Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
MICHAL BOBEK
prezentate la 5 septembrie 2018 [1]

Cauza C-385/17

Torsten Hein
împotriva
Albert Holzkamm GmbH & Co.

[cerere de decizie preliminară formulată de Arbeitsgericht Verden (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Verden, Germania)]

„Cerere de decizie preliminară – Politică socială – Organizarea timpului de lucru – Convenție colectivă de muncă în domeniul construcțiilor – Dreptul la concediu anual plătit – Indemnizație de concediu – Consecințele șomajului parțial”

I. Introducere

1. În conformitate cu legislația federală din Germania, durata concediului anual plătit este de cel puțin 24 de zile lucrătoare. Reducerile salariale intervenite ca urmare a șomajului parțial nu afectează, în principiu, calculul indemnizației de concediu plătite de angajator. Totuși, părțile unei convenții colective au dreptul să deroge de la reglementările federale privind concediile. În sectorul construcțiilor, condițiile de muncă sunt reglementate de o convenție colectivă specifică. Aceasta prevede că lucrătorii au dreptul la 30 de zile de concediu anual plătit. Dar la calculul indemnizației de concediu se iau în considerare reducerile salariale intervenite ca urmare a șomajului parțial.

2. Domnul Hein lucrează în sectorul construcțiilor. Acesta s-a aflat în șomaj parțial pentru o perioadă de câteva săptămâni în anii 2015 și 2016. A efectuat concediul anual plătit. În opinia sa, la calculul indemnizației de concediu nu ar fi trebuit să se ia în considerare perioadele de șomaj parțial.

3. În prezenta cauză, Curtea este chemată să stabilească dacă dreptul Uniunii se opune unei reglementări naționale stabilite printr-o convenție colectivă care permite ca reducerile salariale intervenite ca urmare a șomajului parțial să fie luate în considerare la calculul indemnizației de concediu la care are dreptul un lucrător.

1 Limba originală: engleza.

II. Cadrul juridic

A. Dreptul Uniunii

1. Carta

4. Articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”) prevede: „Orice lucrător are dreptul la o limitare a duratei maxime de muncă și la perioade de odihnă zilnică și săptămânală, precum și la o perioadă anuală de concediu plătit”.

2. Directiva 2003/88

5. Articolul 1 din Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (denumită în continuare „Directiva 2003/88” sau „Directiva privind timpul de lucru”[2]) definește obiectul și domeniul de aplicare al acesteia astfel:

„(1) Prezenta directivă stabilește cerințe minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru.

(2) Prezenta directivă se aplică:

(a) perioadelor minime de […] concediu anual […]”

6. Articolul 2 punctul 1 definește „timpul de lucru” ca „orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale”. Articolul 2 punctul 2 definește „perioad[a] de repaus” ca „orice perioadă care nu este timp de lucru”.

7. Articolul 7 prevede următoarele:

„(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”.

8. În conformitate cu articolul 15, „[p]rezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta și aplica acte cu putere de lege și acte administrative mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor sau de a favoriza sau a permite aplicarea unor convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, care sunt mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor”.

2 Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 (JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială 05 vol. 7, p. 3).

B. Dreptul german

1. Legea privind concediul minim al lucrătorilor

9. Articolul 3 alineatul 1 din Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz – BUrlG) (Legea privind concediul minim al lucrătorilor) (denumită în continuare „Legea federală privind concediile”) [3] prevede că „durata concediului anual este de cel puțin 24 de zile lucrătoare”.

10. Articolul 11 alineatul 1 prevede:

„Indemnizația de concediu legală se calculează în funcție de remunerația medie obținută de lucrător în ultimele treisprezece săptămâni anterioare începerii concediului, exceptând veniturile obținute pentru orele suplimentare.

[…]

Reducerile salariale intervenite ca urmare a șomajului parțial, a șomajului tehnic sau a absenței de la lucru pentru motive neimputabile lucrătorului în perioada de referință nu sunt luate în considerare la calculul indemnizației de concediu legale […]”

11. Articolul 13 alineatul 1 oferă părților la convenția colectivă de muncă posibilitatea de a deroga de la prevederile Legii federale privind concediile, cu excepția articolelor 1 și 2 și a articolului 3 alineatul 1. Articolul 13 alineatul 2 permite în special ca, prin convențiile colective din sectorul construcțiilor, să se deroge de asemenea de la articolele 1 și 2 și de la articolul 3 alineatul 1, în măsura în care acest lucru este necesar pentru asigurarea unui concediu anual neîntrerupt pentru toți lucrătorii.

2. Convenția colectivă de muncă la nivel federal în domeniul construcțiilor

12. Articolul 8 alineatul 1 din Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe [Convenția colectivă de muncă la nivel federal în domeniul construcțiilor (denumită în continuare „BRTV-Bau”)] [4] prevede că:

„1. Lucrătorul are, în fiecare an calendaristic (an de referință), dreptul la 30 de zile lucrătoare plătite de concediu de odihnă.

[…]

4. Durata concediului se stabilește în funcție de zilele lucrate în întreprinderile care își desfășoară activitatea în sectorul construcțiilor […]”.

13. Articolul 8 alineatul 2 privește calcularea duratei concediului:

„[…]

2. Lucrătorul are dreptul la o zi de concediu pentru fiecare 12 zile lucrătoare sau, dacă este persoană cu handicap grav, pentru fiecare 10,3 zile lucrătoare.

3 BGBl. III, S. 800-4, zuletzt geändert durch Gesetz vom 20 April 2013 (BGBl. I S. 868).

4 Bundesrahmentarifvertrag für Baugewerbe vom 4 Juli 2002 in der Fassung vom 17 Dezember 2003, 14 Dezember 2004, 29 Juli 2005, 19 Mai 2006, 20 August 2007, 31 Mai 2012, 17 Dezember 2012, 5 Juni 2014 und 10 Dezember 2014.

3. Zilele lucrătoare sunt toate zilele calendaristice în care există un raport de muncă în cadrul întreprinderilor din sectorul construcțiilor în timpul anului de referință. Sunt exceptate zilele în care lucrătorul a absentat nemotivat și zilele de concediu fără plată, dacă durata acestuia a fost mai mare de 14 zile […]”.

14. Articolul 8 alineatul 4 se referă la indemnizația de concediu și prevede următoarele:

„1. Lucrătorul primește pentru concediul acordat conform punctului 1 o indemnizație de concediu.

Indemnizația de concediu este de 14,25 % din salariul brut sau, în cazul persoanelor cu handicap grav în sensul dispozițiilor legale, de 16,63 %, din salariul brut. Indemnizația de concediu este alcătuită din indemnizația de concediu legală de 11,4 % din salariul brut – sau de 13,3 % din salariul brut în cazul persoanelor cu handicap grav – și din prima suplimentară de concediu. Prima suplimentară de concediu este de 25 % din indemnizația de concediu legală. Aceasta se poate adăuga la prima suplimentară de concediu acordată la nivel de întreprindere.

