



## Repertoriul jurisprudenței

LUAREA DE POZIȚIE A AVOCATULUI GENERAL  
JULIANE KOKOTT  
prezentată la 11 iunie 2013<sup>1</sup>

**Cauza C-579/12 RX-II Comisia Europeană împotriva**

**Guido Strack**

„Reexaminare — Funcție publică — Funcționari — Concedii — Reportarea zilelor de concediu anual neefectuat din motive de boală — Articolul 1e alineatul (2) din Statutul funcționarilor — Articolul 4 din anexa V la Statutul funcționarilor — Directiva 2003/88/CE — Articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene — Atingere adusă unității și coerenței dreptului Uniunii”

### I – Introducere

1. Cerințele minime de drept social recunoscute la nivelul Uniunii Europene sunt aplicabile în aceeași modalitate funcționarilor instituțiilor europene și lucrătorilor de drept comun? Aceasta este, în esență, problema juridică asupra căreia Curtea este chemată să se pronunțe în cadrul prezentei proceduri de reexaminare.

2. Problema menționată se pune în raport cu dreptul la o perioadă anuală de concediu plătit. Acest drept, care a fost pus în aplicare, mai întâi, prin Directiva 93/104/CE<sup>2</sup>, iar apoi prin Directiva 2003/88/CE<sup>3</sup>, face parte dintre principiile generale ale dreptului social al Uniunii și este în prezent consacrat la articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”)<sup>4</sup>.

3. În speță, Comisia Europeană i-a refuzat domnului Strack, fost funcționar al acestei instituții, reportarea în anul 2005 a 38,5 zile de concediu anual neefectuat în 2004 din cauza unei boli de lungă durată a acestuia. În susținerea deciziei în litigiu, adoptată la 15 martie 2007, Comisia s-a întemeiat pe o dispoziție a Statutului funcționarilor Uniunii Europene<sup>5</sup> potrivit căreia perioada de concediu reportată în anul următor nu poate depăși 12 zile atunci când motivele pentru care concediul anual nu a putut fi epuizat sunt independente de cerințele de serviciu (articolul 4 primul paragraf din anexa V la statut). Întrucât, între timp, domnul Strack a dobândit dreptul la pensie de invaliditate, în prezent se pune problema dacă diferența de zile de concediu anual pentru anul 2004 care depășește cele 12 zile reportate automat în anul 2005 trebuie plătită în numerar (articolul 4 al doilea paragraf din anexa V la statut).

1 — Limba originală: franceza.

2 — Directiva Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 307, p. 18).

3 — Directiva 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).

4 — Hotărârea din 8 noiembrie 2012, Heimann și Toltschin (C-229/11 și C-230/11, punctul 22 și jurisprudența citată).

5 — Denumit în continuare și „Statutul funcționarilor” sau „statutul”.

4. Confruntat cu refuzul Comisiei, domnul Strack a sesizat instanțele Uniunii și a obținut câștig de cauză în primă instanță, în fața Tribunalului Funcției Publice a Uniunii Europene (denumit în continuare „Tribunalul Funcției Publice”) <sup>6</sup>. Tribunalul Funcției Publice a apreciat că zilele de concediu anual neefectuat din motive de boală trebuiau acordate persoanei interesate, pe lângă cele 12 zile reportate în mod automat, Comisia fiind obligată să respecte aceleași cerințe minime precum cele aplicabile lucrătorilor de drept comun în temeiul Directivei 2003/88, astfel cum a fost interpretată de Curte în jurisprudența Schultz-Hoff <sup>7</sup>.

5. Cu toate acestea, Tribunalul Uniunii Europene (denumit în continuare „Tribunalul”), sesizat de Comisie cu recurs, a anulat Hotărârea Tribunalului Funcției Publice și, pronunțându-se pe fond, a respins acțiunea domnului Strack <sup>8</sup>. În esență, Hotărârea Tribunalului se întemeiază pe teza potrivit căreia Directiva 2003/88, precum și jurisprudența Schultz-Hoff nu ar putea fi transpuse la regimul aplicabil funcționarilor instituțiilor europene.

6. Amintim că, în Hotărârea Schultz-Hoff și alții, Curtea a declarat că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 se opune unor dispoziții sau unor practici naționale care prevăd că dreptul la concediu anual plătit se stinge la expirarea perioadei de referință și/sau a unei perioade de report stabilite de dreptul național chiar și în cazul în care lucrătorul s-a aflat în concediu medical în toată sau o parte din perioada de referință și incapacitatea sa de muncă a continuat până la încetarea raportului său de muncă, motiv pentru care nu a putut să își exercite dreptul la concediu anual plătit <sup>9</sup>. Curtea a confirmat, în esență, această constatare în hotărâri ulterioare, nuanțându-i detaliile <sup>10</sup>.

7. La propunerea primului avocat general, Camera de reexaminare a Curții a decis să inițieze o procedură de reexaminare cu privire la Hotărârea Tribunalului <sup>11</sup> [articolul 256 alineatul (2) al doilea paragraf TFUE, articolele 62 și 62a din Statutul Curții de Justiție a Uniunii Europene, precum și articolul 193 alineatul (4) din Regulamentul de procedură al Curții]. Obiectul acestei reexaminări a fost formulat după cum urmează:

„Reexaminarea va privi chestiunile dacă, ținând seama de jurisprudența Curții aferentă dreptului la concediu anual plătit ca principiu al dreptului social al Uniunii, consacrat expres de asemenea la articolul 31 alineatul (2) din [cartă] și vizat în special de [Directiva 2003/88], Hotărârea Tribunalului [...] aduce atingere unității sau coerenței dreptului Uniunii în măsura în care Tribunalul, în calitate de instanță de recurs, a interpretat:

- articolul 1e alineatul (2) din statut [...] ca necuprinzând în sfera sa de aplicare dispozițiile referitoare la organizarea timpului de lucru prevăzute de Directiva 2003/88 și în special concediul anual plătit și,
- în consecință, articolul 4 din anexa V la statutul menționat ca implicând faptul că dreptul de reportare a concediului anual peste limita stabilită de dispoziția citată nu poate fi acordat decât în cazul unei împiedicări legate de activitatea funcționarului ca urmare a exercitării funcției sale.”

