

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
VERICA TRSTENJAK
prezentate la 16 iunie 2011¹

Cuprins

I — Introducere	I - 8413
II — Cadrul normativ	I - 8413
A — Dreptul Uniunii	I - 8413
B — Dreptul național	I - 8415
III — Situația de fapt, acțiunea principală și întrebările preliminare	I - 8415
IV — Procedura în fața Curții	I - 8417
V — Principalele argumente ale părților	I - 8418
VI — Apreciere juridică	I - 8419
A — Principalele probleme care se ridică în cauză	I - 8419
B — Cerințe impuse de dreptul Uniunii privind natura și valoarea dreptului la concediul anual plătit	I - 8420
1. Dreptul la concediul anual plătit în ordinea juridică a Uniunii	I - 8420
a) Principalele norme ale dreptului Uniunii	I - 8420
b) Competența statelor membre în materie de transpunere	I - 8421
2. Raportul dintre Directiva 2000/79 și Directivele privind timpul de lucru și posibilitatea de a transpune principiile jurisprudenței	I - 8423

1 — Limba originală a concluziilor: germana. Limba de procedură: engleza.

3.	Principiile jurisprudenței cu privire la dreptul la concediu anual plătit ...	I - 8425
	a) Cu privire la continuarea plății remunerației în timpul concediului ...	I - 8425
	b) Concluzie: excluderea criteriului întemeiat pe nivelul minim necesar	I - 8430
4.	Competența statelor membre în materia calculării indemnizațiilor de concediu	I - 8431
5.	Concluzie intermediară	I - 8432
C —	Modul de abordare în cazul structurilor salariale complexe	I - 8432
	1. Aspecte generale	I - 8432
	2. Cerințele impuse de dreptul Uniunii și competențele rămase statelor membre în ceea ce privește aspectele legate de indemnizația de concediu	I - 8433
	3. Componenta indemnizației de concediu	I - 8436
	a) Elementul material al noțiunii „remunerație obișnuită”	I - 8436
	i) Noțiunea „remunerație” în dreptul Uniunii	I - 8436
	ii) Salariul de bază ca element principal al remunerației	I - 8438
	iii) Încadrarea sporurilor ca elemente ale remunerației	I - 8438
	b) Elementul temporal al „remunerației obișnuite”	I - 8441
	c) Interdicția privind discriminarea	I - 8443
	4. Concluzie intermediară	I - 8444
VII —	Concluzie	I - 8444
I -	8412	

I — Introducere

1. În prezenta procedură de pronunțare a unei hotărâri preliminare în temeiul articolului 267 TFUE, Supreme Court din Regatul Unit (denumită în continuare „instanța de trimitere”) adresează Curții o serie de întrebări privind interpretarea articolului 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru² și a clauzei 3 din Acordul european privind organizarea timpului de lucru al personalului mobil din aviația civilă, încheiat de Asociația Companiilor Europene de Navigație Aeriană (AEA), Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF), Asociația Europeană a Personalului Tehnic Navigant (ECA), Asociația Europeană a Companiilor Aviatică din Regiunile Europei (ERA) și Asociația Internațională a Liniilor Aeriene Rezervate în sistem Charter (AICA) (denumit în continuare „acordul european”), anexat la Directiva 2000/79/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000³ în vederea punerii sale în aplicare.

2. Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare își are originea într-un litigiu între doamna Williams, precum și alți piloți angajați ai operatorului de transport aerian

British Airways și angajatorul acestora, având ca obiect aspectul referitor la modalitatea exactă de calculare a indemnizației care trebuie plătită pentru perioada concediului anual plătit. Acest demers întâmpină anumite dificultăți atât din cauza dispozițiilor specifice din sectorul transportului aerian civil, care iau în considerare preocupările de securitate din transportul aerian și care, pentru acest motiv, trebuie privite ca fiind imperative, cât și a structurii salariale complexe din acest sector, alcătuită din diferite prime și sporuri. Problemele juridice deduse Curții în vederea soluționării se referă atât la structura competenței Uniunii și a statelor membre, cât și la cerințele impuse de dreptul Uniunii, pe care partenerii sociali trebuie să le respecte în momentul în care constituie anumite drepturi sociale – în speță dreptul la concediu anual plătit – prin cuprinsul unor acorduri obligatorii conform articolului 139 CE, respectiv articolului 155 TFUE în vigoare în acest moment.

II — Cadrul normativ

A — Dreptul Uniunii⁴

3. Articolul 139 CE, dispoziția care a precedat articolul 155 TFUE, a permis adoptarea

2 — JO L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3.

3 — Directiva 2000/79/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 privind punerea în aplicare a Acordului european privind organizarea timpului de lucru al personalului mobil din aviația civilă, încheiat de Asociația Companiilor Europene de Navigație Aeriană (AEA), Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF), Asociația Europeană a Personalului Tehnic Navigant (ECA), Asociația Europeană a Companiilor Aviatică din Regiunile Europei (ERA) și Asociația Internațională a Liniilor Aeriene Rezervate în sistem Charter (AICA) (JO L 302, p. 57, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 3).

4 — Pornind de la denumirile utilizate în TUE și în TFUE, utilizăm aici noțiunea „drept al Uniunii” ca noțiune globală, incluzând dreptul comunitar și dreptul Uniunii. În măsura în care, în cadrul prezentelor concluzii, facem trimitere la noțiuni de drept primar, vom cita dispozițiile aplicabile *ratione temporis*.

directivelor, în scopul punerii în aplicare a acordurilor încheiate între partenerii sociali:

„(1) Dialogul între partenerii sociali la nivelul Comunității poate conduce, în cazul în care aceștia doresc, la raporturi contractuale, inclusiv acorduri.

(2) Acordurile încheiate la nivelul Comunității sunt puse în aplicare în conformitate cu procedurile și practicile proprii partenerilor sociali și statelor membre sau, în domeniile aflate sub incidența articolului 137, la cererea comună a părților semnatare, printr-o decizie a Consiliului la propunerea Comisiei.

Consiliul hotărăște cu majoritate calificată, cu excepția cazului în care acordul în cauză conține una sau mai multe dispoziții referitoare la unul din domeniile pentru care este necesară unanimitatea în temeiul articolului 137 alineatul (2). În această situație, Consiliul hotărăște în unanimitate.”

4. Directiva 2003/88/CE a înlocuit la 2 august 2004 Directiva 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru⁵. Ca și directiva precedentă, aceasta are drept scop

stabilirea anumitor cerințe minime de securitate și sănătate în domeniul organizării timpului de lucru. Articolul 7, care a fost preluat fără modificări, prevede următoarele:

„Concediul anual

(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/[sau] 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.”

5. Articolul 17 din Directiva 2003/88 prevede posibilitatea statelor membre de a deroga de la anumite dispoziții. Articolul 7 nu se numără printre prevederile pentru care Directiva 2003/88 permite o derogare.

6. Clauza 3 din Directiva 2000/79 de transpunere a acordului european cuprinde următoarele prevederi:

„(1) Personalul mobil din aviația civilă beneficiază de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni, conform condițiilor de drept la concediu și acordare a concediului, prevăzute de legislațiile și/sau practicile naționale.

5 — JO L 307, p. 18.

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

9. Articolul 9 din regulament obligă angajatorul să asigure că

„în cursul unei luni

B — Dreptul național

7. Regatul Unit a adoptat Regulamentul de organizare a timpului de lucru pentru aviația civilă 2004 (Working Time Regulations 2004⁶, denumit în continuare „regulamentul”), pentru a se conforma obligațiilor care îi revin în temeiul Directivei 2000/79.

8. Articolul 4 din regulament prevede:

„(1) Membrii de echipaj au dreptul la un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni sau constând într-o fracțiune corespunzătoare din patru săptămâni, în cazul unui raport de muncă de mai puțin de un an.

(2) Concediul de care beneficiază membrii de echipaj în temeiul prezentului regulament:

(a) poate fi efectuat în tranșe;

(b) nu poate fi înlocuit cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care raportul de muncă al membrului de echipaj încetează.”

(a) niciunul dintre angajații săi nu va exercita activitatea de membru de echipaj în cursul timpului său de muncă dacă, în perioada de 12 luni care expiră la sfârșitul lunii, înainte de sfârșitul lunii respective, timpul total de zbor cumulată al acestei persoane depășește 900 de ore și

(b) niciunul dintre membrii de echipaj angajați de acesta nu va putea avea un timp total de muncă anual de mai mult de 2000 de ore în cursul perioadei de 12 luni care expiră la sfârșitul lunii care precedă luna în cauză.”

10. Regulamentul nu cuprinde nicio dispoziție care să stabilească natura și valoarea indemnizației de concediu înainte de exercitarea dreptului la concediul anual.

III — Situația de fapt, acțiunea principală și întrebările preliminare

11. Reclamanții din acțiunea principală sunt piloți angajați la British Airways plc. Condițiile lor de lucru se negociază de către British Air Line Pilots Association (BALPA)

6 — SI 2004 nr. 756.

împreună cu British Airways. Condițiile actuale de lucru sunt prevăzute în Memorandum of agreement (denumit în continuare „MOA”) din 1 aprilie 2005.

12. Conform MOA coroborat cu dispozițiile stabilite prin contractele colective de muncă referitoare la timpul de zbor lunar, remunerația piloților cuprinde trei elemente. Primul element este o sumă anuală fixă. Al doilea și al treilea element reprezintă sporuri a căror valoare se stabilește în funcție de timpul de zbor [„Flying Pay Supplement” (spor pentru timpul de zbor) sau „FPS”, o sumă de 10 lire sterline pentru fiecare oră de zbor efectuată conform planului] și în funcție de durata deplasării de la bază [„Time Away from Base Allowance” (plată compensatorie pentru timpul petrecut în deplasare) sau „TAFB”, o sumă de 2,73 lire sterline pe oră]. FPS este considerat ca fiind în totalitate o remunerație, prin urmare este imposibil. În cazul TAFB, 82% din timp se consideră indemnizație pentru cheltuieli profesionale, astfel încât doar 18% se consideră remunerație imposibilă.

13. Timpul de zbor al unui pilot depinde de rută și de planul zborurilor. Conform instanței de trimitere, acesta este, în mod normal, de 15 zile pe lună.

14. Conform MOA, indemnizația pentru concediul anual se bazează exclusiv pe primul element al remunerației, și anume pe suma anuală fixă. Reclamantii din acțiunea principală susțin însă că, în temeiul dreptului

Uniunii și al dreptului național, au dreptul la plăți săptămânale calculate pe baza celor trei elemente ale remunerației.

15. Atât Employment Tribunal, cât și Employment Appeal Tribunal au pronunțat hotărâri în favoarea reclamantilor. Court of Appeal împărtășește poziția juridică susținută de British Airways și a admis recursul formulat de aceasta.

16. Supreme Court consideră că, deși jurisprudența mai recentă a Curții poate fi înțeleasă în sensul că Directiva 2000/79 obligă la plata unei indemnizații „obișnuite” sau „comparabile”, noțiunea „concediu anual plătit”, trebuie privită în continuare, nu în ultimul rând datorită împrejurărilor specifice din acțiunea principală, ca una ce necesită clarificări. Totodată, există de asemenea neclarități cu privire la marja de apreciere a legiuitorului național și/sau a practicii naționale, „de a stabili condițiile pentru obținerea și acordarea unui asemenea concediu”. În opinia exprimată de Supreme Court, nu se poate susține că într-o situație precum cea din speță nu există îndoiele cu privire la situația juridică.

17. Din acest motiv, Supreme Court a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

1. (1) Potrivit a) articolului 7 din Directiva 93/104/CE a Consiliului și articolului 7 din Directiva 2003/88/CE și b) clauzei 3

din acordul european anexat la Directiva 2000/79/CE privind organizarea timpului de lucru al personalului mobil din aviația civilă: în ce măsură, dacă este cazul, dreptul european definește sau stabilește cerințe privind natura sau nivelul plăților care trebuie efectuate pentru perioadele de concediu anual plătit și (2) în ce măsură, dacă este cazul, statele membre pot să determine modul de calcul al unor astfel de plăți?