Indemnizația de concediu aferentă dreptului la concediu care a luat naștere după 31 decembrie 2015 și înainte de 1 ianuarie 2018 este de 13,68 % din salariul brut sau, în cazul persoanelor cu handicap grav în sensul prevederilor legale, de 15,96 % din salariul brut. Indemnizația de concediu este alcătuită din indemnizația legală de concediu de 11,4 % din salariul brut – sau de 13,3 % din salariul brut în cazul persoanelor cu handicap grav – și din prima suplimentară de concediu. Prima suplimentară de concediu este de 20 % din indemnizația de concediu legală. Aceasta se poate adăuga la prima suplimentară de concediu acordată la nivel de întreprindere.

2. Salariul brut este:

(a) remunerația brută în funcție de care se calculează impozitul pe salariu și care este înregistrată în declarația de impozit pe salariu, inclusiv remunerările în natură care nu sunt impozitate forfetar conform articolului 40 din Einkommensteuergesetz [Legea privind impozitul pe venit];

[…]

3. Indemnizația de concediu pentru concediul efectuat parțial se calculează prin împărțirea indemnizației de concediu, calculate conform punctului 4.1, la numărul de zile de concediu stabilite conform punctului 2 și înmulțirea cu numărul de zile de concediu utilizate.

[…]

5. La sfârșitul anului în care se acordă concediul, drepturile la indemnizație de concediu neacordate se raportează pentru anul calendaristic următor.”

15. Potrivit articolului 8 alineatul 5:

„1. Pentru fiecare oră de muncă pierdută din cauza incapacității de muncă neimputabile ca urmare a unei boli și pentru care nu a existat dreptul la salariu, indemnizația de concediu calculată conform punctului 4.1 se majorează cu 14,25 % din ultimul salariu brut înregistrat conform articolului 6 alineatul 1 prima teză punctul 1 din Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe [Convenția colectivă de muncă referitoare la administrarea fondului social în sectorul construcțiilor] [denumită în continuare „VTV”].

2. Pentru fiecare oră de muncă pierdută in perioada cuprinsă între 1 decembrie și 31 martie, pentru care lucrătorul primește o remunerație pentru șomaj parțial sezonier, indemnizația de concediu calculată conform punctului 4.1 se majorează după expirarea acestei perioade cu 14,25 % din ultimul salariu brut înregistrat conform articolului 6 alineatul 1 prima teză punctul 1 din VTV. Nu se iau în considerare primele 90 de ore de muncă pierdute pentru care se primește remunerație pentru șomaj parțial sezonier.

[…]

4. Prin derogare de la punctele 5.1 și 5.2, pentru dreptul la concediu care a luat naștere după 31 decembrie 2015 și înainte de 1 ianuarie 2018, procentajul pentru indemnizația de concediu minimă este totuși de 13,68 %."

III. Situația de fapt, procedura și întrebările preliminare

16. Începând cu anul 1980, domnul Hein (denumit în continuare „reclamantul") a fost angajat de Albert Holzkamm GmbH & Co. (denumită în continuare „pârâta" sau „angajatorul") în calitate de betonist. Acesta avea un salariu pe oră de 19,57 euro (brut) în anul 2015 și de 20,04 euro (brut) în anul 2016.

17. Prin intermediul acordurilor la nivel de întreprindere, angajatorul a introdus un regim de șomaj parțial pentru lunile august, septembrie, octombrie și noiembrie 2015. Adunând și perioadele din alte luni în care s-a aflat în șomaj parțial, în 2015, domnul Hein a lucrat în total 26 de săptămâni în regim de șomaj parțial.

18. În cursul anului 2015, acesta a avut dreptul la 30 zile de concediu. Reclamantul a efectuat 10 zile de concediu în perioada cuprinsă între 19 octombrie 2015 și 31 octombrie 2015, ceea ce, luând în considerare timpul săptămânal de lucru pentru luna octombrie (41 de ore), corespunde în total unui număr de 82 de ore. Reclamanta a calculat indemnizația de concediu legală [5] la un salariu pe oră de circa 10,96 euro (brut). Comparativ cu salariul pe oră obișnuit al domnului Hein în anul 2015 (19,57 euro brut), rezultă o diferență totală de aproximativ 705,88 euro (brut), reprezentând suma solicitată de acesta. În ceea ce privește prima suplimentară de concediu stabilită prin convenție, reclamantul solicită o diferență de 176,50 euro (brut). De asemenea, domnul Hein a efectuat o zi de concediu la 22 decembrie 2015. Pentru ziua respectivă, el pretinde 69,45 euro (brut) ca indemnizație de concediu legală și 17,22 euro (brut) ca primă suplimentară de concediu.

19. În anul 2016, domnul Hein și-a efectuat concediul în perioada cuprinsă între 4 octombrie și 28 octombrie, corespunzând unui număr de 155,5 ore. Angajatorul său a calculat indemnizația de concediu la un salariu pe oră de circa 11,76 euro (brut). Comparativ cu salariul pe oră al reclamantului pentru 2016, și anume 20,04 euro (brut), domnul Hein a solicitat o diferență totală de aproximativ 1 287,85 euro (brut). În ceea ce privește primă suplimentară de concediu, domnul Hein solicită de asemenea o sumă de 413,39 euro (brut).

20. Domnul Hein consideră că, pentru acești doi ani, perioadele de șomaj parțial nu ar trebui să determine o reducere a drepturilor la indemnizația de concediu. Regula de la articolul 8 din BRTV-Bau determină o reducere importantă a indemnizației de concediu în cazul șomajului parțial. În consecință, domnul Hein solicită instanței de trimitere să oblige angajatorul să îi achite suma de 2 670,27 euro (brut), plus dobânzi, cu titlu de indemnizație de concediu.

5 În temeiul articolului 8 alineatul 4 din BRTV-Bau, indemnizația de concediu este alcătuită din indemnizația de concediu legală de 11,4 % – sau de 13,3 % în cazul persoanelor cu handicap grav – din salariul brut și din prima suplimentară de concediu. Prima suplimentară de concediu este un procent din indemnizația de concediu legală. Cu excepția cazului în care este necesar să ne referim la indemnizația de concediu legală *stricto sensu*, vom utiliza sintagma „indemnizația de concediu".

21. Albert Holzkamm GmbH & Co. consideră că regula de la articolul 8 din BRTV-Bau își are temeiul în articolul 13 alineatele 1 și 2 din Legea federală privind concediile. Această din urmă reglementare și convenția colectivă de muncă încheiată în temeiul său sunt conforme cu dreptul Uniunii. Angajatorul adaugă că trebuie luat în considerare faptul că părțile nu au redus, în noua versiune a convenției colective de muncă, numărul de zile de concediu care pot fi pretinse în cazul în care șomajul parțial a fost convenit anterior. Această nouă versiune a compensat însă șomajul parțial stabilit anterior prin majorarea cuantumului indemnizației de concediu. În conformitate cu susținerile angajatorului, acțiunea formulată de domnul Hein ar trebui respinsă.

