



## Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL  
HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE  
prezentate la 25 iulie 2018<sup>1</sup>

**Cauza C-437/17**

**Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH  
împotriva  
EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH**

[cerere de decizie preliminară formulată de  
Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă, Austria)]

„Trimitere preliminară – Articolul 45 TFUE – Regulamentul (UE) nr. 492/2011 – Libera circulație a lucrătorilor – Interdicția discriminărilor pe motiv de cetățenie – Dreptul la concediu anual plătit – Reglementare națională care prevede acordarea unei săptămâni suplimentare de concediu anual plătit lucrătorilor cu o vechime de 25 de ani la același angajator”

### I. Introducere

1. Prin cererea sa de decizie preliminară, Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă, Austria) solicită Curții să se pronunțe cu privire la compatibilitatea anumitor dispoziții din Legea austriacă privind concediile<sup>2</sup> (Urlaubsgesetz, denumită în continuare „UrlG”) cu interdicția discriminării pe motiv de cetățenie a lucrătorilor, prevăzută la articolul 45 alineatul (2) TFUE și la articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul (UE) nr. 492/2011<sup>3</sup>, precum și cu principiul liberei circulații a lucrătorilor, garantat la articolul 45 alineatul (1) TFUE.

2. În esență, dispozițiile respective ale UrlG condiționează acordarea unei a șasea săptămâni de concediu anual plătit de îndeplinirea cerinței de a avea o vechime de cel puțin 25 de ani la același angajator – angajatorul actual. La calcularea acestei vechimi, perioadele de activitate realizate la angajatorii precedenți sunt totuși luate în considerare cu titlu complementar și în mod limitat.

3. Prezenta cerere de decizie preliminară a fost adresată în cadrul unui recurs formulat în litigiul dintre Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH (denumit în continuare „comitetul de întreprindere”), pe de o parte, și EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH, pe de altă parte, având ca obiect modalitățile de acordare a acestei a șasea săptămâni de concediu anual plătit. Potrivit comitetului de întreprindere, dreptul Uniunii ar impune ca perioadele de activitate realizate de lucrători la angajatorii lor precedenți, în alte state membre decât Republica Austria, să fie luate în considerare în aceeași măsură ca și cele realizate la angajatorul actual.

<sup>1</sup> Limba originală: franceza.

<sup>2</sup> Legea din 7 iulie 1976 (BGBl. 1976/390), astfel cum a fost publicată în BGBl I, 2013/3.

<sup>3</sup> Regulamentul Parlamentului European și al Consiliului din 5 aprilie 2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii (JO 2011, L 141, p. 1).

4. În prezentele concluzii, vom arăta motivele pentru care, în opinia noastră, o reglementare națională precum UrlG care, în ceea ce privește acordarea drepturilor la concediu anual plătit, ia în considerare perioadele de activitate realizate de un lucrător la angajatorii precedenți într-un mod mai puțin favorabil decât cele realizate la angajatorul actual nu constituie nici o discriminare pe motiv de cetățenie, nici un obstacol în calea liberei circulații a lucrătorilor. Presupunând că totuși Curtea va considera că reglementarea menționată implică o asemenea discriminare sau un astfel de obstacol, vom arăta cu titlu subsidiar motivele pentru care, în opinia noastră, aceasta poate fi justificată.

## II. Cadrul juridic

### A. Regulamentul nr. 492/2011

5. Articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011 prevede:

„Lucrătorul resortisant al unui stat membru nu poate fi tratat diferit, pe teritoriul celorlalte state membre, față de lucrătorii naționali, pe criterii de cetățenie, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă și de muncă și, în special, în ceea ce privește remunerarea, concedierea și, în cazul în care rămâne fără un loc de muncă, reintegrarea profesională și reangajarea.”

### B. Dreptul austriac

6. Articolul 2 alineatul 1 din UrlG prevede:

„Lucrătorul are dreptul la concediu plătit neîntrerupt pentru fiecare an de muncă. Durata concediului este de 30 de zile lucrătoare în cazul unei vechimi mai mici de 25 de ani și de 36 de zile lucrătoare în cazul unei vechimi mai mari de 25 de ani.”

7. Potrivit articolului 3 din UrlG:

„(1) Pentru stabilirea duratei concediului la care are dreptul un anumit lucrător, se vor însuma perioadele de activitate realizate la același angajator, care nu prezintă întreruperi de peste trei luni.

[...]

(2) În cadrul stabilirii duratei concediului anual, se vor lua în calcul:

1. perioadele de activitate realizate pe teritoriul național, în cadrul unui alt raport de muncă, în măsura în care fiecare dintre acestea a avut o durată minimă de șase luni;

[...]

(3) perioadele stabilite potrivit alineatului 2 punctul 1 [...] se vor lua în calcul numai până la o durată maximă de cinci ani. [...]

[...]”

### III. Litigiul principal, întrebarea preliminară și procedura în fața Curții

8. EurothermenResort Bad Schallerbach este o societate comercială austriacă activă în sectorul turismului. Această societate are printre angajați un anumit număr de lucrători cu perioade de activitate anterioare realizate la angajatori precedenți, pe teritoriul altor state membre decât Republica Austria.

9. Comitetul de întreprindere a introdus o acțiune împotriva EurothermenResort Bad Schallerbach în fața Landesgericht Wels (Tribunalul Regional Wels, Austria) cu privire la dreptul la concediul anual plătit al lucrătorilor în cauză. În acest cadru, comitetul de întreprindere respectiv a susținut că, prin limitarea posibilității de a lua în considerare, ca vechime necesară în sensul articolului 2 alineatul 1 din UrlG pentru acordarea unei a șasea săptămâni de concediu, perioadele de activitate anterioare realizate în alte state membre decât Republica Austria, care sunt luate în calcul numai până la o durată maximă de cinci ani, articolul 3 alineatul 2 punctul 1 și alineatul 3 din UrlG ar dezavantaja în mod special lucrătorii migranți și ar face mai puțin atractivă exercitarea, de către lucrătorii austrieci, a libertății lor de circulație. Comitetul de întreprindere a susținut că, potrivit dreptului Uniunii, perioadele de activitate anterioare menționate trebuie luate în calcul în întregime, astfel încât orice lucrător cu o experiență profesională de 25 ani să aibă dreptul la o a șasea săptămână de concediu în conformitate cu articolul 2 alineatul 1 din UrlG.

10. Prin hotărârea din 25 ianuarie 2017, Landesgericht Wels (Tribunalul Regional Wels) a respins acțiunea. Instanța menționată a considerat în special că dispozițiile UrlG în litigiu nu instituie nicio discriminare pe motiv de cetățenie, în măsura în care toate perioadele de activitate anterioare realizate la angajatori precedenți sunt tratate în mod identic. În această privință, deși articol 3 alineatul 2 punctul 1 din UrlG se referă doar la perioadele de activitate realizate pe teritoriul național, jurisprudența Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă) impune luarea în considerare în egală măsură a celor realizate pe teritoriul altor state membre. În plus, statele membre ar avea posibilitatea să acorde avantaje lucrătorilor cu o anumită vechime în muncă în cadrul aceleiași întreprinderi.

11. Prin hotărârea din 3 mai 2017, Oberlandesgericht Linz (Tribunalul Regional Superior Linz, Austria) a confirmat hotărârea pronunțată în primă instanță. În această privință, instanța de apel a considerat că, deși nu se poate exclude faptul că pierderea celei de a șasea săptămâni de concediu anual plătit descurajează exercitarea de către un lucrător austriac a libertății sale de circulație, obstacolul astfel rezultat este justificat de obiectivul de a recompensa fidelitatea lucrătorilor față de angajatorul lor.

12. Comitetul de întreprindere a formulat apoi recurs împotriva hotărârii respective în fața Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă). În aceste condiții, această din urmă instanță a decis să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 45 TFUE și articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul (UE) nr. 492/2011 privind libera circulație a lucrătorilor trebuie interpretate în sensul că se opun unei dispoziții naționale precum cea din procedura principală (articolul 3 alineatul 2 punctul 1 coroborat cu articolul 3 alineatul 3 și cu articolul 2 alineatul 1 din UrlG), potrivit căreia un lucrător cu o vechime totală în muncă de 25 de ani, care însă nu și-a desfășurat activitatea profesională la același angajator austriac, are dreptul la o perioadă de concediu anual de numai cinci săptămâni, iar un lucrător care a înregistrat o vechime de 25 de ani la același angajator austriac are dreptul la un concediu anual de șase săptămâni?”

13. Cererea de decizie preliminară a fost înregistrată la grefa Curții la 19 iulie 2017. Comitetul de întreprindere, EurothermenResort Bad Schallerbach, guvernul austriac, precum și Comisia Europeană au prezentat observații scrise în fața Curții. Aceleași părți interesate au participat la ședința de audiere a pledoariilor care a avut loc la 3 mai 2018.

## IV. Analiză

### A. Considerații introductive

14. Câștig social primordial, dreptul la concediu anual plătit recunoscut lucrătorilor este reglementat în dreptul Uniunii. Astfel, articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE, denumită „Directiva privind timpul de lucru”<sup>4</sup>, garantează tuturor lucrătorilor din Uniunea europeană un concediu anual plătit de patru săptămâni. Întrucât această directivă nu stabilește decât cerințe minime, statele membre sunt libere să acorde lucrătorilor care intră sub incidența legislației lor drepturi mai extinse. Totuși, eventualele condiții prevăzute de aceste state membre pentru acordarea drepturilor suplimentare respective trebuie să fie conforme dispozițiilor generale de drept al Uniunii, inclusiv normelor privind libera circulație a lucrătorilor prevăzute la articolul 45 TFUE și în Regulamentul nr. 492/2011.