2. În special, este suficient ca, la nivel național, potrivit legislației, practicii, contractelor colective și clauzelor contractuale negociate între angajatori și lucrători, plata efectuată să permită lucrătorului (și să îl încurajeze) să efectueze și să beneficieze, în adevăratul sens al acestor cuvinte, de concediul său anual și să nu implice niciun risc apreciabil ca lucrătorul să procedeze altfel?
3. Ori se impune ca plata a) să corespundă exact cu remunerația „obișnuită” a lucrătorului sau b) să fie comparabilă în sens larg cu aceasta?

În continuare, în cazul unui răspuns afirmativ la întrebarea 3 litera a) sau b):

4. Măsura sau comparația relevantă este reprezentată de
 - a) remunerația pe care lucrătorul ar fi primit-o în cursul respectivei perioade de concediu dacă ar fi lucrat, iar

nu dacă s-ar fi aflat în concediu, sau de

- b) remunerația pe care lucrătorul a primit-o în cursul altor perioade în care a lucrat și în caz afirmativ, care perioadă?
5. Cum ar trebui apreciată o indemnizație „obișnuită” sau „comparabilă” în împrejurări în care
 - a) remunerația unui lucrător atunci când acesta lucrează este suplimentată dacă și în măsura în care lucrătorul exercită o anumită activitate,
 - b) există o limită anuală ori o altă limită până la care sau o perioadă în care lucrătorul poate exercita o astfel de activitate și această limită a fost deja depășită sau este aproape depășită în perioada sau perioadele în care este efectuat concediul anual, astfel încât lucrătorului nu i s-ar fi permis în realitate să exercite acea activitate dacă ar fi lucrat, în loc să își efectueze concediul?

IV — Procedura în fața Curții

18. Decizia de trimitere din 24 martie 2010 a fost primită la grefa Curții la 2 aprilie 2010.

19. Părțile din acțiunea principală, guvernul Regatului Danemarcei, precum și Comisia Europeană au depus observații scrise în termenul prevăzut la articolul 23 din Statutul Curții.

20. În ședința din 14 aprilie 2011, reprezentanții părților din acțiunea principală, ai guvernului Regatului Danemarcei, precum și ai Comisiei au prezentat observații orale.

V — Principalele argumente ale părților

21. *Reclamanții din acțiunea principală și Comisia* propun să se răspundă la cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare că, în temeiul dispozițiilor relevante din dreptul Uniunii, remunerația obișnuită a unui lucrător trebuie să îi fie plătită acestuia și în perioada în care acesta își efectuează concediul anual. În cadrul adoptării măsurilor practice necesare, statele membre sunt îndreptățite să stabilească, printre altele, și metoda prin care se calculează concediul anual plătit. Totuși, această metodă trebuie să permită lucrătorilor să beneficieze de salariul obișnuit și în perioada concediului anual.

22. În opinia *reclamanților din acțiunea principală*, la calcularea remunerației obișnuite trebuie luată ca referință o perioadă reprezentativă. Această perioadă va fi, de regulă, una premergătoare efectuării propriu-zise a concediului anual. De asemenea, în mod excepțional, se poate lua în considerare o altă perioadă pentru a asigura continuitatea plății indemnizației obișnuite. *Comisia* consideră

că „remunerația obișnuită” trebuie să reflecte salariul mediu săptămânal în cadrul unei perioade specifice de referință.

23. *Reclamanții din acțiunea principală* consideră că sporurile pe care le obține lucrătorul ca urmare a desfășurării unei activități speciale și care reprezintă o componentă a remunerației obișnuite a acestuia trebuie de asemenea plătite pe durata concediului anual. *Comisia* subliniază că la calcularea indemnizației de concediu trebuie luate în considerare toate limitările generale.

24. *Pârâta din acțiunea principală* propune ca la cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare să se răspundă că dreptul Uniunii nu impune cerințe referitoare la natura și valoarea plăților care trebuie efectuate în perioada concediului anual. Pentru siguranță, ea susține că dreptul Uniunii impune doar stabilirea pe cale contractuală a valorii indemnizației de concediu. Indemnizația de concediu trebuie să aibă, în orice caz, o valoare suficient de mare pentru ca lucrătorii să nu fie descurajați să își exercite dreptul la concediu anual.

25. În opinia pârâtei din acțiunea principală, este suficient ca plata efectuată în temeiul cerințelor legale, al practicilor și al clauzelor contractuale negociate între angajatori și lucrători să permită lucrătorului să își ia concediul anual și să beneficieze de el, astfel încât să

nu existe niciun risc major de a nu-și exercita acest drept. Astfel, nu este absolut obligatoriu ca indemnizația de concediu să corespundă exact cu salariul obișnuit al lucrătorului și nici nu trebuie să fie comparabilă în sens larg cu acesta.

26. *Guvernul Regatului Danemarcei* propune să se răspundă la cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare că dreptul Uniunii garantează lucrătorilor dreptul la un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni, precum și plata unei sume în această perioadă care corespunde salariului lor obișnuit, conform condițiilor cuprinse în legislația sau, eventual, în practicile statelor membre.

27. De aici rezultă că Directiva 2003/88 nu se opune negocierilor dintre angajatori și angajați cu privire la sporurile considerate componente ale indemnizației de concediu, atât timp cât această indemnizație nu va fi stabilită la o valoare atât de redusă încât lucrătorul să fie pus în situația să nu își exercite dreptul la concediul anual.

VI — **Aprecieri juridică**

A — Principalele probleme care se ridică în cauză

28. Prezenta cauză oferă Curții posibilitatea de a-și dezvolta jurisprudența privitoare la dreptul fiecărui lucrător la concediu anual plătit. Concomitent, reprezintă o oportunitate

de extindere a acestei jurisprudențe la alte domenii de activitate pentru care Uniunea a elaborat reglementări speciale, care iau în considerare necesitățile acelei ramuri de activitate, în interesul unei aplicări unitare a dreptului Uniunii.

29. Întrebările preliminare, formulate detaliat de instanța de trimitere, pot fi grupate, în principal, în trei mari categorii tematice, care însă se și suprapun parțial. În primul rând, se ridică problema cu privire la competența Uniunii, respectiv a statelor membre de a defini din punct de vedere juridic noțiunea „concediu anual plătit”, precum și de a stabili metoda de calcul al indemnizației de concediu. În continuare, se solicită clarificări cu privire la raportul cantitativ care trebuie să existe, în temeiul dreptului Uniunii, între indemnizația de concediu și remunerația obișnuită. În sfârșit, se pune problema măsurii în care trebuie luate în considerare, la stabilirea indemnizației de concediu, sporurile ce revin lucrătorului pe baza contractului colectiv de muncă pentru activități speciale, dar și eventualele limitări ale timpului de lucru cu privire la care angajații și angajatorii au convenit în cadrul contractului colectiv de muncă.

30. Din motive de claritate, întrebările preliminare trebuie reorganizate, fiind necesar să se răspundă în cadrul unei examinări detaliate a categoriilor tematice respective. În primul rând, ne vom îndrepta atenția asupra întrebării privind măsura în care dreptul

Uniunii cuprinde cerințe cu privire la reglementarea naturii și a valorii dreptului la concediu anual plătit și care sunt competențele de reglementare rămase statelor membre. În cursul acestei examinări, vom clarifica întrebarea privind modalitatea obișnuită de calculare a indemnizației de concediu în comparație cu remunerația obișnuită. În final, ne vom îndrepta atenția asupra întrebării privind abordarea unei situații, precum cea din speță, în care remunerația prezintă o structură complexă.

B — Cerințe impuse de dreptul Uniunii privind natura și valoarea dreptului la concediul anual plătit

1. Dreptul la concediul anual plătit în ordinea juridică a Uniunii

a) Principalele norme ale dreptului Uniunii

31. Astfel cum am avut deja ocazia să arătăm în Concluziile prezentate în cauza Schultz-Hoff⁷, faptul că dreptul fiecărui lucrător la concediu anual plătit a fost inclus în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene⁸ reprezintă cea mai calificată și definitivă

confirmare a caracterului său de drept fundamental. Articolul 31 alineatul (2) din cartă prevede că „orice lucrător [...] are dreptul la o limitare a duratei maxime de muncă și la perioade de odihnă zilnică și săptămânală, precum și la o perioadă anuală de concediu plătit”⁹. Dacă inițial cartă a avut mai mult un caracter declarativ, fiind percepută ca un angajament al Uniunii de a respecta drepturile fundamentale, odată cu intrarea în vigoare a Tratatului de la Lisabona, această dispoziție a dobândit în mod definitiv, în temeiul articolului 6 alineatul (1) TUE, rang de drept primar în cadrul ordinii juridice a Uniunii¹⁰. Urmarea este că actele adoptate de instituțiile Uniunii în acest domeniu vor fi examinate de acum din perspectiva acestei dispoziții prin prisma obligației de respectare a drepturilor fundamentale impusă de articolul 51 alineatul (1) din cartă. Totodată, statele membre sunt, la rândul lor, supuse aceleiași obligații, în măsura în care acestea aplică dreptul Uniunii¹¹.

32. Instrumentul juridic la care legiuitorul Uniunii recurge în vederea transpunerii legislative a dreptului la concediu anual plătit este directiva. Principalele dispoziții care

7 — Concluziile prezentate la 24 ianuarie 2008 în cauza Schultz-Hoff (C-350/06, Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Rep., p. I-179, punctul 38).

8 — JO 2007, C 303, p. 1.

9 — Această dispoziție se bazează pe explicațiile cu privire la cartă (JO 2007, C 303, p. 17) pe Directiva 93/13, pe articolul 2 din Carta socială europeană din anul 1961 și pe punctul 8 din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor din decembrie 1989.

10 — A se vedea Hotărârea din 19 ianuarie 2010, Küçükdeveci (C-555/07, Rep., p. I-365, punctul 22).

11 — A se vedea Jarass, H. D., *Charta der Grundrechte der Europäischen Union – Kommentar*, München, 2010, articolul 31 punctul 3, p. 277, și articolul 51 punctul 6, p. 413.

reglementează acest drept la nivelul Uniunii și a căror interpretare este solicitată de instanța de trimitere se regăsesc la articolul 7 din Directiva 2003/88 cu privire la anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, articol care a preluat exact textul articolului 7 din Directiva anterioară 93/104 și căruia Curtea îi atribuie în jurisprudența sa același conținut normativ¹². Conform acestuia, statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor, prevăzute de legislațiile și/sau practicile naționale. O reglementare expresă cu privire la valoarea indemnizației de concediu nu este prevăzută nici aici, nici în Directiva 2000/79.

33. Cele două directive menționate anterior prevăd la articolul 14 posibilitatea ca legiuitorul Uniunii să adopte cerințe speciale pentru anumite ocupații sau activități profesionale, care, conform regulii legale a supremației, să excludă aplicarea dispozițiilor din directivele care reglementează timpul de lucru. După cum rezultă în mod expres din clauza 1 alineatul (2) din acordul european, Directiva 2000/79 intră și ea în această categorie, în măsura în care aceasta cuprinde norme specifice cu privire la organizarea timpului de lucru al personalului mobil din aviația civilă. Uniunea a adoptat acest act în scopul punerii în aplicare a acordului european și al exercitării competențelor în materie de reglementare care îi sunt acordate în temeiul articolului 139

alineatul (2) CE [articolul 155 alineatul (2) TFUE]. Prin includerea sa, acordul european a devenit o parte componentă a Directivei 2000/79¹³. La fel ca orice directivă, și aceasta intră în sfera competenței de interpretare a Curții¹⁴, astfel încât cererea de interpretare adresată de instanța de trimitere în ceea ce privește clauza 3 din acordul european este de asemenea admisibilă.

b) Competența statelor membre în materie de transpunere

34. Dispozițiile naționale adoptate de statele membre referitoare la transpunerea directivelor menționate mai sus nu intră însă în competența de interpretare a Curții. Recurgerea la instrumentul juridic al directivei permite statelor membre să dezvolte în detaliu, prin legiferare, dreptul la concediu anual plătit în cadrul ordinii juridice naționale.