22. În acest context de fapt și de drept, Arbeitsgericht Verden (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Verden, Germania) a decis să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 31 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale conform căreia, în contractele colective de muncă, se poate stabili că reducerea veniturilor în perioada de referință ca urmare a șomajului parțial afectează calculul indemnizației de concediu legale, ceea ce are drept consecință faptul că, pentru durata concediului minim anual de patru săptămâni, lucrătorul primește o indemnizație de concediu în cuantum mai redus, respectiv, după încetarea raportului de muncă, acesta beneficiază de o compensație în bani a concediului în cuantum mai redus decât ar fi primit în cazul în care, la calcularea indemnizației de concediu, s-ar lua în considerare drept bază de calcul salariul mediu pe care lucrătorul l-ar fi primit în perioada de referință dacă nu ar fi existat astfel de reduceri ale venitului? În cazul unui răspuns afirmativ, care este cota procentuală maximă, calculată în raport cu salariul mediu neredus al lucrătorului, pe care poate să o aibă reducerea indemnizației de concediu în perioada de referință ca urmare a șomajului parțial, permisă în cadrul unor reglementări naționale legale dintr-un contract colectiv de muncă, pentru a se putea prezuma existența unei interpretări conforme cu dreptul Uniunii a acestei reglementări naționale?

2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, principiile generale din dreptul Uniunii – principiul securității juridice și al neretroactivității – impun limitarea în timp a posibilității oricărei persoane interesate de a invoca interpretarea dată de Curtea de Justiție dispozițiilor articolului 31 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și ale articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru în cadrul hotărârii preliminare care urmează să fie pronunțată în prezenta procedură, întrucât, în jurisprudența instanței supreme naționale, s-a statuat anterior că o interpretare conformă cu dreptul Uniunii a normelor relevante naționale legale și dintr-o convenție colectivă de muncă se dovedește imposibilă? În cazul unui răspuns negativ din partea Curții la această întrebare, este compatibilă cu dreptul Uniunii situația în care instanțele naționale acordă protecție, în temeiul dreptului național, încrederii legitime a angajatorilor care s-au întemeiat pe menținerea jurisprudenței instanței supreme naționale sau acordarea protecției încrederii legitime este rezervată Curții de Justiție a Uniunii Europene?”

23. Au depus observații scrise reclamantul, pârâta, guvernul german, guvernul italian și Comisia Europeană. Cu excepția guvernului italian, toți aceștia au prezentat și observații orale în ședința din 14 iunie 2018.

IV. Apreciere

24. În prezentele concluzii, vom examina mai întâi, cu titlu introductiv, consecințele, în cazul în care acestea există, ale faptului că norma națională în discuție face parte dintr-un contract colectiv prin care se derogă de la prevederile dreptului național privind concediile pentru a lua în considerare particularitățile din sectorul construcțiilor (secțiunea A). În al doilea rând, vom prezenta cerințele minime pe care dreptul Uniunii le prevede pentru a dobândi dreptul la concediu, în special în ceea ce privește indemnizația de concediu (secțiunea B). În al treilea rând, vom examina dacă, în speță, dreptul Uniunii se opune luării în considerare a șomajului parțial pentru calculul indemnizației de concediu (secțiunea C).

A. Convenția colectivă de muncă în sectorul construcțiilor

25. Sectorul construcțiilor are anumite caracteristici specifice. Acesta este supus unor variații ale ritmului de lucru pe parcursul anului, în special din cauza schimbării condițiilor meteorologice și a evenimentelor imprevizibile de ordin economic. Astfel, lucrătorii din acest sector sunt susceptibili de a avea un așa-numit „șomaj parțial”, în special (dar nu numai) în timpul iernii și în perioadele cu volum mare de activitate, atunci când prestarea de ore suplimentare este în mod normal necesară. Aceste variații ale ritmului de lucru pot face ca determinarea duratei concediului și a indemnizației de concediu pentru lucrătorii respectivi să fie destul de complexă.

26. În conformitate cu articolul 11 alineatul 1 din Legea federală privind concediile, indemnizația de concediu legală se calculează în funcție de remunerația medie obținută de lucrător, exceptând veniturile obținute pentru orele suplimentare. Media respectivă se stabilește în raport cu o perioadă de 13 săptămâni („perioada de referință”), calculată în sens invers de la data începerii concediului. Reducerile salariale produse în perioada de referință ca urmare a șomajului parțial nu sunt luate în considerare la calculul indemnizației de concediu legale.

27. Totuși, articolul 13 din legea respectivă prevede posibilitatea ca, prin convențiile colective din sectorul construcțiilor, să se deroge de la prevederile Legii federale privind concediul. Prin BRTV-Bau, s-a recurs la această posibilitate în ceea ce privește modul de calcul atât al *duratei* (30 de zile lucrătoare în loc de 24), cât și al *indemnizației* de concediu. În special în ceea ce privește modul de calcul al salariului mediu brut pe oră, sistemul stabilit prin articolul 8 alineatul 4 din BRTV-Bau, care reglementează indemnizația de concediu, pentru calculul remunerației respective ia în considerare scăderea veniturilor ca urmare a șomajului parțial.

28. Într-un astfel de context legislativ specific, guvernul german susține că prezenta cauză are ca obiect chestiunea compatibilității cu dreptul Uniunii a *normelor care permit derogarea* (respectiv articolul 13 din Legea federală privind concediile), iar nu dispozițiile de drept material ale BRTV-Bau. În plus, instanța de trimitere a adresat prima întrebare din perspectiva în care acest act cu putere de lege permite partenerilor sociali să facă derogări.

29. Suntem de acord că, la nivel formal, Legea federală privind concediile poate fi văzută ca sursă principală a unei potențiale incompatibilități cu dreptul Uniunii, în măsura în care a permis părților unei convenții colective să deroge de la norme de drept național de altfel de aplicabilitate generală. Totuși, făcând abstracție de aceasta, nu vedem ce aspecte de fond ale Legii federale privind concediile ar putea fi examinate în prezenta cauză, de vreme ce normele aplicabile în discuție sunt cuprinse în BRTV-Bau, în ceea ce privește ambele elemente cheie în speță: durata concediului și indemnizația de concediu.

30. Ar putea fi reamintit că, deși normele de drept național au fost concepute și convenite de partenerii sociali, acestea nu pot eluda normele de drept al Uniunii, evident în măsura în care intră în domeniul de aplicare material al acestuia. Curtea a examinat deja în trecut compatibilitatea aspectelor de fond ale unei convenții colective cu dreptul Uniunii, inclusiv în cazul în care aceasta derogă de la dreptul național [6]. În cazul în care adoptă măsuri care intră în domeniul de aplicare al dreptului Uniunii, partenerii sociali trebuie să respecte prevederile acestuia [7].

31. Faptul că autoritățile unui stat membru nu au elaborat efectiv normele unei convenții colective nu are relevanță din perspectiva dreptului Uniunii. Ceea ce contează este că aceste autorități au permis stabilirea unor astfel de norme, le-au inclus în categoria normelor de drept aplicabile în sectorul respectiv și le asigură aplicarea pe teritoriul lor. Pe scurt, diversele forme de „delegare” legislativă nu protejează normele respective de prevederile dreptului Uniunii și nici nu absolvă statul membru de responsabilitatea sa fundamentală privind conținutul acestor norme [8].

32. Astfel, în prezenta cauză, Curtea este în mod clar competentă să aprecieze compatibilitatea pe fond a dispozițiilor în litigiu ale BRTV-Bau cu dreptul Uniunii.

33. Totuși, deși normele în cauză nu se plasează în afara domeniului de aplicare al dreptului Uniunii, faptul că acestea au fost convenite de partenerii sociali sub forma unei convenții colective este, în opinia noastră, relevant, deși dintr-un alt punct de vedere.