15. Reglementarea austriacă în materie de concedii, UrlG, depășește, tocmai, cele patru săptămâni garantate de dreptul Uniunii. Articolul 2 alineatul 1 din legea menționată recunoaște lucrătorilor, pentru fiecare an de muncă, cinci săptămâni sau șase săptămâni de concediu anual plătit, *după cum au sau nu 25 de ani vechime*.

16. Vechimea astfel impusă se calculează în conformitate cu normele prevăzute la articolul 3 din UrlG. În conformitate cu alineatul 1 al acestui articol, perioadele de activitate realizate la același angajator – angajatorul actual – se vor însuma, cu condiția ca ele să nu prezinte întreruperi de peste trei luni<sup>5</sup>. Alineatul 2 al articolului în cauză prevede, la punctul 1, că perioadele de activitate realizate la unul sau la mai mulți angajatori precedenți se vor lua în calcul de asemenea, în măsura în care fiecare raport de muncă anterior a avut o durată minimă de șase luni<sup>6</sup>. Totuși, potrivit alineatului 3 al aceluiași articol, asemenea perioade de activitate anterioare se vor lua în calcul, în ansamblul lor, numai *până la o durată maximă de cinci ani*.

17. Pentru a înțelege domeniul de aplicare al acestor dispoziții, să ne imaginăm situația unui lucrător, domnul Mahler, care a petrecut 5 ani în cadrul întreprinderii X, apoi 8 ani în cadrul întreprinderii Y, înainte de a se angaja în final la întreprinderea Z, unde a lucrat timp de peste 15 ani fără întreruperi. În conformitate cu articolul 2 alineatul 1 și cu articolul 3 alineatele 1-3 din UrlG, întinderea dreptului la concediu anual plătit al domnului Mahler se calculează luând în considerare, cu titlu principal, vechimea sa în muncă la întreprinderea Z, și anume 15 ani, la care se adaugă, cu titlu complementar, experiența sa profesională acumulată la cei doi angajatori precedenți, și anume 13 ani, din care se iau totuși în calcul doar 5 ani – rezultând astfel 20 de ani în total. În consecință, deși cariera profesională a domnului Mahler are o durată de 28 ani, acesta nu are vechimea în muncă de 25 de ani necesară pentru a beneficia de o a șasea săptămână de concediu anual plătit în conformitate cu articolul 2 alineatul 1 din UrlG.

18. Recursul formulat de comitetul de întreprindere în fața Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă) se întemeiază pe premisa potrivit căreia normele UrlG în litigiu produc efecte contrare dreptului Uniunii. Dispozițiile respective ar încălca principiul nediscriminării consacrat la articolul 45 alineatul (2) TFUE, precum și la articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011 și ar restrânge libera circulație a

4 Directiva 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).

5 EurothermenResort Bad Schallerbach și guvernul austriac arată că, în conformitate cu a doua teză a articolului 3 alineatul 1 din UrlG, care nu este menționată în decizia de trimitere, vechimea se pierde și în cazul unei întreruperi cauzate de demisia lucrătorului, de plecarea sa înainte de sfârșitul contractului fără motiv grav sau ca urmare a unei concedieri pentru abateri.

6 După cum se arată la punctul 10 din prezentele concluzii, deși modul de redactare a articolului 3 alineatul 2 punctul 1 din UrlG vizează doar perioadele de activitate realizate pe teritoriul austriac, jurisprudența Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă) a „ajustat” această dispoziție, impunând luarea în considerare în egală măsură a perioadelor de activitate realizate pe teritoriul altor state membre.

lucrătorilor, în special a celor austrieci. Trebuie să abordăm, aşadar, pe rând aceste două aspecte, examinând mai întâi motivele pentru care considerăm că o reglementare precum UrlG nu implică nicio discriminare pe motiv de cetăţenie (B) şi cele pentru care aceeaşi concluzie se impune, în opinia noastră, în ceea ce priveşte existenţa unei restricţii privind libera circulaţie a lucrătorilor (C).

### ***B. Cu privire la lipsa unei discriminări pe motiv de cetăţenie a lucrătorilor***

19. Articolul 45 alineatul (2) TFUE interzice oricare discriminare pe motiv de cetăţenie între lucrătorii statelor membre, în ceea ce priveşte încadrarea în muncă, remunerarea şi celelalte condiţii de muncă. La rândul său, articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011 constituie o expresie particulară a interdicţiei menţionate în domeniul specific al condiţiilor de încadrare în muncă şi de muncă. Prin urmare, cele două dispoziţii trebuie să fie interpretate în acelaşi mod<sup>7</sup>.

20. Norme de tipul celor prevăzute de UrlG intră în domeniul de aplicare al dispoziţiilor în cauză, dreptul la concediul anual plătit recunoscut lucrătorilor intrând în mod incontestabil în sfera condiţiilor de încadrare în muncă şi de muncă.

21. În ceea ce priveşte existenţa unei eventuale discriminări interzise, articolul 2 alineatul 1 şi articolul 3 alineatele 1-3 din UrlG instituie, în vederea stabilirii întinderii dreptului la concediu anual plătit de care beneficiază lucrătorii, o distincţie întemeiată pe *vechimea* lor în muncă. Aceste dispoziţii se aplică fără distincţie tuturor lucrătorilor, indiferent de cetăţenia lor. Prin urmare, ele nu generează o discriminare bazată *direct* pe acest criteriu.

22. Astfel, potrivit unei jurisprudenţe constante a Curţii, articolul 45 alineatul (2) TFUE şi articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011 interzic nu numai discriminările întemeiate direct pe cetăţenia lucrătorilor, ci şi pe cele întemeiate *indirect* pe acest criteriu, şi anume „orice forme disimulate de discriminare care, prin aplicarea altor criterii de diferenţiere, conduc, în fapt, la acelaşi rezultat”<sup>8</sup>.

23. „Criteriul” aplicabil în materie a fost menţionat pentru prima dată în Hotărârea din 23 mai 1996, O’Flynn<sup>9</sup>. Potrivit Curţii, „cu excepţia cazului în care este justificată în mod obiectiv şi proporţională cu obiectivul urmărit, o dispoziţie de drept naţional trebuie considerată ca fiind indirect discriminatorie dacă *prin însăşi natura sa îi poate afecta mai mult pe lucrătorii migranţi decât pe lucrătorii naţionali* şi, în consecinţă, prezintă riscul de a-i defavoriza în special pe primii”<sup>10</sup>.

7 Hotărârea din 26 octombrie 2006, Comisia/Italia (C-371/04, EU:C:2006:668, punctul 17), şi Hotărârea din 5 decembrie 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken (C-514/12, denumită în continuare „Hotărârea SALK”, EU:C:2013:799, punctul 23). În consecinţă, vom menţiona în mod alternativ una sau alta dintre aceste dispoziţii sau chiar ambele împreună în continuare în prezentele concluzii.

8 Această jurisprudenţă îşi are originea în Hotărârea din 12 februarie 1974, Sotgiu (152/73, EU:C:1974:13, punctul 11). A se vedea, pentru confirmări recente, Hotărârea din 10 septembrie 2009, Comisia/Germania (C-269/07, EU:C:2009:527, punctul 53), Hotărârea din 28 iunie 2012, Erny (C-172/11, EU:C:2012:399, punctul 39), precum şi Hotărârea din 20 iunie 2013, Giersch şi alţii (C-20/12, EU:C:2013:411, punctul 41).

9 C-237/94, EU:C:1996:206.

10 Hotărârea din 23 mai 1996, O’Flynn (C-237/94, EU:C:1996:206, punctul 20) (sublinierea noastră). Hotărârea respectivă a unificat diferitele formulări utilizate anterior de Curte, întrucât aceasta apreciască în mod alternativ că trebuie privite ca fiind indirect discriminatorii condiţiile care, deşi sunt aplicabile fără a face distincţie în funcţie de cetăţenie, „afectează în principal [...] sau în marea lor majoritate pe lucrătorii migranţi” sau care „pot fi îndeplinite mai uşor de lucrătorii naţionali decât de lucrătorii migranţi” sau în cazul cărora există „riscul să acţioneze în special în detrimentul lucrătorilor migranţi” (a se vedea punctul 18 din hotărârea în cauză, sublinierea noastră). Formularea utilizată în aceeaşi hotărâre se regăseşte apoi în mod constant în jurisprudenţa Curţii [a se vedea în special Hotărârea din 27 noiembrie 1997, Meints (C-57/96, EU:C:1997:564, punctul 45), Hotărârea din 10 septembrie 2009, Comisia/Germania (C-269/07, EU:C:2009:527, punctul 54), şi Hotărârea din 5 decembrie 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799, punctul 26)].



24. Rezultă de aici că se consideră ca fiind indirect discriminatorie pe motiv de cetățenie, dacă nu poate fi justificată în mod obiectiv, orice măsură care este *probabil*, având în vedere fapte general acceptate<sup>11</sup> sau alte date, să implice, *în mod potențial, efecte diferite* față de resortisanții naționali și față de resortisanții altor state membre, în special defavorabile celor din urmă. Acest lucru trebuie să rezulte *din însăși natura măsurii*, și anume din *criteriul de diferențiere* ales, care trebuie să aibă, în pofida unei neutralități aparente, efecte similare celor produse de criteriul cetățeniei. Caracterul potențial discriminatoriu al criteriului în cauză se verifică separând – în mod ipotetic – resortisanții și neresortisanții în două grupuri distincte și apreciind apoi, în cadrul fiecărui grup, proporția persoanelor care ar putea fi afectate de criteriul în discuție și, în sfârșit, comparând cele două procente<sup>12</sup>.

