



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

19 noiembrie 2019 *

„Trimitere preliminară – Politica socială – Articolul 153 TFUE – Cerințe minime de securitate și sănătate în materie de organizare a timpului de lucru – Directiva 2003/88/CE – Articolul 7 – Dreptul la concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni – Articolul 15 – Dispoziții naționale și convenții colective mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor – Lucrători aflați în incapacitate de a lucra pe perioada unui concediu anual plătit din motive medicale – Refuzul reportării concediului atunci când inexistența unei reportări nu are ca efect reducerea duratei efective a concediului anual plătit la mai puțin de patru săptămâni – Articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Inaplicabilitate în lipsa unei situații de punere în aplicare a dreptului Uniunii, în sensul articolului 51 alineatul (1) din Carta drepturilor fundamentale”

În cauzele conexate C-609/17 și C-610/17,

având ca obiect două cereri de decizie preliminară formulate în temeiul articolului 267 TFUE de työtuomioistuim (Tribunal pentru Litigii de Muncă, Finlanda), prin deciziile din 18 octombrie 2017, primite de Curte la 24 octombrie 2017, în procedurile

Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry

împotriva

Hyvinvointialan liitto ry,

cu participarea:

Fimlab Laboratoriot Oy (C-609/17),

și

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

împotriva

Satamaoperaattorit ry,

cu participarea:

Kemi Shipping Oy (C-610/17),

* Limba de procedură: finlandeza.

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul K. Lenaerts, președinte, doamna R. Silva de Lapuerta, vicepreședintă, domnul J.-C. Bonichot, doamna A. Prechal (raportoare) și domnii E. Regan și P.G. Xuereb, președinți de cameră, domnii M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, T. von Danwitz și F. Biltgen, doamna K. Jürimäe și domnul C. Lycourgos, judecători,

avocat general: domnul Y. Bot,

grefier: doamna C. Strömholm, administratoare,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 26 februarie 2019,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry, de J. Kasanen și de M. Nyman;
- pentru Hyvinvointialan liitto ry și Fimlab Laboratoriot Oy, de M. Kärkkäinen și de I. Kallio;
- pentru Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry, de J. Tutti și de J. Hellsten;
- pentru Satamaoperaattorit ry și Kemi Shipping Oy, de M. Kärkkäinen și de I. Kallio;
- pentru guvernul finlandez, de S. Hartikainen, în calitate de agent;
- pentru guvernul francez, de A.-L. Desjonquères și de R. Coesme, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de M. van Beek și de M. Huttunen, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 4 iunie 2019,

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererile de decizie preliminară privesc interpretarea 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 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3), precum și a articolului 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”).
- 2 Aceste cereri au fost prezentate în cadrul a două litigii între, în cauza C-609/17, Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry (denumit în continuare „TSN”), pe de o parte, și Hyvinvointialan liitto ry, pe de altă parte, iar în cauza C-610/17, Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry (denumit în continuare „AKT”), pe de o parte, și Satamaoperaattorit ry, pe de altă parte, cu privire la refuzul de a acorda, în favoarea a doi lucrători care s-au aflat în incapacitate de muncă pe motiv de boală pe perioada unui concediu anual plătit, o reportare a concediului anual plătit până la concurența tuturor sau a unei părți din zilele de boală respective.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 Directiva 2003/88 a fost adoptată în temeiul articolului 137 alineatul (2) CE, devenit articolul 153 alineatul (2) TFUE.
- 4 Potrivit considerentelor (1), (2) și (5) ale Directivei 2003/88:
 - „(1) Directiva 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru [JO 1993, L 307, p. 18], care stabilește cerințele minime de securitate și sănătate în materie de organizare a timpului de lucru, aplicabile perioadelor de repaus zilnic, pauzelor, repaus[ului] săptămânal, timpul[ui] de lucru maxim săptămânal, concediul[ului] anual, precum și anumit[or] aspecte ale muncii de noapte, munc[ii] în ture și ritmul[ui] muncii, a fost modificată în mod semnificativ; din motive de claritate, este necesară codificarea dispozițiilor în cauză.
 - (2) Articolul 137 [CE] prevede sprijinirea și completarea de către Comunitate a acțiunii statelor membre în vederea îmbunătățirii mediului de lucru, cu scopul de a proteja sănătatea și securitatea lucrătorilor; directivele adoptate pe baza articolului menționat trebuie să evite impunerea unor constrângeri administrative, financiare și juridice care să împiedice crearea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii.
 - [...]
 - (5) 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; [...]”
- 5 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 [...]
 - [...]”
- 6 Articolul 7 din această directivă prevede:
 - „(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 directiva menționată, 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 ale acestei directive. Cu toate acestea, nu se admite nicio derogare în ceea ce privește articolul 7 din aceasta.

