



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a cincea)

13 martie 2019*

„Trimitere preliminară – Libera circulație a lucrătorilor – Articolul 45 TFUE – Regulamentul (UE) nr. 492/2011 – Articolul 7 alineatul (1) – Interdicția discriminărilor pe motiv de cetățenie – Drepturi la concedii anuale plătite în funcție de vechimea lucrătorului la angajator – Luarea în considerare doar în parte a perioadelor de activitate anterioare realizate la alți angajatori – Drept social – Disparitate între sistemele și legislațiile statelor membre”

În cauza C-437/17,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă, Austria), prin decizia din 29 iunie 2017, primită de Curte la 19 iulie 2017, în procedura

Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH

împotriva

EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH,

CURTEA (Camera a cincea),

compusă din domnul K. Lenaerts, președintele Curții, îndeplinind funcția de președinte al Camerei a cincea, și domnii F. Biltgen și E. Levits (raportor), judecători,

avocat general: domnul H. Saugmandsgaard Øe,

grefier: doamna V. Giacobbo-Peyronnel, administratoare,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 3 mai 2018,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH, de S. Ameshofer, de G. Storch și de R. Storch, Rechtsanwälte, asistați de K. Mayr, expert;
- pentru EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH, de F. Marhold, Rechtsanwalt;
- pentru guvernul austriac, de G. Hesse, în calitate de agent;
- pentru Comisia Europeană, de M. Kellerbauer și de D. Martin, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 25 iulie 2018,

* Limba de procedură: germana.

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 45 TFUE și a articolului 7 alineatul (1) din Regulamentul (UE) nr. 492/2011 al Parlamentului European și al Consiliului din 5 aprilie 2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii (JO 2011, L 141, p. 1).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH (comitetul de întreprindere al EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH, denumit în continuare „comitetul de întreprindere al Eurothermen”), pe de o parte, și EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH (denumită în continuare „Eurothermen”), pe de altă parte, în legătură cu luarea în considerare doar în parte, în scopul stabilirii drepturilor la concediile anuale plătite ale angajaților acesteia din urmă, a unor perioade de activitate anterioare realizate de aceștia la alți angajatori.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

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

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

Dreptul austriac

- 4 Articolul 2 alineatul (1) din Urlaubsgesetz (Legea privind concediile) din 7 iulie 1976 (BGBl. 1976/390, astfel cum a fost publicată în BGBl. I, 2013/3, denumită în continuare „UrlG”), are următorul cuprins:

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

- 5 Articolul 3 din UrlG prevede:

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

[...]

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

1. perioadele de activitate realizate pe teritoriul național [...], în cadrul unui alt raport de muncă, în măsura în care fiecare dintre acestea a avut o durată minimă de 6 luni;

[...]

(3) Perioadele stabilite potrivit alineatului (2) punctul 1 [...] se vor lua în calcul numai până la o durată maximă de 5 ani [...]

[...]”

