



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șasea)

11 noiembrie 2015 *

„Trimitere preliminară — Politica socială — Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă — Organizarea timpului de lucru — Directiva 2003/88/CE — Dreptul la concediul anual plătit — Calculul drepturilor la concediu în cazul creșterii timpului de lucru — Interpretarea principiului pro rata temporis”

În cauza C-219/14,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Employment Tribunal Birmingham (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Birmingham, Regatul Unit), prin decizia din 23 aprilie 2014, primită de Curte la 6 mai 2014, în procedura

Kathleen Greenfield

împotriva

The Care Bureau Ltd,

CURTEA (Camera a șasea),

compusă din domnul F. Biltgen (raportor), președintele Camerei a zecea, îndeplinind funcția de președinte al Camerei a șasea, și domnii A. Borg Barthet și S. Rodin, judecători,

avocat general: domnul M. Szpunar,

grefier: doamna L. Hewlett, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 17 septembrie 2015,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru The Care Bureau Ltd, de I. Pettifer, solicitor;
- pentru guvernul Regatului Unit, de L. Christie, în calitate de agent, asistat de G. Facenna, barrister;
- pentru guvernul spaniol, de A. Gavela Llopis, în calitate de agent;
- pentru guvernul olandez, de M. Bulterman și de M. de Ree, în calitate de agenți;
- pentru guvernul polonez, de B. Majczyna, în calitate de agent;
- pentru Comisia Europeană, de M. van Beek și de J. Enegren, în calitate de agenți,

* Limba de procedură: engleza.

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

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea clauzei 4 alineatul (2) din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă, încheiat la 6 iunie 1997 (denumit în continuare „Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă”), care figurează în anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni 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), 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).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Greenfield, pe de o parte, și The Care Bureau Ltd (denumită în continuare „Care”), pe de altă parte, în legătură cu calculul indemnizației financiare pentru concediul anual plătit neefectuat la care doamna Greenfield consideră că are dreptul ca urmare a încetării contractului său de muncă.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 Clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă, intitulată „Principiul nediscriminării”, prevede:

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

(2) Acolo unde este cazul, se aplică principiul *pro rata temporis*.”
- 4 Clauza 6 alineatul (1) din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă prevede:

„Statele membre și/sau partenerii sociali pot menține sau introduce dispoziții mai favorabile decât cele prevăzute în prezentul acord.”
- 5 Potrivit considerentului (5) al Directivei 2003/88:

„Toți lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus suficiente; noțiunea de repaus trebuie exprimată în unități de timp, adică în zile, ore sau fracțiuni ale acestora; lucrătorilor din Comunitate trebuie să li se acorde perioade minime de repaus – zilnic, săptămânal și anual – și perioade de pauză adecvate; este, de asemenea, necesar în acest context să se stabilească o limită maximă pentru durata săptămânii de lucru.”

- 6 Articolul 7 din Directiva 2003/88, 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.”

- 7 Articolul 15 din această directivă, intitulat „Dispoziții mai favorabile”, prevede:

„Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta și aplica acte cu putere de lege și acte administrative mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor sau de a favoriza sau a permite aplicarea unor convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, care sunt mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor.”

- 8 Articolul 17 din Directiva 2003/88 prevede că statele membre pot deroga de la anumite dispoziții din directiva menționată. Nu se admite însă nicio derogare în ceea ce privește articolul 7 din aceasta.

Dreptul Regatului Unit

- 9 Regulamentul din 1998 privind timpul de lucru (Working Time Regulations 1998, SI 1998/1833), astfel cum a fost modificat prin Regulamentul de modificare din 2007 [Working Time (Amendment) Regulations 2007, SI 2007/2079, denumit în continuare „Regulamentul privind timpul de lucru”], prevede la articolul 13, referitor la dreptul la concedii anuale:

„(1) Sub rezerva alineatului (5), lucrătorul are dreptul la patru săptămâni de concediu anual în fiecare an de referință.

[...]

