ORDONANȚA CURȚII (Camera a noua)

13 iunie 2013 *

„Politica socială — Directiva 2003/88/CE — Dreptul la concediu anual plătit — Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă — Lucrător cu normă întreagă care s-a aflat în imposibilitatea de a beneficia de dreptul la concediu anual plătit în perioada de referință — Trecerea acestui lucrător la un regim de muncă pe fracțiune de normă — Dispoziție națională sau practică ce prevede reducerea numărului de zile de concediu plătit astfel dobândite anterior proporțional cu numărul de zile lucrate săptămânal pe fracțiune de normă”

În cauza C-415/12,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Arbeitsgericht Nienburg (Germania), prin decizia din 4 septembrie 2012, primită de Curte la 13 septembrie 2012, în procedura

Bianca Brandes

împotriva

Land Niedersachsen,

CURTEA (Camera a noua),

compusă din domnul J. Malenovský, președinte de cameră, domnul M. Safjan și doamna A. Prechal (raportor), judecători,

avocat general: doamna E. Sharpston,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere decizia, luată după ascultarea avocatului general, de a se pronunța prin ordonanță motivată, conform articolului 99 din Regulamentul de procedură al Curții,

pronunță prezenta

Ordonanță

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea clauzei 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat la 6 iunie 1997 (denumit în continuare „Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă”), care este cuprins în anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES (JO 1998, L 14, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 35), astfel cum a fost modificată

* Limba de procedură: germana.

prin Directiva 98/23/CE a Consiliului din 7 aprilie 1998 (JO L 131, p. 10, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 46), precum și orice altă dispoziție a dreptului Uniunii care ar fi considerată pertinentă în ceea ce privește litigiul principal.

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Brandes, pe de o parte, și Land Niedersachsen, pe de altă parte, cu privire la drepturile la concediul anual plătit aferent anilor 2010 și 2011, de care persoana în cauză a fost în imposibilitatea de a beneficia în cursul acestor ani, care constituie perioada de referință.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 Clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, intitulat „Principiul nediscriminării”, prevede la punctele 1 și 2:

„1. În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii pe fracțiune de normă nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai din cauză că primii lucrează pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.

2. Acolo unde este cazul, se aplică principiul *pro rata temporis*.”

4 Articolul 1 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3) prevede la articolul 7, intitulat: „Concediul anual”, 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.”

Dreptul german

5 Legea federală referitoare la concedii (Bundesurlaubsgesetz) din 8 ianuarie 1963 (BGBl. 1963, p. 2) prevede la articolul 3 alineatul (1) că „[d]urata concediului anual este de cel puțin 24 de zile lucrătoare”.

6 Potrivit articolului 11 alineatul (1) din legea federală menționată:

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

7 Articolul 26 alineatul (1) din Convenția colectivă a funcției publice a landurilor (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder) din 12 octombrie 2006, astfel cum a fost modificată prin Convenția de modificare nr. 4 din 2 ianuarie 2012, are următorul cuprins:

„În fiecare an calendaristic, angajații au dreptul la concediu cu menținerea remunerației (articolul 21). În cazul în care timpul de lucru săptămânal este împărțit în cinci zile ale săptămânii calendaristice, dreptul la concediu pentru fiecare an civil este de 26 de zile lucrătoare până la vârsta de 30 de ani împliniți, de 29 de zile lucrătoare până la vârsta de 40 de ani împliniți și de 30 de zile lucrătoare după vârsta de 40 de ani împliniți.

Zilele lucrătoare sunt toate zilele calendaristice în care, în conformitate cu orarul de serviciu sau cu uzanțele întreprinderii, angajații trebuie sau ar fi trebuit să lucreze […] În cazul în care timpul de lucru este împărțit altfel decât în cinci zile, dreptul la concediu crește sau scade în mod corespunzător. În cazul în care rezultă din calculul concediului o fracțiune care corespunde cel puțin unei jumătăți de zi de concediu, aceasta este rotunjită la o zi de concediu întreagă. Fracțiunile mai mici decât o jumătate de zi de concediu nu sunt luate în considerare. […]”

8 Dreptul german nu reglementează expres aspectul privind efectele pe care modificarea timpului de lucru le are asupra concediului neefectuat.

