

Cauza C-514/20

Rezumatul cererii de decizie preliminară întocmit în temeiul articolului 98 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții de Justiție

Data depunerii:

13 octombrie 2020

Instanța de trimitere:

Bundesarbeitsgericht (Germania)

Data deciziei de trimitere:

17 iunie 2020

Reclamant, apelant și recurent:

DS

Pârâtă, intimată în apel și în recurs:

Koch Personaldienstleistungen GmbH

Obiectul procedurii principale

Dreptul la prime pentru ore suplimentare în cazul efectuării unui concediu anual minim

Obiectul și temeiul trimiterii preliminare

Interpretarea dreptului Uniunii, articolul 267 TFUE

Întrebarea preliminară

Articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și articolul 7 din Directiva 2003/88/CE se opun unei reglementări dintr-o convenție colectivă care, pentru a calcula dacă și pentru câte ore un lucrător are dreptul la prime pentru ore suplimentare, ia în considerare numai orele lucrate în mod efectiv, iar nu și orele în care lucrătorul beneficiază de concediul anual plătit minim?

Dispozițiile de drept al Uniunii invocate

Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”) – articolul 31

Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3)

Dispozițiile naționale invocate

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Legea privind concediul minim al lucrătorilor) (Bundesurlaubsgesetz – Legea federală privind concediile, denumită în continuare „BUrIG”) – articolele 1, 3 și 13

Manteltarifvertrag für die Zeitarbeit (Convenția colectivă privind munca temporară), în versiunea din 17 septembrie 2013 (denumită în continuare „MTV”) – articolele 3, 4 și 6a

Prezentare succintă a situației de fapt și a procedurii

- 1 Reclamantul este angajat de pârâtă în calitate de lucrător temporar cu normă întreagă, cu un salariu brut de 12,18 EUR pe oră. Pârâta administrează o întreprindere care pune la dispoziție forță de muncă. Raportul de muncă al părților este reglementat de MTV.
- 2 Conform alineatului 3.1.1 din MTV, timpul de lucru lunar normal pentru lucrătorii cu normă întreagă este de 151,67 ore. Aceasta corespunde unui timp de lucru săptămânal mediu de 35 de ore. Pentru a calcula timpul de lucru normal pentru o anumită lună, numărul zilelor lucrătoare se înmulțește cu șapte ore, în conformitate cu alineatul 3.1.2 din MTV. În ceea ce privește munca cu normă redusă, timpul de lucru normal pe lună se calculează prorata.
- 3 Timpul de lucru care depășește timpul de lucru lunar normal este considerat „ore suplimentare”, în conformitate cu alineatul 4.1.1 din MTV. Potrivit alineatului 4.1.2 din MTV, începând de la un anumit prag, pentru orele suplimentare se plătește un salariu orar mai ridicat. În vederea calculării acestui prag, numărul zilelor lucrătoare se înmulțește cu opt ore, elementul determinant fiind, potrivit modului de redactare al acestei dispoziții, orele „prestare”. În plus, din alineatul 4.1.2 din MTV reiese că prima pentru ore suplimentare este de 25 % și că aceste norme se aplică „în același mod” lucrătorilor cu normă redusă.
- 4 În luna august 2017, care a avut 23 de zile lucrătoare (timp normal de lucru: 161 de ore), reclamantul a lucrat 121,75 ore și a efectuat un concediu anual minim în sensul articolului 31 alineatul (2) din cartă și al articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88. Pârâta a dedus, pentru luna august 2017, 10 zile de concediu

care însumau 84,7 ore. În acest scop, ea a aplicat articolul 6a din MTV, potrivit căruia, în vederea calculării remunerației de concediu, trebuie luat în considerare timpul de lucru mediu aferent celor trei luni care precedă începerea concediului.