6 — Hotărârea Tribunalului Funcției Publice din 15 martie 2011, Strack/Comisia (F-120/07), denumită în continuare „hotărârea Tribunalului Funcției Publice”.

7 — Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, Rep., p. I-179), Hotărârea din 22 noiembrie 2011, KHS (C-214/10, Rep., p. I-11757), Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez (C-282/10), Hotărârea din 3 mai 2012, Neidel (C-337/10), Hotărârea din 21 iunie 2012, ANGED (C-78/11), precum și Hotărârea Heimann și Toltschin (citată la nota de subsol 4), denumite în continuare, împreună, „jurisprudența Schultz-Hoff”.

8 — Hotărârea Tribunalului din 8 noiembrie 2012, Comisia/Strack (T-268/11 P, denumită în continuare „hotărârea reexaminată”).

9 — Hotărârea citată la nota de subsol 7 (punctul 49).

10 — Pentru ceea ce ne interesează aici, a se vedea în special Hotărârile KHS și Dominguez, citate la nota de subsol 7.

11 — Decizia din 11 decembrie 2012, Reexaminare Comisia/Strack (C-579/12 RX).

8. Astfel, este prima dată când o procedură de reexaminare privește probleme de drept material care au legătură cu drepturile fundamentale recunoscute la nivelul Uniunii. Pe lângă problema reportării zilelor de concediu, care poate părea puțin tehnică la prima vedere, orientările pe care Curtea le va oferi în această privință prezintă o importanță fundamentală pentru evoluția și pentru aplicarea practică a dreptului funcției publice europene în ansamblul său.

## II – Cadrul juridic

### A – *Carta*

9. În temeiul articolului 31 alineatul (2) din cartă, „[o]rice lucrător are dreptul [...] la o perioadă anuală de concediu plătit”.

10. Potrivit explicațiilor cu privire la Carta drepturilor fundamentale<sup>12</sup>, această dispoziție se întemeiază pe Directiva 93/104, precum și pe articolul 2 din Carta socială europeană<sup>13</sup> și pe punctul 8 din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor<sup>14</sup>.

### B – *Statutul*

11. Potrivit articolului 1e alineatul (2) din statut, care face parte din dispozițiile generale ale acestuia:

„Funcționarii în activitate beneficiază de condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și de siguranță corespunzătoare, cel puțin echivalente cu cerințele minime aplicabile în temeiul măsurilor adoptate în aceste domenii în temeiul tratatelor.”

12. În titlul IV capitolul 2 din statut, care se referă la concedii, articolul 57 primul paragraf prevede:

„Funcționarul are dreptul la un concediu anual de cel puțin 24 de zile lucrătoare și cel mult 30 de zile lucrătoare pe an calendaristic, în conformitate cu o reglementare ce urmează să fie stabilită de comun acord de instituțiile [Uniunii], după obținerea avizului Comitetului pentru statutul funcționarilor.”

13. Articolul 4 din anexa V la statut<sup>15</sup>, care face parte din dispozițiile care reglementează normele privind acordarea concediilor, stipulează:

„În cazul în care, din alte motive decât cele impuse de cerințele de serviciu, un funcționar nu și-a epuizat concediul anual înainte de sfârșitul anului calendaristic în curs, perioada de concediu reportată în anul următor nu poate depăși 12 zile.

În cazul în care un funcționar nu și-a epuizat concediul anual până la data încetării raporturilor de muncă, acestuia i se plătește, cu titlu compensatoriu, pentru fiecare zi de concediu neefectuat, o sumă egală cu a treizecea parte din remunerația sa lunară convenită la data încetării raporturilor de muncă.

[...]”

12 — JO 2007, C 303, p. 17 (26).

13 — Semnată la Torino la 18 octombrie 1961.

14 — Această cartă a fost adoptată cu ocazia reuniunii Consiliului European din 9 decembrie 1989 de la Strasbourg. Ea este reprodusă într-un document al Comisiei din 2 octombrie 1989 [COM(89) 471 final].

15 — Versiunea germană a primului paragraf al acestui articol a făcut obiectul unei rectificări (JO 2007, L 248, p. 26 *in fine*).

14. O circulară a Direcției Generale Personal și Administrație a Comisiei, publicată în *Informații Administrative* nr. 66-2002 din 2 august 2002, prevede:

„Dacă numărul de zile de concediu neefectuat este mai mare de 12, zilele de concediu care depășesc cele 12 zile prevăzute de statut nu pot fi reportate decât dacă se dovedește că funcționarul nu le-a putut efectua în cursul anului calendaristic în curs din motive impuse de cerințele de serviciu.”

15. Circulara menționată a fost înlocuită, începând de la 1 mai 2004, printr-o decizie a Comisiei din 28 aprilie 2004 privind crearea dispozițiilor de aplicare în materie de concedii<sup>16</sup>, care prevăd între altele:

„Reportarea a mai mult de 12 zile este autorizată numai dacă se dovedește că persoana interesată nu le-a putut efectua în timpul anului calendaristic în curs din motive impuse de cerințele de serviciu (care trebuie să se justifice în mod explicit) și se adaugă la drepturile corespunzătoare anului calendaristic următor în urma deciziei [responsabilului de resurse umane];

[...]