13 — A se vedea Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact (C-268/06, Rep., p. I-2483, punctul 58), Hotărârea din 23 aprilie 2009, Angelidaki și alții (C-378/07-C-380/07, Rep., p. I-3071, punctul 195), și Hotărârea din 16 iulie 2009, Gómez-Limón (C-537/07, Rep., p. I-6525, punctul 34). Egger, J., „Rechtswirkungen von Rahmenvereinbarungen im Sozialbereich”, *Neueste Entwicklungen im Zusammenspiel von Europarecht und nationalem Recht der Mitgliedstaaten* (editată de Waldemar Hummer), Viena, 2010, p. 223, indică faptul că acordurile în sine nu au încă un efect normativ. Numai prin decizia Consiliului acordul-cadru este transformat în mod direct în drept derivat, supus interpretării Curții.

14 — A se vedea Rebhahn, R., *EU-Kommentar* (editat de Jürgen Schwarze), ediția a doua, Baden-Baden, 2009, articolul 139 CE, punctele 4 și 10, p. 1378 și următoarea, care arată că punerea în aplicare a unui acord de parteneriat social printr-o decizie a Consiliului determină apariția unui act al Uniunii Europene. Competența pentru interpretarea directivei și a acordului preluat în aceasta revine Curții.

12 — A se vedea Hotărârea din 10 septembrie 2009, Vicente Pereda (C-277/08, Rep., p. I-8405, punctul 18).

Această competență nu le este recunoscută doar prin articolul 249 alineatul (3) CE [articolul 288 alineatul (2) TFUE], conform căruia autorităților naționale le este lăsată competența în ceea ce privește forma și mijloacele selectate pentru atingerea scopului obligatoriu reglementat, ci le este recunoscută, în mod expres, și prin alte directive.

35. La aceasta se adaugă faptul că legiuitorul Uniunii, care în exercitarea competențelor sale în materie de reglementare este obligat să respecte principiul subsidiarității, s-a limitat, conform articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, precum și conform clauzei 3 din acordul european coroborată cu considerentul (11) al Directivei 2000/79¹⁵, la reglementarea unor aspecte specifice esențiale precum durata minimă a concediului anual, în timp ce, pentru condițiile de obținere și de acordare a acestuia, legiuitorul face trimitere, astfel cum s-a arătat mai sus, la „legislațiile și/sau practicile naționale”. Această abordare este conformă, după cum a stabilit Curtea în hotărârea pronunțată în cauza Regatul Unit/Consiliul¹⁶, și cu sarcina de a reglementa în

temeiul împuternicirii din tratat, care a abilitat legiuitorul Uniunii să adopte doar norme minime, pentru a contribui prin armonizare la creșterea nivelului securității și sănătății lucrătorilor, sarcină care revine în primul rând statelor membre.

36. Astfel cum a statuat Curtea în hotărârea menționată, statele membre au un rol important la transpunerea acestui drept, deoarece le revine obligația, în cadrul punerii în aplicare a articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, de a stabili la nivel național modalitățile de aplicare necesare¹⁷. Aceasta include definirea condițiilor de exercitare și de punere în aplicare a dreptului la concediu anual plătit, statele membre putând preciza în mod liber împrejurările concrete în care lucrătorii pot utiliza dreptul respectiv, de care beneficiază pentru întreaga perioadă de lucru efectuată până la acea dată¹⁸.

37. Trimiterea cuprinsă la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 la dispozițiile legale naționale permite statelor membre îndeosebi definirea unui cadru legal care să stabilească reguli în privința aspectelor organizatorice și procedurale referitoare la efectuarea concediului, cum ar fi, de exemplu, planificarea perioadelor de concediu, eventuala obligație a lucrătorului de a comunica în prealabil angajatorului perioada în care dorește să efectueze concediul, necesitatea unei perioade minime de muncă înainte de a putea efectua concediul, criteriile pentru calcularea

15 — Considerentul (11) al Directivei 2000/79 confirmă respectarea principiului subsidiarității după cum urmează: „Având în vedere gradul înalt de integrare a sectorului aviației civile și condițiile concurențiale din acest sector, obiectivele prezentei directive, care au ca scop protejarea sănătății și securității lucrătorilor, nu pot fi realizate în mod suficient de către statele membre, astfel că se impune o acțiune la nivel comunitar, în conformitate cu principiul subsidiarității prevăzut la articolul 5 din tratat. Această directivă nu depășește ceea ce este necesar pentru atingerea acestor obiective.”

16 — A se vedea Hotărârea din 12 noiembrie 1996, Regatul Unit/Consiliul (C-84/94, Rec., p. I-5755, punctul 47).

17 — *Ibidem* (punctul 47) și Hotărârea din 16 martie 2006, Robinson-Steele (C-131/04 și C 257/04, Rec., p. I-2531, punctul 57).

18 — Hotărârea din 26 iunie 2001, BECTU (C-173/99, Rec., p. I-4881, punctul 53).

proporțională a dreptului la concediul anual atunci când raportul de muncă durează mai puțin de un an etc.¹⁹. Este vorba însă aici, în toate cazurile, de măsuri pentru stabilirea condițiilor de efectuare și de acordare a dreptului la concediu, care sunt, în sine, autorizate de Directiva 2003/88.

principii care ar putea fi utile pentru a răspunde la întrebările preliminare.

38. În acest context, trebuie menționat următorul aspect: Curtea a atras în mod repetat atenția că la exercitarea competențelor lor în materie de reglementare statele membre sunt obligate să respecte în permanență limitele care le sunt trasate prin dreptul Uniunii²⁰. Pe calea interpretării, Curtea a indicat și a precizat aceste limite²¹. În plus, din jurisprudența sa se pot desprinde indicații utile pentru stabilirea modului de calculare a indemnizației de concediu, pentru ca dreptul la concediu anual plătit să își poată îndeplini rolul. De aceea, se recomandă să se analizeze această jurisprudență și să se desprindă eventualele

2. Raportul dintre Directiva 2000/79 și Directivele privind timpul de lucru și posibilitatea de a transpune principiile jurisprudenței

39. O problemă care trebuie clarificată în prealabil este în ce măsură principiile jurisprudenței, pe care Curtea le-a dezvoltat până în prezent prin interpretarea articolului 7 din Directivele privind timpul de lucru – asupra cărora vom reveni în continuarea considerațiilor noastre – pot fi aplicate și clauzei 3 din acordul european. Această problemă prezintă o importanță deosebită, deoarece, după cum s-a arătat deja, Curtea a contribuit în mod decisiv la identificarea conținutului normativ al acestui drept. Interpretarea care i-a fost dată prin jurisprudență acestei dispoziții a directivei permite în același timp să se deducă întinderea competențelor în materie de reglementare exercitate de legiuitorul Uniunii privitoare la calcularea indemnizației pentru concediu. Pentru a anticipa rezultatul cercetării, putem afirma că, din punctul nostru de vedere, conținutul, sensul și finalitatea, precum și geneza acestei reglementări pot fi considerate argumente în sprijinul unui răspuns afirmativ.

19 — A se vedea în acest sens observațiile Comisiei prezentate în cauza BECTU, pe care avocatul general Tizzano le-a integrat în concluziile sale (punctul 34).

20 — A se vedea Hotărârile BECTU (citată la nota de subsol 18, punctul 53), Schultz-Hoff și alții (citată mai sus la nota de subsol 7, punctul 46), în care Curtea a admis că statelor membre le este permis să definească, în reglementarea lor internă, condițiile de exercitare și de transpunere a dreptului la concediul anual plătit, precizând totuși că statele membre nu pot condiționa în vreun mod constituirea însăși a acestui drept care rezultă direct din Directiva 93/104 sau din Directiva 2003/88.

21 — A se vedea, cu privire la influența jurisprudenței asupra interpretării Directivei privind timpul de lucru, Nowak, T., „The Working Time Directive and The European Court of Justice”, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, volumul 15 (2008), punctul 4, p. 447.

40. În primul rând, trebuie reținut că, deși au temeiuri juridice diferite izvorâte din tratat, rațiunea existenței Directivelor privind timpul de lucru, precum și a Directivei 2000/79 este organizarea timpului de lucru astfel încât să i se impună anumite limite în interesul securității și sănătății lucrătorilor. Acest lucru

reiese de exemplu din considerentul (11) al Directivei 2000/79, precum și din considerentul (11) al Directivei 2003/88. Totodată, textul clauzei 3 este aproape identic cu cel al articolului 7 din Directivele privind timpul de lucru. Dacă părțile semnatare ale acordului european ar fi dorit să atribuie clauzei 3 o altă semnificație, ar fi ales cu siguranță o altă terminologie decât cea utilizată de Directivele privind timpul de lucru.

41. Din istoricul elaborării acordului european²² reiese, în plus, că semnificația noțiunii „concediu anual plătit” din clauza 3 s-a dorit să corespundă, din punctul de vedere al conținutului, cu cea din Directiva 93/104. Propunerea inițială a Comisiei pentru o directivă privind timpul de lucru prevedea că domeniul de aplicare al acesteia trebuie să cuprindă toate sectoarele economiei și ramurile de activitate. În schimb, Consiliul a decis

să excludă anumite domenii de activitate din sfera de aplicare a directivei, însă nu pentru că a considerat că securitatea și sănătatea ar fi suficient de bine protejate în aceste domenii, ci pentru că era conștient că lucrătorii angajați în acele ramuri de activitate trebuie să lucreze, de regulă, departe de casă, astfel încât a considerat necesară adoptarea unor norme speciale. În „Cartea albă privind sectoarele și domeniile de activitate excluse din Directiva privind timpul de lucru”, Comisia a propus, printre altele, o abordare individualizată, care să presupună adoptarea pentru fiecare domeniu de activitate de reglementări specifice cu privire la timpul de lucru și timpul de repaus pentru lucrătorii mobili²³. În urma unei evaluări a reacțiilor partenerilor sociali, Comisia a hotărât să propună această abordare, care și-a găsit în cele din urmă expresia într-o reglementare a Uniunii²⁴. Conform acestei abordări individualizate, acordul european ar trebui să fie valabil doar pentru personalul mobil din aviația civilă și să preia în mod identic în clauza 3 dreptul la concediu anual plătit, prevăzut la articolul 7 din Directiva 93/104. Din propunerea de directivă a Comisiei²⁵ reiese în cele din urmă că acordul european pentru personalul mobil din aviația civilă a fost destinat, printre altele, să transpună dreptul lucrătorilor la concediu anual plătit, garantat la punctul 8 din Carta comunitară a drepturilor fundamentale ale lucrătorilor. Geneza Directivei 2000/79 constituie astfel o dovadă că intenția legiuitorului Uniunii a fost să extindă dispozițiile deja în vigoare privind acest drept și asupra lucrătorilor mobili din aviația civilă, fără a modifica însă esența acestui drept.

23 — *Ibidem*, punctul 74.

24 — A se vedea Barnard, C., *EC Employment Law*, ediția a doua, Oxford, 2002, p. 403.

25 — A se vedea Propunerea de directivă a Consiliului privind Acordul european privind organizarea timpului de lucru al personalului mobil din aviația civilă, încheiat de Asociația Companiilor Europene de Navigație Aeriană (AEA), Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF), Asociația Europeană a Personalului Tehnic Navigant (ECA), Asociația Europeană a Companiilor Aviatice din Regiunile Europei (ERA) și Asociația Internațională a Liniei Aeriene Rezervate în sistem Charter (AICA), COM(2000) 382 final.

22 — A se vedea Cartea albă privind sectoarele și domeniile de activitate excluse din Directiva privind timpul de lucru, COM(97) 334 final, punctele 11-13.