34. Dreptul Uniunii recunoaște importanța dialogului social. Articolul 28 din cartă garantează dreptul de a negocia și de a încheia convenții colective. Astfel de convenții sunt o expresie a dialogului social. Normele (specifice sectorului) cuprinse în respectivele convenții sunt susceptibile să aibă un grad ridicat de legitimitate, pentru că nu sunt impuse în mod unilateral (și cu caracter general) de autoritățile publice, ci au fost negociate de actorii sociali relevanți, luând în special în considerare particularitățile unui anumit sector. Prin urmare, se poate presupune că respectivele convenții colective reflectă un echilibru global delicat între, pe de o parte, interesele lucrătorilor și, pe de altă parte, interesele angajatorilor.

35. În plus, conceptul care trebuie subliniat în acest context este efectiv „echilibrul global”. Atunci când sunt permise de un sistem juridic, convențiile colective vor deroga probabil de la mai mult de unul sau două elemente ale dreptului (muncii) național. Acestea tind mai degrabă să instituie structuri mai complexe, care încorporează o serie de compromisuri și compensații. Astfel, regulile individuale conținute în acestea nu pot fi privite în mod izolat, ci ca parte a unui ansamblu.

6 A se vedea de exemplu Hotărârea din 22 noiembrie 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), în care Curtea a analizat compatibilitatea unei convenții colective (referitoare la un alt sector), prin care s-a derogat de la Legea federală privind concediile, cu articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88. Pentru un exemplu în care Curtea a examinat compatibilitatea cu dreptul Uniunii a legislației naționale care a menținut efectele unei convenții colective în pofida rezilierii acesteia, a se vedea Hotărârea din 11 septembrie 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13, EU:C:2014:2197).

7 A se vedea în acest sens Hotărârea din 15 ianuarie 1998, Schöning-Kougebetopoulou (C-15/96, EU:C:1998:3), Hotărârea din 12 octombrie 2010, Rosenbladt (C-45/09, EU:C:2010:601, punctul 53), și Hotărârea din 13 septembrie 2011, Prigge și alții (C-447/09, EU:C:2011:573, punctele 46 și 48).

8 Printr-o analogie mai largă cu jurisprudența privind răspunderea statului, acesta poartă întotdeauna răspunderea din punctul de vedere al dreptului Uniunii pentru orice prejudicii cauzate particularilor prin încălcări ale dreptului Uniunii, indiferent care este autoritatea publică autoare a acestei încălcări [a se vedea de exemplu Hotărârea din 1 iunie 1999, Konle (C-302/97, EU:C:1999:271, punctul 62), Hotărârea din 30 septembrie 2003, Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513, punctele 31 și 33), și Hotărârea din 25 noiembrie 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, punctul 46)]. Astfel, indiferent de organizarea legislativă sau constituțională în vigoare într-un stat membru, atât pe plan orizontal (puterea legislativă, executivă sau judiciară și/sau alte autorități centrale), cât și pe plan vertical, pentru dreptul aplicabil pe teritoriul unui stat membru răspunderea îi revine în final acestuia, indiferent de autoritățile implicate.

B. Cerințele minime care derivă din dreptul Uniunii în materie de concedii anuale

36. Ca observație preliminară, trebuie remarcat că dreptul Uniunii prevede doar o protecție minimă a lucrătorilor, inclusiv în ceea ce privește concediul [9]. Revine statelor membre sarcina de a stabili, în limitele dreptului Uniunii, modalitățile prin care lucrătorul își poate exercita dreptul respectiv, fără a aduce atingere existenței acestui drept [10]. Din perspectiva dreptului Uniunii, importante este, în definitiv, ca dreptul respectiv să poată fi exercitat și ca, astfel, esența dreptului la concediu să nu fie afectată [11].

37. Care sunt însă cu precizie cerințele minime în ceea ce privește dreptul la concediu care trebuie îndeplinite pentru ca dreptul național, inclusiv convențiile colective, să fie compatibil cu dreptul Uniunii?

38. Potrivit articolului 31 alineatul (2) din cartă, orice lucrător are dreptul la o perioadă anuală de concediu plătit, fără a se furniza detalii suplimentare cu privire la acest drept. Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, care, conform jurisprudenței Curții, are un efect direct [12], reprezintă concretizarea dreptului respectiv. Conform acestuia, 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.

39. Curtea a subliniat în mai multe rânduri că dreptul la concediu anual plătit trebuie considerat un principiu al dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită [13], a cărui finalitate este de a asigura fiecărui lucrător atât o perioadă de odihnă, cât și o perioadă de destindere și de recreere [14]. Acest drept are două aspecte: dreptul la concediu anual și cel la obținerea unei indemnizații aferente [15]. El nu poate fi interpretat în mod restrictiv [16].

40. În ceea ce privește indemnizația de concediu în special, trebuie subliniat că Directiva 2003/88 nu conține nicio prevedere în legătură cu acest aspect [17]. Totuși, conform unei jurisprudențe constante, lucrătorii trebuie să primească *remunerația obișnuită* pentru perioada de odihnă care corespunde numărului de ore de concediu efectuate [18]. Aceștia trebuie puși într-o situație comparabilă cu cea

9 În ceea ce privește posibilitatea statelor membre de a merge mai departe decât ceea ce impune dreptul Uniunii Europene, a se vedea de exemplu, în contextul calculului indemnizației de concediu, Hotărârea din 15 septembrie 2011, Williams și alții (C-155/10, EU:C:2011:588, punctele 29 și 30). A se vedea de asemenea, în ceea ce privește drepturile la concediu plătit acordate în plus față de dreptul la un concediu anual plătit minim de patru săptămâni prevăzut de dreptul Uniunii, Hotărârea din 3 mai 2012, Neidel (C-337/10, EU:C:2012:263, punctul 36), și Hotărârea din 20 iulie 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, punctul 39).

10 Hotărârea din 16 martie 2006, Robinson-Steele și alții (C-131/04 și C-257/04, EU:C:2006:177, punctul 57), și Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 28).

11 A se vedea în acest sens Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctele 45 și 46).

12 A se vedea Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 35).

13 A se vedea de exemplu Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctele 22 și 54, precum și jurisprudența citată), și Hotărârea din 15 septembrie 2011, Williams și alții (C-155/10, EU:C:2011:588, punctul 17).

14 A se vedea Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 25).

15 A se vedea Hotărârea din 15 septembrie 2011, Williams și alții (C-155/10, EU:C:2011:588, punctul 26).

16 A se vedea Hotărârea din 21 iunie 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, punctul 18), precum și Hotărârea din 8 noiembrie 2012, Heimann și Toltschin (C-229/11 și C-230/11, EU:C:2012:693, punctul 23).

17 După cum s-a confirmat prin Hotărârea din 11 noiembrie 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, punctele 48-50), în special în ceea ce privește calculul indemnizației pentru concediul neefectuat.

18 A se vedea Hotărârea din 16 martie 2006, Robinson-Steele și alții (C-131/04 și C-257/04, EU:C:2006:177, punctul 50), și Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctele 58 și 60).

corespunzătoare perioadelor de muncă efectivă [19]. Rațiunea aflată la baza „remunerației obișnuite” este asigurarea efectuării zilelor de concediu la care lucrătorii au dreptul, pentru a se odihni. În cazul în care valoarea indemnizației de concediu ar fi prea scăzută, lucrătorii ar putea fi tentați să nu efectueze concediul. Într-o astfel de ipoteză, dreptul la concediu ar fi lipsit de conținut [20].