25. Jurisprudența Curții oferă numeroase exemple de criterii susceptibile să defavorizeze în special, în practică, grupul neresortisanților: reședința<sup>13</sup>, locul de origine<sup>14</sup>, limba<sup>15</sup> sau locul de obținere a cunoștințelor lingvistice<sup>16</sup>, locul de obținere a diplomei<sup>17</sup> sau sistemul național de învățământ din care face parte un stagiar<sup>18</sup>.

26. Astfel de criterii indică o legătură cu un anumit stat membru, punând accentul pe atribute ale acestui stat, cum ar fi teritoriul sau limba sa și, prin urmare, sunt apropiate de criteriul cetățeniei. Luciul neutralității pălește repede<sup>19</sup>. Desigur, se întâmplă ca unele criterii complet străine de orice considerație referitoare la cetățenie să se dovedească totuși indirect discriminatorii pe acest temei. Jurisprudența Curții oferă câteva exemple istorice<sup>20</sup>. Cu toate acestea, sunt necesare, în asemenea situații, date suplimentare pentru a dovedi existența unei diferențe de tratament întemeiate indirect pe cetățenie<sup>21</sup>.

27. În speță, comitetul de întreprindere și Comisia susțin că criteriul vechimii în muncă, pe care se întemeiază articolul 2 alineatul 1 și articolul 3 alineatele 1-3 din UrlG este, în practică, mai favorabil lucrătorilor austrieci decât lucrătorilor provenind din alte state membre. Astfel, cei dintâi ar avea reședința în marea lor majoritate în Austria, și-ar începe cariera profesională acolo și ar putea să rămână în serviciul unuia și aceluiași angajator fără întrerupere timp de 25 de ani, în conformitate cu

11 În Hotărârea din 23 mai 1996, O'Flynn (C-237/94, EU:C:1996:206, punctul 22), Curtea a statuat astfel că o reglementare care condiționează acordarea unei indemnizații menite să acopere cheltuielile efectuate de un lucrător pentru înmormântarea sau incinerarea unui membru decedat al familiei sale de realizarea acesteia pe teritoriul național poate fi indirect discriminatorie pe motiv de cetățenie, având în vedere că „îndeosebi lucrătorul migrant este cel care, în caz de deces al unuia dintre membrii familiei lor, va fi susceptibil să recurgă la înmormântarea în alt stat membru, *ținând seama de legăturile pe care le mențin, în general, membrii unei asemenea familii cu statul lor de origine*” (sublinierea noastră).

12 A se vedea în acest sens Hotărârea din 6 martie 2018, SEGRO și Horváth (C-52/16 și C-113/16, EU:C:2018:157, punctul 73), precum și Concluziile noastre prezentate în cauzele conexe SEGRO și Horváth (C-52/16 și C-113/16, EU:C:2017:410, punctele 79 și 80). Problema stabilirii efectelor unei măsuri asupra diferitor grupuri de persoane face obiectul unei jurisprudențe mult mai precise în domeniul egalității de tratament între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin (pentru un rezumat al acestei jurisprudențe și explicarea numeroaselor dificultăți pe care le implică problema în cauză, a se vedea Barnard, C., *EU Employment Law*, Oxford University Press, Oxford, 2012, ediția a 4-a, p. 282-286). În cazul principiului nediscriminării pe motiv de cetățenie, nu este însă necesar un asemenea nivel de precizie, având în vedere caracterul general al criteriului aplicat în materie.

13 A se vedea în special Hotărârea din 14 februarie 1995, Schumacker (C-279/93, EU:C:1995:31, punctul 28), și Hotărârea din 7 mai 1998, Clean Car Autoservice (C-350/96, EU:C:1998:205, punctul 29).

14 Hotărârea din 12 februarie 1974, Sotgiu (152/73, EU:C:1974:13, punctul 11).

15 Hotărârea din 28 noiembrie 1989, Groener (C-379/87, EU:C:1989:599, punctul 12).

16 Hotărârea din 28 noiembrie 1989, Groener (C-379/87, EU:C:1989:599, punctul 23), și Hotărârea din 6 iunie 2000, Angonese (C-281/98, EU:C:2000:296, punctele 39-42).

17 Hotărârea din 7 iulie 2005, Comisia/Austria (C-147/03, EU:C:2005:427, punctele 43, 46 și 47).

18 Hotărârea din 21 noiembrie 1991, Le Manoir (C-27/91, EU:C:1991:441, punctul 11).

19 A se vedea în acest sens Concluziile avocatului general Lenz prezentate în cauza O'Flynn (C-237/94, EU:C:1996:123, punctul 27). Condițiile geografice sau lingvistice sunt, în materie de discriminare pe motiv de cetățenie, echivalentul unor condiții de încadrare în muncă, precum cerința unei înălțimi minime (a se vedea Hotărârea din 18 octombrie 2017, Kalliri, C-409/16, EU:C:2017:767) sau a unei anumite forțe fizice (a se vedea Hotărârea din 1 iulie 1986, Rummler, 237/85, EU:C:1986:277), în materie de discriminare bazată pe sex.

20 În special, în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 16 februarie 1978, Comisia/Irlanda (61/77, EU:C:1978:29), Curtea a examinat o reglementare irlandeză care interzicea accesul într-o zonă de pescuit în cazul navelor care depășeau o anumită dimensiune sau o anumită putere a motorului. Or, deși erau într-adevăr neutre în ceea ce privește cetățenia, aceste condiții legate de dimensiune și de puterea motorului conduceau, în practică, la excluderea din apele respective a unei mari părți a flotelor de pescuit franceză și neerlandeză, în timp ce flotele irlandeză și britanică, compuse din nave mai mici, erau în mare măsură neafectate.

21 Cum sunt, în cauza menționată la nota de subsol precedentă, informațiile referitoare la caracteristicile flotelor de pescuit ale statelor membre.

articolul 2 alineatul 1 din UrlG, pentru a beneficia de a șasea săptămână de concediu anual plătit. În schimb, cei din urmă și-ar începe în general cariera profesională în statul membru de origine și nu ar ajunge să lucreze la un angajator austriac decât mai târziu pe parcursul carierei lor. În aceste condiții, ar fi mai dificil pentru lucrătorii din alte state membre să obțină vechimea astfel impusă, experiența lor profesională anterioară nefiind luată în considerare decât în limita a cinci ani prevăzută la articolul 3 alineatul 3 din UrlG<sup>22</sup>.

28. EurothermenResort Bad Schallerbach și guvernul austriac au o opinie contrară. Potrivit acestora, nu se poate concluziona că există, în speță, o discriminare indirectă pe motiv de cetățenie, în măsura în care normele UrlG tratează în același mod lucrătorii austrieci și lucrătorii din alte state membre. Adoptând aceeași poziție, instanța de trimitere arată că nu este notoriu faptul că lucrătorii austrieci au tendința de a rămâne la același angajator timp de 25 de ani și că, prin urmare, pot beneficia de a șasea săptămână de concediu anual plătit prevăzută la articolul 2 alineatul 1 din această lege într-o măsură mult mai mare decât lucrătorii din alte state membre. Dimpotrivă, lucrătorii austrieci și-ar schimba frecvent angajatorul.

29. După cum am arătat anterior, suntem de acord cu poziția acestora din urmă.

30. Astfel, criteriul privind vechimea în muncă de 25 de ani utilizat la articolul 2 alineatul 1 din UrlG favorizează lucrătorii care nu își schimbă angajatorul pe durata prevăzută. În mod corelativ, criteriul respectiv *dezavantajează toți lucrătorii care și-au schimbat angajatorul pe parcursul carierei lor*, a căror experiență profesională dobândită la angajatorii precedenți este luată în calcul în limita a cinci ani prevăzută la articolul 3 alineatul 3 din UrlG. Din această perspectivă, cetățenia angajatorului sau a angajatorilor precedenți și locul desfășurării raportului sau a raporturilor de muncă în cauză constituie împrejurări lipsite de relevanță. Normele legii menționate nu fac nicio distincție între *mobilitatea internă* – pe teritoriul austriac – și *mobilitatea externă* – către sau dinspre un alt stat membru – a unui lucrător. Perioadele sale de activitate realizate la unul sau la mai mulți angajatori precedenți sunt luate în considerare în mod identic, indiferent dacă au fost realizate pe teritoriul național sau în alt stat membru<sup>23</sup>.

31. În consecință, toți lucrătorii provenind din alte state membre decât Republica Austria, care au o experiență profesională de peste cinci ani la unul sau la mai mulți angajatori, alții decât angajatorul lor actual, sunt, desigur, afectați negativ de normele UrlG. Totuși, toți lucrătorii austrieci care și-au schimbat angajatorul pe parcursul carierei lor sunt afectați în aceeași măsură. Astfel, criteriul vechimii

22 Comitetul de întreprindere susține că lucrătorii provenind din alte state membre decât Republica Austria sunt *întotdeauna* dezavantajați de normele UrlG. Comisia a adoptat aceeași abordare în observațiile sale scrise înainte de a reveni asupra poziției sale în cursul ședinței, susținând apoi că ei sunt dezavantajați *în majoritatea cazurilor*.

