



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șaptea)

13 ianuarie 2022*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Articolul 31 alineatul (2) – Directiva 2003/88/CE – Organizarea timpului de lucru – Articolul 7 – Concediu anual – Timp de lucru – Ore suplimentare – Calculul timpului de lucru pe bază lunară – Lipsa unei majorări pentru orele suplimentare în cazul efectuării concediului”

În cauza C-514/20,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE, introdusă de Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania), prin decizia din 17 iunie 2020, primită de Curte la 13 octombrie 2020, în procedura

DS

împotriva

Koch Personaldienstleistungen GmbH,

CURTEA (Camera a șaptea),

compusă din doamna I. Ziemele (raportoare), președinta Camerei a șasea, îndeplinind funcția de președinte al Camerei a șaptea, și domnii T. von Danwitz și A. Kumin, judecători,

avocat general: domnul J. Richard de la Tour,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru DS, de R. Buschmann;
- pentru Comisia Europeană, de B.-R. Killmann și D. Recchia, în calitate de agenți,

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general,

* Limba de procedură: germana.

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”) și a articolului 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între DS, pe de o parte, și Koch Personaldienstleistungen GmbH (denumită în continuare „Koch”), pe de altă parte, în legătură cu luarea în considerare a zilelor de concediu anual plătit la calcularea volumului orelor lucrate care dau dreptul la o majorare pentru orele suplimentare.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 Potrivit considerentelor (4) și (5) ale Directivei 2003/88:
 - „(4) Îmbunătățirea securității, igienei și sănătății lucrătorilor la locul de muncă reprezintă un obiectiv care nu trebuie subordonat considerentelor cu caracter pur economic.
 - (5) Toți lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus suficiente; [...]”
- 4 Articolul 7 din această directivă, intitulat „Concediul anual”, prevede:
 - „(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale.
 - (2) Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.”

Dreptul german

- 5 Manteltarifvertrag für Zeitarbeit (Convenția colectivă generală privind munca prin agent de muncă temporară), în versiunea aplicabilă faptelor din litigiul principal (denumită în continuare „MTV”), conține la punctul 3.1, referitor la „timpul de lucru”, următoarele fragmente:
 - „3.1.1. Timpul de lucru lunar normal al unui lucrător cu normă întreagă este de 151,67 ore. [...]”
 - 3.1.2. Timpul de lucru individual lunar normal depinde de numărul de zile de lucru.

Timpul de lucru lunar este:

[...]

– de 161 de ore într-o lună cu 23 de zile lucrătoare.

[...]”

6 Punctul 4.1.2 din MTV prevede:

„Majorările pentru ore suplimentare se plătesc pentru orele efectuate care depășesc:

[...]

– 184 de ore pentru 23 de zile lucrătoare.

Majorarea pentru orele suplimentare este de 25 %.

[...]”

Situația de fapt din litigiul principal și întrebarea preliminară

- 7 În cursul lunii august 2017, care a cuprins 23 de zile lucrătoare, DS, angajat de Koch în calitate de lucrător temporar cu normă întreagă, a lucrat 121,75 ore în cursul primelor 13 de zile, apoi a efectuat, în cele 10 zile rămase, un concediu anual plătit care corespundea unui număr de 84,7 ore de muncă.
- 8 Considerând că trebuia să se țină seama de zilele de concediu anual plătit pentru a se stabili numărul orelor lucrate, DS a sesizat instanțele germane cu o acțiune prin care solicita ca Koch să fie obligată să îi plătească un supliment de 25 % pentru 22,45 ore, respectiv 72,32 euro, corespunzând volumului orar al orelor lucrate care depășeau pragul de 184 de ore.
- 9 Întrucât acțiunea sa a fost respinsă în primă instanță și în apel, DS a introdus o cerere de recurs în fața instanței de trimitere.
- 10 Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania) arată că, având în vedere modul de redactare a punctului 4.1.2 din MTV, numai orele lucrate pot fi contabilizate pentru a se stabili dacă lucrătorul a depășit pragul contingentului orar al timpului normal de lucru lunar. Astfel, termenii „ore efectuate” fac trimitere la noțiunea de ore de muncă efectuate în mod real, cu excluderea perioadelor de concediu.
- 11 În plus, obiectivul majorării pentru ore suplimentare constă, în temeiul MTV, în compensarea unui volum de muncă special care nu are loc în timpul efectuării unui concediu anual plătit, astfel încât majorarea urmărește să recompenseze salariatul care efectuează o muncă dincolo de obligațiile sale contractuale. Astfel, majorarea menționată ar fi un drept care se dobândește prin muncă, fără a putea fi luate în considerare perioadele de concediu.