Litigiul principal și întrebarea preliminară

- 6 Eurothermen este o societate care își desfășoară activitatea în sectorul turismului. Aceasta are sediul la Bad Schallerbach (Austria) și are printre angajați un anumit număr de lucrători care au realizat perioade de activitate anterioare la alți angajatori, pe teritoriul altor state membre decât Republica Austria.
- 7 Comitetul de întreprindere al Eurothermen a introdus, în calitate de organ competent pentru angajații Eurothermen, o cerere conform procedurii speciale prevăzute la articolul 54 alineatul (1) din Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (Legea privind competențele și procedura în domeniul securității sociale și al dreptului muncii) din 7 martie 1985 (BGBl. 104/1985).
- 8 Această cerere, îndreptată împotriva Eurothermen, privește drepturile la concediile anuale plătite ale lucrătorilor acestei societăți care au realizat perioade de activitate anterioare la alți angajatori, pe teritoriul altor state membre decât Republica Austria.
- 9 Potrivit comitetului de întreprindere al Eurothermen, faptul că articolul 3 alineatul (2) punctul 1 și alineatul (3) din UrlG limitează la 5 ani luarea în considerare a perioadelor de activitate anterioare realizate la alți angajatori stabiliți în alte state membre constituie o restricție privind libera circulație a lucrătorilor, garantată la articolul 45 TFUE.
- 10 Acesta susține că, potrivit dreptului Uniunii, perioadele de activitate anterioare menționate trebuie luate în calcul în întregime, astfel încât orice lucrător cu o experiență profesională de 25 de ani are dreptul la o a șasea săptămână de concediu, în conformitate cu articolul 2 alineatul (1) din UrlG.
- 11 Cererea formulată de comitetul de întreprindere al Eurothermen a fost respinsă în primă instanță de Landesgericht Wels (Tribunalul Regional din Wels, Austria) și, în apel, de Oberlandesgericht Linz (Tribunalul Regional Superior din Linz, Austria).
- 12 Sesizat cu recurs, Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă, Austria) are îndoieli cu privire la aspectul dacă o reglementare cum este cea în discuție în litigiul principal constituie o discriminare indirectă în raport cu dispozițiile coroborate ale articolului 45 TFUE și ale articolului 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011 sau un obstacol în sensul articolului 45 TFUE. Dacă aceasta ar fi situația, Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă) consideră că s-ar ridica în plus problema justificării acestui sistem.
- 13 În această privință, Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă) precizează că, potrivit propriei jurisprudențe constante și unei doctrine unanime, articolul 3 alineatul (2) punctul 1 din UrlG trebuie interpretat în sensul că perioadele de activitate realizate la angajatori naționali și la angajatori care nu sunt naționali trebuie să fie tratate în același mod. Astfel, în pofida formulării acestei dispoziții, perioadele de activitate anterioare efectuate în străinătate trebuie de asemenea să fie luate în considerare, în limita unei durate totale de cel mult 5 ani.

- 14 În aceste condiții, Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 45 TFUE și articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011 trebuie interpretate în sensul că se opun unei legislații naționale cum este cea în discuție în litigiul principal [articolul 3 alineatul (2) punctul 1 coroborat cu articolul 3 alineatul (3) și cu articolul 2 alineatul (1) din UrlG], potrivit căreia un lucrător cu o vechime totală în muncă de 25 de ani, care însă nu și-a desfășurat activitatea profesională la același angajator austriac, are dreptul la o perioadă de concediu anual de numai 5 săptămâni, în timp ce un lucrător cu o vechime de 25 de ani la același angajator austriac are dreptul la un concediu anual de 6 săptămâni?”

Cu privire la întrebarea preliminară

- 15 Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 45 TFUE și articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale cum este cea în discuție în litigiul principal, care, pentru a stabili dacă un lucrător care totalizează 25 de ani de activitate profesională are dreptul la o majorare a concediilor sale anuale plătite de la 5 la 6 săptămâni, prevede că anii realizați în cadrul unuia sau al mai multor raporturi de muncă anterioare celui cu angajatorul său actual nu sunt luați în calcul decât până la o durată de cel mult 5 ani de activitate profesională, chiar dacă numărul lor real este mai mare de 5 ani.

Cu privire la articolul 45 alineatul (2) TFUE și la articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011