Nu este autorizată reportarea a mai mult de 12 zile dacă zilele de concediu neefectuat rezultă din alte motive decât cele impuse de cerințele de serviciu (de exemplu, pentru motive de sănătate: boală, accident, recuperarea concediului anual ca urmare a unui accident sau a unei boli intervenite pe parcursul unui concediu anual, concediu de maternitate, concediu de adopție, concediu pentru creșterea copilului, concediu din motive familiale, concediu pentru interese personale, concediu fără plată, concediu pentru efectuarea serviciului militar etc.);

[...]”

16. Din Concluzia nr. 53A/70 a șefilor de administrații din 9 ianuarie 1970 rezultă de asemenea că reportarea concediului trebuie să fie limitată la 12 zile chiar și în cazul unei boli prelungite.

C – *Directiva 2003/88*

17. Directiva 2003/88 înlocuiește Directiva 93/104, iar referirile la aceasta din urmă trebuie interpretate ca referiri la prima directivă<sup>17</sup>.

18. Potrivit considerentului (6) al Directivei 2003/88:

„Trebuie luate în considerare principiile Organizației Internaționale a Muncii privind organizarea timpului de lucru, inclusiv cele referitoare la munca de noapte.”

19. Articolul 1 din Directiva 2003/88, intitulat „Obiectul și domeniul de aplicare”, prevede următoarele:

„(1) Prezenta directivă stabilește cerințe minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru.

(2) Prezenta directiva se aplică:

(a) perioadelor minime de [...] concediu anual [...]

[...]”

16 — C(2004) 1597.

17 — A se vedea articolul 27 alineatul (2) din Directiva 2003/88.

20. Articolul 7 din această directivă, intitulat „Concediul anual”, are următorul cuprins:

„(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale.

(2) Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.”

### III – Analiză

21. În conformitate cu cadrul stabilit de Camera de reexaminare în decizia de deschidere a procedurii<sup>18</sup>, analiza noastră privind hotărârea reexaminată va trata, în esență, problema dacă Tribunalul a adus atingere unității sau coerenței dreptului Uniunii prin faptul că a reținut o interpretare eronată a articolului 1e alineatul (2) din Statutul funcționarilor și a articolului 4 din anexa V la acest statut în ceea ce privește reportarea concediului anual neefectuat din cauza unei boli de lungă durată a persoanei interesate.

22. De la bun început, trebuie respinsă teza formulată de Comisie și de Consiliul Uniunii Europene potrivit căreia nicio atingere adusă unității sau coerenței dreptului Uniunii nu poate fi constatată în speță, pentru motivul că Tribunalul nu ar fi aplicat „norme cu caracter transversal”, ci dispoziții ale statutului care nu ar avea vocația de a se aplica în alte domenii ale dreptului Uniunii.

23. Admiterea tezei celor două instituții ar risca să lipsească de orice sens procedura de reexaminare. În opinia noastră, Comisia și Consiliul nu au avut în vedere motivul pentru care a fost instituită această procedură. Astfel, riscul unei atingeri aduse unității sau coerenței dreptului Uniunii poate să apară chiar în legătură cu unele dispoziții tehnice care fac parte dintr-o reglementare specială atunci când acestea sunt interpretate și sunt aplicate de Tribunal într-un mod care le pune în contradicție cu reglementarea aplicabilă în alte domenii ale dreptului Uniunii sau cu principiile ale dreptului Uniunii care au un caracter transversal.

24. În această optică vom analiza, mai întâi, dacă hotărârea reexaminată este afectată de erori de drept în ceea ce privește normele statutului aplicabile concediului anual (titlul A de mai jos), înainte de a ne apleca asupra problemei dacă aceste eventuale erori aduc atingere unității sau coerenței dreptului Uniunii (titlul B de mai jos).

#### *A – Erori de drept săvârșite de Tribunal*

25. Părțile și instituțiile care au prezentat observații Curții sunt în profund dezacord cu privire la aspectul dacă hotărârea reexaminată este afectată de erori de drept în ceea ce privește dreptul la o perioadă anuală de concediu plătit. Domnul Strack susține că Tribunalul a săvârșit erori de drept importante prin faptul că a refuzat să aplice cerințele prevăzute la articolul 7 din Directiva 2003/88, astfel cum sunt interpretate de jurisprudența Schultz-Hoff, în cadrul articolului 1e alineatul (2) din statut și al articolului 4 din anexa V la acest statut. Comisia și Consiliul susțin teza diametral opusă și apără, cu argumente, în esență, identice, hotărârea reexaminată, astfel cum a fost pronunțată de Tribunal.

18 — Citată la punctul 7 și la nota de subsol 11 din prezenta luare de poziție.

1. Cu privire la interpretarea articolului 1e alineatul (2) din statut: încorporarea cerințelor minime prevăzute de Directiva 2003/88

26. În temeiul articolului 1e alineatul (2) din statut, „[f]uncționarii în activitate beneficiază de condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și de siguranță corespunzătoare, cel puțin echivalente cu cerințele minime aplicabile în temeiul măsurilor adoptate în aceste domenii în temeiul tratatelor”.

27. Spre deosebire de Tribunalul Funcției Publice, Tribunalul, în calitatea sa de instanță de al doilea grad de jurisdicție, a interpretat această dispoziție ca neacoperind cerințele referitoare la concediul anual plătit, astfel cum sunt prevăzute la articolul 7 din Directiva 2003/88 și interpretate în jurisprudența Schultz-Hoff<sup>19</sup>.

28. Procedând astfel, Tribunalul a efectuat o interpretare prea restrictivă a articolului 1e alineatul (2) din statut, care nu este deloc convingătoare.

