



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a cincea)

8 noiembrie 2012*

„Politica socială — Directiva 2003/88/CE — Reducerea timpului de lucru («Kurzarbeit») — Reducerea dreptului la concediu anual plătit în funcție de reducerea timpului de lucru — Indemnizație”

În cauzele conexe C-229/11 și C-230/11,

având ca obiect cereri de decizii preliminare formulate în temeiul articolului 267 TFUE de Arbeitsgericht Passau (Germania), prin decizia din 13 aprilie 2011, primite de Curte la 16 mai 2011, în procedurile

Alexander Heimann (C-229/11),

Konstantin Toltschin (C-230/11)

împotriva

Kaiser GmbH,

CURTEA (Camera a cincea),

compusă din domnul M. Ileșič, îndeplinind funcția de președinte al Camerei a cincea, domnii E. Levits (raportor) și M. Safjan, judecători,

avocat general: doamna V. Trstenjak,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru domnul Heimann, de R. Zuleger, Rechtsanwalt;
- pentru domnul Toltschin, de R. Zuleger, Rechtsanwalt;
- pentru Kaiser GmbH, de C. Olschar, Rechtsanwalt;
- pentru guvernul german, de T. Henze, de N. Graf Vitzthum și de K. Petersen, în calitate de agenți;
- pentru guvernul polonez, de M. Szpunar, în calitate de agent;
- pentru Comisia Europeană, de M. van Beek și de V. Kreuzschitz, în calitate de agenți,

* Limba de procedură: germana.

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

Hotărâre

- 1 Cererile de decizii preliminare privesc interpretarea articolului 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”) și a articolului 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3, denumită în continuare „directiva”).
- 2 Aceste cereri au fost formulate în cadrul unor litigii între domnii Heimann și, respectiv, Toltschin, pe de o parte, și fostul lor angajator, Kaiser GmbH (denumită în continuare „Kaiser”), pe de altă parte, cu privire la dreptul persoanelor interesate la o indemnizație pentru concediul anual plătit neefectuat aferent anilor 2009 și 2010.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 Articolul 31 din cartă prevede:
„Condiții de muncă echitabile și corecte
(1) Orice lucrător are dreptul la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa.
(2) 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.”
- 4 Articolul 1 din Directiva 2003/88, intitulat „Obiectul și domeniul de aplicare”, prevede:
„(1) Prezenta directivă stabilește cerințe minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru.
(2) Prezenta directivă se aplică:
(a) perioadelor minime de [...] concediu anual [...];
[...].”
- 5 Articolul 7 din această directivă, intitulat „Concediul anual”, are următorul cuprins:
„(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale.
(2) Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.”

- 6 Articolul 17 din Directiva 2003/88 prevede că statele membre pot deroga de la anumite dispoziții din această directivă. Nicio derogare nu este admisă de la articolul 7 din directiva menționată.

Dreptul german

- 7 Legea federală privind concediul (Bundesurlaubsgesetz) din 8 ianuarie 1963 (BGBl. 1963, p. 2), în versiunea sa modificată din 7 mai 2002 (BGBl. 2002 I, p. 1529, denumită în continuare „BUrlG”), prevede la articolele 1 și 3 un drept la concediu anual plătit de cel puțin 24 de zile.

- 8 Articolul 7 alineatul (4) din BUrlG prevede:

„În cazul în care tot sau o parte din concediu nu se mai poate acorda ca urmare a încetării raportului de muncă, lucrătorul are dreptul la o indemnizație.”

- 9 Potrivit articolului 11 alineatul (1) a treia teză din BUrlG, reducerile salariale intervenite ca urmare a reducerii timpului de lucru, a șomajului tehnic sau a absenței de la serviciu pentru motive neimputabile lucrătorului în perioada de referință nu sunt luate în considerare în calculul remunerației la care lucrătorul are dreptul pe durata concediilor sale plătite.