- 16 Cu titlu introductiv, trebuie amintit că articolul 45 alineatul (2) TFUE interzice oricare discriminare pe motiv de cetățenie între lucrătorii statelor membre, în ceea ce privește încadrarea în muncă, remunerarea și celelalte condiții de muncă. Articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011 nu constituie decât expresia particulară a principiului nediscriminării consacrat la respectivul articol 45 alineatul (2) în domeniul specific al condițiilor de încadrare în muncă, precum și al condițiilor de muncă și trebuie, în consecință, să fie interpretat în același mod precum acest din urmă articol (Hotărârea din 5 decembrie 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, denumită în continuare „Hotărârea SALK”, C-514/12, EU:C:2013:799, punctul 23 și jurisprudența citată).
- 17 Întrucât drepturile la concediile anuale plătite recunoscute lucrătorilor intră în mod incontestabil în sfera condițiilor de încadrare în muncă și de muncă, reglementarea națională în discuție în litigiul principal intră, așadar, în domeniul de aplicare al dispozițiilor citate la punctul anterior.
- 18 În această privință, rezultă dintr-o jurisprudență constantă că regula egalității de tratament prevăzută atât la articolul 45 TFUE, cât și la articolul 7 din Regulamentul nr. 492/2011 interzice nu numai discriminările evidente, întemeiate pe cetățenie, ci și orice forme disimulate de discriminare care, prin aplicarea altor criterii de diferențiere, conduc, în fapt, la același rezultat (a se vedea în special Hotărârea din 5 decembrie 2013, SALK, C-514/12, EU:C:2013:799, punctul 25 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 2 martie 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, punctul 35 și jurisprudența citată).
- 19 În acest context, Curtea a precizat că o dispoziție de drept național, deși este aplicabilă fără a face distincție în funcție de cetățenie, trebuie considerată ca fiind indirect discriminatorie dacă, prin însăși natura sa, poate afecta mai mult lucrătorii resortisanți ai altor state membre decât lucrătorii naționali

și, în consecință, dacă prezintă riscul de a-i defavoriza în special pe primii, exceptând cazul în care este justificată în mod obiectiv și proporțională cu obiectivul urmărit (a se vedea Hotărârea din 2 martie 2017, C-496/15, Eschenbrenner, EU:C:2017:152, punctul 36 și jurisprudența citată).