42. Geneza Directivei 2003/88 confirmă de asemenea că dispozițiile care reglementează dreptul la concediu anual plătit au fost destinate să fie aplicate și lucrătorilor mobili, inclusiv celor din aviația civilă. Directiva 93/104 a fost modificată ulterior prin Directiva 2000/34, fiind astfel eliminate excepțiile care au existat până atunci, conform abordării individualizate preconizate pentru domeniul transporturilor (cu excepția reglementărilor pentru marinari). Drept urmare, dispozițiile privitoare la concediul anual au fost *extinse* asupra lucrătorilor mobili din sectoarele și domeniile de activitate excluse, după cum reiese fără echivoc din considerentul (9) al Directivei 2000/34²⁶. În schimb, dispozițiile referitoare la timpul de lucru și timpul de repaus privind lucrătorii deja menționați au fost doar *adaptate*, astfel cum reiese din considerentul (10)²⁷. Articolul 2 din Directiva 2000/79 clarifică, în plus, faptul că punerea în aplicare a prezentei directive nu constituie în niciun caz un temei suficient pentru a justifica o reducere a nivelului general de protecție a lucrătorilor din domeniile reglementate de prezenta directivă. Cu alte cuvinte, această directivă interzice statelor membre să coboare nivelul de protecție atins prin Directiva 93/104 în

versiunea modificată prin Directiva 2000/34. Aceasta corespunde exact declarației din considerentul (16) al Directivei 2000/79²⁸.

43. Din toate acestea rezultă că nu există niciun element care să se opună transpunerii la clauza 3 din acordul european a principiilor jurisprudenței pe care Curtea le-a dezvoltat până în prezent prin interpretarea articolului 7 din Directivele privind timpul de lucru.

3. Principiile jurisprudenței cu privire la dreptul la concediu anual plătit

a) Cu privire la continuarea plății remunerației în timpul concediului

44. Semnificația dreptului la concediu anual plătit este recunoscută de multă vreme în jurisprudența Curții. Conform jurisprudenței constante, acesta 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

26 — Considerentul (9) al Directivei 2000/34 are următorul cuprins: „Dispozițiile existente referitoare la concediul anual și la examinările medicale pentru munca de noapte și în schimburi ar trebui *extinse* și asupra lucrătorilor mobili din sectoarele și domeniile de activitate excluse.” A se vedea în acest sens Rofes i Pujol, M. I., „Comentario de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas”, *Cuadernos Europeos de Deusto*, 2009, nr. 41, p. 165.

27 — Considerentul (10) al Directivei 2000/34 are următorul cuprins: „Dispozițiile existente referitoare la timpul de lucru și timpul de repaus trebuie *adaptate* lucrătorilor mobili din sectoarele și domeniile de activitate excluse.”

28 — Considerentul (16) al Directivei 2000/79 are următorul cuprins: „Aplicarea prezentei directive nu trebuie să justifice eventualele regresive în raport cu situația actuală existentă în fiecare stat membru.”

efectuată numai în limitele prevăzute în mod expres chiar în Directiva 93/104, respectiv în Directiva 2003/88²⁹, care i-a succedat. Prin consacrară dreptului la concediu anual plătit la nivelul dreptului derivat, legiuitorul Uniunii a urmărit să garanteze că orice lucrător beneficiază în toate statele membre de un repaus efectiv, „în scopul protecției eficiente a securității și a sănătății sale”³⁰. Finalitatea dreptului la concediu anual plătit este de a-i permite lucrătorului să se odihnească și de a dispune de o perioadă de destindere și de recreere³¹.

45. În ceea ce privește dreptul specific și relevant, din punctul de vedere al prezentei proceduri preliminare, al lucrătorului la plata indemnizației de concediu, trebuie reținut că, astfel cum s-a amintit deja, nici Directivele privind timpul de lucru și nici Directiva 2000/79 nu cuprind dispoziții care să stabilească în mod expres valoarea indemnizației de concediu care trebuie plătită, respectiv metoda pentru calcularea acesteia. O analiză a jurisprudenței Curții oferă însă elemente

importante cu privire la condițiile din dreptul Uniunii pe care trebuie să le îndeplinească indemnizația de concediu.

46. În acest sens, trebuie menționată Hotărârea Robinson-Steele, prin care Curtea a statuat că, din perspectiva Directivelor privind timpul de lucru, dreptul la concediu anual și dreptul la plata indemnizației de concediu reprezintă „cele două jumătăți ale unui singur drept”³². Din această afirmație se poate trage deja prima concluzie juridică importantă: deoarece, în opinia Curții, ambele drepturi trebuie privite ca două părți indisolubil legate, derogările de la dreptul la plata indemnizației de concediu sunt cu atât mai puțin permise în cadrul transpunerii dreptului Uniunii la nivelul statelor membre, cu cât Directivele privind timpul de lucru nu prevăd în mod expres acest lucru. Din această perspectivă, trebuie reținut că articolul 7 din Directiva 2003/88 nu figurează printre dispozițiile de la care această directivă permite în mod expres să se deroge. Având în vedere că derogarea de la această dispoziție în dezavantajul lucrătorului nu este permisă nici prin lege, nici prin tratat, trebuie aprobată, în principiu, opinia guvernului Regatului Danemarcei³³ potrivit căreia dreptul la plata indemnizației de concediu fundamentat în dreptul Uniunii are caracter

29 — A se vedea Hotărârea BECTU (citată la nota de subsol 18, punctul 43), Hotărârea din 18 martie 2004, Merino Gómez (C-342/01, Rec., p. I-2605, punctul 29), și Hotărârea Robinson-Steele și alții (citată la nota de subsol 17, punctul 48); cu privire la Directiva 2003/88, a se vedea Hotărârea Schultz-Hoff și alții (citată la nota de subsol 7, punctul 22), Hotărârea Vicente Pereda (citată la nota de subsol 12, punctul 18) și Hotărârea din 22 aprilie 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, Rep., p. I-3527, punctul 28).

30 — A se vedea Hotărârile BECTU (citată la nota de subsol 18, punctul 44), Merino Gómez (citată la nota de subsol 29, punctul 30), Schultz-Hoff și alții (citată la nota de subsol 7, punctul 23) și Vicente Pereda (citată la nota de subsol 12, punctul 21).

31 — A se vedea Hotărârile Schultz-Hoff și alții (citată la nota de subsol 7, punctul 25) și Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (citată la nota de subsol 29, punctul 30).

32 — Hotărârea Robinson-Steele și alții (citată la nota de subsol 17, punctul 58).

33 — A se vedea punctul 16 din observațiile scrise ale guvernului danez.

imperativ³⁴. În plus, trebuie reținut că acest principiu de drept social al Uniunii de o importanță deosebită nu poate fi interpretat în mod restrictiv pe cale jurisprudențială³⁵.

47. În opinia Curții, obiectivul necesității de a plăti această indemnizație de concediu este de a pune lucrătorul în timpul acestui concediu anual „într-o situație care este, în ceea ce privește salariul, comparabilă cu perioadele de muncă”. În opinia noastră, celelalte observații ale Curții în ceea ce privește valoarea indemnizației de concediu sunt suficient de clare, Curtea stabilind în mod expres la punctul 50 din hotărârea pronunțată în cauza Robinson-Steele că noțiunea „concediu anual plătit” de la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 93/104 înseamnă că „remunerația trebuie acordată în continuare, conform directivei, pe toată durata concediului anual”. Ultimele îndoieli privind interpretarea acestei propoziții vor fi înlăturate cu siguranță de

afirmația următoare, care se dorește o clarificare („cu alte cuvinte”), potrivit căreia „lucrătorul [trebuie] să obțină pentru acest repaus remunerația obișnuită”. Această afirmație trebuie înțeleasă în sensul că indemnizația pentru concediu trebuie să corespundă exact ca valoare remunerației obișnuite.

48. Trebuie, într-adevăr, să ne însușim opinia instanței de trimitere, potrivit căreia obiectul litigiului din cauza Robinson-Steele diferă față de cel din speță, având în vedere că în acea cauză problema esențială era compatibilitatea unei anumite practici cu dreptul Uniunii, și anume plata indemnizației pentru concediul anual minim să fie achitată prin sume parțiale, eșalonate pe întreaga durată a anului de lucru corespunzător concomitent cu remunerația pentru lucrul prestat, iar nu ca indemnizație pentru o anumită perioadă în care lucrătorul a fost de fapt în concediu. Considerațiile pe care Curtea și-a întemeiat decizia și pe care le-a prezentat la punctul 50 din hotărâre sunt formulate la modul general și nu se referă în niciun caz doar la circumstanțele speciale care au stat la baza acelei cauze. Dimpotrivă, acestea presupun o valabilitate generală și, prin urmare, trebuie luate în considerare pentru a răspunde la întrebările preliminare. Valabilitatea generală a acestor considerații este demonstrată de faptul că au fost reiterate de Curte într-un alt context la punctul 58 din hotărârea pronunțată în cauza Schultz-Hoff, și anume la întrebarea privind modul în care trebuie calculată indemnizația prevăzută la articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, la care este îndreptățit un lucrător care nu a fost în măsură, din motive independente de voința sa, să își exercite dreptul la concediul anual plătit înainte de încetarea raportului de muncă. Curtea își confirmă astfel

34 — O interpretare a articolului 12 din Convenția OIM nr. 132 conduce de asemenea la această concluzie. Această dispoziție prevede că orice acord referitor la negocierea dreptului la concediul anual minim plătit prevăzut la articolul 3 alineatul (3) din această convenție sau a renunțării la concediu în schimbul unei despăgubiri sau în orice alt mod în funcție de raporturile din țara respectivă va fi nulă sau trebuie interzisă. A se vedea în acest sens și Blanpain, R., „The Holidays With Pay Convention of the ILO (N° 132): a Commentary”, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, volumul 16/4, 2000, p. 364.

35 — Hotărârea Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (citată la nota de subsol 29, punctul 29).

interpretarea potrivit căreia „remunerația trebuie acordată și pentru durata concediului anual” și „lucrătorul trebuie să beneficieze de remunerația obișnuită”.

49. Argumente pentru această poziție juridică sunt date atât de o interpretare sistematică, cât și de una gramaticală. Pentru aceasta este necesară compararea Directivei 2003/88, respectiv a Directivei 2000/79 cu alte instrumente juridice ale Uniunii, ale căror dispoziții stipulează o formă derivată a continuării plății indemnizației de concediu. Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează³⁶ prevede, pentru a proteja lucrătoarele gravide și pentru a evita riscurile care le-ar putea afecta sănătatea și securitatea, precum și pentru a evita posibile efecte asupra sarcinii sau alăptării, pe lângă modificarea și adaptarea

condițiilor de muncă, chiar și o schimbare a locului de muncă și o dispensă pentru lucrătoare, în timp ce, conform articolului 11 punctul 1 din directivă, „trebuie asigurate, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale, drepturile legate de contractul de muncă, inclusiv menținerea unei remunerații și/sau dreptul lucrătoarelor [...] de a beneficia de o prestație adecvată”. Această dispoziție prezintă o particularitate, lucru pe care Curtea l-a amintit în mod pertinent ultima dată în Hotărârile din 1 iulie 2010 pronunțate în cauzele Parviainen³⁷ și Gassmayr³⁸. Curtea a atras atenția asupra faptului că această dispoziție a directivei se referă, în majoritatea versiunilor lingvistice existente la data adoptării directivei, doar la menținerea „unei” remunerații și nu a „remunerației”³⁹. Pornind de la formularea dispoziției directivei, precum și de la alte elemente, Curtea a concluzionat că, în urma repartizării sale provizorii la un alt loc de muncă decât cel pe care îl ocupa înainte de a fi gravidă, conform articolului 5 alineatul (2) din directivă, o lucrătoare gravidă nu are dreptul, în temeiul articolului 11 punctul 1 din această directivă, la remunerația pe care o primea în medie anterior acestei repartizări⁴⁰. În privința articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 sau a clauzei 3 din acordul european nu există însă o situație juridică asemănătoare. Textul acestei dispoziții este neechivoc în măsura în care, în conformitate cu toate versiunile lingvistice, concediul anual trebuie să fie pur și simplu „plătit”⁴¹, ceea ce constituie un argument pentru o continuitate în sensul menținerii remunerației „obișnuite”, conform jurisprudenței.

37 — Hotărârea din 1 iulie 2010, Parviainen (C-471/08, Rep., p. I-6533).

38 — Hotărârea din 1 iulie 2010, Gassmayr (C-194/08, Rep., p. I-6281).

39 — *Ibidem* (punctul 50) și Hotărârea Gassmayr (punctul 61).

40 — Hotărârea Parviainen (citată la nota de subsol 37, punctul 62).