29. Astfel, reiese în mod expres din articolul 1e alineatul (1), precum și din preambulul Directivei 2003/88<sup>20</sup> că aceasta are ca obiect să stabilească „cerințe minime de securitate și sănătate” în materie de organizare a timpului de lucru. Prin urmare, obiectul Directivei 2003/88 corespunde perfect celui al articolului 1e alineatul (2) din statut, care se referă de asemenea – și în termeni aproape identici – la „cerințe[...] minime” în domeniul „normel[or] de sănătate și de siguranță”. Având în vedere modul de redactare a acestor două texte, considerăm că este dificil să se susțină că Directiva 2003/88, care pune în aplicare, printre altele, dreptul la o perioadă anuală de concediu plătit, nu ar fi vizată de articolul 1e alineatul (2) din statut.

30. Contrar celor susținute de Tribunal<sup>21</sup>, precum și de Comisie și de Consiliu, domeniul de aplicare al articolului 1e alineatul (2) din statut nu poate fi limitat la standardele tehnice minime de protecție a sănătății și a siguranței lucrătorilor la locul de muncă, nereglementate de celelalte dispoziții ale statutului<sup>22</sup>. O astfel de interpretare nu ar ține seama de faptul că articolul 1e menționat face parte din dispozițiile generale ale statutului care au vocația de a se aplica transversal în toate domeniile dreptului funcției publice europene și care, în consecință, nu pot fi interpretate în mod restrictiv.

31. Pe de altă parte, argumentele întemeiate pe geneza articolului 1e din statut, formulate de Comisie, sunt departe de a milita în favoarea unei interpretări restrictive a acestei dispoziții. Astfel, nici propunerea inițială a Comisiei<sup>23</sup>, nici versiunea articolului 1e menționat aprobată de „comisia consultativă”<sup>24</sup> nu conțin indicații clare și precise în sensul că numai standardele tehnice în materie de sănătate și de siguranță sau numai domeniile nereglementate de alte părți ale statutului ar fi vizate de această nouă dispoziție.

32. Este adevărat că versiunea germană a propunerii inițiale a Comisiei face referire la „normele de sănătate și de siguranță *la locul de muncă*”<sup>25</sup>. Totuși, această adăugire, chiar presupunând că poate demonstra o oarecare voință de a exclude cerințele minime în materie de organizare a timpului de lucru, lipsește în celelalte versiuni lingvistice ale propunerii Comisiei pe care le-am consultat<sup>26</sup>. În consecință, considerăm că respectiva adăugire într-o singură versiune lingvistică a propunerii de

19 — Hotărârea reexaminată (în special punctele 52-56).

20 — A se vedea în special considerentele (1) și (4) ale Directivei 2003/88.

21 — Hotărârea reexaminată (punctul 53).

22 — Exemplele menționate de Comisie în acest context sunt următoarele: protecția împotriva incendiilor, substanțele periculoase, ventilația și ergonomia.

23 — Propunere de regulament a Consiliului de modificare a Statutului funcționarilor Comunităților Europene și Regimului aplicabil celorlalți agenți ai Comunităților, prezentată de Comisie la 24 aprilie 2002 [COM(2002) 213 final].

24 — Documentul Consiliului nr. 12957/03 din 26 septembrie 2003, intitulat „Aprobarea rezultatelor comisiei consultative” (a se vedea în special punctul 11).

25 — În limba germană: „Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen am Arbeitsplatz” (sublinierea noastră).

26 — Versiunile spaniolă, daneză, engleză, franceză, italiană, neerlandeză, portugheză și suedeză.

regulament este lipsită de relevanță în scopul stabilirii fiabile a voinței legiuitorului comunitar de la acea vreme, și aceasta cu atât mai mult cu cât versiunea finală a articolului 1e alineatul (2) din statut, astfel cum a fost adoptată de Consiliu<sup>27</sup>, nu mai conține nicio referire la „locul de muncă”, nici măcar în versiunea germană.

33. Comisia nu se poate întemeia nici pe articolul 31 din cartă pentru a justifica o interpretare restrictivă a articolului 1e alineatul (2) din statut. Desigur, respectiva dispoziție a cartei conține două alineate distincte dintre care numai primul se referă în mod expres la sănătatea și la securitatea lucrătorilor, în timp ce al doilea, care este dedicat timpului de lucru și concediului plătit, nu menționează în mod expres aspectele legate de sănătate și de securitate. Nu este mai puțin adevărat că acest al doilea alineat privește și el securitatea și sănătatea lucrătorilor în sensul Directivei 2003/88, fosta Directivă 93/104. Astfel, articolul 31 alineatul (2) din cartă se întemeiază, printre altele, pe această ultimă directivă, după cum reiese în mod clar din explicațiile cu privire la cartă<sup>28</sup>. Or, obiectul directivei menționate este tocmai acela de a stabili cerințe minime de securitate și sănătate<sup>29</sup>.

34. La fel de puțin convingător este argumentul Comisiei, preluat de Tribunal în hotărârea reexaminată<sup>30</sup>, potrivit căruia o „încorporare” în statut a cerințelor minime cuprinse în Directiva 2003/88 ar contraveni autonomiei legiuitorului Uniunii în materie de funcție publică, consacrată la articolul 336 TFUE. Astfel cum a arătat în mod corect domnul Strack, tocmai exercitând această autonomie legislativă Consiliul a inserat în statut o dispoziție generală, și anume articolul 1e alineatul (2), care introduce normele minime în materie de sănătate și de siguranță – printre care cele din Directiva 2003/88 – în dreptul funcției publice europene.

35. Prin urmare, luarea în considerare a Directivei 2003/88 într-o cauză precum cea în speță nu aduce sub nicio formă atingere autonomiei legiuitorului, ci corespunde literei și spiritului unei clauze noi, pe care el însuși a ales să o introducă în statut. Deși este adevărat că cerințele minime cuprinse în directivele Uniunii în materia dreptului muncii se adresează, în primul rând, statelor membre și nu sunt în mod automat opozabile instituțiilor Uniunii<sup>31</sup>, cele cuprinse în Directiva 2003/88 au devenit aplicabile funcției publice europene prin intermediul articolului 1e alineatul (2) din statut.