9 Articolul 4 alineatul (1) din Legea din 21 decembrie 2000 privind munca pe fracțiune de normă și contractele pe durată determinată prevede:

„Un lucrător cu fracțiune de normă nu trebuie să fie tratat într-un mod mai puțin favorabil decât un lucrător cu normă întreagă comparabil, cu excepția cazului în care există motive obiective care justifică un tratament diferit. Lucrătorul cu fracțiune de normă trebuie să obțină o remunerație sau o altă prestație cu titlu oneros divizibilă, a cărei întindere trebuie să corespundă cel puțin cu cota sa parte din timpul de lucru în raport cu aceea a unui lucrător cu normă întreagă comparabil.”

Acțiunea principală și întrebarea preliminară

10 Doamna Brandes a fost angajată cu normă întreagă de Land Niedersachsen în temeiul unui contract de muncă pe durată nedeterminată încheiat în anul 2009.

11 În 2010, doamna Brandes s-a aflat, ca urmare a stării sale de graviditate, în situația de interdicție de a lucra până la naștere, care s-a produs la 22 decembrie 2010. La sfârșitul concediului de maternitate, la 17 februarie 2011, ea a beneficiat de un concediu parental, care s-a încheiat la 21 decembrie 2011.

12 De la 22 decembrie 2011, în conformitate cu acordul încheiat între doamna Brandes și Land Niedersachsen, aceasta a lucrat pe fracțiune de normă câte trei zile lucrătoare pe săptămână.

13 Este cert că, având în vedere interdicția de a lucra legată de starea ei de graviditate, urmată de concediul de maternitate și apoi de concediul parental luat de doamna Brandes, aceasta nu a putut să ia, în 2010 și în 2011, 22 de zile și, respectiv, 7 zile de concediu anual plătit, calculate pe baza activității sale cu normă întreagă.

14 În cadrul litigiului principal dedus judecății Arbeitsgericht Nienburg, doamna Brandes solicită să i se recunoască dreptul de a beneficia de cele 29 de zile de concediu plătit menționate mai sus, care au fost dobândite atunci când lucra cu normă întreagă.

15 Pentru a refuza să admită cererea respectivă, Land Niedersachsen invocă o decizie a Bundesarbeitsgericht din 28 aprilie 1998, din care reiese că, în cazul modificării timpului de lucru al unui lucrător, drepturile la concediu dobândite deja de acesta trebuie adaptate proporțional cu

raportul dintre noul și vechiul număr de zile lucrate. Potrivit acestui land, rezultă că doamna Brandes are dreptul la un rest de concediu de 17 zile, cu alte cuvinte, 29 de zile împărțite la 5 zile, înmulțite cu 3 zile, respectiv un total de 17,4 zile, rotunjit la 17 zile.

16 Land Niedersachsen susține printre altele că un astfel de calcul al zilelor de concediu proporțional cu zilele lucrate are un efect neutru asupra duratei concediului de care beneficiază doamna Brandes, întrucât, exprimată în număr de săptămâni de concediu, această durată rămâne neschimbată ca urmare a calculului menționat. Ar fi necesar să se țină seama, în această privință, de faptul că, în cadrul noului său regim de muncă pe fracțiune de normă, persoanei în cauză îi sunt necesare mai puține zile de concediu pentru a obține o săptămână liberă. În schimb, dacă numărul de zile de concediu nu ar fi calculat în mod proporțional cu zilele lucrate, aceasta ar avea drept consecință faptul că doamna Brandes ar fi în măsură să ia mai multe săptămâni de concediu decât cele la care ar fi avut dreptul dacă ar fi continuat să lucreze cu normă întreagă, ceea ce ar genera în favoarea sa un avantaj nejustificat în raport cu un lucrător cu normă întreagă.

17 Potrivit Land Niedersachsen, litigiul cu care este sesizată instanța de trimitere s-ar deosebi, în această privință, de cauza care a determinat pronunțarea Hotărârii din 22 aprilie 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, Rep., p. I-3527), în măsura în care, în această din urmă cauză, era în discuție o normă în materie de concediu în care acesta era exprimat în ore. Or, în timp ce, ca urmare a utilizării unei perioade de referință exprimate în săptămâni, lucrătorul nu ar suferi, în prezentul litigiu, niciun dezavantaj în ceea ce privește întinderea concediului de care beneficiază, alta ar fi fost situația în cadrul cauzei menționate, deoarece, fiind vorba despre concediu exprimat în ore, orice modificare a timpului de lucru ar avea un efect direct asupra duratei concediului.

18 Arbeitsgericht Nienburg arată că, în ceea ce îl privește, este convins că se deduce în mod clar din Hotărârea Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols că o calculare prorata a dreptului la un concediu anual deja dobândit de un lucrător cu normă întreagă, precum cea pe care o preconizează Land Niedersachsen, încalcă dreptul Uniunii. Această instanță consideră în special că un astfel de calcul generează o discriminare între lucrătorii cu normă întreagă și lucrătorii cu fracțiune de normă, interzisă de clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă.