- 12 Instanța menționată arată, în plus, că majorările pentru ore suplimentare ar putea de asemenea să încurajeze angajatorii să nu intervină în timpul liber al lucrătorilor, o astfel de ingerință creând un cost suplimentar de 25 % din salariul orar definit prin contract.
- 13 Cu toate acestea, Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) constată că dispozițiile MTV ar putea încuraja lucrătorii să nu ia perioada minimă de concediu anual plătit. În speță, dacă DS ar fi lucrat în timpul orelor corespunzătoare concediului anual plătit pe care l-a luat, ar fi depășit cu 22,45 ore contingentul orar de lucru normal și ar fi avut dreptul pentru aceste ore la majorarea cu 25 %.
- 14 Astfel, instanța de trimitere își exprimă îndoielile cu privire la compatibilitatea sistemului instituit de MTV, în măsura în care acesta determină *in fine* o reducere a dreptului la majorare pentru orele suplimentare, cu jurisprudența Curții potrivit căreia lucrătorii nu pot fi descurajați să își valorifice dreptul la perioada minimă de concediu anual plătit.
- 15 În această privință, instanța menționată apreciază că litigiul principal este relativ apropiat de cel în care s-a pronunțat Hotărârea din 22 mai 2014, Lock (C-539/12, EU:C:2014:351), în măsura în care, în ambele cazuri, dezavantajul financiar nu privește indemnizația de concediu plătit propriu-zisă, ci survine într-o perioadă anterioară sau posterioară concediului.
- 16 Instanța de trimitere amintește de asemenea că, în Hotărârea din 13 decembrie 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, punctul 47), Curtea a statuat că, atunci când obligațiile care decurg din contractul de muncă impun ca lucrătorul să efectueze ore suplimentare care au un caracter foarte previzibil și obișnuit și a căror remunerație constituie un element important al remunerației totale, remunerația pentru aceste ore suplimentare ar trebui să fie inclusă în remunerația datorată în perioada concediului.
- 17 Or, dacă jurisprudența rezultată din hotărârea menționată ar urma să fie transpusă în cauza principală, ținând seama de faptul că, în aceasta, orele suplimentare par să prezinte un caracter excepțional și imprevizibil, nu ar fi necesar să se includă quantumul majorărilor datorate pentru orele suplimentare lucrate în remunerația acordată pe durata concediului anual plătit. Prin urmare, ar fi logic ca zilele de concediu să nu fie luate în considerare la stabilirea volumului orar care dă dreptul la majorare pentru ore suplimentare.
- 18 În sfârșit, instanța de trimitere precizează că convențiile colective nu pot deroga de la articolul 1 din Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) [Legea privind perioada minimă de concediu pentru lucrători (Legea federală privind concediile)], potrivit căreia orice lucrător are dreptul la concediu pentru fiecare an calendaristic, și care trebuie interpretat în conformitate cu dreptul Uniunii, în lumina articolului 31 alineatul (2) din cartă și a articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88.
- 19 În aceste condiții, Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 31 alineatul (2) din [cartă] și articolul 7 din Directiva [2003/88] se opun unei dispoziții a unei convenții colective care, pentru a stabili dacă un lucrător poate solicita majorări pentru ore suplimentare și pentru a calcula numărul de ore care trebuie luate în considerare în acest scop, nu ține seama decât de orele lucrate efectiv, înlăturând orele în care lucrătorul efectuează perioada minimă de concediu anual plătit?”