- 5 Conform alineatului 4.1.2 din MTV, pentru luna august 2017 trebuiau plătite prime pentru ore suplimentare pentru durata care depășea 184 de ore prestate.
- 6 Reclamantul apreciază că, în calculul primelor pentru ore suplimentare, ar trebui să se includă orele deduse cu titlu de concediu. Pentru luna august 2017, ar trebui, așadar, să se aibă în vedere în total 206,45 ore. Pragul de 184 de ore prestate ar fi astfel depășit, astfel încât el ar avea dreptul la prime pentru ore suplimentare.
- 7 Reclamantul solicită obligarea pârâtei la plata sumei de 72,32 EUR brut plus dobânzile de întârziere aferente.
- 8 Pârâta consideră că, în vederea calculării primelor pentru ore suplimentare, trebuie, potrivit modului de redactare al MTV, să se țină seama doar de orele efectiv lucrate. În schimb, perioadele de concediu nu ar trebui luate în considerare. Reclamantul nu ar avea dreptul la prime pentru ore suplimentare, întrucât, în luna august 2017, acesta nu ar fi lucrat mai mult de 184 de ore.
- 9 Instanțele de grad inferior de jurisdicție au respins acțiunea. Prin recursul declarat admisibil de instanța de trimitere, reclamantul își menține cererea de plată.

Prezentare succintă a motivării trimiterii preliminare

Aprecierea litigiului în temeiul dreptului național

- 10 Prin interpretarea alineatului 4.1.2 din MTV, instanța de trimitere concluzionează că reclamantul nu are dreptul la prime pentru ore suplimentare pentru luna august 2017.
- 11 Acest lucru reiese, mai întâi, din modul de redactare a acestei reglementări. Prin „ore prestate” se înțelege, potrivit limbajului curent, orele în care este furnizată o prestație de muncă efectivă.
- 12 Nici din interpretarea teleologică nu reiese altceva. Instanța de trimitere consideră că finalitatea primelor pentru ore suplimentare prevăzute de MTV este de a compensa volum de muncă special care ia naștere numai în cazul depășirii anumitor limite ale timpului de lucru. Desigur, în principiu, finalitatea unor astfel de prime poate consta de asemenea în a proteja în mod general timpul liber al lucrătorilor, însă, în cazul MTV, nimic nu permite să se concluzioneze că părțile la convenția colectivă aveau această preocupare. Acest lucru reiese în special din cuprinsul alineatului 4.1.2 din MTV, potrivit căruia normele privind primele pentru ore suplimentare se aplică „în același mod” lucrătorilor cu normă redusă, astfel încât aceștia au dreptul la prime pentru ore suplimentare numai după depășirea aceluiași praguri aplicabile și lucrătorilor cu normă întreagă.

- 13 Pe de altă parte, se ridică problema de a stabili dacă, în privința calculului primelor pentru ore suplimentare, dispozițiile convenției colective întemeiază, pentru lucrători, un stimulent financiar inadmisibil de a nu își efectua concediile. Potrivit jurisprudenței instanței de trimitere, anumite stimulente în favoarea renunțării la concediu pot fi contrare articolului 1 din BUrIG, potrivit căruia orice lucrător are dreptul la un concediu plătit. Nu se poate deroga de la această dispoziție în convențiile colective [articolul 13 alineatul (1) prima teză din BUrIG]. Dacă reclamantul nu ar fi efectuat concediu în luna august 2017, ci ar fi lucrat efectiv orele deduse pentru perioada de concediu, ar fi dobândit, în temeiul MTV, un drept la prime pentru ore suplimentare pentru 22,45 ore brute în valoare de 68,36 euro brut (22,45 ore × 12,18 de euro brut × 25 %). Acest efect negativ al concediilor este înscris în economia MTV. În cazul în care lucrătorii mai întâi prestează ore suplimentare, iar apoi, în cursul aceleiași luni, își iau concediu, primele pentru ore suplimentare se pot diminua sau pot fi eliminate în totalitate.
- 14 Cu toate acestea, MTV prezintă particularități care fac ca dezavantajele financiare legate de luarea concediului să nu apară decât în situații speciale. Pe de o parte, potrivit alineatului 4.1.2, se consideră că este datorată o primă pentru ore suplimentare doar atunci când este depășit un timp de lucru săptămânal mediu de 40 de ore. Or, timpul de lucru săptămânal normal este de 35 de ore. Primele pentru ore suplimentare nu sunt, așadar, datorate decât atunci când, într-o lună, se lucrează mai mult de 8/7 din timpul de lucru lunar normal. Pe de altă parte, numărul orelor suplimentare pentru care sunt datorate prime este limitat de faptul că, în conformitate cu alineatul 3.2.1 din MTV, orele care depășesc timpul de lucru lunar normal sunt transferate într-un credit de timp de lucru. Astfel, potrivit alineatului 3.2.2 din MTV, există un plafon de 150 de ore suplimentare, care este atins rapid în cazul efectuării frecvente de ore suplimentare.
- 15 În situațiile tipice, proporția primelor pentru ore suplimentare „care riscă să fie afectate” de concedii în remunerația lunară brută totală este relativ mică. În cazul reclamantului, aceasta este, pentru luna august 2017, de aproximativ 2,7%.