(5) În cazul în care data de la care produce efecte contractul de muncă este ulterioară datei la care (în temeiul unei convenții încheiate în acest sens) începe să curgă primul an de referință, concediul la care lucrătorul are dreptul în acest an este egal cu o parte din durata prevăzută la [alineatul (1)], proporțională cu durata care a mai rămas din anul de referință la data de la care produce efecte contractul.”

- 10 Articolul 13a din Regulamentul privind timpul de lucru prevede:

„(1) Sub rezerva articolului 26a alineatele (3) și (5), lucrătorul are dreptul, în cursul fiecărui an de referință, la o perioadă de concediu suplimentar stabilită în conformitate cu alineatul (2).

(2) Perioada de concediu suplimentar la care lucrătorul are dreptul în temeiul alineatului (1) este:

(a) în orice an de referință care începe cel mai devreme la 1 octombrie 2007, dar anterior datei de 1 aprilie 2008, de 0,8 săptămâni;

(b) în orice an de referință care începe anterior datei de 1 octombrie 2007, de o fracțiune din 0,8 săptămâni proporțională cu durata din anul care începe la 1 octombrie 2007 care s-ar fi scurs la finalul acestui an de referință;

(c) în orice an de referință care începe la 1 aprilie 2008, de 0,8 săptămâni;

- (d) în orice an de referință care începe după 1 aprilie 2008, dar anterior datei de 1 aprilie 2009, de 0,8 săptămâni și de o fracțiune din 0,8 săptămâni suplimentară proporțională cu durata din anul care începe la 1 aprilie 2009 care s-ar fi scurs la finalul acestui an de referință;
 - (e) în orice an de referință care începe cel mai devreme la 1 aprilie 2009, de 1,6 săptămâni.
- (3) Totalul drepturilor prevăzute la alineatul (2) și la articolul 13 alineatul (1) este limitat la 28 de zile.
 - (4) În sensul prezentului articol, anul de referință al unui lucrător începe la aceeași dată cu cea de la care începe anul de referință al lucrătorului în sensul articolului 13.
 - (5) În cazul în care data de la care produce efecte contractul de muncă al lucrătorului este ulterioară datei la care începe să curgă primul an de referință, concediul suplimentar la care lucrătorul are dreptul în acest an este egal cu o parte din durata prevăzută la alineatul (2) proporțională cu durata care a mai rămas din anul de referință la data de la care produce efecte contractul.

[...]"

11 Potrivit articolului 14 din Regulamentul privind timpul de lucru:

„(1) Prezentul articol se aplică în cazul în care:

- (a) contractul de muncă al lucrătorului încetează în cursul anului său de referință; și
 - (b) la data la care încetarea contractului produce efecte (data încetării contractului), fracțiunea din concediul efectuat de lucrător în raport cu cel la care avea dreptul potrivit [articolului 13 și articolului 13a] în anul de referință este diferită de fracțiunea din anul de referință care s-a scurs deja.
- (2) În cazul în care fracțiunea din concediul efectuat de lucrător este mai mică decât fracțiunea din anul de referință care s-a scurs, angajatorul trebuie să îi plătească o indemnizație compensatorie în conformitate cu alineatul (3).
- (3) Plata datorată în temeiul alineatului (2) este egală cu:
- (a) suma prevăzută în vederea aplicării prezentului articol printr-o convenție specifică sau,
 - (b) în lipsa unor dispoziții aplicabile ale unei convenții specifice, o sumă egală cu cuantumul care ar fi fost datorat lucrătorului în temeiul articolului 16 pentru perioada de concediu stabilită potrivit formulei $(A \times B) - C$, unde A este durata concediului anual la care lucrătorul are dreptul potrivit [articolului 13 și articolului 13a], B este fracțiunea din anul de referință al lucrătorului care s-a scurs până la data încetării contractului, iar C este durata concediului efectuat de lucrător de la începutul anului de referință până la data încetării contractului.
- (4) Printr-o convenție specifică se poate prevedea că atunci când fracțiunea din concediul efectuat de lucrător depășește fracțiunea din anul de referință care s-a scurs, acesta îl despăgubește pe angajatorul său printr-o indemnizație, prin muncă suplimentară sau în alt mod.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