36. În consecință, având în vedere toate considerațiile de mai sus, apreciem că articolul 1e alineatul (2) din statut poate și trebuie să fie interpretat în sensul că cuprinde în sfera sa de aplicare dispozițiile referitoare la organizarea timpului de lucru prevăzute de Directiva 2003/88 și în special concediul anual plătit. Statuând în mod contrar, Tribunalul a săvârșit în hotărârea reexaminată o eroare de drept.

2. Cu privire la interpretarea articolului 4 din anexa V la statut: reportarea concediului anual neefectuat din motive de boală

37. Potrivit articolului 4 primul paragraf din anexa V la statut, perioada de concediu anual reportată în anul următor nu poate depăși 12 zile, în cazul în care, din alte motive decât cele impuse de cerințele de serviciu, un funcționar nu și-a epuizat concediul anual înainte de sfârșitul anului calendaristic în curs.

27 — Articolul 1e alineatul (2) din statut, în versiunea sa rezultată din Regulamentul (CE, Euratom) nr. 723/2004 al Consiliului din 22 martie 2004 de modificare a Statutului funcționarilor Comunităților Europene, precum și a Regimului aplicabil celorlalți agenți ai acestor Comunități (JO L 124, p. 1).

28 — Aceste explicații, care sunt reproduse la punctul 10 din prezenta luare de poziție, au fost elaborate pentru a orienta interpretarea cartei și trebuie luate în considerare în mod corespunzător de instanțele Uniunii și de cele ale statelor membre [articolul 6 alineatul (1) al treilea paragraf TUE coroborat cu articolul 52 alineatul (7) din cartă].

29 — A se vedea punctul 29 din prezenta luare de poziție.

30 — Hotărârea reexaminată (punctul 53 *in fine*).

31 — Hotărârea din 9 septembrie 2003, Rinke (C-25/02, Rec., p. I-8349, punctul 24), și Hotărârea Tribunalului din 21 septembrie 2011, Adjemian și alții/Comisia (T-325/09 P, Rep., p. II-06515, punctul 51).

38. Spre deosebire de Tribunalul Funcției Publice, Tribunalul, în calitatea sa de instanță de al doilea grad de jurisdicție, a interpretat această dispoziție ca implicând faptul că dreptul de reportare a concediului anual peste limita de 12 zile nu poate fi acordat decât în cazul unei împiedicări legate de activitatea funcționarului ca urmare a exercitării funcției sale. Aceasta exclude, potrivit Tribunalului, orice reportare a zilelor de concediu peste limita legală de 12 zile atunci când aceste zile de concediu nu au putut fi efectuate din cauza unei boli de lungă durată a funcționarului interesat<sup>32</sup>.

39. Pentru motivele pe care le vom expune în continuare, considerăm că această interpretare pe care o dă Tribunalul articolului 4 primul paragraf din anexa V la statut este excesiv de strictă și respectă într-o mică măsură cerințele minime referitoare la concediul anual, astfel cum rezultă acestea din cuprinsul articolului 7 din Directiva 2003/88, interpretat în lumina jurisprudenței Schultz-Hoff.

40. Este adevărat că interpretarea reținută de Tribunal, care este de altfel puternic apărată de Comisie și de Consiliu, pare să se poată întemeia, cel puțin la prima vedere, pe modul de redactare a articolului 4 primul paragraf din anexa V la statut. Astfel, termenii acestei dispoziții exclud orice reportare a zilelor de concediu peste limita legală de 12 zile, cu excepția cazului în care o asemenea reportare poate fi justificată de motive impuse de cerințele de serviciu, astfel încât o reportare a concediului neefectuat pentru alte motive, în special din motive de boală, nu pare *a priori* admisibilă decât în limita celor 12 zile menționate.

41. Cu toate acestea, astfel cum a subliniat Curtea în jurisprudența sa, pentru interpretarea unei dispoziții de drept al Uniunii trebuie să se țină seama nu doar de termenii utilizați, ci și de contextul acesteia și de obiectivele urmărite de reglementarea din care face parte<sup>33</sup>.

42. În ceea ce privește, mai întâi, contextul normativ în care se încadrează articolul 4 din anexa V la statut, trebuie să se ia în considerare dispozițiile generale ale statutului în cauză și, mai exact, articolul 1e alineatul (2) din acesta. După cum am menționat deja<sup>34</sup>, această dispoziție face aplicabile funcției publice europene, printre altele, cerințele minime cuprinse în Directiva 2003/88 în domeniul organizării timpului de lucru, inclusiv în materie de concediu anual plătit (articolul 7 din Directiva 2003/88).

43. În ceea ce privește, în continuare, obiectivele urmărite de statut, trebuie subliniat că reforma pusă în aplicare prin Regulamentul nr. 723/2004, intrată în vigoare la 1 mai 2004, urmărea, printre altele, să modernizeze statutul în cauză, care datează din 1962, în privința respectării drepturilor și a principiilor fundamentale recunoscute la nivelul Uniunii<sup>35</sup>, precum și în privința protecției sociale<sup>36</sup>. Rezultă că un principiu fundamental al dreptului social al Uniunii, precum dreptul la o perioadă anuală de concediu plătit, care este consacrat în special la articolul 31 alineatul (2) din cartă și este pus în aplicare prin Directiva 2003/88 și prin jurisprudența referitoare la aceasta, merită o atenție specială la momentul interpretării și al aplicării tuturor dispozițiilor statutului.

44. În consecință, atât obiectivele urmărite de statut, cât și contextul normativ în care se încadrează articolul 4 din anexa V la acesta militează în favoarea luării în considerare a cerințelor minime care decurg din Directiva 2003/88, în special din cuprinsul articolului 7 din directivă, astfel cum sunt interpretate de jurisprudența Schultz-Hoff și sunt încorporate în statut prin articolul 1e alineatul (2).