Dreptul finlandez

Legea privind concediul anual

- 9 Vuosilomalaki (162/2005) [Legea (162/2005) privind concediul anual, denumită în continuare „Legea privind concediul anual”] urmărește printre altele transpunerea articolului 7 din Directiva 2003/88 în dreptul finlandez. În temeiul articolului 5 alineatul (1) din legea menționată, un lucrător are dreptul la 2,5 zile lucrătoare de concediu plătit pentru fiecare lună întreagă care servește ca perioadă de referință. Cu toate acestea, în cazul în care, la sfârșitul perioadei de referință anuale, raportul de muncă a durat mai puțin de un an fără întrerupere, lucrătorul are dreptul la 2 zile de concediu pentru fiecare lună întreagă care servește ca perioadă de referință.
- 10 Perioada de referință anuală, care este cuprinsă între data de 1 aprilie a unui an determinat și data de 31 martie a anului următor, nu poate include decât cel mult 12 perioade de referință lunare. În cazul în care, într-o perioadă de referință anuală, un lucrător dispune de 12 perioade de referință lunare complete, el va avea dreptul, în temeiul legii privind concediul anual, la 24 sau la 30 de zile de concediu, în funcție de durata raportului său de muncă.
- 11 În temeiul articolului 4 alineatul 1 punctul 3 din Legea privind concediul anual, zilele lucrătoare sunt toate zilele săptămânii, cu excepția zilelor de duminică, a sărbătorilor religioase, a Zilei Independenței, a Ajunului Crăciunului, a solstițiului de vară, a sâmbetei Paștilor și a zilei de 1 Mai. Prin urmare, se scad 6 zile de concediu pentru o săptămână care nu include niciuna dintre zilele menționate.
- 12 Articolul 4 alineatul 1 punctul 2 din Legea privind concediul anual prevede că „perioada de concediu” este perioada cuprinsă între 2 mai și 30 septembrie inclusiv. Articolul 20 alineatul (2) din legea menționată prevede că 24 de zile lucrătoare din concediul anual (concediul de vară) trebuie acordate în perioada concediilor. Restul zilelor de concediu (concediul de iarnă) trebuie să se acorde cel mai târziu înainte de începutul următoarei perioade de concediu.
- 13 Articolul 25 alineatul 1 din Legea privind concediul anual, astfel cum a fost modificată prin Legea (276/2013), în vigoare în perioada cuprinsă între 1 octombrie 2013 și 31 martie 2016, prevedea:

„În cazul în care, la începutul concediului său anual sau a unei părți a acestuia, un lucrător se află în incapacitatea de a lucra ca urmare a unei nașteri, a unei boli sau a unui accident, concediul trebuie, la cerere, să fie reportat la o dată ulterioară. Lucrătorul are, de asemenea, dreptul, la cerere, să raporteze concediul sau o parte a acestuia atunci când se stabilește că, pe durata concediului său, trebuie să suporte un tratament din cauza unei boli sau un alt tratament echivalent, în cursul căruia se află în incapacitate de muncă.”

- 14 Articolul 25 alineatul (2) din Legea privind concediul anual, astfel cum a fost modificată prin Legea (182/2016), intrată în vigoare la 1 aprilie 2016, are următorul cuprins:

„În cazul în care incapacitatea de muncă legată de nașterea unui copil, de o boală sau de un accident începe în timpul concediului anual sau al unei părți din acesta, lucrătorul are dreptul, la cerere, să raporteze zilele de incapacitate de muncă incluse în concediul anual, cu condiția ca acestea să depășească 6 zile de concediu. Zilele de absență menționate anterior nu trebuie să diminueze dreptul lucrătorului la un concediu anual de patru săptămâni.”