- 12 Doamna Greenfield a fost angajată de Care începând cu 15 iunie 2009. Aceasta a lucrat în baza unui contract de muncă în care se prevedea că orele și zilele de muncă variau de la o săptămână la alta. Remunerația datorată pentru fiecare săptămână fluctua în funcție de numărul de zile și de ore de muncă efectuate.
- 13 Potrivit atât dreptului Regatului Unit, cât și acestui contract de muncă, doamna Greenfield avea dreptul la 5,6 săptămâni de concediu pe an. Anul de referință pentru calcularea concediilor sale a început la 15 iunie.
- 14 Doamna Greenfield a părăsit Care la 28 mai 2013. Nu se contestă că aceasta luase 7 zile de concediu plătit în cursul celui de al doilea an de referință. Ea lucrase în total 1 729,5 ore și beneficiase de un concediu plătit care totaliza 62,84 ore.
- 15 Doamna Greenfield efectuase aceste 7 zile de concediu plătit în luna iulie a anului 2012. În perioada de 12 săptămâni imediat anterioară acestui concediu, ritmul său de lucru era de o zi pe săptămână.
- 16 Începând din luna august a anului 2012, doamna Greenfield a început să lucreze într-un ritm de lucru de 12 zile consecutive și 2 zile de repaus luate cu titlu de weekend, o dată la două săptămâni. Acest ritm corespundea unei medii de 41,1 ore de lucru pe săptămână. Care prevăzuse că toate orele de lucru ale doamnei Greenfield, inclusiv orele suplimentare efectuate, vor fi utilizate pentru calculul drepturilor la concediul anual plătit al persoanei interesate.
- 17 În luna noiembrie a anului 2012, doamna Greenfield a solicitat să beneficieze de o săptămână de concediu plătit. Care a informat-o că, având în vedere zilele de concediu de care beneficiase între lunile iunie și iulie ale anului 2012, își epuizase dreptul la concediu anual plătit. Dreptul la concediile anuale plătite s-ar calcula la data la care este efectuat concediul și pe baza ritmului de lucru constatat în cele 12 săptămâni anterioare concediului. Întrucât doamna Greenfield își efectuase concediul într-un moment în care ritmul ei de lucru era de o zi pe săptămână, aceasta ar fi efectuat echivalentul a 7 săptămâni de concediu plătit și, prin urmare, și-ar fi epuizat dreptul la concediu anual plătit.
- 18 Întrucât a apreciat că avea dreptul la indemnizație pentru concediul plătit neefectuat, doamna Greenfield l-a chemat în judecată pe angajatorul său în fața Employment Tribunal Birmingham (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Birmingham), care i-a admis cererea.
- 19 La 29 august 2013, Care a solicitat Employment Tribunal Birmingham (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Birmingham) să îi furnizeze motivarea scrisă a deciziei sale. La 8 octombrie 2013, această instanță a propus reexaminarea deciziei sale pentru motivul că situația juridică în discuție era suficient de incertă pentru a se putea solicita o trimitere preliminară la Curte. În urma depunerii de către părți a observațiilor lor scrise, Employment Tribunal Birmingham (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Birmingham) a considerat totuși că nu era necesară o astfel de trimitere și a furnizat motivarea scrisă a deciziei sale.
- 20 La 19 decembrie 2013, Care a declarat apel împotriva acestei decizii la Employment Appeal Tribunal (Curtea de Apel pentru Litigii de Muncă), care a hotărât să suspende judecarea cauzei în așteptarea unei decizii a Employment Tribunal Birmingham (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Birmingham).
- 21 Între timp, și anume la 12 decembrie 2013, Care solicitase Employment Tribunal Birmingham (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Birmingham) să reexamineze hotărârea pe care o pronunțase. Instanța menționată a admis această cerere în ședința din 24 februarie 2014 și a revocat respectiva hotărâre, pe de o parte, din cauza unei erori de calcul pe care o conținea și, pe de altă parte, pentru a efectua o trimitere preliminară la Curte.