Litigiile principale și întrebările preliminare

- 10 Domnii Heimann și Toltschin erau angajați din anul 2003 și, respectiv, din anul 1998 de Kaiser, întreprindere subcontractantă din industria automobilelor având ca angajați mai multe sute de lucrători.
- 11 În cursul anului 2009, ca urmare a unor dificultăți economice, Kaiser a decis să efectueze o reducere a efectivelor sale. Astfel, domnii Heimann și Toltschin au fost concediați cu efect de la 30 iunie și, respectiv, de la 31 august 2009.
- 12 În cursul lunii mai a anului 2009, Kaiser și comitetul său de întreprindere au încheiat un acord cu privire la un plan social.
- 13 Acest plan social prevedea o prelungire a contractelor de muncă ale lucrătorilor concediați cu un an de la data concedierii lor, suspendând însă, printr-o „reducere a timpului de lucru la zero” („Kurzarbeit Null”), pe de o parte, obligația de a lucra ce revenea lucrătorului și, pe de altă parte, obligația angajatorului de a plăti salariul.
- 14 Această prelungire a contractelor de muncă avea ca obiectiv să permită lucrătorilor în cauză să primească, timp de un an de la concediere, un ajutor financiar. Astfel, Agenția Federală a Forței de Muncă acordă lucrătorilor, pentru perioada de „reducere a timpului de lucru la zero”, o alocație denumită „Kurzarbeitergeld”. Această alocație, calculată și plătită de angajator, înlocuiește, pe durata reducerii timpului de lucru, salariul lucrătorului în cauză.
- 15 La 30 iunie 2010, atunci când a încetat raportul de muncă al domnului Heimann, acesta din urmă a solicitat plata de către Kaiser a sumei de 2 284,32 euro, reprezentând indemnizația pentru 15 și, respectiv, 10 zile de concediu anual plătit neefectuat în anii 2009 și, respectiv, 2010.
- 16 Domnul Toltschin, al cărui raport de muncă a încetat la 31 august 2010, a invocat un drept la o indemnizație corespunzătoare unui număr de 10 și, respectiv, 30 de zile de concediu anual plătit neefectuat în anii 2009 și, respectiv, 2010, în cuantum total de 2 962,60 euro.

- 17 Kaiser susține că, în perioada denumită „Kurzarbeit Null”, reclamanții din litigiul principal nu au dobândit drepturi la concediu anual plătit.
- 18 Instanța de trimitere intenționează să aplice regula *pro rata temporis* și să asimileze perioada „Kurzarbeit Null” cu o reducere a obligației de a lucra rezultată din trecerea pe cale contractuală de la normă întreagă la fracțiune de normă, implicând o reducere a concediului anual plătit la care lucrătorul are dreptul pentru perioada de lucru cu fracțiune de normă.
- 19 Întrucât are însă îndoieli cu privire la conformitatea acestui raționament cu dreptul Uniunii, Arbeitsgericht Passau a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 31 alineatul (2) din [cartă] sau articolul 7 alineatul (1) din [D]irectiva [2003/88] trebuie interpretate în sensul că se opun dispozițiilor sau practicilor în temeiul cărora, în cazul reducerii numărului săptămânal de zile de lucru ca urmare a aplicării legale a unei reduceri a timpului de lucru, dreptul lucrătorului al cărui timp de lucru este redus de a solicita concedii anuale plătite este redus *pro rata* cu numărul de zile lucrate în perioada de reducere a timpului de lucru în raport cu numărul de zile de lucru ale unui lucrător cu normă întreagă și, prin urmare, în perioada de reducere a timpului de lucru, lucrătorul dobândește numai un drept la un număr de zile de concediu redus în mod corespunzător?

2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare:

Articolul 31 alineatul (2) din [cartă] sau articolul 7 alineatul (1) din [D]irectiva [2003/88] trebuie interpretate în sensul că se opun dispozițiilor sau practicilor în temeiul cărora, în cazul unei reduceri a timpului săptămânal de lucru la «zero zile» ca urmare a aplicării legale a unei «reduceri a timpului de lucru la zero», dreptul lucrătorului căruia îi este redus timpul de lucru la concediu anual plătit este, în consecință, redus la zero, astfel încât în această perioadă de «timp de lucru redus la zero» lucrătorul nu dobândește dreptul la concediu?”

- 20 Prin Ordonanța președintelui Curții din 27 iunie 2011, cauzele C-229/11 și C-230/11 au fost conexe pentru buna desfășurare a procedurii scrise și orale, precum și în vederea pronunțării hotărârii.