32 — Hotărârea reexaminată (în special punctele 54, 64 și 67).

33 — Hotărârea din 17 noiembrie 1983, Merck (292/82, Rec., p. 3781, punctul 12), Hotărârea din 19 noiembrie 2009, Sturgeon și alții (C-402/07 și C-432/07, Rep., p. I-10923, punctul 41), precum și Hotărârea din 14 februarie 2012, Toshiba Corporation și alții (C-17/10, punctul 73).

34 — A se vedea punctele 26-36 din prezenta luare de poziție.

35 — A se vedea în special noile dispoziții introduse în statut prin articolele 1d, 11a, 12a și 17a din acesta, precum și considerentele (14) și (16) ale Regulamentului nr. 723/2004.

36 — Considerentul (9) al Regulamentului nr. 723/2004.

45. Nu se poate ridica obiecția că articolul 4 din anexa V la statut conține o *lex specialis* care prevalează asupra articolului 1e alineatul (2) din statutul menționat. Contrar celor aparent susținute de Comisie și de Consiliu, Curtea nu a declarat niciodată că toate dispozițiile cuprinse în anexele la statut trebuie în mod necesar să primeze asupra dispozițiilor generale ale acestuia. Deși este adevărat că Curtea a afirmat că dispozițiile statutului și cele ale anexelor la acesta au același rang<sup>37</sup>, caracterul de *lex specialis* nu a fost recunoscut anexelor decât în măsura în care acestea pun în aplicare dispoziții specifice ale statutului<sup>38</sup>. Or, nu acesta este raportul dintre articolul 1e alineatul (2) din statut și articolul 4 din anexa V la statut. Desigur, „normele privind acordarea concediilor” cuprinse în anexa V pun în aplicare titlul IV capitolul 2 din statut, în special articolul 57 din acesta, dar anexa V menționată nu conține nicio măsură de aplicare referitoare la articolul 1e din statutul în cauză.

46. Chiar presupunând că se poate considera că articolul 4 din anexa V la statut conține norme mai specifice decât articolul 1e alineatul (2) din statut, nu este mai puțin adevărat că interpretarea și aplicarea acestor norme trebuie să țină seama de imperativul de „concordanță practică” dintre cele două dispoziții statutare menționate.

47. Articolul 1e alineatul (2) din statut consacră un principiu care are vocația de a se aplica în toate domeniile reglementate de statut. Rezultă că cerințele minime în materie de sănătate și de siguranță la care acesta face trimitere – în special cele prevăzute la articolul 7 din Directiva 2003/88, astfel cum este interpretat de jurisprudența Schultz-Hoff – trebuie luate în considerare în mod corespunzător la momentul interpretării și al aplicării tuturor dispozițiilor statutului, inclusiv a celor ale anexei V la acesta.

48. Acest aspect este valabil cu atât mai mult cu cât articolul 1e din statut este mai recent decât articolul 4 din anexa V la statut, astfel încât poate fi considerat o *lex posterior*. În consecință, nu se poate face abstracție de noile orientări, recent introduse în statut de legiuitor prin intermediul articolului 1e, la momentul interpretării și al aplicării articolului 4 din anexa V la statut.

49. Aceasta nu înseamnă că norma privind nereportarea dreptului la concediu anual, prevăzută la articolul 4 primul paragraf din anexa V la statut, ar fi în prezent lipsită de efectul său util. Astfel, numai în cazul unei boli de lungă durată a funcționarului interesat cerințele minime prevăzute de Directiva 2003/88, astfel cum sunt interpretate de jurisprudența Schultz-Hoff și sunt încorporate în statut prin articolul 1e alineatul (2) din acesta, impun o anumită flexibilizare a normei în discuție.

50. Interpretat în lumina articolului 7 din Directiva 2003/88 și a jurisprudenței Schultz-Hoff [aplicabile funcției publice europene în temeiul articolului 1e alineatul (2) din statut], articolul 4 din anexa V la statut trebuie înțeles în sensul că nu interzice orice reportare a zilelor de concediu anual peste limita legală de 12 zile în cazul în care o boală de lungă durată a împiedicat funcționarul interesat să își epuizeze dreptul la concediu anual.

51. Contrar celor afirmate de Tribunal în hotărârea reexaminată, precum și de Comisie și de Consiliu, interpretarea articolului 4 din anexa V la statut pe care tocmai am prezentat-o la punctul 50 de mai sus nu este o interpretare *contra legem*<sup>39</sup>. Dimpotrivă, considerăm că această interpretare este singura care respectă pe deplin nu numai termenii, ci și contextul normativ în care se încadrează articolul 4 din anexa V la statut, precum și obiectivele pe care le urmărește reglementarea în discuție.

37 — Hotărârea din 24 noiembrie 2010, Comisia/Consiliul (C-40/10, Rep., p. I-12043, punctul 61).

38 — A se vedea în acest sens Hotărârea din 22 decembrie 2008, Centeno Mediavilla și alții/Comisia (C-443/07 P, Rep., p. I-10945, punctul 105), și Hotărârea Comisia/Consiliul (citată la nota de subsol 37, punctele 61-67).

39 — Comisia se referă la Hotărârea din 23 aprilie 2009, Angelidaki și alții (C-378/07-C-380/07, Rep., p. I-3071, punctul 199), și la Hotărârea Dominguez (citată la nota de subsol 7, punctul 25), care privesc însă numai obligația de a interpreta dreptul național în conformitate cu o directivă.