Convențiile colective de muncă aplicabile

- 15 În Finlanda, convențiile colective de muncă acordă adesea un concediu anual mai lung decât cel prevăzut de Legea privind concediul anual. Aceasta este printre altele situația, pe de o parte, a convenției colective de muncă încheiate între Terveyspalvelualan liitto ry, căreia i-a succedat Hyvinvointialan liitto, și TSN, pentru perioada cuprinsă între 1 martie 2014 și 31 ianuarie 2017, pentru ramura sănătății (denumită în continuare „Convenția colectivă de muncă pentru ramura sănătății”) și, pe de altă parte, a convenției colective de muncă încheiate între Satamaoperaattorit și AKT, pentru perioada cuprinsă între 1 februarie 2014 și 31 ianuarie 2017, pentru ramura încărcării navelor maritime (denumită în continuare „Convenția colectivă de muncă pentru ramura încărcării navelor maritime”).
- 16 Potrivit articolului 16 alineatul 1 din Convenția colectivă de muncă pentru ramura sănătății, „concediul anual este stabilit în conformitate cu Legea privind concediul anual și cu dispozițiile de mai jos”. Conform articolului 16 alineatul 7 din această convenție colectivă, „concediul anual se acordă în conformitate cu legea privind concediul anual”.
- 17 Potrivit articolului 10 alineatele 1 și 2 Convenția colectivă de muncă pentru ramura încărcării navelor maritime, „durata concediului anual al unui lucrător se determină în conformitate cu Legea privind concediul anual în vigoare” și „concediul anual se acordă în conformitate cu Legea privind concediul anual, în lipsa unei convenții contrare”.

Litigiile principale și întrebările preliminare

Cauza C-609/17

- 18 Doamna Marika Luoma este angajată a Fimlab Laboratoriot Oy, în calitate de asistentă de laborator, de la 14 noiembrie 2011, pe baza unui contract de muncă pe durată nedeterminată.
- 19 În temeiul Convenției colective de muncă pentru ramura sănătății și având în vedere vechimea sa, doamna Luoma avea dreptul la 42 de zile lucrătoare, și anume șapte săptămâni, de concediu anual plătit pentru perioada de referință anuală care s-a încheiat la 31 martie 2015.
- 20 Doamnei Luoma i s-a acordat un concediu anual plătit de 6 zile pentru perioada cuprinsă între luni 7 septembrie și duminică 13 septembrie 2015. La 10 august 2015, aceasta și-a informat angajatorul că urma să fie supusă unei intervenții chirurgicale la 2 septembrie 2015 și a cerut reportarea la o dată ulterioară a concediului său anual menționat mai sus. În urma acestei intervenții, doamna Luoma a beneficiat de un concediu medical până la 23 septembrie 2015. Pe de altă parte, din cele 42 de zile lucrătoare de concediu anual la care avea dreptul, persoana interesată beneficiase deja anterior de 22 de zile de concediu, așadar, 3 săptămâni și 4 zile lucrătoare. Fimlab Laboratoriot a reportat primele 2 zile de concediu pe care le mai datora în temeiul Legii privind concediul anual, însă nu și cele 4 zile de concediu restante rezultate din Convenția colectivă de muncă pentru ramura sănătății, invocând, în

această privință, dispozițiile articolului 16 alineatele 1 și 7 din convenția colectivă menționată și ale articolului 25 alineatul (1) din Legea privind concediul anual, astfel cum a fost modificată prin Legea (276/2013).

- 21 În calitatea sa de organizație reprezentativă a lucrătorilor semnatară a Convenției colective pentru ramura sănătății, TSN a sesizat työtuomioistuim (Tribunalul pentru Litigii de Muncă, Finlanda) cu o acțiune având ca obiect constatarea faptului că doamna Luoma era îndreptățită, ținând seama de incapacitatea sa de muncă legată de intervenția chirurgicală menționată mai sus, să amâne la o dată ulterioară integralitatea concediului care îi fusese acordat pentru perioada cuprinsă între 9 septembrie și 13 septembrie 2015. În susținerea acestei acțiuni, TSN a arătat că articolul 25 alineatul 1 din Legea privind concediul anual, astfel cum a fost modificată prin Legea (276/2013), devenit aplicabil în speță prin intermediul Convenției colective de muncă pentru ramura sănătății, este contrar articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 și articolului 31 alineatul (2) din cartă, în măsura în care nu prevede reportarea concediului pentru motive, printre altele, de boală decât în ceea ce privește concediul garantat de legea menționată, iar nu pe cel care rezultă din convențiile colective.
- 22 Hyvinvointialan liitto, în calitate de organizație reprezentativă a angajatorilor succesoare a Terveyspalvelualan liitto, ea însăși semnatară a Convenției colective de muncă pentru ramura sănătății, și Fimlab Laboratoriot susțin că articolul 25 alineatul (1) din Legea privind concediul anual, astfel cum a fost modificată prin Legea (276/2013), nu încalcă dispozițiile menționate ale dreptului Uniunii, întrucât acestea nu sunt aplicabile, în opinia lor, părții din dreptul la concediu anual plătit acordate de dreptul național sau de convenții colective peste concediul minim de patru săptămâni prevăzut la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88.
- 23 În acest context, instanța de trimitere se întreabă dacă aplicarea articolului 25 alineatul (1) din Legea privind concediul anual, astfel cum a fost modificată prin Legea (276/2013), efectuată astfel prin intermediul Convenției colective de muncă pentru ramura sănătății, este conformă cu cerințele care decurg din articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 și din articolul 31 alineatul (2) din cartă. În ceea ce privește această din urmă dispoziție, instanța de trimitere se întreabă în special dacă aceasta poate beneficia de un efect direct într-un litigiu precum litigiul principal, care se referă la raporturi de muncă între persoane private.
- 24 În aceste condiții, työtuomioistuim (Tribunalul pentru Litigii de Muncă) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:
- „1) Articolul 7 alineatul (1) din Directiva [2003/88] se opune unei prevederi naționale dintr-o convenție colectivă sau interpretării date acesteia potrivit căreia un lucrător care se află în incapacitate de muncă la începutul concediului său anual sau al unei părți din acesta nu are dreptul, chiar dacă solicită, să reporteze concediul anual dobândit în temeiul acestei convenții colective și care coincide cu perioada de incapacitate de muncă, atunci când respingerea cererii de reportare a concediului prevăzut de convenția colectivă menționată nu reduce dreptul lucrătorului la 4 săptămâni de concediu anual?
- 2) Articolul 31 alineatul (2) din [cartă] are efect direct, mai precis un efect direct orizontal, asupra unui raport de muncă între persoane private?
- 3) Articolul 31 alineatul (2) din [cartă] protejează concediul dobândit în măsura în care durata concediului depășește concediul minim anual de patru săptămâni, prevăzut la articolul 7 alineatul (1) din Directiva [2003/88]? Această dispoziție din cartă se opune prevederii naționale dintr-o convenție colectivă sau interpretării date acesteia potrivit căreia un lucrător care se află în incapacitate de muncă la începutul concediului anual sau al unei părți din acesta nu are dreptul, chiar dacă solicită, să reporteze concediul anual acordat în temeiul acestei convenții colective și

