



Presă și informare

Curtea de Justiție a Uniunii Europene
COMUNICAT DE PRESĂ nr.201 /18

Luxemburg, 13 decembrie 2018

Hotărârea în cauza C-385/17
Torsten Hein/Albert Holzkamm GmbH & Co.KG

În cursul concediului său anual minim garantat prin dreptul Uniunii, un lucrător are dreptul la remunerația sa normală, în pofida unor perioade anterioare de șomaj parțial

Totuși, durata acestui concediu anual minim depinde de munca efectivă depusă în perioada de referință, astfel încât efectul perioadelor de șomaj parțial poate face ca acest concediu minim să fie mai mic de patru săptămâni

Domnul Torsten Hein este angajat al societății germane Holzkamm în calitate de betonist. În cursul anului 2015, domnul Hein s-a aflat în șomaj parțial și nu a efectuat o muncă efectivă timp de 26 de săptămâni, adică jumătate de an. În perioadele de șomaj parțial, precum în cazul domnului Hein, raportul de muncă între angajat și lucrător continuă, dar lucrătorul nu prestează o muncă efectivă pentru nevoile angajatorului.

Cu toate acestea, potrivit Convenției colective din domeniul construcțiilor¹, lucrătorii au dreptul la un concediu anual de repaus de 30 de zile, indiferent de perioadele de șomaj parțial în cursul cărora nu au prestat o muncă efectivă. Astfel, în cursul anilor 2015 și 2016, domnul Hein a luat cele 30 de zile de concediu pentru care a dobândit drepturi în anul 2015.

Potrivit acestei convenții colective însă, perioadele de șomaj parțial sunt luate în considerare în vederea calculării remunerației acordate pentru concediul anual denumită „indemnizația de concediu plătit”. Holzkamm a calculat, așadar, cuantumul care trebuia plătit domnului Hein pe baza unui salariu pe oră brut mai mic decât salariul pe oră normal, ceea ce a avut ca efect o reducere importantă a cuantumului remunerației sale.

Apreciind că perioadele de șomaj parțial în cursul perioadei de referință nu pot avea ca efect reducerea cuantumului indemnizației de concediu plătit pe care îl poate pretinde, domnul Hein s-a adresat Arbeitsgericht Verden (Tribunalul pentru Litigii de Muncă Verden, Germania).

Arbeitsgericht Verden se adresează Curții de Justiție pentru a afla dacă o reglementare națională², care permite să se prevadă printr-o convenție colectivă luarea în considerare a pierderilor salariale care pot surveni în perioada de referință din cauza unui șomaj parțial, fapt ce atrage după sine o reducere a indemnizației de concediu plătit, este conformă cu dreptul Uniunii³.

Prin intermediul hotărârii pronunțate în această zi, Curtea amintește că, în conformitate cu dreptul Uniunii, orice lucrător beneficiază de un drept la concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni. Acest drept unic are două aspecte, dreptul la concediu anual și dreptul la plata pentru acest concediu.

¹ Bundesrahmentarifvertrag Bau (Convenția colectivă –cadru la nivel federal în domeniul construcțiilor) din 4 iulie 2002, în versiunea aplicabilă în speță.

² Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Legea privind concediul minim al lucrătorilor) din 8 ianuarie 1963 (BGBl. I, 1963, p. 2), în versiunea aplicabilă în speță.

³ 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), precum și articolul 31 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene.

În ceea ce privește, în primul rând, durata concediului anual minim de patru săptămâni, Curtea amintește că ea se întemeiază pe premisa că lucrătorul a prestat efectiv munca în cursul perioadei de referință⁴. Prin urmare, drepturile la concediu anual plătit trebuie în principiu să fie calculate în funcție de perioadele de muncă efectivă efectuate în temeiul contractului de muncă.

Astfel, în cursul anului 2015, domnul Hein nu a prestat o muncă efectivă timp de 26 de săptămâni, rezultă că are dreptul, în temeiul dreptului Uniunii, doar la două săptămâni de concediu (durata exactă a acestei perioade de concediu fiind totuși necesar să fie determinată de Tribunalul pentru Litigii de Muncă).

Dreptul Uniunii nu reglementează însă decât durata concediului anual minim și nu se opune posibilității ca o reglementare națională sau o convenție colectivă să acorde lucrătorilor salariați un drept la concediu anual plătit cu o durată mai mare indiferent dacă timpul de lucru al salariaților a fost redus din cauza unui șomaj parțial.

Referitor, în al doilea rând, la remunerația care trebuie acordată lucrătorului pentru perioada de concediu anual minim garantată prin dreptul Uniunii, Curtea amintește că, pentru această perioadă remunerația trebuie să fie menținută. Cu alte cuvinte, lucrătorul trebuie să încaseze remunerația obișnuită pentru această perioadă de repaus⁵.