52. Problematika dreptului la concediu neefectuat din motive de boală nu poate fi abordată decât printr-o interpretare flexibilă a interdicției de reportare prevăzute la articolul 4 primul paragraf din anexa V la statut, pentru a nu compromite esența cerințelor minime care rezultă din articolul 1e alineatul (2) din statut coroborat cu articolul 7 din Directiva 2003/88, astfel cum este interpretat de jurisprudența Schultz-Hoff:

- fie se consideră, asemenea Tribunalului Funcției Publice<sup>40</sup>, că reportarea dreptului la concediu neefectuat din motive de boală nu este deloc prevăzută la articolul 4 din anexa V la statut,
- fie se asimilează incapacitatea de muncă justificată corespunzător prin certificat medical „cerințelor de serviciu” care justifică reportarea zilelor de concediu neefectuat.

53. Prima variantă de interpretare (a se vedea punctul 52 de mai sus prima liniuță) se întemeiază pe ideea că interdicția de a reporta în anul următor mai mult de 12 zile de concediu anual „din alte motive decât cele impuse de cerințele de serviciu” este ea însăși deschisă interpretării. Nu este de neconceput ca această interdicție să fie interpretată restrictiv și să fie înțeleasă în sensul că se rezumă la a limita zilele de concediu anual care pot fi reportate pentru motive pur personale, care țin de libera alegere a fiecărui funcționar, spre deosebire de necesitățile de serviciu, care sunt determinate de conducerea acestuia. Or, boala este o împrejurare care nu depinde nici de libera alegere a funcționarului interesat, nici de alegerile făcute de conducerea acestuia.

54. A doua variantă de interpretare (a se vedea punctul 52 de mai sus, a doua liniuță) se întemeiază pe ideea că ar fi contrar nu numai legislației în vigoare<sup>41</sup>, ci și interesului serviciului ca un funcționar să fie obligat să lucreze sau să își efectueze concediul anual în condițiile în care starea sa de sănătate îl împiedică să atingă scopurile oricăreia dintre cele două activități. Or, dacă este contrar interesului serviciului ca un funcționar bolnav să își efectueze concediul anual, nu i se poate refuza acestuia reportarea dreptului la concediu neefectuat din motive de boală.

55. Prin urmare, având în vedere toate considerațiile de mai sus, apreciem că articolul 4 din anexa V la statut poate și trebuie să fie interpretat în sensul că nu interzice orice reportare a zilelor de concediu anual peste limita legală de 12 zile în cazul în care o boală de lungă durată a împiedicat funcționarul interesat să își epuizeze dreptul la concediu anual. Statuând în mod contrar, Tribunalul a săvârșit în hotărârea reexaminată o eroare de drept.

### 3. Concluzie intermediară

56. Refuzând să țină seama de cerințele minime în materie de concediu anual plătit, astfel cum rezultă acestea din articolul 7 din Directiva 2003/88, interpretat în lumina jurisprudenței Schultz-Hoff, Tribunalul a săvârșit o dublă eroare de drept. Acesta s-a întemeiat nu numai pe o interpretare eronată a articolului 1e alineatul (2) din statut, ci și pe o falsă interpretare a articolului 4 din anexa V la statutul menționat.

#### B – Atingerea adusă unității sau coerenței dreptului Uniunii

57. Întrucât hotărârea reexaminată este afectată de două erori de drept referitoare la interpretarea și la aplicarea articolului 1e alineatul (2) din Statutul funcționarilor, precum și a articolului 4 din anexa V la statutul menționat, trebuie să se examineze dacă și, eventual, în ce măsură această hotărâre aduce atingere unității sau coerenței dreptului Uniunii.

40 — A se vedea în acest sens Hotărârea Tribunalului Funcției Publice (punctele 72 și 74).

41 — A se vedea, pe de o parte, articolul 59 din statut și, pe de altă parte, articolul 3 din anexa V la statut.

1. Cu privire la cele patru criterii utilizate de Curte pentru a constata o atingere adusă unității sau coerenței dreptului Uniunii

58. În cele două hotărâri de reexaminare pe care le-a pronunțat până în prezent, Curtea și-a concentrat atenția asupra a patru aspecte atunci când a evaluat dacă o decizie a Tribunalului aduce atingere unității sau coerenței dreptului Uniunii, înțelegându-se că s-a întemeiat pe o apreciere globală a acestor aspecte, luate în ansamblu:

- împrejurarea că Tribunalul s-a îndepărtat de jurisprudența constantă a Curții<sup>42</sup>;
- faptul că decizia reexaminată poate constitui un precedent pentru cauze viitoare<sup>43</sup>;
- împrejurarea că principiile încălcate de Tribunal ocupă un loc important în ordinea juridică a Uniunii<sup>44</sup>, situație care se poate regăsi în special atunci când principiile în cauză sunt garantate de cartă<sup>45</sup>;
- faptul că norma de drept în discuție nu ține exclusiv de dreptul funcției publice, ci este aplicabilă indiferent de materia în cauză<sup>46</sup>.

59. Deși este adevărat că aceste patru considerații „nu sunt nici minimale, nici exhaustive”<sup>47</sup>, ele nu sunt mai puțin suficiente pentru a permite Curții să constate, în speță, o atingere adusă unității și coerenței dreptului Uniunii, astfel cum vom arăta în continuare.

a) Cu privire la primul și la al doilea criteriu

60. În ceea ce privește, mai întâi, primele două criterii, trebuie să se constate că Tribunalul s-a îndepărtat de la jurisprudența consacrată a Curții prin faptul că a refuzat să aplice în cazul domnului Strack concluziile la care s-a ajuns în Hotărârea Schultz-Hoff și alții<sup>48</sup>. Hotărârea reexaminată creează astfel riscul unei divergențe în jurisprudența instanțelor Uniunii în materie de concediu plătit, după cum este vorba despre lucrători de drept comun sau ai funcției publice europene.

61. De asemenea, hotărârea reexaminată poate constitui un precedent pentru cauze viitoare, întrucât, dacă ar fi validată, ar deveni fără îndoială decizia fondatoare a unei noi direcții de jurisprudență în materie de concediu plătit în domeniul funcției publice europene.