41 — A se vedea, de exemplu, versiunea lingvistică germană („bezahlt”), franceză („payé”), daneză („med løn”), spaniolă („retribuidas”), portugheză („remuneradas”), slovenă („plačanega”), italiană („retribuite”), suedeză („betald”) și olandeză („betaald”).

50. O altă dovadă în susținerea poziției prezentate aici rezultă în cele din urmă din principiile Organizației Internaționale a Muncii (OIM), care trebuie luate în considerare conform considerentului (6) al Directivei 2003/88 cu privire la organizarea timpului de lucru. În cadrul OIM, agenție specializată a Organizației Națiunilor Unite, dreptul la o perioadă minimă de concediu anual plătit a făcut până în prezent obiectul a două convenții multilaterale, cu precizarea că prin Convenția nr. 132⁴², intrată în vigoare la 30 iunie 1973, s-au adus modificări Convenției nr. 52⁴³, ale cărei prevederi s-au aplicat până la acea dată. Aceste convenții cuprind dispoziții obligatorii pentru statele semnatare ale convenției cu privire la punerea în aplicare a acestui drept social fundamental în cadrul sistemelor juridice naționale. Convenția nr. 132, a cărei importanță pentru interpretarea Directivei 2003/88 a fost ultima dată confirmată în mod expres de Curte în hotărârea pronunțată în

cauza Schultz-Hoff⁴⁴, prevede la articolul 7 alineatul (1) că fiecare persoană care efectuează concediul prevăzut prin prezenta convenție va obține pentru întreaga durată a concediului „cel puțin remunerația *normală* sau medie”.

51. Având în vedere considerațiile de mai sus, prezumția instanței de trimitere exprimată la punctul 29 din decizia de trimitere, potrivit căreia Curtea s-ar fi putut referi la altceva prin utilizarea în Hotărârea Schultz-Hoff a cuvântului „asemănător”⁴⁵ – referitor la situația în care trebuie pus lucrătorul în timpul concediului anual prin cerința plății indemnizației pentru concediu –, eventual chiar la posibilitatea de a efectua rețineri de la remunerația obișnuită, ni se pare că se întemeiază pe o înțelegere greșită a

42 — Convenția nr. 132 privind concedii anuale plătite (versiunea revizuită din 1970), adoptată de Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii la 24 iunie 1970, intrată în vigoare la 30 iunie 1973.

43 — Convenția nr. 52 privind concedii anuale plătite, adoptată de Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii la 24 iunie 1936, intrată în vigoare la 22 septembrie 1939. Această convenție a fost revizuită prin Convenția nr. 132, care, la rândul său, rămâne deschisă în vederea ratificării.

44 — Hotărârea Schultz-Hoff și alții (citată la nota de subsol 7, punctul 38). A se vedea discuțiile din doctrină cu privire la importanța atribuită convențiilor OIM în ordinea juridică a Uniunii. Korda, M., Pennings, F., „The legal character of international social security standards”, *European Journal of Social Security*, volumul 10 (2008), nr. 2, p. 132, în opinia căror Uniunea Europeană nu are competența necesară de a crea standarde de securitate socială cu forță juridică obligatorie. Din acest motiv, convențiile semnate în cadrul OIM și al Consiliului Europei au o importanță centrală în dezvoltarea standardelor internaționale de securitate socială. Bercusson, B., „The European Court of Justice, Labour Law and ILO Standards”, *50 Jahre EU – 50 Jahre Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zum Arbeits- und Sozialrecht*, Baden-Baden, 2008, p. 58 și 59, sprijină un rol mai activ al Curții la constituționalizarea modelului social european, care ar trebui să ia în considerare standardele OIM la interpretarea dreptului primar și derivat al Uniunii. Murray, J., „The Working Time Directive and Future Prospects for ILO Rules on Working Time”, *Transnational Labour Regulation – The ILO and EC compared*, p. 175, este de părere că între Directiva privind timpul de lucru și dreptul OIM există o mare convergență în ceea ce privește obiectul și finalitatea reglementărilor.

45 — Hotărârea Schultz-Hoff și alții (citată la nota de subsol 7, punctul 60).

jurisprudenței. În plus, explicațiile Curții din acea hotărâre corespund în totalitate expunerilor noastre din cauza *Stringer și alții*⁴⁶, conform cărora indemnizația financiară compensatorie pe care o primește lucrătorul trebuie să fie „echivalentă” cu salariul său obișnuit. În pofida formulării diferite, scopul rămâne în final același, și anume asigurarea prin intermediul unei interpretări teleologice a articolului 7 alineatul (1) din Directivele privind timpul de lucru că scopurile directivelor nu vor fi zădărnicate printr-o transpunere necorespunzătoare. În acest context, trebuie asigurat că lucrătorul nu va fi dezavantajat dacă se hotărăște să își exercite dreptul său la concediu anual. Printre aceste dezavantaje se numără, în primul rând, eventualele pierderi financiare, care, în funcție de situația inițială, l-ar împiedica să își exercite acest drept.

52. Având în vedere cele expuse, trebuie să constatăm faptul că dreptul Uniunii, astfel cum este interpretat de Curte, cuprinde precizări suficiente de clare cu privire la modul în care trebuie calculată indemnizația de concediu. Astfel, indemnizația de concediu trebuie să corespundă ca valoare remunerației.

b) Concluzie: excluderea criteriului întemeiat pe nivelul minim necesar

53. Prin menținerea remunerației pe durata concediului anual se urmărește protejarea funcției de odihnă a concediului anual. Interpretarea teleologică a articolului 7 alineatul (1) din Directivele privind timpul de lucru, astfel cum a fost reținută în jurisprudența Curții, interzice calcularea indemnizației de concediu în funcție de nivelul minim de subzistență. Nu ar exista compatibilitate cu această jurisprudență dacă, după cum a sugerat pârâta în acțiunea principală⁴⁷, s-ar utiliza ca sumă de referință pentru calcularea indemnizației de concediu doar acea sumă care este suficient de mare pentru a nu descuraja lucrătorul să beneficieze de concediul anual plătit. Deoarece, pe de o parte, o astfel de măsură nu ar mai reprezenta „continuarea acordării remunerației” pe durata concediului anual. Dimpotrivă, interpretarea preconizată ar însemna reformularea ulterioară, în detrimentul lucrătorilor, a cerințelor impuse de Curte privind o indemnizație de concediu conformă directivelor. Pe de altă parte, o interpretare corespunzătoare ar însemna crearea unei situații juridice pentru lucrători care să nu corespundă nici cerințelor unui nivel minim de armonizare la nivelul Uniunii, nici principiului securității juridice.

46 — A se vedea Concluziile noastre prezentate în cauzele C-350/06 și C-520/06 (citate la nota de subsol 7, punctul 38).

47 — A se vedea punctele 41, 43 și 76 din observațiile scrise ale părții din acțiunea principală.

54. Nivelul minim de armonizare urmărit și prin acordul european pentru sectorul aviației, conform articolului 2 alineatul (1) din Directiva 2000/79, nu înseamnă limitarea activității Uniunii la cel mai mic numitor comun. Nu este, așadar, în niciun caz vorba despre o armonizare minimă. Scopul nu este stabilirea la nivelul Uniunii a celui mai mic nivel de protecție existent într-un stat membru, ci de a stabili o formulare pentru protecția de bază⁴⁸, indispensabilă pentru această politică a Uniunii. Orice altă interpretare ar fi incompatibilă cu obiectivele stabilite la articolul 136 CE, „îmbunătățirea condițiilor de trai și de muncă”, în vederea „armonizării acestora în condiții de progres”, precum și a asigurării „unei protecții sociale adecvate”. O dispoziție care stabilește standarde minime pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor trebuie redactată în mod obiectiv și clar pentru asigurarea transpunerii ei efective și unitare la nivelul Uniunii. Un eventual criteriu al „posibilităților financiare” de efectuare a concediului anual, astfel cum, în esență, propune pârâta din acțiunea principală, nu ar fi practicabil, deoarece aplicarea acestuia ar depinde de fiecare situație în parte, în special de greutățile financiare ale fiecărui lucrător în parte – după cum observă reclamanta din acțiunea principală în mod pertinent⁴⁹. Aplicarea unui astfel de criteriu imprecis, ar avea,

în esență, efectul subminării dreptului la concediul anual.

4. Competența statelor membre în materia calculării indemnizațiilor de concediu

55. Din cauza lipsei unor indicații concrete în Directivele privind timpul de lucru sau în Directiva 2000/79, stabilirea metodei pentru calcularea indemnizației de concediu ține de competența statelor membre, cărora, astfel cum am menționat deja, le revine obligația de a stabili modalitățile naționale de punere în aplicare necesare. Curtea a ajuns la o concluzie corespunzătoare celei prezentate mai sus, expusă în cadrul hotărârii pronunțate în cauza Schultz-Hoff⁵⁰ privind problema care a rămas de asemenea nereglementată în dreptul Uniunii, și anume modalitatea de calcul a indemnizației care, potrivit articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, înlocuiește perioada sau perioadele minime de concediu anual plătit în cazul încetării raportului de muncă. În această situație sunt valabile „dispozițiile și/sau practicile naționale” la care fac trimitere directivele. Astfel, statele membre sunt obligate să se asigure că modalitățile de aplicare naționale respectă limitele impuse de dreptul Uniunii, inclusiv

48 — A se vedea Leible, Streinz, *EUV/EGV*, München, 2003, articolul 95, punctul 44, p. 1248.

49 — A se vedea punctul 74 din observațiile scrise ale reclamantei din acțiunea principală.

50 — Hotărârea Schultz-Hoff și alții (citată la nota de subsol 7, punctele 57-62).

principiile jurisprudențiale la care ne-am referit în cadrul considerațiilor noastre.

C — Modul de abordare în cazul structurilor salariale complexe

1. Aspecte generale

5. Concluzie intermediară

56. Considerăm că la prima întrebare preliminară a instanței de trimitere, formulată în termeni generali, în măsura în care are ca obiect aspecte fundamentale ale dreptului la plata indemnizației de concediu, s-a răspuns prin analiza noastră detaliată privind atât sfera competențelor de reglementare exercitate de către legiuitorul Uniunii și cele rămase statelor membre, cât și cu privire la obligațiile impuse de dreptul Uniunii, care se regăsesc în Directivele privind timpul de lucru, în Directiva 2000/79 și în jurisprudența Curții.

57. Răspunsul care se impune la a doua și la a treia întrebare preliminară, care sunt formulate într-un mod mai concret, este că indemnizația de concediu trebuie stabilită, în principiu, astfel încât să corespundă remunerației „obișnuite” a lucrătorului. O indemnizație financiară acordată ca indemnizație de concediu nu îndeplinește însă obligațiile impuse de dreptul Uniunii dacă valoarea acesteia este stabilită astfel încât să nu existe niciun risc major ca lucrătorul să nu își efectueze concediul anual.

58. Principiul potrivit căruia indemnizația de concediu trebuie să fie calculată astfel încât să corespundă remunerației „obișnuite” necesită cu siguranță o adaptare la cazurile în care valoarea remunerației nu este constantă, deoarece poate varia de la o perioadă la alta în funcție de anumiți factori considerați relevanți de către angajați și angajator. Astfel de factori pot fi legați de situația profesională a unui lucrător în cadrul unei întreprinderi sau de anumite prestații efectuate de acesta. Ultima categorie cuprinde și sporuri sub forma unor remunerații speciale și indemnizațiile pentru cheltuieli.

59. La a patra și la a cincea întrebare preliminară, Curtea trebuie să clarifice ce se înțelege, într-o situație precum cea din acțiunea principală, prin „remunerație obișnuită” în perioada concediului. În acest context, trebuie menționat că această noțiune cuprinde o componentă temporală și una materială. Ambele întrebări preliminare fac referire la aceste componente. Prin intermediul celei de a patra întrebări preliminare, se solicită clarificări cu privire la aspectul dacă perioada relevantă care se va lua în considerare este perioada propriu-zisă, adică perioada în care lucrătorul și-a efectuat concediul, sau o altă perioadă. Prin a cincea întrebare preliminară, instanța de trimitere dorește să afle dacă

lucrătorul ar avea dreptul la plata unui spor, dacă și în măsura în care ar fi desfășurat o activitate specială. În cazul unui răspuns afirmativ la această întrebare, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă la calcularea indemnizației de concediu trebuie ținut cont, după caz, de limite maxime pentru volumul sau perioada acestor activități.