care coincide cu perioada de incapacitate de muncă, atunci când respingerea cererii de reportare a concediului prevăzut de convenția colectivă nu reduce dreptul lucrătorului la patru săptămâni de concediu anual?”

Cauza C-610/17

- 25 Domnul Tapio Keränen este angajat de Kemi Shipping Oy.
- 26 În temeiul Convenției colective de muncă pentru ramura încărcării navelor maritime, domnul Keränen avea dreptul la 30 de zile lucrătoare, așadar, cinci săptămâni de concediu anual plătit, corespunzător anului de referință care s-a încheiat la 31 martie 2016.
- 27 După începerea concediului său anual plătit la 22 august 2016, domnul Keränen s-a îmbolnăvit la 29 august 2016. Medicul de medicina muncii consultat i-a prescris un concediu medical între această din urmă dată și 4 septembrie 2016. Cererea domnului Keränen prin care urmărea să obțină reportarea, în consecință, a concediului său anual până la concurența a 6 zile lucrătoare a fost respinsă de Kemi Shipping în temeiul articolului 10 alineatele 1 și 2 din Convenția colectivă de muncă pentru ramura încărcării navelor maritime și al articolului 25 alineatul (2) din Legea privind concediul anual, astfel cum a fost modificată prin Legea (182/2016), iar această societate a scăzut aceste 6 zile de concediu medical din concediul anual plătit de care trebuia să beneficieze domnul Keränen.
- 28 În calitate de organizație reprezentativă a lucrătorilor semnată a Convenției colective de muncă pentru ramura încărcării navelor maritime, AKT a sesizat työtuomioistuin (Tribunalul pentru Litigii de Muncă) cu o acțiune prin care a solicitat să se constate că aplicarea articolului 10 alineatele 1 și 2 din această convenție colectivă nu putea conduce la o aplicare a articolului 25 alineatul 2 din Legea privind concediul anual, astfel cum a fost modificată prin Legea (182/2016), în măsura în care această din urmă dispoziție este, potrivit acestei organizații, contrară articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 și articolului 31 alineatul (2) din cartă.
- 29 Satamaoperaattorit, în calitate de organizație reprezentativă a angajatorilor semnată a Convenției colective de muncă pentru ramura încărcării navelor maritime, și Kemi Shipping susțin, pentru motive analoge celor menționate la punctul 22 din prezenta hotărâre, că articolul 25 alineatul 2 menționat nu încalcă dispozițiile amintite ale dreptului Uniunii.
- 30 În acest context, instanța de trimitere se întreabă, pe de o parte, dacă aplicarea articolului 25 alineatul 2 din Legea privind concediul anual, astfel cum a fost modificată prin Legea (182/2016), efectuată prin intermediul Convenției colective de muncă pentru ramura încărcării navelor maritime, este conformă cu cerințele care decurg din articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 și din articolul 31 alineatul (2) din cartă și, pe de altă parte, dacă această din urmă dispoziție are un efect direct orizontal într-un litigiu precum litigiul principal.
- 31 În aceste condiții, työtuomioistuin (Tribunalul pentru Litigii de Muncă) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:
- „1) Articolul 7 alineatul (1) din Directiva [2003/88] se opune unei prevederi naționale dintr-o convenție colectivă sau interpretării date acesteia potrivit căreia un lucrător a cărui incapacitate de muncă pe motiv de boală începe în timpul concediului său anual sau al unei părți din acesta nu are dreptul, chiar dacă solicită, să reporteze primele 6 zile de incapacitate de muncă care coincid cu perioada de concediu anual, atunci când zilele de absență pe motiv de boală nu reduc dreptul lucrătorului la patru săptămâni de concediu anual plătit?
- 2) Articolul 31 alineatul (2) din [cartă] are efect direct, mai precis un efect direct orizontal, asupra unui raport de muncă între persoane private?