41. Cu toate acestea, din declarațiile respective, nu rezultă în mod imediat și clar care este „remunerația obișnuită” care trebuie plătită pe durata concediului în situații profesionale care implică variații ale programului de lucru în perioada de referință. Aceste variații pot face mai dificilă calcularea concediului anual, în ceea ce privește durata acestuia sau indemnizația aferentă, astfel cum rezultă dintr-o serie de cauze soluționate de Curte.

42. În primul rând, în ceea ce privește consecințele concediului medical asupra concediului anual, Curtea a stabilit în mod clar că efectuarea concediului medical nu ar trebui să afecteze dreptul la concediu anual [21]. „[U]n stat membru nu poate condiționa dreptul la concediul anual plătit conferit de [Directiva 2003/88] tuturor lucrătorilor de obligația de a fi lucrat efectiv în perioada de referință stabilită de statul menționat” [22]. În consecință, efectuarea concediului medical pentru o anumită perioadă de timp, eveniment neintenționat și neprevăzut, nu poate afecta perioada de concediu și indemnizația aferentă. Rezultă că o scădere a orelor de muncă *efectuate* ca urmare a concediului medical nu influențează dreptul la concediu anual [23].

43. În al doilea rând, în ceea ce privește determinarea „remunerației obișnuite” pentru locuri de muncă ce implică variații ale sarcinilor și ale programului de lucru, ar rezulta că aceasta corespunde sarcinilor care au fost efectuate de lucrător. În cauza Williams, Curtea a oferit orientări cu privire la ce anume înseamnă „remunerația obișnuită” a unui pilot de avion. Curtea a statuat că, în cazul în care remunerația primită de lucrător este compusă din mai multe elemente și este stabilită prin legislațiile și practicile din dreptul statelor membre, „[structura respectivă] nu poate avea un impact asupra dreptului lucrătorului […] de a se bucura, în perioada de repaus și de relaxare, de condiții economice comparabile cu cele privind perioada în care își exercită activitatea. […] Astfel, orice inconvenient legat în mod intrinsec de executarea sarcinilor care revin lucrătorului potrivit contractului său de muncă și care este compensat printr-o sumă de bani […] trebuie să facă parte în mod obligatoriu din suma la care lucrătorul are dreptul pe durata concediului anual. […] În schimb, acele elemente ale remunerației globale a lucrătorului care au ca scop numai acoperirea unor costuri ocazionale sau accesorii intervenite cu ocazia executării sarcinilor care revin lucrătorului potrivit contractului său de muncă, precum cheltuielile legate de timpul pe care piloții sunt obligați să îl petreacă în afara bazei, nu trebuie luate în considerare la calculul sumei cuvenite lucrătorului pe durata concediului anual” [24].

44. Astfel, ar rezulta că „remunerație normală” trebuie să „reflecte” condițiile „normale” de muncă intrinseci postului respectiv. La un anumit nivel de generalizare, s-ar părea, așadar, că indemnizația de concediu trebuie stabilită în funcție de remunerația globală primită în mod real pe baza sarcinilor *efectiv* realizate în mod regulat.

19 A se vedea Hotărârea din 15 septembrie 2011, Williams și alții (C-155/10, EU:C:2011:588, punctul 20), și Hotărârea din 22 mai 2014, Lock (C-539/12, EU:C:2014:351, punctul 17).

20 A se vedea în acest sens Hotărârea din 16 martie 2006, Robinson-Steele și alții (C-131/04 și C-257/04, EU:C:2006:177, punctul 51), în care Curtea a precizat că remunerația pentru munca prestată nu poate afecta dreptul la concediu anual plătit. A se vedea de asemenea Hotărârea din 15 septembrie 2011, Williams și alții (C-155/10, EU:C:2011:588, punctul 21), în care Curtea a statuat că o indemnizație a cărei valoare permite numai excluderea oricărui risc apreciabil ca lucrătorul să nu își efectueze concediul nu este suficientă pentru a satisface cerințele dreptului Uniunii.

21 A se vedea de exemplu Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctele 48 și 49), și Hotărârea din 21 iunie 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, punctul 21).

22 A se vedea Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 41), și Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 20).

23 Pentru concluzii similare în ceea ce privește concediul de maternitate, a se vedea Hotărârea din 18 martie 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, punctele 32 și 33).

24 A se vedea Hotărârea din 15 septembrie 2011, Williams și alții (C-155/10, EU:C:2011:588, punctele 19 și 25 și jurisprudența citată).

45. În la treilea rând, în ceea ce privește impactul muncii cu fracțiune de normă asupra dreptului la concediu, Curtea, ținând seama de Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă încheiat la nivelul Uniunii, a aplicat principiul *pro rata temporis* la *durata* concediului pentru ca aceasta să fie corelată cu munca (cu fracțiune de normă) *efectiv* prestată. De exemplu, în Hotărârea Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, cu privire la efectele schimbării programului de lucru de la munca cu normă întreagă la munca cu fracțiune de normă asupra dreptului la concediu anual plătit, Curtea a statuat că reducerea concediului aferent unei perioade de încadrare în muncă cu fracțiune de normă, în raport cu cel acordat pentru o perioadă de încadrare în muncă cu normă întreagă, este justificată de motive obiective. Totuși, principiul menționat nu se poate aplica *ex post* unui drept la concediu anual dobândit într-o perioadă de muncă cu normă întreagă [25].

46. Ulterior, în cauza Heimann, Curtea a extins aplicarea principiului *pro rata temporis* la o situație foarte specifică de șomaj parțial, și anume „reducerea timpului de lucru la zero”. Această situație a fost generată de un plan social [26] elaborat pentru ca lucrătorii concediați care lucrau anterior cu normă întreagă să beneficieze de o indemnizație financiară în locul concediului anual. În raport cu situația respectivă, Curtea a calificat lucrătorii în cauză drept „lucrători care lucrează temporar cu fracțiune de normă” [27] și a aplicat principiul *pro rata temporis*. Astfel, în cauza Heimann, Curtea a transpus în mod efectiv principiul *pro rata temporis* în privința stabilirii duratei concediului pentru un anumit tip de lucrători aflați în șomaj parțial. În acest mod, Curtea a adaptat durata concediului în funcție de munca *efectiv* prestată de lucrătorii respectivi.

47. Curtea nu a aplicat însă niciodată principiul *pro rata temporis* în raport cu dreptul la *indemnizația* de concediu. Se poate totuși observa că principiul poate avea impact și asupra anumitor beneficii de care se bucură lucrătorii cu fracțiune de normă. De exemplu, în Hotărârea Schönheit și Becker, Curtea a aplicat principiul *pro rata temporis* la calcularea (și reducerea în consecință) a unei pensii pentru limită de vârstă în cazul muncii cu fracțiune de normă [28]. Cu toate acestea, Curtea a insistat că reducerea pensiei trebuie să fie strict proporțională [29]. De asemenea, în Hotărârea Österreichischer Gewerkschaftsbund [30], referitor la altă categorie de beneficii, și anume alocația pentru creșterea copilului aflat în întreținere, Curtea a reținut că, dacă, potrivit termenilor raportului de muncă din acea speță, lucrătorul este angajat pe fracțiune de normă, atunci efectuarea calculului alocației pentru creșterea copilului aflat în întreținere potrivit principiului *pro rata temporis* este justificată de motive obiective. Ceea ce rezultă din această orientare a jurisprudenței este că lucrătorii cu fracțiune de normă au dreptul la plata unei sume calculate proporțional cu durata programului lor de lucru efectiv.