2. Cerințele impuse de dreptul Uniunii și competențele rămase statelor membre în ceea ce privește aspectele legate de indemnizația de concediu

60. O apreciere definitivă cu privire la ceea ce se înțelege prin „remunerație obișnuită” în sensul jurisprudenței este dificilă nu numai din cauza numărului redus de reglementări din dreptul Uniunii în acest domeniu care limitează, în mod inevitabil, interpretările Curții.

61. În susținerea tezei lipsei de competență normativă a Uniunii, ceea ce ar exclude

competența de interpretare a Curții, guvernul danez face trimitere la articolul 137 alineatul (5) CE, conform căruia dispozițiile acestui articol nu sunt, printre altele, valabile în mod expres pentru „remunerație”. Totuși, nu considerăm că acest lucru ar fi principalul impediment, deoarece, după cum a statuat Curtea în repetate rânduri în jurisprudența sa⁵¹, trebuie avut în vedere că această dispoziție a tratatului trebuie interpretată strict, pentru a nu aduce atingere sferei de aplicare a alineatelor (1)-(4) sau pentru a nu pune la îndoială obiectivele urmărite prin articolul 136 CE. Această dispoziție a tratatului nu trebuie interpretată astfel încât domeniul său de aplicare să se extindă la toate problemele legate în vreun fel de remunerare. După cum s-a pronunțat deja Curtea în Hotărârea Impact, cu trimitere la Hotărârea Del Cerro Alonso⁵², această reglementare de excepție trebuie, așadar, înțeleasă în sensul că vizează măsuri precum uniformizarea tuturor sau a unei părți din elementele constitutive ale salariilor și/sau a nivelului acestora în statele membre sau instituirea unui salariu comunitar minim, măsuri prin care dreptul Uniunii ar interveni în mod direct în stabilirea remunerațiilor în cadrul Uniunii⁵³. Prin urmare, stabilirea nivelului diferitelor elemente constitutive ale remunerației unui lucrător nu este de competența legiuitorului Uniunii, ci revine în mod incontestabil autorităților competente din statele membre, care, în cadrul exercitării competenței lor în domeniile care nu aparțin competenței Uniunii, sunt obligate să respecte dreptul Uniunii⁵⁴.

51 — A se vedea Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact (citată la nota de subsol 13, punctul 125).

52 — Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, Rep., p. I-7109).

53 — Hotărârea Impact (citată la nota de subsol 13, punctul 124).

54 — *Ibidem* (punctul 129).

62. Aceasta nu constituie un răspuns la întrebarea dacă legiuitorul Uniunii este îndreptățit să reglementeze valoarea indemnizației de concediu în cazul structurilor salariale complexe. Astfel cum a explicat în mod pertinent avocatul general Kokott în concluziile prezentate în acea cauză, această excepție nu împiedică legiuitorul Uniunii să adopte reglementări cu efecte financiare, de exemplu cu privire la condițiile de muncă [articolul 137 alineatul (1) litera (b) CE] sau cu privire la îmbunătățirea mediului de muncă pentru a proteja sănătatea și securitatea lucrătorilor [articolul 137 alineatul (1) litera (a) CE]. Ea nu împiedică legiuitorul Uniunii să adopte cerințe pentru dispozițiile naționale în materia dreptului muncii de natură să acorde salariatului dreptul la un concediu anual plătit, după cum s-a întâmplat la articolul 7 din Directiva 2003/88⁵⁵. Același lucru este valabil pentru dispozițiile aproape identice ale clauzei 3 din acordul european, atașată Directivei 2000/79, având în vedere că clauza de exceptare de la articolul 137 alineatul (5) CE cuprinde de asemenea temeiul juridic al acestei directive la articolul 139 CE⁵⁶. Cu alte cuvinte, legiuitorul Uniunii nu numai că este competent să reglementeze obiectivele Directivelor 2003/88 și 2000/79, ci este, în principiu, îndreptățit din punct de vedere juridic să adopte norme speciale cu privire la natura și valoarea indemnizației de concediu.

63. Legiuitorul Uniunii a renunțat însă să definească, prin dispozițiile menționate mai

sus, *elementele componente ale indemnizației de concediu*. În schimb, a făcut trimitere la „legislațiile și/sau practicile” naționale. Voința legiuitorului Uniunii de a acorda statelor membre și partenerilor sociali o marjă de apreciere largă reiese din considerentul (10) al Directivei 2000/79, conform căruia „actul potrivit pentru aplicarea acordului îl constituie o directivă în sensul articolului 249 din tratat”. Pentru domeniul aviației se face o trimitere suplimentară la legislația națională în măsura în care, conform considerentului (12), se acordă statelor membre posibilitatea „în ceea ce privește termenii acordului, care nu sunt definiți în mod specific de către acesta [...] de a defini acești termeni în conformitate cu legislațiile și practicile naționale, cum este cazul și pentru alte directive în materie de politică socială care utilizează termeni analogi, cu condiția ca definițiile menționate anterior să fie compatibile cu acordul”. Cu toate acestea, articolul 3 din Directiva 2000/79 obligă statele membre să se asigure că „partenerii sociali stabilesc dispozițiile necesare prin acord”.

64. Pe această cale se urmărește la nivelul Uniunii o abordare asemănătoare cu aceea din cazul transunerii Convenției OIM nr. 132, care, de asemenea, nu cuprinde dispoziții specifice pentru calcularea indemnizației de concediu, în schimb acordă statelor membre

55 — A se vedea punctul 175 din Concluziile avocatului general Kokott prezentate la 9 ianuarie 2008 în cauza Impact (citată la nota de subsol 13).

56 — În acest sens Rebhahn, R., citată anterior (nota de subsol 14), articolul 137 punctul 56, p. 1363.

o marjă de apreciere largă⁵⁷. Astfel, articolul 1 din convenție prevede că, „în măsura în care prevederile prezentei convenții nu pot fi puse în aplicare prin intermediul contractelor colective de muncă, al deciziilor arbitrale, al hotărârilor judecătorești, al mecanismelor de determinare a quantumului salariilor sau prin alte mijloace conforme practicilor naționale, adecvate în condițiile respectării raporturilor speciale existente în fiecare țară, acestea urmează să fie puse în aplicare prin intermediul legilor și al actelor normative naționale”.

65. O astfel de abordare corespunde atât principiului subsidiarității, cât și necesității de a respecta libertatea negocierii colective a partenerilor sociali la negocierile salariale. În acest context, trebuie amintit că dreptul la negocieri colective și libertatea negocierilor colective inerentă acestui drept sunt drepturi fundamentale protejate în ordinea juridică a Uniunii⁵⁸. Dreptul la negocieri colective este recunoscut atât în diferite instrumente juridice internaționale, la care statele membre au colaborat sau la care au aderat – de exemplu,

57 — Conform Böhnert, S., *Das Recht der ILO und sein Einfluss auf das deutsche Arbeitsrecht im Zeichen der europäischen Integration*, Baden-Baden, 2002, p. 100, convențiile OIM utilizează așa numitele „clauze de flexibilitate”. Prin acestea se înțelege diferite măsuri, printre altele utilizarea de termeni cu sens larg și acordarea unei marje largi de apreciere la transpunerea obligațiilor sau la stabilirea obiectivelor.

58 — A se vedea Concluziile noastre prezentate la 14 aprilie 2010 în cauza Comisia/Republica Federală Germania (C-271/08, Rep., p. I-7091, punctul 77).

Carta socială europeană⁵⁹ semnată la 18 octombrie 1961 la Torino, care este menționată în mod expres la articolul 136 CE –, cât și în instrumentele juridice pe care statele membre le-au elaborat la nivel comunitar sau în cadrul Uniunii Europene, cum ar fi Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor⁶⁰ adoptată cu ocazia întrunirii Consiliului European la Strasbourg la 9 decembrie 1989, care este de asemenea menționată la articolul 136, și Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene⁶¹ proclamată la 7 decembrie 2000 la Nisa.

66. O astfel de abordare corespunde, în plus, și necesităților din practică, având în vedere marea dificultate de a adopta reglementări unitare pentru toate domeniile⁶². Expunerile

59 — Articolul 6 din Carta socială europeană, preluat exact la articolul 6 din Carta socială europeană revizuită și semnată la 3 mai 1996 la Strasbourg, obligă părțile contractante, în vederea asigurării exercitării efective a dreptului de negociere colectivă, printre altele, să favorizeze consultarea paritară între angajați și angajatori, precum și să promoveze, atunci când este necesar și util, instituirea procedurilor de negociere voluntară între angajatori sau organizațiile patronale, pe de o parte, și organizațiile sindicale ale angajaților, pe de altă parte, în vederea reglementării condițiilor de angajare prin convenții colective.

60 — Conform punctului 12 din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, angajatorii sau organizațiile patronale, pe de o parte, și organizațiile sindicale ale angajaților, pe de altă parte, ar trebui să aibă dreptul de a negocia și de a încheia acorduri colective conform legislațiilor și practicilor naționale.

61 — Conform articolului 28 din Carta drepturilor fundamentale, lucrătorii și angajatorii sau organizațiile lor au dreptul, în conformitate cu dreptul Uniunii și cu legislațiile și practicile naționale, de a negocia și de a încheia convenții colective la nivelurile corespunzătoare și de a recurge, în caz de conflicte de interese, la acțiuni colective pentru apărarea intereselor lor, inclusiv la grevă.

62 — A se vedea argumentele noastre prezentate la punctul 42 din prezentele concluzii privind metoda reglementării individualizate, pe care a utilizat-o legiuitorul Uniunii și care a condus în cele din urmă la adoptarea Directivei 2000/79 pentru domeniul specific al aviației civile.

părților din acțiunea principală evidențiază flexibilitatea necesară în sectorul aviației. Trebuie adoptate reglementări care să țină cont de specificul fiecărei branșe și care să fie acceptate de partenerii sociali. Curtea trebuie să ia în considerare această rețineră a legiuitorului Uniunii la interpretarea dreptului Uniunii. Pe de altă parte, nu trebuie să pierdem din vedere că marja de apreciere a statelor membre nu este nelimitată, după cum s-a menționat deja⁶³. De aceea, instrumentele juridice de transpunere trebuie să se integreze în cadrul juridic al Uniunii.

unei structuri salariale complexe, care constituie obiectul celei de a cincea întrebări preliminare, considerăm că din considerentul (12) al Directivei 2000/79 nu se poate deduce cu ușurință o competență exclusivă a statelor membre, respectiv a partenerilor sociali de a stabili în detaliu ce sume sunt considerate ca făcând parte din „indemnizația de concediu”. Astfel, în fond, expresia „indemnizație de concediu” este legată de noțiunea „remunerație”, care trebuie, în principiu, plătită nediminuat și în timpul perioadei de concediu. Ultimul termen ține în mare măsură de dreptul Uniunii.

67. Din considerațiile de mai sus rezultă că, în lipsa unor dispoziții contrare din dreptul Uniunii, statele membre sunt, în principiu, libere să permită, potrivit dispozițiilor lor naționale de dreptul muncii, ca remunerația să fie împărțită într-un salariu de bază și mai multe sporuri, pe care lucrătorul să le obțină în funcție de prestațiile sale.

i) Noțiunea „remunerație” în dreptul Uniunii

3. Componenta indemnizației de concediu

a) Elementul material al noțiunii „remunerație obișnuită”

68. În ceea ce privește elementul material al noțiunii „remunerație obișnuită”, în cazul

69. Deși, într-adevăr, nici Directivele privind timpul de lucru și nici Directiva 2000/79 nu cuprind o definiție a noțiunii „remunerație”, totuși dreptul Uniunii prevede o definiție suficient de clară la articolul 141 alineatul (2) CE, pe care Curtea a utilizat-o de asemenea la interpretarea directivelor și care – la fel ca, printre altele, Directiva 93/104, despre care este vorba aici – a fost adoptată în temeiul articolului 118a din Tratatul CE⁶⁴. Această

63 — A se vedea punctele 38, 45, 53, 54 și 55 din prezentele concluzii.