- 22 În fața Employment Tribunal Birmingham (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Birmingham), doamna Greenfield a arătat că dreptul național coroborat cu dreptul Uniunii impune ca un concediu deja dobândit și efectuat să fie recalculat retroactiv și ajustat ca urmare a unei creșteri a numărului de ore de lucru, de exemplu, prin trecerea de la munca pe fracțiune de normă la munca cu normă întreagă, astfel încât să fie proporțional cu noul număr de ore de lucru, iar nu cu numărul de ore de lucru efectuate la data la care persoana interesată a beneficiat de concediu.
- 23 Care susține că dreptul Uniunii nu prevede această posibilitate de a efectua un nou calcul și că statele membre nu sunt, așadar, obligate să introducă o astfel de ajustare în dreptul național.
- 24 Având îndoieli cu privire la interpretarea care trebuie dată dreptului Uniunii în cauza cu care este sesizat, Employment Tribunal Birmingham (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Birmingham) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:
- „1) Principiul *«pro rata temporis»*, astfel cum este prevăzut în clauza 4 alineatul (2) din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, trebuie interpretat în sensul că impune ca o dispoziție de drept național precum articolele 13, 13A și 14 din Regulamentul privind timpul de lucru să aibă ca efect faptul că, în cazul în care există o creștere a numărului orelor de lucru ale unui angajat, volumul concediului deja acumulat să fie ajustat proporțional cu noul număr de ore de lucru, cu rezultatul că lucrătorul care și-a mărit numărul orelor de lucru are dreptul la un concediu recalculat în funcție de creșterea numărului orelor de lucru?
- 2) Clauza 4 alineatul (2) din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă sau articolul 7 din Directiva 2003/88 trebuie interpretate în sensul că se opun ca o dispoziție de drept național precum articolele 13, 13A și 14 din Regulamentul privind timpul de lucru să aibă ca efect faptul că, în cazul în care există o creștere a numărului orelor de lucru ale unui angajat, volumul concediului deja acumulat să fie ajustat proporțional cu noul număr de ore de lucru, cu rezultatul că lucrătorul care și-a mărit numărul orelor de lucru are dreptul la un concediu recalculat în funcție de noul număr de ore?
- 3) Dacă răspunsul la prima și/sau la a doua întrebare este afirmativ, recalcularea se aplică numai acelei fracțiuni din anul de referință pentru calculul concediului în care angajatul și-a mărit numărul orelor de lucru sau altei perioade?
- 4) La calcularea perioadei de concediu efectuate de un lucrător, clauza 4 alineatul (2) din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă sau articolul 7 din Directiva 2003/88 trebuie interpretate în sensul că impun ca o dispoziție de drept național precum articolele 13, 13A și 14 din Regulamentul privind organizarea timpului de lucru să aibă ca efect adoptarea unei abordări diferite după cum este vorba despre calcularea unei indemnizații pentru compensarea concediului anual plătit al unui angajat la încetarea raportului de muncă sau despre calcularea dreptului la concediul anual restant al unui angajat atunci când acesta rămâne angajat?
- 5) Dacă răspunsul la a patra întrebare este afirmativ, care este diferența de abordare care trebuie adoptată?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima-a treia întrebare

- 25 Prin intermediul primei-a treia întrebări, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă clauza 4 alineatul (2) din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă și articolul 7 din Directiva 2003/88 privind organizarea timpului de lucru trebuie

interpretate în sensul că, în cazul creșterii numărului de ore de lucru efectuate de un lucrător, statele membre au obligația sau li se interzice să prevadă ca drepturile la concediu anual plătit deja dobândite și de care s-a beneficiat eventual să fie recalculate, dacă e cazul, retroactiv în funcție de noul ritm de lucru al respectivului lucrător și, în cazul în care ar trebui să se efectueze un nou calcul, dacă acesta privește numai perioada în care timpul de lucru al celui lucrător a crescut sau întreaga perioadă de referință.