- 20 În speță, în temeiul articolului 2 alineatul (1) și al articolului 3 alineatele (1)-(3) din UrlG, drepturile la concediile anuale plătite ajung, după 25 de ani de activitate profesională, la 6 săptămâni atunci când perioadele de activitate au fost realizate la angajatorul actual. În cazul în care lucrătorul și-a desfășurat anterior activitatea la unul sau la mai mulți alți angajatori, poate fi luată în calcul doar o perioadă maximă de 5 ani în total realizată la aceștia din urmă. Astfel, pentru a avea dreptul la 6 săptămâni de concediu anual plătit, un lucrător trebuie fie să fi realizat 25 de ani de activitate profesională la angajatorul său actual, fie să totalizeze 25 de ani de activitate profesională, dintre care cel puțin 20 de ani să fie realizați la angajatorul său actual.
- 21 După cum s-a arătat la punctul 13 din prezenta hotărâre, chiar dacă formularea articolului 3 alineatul (2) punctul 1 din UrlG nu face referire decât la activitățile anterioare realizate „pe teritoriul național”, potrivit unei jurisprudențe constante a Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă) și unei doctrine unanime, această dispoziție trebuie interpretată în sensul că perioadele de activitate anterioare realizate de un lucrător la alți angajatori sunt luate în calcul în mod identic, în limita unei durate totale de cel mult 5 ani, indiferent dacă ele au fost realizate pe teritoriul național sau în alt stat membru.
- 22 În ceea ce privește existența unei eventuale discriminări contrare articolului 45 alineatul (2) TFUE și articolului 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011, este important să se observe că o reglementare națională cum este cea în discuție în litigiul principal instituie, după cum arată avocatul general la punctul 21 din concluzii, o diferență de tratament între lucrători în funcție de vechimea lor la angajatorul actual. Într-adevăr, în conformitate cu această reglementare, anii realizați la unul sau la mai mulți angajatori anteriori nu sunt luați în calcul decât în limita a cel mult 5 ani de activitate profesională, chiar dacă numărul lor real este mai mare de 5 ani, astfel încât un lucrător cu o vechime totală în muncă de 25 de ani și care a realizat cel puțin 20 de ani la angajatorul său actual are dreptul la 6 săptămâni de concediu anual plătit, în timp ce un lucrător cu o vechime totală în muncă de 25 de ani, dar care nu a realizat 20 de ani la angajatorul său actual nu are dreptul decât la 5 săptămâni de concediu anual plătit.
- 23 Rezultă că, întrucât o asemenea reglementare este aplicabilă fără distincție tuturor lucrătorilor care au realizat cel puțin 25 de ani de activitate, indiferent de cetățenia lor, aceasta nu poate conduce la o discriminare întemeiată în mod direct pe cetățenie.
- 24 Potrivit comitetului de întreprindere al Eurothermen și Comisiei Europene, reglementarea națională în discuție în litigiul principal ar trebui considerată ca fiind indirect discriminatorie. Într-adevăr, marea majoritate a lucrătorilor austrieci ar locui în Austria și aici și-ar începe cariera profesională, putând astfel cu ușurință să rămână în mod neîntrerupt în serviciul unuia și aceluiași angajator timp de 25 de ani și, prin urmare, putând beneficia de o a șasea săptămână de concediu anual plătit, conform articolului 2 alineatul (1) din UrlG. În acest context, ar fi suficient să se constate că majoritatea lucrătorilor care îndeplinesc condiția celor 25 de ani de vechime prevăzută la articolul 2 alineatul (1) din UrlG sunt austrieci.
- 25 În schimb, lucrătorii resortisanți ai altor state membre, care își încep în mod obișnuit cariera profesională în statul lor membru de origine, nu ar ajunge să lucreze la un angajator austriac decât mai târziu pe parcursul carierei lor. Astfel, le-ar fi mai dificil să obțină vechimea impusă pentru a beneficia, la fel ca lucrătorii austrieci, de a șasea săptămână de concediu anual plătit. În această privință, majoritatea lucrătorilor afectați de luarea în calcul doar în parte a perioadelor de activitate anterioare realizate la alți angajatori, prevăzută la articolul 3 alineatul (3) din UrlG, ar fi resortisanți ai altor state membre.