64 — Hotărârea din 8 septembrie 2005, McKenna (C-191/03, Rec., p. I-7631, punctul 29).

definiție corespunde, în plus, standardelor dreptului internațional al muncii, bazându-se⁶⁵, în ceea ce privește geneza ei, pe articolul 1 litera (a) din Convenția OIM nr. 100⁶⁶. În acest context, pentru interpretarea Directivei 2000/79, considerăm că și în cazul de față este posibil să recurgem la noțiunile din dreptul primar.

70. Trebuie, așadar, să abordăm problema privind plățile considerate, potrivit acestei definiții, elemente componente ale remunerației.

71. În conformitate cu articolul 141 alineatul (2) CE, prin remunerație se înțelege, conform definiției legale, „salariul sau suma obișnuite de bază sau minime, precum și toate celelalte drepturi plătite, direct sau indirect, în numerar sau în natură, de către angajator lucrătorului pentru munca prestată de acesta”. Este irelevant dacă prestația a fost executată în temeiul unui contract de muncă, a unei norme juridice sau de bună voie⁶⁷. Această dispoziție a fost interpretată în jurisprudența

Curții în sens mai larg⁶⁸. Din acest motiv, termenul remunerație de la articolul 141 alineatul (2) CE poate, în anumite circumstanțe, să depășească cu mult noțiunea de remunerație utilizată în dreptul național⁶⁹. Caracterul remunerativ al oricărei plăți trebuie determinat pe calea unei examinări individuale.

72. Înainte de a examina însă fiecare dintre elemente componente ale salariului în discuție cu privire la caracterul lor remunerativ, dorim să indicăm pe scurt necesitatea menținerii interpretării în sens larg, de până acum, a noțiunii de remunerație din dreptul Uniunii. Astfel, chiar în situații de excepție precum cea din speță, în care salariul are mai multe componente, o interpretare prea strictă comportă riscul ca angajatorul să fie incitat să declare anumite elemente ca nefăcând parte din remunerație și/sau să fragmenteze salariul chiar mai mult, pentru a plăti o indemnizație de concediu cât mai mică. O astfel de practică ar avea însă ca urmare un efect disuasiv asupra lucrătorului de a-și efectua concediul anual plătit, lucru care ar zădărnici scopul reclamanții din acțiunea principală invocă în mod întemeiat acest risc⁷⁰.

65 — Articolul 1 litera (a) din Convenția OIM nr. 100 are următorul cuprins: „Termenul «remunerație» cuprinde salariul obișnuit, de bază sau minim, și orice alte avantaje, plătite direct sau indirect în bani sau în natură, de către patron muncitorului pentru munca prestată de acesta din urmă.”

66 — A se vedea Krebber, S., *ELIV/EGV – Kommentar* (editat de Christian Calliess, Matthias Ruffert), ediția a 3-a, München 2007, articolul 141 punctul 23, p. 1629.

67 — Hotărârea McKenna (citată la nota de subsol 64, punctul 29).

68 — A se vedea Eichenhofer, E., *ELIV/EGV – Kommentar*, München, 2003, articolul 141 CE punctul 10, p. 1530.

69 — A se vedea Rebhahn, R., citată anterior (nota de subsol 14), articolul 141 TCE, punctul 10, p. 1386.

70 — A se vedea punctul 73 din observațiile scrise ale reclamanților din acțiunea principală.

ii) Salariul de bază ca element principal al remunerației

salariului fiecărui pilot face parte în orice caz din „remunerația obișnuită”, care, în conformitate cu jurisprudența Curții, trebuie plătită lucrătorului și în timpul concediului.

73. Având în vedere conținutul său univoc, această dispoziție cuprinde, în toate cazurile, orice plată pe care o primește un lucrător cu titlu de „salariu de bază”. Curtea a confirmat acest lucru în mod expres, ultima dată în Hotărârea Parviainen, în cazul unei însoțitoare de zbor, care a lucrat pentru operatorul de transport aerian ca șef al echipajului de cabină. În acea cauză, Curtea a analizat problema dacă, pe lângă salariul de bază aferent contractului său ori raportului său de muncă, o lucrătoare gravidă care este repartizată provizoriu la un alt loc de muncă, pe motive de sănătate și securitate, în temeiul articolului 5 alineatul (2) din Directiva 92/85, își menține, cu ocazia acestei repartizări, dreptul la elementele de remunerație sau la primele aferente calității sale de superior ierarhic, vechimii și calificărilor sale profesionale. Curtea a răspuns afirmativ la această întrebare, considerând, de la bun început, că salariul de bază al reclamantei este cuprins în noțiunea de remunerație utilizată la articolul 141 CE⁷¹. În categoria unui salariu de bază intră și suma fixă care revine, în orice caz, fiecărui pilot în temeiul MOA coroborat cu dispozițiile convenite pe calea contractului colectiv de muncă privind timpul lunar de zbor. Acest salariu are o valoare fixă, stabilită în funcție de anumiți factori precum gradul pilotului și flota de aeronave de care aparține pilotul respectiv. Prin urmare, această componentă fixă, invariabilă a

iii) Încadrarea sporurilor ca elemente ale remunerației

74. Puțin mai dificilă este însă aprecierea întrebării dacă sporurile în discuție intră în sfera noțiunii de remunerație în sensul articolului 141 alineatul (2) CE. Potrivit informațiilor instanței de trimitere, se mai adaugă, pe lângă salariul de bază, alte două elemente salariale, care diferă în funcție de scopul și impozitarea acestora. Valoarea sporurilor este determinată de timpul de zbor (FPS) și de durata deplasării de la bază (TAFB). FPS este considerat în temeiul legislației naționale ca făcând parte în totalitate din remunerație, fiind impozitat în mod corespunzător. În cazul TAFB, 82 % din timp se consideră indemnizație pentru cheltuieli, astfel încât doar 18 % se consideră salariu impozabil.

75. Indiferent de încadrarea din legislația națională, astfel de sporuri ar putea fi considerate din perspectiva dreptului Uniunii ca fiind „alte beneficii” în sensul definiției legale

71 — Hotărârea Parviainen (citată la nota de subsol 37, punctele 49 și 50).

menționate mai sus. Acest lucru trebuie verificat în cele ce urmează. Dacă se ia în considerare remunerația ca o contraprestație a angajatorului pentru munca depusă de lucrător, „alte beneficii” ar trebui să însemne orice plăți care reprezintă într-un sens larg o astfel de contraprestație și care nu se acordă doar din alte motive (de exemplu, pentru creșterea productivității, îmbunătățirea condițiilor și a climatului de lucru, protejarea sănătății)⁷².

procedurii în fața Curții⁷⁴ exclusiv la aceste componente salariale. De aceea, întrebările preliminare ale instanței de trimitere trebuie înțelese în sensul că problema dacă la calcularea indemnizației de concediu trebuie luate în considerare și sporurile vizează numai FPS și cota parte impozabilă din TAFB. Prin urmare, neprezentând importanță pentru pronunțarea unei decizii, această analiză nu trebuie extinsă și asupra acelei părți din TAFB care este considerată indemnizație pentru cheltuieli.

76. În prealabil este însă necesară corelarea obiectului examinării cu importanța întrebărilor preliminare pentru soluționarea acțiunii principale. Din dosar⁷³ reiese că reclamații din acțiunea principală solicită plata FPS și a cotei părți impozitate din TAFB, care este privită, în temeiul legislației naționale, ca parte din remunerație. Și argumentele reclamanților din acțiunea principală conduc la această concluzie, având în vedere că ele se referă în observațiile lor scrise din cadrul

77. În principiu, noțiunea largă de remunerație prevăzută la articolul 141 alineatul (2) CE cuprinde, în afară de remunerația propriu-zisă care trebuie plătită cu titlu de contraprestație pentru munca depusă, și toate celelalte elemente secundare cum ar fi prime, sporuri și indemnizații, precum și facilități sau gratificații⁷⁵ acordate de angajator. Curtea a recunoscut ca remunerație în sensul acestei dispoziții sporurile salariale, calculate în funcție de criteriul flexibilității, și anume indemnizații care recompensează disponibilitatea lucrătorului de a lucra

72 — A se vedea *Kreber*, S., citat anterior (nota de subsol 66), punctul 25, p. 1630.

73 — A se vedea hotărârea pronunțată de *Employment Tribunal* din 11 mai 2007, *Mrs S A Williams and others/British Airways Plc* (Case Number: 3314875/2006), punctele 27 și 29, p. 8 (anexa 2 la memoriul părții din acțiunea principală), și sinteza situației de fapt a *Supreme Court* („Agreed Statement of Facts and Issues in the Supreme Court of the United Kingdom”), punctul 8, p. 3 (anexa 1 la observațiile scrise ale părții din acțiunea principală).

74 — A se vedea punctul 11 din observațiile scrise ale reclamanților din acțiunea principală.

75 — *Fuchs, M., Marhold, E., Europäisches Arbeitsrecht*, ediția a doua, Viena, 2006, 123.

la diferite ore nefavorabile⁷⁶. În mod logic, în jurisprudență s-a considerat că această definiție cuprinde de asemenea sporurile pentru orele neregulate⁷⁷, indemnizația pentru prestare de ore suplimentare⁷⁸, precum și pentru orele suplimentare datorate participării la stagii de formare, a căror durată depășește timpul individual de lucru⁷⁹. Urmând această logică, această categorie ar trebui să cuprindă și sporuri pentru orele suplimentare prestate, pentru programul de lucru de sărbători, în ture, precum și alte indemnizații similare⁸⁰.

78. Analogia dintre indemnizațiile menționate aici în mod neexhaustiv și sporurile care constituie obiectul litigiului este evidentă, având în vedere că toate acestea depind de disponibilitatea pilotului de a-și pune la dispoziție timpul pentru prestarea unei munci atât timp cât angajatorul consideră că este necesar. Între cele două tipuri

de sporuri care constituie obiectul litigiului există o diferență în măsura în care FPS reprezintă o contraprestație directă pentru o activitate tipică a pilotului – și anume pilotarea unei aeronave –, în timp ce TAFB are mai degrabă caracterul unei despăgubiri pentru distanța legată în mod inevitabil de călătorie față de baza normală a pilotului. Faptul că eventualul caracter de despăgubire al unei indemnizații nu contravine unei încadrări ca remunerație în sensul articolului 141 alineatul (2) CE este demonstrat deja de faptul că, potrivit jurisprudenței, această noțiune include chiar și indemnizațiile legate de concedieri⁸¹ prevăzute legal. În comparație cu astfel de indemnizații, caracterul de despăgubire al TAFB – cel puțin în ceea ce privește cota parte neimpozabilă relevantă în speță – este mult mai puțin pronunțat. În acest context, trebuie să se rețină că, spre deosebire de cota parte neimpozabilă din TAFB, această cotă parte nu reprezintă o indemnizație pentru cheltuieli, ci este considerată deja, conform dreptului național, drept remunerație. În opinia noastră, această încadrare este corectă, având în vedere că în cazul cotei părți este vorba despre o indemnizație indirectă pentru activitatea prestată, care are un caracter compensatoriu și este comparabilă cu un spor acordat pentru ore neregulate. Cu toate acestea, cele două sporuri reprezintă prestații financiare pe care angajatorul le acordă în mod voluntar pentru o anumită activitate a pilotului, astfel încât caracterul remunerativ al celor două sporuri nu mai poate fi pus la îndoială.

76 — A se vedea Hotărârea din 17 octombrie 1989, Danfoss (109/88, Rec., p. 3199, punctul 3).

77 — A se vedea Hotărârea din 30 martie 2000, Jämställdhetsombudsmannen (C-236/98, Rec., p. I-2189, punctul 39 și următoarele).

78 — A se vedea Hotărârea din 6 decembrie 2007, Voß (C-300/06, Rep., p. I-10573, punctul 12 și următoarele).