19 În ceea ce privește argumentația Land Niedersachsen, expusă la punctul 16 din prezenta ordonanță, Arbeitsgericht Nienburg consideră că provine dintr-o confuzie între timpul de „concediu” și timpul de „absență din întreprindere”. Această instanță arată de asemenea că respectivul caracter inadmisibil al reducerii dreptului la concediu plătit deja dobândit în perioada precedentă cuprinde, atunci când aceasta este analizată în mod corect, două aspecte, și anume durata concediului și indemnizația de concediu.

20 Având în vedere, în special, existența jurisprudenței Bundesarbeitsgericht menționate la punctul 15 din prezenta ordonanță, Arbeitsgericht Nienburg apreciază totuși că este necesar să obțină o clarificare din partea Curții cu privire la aceste aspecte.

21 În acest context, Arbeitsgericht Nienburg a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Dreptul Uniunii relevant, în special clauza 4 punctele 1 și 2 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, trebuie interpretat în sensul că se opune dispozițiilor naționale legislative sau convenționale ori practicilor în temeiul cărora, în cazul modificării timpului de lucru al unui lucrător, legată de modificarea numărului de zile lucrate pe săptămână, întinderea dreptului la concediul neefectuat pe care lucrătorul nu a avut posibilitatea să îl exercite în perioada de referință trebuie adaptată astfel încât, cu toate că, desigur, dreptul la concediu exprimat în săptămâni rămâne neschimbat, dreptul la concediu exprimat în zile este recalculat în funcție de noul timp de muncă?”

Cu privire la întrebarea preliminară

22 În temeiul articolului 99 din Regulamentul de procedură, atunci când o întrebare formulată cu titlu preliminar este identică cu o întrebare asupra căreia Curtea s-a pronunțat deja, atunci când răspunsul la o astfel de întrebare poate fi în mod clar dedus din jurisprudență sau atunci când răspunsul la întrebarea formulată cu titlu preliminar nu lasă loc niciunei îndoieli rezonabile, Curtea, la propunerea judecătorului raportor și după ascultarea avocatului general, poate oricând să decidă să se pronunțe prin ordonanță motivată.

23 În prezenta cauză este necesar să se aplice dispoziția menționată.

24 Prin intermediul întrebării adresate, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă dreptul Uniunii relevant, în special clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții sau unei practici naționale, precum cele în discuție în litigiul principal, în temeiul cărora numărul de zile de concediu anual plătit de care un lucrător cu normă întreagă a fost în imposibilitatea de a beneficia în perioada de referință face obiectul, ca urmare a faptului că lucrătorul a trecut la un regim de muncă pe fracțiune de normă, al unei reduceri proporționale cu diferența care există între numărul de zile lucrate pe săptămână de acest lucrător înainte și după o astfel de trecere la activitatea pe fracțiune de normă.

25 Cu toate că, pe plan formal, instanța de trimitere s-a referit astfel, în întrebarea adresată, în special la clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, o astfel de împrejurare nu împiedică Curtea să furnizeze acestei instanțe toate elementele de interpretare care pot fi utile pentru soluționarea cauzei cu care este sesizată, indiferent dacă respectiva instanță s-a referit sau nu s-a referit la acestea în enunțul întrebării sale (a se vedea în acest sens Hotărârea Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, citată anterior, punctul 49 și jurisprudența citată). De altfel, trebuie precizat că însăși instanța de trimitere s-a referit în întrebarea sa la ansamblul dreptului Uniunii relevant.

26 Or, trebuie precizat de la început că printre dispozițiile dreptului Uniunii relevante pentru a răspunde la întrebarea adresată de instanța de trimitere se numără în special, după cum au arătat atât doamna Brandes, cât și guvernul german și Comisia Europeană, articolul 7 din Directiva 2003/88, referitor la dreptul la concediu anual plătit.

27 Astfel cum rezultă dintr-o jurisprudență constantă a Curții, la care de altfel s-a referit însăși instanța de trimitere, dreptul fiecărui lucrător la concediu anual plătit trebuie considerat un principiu al dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită (a se vedea printre altele Hotărârea Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, citată anterior, punctul 28 și jurisprudența citată).

