarie 2025, Sąd Rejonowy w Białymstoku și Adoreiké, C-146/23 și C-374/23, EU:C:2025:109, punctul 58, precum și jurisprudența citată).

Prin urmare, deși remunerația judecătorilor poate varia în funcție de vechimea în muncă și de natura funcțiilor care le sunt încredințate, ea trebuie să fie întotdeauna adecvată în raport cu importanța funcțiilor pe care le exercită într-un stat de drept (Hotărârea din 25 februarie 2025, Sąd Rejonowy w Białymstoku și Adoreiké, C-146/23 și C-374/23, EU:C:2025:109, punctul 60).

Aprecierea caracterului adecvat al remunerației judecătorilor presupune luarea în considerare, pe lângă salariul obișnuit de bază, a diferitelor sporuri și indemnizații pe care le primesc, în special pentru vechime sau pentru funcțiile care le sunt încredințate, dar și a unei eventuale scutiri de la plata contribuțiilor sociale (Hotărârea din 25 februarie 2025, Sąd Rejonowy w Białymstoku și Adoreiké, C-146/23 și C-374/23, EU:C:2025:109, punctul 61).

În plus, caracterul adecvat al remunerației judecătorilor trebuie apreciat având în vedere situația economică, socială și financiară a statului membru în cauză. Din această perspectivă, este adecvat să se compare remunerația medie a judecătorilor cu salariul mediu din acest stat (Hotărârea din 25 februarie 2025, Sąd Rejonowy w Białymstoku și Adoreiké, C-146/23 și C-374/23, EU:C:2025:109, punctul 62).

Pe de altă parte, pentru a garanta independența judecătorilor și, în sens mai larg, calitatea justiției într-un stat de drept, pentru a face atractivă profesia de judecător pentru practicienii cu înaltă calificare în domeniul dreptului, politicile din domeniul justiției ar trebui să țină seama și de salariile altor profesii juridice. Cu toate acestea, nu se poate deduce de aici că principiul independenței judecătorilor se opune ca remunerația judecătorilor să fie stabilită la un nivel inferior celui al remunerației medii a altor profesii juridice, în special a persoanelor care exercită o profesie liberală, precum avocații, din moment ce aceștia se află în mod vădit într-o situație diferită de cea a judecătorilor (Hotărârea din 25 februarie 2025, Sąd Rejonowy w Białymstoku și Adoreiké, C-146/23 și C-374/23, EU:C:2025:109, punctul 63).

În orice caz, conform principiului separației puterilor ce caracterizează funcționarea unui stat de drept, modalitățile de stabilire a remunerației judecătorilor nu ar trebui să dea naștere niciunei îndoieli cu privire la independența instanțelor față de puterea legislativă și de cea executivă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 25 februarie 2025, Sąd Rejonowy w Białymstoku și Adoreiké, C-146/23 și C-374/23, EU:C:2025:109, punctul 50).

În sfârșit, modalitățile de stabilire a remunerației judecătorilor trebuie să poată face obiectul unui control jurisdicțional efectiv potrivit modalităților procedurale prevăzute de legislația statului membru în cauză (Hotărârea din 25 februarie 2025, Sąd Rejonowy w Białymstoku și Adoreiké, C-146/23 și C-374/23, EU:C:2025:109, punctul 64).

În ceea ce privește adoptarea unei măsuri legislative care, prin derogare de la reglementarea națională și în împrejurări de deficit de personal, prevede că volumul de muncă suplimentară a unui judecător, generat de realizarea unor sarcini aferente unui post de judecător vacant în cadrul unei instanțe, nu face obiectul unei retribuții financiare, ci al acordării unei perioade de repaus în compensare, o astfel de măsură derogatorie trebuie să îndeplinească un anumit număr de cerințe pentru a respecta principiul independenței judecătorilor.

În primul rând, o măsură derogatorie precum cea vizată la punctul anterior trebuie, asemenea normelor generale referitoare la stabilirea remunerației judecătorilor de la care derogă, să fie prevăzută de lege. Totodată, modalitățile de remunerare a judecătorilor prevăzute de această măsură derogatorie trebuie să fie obiective, previzibile și transparente (Hotărârea din 25 februarie 2025, Sąd Rejonowy w Białymstoku și Adoreiké, C-146/23 și C-374/23, EU:C:2025:109, punctul 66).

În al doilea rând, măsura derogatorie menționată trebuie să fie justificată de un obiectiv de interes general, precum un imperativ de eliminare a unui deficit public excesiv, în sensul articolului 126 alineatul (1) TFUE (Hotărârea din 25 februarie 2025, Sąd Rejonowy w Białymstoku și Adoreiké, C-146/23 și C-374/23, EU:C:2025:109, punctul 67, precum și jurisprudența citată).