- 26 În această privință, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, dreptul la concediu anual plătit al fiecărui lucrător trebuie considerat un principiu al dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită, de la care nu se poate deroga și a cărei punere în aplicare de către autoritățile naționale competente poate fi efectuată numai în limitele prevăzute în mod expres (a se vedea în special Hotărârea BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, punctul 43, și Hotărârea Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, punctul 28).
- 27 Curtea a subliniat de asemenea în mai multe rânduri că dreptul acordat fiecărui lucrător la concediu anual plătit este, în această calitate de principiu al dreptului social al Uniunii, consacrat în mod expres la articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, căreia articolul 6 alineatul (1) TUE îi recunoaște aceeași valoare juridică cu cea a tratatelor (a se vedea în special Hotărârea Heimann și Toltschin, C-229/11 și C-230/11, EU:C:2012:693, punctul 22 și jurisprudența citată).
- 28 Rezultă, pe de altă parte, din jurisprudența menționată că dreptul la concediu anual plătit nu poate fi interpretat în mod restrictiv (a se vedea în special Hotărârea Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, punctul 29, precum și Hotărârea Heimann și Toltschin, C-229/11 și C-230/11, EU:C:2012:693, punctul 23, precum și jurisprudența citată).
- 29 În plus, este cert că finalitatea dreptului la concediu anual plătit este de a-i permite lucrătorului să se odihnească în urma îndeplinirii sarcinilor care îi revin în temeiul contractului său de muncă (Hotărârea KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punctul 31). Prin urmare, drepturile la concediu anual plătit se constituie și trebuie calculate în raport cu ritmul de lucru prevăzut în contractul de muncă.
- 30 În ceea ce privește, în primul rând, unitatea de timp pe baza căreia trebuie să se efectueze acest calcul, este necesar să se arate că unitatea reținută în Directiva 2003/88 în ceea ce privește timpul de lucru maxim săptămânal este „ora”.
- 31 Pe de altă parte, astfel cum rezultă din considerentul (5) al Directivei 2003/88, legiuitorul Uniunii Europene apreciază că noțiunea de repaus utilizată în această directivă, în special cea de repaus anual, trebuie exprimată în zile, în ore și/sau în fracțiuni ale acestora.
- 32 În consecință, calculul drepturilor la concediu anual plătit minim trebuie să se efectueze, în sensul Directivei 2003/88, în raport cu zilele, cu orele și/sau cu fracțiunile de zile sau de ore de lucru efectuate și prevăzute în contractul de muncă.
- 33 În ceea ce privește, în al doilea rând, perioada de lucru la care se raportează drepturile la concediu anual plătit și eventualele consecințe pe care o modificare a ritmului de lucru, având în vedere numărul de ore lucrate, o poate avea sau trebuie să o aibă, pe de o parte, asupra volumului drepturilor la concediu deja constituite și, pe de altă parte, asupra exercitării în timp a acestor drepturi, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, efectuarea concediului anual într-o perioadă ulterioară celei în care s-au constituit drepturile la concediul menționat nu prezintă nicio legătură cu timpul de lucru realizat de lucrător în această perioadă ulterioară (Hotărârea Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, punctul 32).