- 3) Articolul 31 alineatul (2) din [cartă] protejează concediul dobândit în măsura în care durata concediului anual depășește concediul minim anual de patru săptămâni, prevăzut la articolul 7 alineatul (1) din Directiva [2003/88]? Această dispoziție din cartă se opune prevederii naționale dintr-o convenție colectivă sau interpretării date acesteia potrivit căreia un lucrător a cărui incapacitate de muncă pe motiv de boală începe în timpul concediului său anual sau al unei părți din acesta nu are dreptul, chiar dacă solicită, să reporteze primele 6 zile de incapacitate de muncă care coincid cu perioada de concediu anual, atunci când zilele de absență pe motiv de boală nu reduc dreptul lucrătorului la patru săptămâni de concediu anual plătit?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

- 32 Prin intermediul primei întrebări adresate în fiecare dintre cauzele C-609/17 și C-610/17, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unor reglementări naționale și unor convenții colective care prevăd acordarea unor zile de concediu anual plătit care depășesc perioada minimă de patru săptămâni prevăzută de dispoziția menționată, excluzând în același timp o reportare din motive de boală a acestor zile de concediu.
- 33 În această privință, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, Directiva 2003/88 nu se opune unor dispoziții interne care acordă dreptul la un concediu anual plătit cu o durată superioară celor patru săptămâni prevăzute la articolul 7 alineatul (1) din această directivă, în condițiile de obținere și de acordare stabilite de dreptul național (a se vedea în acest sens Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 47, Hotărârea din 3 mai 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punctul 34, Hotărârea din 20 iulie 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punctul 38, și Hotărârea din 13 decembrie 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punctul 31).
- 34 Astfel, rezultă clar din modul de redactare a articolului 1 alineatul (1) și alineatul (2) litera (a), a articolului 7 alineatul (1) și a articolului 15 din Directiva 2003/88 că obiectul acesteia din urmă se limitează la stabilirea unor cerințe minime de securitate și de sănătate pentru organizarea timpului de lucru, fără a aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica dispoziții naționale mai favorabile protecției lucrătorilor (Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 48, Hotărârea din 3 mai 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punctul 35, și Hotărârea din 13 decembrie 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punctul 30).
- 35 Într-un asemenea caz, drepturile la concediu anual plătit astfel acordate peste minimul prevăzut la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 nu sunt guvernate de această directivă, ci de dreptul național, în afara regimului stabilit de directiva menționată, amintindu-se totuși că asemenea dispoziții naționale mai favorabile lucrătorilor nu ar putea servi pentru compensarea unei eventuale atingeri aduse protecției minime asigurate de această dispoziție a dreptului Uniunii, precum cea care ar rezulta, printre altele, dintr-o reducere a remunerației datorate pentru perioada minimă de concediu anual plătit pe care ea o garantează în acest fel (a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 decembrie 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punctele 42 și 43, precum și, prin analogie, Hotărârea din 10 iulie 2014, Julián Hernández și alții, C-198/13, EU:C:2014:2055, punctele 43 și 44).
- 36 Astfel cum a arătat domnul avocat general la punctul 58 din concluziile sale, revine, prin urmare, statelor membre, pe de o parte, să decidă dacă acordă sau nu lucrătorilor zile de concediu anual plătit suplimentare care depășesc perioada minimă de patru săptămâni garantată de articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 și, pe de altă parte, să determine, dacă este cazul, condițiile de acordare și de efectuare a acestor zile de concediu suplimentare, fără a fi obligate, în această privință, să respecte normele de protecție pe care Curtea le-a stabilit în ceea ce privește perioada minimă menționată.