Cu privire la întrebarea preliminară

- 20 Prin intermediul întrebării preliminare formulate, instanța de trimitere solicită să se stabilească în esență dacă articolul 31 alineatul (2) din cartă, precum și articolul 7 din Directiva 2003/88 trebuie interpretate în sensul că se opun unei dispoziții dintr-o convenție colectivă în temeiul căreia, pentru a se stabili dacă este atins pragul orelor lucrate care dau dreptul la majorare pentru ore suplimentare, orele corespunzătoare perioadei de concediu anual plătit efectuate de lucrător nu sunt luate în considerare ca ore de muncă efectuate.
- 21 În primul rând, trebuie amintit că, în conformitate cu articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, „statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni”.
- 22 Deși, potrivit formulării acestei dispoziții, le revine statelor membre obligația de a defini condițiile de exercitare și de punere în aplicare a dreptului la concediu anual plătit, acestea au obligația de a se abține de la a condiționa în vreun mod însăși constituirea dreptului respectiv care rezultă direct din această directivă (Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 34 și jurisprudența citată).
- 23 În al doilea rând, Curtea a statuat, în ceea ce privește articolul 7 din Directiva 2003/88, că dreptul fiecărui lucrător la concediu anual plătit trebuie considerat un principiu al dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită, de la care nu se poate deroga și a cărui punere în aplicare de către autoritățile naționale competente poate fi efectuată numai în limitele prevăzute în mod expres de această directivă (Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punctul 28 și jurisprudența citată).
- 24 Pe de altă parte, dreptul la concediu anual plătit nu numai că are, în calitatea sa de principiu al dreptului social al Uniunii, o importanță deosebită, ci este de asemenea consacrat în mod expres la articolul 31 alineatul (2) din cartă, căreia articolul 6 alineatul (1) TUE îi recunoaște aceeași valoare juridică cu cea a tratatelor (Hotărârea din 25 iunie 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria și Icrea Banca SpA, C-762/18 și C-37/19, EU:C:2020:504, punctul 54, precum și jurisprudența citată).
- 25 Astfel, articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 reflectă și concretizează dreptul fundamental la o perioadă anuală de concediu plătit, consacrat la articolul 31 alineatul (2) din cartă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 8 septembrie 2020, Comisia și Consiliul/Carreras Sequeros și alții, C-119/19 P și C-126/19 P, EU:C:2020:676, punctul 115). Așadar, în timp ce această din urmă dispoziție garantează dreptul oricărui lucrător la o perioadă anuală de concediu plătit, prima dispoziție pune în aplicare acest principiu prin stabilirea duratei perioadei menționate.
- 26 În această privință, trebuie amintit că respectarea cartei se impune, astfel cum reiese din articolul 51 alineatul (1) din aceasta, atunci când statele membre pun în aplicare dreptul Uniunii.
- 27 Întrucât reglementarea în discuție în litigiul principal constituie o astfel de punere în aplicare a Directivei 2003/88, articolul 7 alineatul (1) din directiva menționată trebuie interpretat, așadar, în lumina articolului 31 alineatul (2) din cartă, pentru a stabili dacă această dispoziție se opune unei asemenea reglementări.