48. În sfârșit, în Hotărârea Greenfield, Curtea a analizat scenariul invers, ca urmare a unei *creșteri* a numărului de ore de lucru, deci nu în contextul șomajului parțial, ci ca urmare a unor variații imprevizibile ale orelor de muncă. În cauza respectivă a existat un contract de muncă în care se prevedea că orele de muncă variau de la o săptămână la alta. În consecință, remunerația lucrătorului varia de asemenea de la o săptămână la alta. Curtea a reținut că calculul drepturilor la concediu anual plătit minim trebuie să se efectueze în raport cu zilele și cu orele efectuate și prevăzute în contractul de muncă [31]. Ca urmare a modificării orelor de muncă, statele membre nu au obligația să prevadă ca drepturile la concediu anual plătit deja dobândite (și de care eventual s-a beneficiat) *înainte* de schimbarea respectivă să fie recalculate retroactiv. Dreptul Uniunii impune doar să se efectueze un

25 A se vedea Hotărârea din 22 aprilie 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, punctul 33).

26 Planul social respectiv prevedea o prelungire a contractelor de muncă ale lucrătorilor concediați cu un an de la data concedierii lor, suspendând însă, printr-o „reducere a timpului de lucru la zero” („Kurzarbeit Null”), pe de o parte, obligația de a munci care revenea lucrătorului și, pe de altă parte, obligația angajatorului de a plăti salariul.

27 Hotărârea din 8 noiembrie 2012, Heimann și Toltschin (C-229/11 și C-230/11, EU:C:2012:693, punctul 32).

28 A se vedea Hotărârea din 23 octombrie 2003, Schönheit și Becker (C-4/02 și C-5/02, EU:C:2003:583, punctele 90 și 91).

29 A se vedea Hotărârea din 23 octombrie 2003, Schönheit și Becker (C-4/02 și C-5/02, EU:C:2003:583, punctul 93).

30 Hotărârea din 5 noiembrie 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-476/12, EU:C:2014:2332).

31 A se vedea Hotărârea din 11 noiembrie 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, punctul 32).

nou calcul al drepturilor la concediu anual plătit numai în ceea ce privește perioada *ulterioară* de lucru în care numărul orelor de muncă lucrate a crescut [32]. Aceasta arată de asemenea că, în afară de situațiile comparabile cu concediile medicale, concediul anual tinde să fie stabilit în funcție de orele de lucru *efectiv* realizate.

49. În concluzie, se pare că, în situațiile care implică variații ale programului de lucru din cauza a diverse evenimente, concediul anual este, în general, calculat pe baza orelor *efectiv* lucrate. Astfel stau lucrurile în special în situațiile în care faptul cauzator al modificărilor este *previzibil* sau *voluntar*, în general pentru că este inerent tipului de contract în cauză, de exemplu în ceea ce privește anumite locuri de muncă sau anumiți lucrători cu fracțiune de normă sau anumiți lucrători aflați în șomaj parțial care pot fi asimilați celor dintâi. Singura excepție evidentă de la regula „ore efectiv lucrate” este legată de variații ale programului determinate de concediul medical. Raționamentul pe care se întemeiază această excepție este acela de a garanta că un eveniment *neprevăzut* sau *neintenționat*, cum ar fi incapacitatea de muncă din cauza unei boli, nu afectează dreptul autonom la concediu anual, al cărui scop este foarte diferit de cel al dreptului la concediu medical. În afară de acest caz particular, orele efectiv lucrate, spre deosebire de cele teoretic lucrate, par a fi regula pentru stabilirea concediului anual [33].

C. Prezenta cauză

50. Regula în discuție în procedura principală privește *metoda de calcul* a indemnizației de concediu, astfel cum a fost stabilită prin Convenția colectivă de muncă în domeniul construcțiilor, BRTV-Bau. Problema centrală care stă la baza primei întrebări a instanței de trimitere este dacă pentru a calcula această indemnizație dreptul Uniunii permite luarea în considerare a reducerii timpului de lucru efectiv (și, prin urmare, a veniturilor) ca urmare a șomajului parțial stabilit prin convenții colective (de muncă), aceasta în contextul special al unei relații de muncă care apare în mod formal ca fiind cu normă întreagă, într-un sector afectat de variații importante ale programului de lucru.

51. Conform instanței de trimitere, legislația germană privind concediile leagă cuantumul indemnizației de concediu de venitul obținut efectiv de lucrător în perioada de referință. Or, tocmai pe baza acestor veniturile reale, la rândul lor determinate pe baza orelor lucrate efectiv, se calculează salariul orar relevant, care apoi servește la stabilirea cuantumului global al indemnizației de concediu.

52. Reclamantul susține că șomajul parțial din perioada de referință a determinat o reducere cu aproape 50 % a salariului orar mediu, care este esențial în stabilirea indemnizației de concediu. În cazul în care șomajul parțial este continuu pe întreaga perioadă de referință, salariul orar pe parcursul perioadei respective ar putea fi chiar zero. Totuși, cuantumul indemnizației de concediu trebuie să fie cel puțin egal cu remunerația pe care ar fi primit-o dacă ar fi continuat să lucreze în mod obișnuit. Dreptul la indemnizația de concediu este un adevărat drept la remunerație. Astfel, „valoarea” concediului anual nu ar trebui să depindă de momentul la care este efectuat concediul în perioada de referință.

53. Conform susținerilor pârâtei, BRTV-Bau conferă o protecție destul de semnificativă lucrătorilor din sectorul construcțiilor. Având în vedere avantajele pe care le oferă, inconvenientul unei indemnizații de concediu mai scăzute pentru concediul anual pare a fi neglijabil. De exemplu, lucrătorii beneficiază de 30 de zile de concediu anual plătit pentru o săptămână de lucru de 5 zile, în loc de 24 de zile pentru o săptămână de lucru de 6 zile. Numărul de zile la care lucrătorii au dreptul nu este redus în cazul în care s-a convenit șomajul parțial. În plus, calculul indemnizației de concediu include orele suplimentare.

32 A se vedea Hotărârea din 11 noiembrie 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, punctele 38, 39, 43 și 44).

33 A se vedea de asemenea în acest sens, în contextul relației dintre concediul anual și concediul pentru creșterea copilului, Concluziile avocatului general Mengozzi prezentate în cauza Ministerul Justiției și alții (C-12/17, EU:C:2018:195, punctele 23-29).

54. Pârâta a mai adăugat că, în perioadele cu șomaj parțial, lucrătorii se pot odihni și se pot bucura de activități recreative de vreme ce obligațiile lor față de angajator sunt suspendate. În plus, în perioadele cu șomaj parțial, deși obligațiile lucrătorului sunt suspendate, acesta primește în continuare un venit minim (neimpozabil) conform grilelor aplicabile, care sunt publicate anual de guvernul federal. De asemenea, lucrătorul continuă să își plătească integral contribuțiile de asigurări sociale (asigurarea de sănătate și contribuțiile la sistemul de pensii). În sfârșit, perioadele de șomaj parțial, destinate în esență prevenirii disponibilizărilor pentru motive economice, sunt previzibile, având în vedere că au fost stabilite prin convenții de muncă.