- 37 Curtea a statuat astfel, printre altele, în prezența unei reglementări naționale și a unei convenții colective care prevăd că dreptul la concediu anual plătit nu se acordă, pentru un an determinat, pe durata absențelor pentru cauză de boală sau de boală de lungă durată care a motivat o întrerupere a activității de 12 luni sau mai mare, că statelor membre le este permis să prevadă că dreptul la concediul anual plătit acordat de dreptul național variază în funcție de cauza absenței lucrătorului din motive de sănătate, cu condiția ca el să fie întotdeauna mai mare sau egal cu perioada minimă de patru săptămâni prevăzută la articolul 7 din Directiva 2003/88 (Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 49).
- 38 De asemenea, Curtea a statuat că, atunci când decid să acorde lucrătorilor drepturi la concediu anual plătit care depășesc perioada minimă menționată de patru săptămâni, statele membre rămân printre altele libere să acorde sau să nu acorde un drept la o indemnizație financiară lucrătorului care se pensionează, atunci când acesta din urmă nu a putut beneficia de drepturi la concediu care depășesc astfel această perioadă minimă ca urmare a faptului că nu și-a exercitat funcția din motive de boală și, dacă aceasta este situația, să stabilească condițiile eventualei indemnizații astfel acordate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 3 mai 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punctul 36, și Hotărârea din 20 iulie 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punctul 39).
- 39 O soluție similară trebuie să prevaleze în prezența unor reglementări naționale și a unor convenții colective care, precum cele în discuție în litigiile principale, acordă lucrătorilor un drept la concediu anual plătit cu o durată mai mare decât perioada minimă de patru săptămâni prevăzută la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, excluzând totodată dreptul de a reporta toate sau o parte din zilele de concediu anual plătit care depășesc perioada minimă menționată, atunci când lucrătorul s-a aflat în situație de incapacitate de muncă din motive de boală pe durata întregii perioade de concediu anual plătit sau a unei părți din aceasta. Astfel, statelor membre le este permis să prevadă sau să nu prevadă un asemenea drept de reportare și, dacă aceasta este situația, să îi stabilească condițiile, cu condiția ca dreptul la concediu anual plătit de care beneficiază în mod efectiv lucrătorul, atunci când nu se află în situație de incapacitate de muncă din motive de boală, să rămână, la rândul său, întotdeauna cel puțin egal cu perioada minimă de patru săptămâni menționată mai sus.
- 40 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare adresată în fiecare dintre cauzele C-609/17 și C-610/17 că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unor reglementări naționale și unor convenții colective care prevăd acordarea unor zile de concediu anual plătit care depășesc perioada minimă de patru săptămâni prevăzută de dispoziția menționată, excluzând în același timp o reportare din motive de boală a acestor zile de concediu.

Cu privire la a treia întrebare

- 41 Prin intermediul celei de a treia întrebări adresate în fiecare dintre cauzele C-609/17 și C-610/17, care trebuie examinată în al doilea rând, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 31 alineatul (2) din cartă trebuie interpretat în sensul că se opune unor reglementări naționale și unor convenții colective care prevăd acordarea unor zile de concediu anual plătit care depășesc perioada minimă de patru săptămâni prevăzută la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, excluzând în același timp o reportare din motive de boală a acestor zile de concediu.
- 42 Domeniul de aplicare al cartei este definit la articolul 51 alineatul (1) din aceasta, conform căruia, în ceea ce privește acțiunea statelor membre, dispozițiile cartei li se adresează acestora numai în cazul în care pun în aplicare dreptul Uniunii (Hotărârea din 13 iunie 2017, Florescu și alții, C-258/14, EU:C:2017:448, punctul 44 și jurisprudența citată). Potrivit articolului 51 alineatul (2) din cartă, aceasta nu extinde domeniul de aplicare al dreptului Uniunii în afara competențelor Uniunii Europene, nu creează nicio competență sau sarcină nouă pentru Uniune și nu modifică competențele și sarcinile stabilite de tratate.