23 Amintim că formularea articolului 3 alineatul 2 punctul 1 din UrlG, care nu vizează decât perioadele de activitate realizate pe teritoriul austriac – o asemenea condiție implicând în mod incontestabil o inegalitate de tratament indirectă pe motiv de cetățenie –, a fost „rectificată” prin jurisprudența Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă), care impune luarea în considerare în egală măsură a perioadelor de activitate realizate pe teritoriul altor state membre (a se vedea punctul 10 și nota de subsol 6 din prezentele concluzii). Această „rectificare” pe cale jurisprudențială nu scutește legiuitorul austriac de modificarea dispoziției respective. Astfel, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, menținerea neschimbată a unui text național contrar dreptului Uniunii generează „o situație de fapt ambiguă prin menținerea subiecților de drept în cauză într-o stare de incertitudine în ceea ce privește posibilitățile care le sunt rezervate de a face apel la dreptul [Uniunii]” [a se vedea Hotărârea din 24 martie 1988, Comisia/Italia (104/86, EU:C:1988:171, punctul 12), și Hotărârea din 13 iulie 2000, Comisia/Franța (C-160/99, EU:C:2000:410, punctul 22)].

în muncă afectează în mod similar grupul lucrătorilor naționali și grupul lucrătorilor din alte state membre<sup>24</sup>. Situația ar fi diferită dacă anumite date suplimentare indicau sau, cel puțin, permiteau să se presupună că cei dintâi își schimbă mult mai rar locul de muncă decât cei din urmă. Or, după cum arată instanța de trimitere, nimic nu sugerează aceasta<sup>25</sup>.

32. Cu toate acestea, în opinia Comisiei, faptul că o mare parte a lucrătorilor austrieci sunt afectați negativ de normele UrlG nu se opune concluziei că ar exista o discriminare indirectă pe motiv de cetățenie. Astfel, ar fi suficient să se constate că majoritatea lucrătorilor care îndeplinesc condiția privind vechimea în muncă de 25 de ani prevăzută la articolul 2 alineatul 1 din UrlG sunt austrieci și/sau că majoritatea celor afectați de luarea în considerare în mod limitat a perioadelor de activitate realizate la angajatorii precedenți, prevăzută la articolul 3 alineatul 3 din UrlG, sunt resortisanți ai altor state membre.

33. În această privință, amintim că, pentru a stabili că o reglementare națională implică, în fapt, o inegalitate de tratament pe motiv de cetățenie, nu este nici necesar, nici suficient să se constate că majoritatea persoanelor avantajate de aceasta sunt resortisanți naționali sau că majoritatea celor defavorizați sunt resortisanți străini. Un asemenea raționament ar prezenta grave deficiențe<sup>26</sup>. După cum am arătat la punctul 24 din prezentele concluzii, trebuie să se analizeze eventuala existență a unei diferențe între proporția resortisanților străini și cea a resortisanților naționali care pot fi afectați negativ de UrlG. Or, în opinia noastră, existența unei asemenea diferențe este departe de a fi probabilă în speță<sup>27</sup>.

34. Contrar celor susținute de Comisie, nu rezultă o concluzie diferită din jurisprudența Curții privind căreia, pentru ca o măsură să poată fi calificată ca indirect discriminatorie, nu este necesar ca aceasta să aibă ca efect să favorizeze toți resortisanții naționali sau să nu defavorizeze decât resortisanții celorlalte state membre, cu excluderea resortisanților naționali<sup>28</sup>.

24 Comitetul de întreprindere susține de altfel că, potrivit unui sondaj, în medie doar 13 % dintre lucrătorii din statele membre ale Uniunii nu și-au schimbat niciodată locul de muncă, în timp ce între 60 % și 66 % dintre aceștia și-au schimbat locul de muncă de până la cinci ori, tendință care ar exista în special în cazul lucrătorilor sezonieri – cum sunt cei angajați, în speță, în sectorul turismului – și ar confirma impactul negativ al dispozițiilor UrlG în litigiu asupra lucrătorilor. Or, în opinia noastră, din acest argument rezultă că dispozițiile respective dezavantajează de fapt *majoritatea lucrătorilor*, în special sezonieri, *indiferent de cetățenie*.

25 În această privință, o inegalitate de tratament pe motiv de cetățenie cauzată de normele UrlG ar putea să reiasă eventual din statisticile naționale, bazate pe un număr suficient de persoane, care nu constituie expresia unor fenomene pur fortuite sau conjuncturale și care, în general, par semnificative [a se vedea prin analogie, în materie de discriminare bazată pe sex, Hotărârea din 6 aprilie 2000, Jørgensen (C-226/98, EU:C:2000:191, punctul 33)]. Or, statisticile prezentate de guvernul austriac în observațiile sale scrise și în cadrul ședinței tind să demonstreze, dimpotrivă, dinamismul pieței forței de muncă din Austria.

26 Un astfel de raționament este în esență denaturat de disproporția dintre resortisanții și neresortisanții vizați, în practică, de reglementarea în cauză. Având în vedere aspectul că sunt mult mai numeroși lucrătorii austrieci care intră sub incidența legislației austriece în materie de securitate socială – în măsura în care, în mod logic, pe piața forței de muncă din acest stat membru există mai ales austrieci –, desigur că sunt mai mulți austrieci decât resortisanți străini care beneficiază de a șasea săptămână de concediu anual plătit prevăzută în UrlG. A se vedea prin analogie, în materie de discriminare bazată pe sex, Hotărârea din 9 februarie 1999, Seymour-Smith și Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, punctul 59), în care Curtea a precizat că efectele discriminatorii ale unei măsuri se apreciază comparând „pe de o parte, proporția lucrătorilor care îndeplinesc și, respectiv, care nu îndeplinesc condiția privind încadrarea în muncă timp de doi ani impusă de norma în litigiu în cazul forței de muncă masculine și, pe de altă parte, aceeași proporție în cazul forței de muncă feminine. *Nu este suficient să se ia în considerare numărul persoanelor afectate, dat fiind că acest număr depinde de numărul lucrătorilor activi pe întreg teritoriul statului membru, precum și de repartizarea lucrătorilor de sex masculin și a celor de sex feminin în respectivul stat membru*” (sublinierea noastră).

27 În orice caz, deși putem admite că, în cifre absolute, majoritatea lucrătorilor care beneficiază de a șasea săptămână de concediu anual plătit prevăzută la articolul 2 alineatul 1 din UrlG sunt austrieci, considerăm că este extrem de improbabil ca majoritatea celor afectați negativ de această lege să fie resortisanți ai altor state membre, pentru motivele amintite la punctul 31 din prezentele concluzii.

28 Hotărârea din 28 iunie 2012, Erny (C-172/11, EU:C:2012:399, punctul 41), Hotărârea din 20 iunie 2013, Giersch și alții (C-20/12, EU:C:2013:411, punctul 45), și Hotărârea din 5 decembrie 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799, punctul 27).



35. Astfel, această jurisprudență nu este de niciun ajutor într-o cauză precum cea principală. Din jurisprudența respectivă reiese, nici mai mult, nici mai puțin că, *în măsura în care o reglementare națională este susceptibilă să afecteze mai mult grupul neresortisanților decât grupul resortisanților*, faptul că o anumită proporție a acestora din urmă este de asemenea afectat nu se opune unei concluzii în sensul existenței unei discriminări indirecte pe motiv de cetățenie. În schimb, aceeași jurisprudență nu poate conduce la concluzia că există o astfel de discriminare în cazul unei reglementări care are, ca în prezenta cauză, *efecte similare asupra resortisanților și neresortisanților*<sup>29</sup>.

36. Desigur, există o jurisprudență bogată a Curții referitoare la calcularea vechimii în funcția publică a statelor membre, în vederea promovării și a acordării beneficiilor în materie de remunerare care sunt, în general, asociate acesteia. În conformitate cu jurisprudența respectivă, reglementările naționale care exclud total, în materie, luarea în considerare a perioadelor de serviciu realizate de un lucrător în administrația publică a unui alt stat membru sau care condiționează recunoașterea perioadelor în cauză de îndeplinirea unor cerințe mai stricte decât cele aplicabile în cazul perioadelor de serviciu realizate în administrația publică națională, sunt indirect discriminatorii pe motiv de cetățenie<sup>30</sup>.

37. Totuși, deși reglementările aflate în discuție în aceste cauze anterioare utilizau un criteriu de distincție – vechimea în funcția publică națională – în aparență similar celui utilizat în speță de UrlG, reglementările respective se deosebeau în realitate de legea menționată prin punerea lor în aplicare.

38. Hotărârea din 30 septembrie 2003, Köbler<sup>31</sup>, oferă în acest sens un exemplu elocvent. În această cauză, a fost pusă în discuție o indemnizație pentru vechime în muncă acordată de statul austriac, în calitate de angajator, profesorilor universitari care, printre altele, au exercitat această profesie timp de cel puțin cincisprezece ani *la orice universitate publică austriacă*. După cum a arătat Curtea, indemnizația respectivă avea drept consecință recompensarea profesorilor *din universitățile austriece* care continuau să își exercite profesia *pe teritoriul austriac* în detrimentul celor care exercitau o asemenea profesie pe teritoriul altor state membre.

39. O astfel de reglementare permitea astfel o mare mobilitate în cadrul unui grup de angajatori naționali diferiți<sup>32</sup>. În schimb, UrlG *nu ia în considerare decât vechimea dobândită la unul și același angajator* – angajatorul actual. După cum am arătat la punctul 30 din prezentele concluzii, legea menționată tratează *mobilitatea internă* pe teritoriul național la fel de strict ca *mobilitatea externă*: orice schimbare a angajatorului determină aplicarea tratamentului nefavorabil.