- 26 În primul rând, trebuie arătat că reglementarea națională în discuție în litigiul principal îi defavorizează pe toți lucrătorii, atât austrieci, cât și resortisanți ai altor state membre, care totalizează 25 de ani de activitate profesională, dar care nu au realizat cel puțin 20 de ani la angajatorul lor actual, în raport cu cei care totalizează 25 de ani de activitate profesională și care au realizat cel puțin 20 de ani la angajatorul lor actual. Astfel, în ceea ce privește această primă categorie de lucrători, schimbarea locului de muncă are ca efect faptul că experiența profesională dobândită la angajatori anteriori nu este luată în calcul decât în limita a 5 ani prevăzută la articolul 3 alineatul (3) din UrlG.
- 27 Pentru ca această diferență de tratament între lucrători în funcție de vechimea lor la angajatorul actual să fie considerată indirect discriminatorie, în sensul articolului 45 alineatul (2) TFUE și al articolului 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011, ea trebuie să fie susceptibilă, prin însăși natura sa, să afecteze mai mult lucrătorii resortisanți ai altor state membre decât lucrătorii naționali.
- 28 Or, contrar celor susținute de comitetul de întreprindere al Eurothermen și de Comisie, reiese din ordonanța de trimitere că nimic nu pare să indice că lucrătorii austrieci rămân de obicei în serviciul angajatorului lor actual timp de 25 de ani. Prin urmare, nu s-a stabilit că această reglementare ar avantaja în special lucrătorii austrieci față de lucrătorii resortisanți ai altor state membre.
- 29 Având în vedere aceste considerații, nu se poate concluziona că lucrătorii afectați de luarea în calcul limitată a perioadelor de activitate anterioare realizate la alți angajatori, prevăzută la articolul 3 alineatul (3) din UrlG, sunt majoritar resortisanți ai altor state membre.
- 30 Pe de altă parte, contrar celor susținute de Comisie în observațiile sale, presupunând că s-ar verifica faptul că majoritatea lucrătorilor care îndeplinesc criteriul celor 25 de ani de vechime prevăzut la articolul 2 alineatul (1) din UrlG sunt de cetățenie austriacă, această verificare nu permite în sine să se concluzioneze, astfel cum reiese din cuprinsul punctului 28 din prezenta hotărâre, că lucrătorii resortisanți ai altor state membre sunt supuși unei discriminări indirecte.
- 31 În al doilea rând, Comisia nu își poate întemeia argumentarea nici, în mod general, pe o jurisprudență a Curții potrivit căreia calificarea unei măsuri naționale ca fiind „indirect discriminatorie” nu necesită ca aceasta să aibă ca efect favorizarea tuturor resortisanților naționali sau defavorizarea numai a resortisanților altor state membre (Hotărârea din 20 iunie 2013, Giersch și alții, C-20/12, EU:C:2013:411, punctul 45, precum și jurisprudența citată), nici, în mod special, pe răspunsul pe care Curtea l-a dat în Hotărârea din 5 decembrie 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799).
- 32 Astfel, pe de o parte, după cum arată avocatul general la punctul 35 din concluzii, jurisprudența citată la punctul anterior nu este relevantă decât în măsura în care s-a stabilit că reglementarea națională în discuție în litigiul principal este susceptibilă să îi afecteze mai mult pe lucrătorii resortisanți ai altor state membre decât pe lucrătorii naționali. Or, din moment ce, în speță, nu aceasta este situația, jurisprudența menționată nu poate servi ca temei pentru a constata că reglementarea menționată trebuie considerată ca fiind indirect discriminatorie.
- 33 Pe de altă parte, cauza care a condus la Hotărârea din 5 decembrie 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799), privea angajații unei colectivități teritoriale a cărei reglementare în discuție urmărea să permită mobilitatea în cadrul unui grup de angajatori distincți, iar nu să recompenseze fidelitatea unui salariat față de un angajator determinat. În consecință, raționamentul dezvoltat de Curte în această hotărâre nu poate fi transpus în cazul reglementării naționale în discuție în litigiul principal, aceasta din urmă urmărind în special să recompenseze fidelitatea unui lucrător față de angajatorul său actual.
- 34 Rezultă din considerațiile care precedă că o reglementare națională cum este cea în discuție în litigiul principal, care instituie o diferență de tratament între lucrători în funcție de vechimea lor la angajatorul actual, nu poate totuși să fie considerată ca având un caracter indirect discriminatoriu față de lucrătorii resortisanți ai altor state membre și, prin urmare, ca fiind contrară articolului 45 alineatul (2) TFUE.