Aprecierea cauzei în raport cu dreptul Uniunii

- 16 Potrivit instanței de trimitere, pentru soluționarea litigiului principal este necesar să se stabilească dacă articolul 31 alineatul (2) din cartă și articolul 7 din Directiva 2003/88 se opun unei reglementări precum alineatul 4.1.2 din MTV. Curtea a statuat deja că dreptul Uniunii se poate opune și dispozițiilor cuprinse în convenții colective [a se vedea în special Hotărârea din 23 aprilie 2020, Land Niedersachsen [Perioade anterioare de activitate relevantă], C-710/18, EU:C:2020:299, punctul 22 și următoarele].
- 17 Nu pare să fie nici *a priori* clar („acte clair”), nici clarificat de jurisprudența Curții într-un mod care nu lasă loc niciunei îndoieli rezonabile („acte éclairés”) aspectul dacă o reglementare precum alineatul 4.1.2 din MTV creează stimulente în favoarea renunțării la concediu, care sunt incompatibile cu articolul 31 alineatul (2) din cartă și cu articolul 7 din Directiva 2003/88.

- 18 Pe de o parte, din jurisprudența Curții reiese că ar putea exista o încălcare a acestor dispoziții de drept al Uniunii.
- 19 Curtea a subliniat, în numeroase decizii, importanța deosebită a concediului anual minim. Potrivit jurisprudenței sale, dreptul fiecărui lucrător la concediu anual plătit este un principiu deosebit de important al dreptului social al Uniunii, de la care nu se poate deroga și a cărui punere în aplicare de către autoritățile naționale competente poate fi efectuată numai în limitele prevăzute în mod expres de Directiva 2003/88 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punctul 15, precum și Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții, C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 22 și jurisprudența citată). Acest principiu este consacrat în mod expres la articolul 31 alineatul (2) din cartă, care, potrivit articolului 6 alineatul (1) TUE, are aceeași valoare juridică cu cea a tratatelor (Hotărârea din 30 iunie 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punctul 20 și Hotărârea din 8 noiembrie 2012, Heimann, C-229/11 și C-230/11, EU:C:2012:693, punctul 22).
- 20 Dubla finalitate a dreptului la concediu anual plătit este aceea de a-i permite lucrătorului să se odihnească și să dispună de o perioadă de destindere și de recreere (Hotărârea din 20 iulie 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punctul 34 și jurisprudența citată). Astfel, în timpul concediului său anual, lucrătorul nu trebuie să se confrunte cu împrejurări de natură să suscite incertitudine în ceea ce privește remunerația care îi este datorată (Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 37 și următoarele).
- 21 În sfârșit, Curtea a statuat că articolul 7 din Directiva 2003/88 concretizează norma prevăzută la articolul 31 alineatul (2) din cartă. La articolul 31 alineatul (2) din cartă, este exprimat dreptul fundamental la concediu anual plătit, consacrat de dreptul Uniunii (Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Bauer și Willmeroth, C-569/16 și C-570/16, EU:C:2018:871, punctele 38 și 85, precum și Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punctele 31, 74 și 75). În cazul în care o reglementare națională nu poate fi interpretată în conformitate cu articolul 31 alineatul (2) din cartă și cu articolul 7 din Directiva 2003/88, instanța națională trebuie să lase neaplicată această reglementare națională. Această obligație decurge, pentru instanța națională, din articolul 7 din Directiva 2003/88 și din articolul 31 alineatul (2) din cartă, atunci când este parte la litigiu un angajator statal. Ea decurge din articolul 31 alineatul (2) din cartă, atunci când litigiul implică un angajator privat (Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Bauer și Willmeroth, C-569/16 și C-570/16, EU:C:2018:871, punctul 64 și următoarele, precum și Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punctul 62 și următoarele).
- 22 Ținând seama de importanța deosebită a dreptului la concediu anual plătit, există îndoieli cu privire la aspectul dacă dezavantajele legate de quantumul primelor pentru ore suplimentare de muncă ca urmare a luării concediului minim sunt compatibile cu articolul 31 alineatul (2) din cartă și cu articolul 7 din Directiva