40. În plus, după cum a afirmat EurothermenResort Bad Schallerbach în cadrul ședinței, fără a fi contrazisă cu privire la acest aspect, angajatorul actual nu trebuie să fie în mod necesar *un angajator austriac*. Articolul 2 alineatul 1 și articolul 3 alineatul 1 din UrlG nu ar impune nici măcar ca perioadele de activitate la angajatorul actual *să fi fost realizate pe teritoriul național*. În această privință, pârâta din litigiul principal susține, din nou fără ca poziția sa să fie contestată în acest caz, că

29 În acest context, nu se poate susține, după cum face comitetul de întreprindere, nici că *toți* lucrătorii neresortisanți sunt dezavantajați în timp ce doar *anumiți* lucrători naționali sunt într-o asemenea situație, oricât de numeroși ar fi. Caracterul excesiv al afirmației în cauză este evident de la bun început. Este probabil ca un anumit număr de resortisanți ai altor state membre, de exemplu germani, să își înceapă cariera profesională în Austria. În plus, lucrătorii care și-au început cariera în alt stat membru și au ajuns să lucreze pentru angajatorul actual având mai puțin de cinci ani de experiență nu vor fi defavorizați de limita prevăzută la articolul 3 alineatul 3 din UrlG.

30 A se vedea în special Hotărârea din 15 ianuarie 1998, Schöning-Kougebetopoulou (C-15/96, EU:C:1998:3, punctul 22), Hotărârea din 12 martie 1998, Comisia/Grecia (C-187/96, EU:C:1998:101, punctele 20 și 21), Hotărârea din 30 noiembrie 2000, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-195/98, EU:C:2000:655, punctele 41-44), Hotărârea din 30 septembrie 2003, Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513, punctele 70, 71 și 73), Hotărârea din 12 mai 2005, Comisia/Italia (C-278/03, EU:C:2005:281, punctul 18), Hotărârea din 26 octombrie 2006, Comisia/Italia (C-371/04, EU:C:2006:668, punctul 18), precum și Hotărârea din 5 decembrie 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799, punctul 28).

31 C-224/01, EU:C:2003:513, punctele 73 și 85.

32 A se vedea Hotărârea din 30 septembrie 2003, Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513, punctul 84). A se vedea de asemenea, cu privire la acest aspect, Hotărârea din 30 noiembrie 2000, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-195/98, EU:C:2000:655, punctul 49), și Hotărârea din 5 decembrie 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799, punctul 40). Astfel, Curtea consideră că diferitele instituții publice și administrații dintr-un stat membru constituie angajatori distincți.

toate perioadele de activitate realizate de un lucrător la un singur angajator sunt tratate în mod identic, independent de locul realizării lor<sup>33</sup>. Singura condiție care se adaugă, în mod implicit dar evident, celei legate de rămânerea la unul și același angajator ar fi să se afle sub incidența dreptului austriac la momentul acordării celei de a șasea săptămâni.

41. Prin urmare, să ne imaginăm situația unui lucrător german angajat la o unitate a unei anumite întreprinderi, situată în Germania și care ajunge să lucreze, după mai mulți ani de activitate, la o unitate a aceleiași întreprinderi situată în Austria, intrând astfel, în principiu, în domeniul de aplicare al dreptului austriac<sup>34</sup>. În ceea ce privește acordarea unei a șasea săptămâni de concediu în conformitate cu normele UrlG în litigiu, perioadele de activitate realizate pe teritoriul german ar fi tratate la fel de favorabil ca cele realizate pe teritoriul austriac, *întrucât condiția referitoare la identitatea angajatorului ar fi îndeplinită*<sup>35</sup>.

42. Comitetul de întreprindere și Comisia s-au întemeiat însă pe Hotărârea SALK<sup>36</sup> care, în opinia lor, trebuie să fie aplicată prin analogie în prezenta cauză. Amintim că hotărârea în cauză privea o lege a landului Salzburg – și anume în esență o reglementare *regională* – care, în vederea stabilirii datei de referință pentru promovarea angajaților unei societăți de tip holding alcătuite din trei spitale și din mai multe alte unități situate în landul respectiv, făcea distincție după cum angajații au lucrat întotdeauna pentru servicii aflate sub jurisdicția landului în cauză sau pentru alți angajatori, naționali sau străini. În cazul celor dintâi, perioadele de activitate se luau integral în considerare în timp ce, pentru cei din urmă, perioadele de activitate realizate anterior angajării lor de către același land erau luate în considerare doar într-o proporție mai mică.

43. Or, în cauza respectivă, se putea susține în mod rezonabil, la fel ca în prezenta cauză, că mobilitatea internă și mobilitatea externă sunt tratate în mod similar. Acest lucru nu a împiedicat Curtea să constate existența unei discriminări indirecte pe motiv de cetățenie, transpunând hotărârile sale precedente privind vechimea în funcțiile publice din statele membre și amintind jurisprudența menționată la punctul 34 din prezentele concluzii<sup>37</sup>.

44. Avem anumite rezerve în legătură cu hotărârea SALK<sup>38</sup>. În cauza respectivă, asemenea lucrătorilor din alte state membre, toți lucrătorii austrieci care au avut un angajator, public sau privat, altul decât landul Salzburg erau dezavantajați. Avem îndoieli că în această cauză a existat, în realitate, o discriminare indirectă pe motiv de cetățenie. Considerăm că transpunerea jurisprudenței privind reglementările aplicabile la nivel național – cum sunt cele referitoare la vechimea în funcția publică

33 A se vedea, *a contrario*, cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 10 martie 2011, Casteels (C-379/09, EU:C:2011:131). Această cauză avea ca obiect o convenție colectivă care contabiliza în mod diferit, în vederea acordării unei pensii suplimentare pentru limită de vârstă, perioadele de activitate efectuate de un lucrător la același angajator, după cum perioadele respective fuseseră efectuate în unități situate în străinătate sau în unități situate în statul membru în cauză.

34 În această privință, amintim că, în lipsa unei alegeri a părților, contractul individual de muncă este reglementat de legea țării în care lucrătorul își desfășoară în mod obișnuit activitatea în scopul executării contractului de muncă. A se vedea articolul 8 alineatul (2) din Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I) (JO 2008, L 177, p. 6).

35 Revine exclusiv instanței de trimitere sarcina de a interpreta normele UrlG și de a verifica afirmațiile societății EurothermenResort Bad Schallerbach privind aspectul menționat. Însă, chiar presupunând că ele nu se confirmă, simpla împrejurare că UrlG tratează exact în același mod orice schimbare a angajatorului este suficientă, în opinia noastră, pentru a concluziona că nu există o discriminare indirectă.

36 Hotărârea din 5 decembrie 2013 (C-514/12, EU:C:2013:799).

37 Hotărârea din 5 decembrie 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799, punctul 31).

38 Hotărârea din 5 decembrie 2013 (C-514/12, EU:C:2013:799).

națională – în cazul reglementărilor similare adoptate de autoritățile locale sau regionale nu se poate face decât cu prudență. De exemplu, deși este probabil ca o condiție legată de reședință, impusă la nivel național, să dezavantajeze în special resortisanții altor state membre, nimic nu este mai puțin sigur în cazul în care o astfel de condiție este impusă de o autoritate locală<sup>39</sup>.

45. Însă, chiar presupunând că Curtea nu dorește să repună în discuție hotărârea respectivă, ea poate fi deosebită de prezenta cauză. Astfel, reglementarea care face obiectul hotărârii menționate favoriza un anumit grad de mobilitate internă, întrucât un lucrător din acest land putea să își schimbe locul de muncă și să beneficieze în continuare de normele favorabile privind calcularea vechimii în muncă, dacă alegea să lucreze într-o altă întreprindere publică din același land. Normele UrlG diferă, așadar, în mod clar de reglementarea analizată în aceeași hotărâre.

46. Având în vedere toate cele de mai sus, considerăm că o reglementare precum UrlG nu generează nicio inegalitate de tratament directă sau indirectă pe motiv de cetățenie a lucrătorilor. Situația ar fi diferită doar dacă exista probabilitatea ca lucrătorii austrieci să își schimbe angajatorul mult mai rar decât lucrătorii resortisanți ai altor state membre. Niciun element din dosarul aflat la dispoziția Curții nu permite să se presupună aceasta.

### ***C. Cu privire la lipsa unui obstacol în calea liberei circulații a lucrătorilor contrar articolul 45 TFUE***

47. Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, articolul 45 TFUE interzice nu numai discriminările, directe sau indirecte, bazate pe cetățenie, ci și reglementările naționale care, deși aplicabile independent de cetățenia lucrătorilor în cauză, implică obstacole în calea liberei circulații a acestora<sup>40</sup>.

48. Articolul 45 TFUE protejează lucrătorii dintr-un stat membru care doresc să se integreze pe piața forței de muncă dintr-un alt stat membru, atât în raport cu statul membru de origine, cât și cu statul membru gazdă. Prin urmare, în prezenta cauză trebuie să se stabilească dacă dispozițiile de tipul celor ale UrlG sunt de natură să constituie un obstacol „în calea intrării” lucrătorilor resortisanți ai altor state membre pe piața austriacă (1) sau un obstacol „în calea ieșirii” lucrătorilor austrieci de pe piața internă către piața altor state membre (2).

#### ***1. Cu privire la lipsa unui obstacol „în calea intrării”***

49. Potrivit jurisprudenței Curții, articolul 45 TFUE se opune oricărei măsuri naționale care, chiar dacă este aplicabilă fără discriminări legate de cetățenie, este *susceptibilă să îngreuneze sau să facă mai puțin atractivă* exercitarea de către resortisanții Uniunii a libertăților fundamentale garantate de Tratatul FUE<sup>41</sup>.