Cu privire la articolul 45 alineatul (1) TFUE

- 35 Trebuie să se stabilească în continuare dacă dispozițiile naționale în discuție în litigiul principal constituie un obstacol în calea liberei circulații a lucrătorilor, interzis la articolul 45 alineatul (1) TFUE.
- 36 În această privință, trebuie amintit că este cert că articolul 45 TFUE, precum și ansamblul dispozițiilor tratatului referitoare la libera circulație a persoanelor urmăresc facilitarea exercitării de activități profesionale de orice natură de către resortisanții Uniunii pe teritoriul Uniunii și se opun măsurilor care i-ar putea defavoriza atunci când aceștia din urmă doresc să exercite o activitate pe teritoriul unui alt stat membru decât statul lor membru de origine. În acest context, resortisanții statelor membre dispun în special de dreptul, izvorât direct din tratat, de a-și părăsi statul membru de origine pentru a se deplasa pe teritoriul unui alt stat membru și de dreptul de ședere pe teritoriul aceluiași stat pentru a desfășura o activitate (Hotărârea din 18 iulie 2017, *Erzberger*, C-566/15, EU:C:2017:562, punctul 33 și jurisprudența citată).
- 37 Cu toate acestea, dreptul primar al Uniunii nu îi poate garanta unui lucrător că o deplasare într-un alt stat membru decât statul său membru de origine este neutră în materie socială, întrucât o astfel de deplasare poate, având în vedere disparitățile care există între sistemele și legislațiile statelor membre, în funcție de caz, să fie mai mult sau mai puțin avantajoasă pentru persoana respectivă sub acest aspect (Hotărârea din 18 iulie 2017, *Erzberger*, C-566/15, EU:C:2017:562, punctul 34 și jurisprudența citată).
- 38 Astfel, dreptul Uniunii garantează doar că lucrătorii care desfășoară o activitate pe teritoriul unui stat membru, altul decât statul lor membru de origine, sunt supuși aceluiași condiții ca lucrătorii aceiului alt stat membru (Hotărârea din 23 ianuarie 2019, *Zyla*, C-272/17, EU:C:2019:49, punctul 45 și jurisprudența citată).
- 39 După cum arată avocatul general la punctele 51 și 58 din concluzii, asemenea considerații se aplică atât unui lucrător care dorește să plece de la un angajator supus legislației austriece, cât și unui lucrător resortisant al unui alt stat membru, atras de un loc de muncă în Austria.
- 40 Contrar celor susținute de comitetul de întreprindere al Eurothermen și de Comisie, reglementarea națională în discuție în litigiul principal nu este de natură să descurajeze lucrătorii austrieci care ar intenționa să plece de la angajatorul lor actual pentru a lucra la un angajator dintr-un alt stat membru și care ar dori ulterior să se întoarcă în serviciul angajatorului lor inițial. Este necesar să se arate, astfel cum a arătat avocatul general la punctele 60-62 din concluzii, că o asemenea argumentare se întemeiază pe un ansamblu de împrejurări prea aleatorii și indirecte pentru ca această reglementare să poată fi considerată de natură să constituie un obstacol în calea liberei circulații a lucrătorilor (a se vedea în acest sens Hotărârea din 27 ianuarie 2000, *Graf*, C-190/98, EU:C:2000:49, punctul 25).
- 41 Rezultă din cele ce precedă că o reglementare națională cum este cea în discuție în litigiul principal nu poate fi calificată drept „obstacol în calea liberei circulații a lucrătorilor”, interzisă în temeiul articolului 45 alineatul (1) TFUE.
- 42 Având în vedere toate considerațiile precedente, trebuie să se răspundă la întrebarea adresată că articolul 45 TFUE și articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011 trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei reglementări naționale cum este cea în discuție în litigiul principal, care, pentru a stabili dacă un lucrător care totalizează 25 de ani de activitate profesională are dreptul la o majorare a concediului anual plătit de la 5 la 6 săptămâni, prevede că anii realizați în cadrul unuia sau mai multor raporturi de muncă anterioare celui început la angajatorul său actual nu sunt luați în calcul decât în limita a cel mult 5 ani de activitate profesională, chiar dacă numărul lor real este mai mare de 5 ani.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 43 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 45 TFUE și articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul (UE) nr. 492/2011 al Parlamentului European și al Consiliului din 5 aprilie 2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei reglementări naționale cum este cea în discuție în litigiul principal, care, pentru a stabili dacă un lucrător care totalizează 25 de ani de activitate profesională are dreptul la o majorare a concediului anual plătit de la 5 la 6 săptămâni, prevede că anii realizați în cadrul unuia sau mai multor raporturi de muncă anterioare celui început la angajatorul său actual nu sunt luați în calcul decât în limita a cel mult 5 ani de activitate profesională, chiar dacă numărul lor real este mai mare de 5 ani.

Semnături