- 28 În al treilea rând, referitor la finalitatea Directivei 2003/88, trebuie amintit că, în temeiul considerentului (4) al acesteia, ea are ca obiectiv îmbunătățirea securității, igienei și sănătății lucrătorilor la locul de muncă. În ceea ce privește considerentul (5) al directivei menționate, acesta precizează că lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus suficiente.
- 29 În acest context, articolul 1 din Directiva 2003/88 prevede că aceasta din urmă stabilește cerințe minime de securitate și de sănătate pentru organizarea timpului de lucru, în special în ceea ce privește perioadele minime de concediu anual.
- 30 Având în vedere aceste obiective, Curtea a statuat că dreptul la concediu anual, consacrat la articolul 7 din Directiva 2003/88, are o dublă finalitate, și anume de a-i permite lucrătorului, pe de o parte, să se odihnească în urma îndeplinirii sarcinilor care îi revin în temeiul contractului său de muncă și, pe de altă parte, să dispună de o perioadă de destindere și de recreere (Hotărârea din 25 iunie 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria și Iccrea Banca SpA, C-762/18 și C-37/19, EU:C:2020:504, punctul 57, precum și jurisprudența citată).
- 31 Astfel, în interesul unei protecții eficiente a securității și sănătății sale, lucrătorul trebuie să poată beneficia în mod normal de o odihnă efectivă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții, C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 23).
- 32 În consecință, incitățile la renunțarea la concediul de odihnă sau la determinarea lucrătorilor să renunțe la acesta sunt incompatibile cu obiectivele dreptului la concediu anual plătit, ținând seama în special de necesitatea de a garanta lucrătorului beneficiul unui repaus efectiv, în vederea protecției eficiente a securității și sănătății sale. Astfel, orice practică sau omisiune a unui angajator care are un efect potențial disuasiv asupra efectuării concediului anual de către un lucrător este de asemenea incompatibilă cu finalitatea dreptului la concediu anual plătit (Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punctul 49 și jurisprudența citată).
- 33 Acesta este motivul pentru care s-a statuat că obținerea remunerației obișnuite în perioada de concediu anual plătit urmărește să permită lucrătorului să ia efectiv zilele de concediu la care are dreptul. Or, atunci când remunerația plătită în temeiul dreptului la concediu anual plătit prevăzut la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 este sub nivelul remunerației obișnuite pe care lucrătorul o primește în perioadele de muncă efectivă, acesta riscă să fie determinat să nu își efectueze concediul anual plătit cel puțin în perioadele de muncă, în măsura în care aceasta ar conduce, pentru perioadele respective, la o reducere a remunerației sale (Hotărârea din 13 decembrie 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punctul 44 și jurisprudența citată).
- 34 De asemenea, Curtea a statuat că un lucrător poate fi descurajat să își exercite dreptul la concediu anual ținând seama de un dezavantaj financiar, chiar dacă acesta intervine mai târziu, și anume în perioada care va urma concediului anual (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 mai 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, punctul 21).
- 35 În speță, instanța de trimitere pare să considere că punctul 4.1.2 din MTV ar putea fi de natură să descurajeze un lucrător să își exercite dreptul la concediu anual plătit, în măsura în care acest punct prevede că numai orele lucrate pot, pentru a beneficia eventual de o majorare pentru ore suplimentare, să fie contabilizate pentru a stabili dacă lucrătorul a depășit pragul contingentului orar al timpului de lucru lunar normal.