55. Guvernul german susține că determinarea indemnizației de concediu pe baza salariului brut *primit efectiv* în perioada de referință, luând astfel în considerare reducerea veniturilor ca urmare a șomajului parțial, este compatibilă cu dreptul Uniunii. Guvernul german afirmă că o regulă care pare să funcționeze în detrimentul unui lucrător sub un anumit aspect este parte a unui întreg ansamblu de norme adoptate de partenerii sociali care trebuie luate în considerare atunci când se evaluează această regulă. Convenția colectivă ar trebui să fie prezumată ca fiind echitabilă. Posibilele „efecte negative” sunt compensate de alte norme prevăzute de convenția colectivă, care au efecte pozitive asupra lucrătorilor, cum ar fi plata primei suplimentare de concediu sau un salariu de bază mai mare pentru a compensa dificultățile inerente în sectorul construcțiilor.

56. Potrivit Comisiei, nu este necesar să se examineze în mod special carta, întrucât articolul 7 din Directiva 2003/88 este o expresie specifică a articolului 31 alineatul (2) din cartă. Comisia reamintește că lucrătorul are dreptul la remunerația sa obișnuită calculată pe baza unei medii aferente unei perioade de referință considerate reprezentative. Nu sunt posibile excepții sau derogări de la acest drept. Atunci când un stat membru acordă mai mult de patru săptămâni de concediu anual, acesta poate stabili în mod liber condițiile și poate decide, de exemplu, dacă acordă indemnizații pentru zile de concediu neefectuate și în ce condiții procedează astfel. Din punctul de vedere al Comisiei, reglementarea națională în cauză este compatibilă cu Directiva 2003/88, dacă se stabilește că această legislație a transpus principiul *pro rata temporis*. Revine instanței de trimitere sarcina de a determina dacă acest principiu a fost aplicat de convenția colectivă respectivă.

57. Suntem de acord cu observația preliminară a Comisiei, și anume că, în speță, nu este necesar să se examineze articolul 31 alineatul (2) din cartă. Prevederea respectivă stabilește, în mod general și abstract, doar că orice lucrător are dreptul la o limitare a duratei maxime de muncă, la perioade de odihnă zilnică și săptămânală, precum și la o *perioadă anuală de concediu plătit*. Carta nu menționează nici măcar durata minimă a concediului anual garantat și, cu atât mai puțin, normele care reglementează metoda de calcul a indemnizației pe durata concediului.

58. În ceea ce privește articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, precum și jurisprudența care îl interpretează, observăm că nici din această dispoziție, nici din jurisprudența care o interpretează nu rezultă modul exact în care statele membre trebuie să calculeze indemnizația de concediu. Singura cerință prevăzută este ca orice astfel de remunerație obișnuită să nu scadă sub nivelul cerințelor minime într-un mod care să lipsească de conținut dreptul la concediu anual. Având în vedere faptele prezentate Curții, nu vedem în ce mod acest risc s-ar materializa în speță.

59. Conform jurisprudenței [34], lucrătorii trebuie să primească *remunerația obișnuită* în timpul concediului, astfel încât să fie plasați într-o situație comparabilă cu cea corespunzătoare perioadelor de muncă efectiv prestată. În special, trebuie să se garanteze că lucrătorii nu sunt tentați să *renunțe* la efectuarea concediului, situație în care dreptul la concediu anual ar fi lipsit de conținut.

34 Astfel cum am subliniat anterior, în special la punctul 40.

60. În prezenta cauză, care este, în sensul dreptului Uniunii, „remunerația obișnuită” a unui lucrător care se află relativ frecvent în șomaj parțial din cauza particularităților sectorului construcțiilor? Este remunerația care corespunde muncii „teoretice”, pe care lucrătorul ar fi primit-o dacă ar fi continuat să lucreze în mod obișnuit în perioada de referință, astfel cum a susținut reclamantul? Sau este mai curând remunerația care corespunde muncii efectiv prestate de lucrător?

61. În hotărârea pronunțată în cauza Williams, Curtea a afirmat că indemnizația de concediu trebuie stabilită în raport cu remunerația globală efectiv plătită în calitate de contraprestație pentru sarcinile efectiv realizate în mod regulat [35]. Astfel, în temeiul dreptului Uniunii, indemnizația de concediu include cel puțin o remunerație al cărei cuantum este strâns legat de munca *efectiv* prestată. Cu toate acestea, statele membre pot decide să adopte dispoziții mai favorabile. Dacă procedează astfel, aceasta este o chestiune de drept intern de vreme ce dreptul Uniunii nu le impune să depășească limitele remunerației corespunzătoare muncii efectiv prestate în perioada de referință.

62. Pe de altă parte, întrucât indemnizația de concediu nu poate fi examinată în mod rezonabil fără a ține cont de durata concediului anual, aceste două elemente nu pot fi în schimb examinate ignorând structura mai largă din care fac parte. După cum au subliniat pârâta și guvernul german în observațiile scrise și orale, regula în discuție este parte a unui ansamblu care reflectă echilibrul global al intereselor la care au ajuns partenerii sociali și pe care l-au consemnat prin intermediul BRTV-Bau. În ceea ce privește reglementările referitoare la concediul anual, BRTV-Bau prevede că durata concediului de odihnă este de 30 de zile pe an, depășind cu 10 zile cerințele minime impuse de Directiva 2003/88, indiferent dacă lucrătorii prestează muncă efectiv sau dacă se află în șomaj parțial. În ceea ce privește concediul anual, deși cuantumul acestuia variază *într-adevăr* în funcție de acest din urmă factor, orele suplimentare sunt luate în considerare ca bază de calcul, mărind astfel această bază, la care se aplică un procent destul de ridicat. În plus, așa cum a arătat guvernul german în ședință, perioada de referință este întregul an calendaristic, ceea ce permite realizarea unui echilibru între perioadele de muncă efectivă și perioadele de șomaj parțial. În sfârșit, după cum a sugerat pârâta și după cum a confirmat guvernul german în ședință, în perioadele de șomaj parțial, lucrătorii nu numai că primesc în continuare o remunerație (o indemnizație de șomaj parțial plătită de angajator și rambursată în final de agenția pentru ocuparea forței de muncă din Germania [36]), dar beneficiază în continuare și de asigurare de sănătate și de încadrare în sistemul de securitate socială.

63. BRTV-Bau ar trebui, între anumite limite, să fie interpretată ca fiind rezultatul unui „echilibru global”, iar structurile complexe instituite înseamnă că normele individuale nu trebuie interpretate în mod izolat, ci ca parte a unui ansamblu [37]. Din punctul de vedere al dreptului la concediu anual plătit, garantat în temeiul Directivei 2003/88, concluzia este că esența dreptului la concediu anual nu trebuie să fie afectată. Este adevărat că acesta din urmă este un drept autonom care deservește un scop specific. Astfel, interferențele cu concediul anual, dacă acestea există, nu pot fi „compensate” de alte tipuri de avantaje sociale care rezultă din BRTV-Bau. Așadar, dacă există o „compensație” între anumite avantaje și inconveniente, aceasta funcționează *în interiorul* prevederilor privind concediul anual. Faptul că o convenție colectivă poate fi foarte favorabilă în alte privințe cu siguranță nu permite să fie afectată esența dreptului la concediu.