Rațiunile bugetare care au justificat adoptarea unei măsuri de derogare de la normele de drept comun privind remunerația judecătorilor trebuie să fie explicate în mod clar. În plus, sub rezerva unor circumstanțe excepționale justificate în mod corespunzător, aceste măsuri nu trebuie să vizeze în mod specific numai membrii instanțelor naționale și trebuie să se înscrie într-un cadru mai general prin care se urmărește ca un grup mai larg de membri ai funcției publice naționale să contribuie la efortul bugetar urmărit (a se vedea în acest sens Hotărârea din 27

februarie 2018, Associação Sindical dos Juizes Portugueses, C-64/16, EU:C:2018:117, punctul 49, Hotărârea din 7 februarie 2019, Escribano Vindel, C-49/18, EU:C:2019:106, punctul 67, precum și Hotărârea din 25 februarie 2025, Sąd Rejonowy w Białymstoku și Adoreiké, C-146/23 și C-374/23, EU:C:2025:109, punctul 69).

Așadar, atunci când adoptă măsuri de restricție bugetară care afectează funcționarii și agenții săi publici, un stat membru poate, într-o societate caracterizată prin solidaritate, astfel cum se subliniază la articolul 2 TUE, să decidă să aplice aceste măsuri și judecătorilor naționali (Hotărârea din 25 februarie 2025, Sąd Rejonowy w Białymstoku și Adoreiké, C-146/23 și C-374/23, EU:C:2025:109, punctul 71).

În al treilea rând, în conformitate cu principiul proporționalității, care constituie un principiu general al dreptului Uniunii, o măsură derogatorie precum cea vizată la punctul 48 din prezenta hotărâre trebuie să fie de natură să garanteze realizarea obiectivului de interes general urmărit, să se limiteze la strictul necesar pentru atingerea acestui obiectiv și să nu fie disproporționată în raport cu obiectivul menționat, ceea ce presupune ponderarea importanței acestui obiectiv cu gravitatea ingerinței în principiul independenței judecătorilor (Hotărârea din 25 februarie 2025, Sąd Rejonowy w Białymstoku și Adoreiké, C-146/23 și C-374/23, EU:C:2025:109, punctul 72).

Prin urmare, această măsură, deși poate fi aptă pentru realizarea obiectivului de interes general menționat la punctul 50 din prezenta hotărâre, trebuie totuși să rămână excepțională și temporară, în sensul că nu trebuie să se aplice dincolo de durată necesară pentru realizarea obiectivului legitim urmărit, cum este cel al eliminării unui deficit public excesiv (Hotărârea din 25 februarie 2025, Sąd Rejonowy w Białymstoku și Adoreiké, C-146/23 și C-374/23, EU:C:2025:109, punctul 73).

În plus, impactul acestei măsuri asupra remunerației judecătorilor nu trebuie să fie disproporționat în raport cu obiectivul urmărit (Hotărârea din 25 februarie 2025, Sąd Rejonowy w Białymstoku și Adoreiké, C-146/23 și C-374/23, EU:C:2025:109, punctul 74).

În al patrulea rând, menținerea independenței judecătorilor impune ca, în pofida aplicării unei măsuri de restricție bugetară în privința lor și chiar dacă o astfel de măsură ar fi legată de existența unei grave crize economice, sociale și financiare, nivelul remunerației judecătorilor să rămână adecvat în raport cu importanța funcțiilor pe care le exercită aceștia, pentru a-i proteja de intervenții sau presiuni exterioare care le pot periclita independența de judecată și le pot influența deciziile, în conformitate cu jurisprudența amintită la punctul 37 din prezenta hotărâre (Hotărârea din 25 februarie 2025, Sąd Rejonowy w Białymstoku și Adoreiké, C-146/23 și C-374/23, EU:C:2025:109, punctul 75).

În al cincilea rând, o măsură derogatorie precum cea vizată la punctul 48 din prezenta hotărâre trebuie de asemenea să poată face obiectul unui control jurisdicțional efectiv (Hotărârea din 25 februarie 2025, Sąd Rejonowy w Białymstoku și Adoreiké, C-146/23 și C-374/23, EU:C:2025:109, punctul 76).

Deși, în cadrul procedurii prevăzute la articolul 267 TFUE, nu este de competența Curții să aplice normele dreptului Uniunii într-o anumită speță, aceasta poate, pentru a furniza un răspuns util instanțelor de trimitere, să le ofere indicii, întemeiate pe dosarele cauzelor principale, precum și pe observațiile scrise de care dispune, de natură să le permită acestor instanțe să se pronunțe (Hotărârea din 25 februarie 2025, Sąd Rejonowy w Białymstoku și Adoreiké, C-146/23 și C-374/23, EU:C:2025:109, punctul 77, precum și jurisprudența citată).

În speță, va reveni instanței de trimitere sarcina de a confirma următoarele elemente care rezultă din decizia de trimitere, precum și din observațiile scrise prezentate în fața Curții.

În primul rând, măsura națională care exclude plata orelor suplimentare efectuate de un judecător a fost introdusă prin Ordonanțele de urgență nr. 114/2018, nr. 130/2021 și nr. 168/2022 pentru perioada cuprinsă între anul 2019 și anul 2022. Or, din decizia de trimitere reiese că aceste acte sunt de natură legislativă și că derogarea pe care o conțin este limitată la anul vizat de fiecare dintre aceste acte.