<sup>39</sup> A se vedea, în acest sens, Concluziile avocatului general Jacobs prezentate în cauza Bickel și Franz (C-274/96, EU:C:1998:115, punctul 38): „Să presupunem, de exemplu, că în virtutea reglementării aplicabile, ruinele din Pompei rămân deschise în mod gratuit, în afara sezonului, persoanelor cu reședința în Napoli și în regiunea înconjurătoare. *Cu greu se poate susține că o astfel de normă operează, în special, în detrimentul resortisanților altor state membre, întrucât marea majoritate a rezidenților italieni ar fi în egală măsură afectați*” (sublinierea noastră). Prin urmare, este regretabil că o interpretare diferită a fost reținută în Hotărârea din 16 ianuarie 2003, Comisia/Italia (C-388/01, EU:C:2003:30), unde Curtea a apreciat ca fiind în mod indirect discriminatorii pe motiv de cetățenie diferite reglementări, adoptate de autoritățile locale, care prevăd accesul gratuit la muzeele locale pentru persoanele rezidente în jurisdicția lor. La punctul 14 din această hotărâre, Curtea a respins argumentul potrivit căruia marea majoritate a italienilor puteau să fie dezavantajați în același fel ca și neresortisanții, limitându-se să amintească, și în acest caz, jurisprudența menționată la punctul 34 din prezentele concluzii.

<sup>40</sup> A se vedea printre altele Hotărârea din 15 decembrie 1995, Bosman (C-415/93, EU:C:1995:463, punctul 96), și Hotărârea din 27 ianuarie 2000, Graf (C-190/98, EU:C:2000:49, punctul 18).

<sup>41</sup> A se vedea în special Hotărârea din 1 aprilie 2008, Gouvernement de la Communauté française și gouvernement wallon (C-212/06, EU:C:2008:178, punctul 45), Hotărârea din 10 martie 2011, Casteels (C-379/09, EU:C:2011:131, punctul 22), și Hotărârea din 18 iulie 2017, Erzberger (C-566/15, EU:C:2017:562, punctul 33).

50. Întrucât Directiva 2003/88 prevede doar cerințe minime în ceea ce privește dreptul la concediu anual plătit recunoscut lucrătorilor, în acest domeniu continuă să existe disparități între statele membre. În speță, normele UrlG ar putea, în termeni absoluți, să facă mai puțin atractivă, din perspectiva unui lucrător, ideea de a-și continua cariera în Austria în ipoteza în care dreptul muncii din statul membru de origine îi acordă o perioadă de concediu mai mare decât normele respective.

51. Însă, articolul 45 TFUE nu poate garanta unui lucrător că deplasarea sa într-un alt stat membru decât cel de origine are efecte neutre în domeniul drepturilor sociale, deoarece o astfel de deplasare, ținând seama de disparitățile menționate la punctul anterior, poate să fie, după caz, mai mult sau mai puțin avantajoasă pentru persoana în cauză sub acest aspect. Prin urmare, acest articol nu acordă respectivului lucrător dreptul de a se prevala, în statul membru gazdă, de condițiile de muncă de care beneficia în statul membru de origine conform legislației naționale din acest din urmă stat<sup>42</sup>. În principiu, el poate să beneficieze doar de condițiile de muncă aplicabile lucrătorilor naționali, potrivit principiului egalității de tratament<sup>43</sup>. În caz contrar, orice reglementare a statului membru gazdă al unui lucrător care ar fi mai puțin favorabilă decât cea din statul membru de origine ar putea constitui un obstacol în calea liberei circulații a lucrătorilor. Un asemenea raționament ar avea repercusiuni profunde asupra legislațiilor statelor membre în domeniul securității sociale.

52. Prin urmare, considerăm că dispozițiile de tipul celor ale UrlG nu pot constitui un obstacol în calea intrării lucrătorilor resortisanți ai altor state membre pe piața muncii din Austria.

## 2. Cu privire la lipsa unui obstacol „în calea ieșirii”

53. Rezultă din jurisprudența Curții că ansamblul dispozițiilor tratatului FUE referitoare la libera circulație a persoanelor vizează facilitarea exercitării de către resortisanții Uniunii a activităților profesionale de orice natură pe teritoriul Uniunii și se opune măsurilor care i-ar putea defavoriza pe aceștia atunci când doresc să exercite o activitate economică pe teritoriul unui alt stat membru. În acest context, resortisanții statelor membre dispun în special de dreptul, izvorât direct din tratat, de a-și părăsi statul de origine pentru a se deplasa pe teritoriul unui alt stat membru și de ședere pe teritoriul aceluiași stat pentru a desfășura o activitate economică<sup>44</sup>.

54. Prin urmare, constituie obstacole în calea liberei circulații a lucrătorilor prevederile care *împiedică sau descurajează* un resortisant al unui stat membru să își părăsească statul de origine pentru a-și exercita dreptul la liberă circulație<sup>45</sup>.

55. În speță, este incontestabil faptul că normele UrlG nu *împiedică* lucrătorii austrieci să desfășoare o activitate salariată în alte state membre. În consecință, este necesar cel mult să se stabilească dacă aceste norme sunt susceptibile să îi *descurajeze*.

56. În măsura în care normele UrlG condiționează acordarea unei a șasea săptămâni de concediu anual plătit de rămânerea la același angajator pentru un anumit număr de ani, ele încurajează în mod inevitabil lucrătorii să nu își părăsească angajatorul actual. Totuși, considerăm că aceste norme nu sunt de natură să descurajeze exercitarea de către lucrătorii austrieci a libertății lor de circulație.

42 Hotărârea din 18 iulie 2017, Erzberger (C-566/15, EU:C:2017:562, punctele 34 și 35).

43 A se vedea în acest sens Concluziile avocatului general Fennelly prezentate în cauza Graf (C-190/98, EU:C:1999:423, punctul 32): „În mod normal, lucrătorul migrant trebuie să accepte piața națională a muncii așa cum este”. A se vedea și Concluziile noastre prezentate în cauza Erzberger (C-566/15, EU:C:2017:347, punctele 74-78).

44 Hotărârea din 15 decembrie 1995, Bosman (C-415/93, EU:C:1995:463, punctele 94 și 95), precum și Hotărârea din 1 aprilie 2008, Gouvernement de la Communauté française și gouvernement wallon (C-212/06, EU:C:2008:178, punctul 44).

45 Hotărârea din 15 decembrie 1995, Bosman (C-415/93, EU:C:1995:463, punctul 96), Hotărârea din 16 martie 2010, Olympique Lyonnais (C-325/08, EU:C:2010:143, punctul 34), și Hotărârea din 5 decembrie 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799, punctul 30).



57. Astfel, faptul că un lucrător și-a schimbat angajatorul nu determină pierderea unui *drept dobândit*<sup>46</sup>. Prin plecarea de la angajatorul său pentru a lucra pentru altul, inclusiv în alt stat membru, un lucrător doar *întrerupe continuitatea vechimii necesare* pentru a obține cea de a șasea săptămână și, astfel, *își reduce șansele de a obține avantajul respectiv*.

58. Chiar presupunând că un lucrător preferă să rămână la angajatorul actual în vederea dobândirii vechimii necesare, în conformitate cu UrlG, pentru a beneficia de o a șasea săptămână de concediu suplimentar<sup>47</sup>, în loc să desfășoare o activitate salariată la un angajator dintr-un alt stat membru, în care legislația referitoare la concediu este mai puțin generoasă, aceasta nu ar constitui o restricție contrară articolului 45 TFUE, pentru motivele arătate la punctul 51 din prezentele concluzii: articolul menționat nu poate garanta unui lucrător că deplasarea într-un alt stat membru decât statul său de origine este neutră în materie de securitate socială. Nu există un obstacol în calea liberei circulații a lucrătorilor de fiecare dată când o persoană alege să lucreze în continuare într-un anumit stat membru pentru a beneficia de un avantaj social, în loc să plece să își desfășoare activitatea într-un stat membru în care legislația îi este mai puțin favorabilă. Raționamentul contrar ar avea și în acest caz repercusiuni profunde asupra legislațiilor statelor membre în domeniul securității sociale.

59. Cu toate acestea, comitetul de întreprindere și Comisia susțin că normele UrlG sunt de natură să descurajeze exercitarea libertății de circulație de către *lucrătorii austrieci care intenționează să plece de la angajatorul actual pentru a lucra pentru un alt angajator în alt stat membru și care doresc să revină ulterior la angajatorul inițial*. În această privință, trebuie amintit că, potrivit articolului 3 alineatul 1 din UrlG, perioadele de activitate realizate de un lucrător la același angajator sunt luate în considerare în totalitatea lor *doar în cazul în care nu prezintă întreruperi de peste trei luni*. Astfel, în ipoteza în care un lucrător ar demisiona din postul său, și-ar oferi serviciile unui alt angajator – străin sau național – și ulterior s-ar întoarce la postul inițial, perioadele de activitate realizate înaintea demisiei sale ar fi luate în considerare, precum cele realizate la al doilea angajator, numai în limita celor cinci ani prevăzuți la articolul 3 alineatul 3 din UrlG.

60. Însă, după cum remarcă în mod întemeiat instanța de trimitere, o astfel de argumentație se întemeiază pe un ansamblu de circumstanțe prea aleatorii și indirecte pentru ca UrlG să constituie un obstacol în calea liberei circulații a lucrătorilor contrară articolului 45 TFUE<sup>48</sup>.