- 34 Curtea a statuat de asemenea că o modificare, în special o reducere a timpului de lucru cu ocazia trecerii de la munca cu normă întreagă la munca pe fracțiune de normă, nu poate reduce dreptul la concediu anual pe care lucrătorul l-a dobândit în perioada de muncă cu normă întreagă (Hotărârea Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, punctul 32, și Ordonanța Brandes, C-415/12, EU:C:2013:398, punctul 30).
- 35 În consecință, în ceea ce privește constituirea drepturilor la concediu anual plătit, trebuie să se facă distincție între perioadele în care salariatul lucra în ritmuri de lucru diferite, numărul de unități de repaus anual constituite în raport cu numărul de unități de lucru lucrate trebuind să fie calculat separat pentru fiecare perioadă.
- 36 Această concluzie nu este repusă în discuție de aplicarea principiului *pro rata temporis* prevăzut în clauza 4 alineatul (2) din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă.
- 37 Astfel, deși este adevărat, după cum Curtea a statuat deja, că aplicarea acestui principiu este adecvată pentru acordarea concediului anual corespunzător unei perioade de încadrare în muncă pe fracțiune de normă, din moment ce, pentru o astfel de perioadă, reducerea dreptului la concediu anual în raport cu cel acordat pentru o perioadă de încadrare în muncă cu normă întreagă este justificată de motive obiective, nu este mai puțin adevărat că principiul menționat nu poate fi aplicat *ex post* unui drept la concediu anual dobândit într-o perioadă de lucru pe fracțiune de normă.
- 38 Or, deși dispozițiile clauzei 4 alineatul (2) din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă și cele ale articolului 7 din Directiva 2003/88 nu impun, așadar, statelor membre să efectueze un nou calcul al drepturilor la concediu anual deja constituite, în cazul în care numărul orelor lucrate ale unui lucrător crește, acestea nu se opun nici ca statele membre să adopte dispoziții mai favorabile lucrătorilor și să efectueze un asemenea nou calcul.
- 39 Astfel, după cum reiese din clauza 6 alineatul (1) din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă și din articolul 15 din Directiva 2003/88, aceste două acte, care instituie numai o protecție minimă a anumitor drepturi ale lucrătorilor, nu aduc atingere posibilității pe care o au statele membre și partenerii sociali de a aplica sau de a introduce dispoziții mai favorabile lucrătorilor și de a prevedea un asemenea nou calcul al drepturilor la concediu anual plătit.
- 40 Este necesar să se adauge că distincția care trebuie făcută între diferitele ritmuri de lucru pentru constituirea drepturilor la concediu anual plătit nu are însă niciun efect asupra exercitării drepturilor dobândite. Astfel cum reiese din jurisprudență, concediul anual dobândit într-o perioadă de referință poate fi efectuat într-o perioadă ulterioară, iar timpul de repaus dobândit nu își pierde importanța având în vedere efectul pozitiv al concediului anual plătit pentru securitatea și pentru sănătatea lucrătorului dacă nu este efectuat în perioada în care s-a constituit și în care respectivul lucrător lucra cu normă întreagă, ci într-o perioadă ulterioară în care acesta lucrează pe fracțiune de normă (a se vedea în special Hotărârea Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, punctul 30, și Hotărârea KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punctul 32).
- 41 Aceeași concluzie se impune, *a fortiori*, atunci când concediul nu este efectuat în perioada în care s-a constituit și în care lucrătorul lucra pe fracțiune de normă, ci într-o perioadă ulterioară în care acesta lucrează cu normă întreagă.
- 42 În ceea ce privește, în al treilea rând, perioada care trebuie să fie vizată de noul calcul al drepturilor la concediu anual plătit, în cazul în care, precum în cauza principală, lucrătorul care și-a constituit drepturile la concediu anual plătit într-o perioadă de muncă pe fracțiune de normă crește numărul de ore lucrate și trece la muncă cu normă întreagă, este necesar să se arate că, astfel cum rezultă din cuprinsul punctului 35 din prezenta hotărâre, numărul de unități de repaus anual constituite în raport cu numărul de unități lucrate trebuie calculat separat pentru fiecare perioadă.