28 Curtea a subliniat de asemenea, în mai multe rânduri, că dreptul acordat fiecărui lucrător la concediu anual plătit este, în calitatea sa de principiu al dreptului social al Uniunii, consacrat în mod expres la articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, căreia articolul 6 alineatul (1) TUE îi recunoaște aceeași valoare juridică cu cea a tratatelor (a se vedea printre altele Hotărârea din 8 noiembrie 2012, Heimann și Toltschin, C-229/11 și C-230/11, punctul 22 și jurisprudența citată).

29 Rezultă, pe de altă parte, din jurisprudența menționată că dreptul la concediu anual plătit nu poate fi interpretat în mod restrictiv (a se vedea printre altele Hotărârile citate anterior Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, punctul 29, și Heimann și Toltschin, punctul 23 și jurisprudența citată).

30 Or, după cum subliniază atât instanța de trimitere, cât și doamna Brandes și Comisia, Curtea s-a pronunțat deja, în acest context, la punctul 32 din Hotărârea Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, citată anterior, în sensul că efectuarea concediului anual într-o perioadă ulterioară celei de referință nu prezintă nicio legătură cu timpul de lucru efectuat de lucrător în

această perioadă ulterioară. Prin urmare, o modificare și în special o reducere a timpului de lucru cu ocazia trecerii de la munca cu normă întreagă la munca pe fracțiune de normă nu poate reduce dreptul la concediu anual pe care lucrătorul l-a dobândit în perioada de muncă de referință cu normă întreagă.

31 În ceea ce privește clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, este suficient, în speță, să se amintească faptul că, la punctul 33 din Hotărârea Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, citată anterior, Curtea a subliniat de asemenea, cu privire la principiul *pro rata temporis* prevăzut la punctul 2 al clauzei menționate, că este, desigur, adecvat să se aplice acest principiu la acordarea concediului anual pentru o perioadă de muncă pe fracțiune de normă. Așadar, pentru o astfel de perioadă, diminuarea dreptului la concediu anual în raport cu cel acordat pentru o perioadă de muncă cu normă întreagă este justificată de motive obiective. În schimb, principiul menționat nu se poate aplica *ex post* unui drept la concediu anual dobândit într-o perioadă de muncă cu normă întreagă.

32 Curtea a conchis din ceea ce precedă că nici din dispozițiile relevante ale Directivei 2003/88 și nici din clauza 4 punctul 2 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă nu se poate deduce că o reglementare națională ar putea să prevadă printre condițiile de punere în aplicare a dreptului la concediu anual pierderea parțială a unui drept la concediu dobândit într-o perioadă de referință, trebuie amintit totuși că această concluzie se impune numai atunci când lucrătorul nu a avut în mod efectiv posibilitatea de a exercita dreptul respectiv (Hotărârea Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, citată anterior, punctul 34).

33 Pronunțându-se asupra întrebării preliminare care îi era adresată în cauza care a determinat pronunțarea hotărârii menționate, Curtea a statuat că dreptul Uniunii relevant, în special clauza 4 punctul 2 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, trebuie interpretat în sensul că se opune unei dispoziții naționale potrivit căreia, atunci când se modifică timpul de lucru al unui lucrător, se adaptează concediul care nu a fost încă efectuat, astfel încât lucrătorului care trece de la munca cu normă întreagă la munca pe fracțiune de normă i se reduce dreptul la concediu anual plătit pe care l-a dobândit, fără să fi avut posibilitatea de a-l exercita, în perioada în care a lucrat cu normă întreagă sau acesta nu mai poate beneficia de concediul respectiv decât pe baza unei indemnizații de concediu în cuantum mai redus (Hotărârea Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, citată anterior, punctul 35).

34 Astfel cum a precizat însăși instanța de trimitere și după cum au susținut de asemenea doamna Brandes și Comisia, considerațiile amintite la punctele 27-33 din prezenta ordonanță implică, în mod evident, ca un răspuns analog să fie dat la întrebarea adresată în cadrul prezentei cereri de decizie preliminară.

35 Astfel, este cert, în speță, că doamna Brandes dispune de un report al dreptului la concediu anual plătit de care a fost în imposibilitatea de a beneficia în perioadele de referință în cauză în care a lucrat cu normă întreagă, ca urmare a unei perioade de interdicție de a lucra legate de starea sa de graviditate și de concediul de maternitate consecutiv acesteia, urmat la rândul său de un concediu parental. Instanța de trimitere și părțile din litigiul principal nu contestă că, în cazul în care doamna Brandes ar fi rămas lucrător cu normă întreagă după încheierea concediului său parental, concediul anual plătit care ar face obiectul unui asemenea report și la care ar fi avut dreptul ar fi fost de 29 de zile.