46 Prezenta cauză se distinge astfel de jurisprudența Curții în domeniul securității sociale, în special de Hotărârea din 21 ianuarie 2016, Comisia/Cipru (C-515/14, EU:C:2016:30), și de Hotărârea din 13 iulie 2016, Pöpperl (C-187/15, EU:C:2016:550). În cauzele care au condus la pronunțarea acestor hotărâri, un funcționar care demisiona din funcția publică națională și începea să lucreze pentru un alt angajator, inclusiv un angajator dintr-un alt stat membru, pierdea un avantaj pentru care plătise deja contribuții și care, prin urmare, putea fi considerat dobândit. Această situație nu se regăsește în speță. În plus, deși drepturile de securitate socială sunt potențial *exportabile*, situația nu este aceeași în cazul dreptului la concediu anual plătit.

47 Este probabil ca importanța pe care un lucrător o acordă acestei considerații, atunci când pune în balanță avantajele și dezavantajele demisiei și plecării în străinătate să fie, în general, foarte scăzută. Desigur, aceasta depinde de vârsta lucrătorului în cauză și de anii de activitate deja realizați la angajatorul său actual, după cum lucrătorul respectiv este mai mult sau mai puțin aproape de obținerea vechimii în muncă de 25 de ani prevăzută la articolul 2 alineatul 1 din UrlG. Totuși, riscul de a pierde un asemenea avantaj pare destul de derizoriu raportat la frământările existențiale pe care le poate avea un lucrător care intenționează să își părăsească statul membru de origine pentru a-și încerca norocul în afara frontierelor.

48 A se vedea în acest sens Hotărârea din 27 ianuarie 2000, Graf (C-190/98, EU:C:2000:49, punctul 25). A se vedea de asemenea prin analogie Hotărârea din 4 octombrie 1991, Society for the Protection of Unborn Children Ireland (C-159/90, EU:C:1991:378, punctul 24), Hotărârea din 15 iunie 2010, Comisia/Spania (C-211/08, EU:C:2010:340, punctul 72), și Hotărârea din 12 iulie 2012, SC Volksbank România (C-602/10, EU:C:2012:443, punctul 81). Problema caracterului prea aleatoriu și indirect al unui eveniment viitor pentru ca o reglementare națională să constituie un obstacol în calea liberei circulații a lucrătorilor nu se poate confunda cu cea a importanței unui asemenea obstacol, în privința căreia Curtea a statuat că până și un obstacol minor este interzis de articolul 45 TFUE [a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 decembrie 1989, Corsica Ferries (Franța) (C-49/89, EU:C:1989:649, punctul 8), precum și Hotărârea din 1 aprilie 2008, Gouvernement de la Communauté française și gouvernement wallon (C-212/06, EU:C:2008:178, punctul 52)]. Astfel, prima întrebare se referă la influența – probabilă sau, dimpotrivă, pur ipotetică și, prin urmare, inexistentă – pe care reglementarea respectivă este susceptibilă să o aibă asupra alegerii unui lucrător de a-și exercita libertatea de circulație, în timp ce a doua întrebare are ca obiect consecințele determinate de o asemenea reglementare în privința lucrătorilor care își exercită libertatea menționată.



61. Astfel, este adevărat că, în Hotărârea Köbler<sup>49</sup>, Curtea a considerat că o reglementare națională care nu prevede luarea în considerare, în ceea ce privește acordarea unei indemnizații de vechime în funcția publică, a perioadelor de activitate realizate într-un alt stat membru este de natură să descurajeze lucrătorii statului membru în cauză să își exercite libertatea de circulație dacă, *la întoarcerea în funcția publică a statului respectiv*, experiența lor profesională dobândită într-un alt stat membru nu ar fi valorificată. Curtea a reținut o interpretare similară în Hotărârea SALK, în cazul unor lucrători angajați de serviciile publice din landul Salzburg *care doreau să revină în cadrul acestor servicii după exercitarea libertății lor de circulație*.

62. Totuși, din nou, nu avem convingerea că logica acestei jurisprudențe referitoare la funcția publică poate fi transpusă în prezenta cauză. În această privință, guvernul austriac susține că reîntoarcerea unui lucrător din sectorul public la locul său de muncă de origine, după o perioadă de detașare în cadrul unei autorități administrative dintr-un alt stat membru sau de disponibilizare în vederea dobândirii unei experiențe profesionale la un alt angajator public sau privat, este o practică destul de comună. În schimb, ar fi mult mai puțin comun ca un lucrător din sectorul privat care și-a schimbat angajatorul să revină la întreprinderea inițială pentru a-și continua cariera. O asemenea revenire ar constitui, pentru un lucrător care ezită între a rămâne la angajatorul actual sau a demisiona, un eveniment *aleatoriu și indirect*. Astfel, această revenire ipotetică ar fi condiționată de îndeplinirea unui anumit număr de condiții independente de voința lucrătorului în cauză, precum disponibilitatea unui loc de muncă la întoarcerea și alegerea angajatorului de a-l angaja pe el, iar nu pe altul. Argumentația de mai sus este, în opinia noastră, pe deplin rezonabilă.

63. În plus, amintim că jurisprudența existentă a Curții se raporta la luarea în considerare a vechimii *în vederea calculării remunerației* lucrătorilor din funcția publică. În această materie, efectele vechimii se produc imediat sau pe termen scurt. În schimb, în speță, chiar presupunând că un lucrător ajunge să revină la angajatorul său inițial după ce și-a exercitat libertatea de circulație, obținerea dreptului la a șasea săptămână de concediu ar constitui în orice caz un eveniment *mediat*, care ar apărea într-un viitor de regulă îndepărtat, având în vedere vechimea în muncă de 25 de ani necesară în acest scop. Prin urmare, ar trebui ca lucrătorul în cauză să rămână la angajatorul său atât cât este necesar, ceea ce depinde din nou de împrejurări relativ *aleatorii*, care țin atât de viața personală a lucrătorului respectiv – care ar putea, din varii motive, să decidă să plece din nou –, cât și de angajatorul său – care ar putea fi nevoit să întrerupă raportul de muncă din diferite motive.

64. Având în vedere toate considerațiile de mai sus, apreciem că normele UrlG nu constituie un obstacol „în calea ieșirii” lucrătorilor austrieci către piața muncii din alte state membre.

#### ***D. Cu titlu subsidiar, cu privire la existența unei justificări obiective***

65. Din rațiuni de exhaustivitate și în ipoteza în care Curtea va considera că articolul 2 alineatul 1 și articolul 3 alineatele 1-3 din UrlG implică o inegalitate de tratament indirectă pe motiv de cetățenie sau că aceste dispoziții constituie un obstacol în calea liberei circulații a lucrătorilor, vom expune la punctele următoare motivele pentru care considerăm că dispozițiile respective par în orice caz justificate.

66. În această privință, amintim că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, o inegalitate de tratament bazată indirect pe cetățenie nu constituie o discriminare interzisă dacă este justificată în mod obiectiv și proporțională cu obiectivul urmărit. O măsură națională care împiedică libera circulație a lucrătorilor este de asemenea compatibilă cu dreptul Uniunii în măsura în care îndeplinește aceleași condiții.

<sup>49</sup> Hotărârea din 30 septembrie 2003 (C-224/01, EU:C:2003:513, punctul 74).

67. În ceea ce privește existența, în speță, a unei justificări obiective, guvernul austriac susține că dispozițiile UrlG în litigiu urmăresc să recompenseze fidelitatea lucrătorilor față de angajatorul lor.

68. Curtea nu a admis niciodată în mod oficial că un obiectiv legat de fidelizare justifică o inegalitate de tratament bazată indirect pe cetățenie sau un obstacol în calea liberei circulații a lucrătorilor. Ea s-a limitat să afirme, în repetate rânduri, dar întotdeauna cu o anumită rețineră, că „nu se poate exclude”<sup>50</sup> posibilitatea ca fidelizarea să constituie o asemenea justificare, respingând însă invocarea acestui obiectiv în cauza respectivă<sup>51</sup>.

69. În opinia noastră, un obiectiv legat de fidelizare poate efectiv să justifice o inegalitate de tratament indirectă pe motiv de cetățenie sau un obstacol care contravine articolului 45 TFUE. Astfel, apreciem că obiectivele legitime de politică socială și de ocupare a forței de muncă urmărite de statele membre trebuie să fie considerate justificări admisibile în materie. Or, în starea actuală a dreptului Uniunii, aceleași state membre dispun de o *amplă marjă de apreciere*, în special în *alegerea obiectivelor pe care doresc să le urmărească în cadrul acestei politici*<sup>52</sup>. Prin urmare, nu vedem niciun impediment ca fidelizarea să poată fi considerată un astfel de obiectiv legitim. După cum arată EurothermenResort Bad Schallerbach, continuitatea raportului său de muncă oferă lucrătorului o anumită securitate. Comisia a susținut de asemenea, în mod întemeiat, că fidelitatea lucrătorilor este un lucru bun pentru angajator, care își poate planifica mai ușor activitatea dacă este asigurată stabilitatea personalului său.

70. Apoi, în ceea ce privește criteriul proporționalității, trebuie amintit că acesta impune ca reglementarea în cauză să fie de natură să garanteze realizarea obiectivului urmărit și să nu depășească ceea ce este necesar pentru atingerea sa<sup>53</sup>.