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

- 21 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 31 alineatul (2) din cartă sau articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretate în sensul că se opun unor dispoziții sau unor practici naționale, precum un plan social încheiat între întreprinderea în cauză și comitetul său de întreprindere, în temeiul cărora dreptul la concediu anual plătit al unui lucrător căruia îi este redus timpul de lucru este calculat potrivit regulii *pro rata temporis*.
- 22 În această privință, trebuie amintit în primul rând că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, dreptul acordat fiecărui lucrător la concediu anual plătit trebuie considerat un principiu al dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită (a se vedea Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții, C-350/06 și C-520/06, Rep., p. I-179, punctul 54, și Hotărârea din 3 mai 2012, Neidel, C-337/10, punctul 28). În calitatea sa de principiu al dreptului social al Uniunii, acest drept al fiecărui lucrător este consacrat în mod expres la articolul 31 alineatul (2) din cartă, căreia articolul 6 alineatul (1) TUE îi recunoaște aceeași valoare juridică cu cea a tratatelor (Hotărârea din 22 noiembrie 2011, KHS, C-214/10, Rep., p. I-11757, punctul 37, și Hotărârea Neidel, citată anterior, punctul 40).

- 23 În al doilea rând, trebuie arătat că dreptul la concediu anual plătit nu poate fi interpretat în mod restrictiv (Hotărârea din 21 iunie 2012, ANGED, C-78/11, punctul 18).
- 24 Astfel, Curtea a statuat deja că, în ceea ce îi privește pe lucrătorii aflați în concediu medical prescris în mod legal, un stat membru nu poate condiționa dreptul la concediu anual plătit conferit de Directiva 2003/88 tuturor lucrătorilor de obligația de a fi lucrat efectiv în perioada de referință stabilită de statul menționat (a se vedea Hotărârea Schultz-Hoff și alții, citată anterior, punctul 41, și Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez, C-282/10, punctul 20).
- 25 Potrivit aceleiași jurisprudențe, rezultă că articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții sau unor practici naționale care prevăd că, la încetarea raportului de muncă, nu se acordă nicio indemnizație pentru concediul anual plătit neefectuat lucrătorului care s-a aflat în concediu medical în toată perioada de referință sau într-o fracțiune a acesteia și/sau în toată perioada de report sau într-o fracțiune a acesteia, motiv pentru care nu a putut să își exercite dreptul la concediu anual plătit. Pentru calculul indemnizației menționate, remunerația obișnuită a lucrătorului, care este cea care trebuie menținută în perioada de repaus ce corespunde concediului anual plătit, este de asemenea determinantă (Hotărârea Schultz-Hoff și alții, citată anterior, punctul 62).
- 26 Dacă, prin urmare, este exclus ca dreptul unui lucrător la concediu anual minim plătit, garantat de dreptul Uniunii, să fie diminuat într-o situație caracterizată prin faptul că lucrătorul nu a putut să își îndeplinească obligația de a lucra în perioada de referință din cauza unei boli, jurisprudența citată la punctul anterior din prezenta hotărâre nu poate fi aplicată *mutatis mutandis* în situația unui lucrător al cărui timp de lucru a fost redus, precum cea în discuție în cauza principală.
- 27 Astfel, după cum Kaiser remarcă în mod întemeiat în observațiile sale scrise, situația unui lucrător aflat în incapacitate de muncă din cauza unei boli, pe de o parte, și cea a unui lucrător al cărui timp de lucru a fost redus, pe de altă parte, sunt fundamental diferite.
- 28 În această privință, trebuie amintit, *primo*, că, în cauza principală, reducerea timpului de lucru se întemeiază pe un plan social care constituie o formă particulară de convenție la nivel de întreprindere, încheiată între angajator și reprezentanții personalului întreprinderii. Prin acest plan social se decide suspendarea, în funcție de reducerea timpului de lucru, a obligațiilor reciproce ale angajatorului și ale salariatului în materie de prestații.
- 29 *Secundo*, se impune constatarea că, în perioada de reducere a timpului de lucru rezultată din planul social menționat și, prin urmare, previzibilă pentru lucrătorul în cauză, acestuia din urmă îi este permis să se odihnească sau să se dedice unor activități de destindere și de recreere. Astfel, întrucât lucrătorul respectiv nu este supus constrângerilor fizice sau psihice generate o boală, acesta se află într-o situație diferită de cea rezultată dintr-o incapacitate de muncă cauzată de starea sa de sănătate.
- 30 *Tertio*, finalitatea aceluiași plan social, care prevede reducerea timpului de lucru, constă în a preveni concedierea din motive economice a lucrătorilor în cauză și în a reduce inconvenientele suferite de aceștia din urmă din cauza unei astfel de concedieri. A lega beneficiul acestui avantaj acordat lucrătorului de dreptul național de obligația angajatorului de a plăti concedii anuale plătite pe perioada prelungirii formale, din rațiuni pur sociale, a contractului de muncă ar risca să genereze o reticență a angajatorului față de încheierea unui astfel de plan social și, prin urmare, să priveze lucrătorul de efectele pozitive ale acestuia.
- 31 În consecință, deși situația unui lucrător cărui timp de lucru ca urmare a implementării unui plan social, precum cel în discuție în cauza principală, este diferită de cea a lucrătorului aflat în incapacitate de muncă pe motiv de boală, se impune însă constatarea că situația primului dintre acești lucrători este comparabilă cu cea a unui lucrător cu fracțiune de normă.