2003/88. Curtea a statuat că nu pot fi create stimulente pentru a renunța la concediul anual minim. Nici nu se poate aștepta ca lucrătorii să facă acest lucru. O astfel de situație ar fi incompatibilă cu obiectivele urmărite de dreptul la concediul anual plătit, care constau, printre altele, în a garanta lucrătorilor un repaus efectiv pentru a-și proteja în mod efectiv securitatea și sănătatea (Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punctul 42, Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punctul 49 și Hotărârea din 6 aprilie 2006, Federație Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, punctul 32).

- 23 În cauza Lock (Hotărârea din 22 mai 2014, C-539/12, EU:C:2014:351), Curtea s-a pronunțat cu privire la o situație relativ asemănătoare cu cea din prezenta speță. Pe lângă salariul său de bază, lucrătorul primea comisioane pentru contracte de vânzare încheiate, plătite la mai multe săptămâni sau luni de la încheierea fiecăruia dintre aceste contracte. În timpul concediului, el a primit salariul de bază. Au fost în continuare plătite comisioane pentru contracte încheiate în trecut. Cu toate acestea, în cursul concediului, lucrătorul nu era în măsură să câștige noi comisioane prin încheierea de contracte. Din această cauză, în perioada ulterioară fiecărui concediu, remunerația sa se diminuea.
- 24 Curtea a considerat că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 nu se opune unui asemenea regim. Ca urmare a dezavantajului financiar, lucrătorul poate fi descurajat să își exercite dreptul la concediu. Acest lucru ar fi cu atât mai probabil cu cât comisioanele reprezintă, în medie, mai mult de 60 % din remunerație. O astfel de diminuare a remunerației pentru muncă din cauza concediului anual plătit ar fi contrară articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88. Ar fi nerelevant faptul că diminuarea remunerației pentru muncă intervine în perioada care va urma concediului (Hotărârea din 22 mai 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, punctul 21 și următoarele).
- 25 În cauza Lock, dezavantajele legate de drepturile la remunerație interveneau mai regulat și într-o mai mare măsură decât în cauza cu care este sesizată instanța de trimitere. Cu toate acestea, doar pe baza cuantumului mai redus al eventualelor dezavantaje legate de remunerație, nu se poate exclude o încălcare a dreptului Uniunii.
- 26 Pe de altă parte, din jurisprudența Curții rezultă de asemenea elemente care arată că efectul stimulat negativ al alineatului 4.1.2 din MTV nu ar putea fi suficient pentru a întemeia o încălcare a articolului 31 alineatul (2) din cartă și a articolului 7 din Directiva 2003/88. Astfel de elemente se regăsesc în deciziile Curții referitoare la remunerația obișnuită care trebuie să fie plătită în continuare lucrătorilor atunci când aceștia își iau concediu (Hotărârea din 13 decembrie 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punctul 32 și următoarele, Hotărârea din 22 mai 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, punctul 16 și următoarele, precum și Hotărârea din 15 septembrie 2011, Williams și alții, C-155/10, EU:C:2011:588, punctul 19 și următoarele).