64. Deși acesta este, în final, un aspect asupra căruia trebuie să se pronunțe instanța de trimitere, în speță lucrurile nu par să stea astfel. Partenerii sociali din Germania au optat pentru acordarea mai multor zile de concediu anual și pentru o indemnizație de concediu care ia în considerare la calculul concediului anual, între altele, și orele suplimentare, *dar și* programul redus de lucru. Alegerea pe care au făcut-o partenerii sociali nu este de natură să descurajeze lucrătorii să își exercite dreptul la concediu, ci dimpotrivă. Faptul că același cuantum este repartizat pe mai multe zile poate fi

35 A se vedea punctele 43 și 44 de mai sus. A se vedea de asemenea, în acest sens, Hotărârea din 23 octombrie 2003, Schönheit și Becker (C-4/02 și C-5/02, EU:C:2003:583), și Hotărârea din 5 noiembrie 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-476/12, EU:C:2014:2332).

36 Guvernul german a arătat în ședință că indemnizația de șomaj parțial se ridică la cel puțin 60 % din salariul lucrătorului.

37 A se vedea în acest sens punctele 34 și 35 din prezentele concluzii.

considerat chiar ca stimul pentru ca lucrătorii să efectueze toate cele 30 de zile de concediu anual pentru a primi integral cuantumul anual al indemnizației de concediu la care au dreptul în conformitate cu BRTV-Bau. Astfel, aceste din urmă prevederi privind concediul anual nu par să afecteze esența dreptului la concediu anual plătit.

65. Această concluzie nu este afectată de chestiunea discutată pe larg în ședință a posibilei aplicări a principiului *pro rata temporis* în prezenta cauză. În observațiile sale scrise, Comisia a sugerat că prezenta cauză este comparabilă cu cea a lucrătorilor cu fracțiune de normă. În consecință, deși se pare că principiul *pro rata temporis* nu se aplică duratei concediului anual (patru săptămâni reprezintă minimumul în toate situațiile), ar trebui să se aplice în raport cu indemnizația de concediu în prezenta cauză.

66. În susținerea argumentului său, Comisia a invocat Hotărârea Heimann [38]. Este adevărat că, în cauza respectivă, Curtea a statuat că „lucrătorii cărora le-a fost redus timpul de lucru trebuie calificați drept «lucrători care lucrează temporar cu fracțiune de normă», situația lor fiind de facto comparabilă cu cea a lucrătorilor cu fracțiune de normă” [39]. Curtea a continuat să aplice principiul *pro rata temporis* la un anumit tip de șomaj parțial în raport cu calculul (duratei) concediului anual.

67. Cu toate acestea, în ceea ce privește situația de fapt, Hotărârea Heimann a fost pronunțată în contextul unei suspendări complete a obligațiilor lucrătorilor și ale angajatorului, o „Kurzarbeit-Null” deplină, care a fost utilizată timp de un an de la încetarea efectivă a contractului de muncă al domnului Heimann, în temeiul unui plan social stabilit prin acord. În acest context, *legislația națională a prevăzut* că orice solicitare cu privire la concediu în temeiul unei astfel de „Kurzarbeit-Null” ar trebui calculată prin raportare la principiul *pro rata temporis*. Întrebarea adresată de instanța de trimitere în cauza respectivă a fost dacă dreptul Uniunii se opune dispozițiilor de drept intern în temeiul cărora în astfel de situații se aplică principiul *pro rata temporis*, în sensul că dacă nu s-a prestat muncă efectivă în anul respectiv, atunci numărul de zile luat în considerare pentru calcularea concediului ar fi de asemenea zero.

68. Acesta a fost contextul specific în care Curtea a răspuns, trasând o paralelă *de facto* între lucrătorii aflați în șomaj parțial și lucrătorii cu fracțiune de normă, că dreptul Uniunii *nu se opune* unor dispoziții naționale concepute în acest mod.

69. În prezent, Comisia sugerează în speță o triplă extindere a concluziilor Hotărârii Heimann. În primul rând, șomajul parțial în cadrul unei relații de muncă altfel aparent continue ar trebui, pentru motive practice, să fie considerată muncă cu fracțiune de normă. În al doilea rând, principiul *pro rata temporis* ar fi aplicabil în consecință nu doar în raport cu *durata* concediului anual, ci și în raport cu *indemnizația* de concediu. În al treilea rând, aplicabilitatea principiului *pro rata temporis* ar fi transformat dintr-un instrument opțional pentru statele membre, care nu este contrar dreptului Uniunii în anumite condiții, într-o obligație impusă de dreptul Uniunii statelor membre, la care statele membre ar trebui să se raporteze pentru a stabili dacă respectă cerințele minime ale dreptului Uniunii.

70. În plus, acea triplă extindere propusă de Comisie ar putea duce, în contextul prezentei cauze, la un rezultat paradoxal: privarea statelor membre de marja de apreciere de care se bucură în mod legitim în temeiul articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 în calculul indemnizației obișnuite pentru concediul anual, astfel încât *ar scădea* protecția acordată lucrătorilor care este deja stabilită în anumite sectoare.

38 Hotărârea din 8 noiembrie 2012, Heimann și Toltschin (C-229/11 și C-230/11, EU:C:2012:693).

39 Hotărârea din 8 noiembrie 2012, Heimann și Toltschin (C-229/11 și C-230/11, EU:C:2012:693, punctul 32).

71. Toate aceste elemente nu fac decât să sublinieze, în opinia noastră, nevoia de a reafirma constatarea inițială de la punctele 58 și 59 din prezentele concluzii: în cazuri precum acesta, dreptul Uniunii nu stabilește norme precise pentru calculul indemnizației de concediu. Sarcina configurării acestora revine statelor membre, sub condiția ca esența dreptului la concediu să nu fie afectată.

72. Având în vedere răspunsul sugerat la prima întrebare adresată de instanța de trimitere, nu este necesar să se răspundă la a doua întrebare.

V. Concluzie

73. Având în vedere considerațiile precedente, propunem Curții de Justiție să răspundă la prima întrebare adresată de Arbeitsgericht Verden (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Verden, Germania) după cum urmează:

– „Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru nu se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, potrivit căreia reducerea veniturilor în perioada de referință ca urmare a șomajului parțial afectează calculul indemnizației de concediu legale, ceea ce are drept consecință faptul că, pentru durata concediului minim anual de patru săptămâni, lucrătorul primește o indemnizație de concediu în cuantum mai redusă, respectiv, după încetarea raportului de muncă, acesta beneficiază de o compensație în bani a concediului în cuantum mai redus decât ar fi primit în cazul în care, la calcularea indemnizației de concediu, s-ar lua în considerare drept bază de calcul salariul mediu pe care lucrătorul l-ar fi primit în perioada de referință dacă nu ar fi existat astfel de reduceri ale venitului. Cu toate acestea, revine în final instanței de trimitere sarcina de a aprecia, în lumina economiei generale a Convenției colective de muncă la nivel federal în domeniul construcțiilor și în special a prevederilor sale referitoare la concediul anual, dacă esența dreptul la concediu anual plătit nu este subminată de regulile respective.”