- 36 În această privință, din decizia de trimitere reiese că reclamantul din litigiul principal a lucrat 121,75 ore în primele 13 zile lucrătoare din luna august 2017, apoi a efectuat un concediu anual în cele 10 zile lucrătoare rămase din această lună. Or, dacă ar fi lucrat în cursul ultimelor 10 zile, ar fi efectuat 84,7 ore de muncă în plus față de cele 121,75 ore, astfel încât, sub rezerva verificărilor care trebuie efectuate de instanța de trimitere, volumul de ore lucrate în cursul lunii menționate ar fi fost de 206,45 și ar fi depășit cu 22,45 ore pragul numărului de ore lucrate care dădeau dreptul la majorare pentru ore suplimentare.
- 37 Cu toate acestea, din moment ce, în conformitate cu punctul 4.1.2 din MTV, unitatea de referință pentru stabilirea pragului volumului orar luat în considerare pentru o majorare pentru ore suplimentare este definită lunar, faptul că reclamantul din litigiul principal a efectuat zile de concediu anual în luna în cursul căreia a efectuat ore suplimentare a avut ca efect, prin aplicarea aceluiași punct 4.1.2, faptul că pragul lunar de 184 de ore nu a fost atins.
- 38 În aceste condiții, exercitarea de către reclamantul din litigiul principal a dreptului său la concediu a avut ca efect faptul că remunerația încasată pentru luna august 2017 a fost inferioară celei pe care ar fi primit-o dacă nu ar fi beneficiat de concediu în cursul aceleiași luni.
- 39 De asemenea, în ipoteza în care un lucrător ar beneficia de concediu la începutul lunii, aplicarea convenției colective în discuție în litigiul principal ar putea avea drept consecință și o reducere a remunerației pentru această lună, întrucât orele suplimentare efectuate, dacă este cazul, de acest lucrător în urma concediului ar putea fi neutralizate de zilele de concediu efectuate la începutul lunii. Or, astfel cum s-a amintit la punctul 34 din prezenta hotărâre, un dezavantaj financiar care intervine mai târziu, și anume în perioada care va urma concediului anual, poate descuraja lucrătorul să își exercite dreptul la concediu anual (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 mai 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, punctul 21).
- 40 Prin urmare, un mecanism de contabilizare a orelor lucrate precum cel în discuție în litigiul principal, în temeiul căruia efectuarea unui concediu poate determina o reducere a remunerației lucrătorului, acesteia fiindu-i înlăturată majorarea prevăzută pentru orele suplimentare realizate efectiv, este de natură să descurajeze lucrătorul să își exercite dreptul la concediu anual plătit în luna în cursul căreia a efectuat ore suplimentare, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere din litigiul principal.
- 41 Or, astfel cum s-a amintit la punctul 32 din prezenta hotărâre, orice practică sau omisiune a unui angajator care are un efect potențial disuasiv asupra efectuării concediului anual de către un lucrător este incompatibilă cu finalitatea dreptului la concediu anual plătit.
- 42 O asemenea constatare nu poate fi repusă în discuție de împrejurarea, evidențiată de instanța de trimitere, că dobândirea dreptului la majorare pentru ore suplimentare este legată, în temeiul punctului 4.1.2 din MTV, de orele de lucru „efectuate” în mod concret. Astfel, sub rezerva verificărilor în acest sens care revin instanței menționate, deși este cert că reclamantul din litigiul principal a efectuat ore suplimentare cărora trebuia să li se aloce o majorare de 25 %, dreptul la majorare pentru ore suplimentare a fost neutralizat prin faptul că unitatea de referință pentru stabilirea pragului volumului orar luat în considerare pentru o astfel de majorare este definită lunar și că reclamantul și-a exercitat dreptul la concediu anual plătit în luna în cursul căreia a efectuat orele suplimentare.

- 43 Pe de altă parte, în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 13 decembrie 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, punctul 47), astfel cum a arătat instanța de trimitere, Curtea a abordat chestiunea necesității de a ține seama de orele suplimentare efectuate de un lucrător pentru calcularea remunerației obișnuite datorate pentru concediul anual plătit prevăzut la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 și astfel de condițiile de luare în considerare a acestor ore suplimentare pentru a stabili această remunerație obișnuită, pentru ca lucrătorul să beneficieze cu ocazia acestui concediu de condiții economice comparabile cu cele de care beneficiază în desfășurarea activității sale.
- 44 Or, această chestiune trebuie diferențiată de cea referitoare la pragul de declanșare a plății majorării pentru orele suplimentare efectiv îndeplinite de lucrător într-o anumită perioadă lunară, precum cea în discuție în prezenta cauză, astfel încât condițiile stabilite de Curte la punctul 47 din această hotărâre în ceea ce privește remunerația obișnuită pentru concediul anual plătit nu sunt pertinente în speță.
- 45 În consecință, un mecanism de contabilizare a orelor lucrate precum cel în discuție în litigiul principal nu este compatibil cu dreptul la concediu anual plătit, prevăzut la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88.
- 46 Din ansamblul considerațiilor care precedă rezultă că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, citit în lumina articolului 31 alineatul (2) din cartă, trebuie interpretat în sensul că se opune unei dispoziții dintr-o convenție colectivă în temeiul căreia, pentru a stabili dacă este atins pragul orelor lucrate care dau dreptul la majorare pentru ore suplimentare, orele corespunzătoare perioadei de concediu anual plătit efectuat de lucrător nu sunt luate în considerare ca ore de muncă realizate.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 47 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a șaptea) declară:

Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, citit în lumina articolului 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, trebuie interpretat în sensul că se opune unei dispoziții dintr-o convenție colectivă în temeiul căreia, pentru a stabili dacă este atins pragul orelor lucrate care dau dreptul la majorare pentru ore suplimentare, orele corespunzătoare perioadei de concediu anual plătit efectuat de lucrător nu sunt luate în considerare ca ore de muncă realizate.

Semnături