71. Or, în opinia noastră, pe de o parte, normele UrlG sunt adecvate pentru atingerea obiectivului de fidelizare urmărit. În această privință observăm că, în cauzele referitoare la vechimea lucrătorilor în funcția publică care au fost examinate de Curte, reglementările în litigiu valorificau și recompensau experiența profesională dobândită nu doar la unul, ci la mai mulți angajatori<sup>54</sup>. În fața acestei constatări, Curtea a statuat că normele respective *nu erau adecvate* pentru atingerea obiectivului urmărit<sup>55</sup>. Era vorba, pe scurt, despre „false” prime de fidelitate. În schimb, după cum am arătat pe parcursul prezentelor concluzii, normele UrlG nu recompensează în esență decât vechimea dobândită la *același angajator*. A șasea săptămână de concediu anual plătit prevăzută la articolul 2 alineatul 1 din UrlG constituie, așadar, o primă de fidelitate „reală”<sup>56</sup>.

50 Hotărârea din 30 septembrie 2003, Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513, punctul 83), și Hotărârea din 5 decembrie 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799, punctul 38). A se vedea de asemenea Ordonanța din 10 martie 2005, Marhold (C-178/04, nepublicată, EU:C:2005:164, punctul 34).

51 Hotărârea din 15 ianuarie 1998, Schöning-Kougebetopoulou (C-15/96, EU:C:1998:3, punctele 26 și 27), Hotărârea din 30 noiembrie 2000, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-195/98, EU:C:2000:655, punctul 49), Hotărârea din 30 septembrie 2003, Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513, punctele 83 și 84), și Hotărârea din 5 decembrie 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799, punctul 38).

52 A se vedea, referitor la articolul 45 TFUE, Hotărârea din 13 decembrie 2012, Caves Krier Frères (C-379/11, EU:C:2012:798, punctul 51). A se vedea de asemenea, cu privire la alte domenii ale dreptului Uniunii, Hotărârea din 22 noiembrie 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709, punctul 63), Hotărârea din 11 ianuarie 2007, ITC (C-208/05, EU:C:2007:16, punctul 39), și Hotărârea din 16 octombrie 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, punctul 68).

53 A se vedea în special Hotărârea din 5 decembrie 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799, punctul 36 și jurisprudența citată).

54 Astfel, Curtea consideră că diferitele instituții publice și administrative dintr-un stat membru constituie angajatori distincți. A se vedea nota de subsol 32 din prezentele concluzii și jurisprudența citată.

55 Hotărârea din 30 septembrie 2003, Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513, punctul 84), și Hotărârea din 5 decembrie 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799, punctul 38). În anumite cauze mai vechi, Curtea a considerat chiar că măsurile în cauză *nu urmăreau efectiv să atingă obiectivul de fidelizare invocată* [a se vedea Hotărârea din 15 ianuarie 1998, Schöning-Kougebetopoulou (C-15/96, EU:C:1998:3, punctul 26), și Hotărârea din 30 noiembrie 2000, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-195/98, EU:C:2000:655, punctul 49)].

56 Prin urmare, este logic ca în sistemul UrlG perioadele de activitate realizate la angajatorii precedenți să nu fie luate în considerare decât în mod marginal, aceste perioade pur și simplu nefiind comparabile cu cele realizate la angajatorul actual din perspectiva obiectivului de fidelizare urmărit. În termeni absoluți, perioadele de activitate la angajatori precedenți nu ar trebui să fie luate în considerare deloc. Cu toate acestea, în opinia noastră, luarea în calcul a acestor perioade în limita a cinci ani, astfel cum se prevede la articolul 3 alineatele 2 și 3 din UrlG, vizează pur și simplu atenuarea strictității regulii privind vechimea în muncă de 25 de ani și contribuie astfel la proporționalitatea sa.

72. Comitetul de întreprindere susține însă că normele UrlG nu ar atinge în mod eficient acest obiectiv de fidelizare, întrucât lucrătorii care au vechimea necesară pentru a beneficia de a șasea săptămână de concediu anual plătit prevăzută la articolul 2 alineatul 1 din UrlG sunt, în practică, puțini. De asemenea, normele UrlG nu ar proteja lucrătorii de o eventuală concediere înainte de obținerea vechimii în cauză. În plus, ar fi posibile măsuri de fidelizare mai bune.

73. Totuși, larga marjă de apreciere de care dispun statele membre, potrivit jurisprudenței amintite la punctul 69 din prezentele concluzii, acoperă și *definirea măsurilor susceptibile să conducă la realizarea obiectivelor de politică socială și de ocupare a forței de muncă pe care le urmăresc*. În consecință, în cadrul analizei caracterului adecvat al unei reglementări precum UrlG, Curtea nu trebuie să verifice dacă aceasta *constituie cea mai bună modalitate de asigurare a fidelității lucrătorilor*. Este suficient ca ea să *poată contribui la obținerea fidelității respective*. Or, în opinia noastră, aceasta este situația în speță.

74. Pe de altă parte, în ceea ce privește necesitatea normelor UrlG din perspectiva obiectivului de fidelizare, considerăm că marja largă de apreciere recunoscută statelor membre trebuie să conteze și în această etapă. În particular, nu este de competența Curții să determine ce reprezintă o vechime meritorie, în caz contrar substituindu-se legiuitorului național. De asemenea, și în acest caz, simpla existență a altor metode de recompensare a fidelității, puse în aplicare fără îndoială în alte state membre, nu este suficientă pentru a considera că normele UrlG sunt disproporționate<sup>57</sup>.

75. Considerăm că trebuie totodată să avem în vedere, la aprecierea caracterului necesar al normelor UrlG, că ele acordă un *avantaj* lucrătorilor, depășind cerințele impuse de Directiva 2003/88. Cei care nu obțin a șasea săptămână de concediu anual plătit prevăzută la articolul 2 alineatul 1 din UrlG pot beneficia de o săptămână de concediu în plus față de standardul minim de patru săptămâni garantat de directiva menționată.

76. Pe de altă parte, contrar afirmațiilor Comisiei, dispozițiile în litigiu nu împiedică nicidecum un angajator să recompenseze în alt mod fidelitatea lucrătorilor săi. EurothermenResort Bad Schallerbach a arătat, fără a fi contrazisă cu privire la acest aspect, că există multe alte măsuri în acest sens în dreptul austriac. În plus, societatea respectivă și guvernul austriac au susținut că partenerii sociali și angajatorii în mod individual, la nivel de întreprindere, pot depăși dispozițiile UrlG, condiționând, de exemplu, acordarea unei a șasea săptămâni de concediu anual plătit de o vechime mai mică, ceea ce Comisia însăși a admis în cursul ședinței.

77. În sfârșit, măsura respectivă nu are drept efect compartimentarea pieței naționale a forței de muncă criticată în Hotărârea Köbler<sup>58</sup>. În această privință, amintim că, în această hotărâre, Curtea a statuat că, recompensând doar experiența profesională dobândită la universitățile publice austriece, indemnizația de vechime în cauză era susceptibilă să aibă consecințe asupra alegerii făcute de un profesor universitar între un loc de muncă la o universitate austriacă și unul la o universitate dintr-un alt stat membru, determinând astfel o compartimentare a pieței naționale a forței de muncă contrară principiului însuși al liberei circulații a lucrătorilor – ceea ce contribuia la caracterul nejustificat al acestei reglementări<sup>59</sup>. În schimb, în speță, dacă un lucrător își întrerupe continuitatea vechimii

<sup>57</sup> A se vedea prin analogie, în ceea ce privește libera circulație a serviciilor, Hotărârea din 10 mai 1995, Alpine Investments (C-384/93, EU:C:1995:126, punctul 51), și Concluziile avocatului general Jacobs prezentate în cauza Alpine Investments (C-384/93, EU:C:1995:15, punctul 88).

<sup>58</sup> Hotărârea din 30 septembrie 2003, C-224/01, EU:C:2003:513.

<sup>59</sup> Hotărârea din 30 septembrie 2003, Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513, punctele 85 și 86).

necesare pentru acordarea celei de a șasea săptămâni de concediu anual plătit, indiferent dacă alege un angajator național sau un angajator dintr-un alt stat membru, normele UrlG nu au drept efect influențarea sa în alegerea între un loc de muncă într-o întreprindere austriacă și un loc de muncă în cadrul unei societăți dintr-un alt stat membru<sup>60</sup>.

78. Având în vedere toate considerațiile de mai sus, apreciem că dispozițiile de tipul celor de la articolul 2 alineatul 1 și articolul 3 alineatul 1 din UrlG sunt justificate și proporționale.

## V. Concluzie

79. Având în vedere ansamblul considerațiilor precedente, propunem Curții să răspundă la întrebarea adresată de Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă, Austria) după cum urmează:

„Articolul 45 alineatele (1) și (2) TFUE și articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul (UE) nr. 492/2011 al Parlamentului European și al Consiliului din 5 aprilie 2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei dispoziții naționale precum cea din procedura principală, potrivit căreia un lucrător cu o vechime totală în muncă de 25 de ani, care însă nu și-a desfășurat activitatea profesională la același angajator, are dreptul la o perioadă de concediu anual plătit de numai cinci săptămâni, în timp ce un lucrător care a înregistrat o vechime de 25 de ani la același angajator are dreptul la un concediu anual de șase săptămâni.”

<sup>60</sup> Desigur, fidelizarea va fi întotdeauna, într-o anumită măsură, contrară logicii libertăților de circulație garantate de Tratatul FUE. O primă de fidelitate recompensează imobilitatea, pe când aceste libertăți favorizează mișcarea. Totuși, acest lucru nu este incompatibil cu dreptul Uniunii. Dreptul respectiv nu se opune unor relații stabile și durabile, indiferent dacă ele sunt profesionale sau personale.