79 — A se vedea Hotărârea din 4 iunie 1992, Bötzel (C-360/90, Rec., p. I-3589, punctul 13), și Hotărârea din 6 februarie 1996, Lewark (C-457/93, Rec., p. I-243, punctul 23).

80 — A se vedea Krebber, S., citat anterior (nota de subsol 66), punctul 28, p. 1631.

79. Astfel, în ceea ce privește aceste sporuri, este vorba de „beneficii financiare” primite de respectivul lucrător în sensul articolului 141 alineatul (2) CE pe baza raportului de muncă.

81 — A se vedea Hotărârea din 9 februarie 1999, Seymour-Smith (C-167/97, Rec., p. I-623, punctul 28).

Prin urmare, și aceste componente salariale sunt incluse în „remunerația obișnuită”, care, în conformitate cu jurisprudența Curții, trebuie plătită lucrătorului și în timpul concediului. De aceea, în perioada concediului anual, un lucrător are în principiu dreptul la sporurile care îi revin în mod obișnuit.

b) Elementul temporal al „remunerației obișnuite”

80. Faptul că lucrătorul își exercită dreptul la concediu anual nu poate constitui un motiv juridic admisibil pentru a interpreta excepțional noțiunea de remunerație din dreptul Uniunii într-un mod atât de limitativ încât sporurile aferente din acea perioadă să nu fie incluse în această noțiune. În caz contrar, acest lucru ar însemna tratarea diferită a lucrătorului din punct de vedere financiar, în funcție de circumstanța dacă acesta lucrează sau se află în concediu, ceea ce, după cum s-a arătat deja în mod detaliat, contravine însă jurisprudenței.

81. Recunoașterea condiționată de merite a unui drept la sporurile uzuale nu înseamnă însă în mod obligatoriu că lucrătorul are un drept nediminuat la toate sporurile posibile. În opinia noastră, Curtea a limitat acest drept în măsura în care jurisprudența poate fi înțeleasă și în sensul că lucrătorul are dreptul doar la „remunerația obișnuită”. În cele ce urmează, vom explica consecințele acestei interpretări.

82. Astfel cum s-a menționat la început, noțiunea „remunerație obișnuită” cuprinde și un element temporal. Prin „obișnuit” poate fi desemnat, în sensul propriu al cuvântului, doar ceva ce a existat o anumită perioadă și care poate fi utilizat ulterior ca referință pentru o comparație. Această exprimare implică, astfel cum au explicat Comisia⁸² și reclamantul din acțiunea principală⁸³ în mod pertinent, în esență, o nivelare la valoarea unui venit mediu a unei remunerații care fluctuează în perioade regulate. Pentru determinarea unei „remunerații obișnuite” este nevoie, în mod necesar, astfel cum au observat în mod pertinent părțile, de o *perioadă de referință suficient de reprezentativă*; or, în acțiunea principală există mai multe perioade alternative. Fie se ia drept referință perioada concretă în care lucrătorul a fost în concediu și se calculează un venit mediu ipotetic, fie se reține o perioadă anterioară în care lucrătorul a lucrat în mod neîntrerupt și se calculează un venit mediu. Ambele posibilități sunt discutate în cadrul celei de a patra întrebări preliminare. Ar fi însă la fel de posibil să se calculeze o indemnizație unitară de concediu pentru categorii individuale de piloți. Până acum însă niciuna dintre abordările în discuție nu pare adecvată din punct de vedere practic,

82 — A se vedea punctul 27 din observațiile scrise ale Comisiei.

83 — A se vedea punctele 55 și 100 din observațiile scrise ale reclamantilor din acțiunea principală.

deoarece ambele prezintă atât avantaje, cât și dezavantaje. Astfel, prima abordare are, de exemplu, dezavantajul că nu va fi întotdeauna posibil să se determine cu exactitate sarcinile pe care pilotul aflat în concediu le-ar fi îndeplinit probabil în perioada în cauză, atât timp cât, în funcție de situația inițială, se poate porni de la faptul că sarcina respectivă ar fi putut fi îndeplinită, în principiu, de orice alt pilot⁸⁴. A doua abordare ar putea crea dificultăți în cazul angajaților noi, deoarece nu există nicio perioadă de referință reală care ar putea fi utilizată⁸⁵. Cu toate acestea, după cum precizează reclamantul din acțiunea principală⁸⁶, prima și a doua abordare nu ar trebui să ducă în practică la o diferență cantitativă apreciazabilă între sumele calculate.

83. La o examinare mai atentă a problemei, reiese că avantajele și dezavantajele fiecărei abordări, dezbătute în detaliu de către părțile din acțiunea principală, se referă cu preponderență la latura practică a transpunerii dreptului la concediul anual plătit. Cu alte cuvinte, ele au de fapt ca obiect întrebarea care abordare este mai oportună pentru a transpune în mod efectiv dreptul garantat

de dreptul Uniunii. Curtea este chemată însă în cadrul unei proceduri preliminare să stabilească prin interpretare care sunt cerințele obligatorii pe care dreptul Uniunii le impune instrumentului juridic național de transpunere⁸⁷, iar în cadrul unei cooperări judiciare să ia poziție față de problemele juridice care i-au fost supuse de instanța națională. Având în vedere cele menționate, Curtea trebuie să constate în speță că dreptul Uniunii, astfel cum observă în mod pertinent și pârâta din acțiunea principală⁸⁸, nu impune o anumită abordare.

84. În lipsa unor dispoziții detaliate la nivelul dreptului Uniunii, trebuie să se plece de la premisa că, în ceea ce privește stabilirea perioadei de referință în discuție, precum și calcularea remunerației medii corespunzătoare, competența revine statelor membre, iar în speță sunt decisive, conform clauzei 3 din acordul european, respectiv articolului 7 din Directiva 2003/88, „legislațiile și/[sau] practicile naționale”. În funcție de ordinea juridică respectivă, legiuitorului național îi revine sarcina de a adopta dispozițiile necesare de punere în aplicare, respectiv partenerilor sociali le

84 — A se vedea punctele 42 și 74 din observațiile scrise ale părții din acțiunea principală.

85 — *Ibidem*, punctul 42.

86 — *Ibidem*, punctul 102.

87 — Prin interpretarea unei dispoziții din dreptul Uniunii se explică și se clarifică în ce sens și cu ce semnificație se înțelege și se aplică sau ar fi trebuit să se înțeleagă și să se aplice acea dispoziție începând cu intrarea ei în vigoare (a se vedea Hotărârea din 27 martie 1980, *Denkavit italiana*, 61/79, Rec., p. 1205, punctul 16, Hotărârea din 10 februarie 2000, *Deutsche Telekom*, C-50/96, Rec., p. I-743, punctul 43, și Hotărârea din 13 ianuarie 2004, *Kühne & Heitz*, C-453/00, Rec., p. I-837, punctul 21).

88 — A se vedea punctul 42 din observațiile scrise ale părții din acțiunea principală.

revine sarcina să stabilească dispoziții pentru contractele colective de muncă care să creeze condițiile pentru ca această remunerație medie să poată fi plătită.

85. Același lucru este valabil în mod corespunzător pentru dreptul internațional al muncii, din care ar putea fi deduse principii importante. Cu toate că textul articolului 7 alineatul (1) din Convenția OIM nr. 132 indică drept principiu determinarea unui venit mediu, această dispoziție impune totuși în mod expres că fiecare persoană care efectuează concediul prevăzut de această convenție va obține pentru întreaga durată a concediului cel puțin *remunerația* normală sau *medie*. Această alternativă are în mod evident în vedere luarea în considerare a raporturilor de muncă specifice în care lucrătorii nu beneficiază de o remunerație normală. Ea nu specifică însă modul în care va fi calculată această remunerație medie și mai ales ce perioadă de referință va servi drept bază pentru acest calcul. Ea face în schimb trimitere la competența diferitelor state, specificând că „salariul [se va] calcula în fiecare țară conform metodei stabilite de autoritatea competentă sau prin intermediul unor proceduri naționale corespunzătoare”.

c) Interdicția privind discriminarea

86. Din modul arătat aici de înțelegere a jurisprudenței Curții, conform căruia dreptul lucrătorului nu va depăși „remunerația obișnuită” a acestuia, rezultă cerința unei

nivelări și a calculării unui venit mediu. Aceasta înseamnă însă excluderea unei cumulari automate a salariului de bază și a tuturor sporurilor, în măsura în care ultimele nu sunt acordate în mod obișnuit. În această privință trebuie reținută argumentația guvernului danez⁸⁹ conform căreia includerea acestor sporuri în suma medie este obligatorie doar atunci când aceste elemente ale remunerației prezintă un caracter sistematic.

87. În plus, această noțiune implică, în esență, faptul că lucrătorul care efectuează concediul nu va fi tratat din punct de vedere financiar altfel decât dacă ar lucra. Având în vedere scopul de reglementare al dreptului la concediu anual plătit, este vorba în primul rând despre dezavantaje de natură financiară ale lucrătorului. Acest lucru nu înseamnă însă că lucrătorul care efectuează concediul va fi tratat din punct de vedere financiar mai bine decât ceilalți. Acordarea unei „remunerații obișnuite” înseamnă că limitările obișnuite vor fi aplicate, în principiu, și în continuare. Acest lucru este valabil în mod corespunzător pentru limitele anuale ori pentru alte limite prevăzute pentru volumul de muncă sau perioada de lucru în care lucrătorul poate exercita o astfel de activitate remunerată prin acordarea unui spor. Aceste limite maxime trebuie

89 — A se vedea punctul 20 din observațiile scrise ale guvernului danez.

să se regăsească în mod corespunzător în calculul indemnizației de concediu.

concediu care să corespundă venitului său mediu. Calcularea acestei remunerații medii trebuie să se facă în baza unei perioade de referință suficient de reprezentative.

4. Concluzie intermediară

88. La cea de a patra întrebare preliminară trebuie să se răspundă în sensul că, într-o situație precum cea din acțiunea principală, în care valoarea remunerației variază, lucrătorul are dreptul la o indemnizație de

89. La cea de a cincea întrebare preliminară trebuie să se răspundă că la calcularea acestei remunerații medii se vor lua în considerare atât sporurile care îi revin lucrătorului în mod normal ca parte a remunerației, cât și limitările pentru limite anuale ori alte limite prevăzute pentru volumul de muncă sau perioada de lucru în care lucrătorul poate exercita o astfel de activitate remunerată prin acordarea unui spor.

VII — Concluzie

90. Având în vedere considerațiile de mai sus, propunem Curții să răspundă la întrebările preliminare adresate de Supreme Court după cum urmează:

„1) Articolul 7 din Directiva 2003/88 a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru și clauza 3 din Acordul european privind organizarea timpului de lucru al personalului mobil din aviația civilă, încheiat de Asociația Companiilor Europene de Navigație Aeriană (AEA), Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF), Asociația Europeană a Personalului Tehnic Navigant (ECA), Asociația

Europeană a Companiilor Aviatică din Regiunile Europei (ERA) și Asociația Internațională a Liniilor Aeriene Rezervate în sistem Charter (AICA), anexat Directivei 2000/79/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000, se vor interpreta în sensul că calcularea indemnizației pentru concediu se va face în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale.

- 2) Indemnizația de concediu trebuie să fie calculată astfel încât să corespundă remunerației obișnuite a lucrătorului. O indemnizație acordată sub formă de indemnizație de concediu nu îndeplinește însă obligațiile impuse de dreptul Uniunii dacă aceasta este calculată astfel încât să nu existe un risc major ca lucrătorul să nu își efectueze concediul anual.

- 3) Într-o situație precum cea din acțiunea principală, în care valoarea remunerației variază, lucrătorul are dreptul la o indemnizație de concediu care să corespundă venitului său mediu. Calcularea acestei remunerații medii trebuie să se facă în temeiul unei perioade de referință reprezentative.

- 4) La calcularea acestei remunerații medii se vor lua în considerare atât sporurile care îi revin lucrătorului în mod normal ca parte a remunerației, cât și limitările pentru limite anuale ori alte limite prevăzute pentru volumul de muncă sau perioada de lucru în care lucrătorul poate exercita o astfel de activitate remunerată prin acordarea unui spor.”