- 32 În această privință, este necesar să se constate că, desigur, lucrătorii al căror timp de lucru este redus dispun, din punct de vedere formal, de un contract de muncă cu normă întreagă. Cu toate acestea, astfel cum s-a arătat la punctele 13 și 28 din prezenta hotărâre, pe durata reducerii timpului de lucru, obligațiile reciproce ale angajatorului și ale salariatului în materie de prestații sunt suspendate în funcție de reducerea timpului de lucru sau chiar eliminate în totalitate. Rezultă că lucrătorii cărora le-a fost redus timpul de lucru trebuie calificați drept „lucrători care lucrează temporar cu fracțiune de normă”, situația lor fiind *de facto* comparabilă cu cea a lucrătorilor cu fracțiune de normă.
- 33 Or, în ceea ce îi privește pe acești din urmă lucrători, Curtea a furnizat indicații clare referitor la dreptul lor la concediu anual plătit.
- 34 Astfel, în Hotărârea din 22 aprilie 2010, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* (C-486/08, Rep., p. I-3527, punctul 33), Curtea a amintit clauza 4 din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă, încheiat la 6 iunie 1997, care figurează în anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES (JO 1998, L 14, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 35), astfel cum a fost modificată prin Directiva 98/23/CE a Consiliului din 7 aprilie 1998 (JO L 131, p. 10, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 46), potrivit căreia, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorilor pe fracțiune de normă li se aplică, acolo unde este cazul, principiul *pro rata temporis*. Curtea a aplicat această regulă la acordarea concediului anual pentru o perioadă de muncă pe fracțiune de normă, întrucât, pentru o astfel de perioadă, diminuarea dreptului la concediu anual în raport cu cel acordat pentru o perioadă de muncă cu normă întreagă este justificată de motive obiective.
- 35 Cu toate acestea, trebuie amintit că Curtea a precizat că regula menționată nu poate fi aplicată *ex post* unui drept la concediu anual dobândit într-o perioadă de muncă cu normă întreagă. Astfel, din dispozițiile relevante ale Directivei 2003/88 nu se poate deduce că o reglementare națională ar putea să prevadă printre condițiile de punere în aplicare a dreptului la concediu anual pierderea parțială a unui drept la concediu deja dobândit într-o perioadă de referință anterioară (a se vedea Hotărârea *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, citată anterior, punctele 33 și 34).
- 36 Din ansamblul considerațiilor de mai sus rezultă că răspunsul care trebuie dat la prima întrebare este că articolul 31 alineatul (2) din cartă și articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretate în sensul că nu se opun unor dispoziții sau practici naționale, precum un plan social încheiat între o întreprindere și comitetul său de întreprindere, în temeiul cărora dreptul la concediu anual plătit al unui lucrător căruia îi este redus timpul de lucru este calculat potrivit regulii *pro rata temporis*.

Cu privire la a doua întrebare

- 37 Ținând seama de răspunsul dat la prima întrebare, nu se mai impune să se răspundă la această întrebare.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

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

Articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretate în sensul că nu se opun unor dispoziții sau practici naționale, precum un plan social încheiat între o întreprindere și comitetul său de întreprindere, în temeiul cărora dreptul la concediu anual plătit al unui lucrător căruia îi este redus timpul de lucru este calculat potrivit regulii *pro rata temporis*.

Semnături