Astfel, obiectivul exigenței de a plăti acest concediu este de a pune lucrătorul în timpul concediului într-o situație care este, din punctul de vedere al veniturilor, comparabilă cu perioadele de muncă.

Dacă lucrătorul nu ar primi remunerația obișnuită, ar putea fi determinat să nu își ia concediul său anual plătit, cel puțin în perioadele de lucru efectiv, întrucât acest lucru ar conduce, în aceste perioade, la o diminuare a remunerației sale.

Prin urmare, Curtea constată că **faptul că un lucrător un lucrător care se află într-o situație precum cea a domnului Hein obține, pentru zilele sale de concediu anual garantate prin dreptul Uniunii, o remunerație care nu corespunde remunerației obișnuite pe care o încasează pentru perioadele de muncă efectivă contravine dreptului Uniunii.**

Cu toate acestea, Curtea subliniază că dreptul Uniunii nu impune ca remunerația obișnuită să fie acordată pentru întreaga durată a concediului anual de care beneficiază lucrătorul în temeiul dreptului național. Angajatorul nu este obligat să acorde această remunerație decât pentru durata concediului anual minim prevăzut de dreptul Uniunii, acest concediu fiind dobândit de lucrător numai pentru perioadele de muncă efectivă.

Într-un litigiu precum cel în speță care opune persoane private, instanța de trimitere este ținută să interpreteze reglementarea sa națională în conformitate cu dreptul Uniunii⁶. O astfel de interpretare ar trebui să conducă la situația ca indemnizația de concediu plătit acordată lucrătorilor pentru concediul minim prevăzut de dreptul Uniunii să nu fie mai mică decât media remunerației obișnuite încasată de aceștia în perioadele de muncă efectivă

În schimb, dreptul Uniunii nu impune o interpretare a reglementării naționale în sensul că acordă un drept la o primă suplimentară care se adaugă la această medie a remunerației obișnuite, nici ca remunerația primită pentru ore suplimentare să fie luată în considerare, cu excepția cazului în care obligațiile care decurg din contractul de muncă impune lucrătorului să efectueze ore suplimentare cu caracter foarte previzibil și obișnuit și a căror remunerație constituie un element important al remunerației sale totale.

În ceea ce privește efectele în timp ale hotărârii pronunțate în această zi, Curtea amintește că interpretarea pe care o dă unei norme de drept al Uniunii lămurește și precizează semnificația și

⁴ A se vedea Hotărârea Curții din 4 octombrie 2018, Dicu ([C-12/17](#)).

⁵ A se vedea Hotărârea Curții din 16 martie 2006, Robinson-Steele și alții ([C-131/04 și C-257/04](#)), precum și Hotărârea Curții din 15 septembrie 2011, Williams și alții ([C-155/10](#)).

⁶ Astfel, o directivă nu poate prin ea însăși să creeze obligații pentru un particular precum Holzmann și nu poate deci să fie invocată ca atare împotriva sa.

câmpul de aplicare ale acestei norme, astfel cum trebuie sau ar fi trebuit să fie înțeleasă și aplicată de la intrarea sa în vigoare.

Rezultă de aici că normele de drept al Uniunii în materie de concediu anual, astfel cum au fost interpretate în hotărârea pronunțată astăzi, pot și trebuie să fie aplicate de instanța națională chiar și unor raporturi juridice născute și constituite înainte de pronunțarea acestei hotărâri dacă sunt întrunite condițiile care permit introducerea pe rolului său a unui litigiu privind aplicarea normelor respective.

Curtea constată că nu este necesară limitarea în timp a efectelor hotărârii pronunțate astăzi întrucât nu este îndeplinită condiția privind repercusiunile economice grave.

Curtea precizează în plus că dreptul Uniunii se opune ca instanțele naționale să protejeze, în temeiul dreptului național, încrederea legitimă a angajatorilor în menținerea jurisprudenței celor mai înalte instanțe naționale care a confirmat legalitatea dispozițiilor privind concediile plătite din Convenția colectivă din domeniul construcțiilor.

MENȚIUNE: Trimiterea preliminară permite instanțelor din statele membre ca, în cadrul unui litigiu cu care sunt sesizate, să adreseze Curții întrebări cu privire la interpretarea dreptului Uniunii sau la validitatea unui act al Uniunii. Curtea nu soluționează litigiul național. Instanța națională are obligația de a soluționa cauza conform deciziei Curții. Această decizie este obligatorie, în egală măsură, pentru celelalte instanțe naționale care sunt sesizate cu o problemă similară.

Document neoficial, destinat presei, care nu angajează răspunderea Curții de Justiție.

[Textul integral](#) al hotărârii se publică pe site-ul CURIA în ziua pronunțării.

Persoana de contact pentru presă: Corina Gabriela Socoliuc ☎ (+352) 4303 4293

Imagini de la pronunțarea hotărârii sunt disponibile pe „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106