- 27 Remunerația de concediu plătit trebuie să fie calculată astfel încât să corespundă remunerației obișnuite a lucrătorului. Or, atunci când remunerația primită de lucrător este compusă din mai multe elemente, stabilirea remunerației obișnuite și, prin urmare, a sumei la care lucrătorul respectiv are dreptul pe durata concediului anual impune o analiză specifică (a se vedea Hotărârea din 15 septembrie 2011, Williams și alții, C-155/10, EU:C:2011:588, punctele 21 și 22).
- 28 În cauza Hein, Curtea a analizat aspectul dacă orele suplimentare prestate de lucrător trebuiau luate în considerare la calculul remunerației de concediu. În această privință, Curtea a constatat că remunerația pentru ore suplimentare, din cauza caracterului său excepțional și imprevizibil, nu face parte, în principiu, din remunerația obișnuită pe care lucrătorul o poate pretinde pentru concediul plătit prevăzut la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88. Cu toate acestea, în cazul în care lucrătorul este obligat prin contractul de muncă să presteze ore suplimentare care sunt foarte previzibile și obișnuite și a căror remunerație reprezintă o parte substanțială a întregii remunerații, remunerarea acestor ore suplimentare ar trebui inclusă în remunerația obișnuită (Hotărârea din 13 decembrie 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punctele 46 și 47).
- 29 Nu a fost încă pe deplin clarificat dacă orele suplimentare foarte previzibile și obișnuite, a căror remunerație reprezintă o parte substanțială a întregii remunerații, trebuie în mod necesar să fie incluse în calculul remunerației obișnuite. Formula potrivit căreia remunerația pentru aceste ore suplimentare „ar trebui” să fie inclusă în calculul remunerației de concediu plătit (Hotărârea din 13 decembrie 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punctul 47), pledează împotriva unei obligații imperative de a lua în considerare orele suplimentare. Totuși, în favoarea unei astfel de obligații pledează contrastul dintre remunerația pentru ore suplimentare imprevizibile, cu caracter excepțional și orele suplimentare foarte previzibile și obișnuite, a căror remunerare reprezintă o parte substanțială a remunerației.
- 30 În speță, există multe elemente care permit să se considere că orele suplimentare în discuție au un caracter excepțional și imprevizibil. Nici din convenția colectivă, nici din particularitățile litigiului principal nu rezultă elemente de natură să stabilească faptul că orele suplimentare sunt foarte previzibile și obișnuite și că remunerația lor reprezintă o parte substanțială a întregii remunerații. În cazul în care o astfel de remunerație pentru orele suplimentare nu trebuie în mod necesar să fie inclusă în calculul remunerației de concediu plătit, este logic că nici un dezavantaj financiar comparabil, ca urmare a luării de concediu, în ceea ce privește calculul primelor pentru ore suplimentare, nu este contrar articolului 31 alineatul (2) din cartă și articolului 7 din Directiva 2003/88.
- 31 În opinia instanței de trimitere, revine Curții sarcina de a decide dacă criteriile aplicabile remunerației obișnuite care trebuie să fie plătită în continuare în perioada minimă de concediu pot fi transpuse în ceea ce privește calculul primelor pentru ore suplimentare. Dezavantajul financiar al unei remunerații mai mici ca urmare a luării de concediu este independent de aspectul dacă acesta determină, pe durata concediului, o remunerație de concediu mai mică sau dacă dezavantajul în

privința remunerației orelor suplimentare se repercutează asupra perioadelor anterioare sau ulterioare concediului. Stimulentul financiar pentru renunțarea la concediu este, în ambele cazuri, comparabil.

DOCUMENT DE LUCRU