În al doilea rând, conform preambulului Ordonanțelor de urgență nr. 114/2018, nr. 130/2021 și nr. 168/2022, adoptarea actelor menționate este motivată de „imperativul respectării țintei de deficit de sub 3 % din [PIB], prevăzut de [Tratatul FUE]”. Astfel cum s-a amintit la punctul 50 din prezenta hotărâre, un imperativ de eliminare a unui deficit public excesiv, în sensul articolului 126 alineatul (1) TFUE, constituie un obiectiv de interes general. În aceste condiții, va fi necesar să se verifice dacă posturile neocupate sunt sau nu bugetate, înțelegându-se că, în cazul unui răspuns afirmativ, acest lucru ar pune la îndoială urmărirea sistematică și coerentă a obiectivului vizat.

Totodată, conform dispozițiilor Ordonanțelor de urgență nr. 114/2018, nr. 130/2021 și nr. 168/2022 care introduc derogarea de la regimul aplicabil orelor suplimentare, astfel cum au fost menționate în cadrul juridic al deciziei de trimitere, acestea se aplică „personalul[ui] din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere”. Prin urmare, aceste măsuri nu vizează în mod specific judecătorii.

În al treilea rând, în ceea ce privește proporționalitatea măsurii în discuție în litigiul principal, trebuie arătat, sub rezerva unei verificări din partea instanței de trimitere, pe de o parte, că aceasta se poate dovedi de natură să garanteze realizarea obiectivului de eliminare a deficitelor publice și că ea poate fi necesară în raport cu obiectivul urmărit.

Pe de altă parte, în ceea ce privește proporționalitatea în sens strict, va reveni acestei instanțe sarcina de a stabili că măsura în discuție în litigiul principal nu constituie o reducere directă a remunerației judecătorilor, verificând dacă Ordonanțele de urgență nr. 114/2018, nr. 130/2021 și nr. 168/2022 se rezumă într-adevăr să limiteze natura compensării orelor suplimentare efectuate la acordarea de timp liber corespunzător.

Or, având în vedere riscurile menționate de instanța de trimitere la care judecătorii se pot expune ca urmare a realizării unei munci suplimentare, acesteia îi va reveni sarcina de a verifica în fapt dacă judecătorii vizați nu sunt, în practică, descurajați sau chiar împiedicați să valorifice acest timp liber.

În orice caz, în măsura în care această instanță ridică problema caracterului adecvat al remunerației primite de HZ, din cuprinsul punctelor 44 și 56 din prezenta hotărâre reiese că, în ceea ce privește judecătorii, îi va reveni sarcina de a aprecia acest caracter ținând seama de situația economică, socială și financiară a statului membru în cauză prin compararea remunerației medii a judecătorilor cu salariul mediu din acest stat.

Or, făcând referire la Tabloul de bord al justiției în Uniune pentru anul 2024, Comisia Europeană arată în observațiile sale scrise că un judecător român primește, la începutul carierei, un salariu mediu de 2,9 ori mai mare

decât salariul brut mediu anual în România, aspect a cărui verificare va reveni însă instanței de trimitere.

Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se răspundă la întrebarea preliminară adresată că articolul 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE, citit în lumina articolului 2 TUE și a punctului 5 din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, trebuie interpretat în sensul că principiul independenței judecătorilor nu se opune unei reglementări naționale care, prin faptul că prevede doar acordarea de timp liber în compensare pentru timpul de lucru pe care un judecător îl efectuează pentru realizarea unor sarcini aferente unui post vacant în cadrul instanței în care își desfășoară activitatea în plus față de cele care îi revin conform postului pe care îl ocupă, exclude orice compensație financiară pentru munca efectuată în vederea realizării acestor sarcini suplimentare, cu condiția ca acest judecător să poată valorifica efectiv timpul liber în compensare pe care l-a dobândit și ca această reglementare să nu aibă drept consecință afectarea caracterului adecvat al remunerației sale în raport cu importanța funcțiilor pe care le exercită.

Cu privire la cheltuielile de judecată

Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări. Pentru aceste motive, Curtea (Camera întâi) declară:

Articolul 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE, citit în lumina articolului 2 TUE și a punctului 5 din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, adoptată cu ocazia reuniunii Consiliului European de la Strasbourg din 9 decembrie 1989,

trebuie interpretat în sensul că

principiul independenței judecătorilor nu se opune unei reglementări naționale care, prin faptul că prevede doar acordarea de timp liber în compensare pentru timpul de lucru pe care un judecător îl efectuează pentru realizarea unor sarcini aferente unui post vacant în cadrul instanței în care își desfășoară activitatea în plus față de cele care îi revin conform postului pe care îl ocupă, exclude orice compensație financiară pentru munca efectuată în vederea realizării acestor sarcini suplimentare, cu condiția ca acest judecător să poată valorifica efectiv timpul liber în compensare pe care l-a dobândit și ca această reglementare să nu aibă drept consecință afectarea

caracterului adecvat al remunerației sale în raport cu importanța funcțiilor pe care le exercită.

Semnături

* Limba de procedură: româna.