- 43 Într-o situație cum este cea în discuție în litigiul principal, dreptul Uniunii impune, în consecință, să se efectueze un nou calcul al drepturilor la concediu anual plătit numai în ceea ce privește perioada de lucru în care lucrătorul a crescut numărul orelor sale lucrate. Unitățile de concediu anual plătit deja efectuate în perioada de lucru pe fracțiuni de normă și care depășeau drepturile la concediu anual plătit constituite în aceeași perioadă trebuie să fie deduse din drepturile nou-constituite în perioada de lucru în care lucrătorul a crescut numărul orelor sale lucrate.
- 44 Având în vedere toate considerațiile precedente, trebuie să se răspundă la prima-a treia întrebare că clauza 4 alineatul (2) din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă și articolul 7 din Directiva 2003/88 trebuie interpretate în sensul că, în cazul creșterii numărului de ore de lucru efectuate de un lucrător, statele membre nu au obligația să prevadă ca drepturile la concediu anual plătit deja dobândite și de care s-a beneficiat eventual să fie recalculate retroactiv în funcție de noul ritm de lucru al respectivului lucrător. Un nou calcul trebuie însă efectuat pentru perioada în care timpul de lucru a crescut.

Cu privire la a patra și la a cincea întrebare

- 45 Prin intermediul celei de a patra și al celei de a cincea întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă clauza 4 alineatul (2) din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă și articolul 7 din Directiva 2003/88 trebuie interpretate în sensul că calculul drepturilor la concediu anual plătit se efectuează potrivit unor principii diferite după cum este vorba despre stabilirea indemnizației compensatorii pentru concediul anual plătit neefectuat datorate în cazul în care raportul de muncă încetează sau despre stabilirea soldului drepturilor la concediu anual plătit în cazul menținerii raportului de muncă.
- 46 Pentru a răspunde la această întrebare, trebuie mai întâi să se arate că, astfel cum reiese din răspunsul dat la prima-a treia întrebare și spre deosebire de ceea ce pare să sugereze instanța de trimitere, împrejurarea că calculul drepturilor la concediu anual plătit trebuie efectuat în cursul raportului de muncă sau după ce acesta a încetat este lipsită de orice incidență asupra modalităților acestui calcul.
- 47 Trebuie, în continuare, să se precizeze că calculul drepturilor la concediu anual plătit este autonom în raport cu calculul indemnizației financiare pentru concediul anual plătit neefectuat datorate lucrătorului, întrucât, pentru a putea stabili valoarea acesteia din urmă, trebuie să se calculeze, în prealabil, cuantumul respectivelor drepturi.
- 48 Trebuie, în sfârșit, amintit că nicio dispoziție a Directivei 2003/88 nu stabilește în mod expres modul în care trebuie calculată indemnizația financiară care înlocuiește perioada sau perioadele minime de concediu anual plătit în cazul încetării raportului de muncă (Hotărârea Schultz-Hoff și alții, C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 57).
- 49 În această privință, trebuie să se constate că Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă nu conține nicio indicație referitoare la regulile potrivit cărora se efectuează calculul indemnizației menționate.
- 50 Cu toate acestea, potrivit jurisprudenței Curții, expresia „concediu anual plătit”, care figurează la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, înseamnă că, pe durata concediului anual în sensul acestei directive, remunerația trebuie menținută și că, altfel spus, lucrătorul trebuie să primească remunerația obișnuită pentru această perioadă de repaus (Hotărârea Schultz-Hoff și alții, C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 58).
- 51 Curtea a statuat, pe de altă parte, că, în ceea ce privește un lucrător care nu a fost în măsură, din motive independente de voința sa, să își exercite dreptul la concediu anual plătit înainte de încetarea raportului de muncă, indemnizația financiară la care acesta are dreptul trebuie calculată astfel încât

lucrătorul menționat să fie pus într-o situație comparabilă cu cea în care s-ar fi aflat dacă ar fi exercitat dreptul menționat în timpul raportului său de muncă. Rezultă că remunerația obișnuită a lucrătorului, care este cea care trebuie menținută în perioada de repaus care corespunde concediului anual plătit, este de asemenea determinantă în ceea ce privește calculul indemnizației financiare pentru concediul anual neefectuat la încetarea raportului de muncă (Hotărârea Schultz-Hoff și alții, C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 61).