36 În aceste condiții, după cum rezultă în special din Hotărârea Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, citată anterior, ale cărei puncte relevante sunt amintite la punctele 30-33 din prezenta ordonanță, reducerea timpului de lucru al doamnei Brandes care a rezultat din această trecere de la o activitate cu normă întreagă la o activitate pe fracțiune de normă nu poate fi însoțită de o pierdere parțială *ex post* a dreptului la concediu anual plătit dobândit astfel anterior, precum aceea care rezultă din norma națională în discuție în litigiul principal, în lipsa, în special, a oricărui motiv obiectiv de natură să justifice o asemenea pierdere.

37 În ceea ce privește argumentul invocat de Land Niedersachsen, potrivit căruia dreptul la concediu anual plătit dobândit anterior de doamna Brandes nu ar suferi nicio reducere în condițiile în care, exprimat sub formă de săptămâni de concediu, ar rămâne identic înainte și după trecerea persoanei în cauză la o activitate pe fracțiune de normă, trebuie să se admită că acesta nu poate fi primit, după cum au arătat atât instanța de trimitere cât și Comisia.

38 Astfel, împrejurarea că un lucrător pe fracțiune de normă care lucrează în mod normal trei zile complete pe săptămână este, în cursul unei anumite săptămâni, absent din întreprindere nu implică nicidecum, spre deosebire de ceea ce susține Land Niedersachsen, că ar fi obținut astfel echivalentul a cinci zile de concediu, care, întrucât a fost dobândit atunci când lucra cu normă întreagă, trebuie, desigur, să fie interpretat în sensul a cinci zile complete în care persoana în cauză este dispensată de obligația de a lucra, care i-ar reveni în lipsa unui asemenea concediu.

39 Or, în măsura în care i s-a recunoscut o „săptămână” de concediu, în cadrul activității sale desfășurate în prezent cu fracțiune de normă, câte trei zile complete de lucru pe săptămână, este evident că în prezent lucrătorul nu mai este dispensat de obligația de a lucra, care îi revine, decât trei zile complete.

40 Trebuie de asemenea să fie înlăturată argumentația analogă a guvernului german, care de altfel a fost deja invocată de acesta în cauza care a determinat pronunțarea Hotărârii Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, citată anterior, potrivit căreia norma națională în cauză în litigiul principal nu ar încălca dreptul Uniunii, pentru motivul că lucrătorul care nu mai este obligat să execute prestații de muncă în toate zilele săptămânii trebuie să fie eliberat de obligațiile sale în cursul unui număr mai mic de zile pentru a putea beneficia de o perioadă de odihnă la fel de lungă ca înainte.

41 O astfel de argumentație confundă, așadar, perioada de odihnă ce corespunde exercitării unei perioade de concediu efectiv și inactivitatea profesională normală într-o perioadă în care lucrătorul nu ar trebui să lucreze în temeiul raportului de muncă ce îl leagă de angajatorul său.

42 Având în vedere toate considerațiile de mai sus, trebuie să se răspundă la întrebarea adresată că dreptul Uniunii relevant, în special articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2033/88 și clauza 4 punctul 2 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții sau unei practici naționale, precum cele în discuție în litigiul principal, în temeiul cărora numărul de zile de concediu anual plătit de care un lucrător cu normă întreagă a fost în imposibilitatea de a beneficia în perioada de referință face obiectul, ca urmare a faptului că lucrătorul a trecut la un regim de muncă pe fracțiune de normă, al unei reduceri proporționale cu diferența care există între numărul de zile lucrate pe săptămână de acest lucrător înainte și după o astfel de trecere la activitatea pe fracțiune de normă.

Cu privire la cheltuielile de judecată

43 Întrucât, în privința părților din acțiunea principală, 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 a noua) declară:

Dreptul Uniunii relevant, în special articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2033/88 a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru și clauza 4 punctul 2 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat la 6 iunie 1997, care este cuprins în anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES, astfel cum a fost modificată prin Directiva 98/23/CE a

Consiliului din 7 aprilie 1998, trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții sau unei practici naționale, precum cele în discuție în litigiul principal, în temeiul cărora numărul de zile de concediu anual plătit de care un lucrător cu normă întreagă a fost în imposibilitatea de a beneficia în perioada de referință face obiectul, ca urmare a faptului că lucrătorul a trecut la un regim de muncă pe fracțiune de normă, al unei reduceri proporționale cu diferența care există între numărul de zile lucrate săptămânal de acest lucrător înainte și după o astfel de trecere la activitatea pe fracțiune de normă.

Semnături