- 43 Trebuie amintit, pe de altă parte, că, potrivit unei jurisprudențe constante, drepturile fundamentale garantate astfel în ordinea juridică a Uniunii au vocație de a fi aplicate în toate situațiile reglementate de dreptul Uniunii (Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Bauer și Willmeroth, C-569/16 și C-570/16, EU:C:2018:871, punctul 52, precum și jurisprudența citată).
- 44 În această privință, trebuie amintit că, în temeiul articolului 94 din Regulamentul de procedură al Curții, instanța de trimitere este chemată să explice legătura pe care o stabilește între dispozițiile dreptului Uniunii a căror interpretare o solicită și legislația națională aplicabilă litigiului cu care este sesizată. Or, deciziile de trimitere nu conțin niciun element care să permită să se constate că litigiile principale privesc interpretarea sau aplicarea altor dispoziții ale dreptului Uniunii decât Directiva 2003/88 și articolul 31 alineatul (2) din cartă.
- 45 Se impune, prin urmare, să se verifice dacă trebuie să se considere că reglementările naționale și convențiile colective care prevăd acordarea unor zile de concediu anual plătit peste perioada minimă de patru săptămâni prevăzută la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, excluzând în același timp o reportare din motive de boală a acestor zile de concediu, operează o punere în aplicare a directivei menționate, în sensul articolului 51 alineatul (1) din cartă, și dacă, în consecință, articolul 31 alineatul (2) din aceasta din urmă are vocație să se aplice unor situații precum cele în discuție în litigiile principale (a se vedea în acest sens Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Bauer și Willmeroth, C-569/16 și C-570/16, EU:C:2018:871, punctul 53, precum și jurisprudența citată).
- 46 În această privință, trebuie amintit că simplul fapt că niște măsuri interne aparțin, cum se întâmplă în speță, unui domeniu în care Uniunea dispune de competențe nu le poate plasa în domeniul de aplicare al dreptului Uniunii și, prin urmare, nu poate atrage aplicabilitatea cartei (a se vedea în acest sens Hotărârea din 10 iulie 2014, Julián Hernández și alții, C-198/13, EU:C:2014:2055, punctul 36, precum și jurisprudența citată).
- 47 Trebuie amintit de asemenea, pe de o parte, că, în temeiul articolului 4 alineatul (2) litera (b) TFUE, Uniunea și statele membre dispun, în domeniul politicii sociale, pentru aspectele definite în Tratatul FUE, de o competență partajată, în sensul articolului 2 alineatul (2) TFUE. Pe de altă parte și astfel cum se precizează la articolul 153 alineatul (1) TFUE și cum amintește considerentul (2) al Directivei 2003/88, Uniunea susține și completează acțiunea statelor membre în domeniul îmbunătățirii mediului de muncă pentru a proteja securitatea și sănătatea lucrătorilor.
- 48 În această privință, trebuie subliniat că Directiva 2003/88, care, astfel cum s-a amintit la punctul 34 din prezenta hotărâre, se limitează la stabilirea unor cerințe minime de securitate și de sănătate pentru organizarea timpului de lucru, a fost adoptată în temeiul articolului 137 alineatul (2) CE, devenit articolul 153 alineatul (2) TFUE. Or, astfel cum reiese din jurisprudența Curții, expresia „cerințe minime”, care figurează în aceste dispoziții ale dreptului primar și preluată la articolul 1 alineatul (1) din directiva menționată, trebuie interpretată în lumina articolului 137 alineatul (4) CE, devenit articolul 153 alineatul (4) TFUE, care precizează că astfel de cerințe minime nu pot împiedica un stat membru să mențină sau să stabilească măsuri de protecție mai stricte, compatibile cu tratatele. În consecință, statele membre rămân libere, în exercitarea competenței lor reținute, să adopte astfel de norme, mai riguroase decât cele care fac obiectul intervenției legiuitorului Uniunii, în măsura în care acestea nu repun în discuție coerența intervenției menționate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 decembrie 1998, IP, C-2/97, EU:C:1998:613, punctele 35, 37 și 40).
- 49 Astfel, articolul 15 din Directiva 2003/88, potrivit căruia aceasta din urmă „nu aduce atingere dreptului” statelor membre de a aplica dispoziții naționale mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor, nu conferă statelor membre o posibilitate de a legifera în temeiul dreptului Uniunii, ci se limitează la a recunoaște competența pe care o au acestea de a prevedea în dreptul lor național astfel de dispoziții mai favorabile, în afara cadrului regimului prevăzut de această directivă (a se vedea prin analogie Hotărârea din 10 iulie 2014, Julián Hernández și alții, C-198/13, EU:C:2014:2055, punctul 44).