- 52 Prin urmare, calculul indemnizației financiare pentru concediul anual plătit neefectuat trebuie să se facă potrivit aceluiași modalități cu cele reținute pentru calculul remunerației obișnuite, momentul la care intervine acest calcul fiind, în principiu, lipsit de relevanță.
- 53 Nu este însă exclus ca momentul la care trebuie să se efectueze respectivul calcul să poată avea o incidență asupra modalităților acestuia din urmă.
- 54 Astfel, după cum reiese din jurisprudența Curții, atunci când remunerația este compusă din mai multe elemente, stabilirea remunerației obișnuite necesită o analiză specifică. Într-o astfel de situație, este de competența instanței naționale să aprecieze, în lumina principiilor care se desprind din jurisprudență, dacă, pe baza unei medii aferente unei perioade de referință considerate ca fiind reprezentativă, metodele de calcul al remunerației obișnuite și al indemnizației financiare pentru concediul anual plătit neefectuat ating obiectivul urmărit la articolul 7 din Directiva 2003/88 (a se vedea în acest sens Hotărârea Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, punctul 34).
- 55 Chiar dacă, din dosarul de care dispune Curtea, nu reiese că remunerația doamnei Greenfield era compusă din mai multe elemente, o analiză specifică, analogă celei descrise la punctul anterior din prezenta hotărâre, s-ar dovedi totuși necesară, în special dacă cuantumul remunerației datorate în cursul concediului anual și cel al indemnizației financiare pentru concediul neefectuat trebuiau să fie diferite ca urmare a unei variații, în timp și în raport cu unitatea de timp de lucru, a remunerației doamnei Greenfield.
- 56 În cauza principală, revine, în consecință, instanței naționale sarcina de a verifica dacă remunerația doamnei Greenfield era compusă din mai multe elemente sau dacă aceasta a cunoscut, în ultimul an de lucru al persoanei interesate, variații în raport cu unitatea de timp de lucru căreia îi corespundea, pentru a stabili dacă metoda de calcul al indemnizației financiare pentru concediul anual plătit neefectuat prevăzută de dreptul național este conformă cu normele și cu criteriile enunțate de Curte în jurisprudența sa și cu obiectivul urmărit la articolul 7 din Directiva 2003/88.
- 57 Având în vedere considerațiile de mai sus, trebuie să se răspundă la a patra și la a cincea întrebare că clauza 4 alineatul (2) din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă și articolul 7 din Directiva 2003/88 trebuie interpretate în sensul că calculul drepturilor la concediu anual plătit trebuie efectuat potrivit aceluiași principii, indiferent dacă este vorba despre stabilirea indemnizației compensatorii pentru concediul anual plătit neefectuat datorate în cazul în care raportul de muncă încetează sau despre stabilirea soldului drepturilor la concediu anual plătit în cazul menținerii raportului de muncă.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 58 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 șasea) declară:

- 1) **Clauza 4 alineatul (2) din Acordul-cadru cu privire la 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, astfel cum a fost modificată prin Directiva 98/23/CE a Consiliului din 7 aprilie 1998, și articolul 7 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, în cazul creșterii numărului de ore de lucru efectuate de un lucrător, statele membre nu au obligația să prevadă ca drepturile la concediu anual plătit deja dobândite și de care s-a beneficiat eventual să fie recalculate retroactiv în funcție de noul ritm de lucru al respectivului lucrător. Un nou calcul trebuie însă efectuat pentru perioada în care timpul de lucru a crescut.**
- 2) **Clauza 4 alineatul (2) din acordul-cadru menționat și articolul 7 din Directiva 2003/88 trebuie interpretate în sensul că calculul drepturilor la concediu anual plătit trebuie efectuat potrivit aceluiași principii, indiferent dacă este vorba despre stabilirea indemnizației compensatorii pentru concediul anual plătit neefectuat datorate în cazul în care raportul de muncă încetează sau despre stabilirea soldului drepturilor la concediu anual plătit în cazul menținerii raportului de muncă.**

Semnături