- 50 Din această perspectivă, situațiile în discuție în litigiile principale se deosebesc de situația în care un act al Uniunii conferă statelor membre libertatea de a alege între mai multe modalități de aplicare sau o putere discreționară sau de apreciere care este parte integrantă a regimului stabilit de acest act sau de situația în care un asemenea act autorizează adoptarea, de către statele membre, a unor măsuri specifice destinate să contribuie la realizarea obiectului său (a se vedea în aceste diferite privințe Hotărârea din 21 decembrie 2011, N. S. și alții, C-411/10 și C-493/10, EU:C:2011:865, punctele 64-68, Hotărârea din 16 februarie 2017, C. K. și alții, C-578/16 PPU, EU:C:2017:127, punctul 53, Hotărârea din 9 martie 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, punctele 46, 47, 52 și 53, precum și jurisprudența citată, și Hotărârea din 13 iunie 2017, Florescu și alții, C-258/14, EU:C:2017:448, punctul 48).
- 51 În speță, trebuie arătat, în sfârșit, că faptul de a acorda lucrătorilor zile de concediu anual plătit care depășesc perioada minimă de patru săptămâni garantată la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 și de a prevedea inexistența unei reportări a acestora pentru motive de boală, în temeiul unor reglementări naționale și al unor convenții colective precum cele în discuție în litigiile principale, nu este, ca atare, susceptibil nici să afecteze sau să limiteze protecția minimă astfel garantată acestor lucrători în temeiul acestei dispoziții (a se vedea prin analogie Hotărârea din 10 iulie 2014, Julián Hernández și alții, C-198/13, EU:C:2014:2055, punctul 43), nici să aducă atingere altor dispoziții ale directivei menționate, coerenței sau obiectivelor pe care aceasta le urmărește.
- 52 Din toate cele de mai sus rezultă că, atunci când statele membre acordă sau permit partenerilor sociali să acorde drepturi la concediu anual plătit care depășesc durata minimă de patru săptămâni prevăzută la articolul 7 alineatul (1) din această directivă, astfel de drepturi sau condițiile unei eventuale reportări a acestora în caz de boală survenită în timpul concediului intră în sfera exercitării competenței reținute a statelor membre, fără a fi reglementate de directiva menționată și fără a intra în domeniul de aplicare al acesteia din urmă (a se vedea prin analogie Hotărârea din 10 iulie 2014, Julián Hernández și alții, C-198/13, EU:C:2014:2055, punctul 45).
- 53 Or, atunci când dispozițiile dreptului Uniunii în domeniul în cauză nu reglementează un aspect și nu impun nicio obligație specifică statelor membre în privința unei situații date, reglementarea națională pe care un stat membru o adoptă în ceea ce privește acest aspect se situează în afara domeniului de aplicare al cartei, iar situația în cauză nu poate fi apreciată în raport cu dispozițiile acesteia din urmă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 10 iulie 2014, Julián Hernández și alții, C-198/13, EU:C:2014:2055, punctul 35, Hotărârea din 14 decembrie 2017, Miravitlles Ciurana și alții, C-243/16, EU:C:2017:969, punctul 34, precum și Hotărârea din 19 aprilie 2018, Consorzio Italian Management și Catania Multiservizi, C-152/17, EU:C:2018:264, punctele 34 și 35).
- 54 Prin urmare, prin adoptarea unor reglementări naționale sau prin autorizarea negocierii unor convenții colective care, precum cele în discuție în litigiile principale, acordă lucrătorilor drepturi la zile de concediu anual plătit care depășesc perioada minimă de patru săptămâni prevăzută la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 și prevăd condițiile unei eventuale reportări a unor asemenea drepturi suplimentare în caz de boală a lucrătorului, statele membre nu efectuează o punere în aplicare a acestei directive, în sensul articolului 51 alineatul (1) din cartă.
- 55 Având în vedere toate considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la a treia întrebare adresată în fiecare dintre cauzele C-609/17 și C-610/17 că articolul 31 alineatul (2) din cartă coroborat cu articolul 51 alineatul (1) din aceasta trebuie interpretat în sensul că nu are vocație să se aplice în prezența unor reglementări naționale și a unor convenții colective care prevăd acordarea unor zile de concediu anual plătit care depășesc perioada minimă de patru săptămâni prevăzută la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, excluzând în același timp reportarea din motive de boală a acestor zile de concediu.

Cu privire la a doua întrebare

- 56 Având în vedere răspunsul dat la a treia întrebare adresată în fiecare dintre cauzele C-609/17 și C-610/17, nu este necesar să se examineze a doua întrebare adresată în fiecare dintre aceste cauze.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 57 Întrucât, în privința părților din litigiile principale, 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 (Marea Cameră) declară:

- 1) **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 interpretat în sensul că nu se opune unor reglementări naționale și unor convenții colective care prevăd acordarea unor zile de concediu anual plătit care depășesc perioada minimă de patru săptămâni prevăzută de dispoziția menționată, excluzând în același timp reportarea din motive de boală a acestor zile de concediu.**
- 2) **Articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene coroborat cu articolul 51 alineatul (1) din aceasta trebuie interpretat în sensul că nu are vocație să se aplice în prezența unor astfel de reglementări naționale și de convenții colective.**

Semnături