62. Comisia și Consiliul obiectează că nu revine Curții, în cadrul procedurii de reexaminare, sarcina să se pronunțe asupra temeiniciei unei evoluții a jurisprudenței Tribunalului decise de acesta în calitate de instanță de recurs. Or, în opinia noastră, acest argument nu este relevant în speță.

42 — Hotărârea din 17 decembrie 2009, Reexaminare M/EMEA (C-197/09 RX-II, Rep., p. I-12033, punctul 63), și Hotărârea din 28 februarie 2013, Reexaminare Arango Jaramillo și alții/BEI (C-334/12 RX-II, punctul 51).

43 — Hotărârile Reexaminare M/EMEA (citată la nota de subsol 42, punctul 62) și Reexaminare Arango Jaramillo și alții/BEI (citată la nota de subsol 42, punctul 50).

44 — Hotărârile Reexaminare M/EMEA (citată la nota de subsol 42, punctul 65) și Reexaminare Arango Jaramillo și alții/BEI (citată la nota de subsol 42, punctul 53).

45 — Hotărârea Reexaminare Arango Jaramillo și alții/BEI (citată la nota de subsol 42, punctul 53).

46 — Hotărârile Reexaminare M/EMEA (citată la nota de subsol 42, punctul 64) și Reexaminare Arango Jaramillo și alții/BEI (citată la nota de subsol 42, punctul 52).

47 — În acești termeni au fost calificate cele patru criterii dezvoltate de Curte de către avocatul general Mengozzi la punctul 70 din Luarea de poziție în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea Reexaminare Arango Jaramillo și alții/BEI (citată la nota de subsol 42).

48 — Citată la nota de subsol 7.

63. Desigur, Curtea a afirmat că în prezent este numai de competența Tribunalului Funcției Publice și a Tribunalului să dezvolte jurisprudența în materia funcției publice; în plus, împrejurarea că, în privința unei probleme de drept, Curtea nu s-a pronunțat încă nu poate fi suficientă, în sine, pentru a justifica o reexaminare<sup>49</sup>. Totuși, aceasta nu înseamnă că Tribunalul Funcției Publice și Tribunalul ar fi primit „mână liberă” din partea Curții pentru a dezvolta în mod discreționar jurisprudența în materia funcției publice, fără a se preocupa de compatibilitatea acestei jurisprudențe cu celelalte domenii ale dreptului Uniunii și în special cu principiile sale fundamentale. Astfel, Curtea a avut grijă să precizeze că este în continuare competentă, în cadrul procedurii de reexaminare, pentru a evita ca deciziile Tribunalului în materia funcției publice să aducă atingere unității și coerenței dreptului Uniunii<sup>50</sup>.

b) Cu privire la al treilea și la al patrulea criteriu

64. În ceea ce privește al treilea și al patrulea criteriu, trebuie să se sublinieze că erorile de drept săvârșite de Tribunal în hotărârea reexaminată nu se limitează la o interpretare greșită și la o aplicare eronată a două dispoziții tehnice ale Statutului funcționarilor, și anume articolul 1e alineatul (2) din statut și articolul 4 din anexa V la acesta, precum și a unei directive, în speță Directiva 2003/88. Astfel cum a statuat Curtea în mod repetat, dreptul la concediu anual, astfel cum este pus în aplicare în special prin Directiva 2003/88, trebuie considerat ca fiind un principiu al dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită, de la care nu se poate deroga<sup>51</sup> și care nu poate fi interpretat în mod restrictiv<sup>52</sup>. De altfel, importanța sa a crescut după ce cartă a reluat acest drept, întemeindu-se în special pe Directiva 2003/88 (fosta Directivă 93/104)<sup>53</sup>.

65. În mod evident, dreptul la o perioadă anuală de concediu plătit nu ține nici pe departe exclusiv de un anumit domeniu al dreptului Uniunii: acesta este aplicabil indiferent de materia în cauză. Astfel, refuzând să țină seama de cerințele minime în materie de concediu plătit, după cum rezultă acestea din Directiva 2003/88, interpretată de jurisprudența Schultz-Hoff, Tribunalul nu a acordat, așadar, atenția cuvenită unei norme a dreptului Uniunii cu caracter fundamental și transversal, contrar celor susținute de Comisie și de Consiliu.

66. Este adevărat că dreptul funcției publice, inclusiv cel al funcției publice europene, prezintă anumite particularități care pot impune derogări de la dreptul comun în materie de muncă și în domeniul social<sup>54</sup>. Totuși, astfel de derogări nu pot fi admise decât cu respectarea pe deplin a principiului egalității de tratament, care constituie el însuși un principiu general al dreptului Uniunii, consacrat la articolele 20 și 21 din cartă<sup>55</sup>.

49 — Decizia din 8 februarie 2011, Reexaminare Comisia/Petrilli (C-17/11 RX, Rep., p. I-299, punctul 4).

50 — *Ibidem*.

51 — Hotărârile Schultz-Hoff (citată la nota de subsol 7, punctele 22 și 54), KHS (citată la nota de subsol 7, punctul 23), ANGED (citată la nota de subsol 7, punctul 16), Dominguez (citată la nota de subsol 7, punctul 16), precum și Heimann și Toltschin (citată la nota de subsol 4, punctul 22). În plus, trebuie amintit că articolul 7 din Directiva 2003/88 nu figurează printre dispozițiile pentru care este posibilă o derogare în conformitate cu articolul 17 din directiva menționată.

52 — Hotărârile ANGED (citată la nota de subsol 7, punctul 18) și Heimann și Toltschin (citată la nota de subsol 4, punctul 23).

53 — A se vedea articolul 31 alineatul (2) din cartă și explicațiile referitoare la acesta (cite la punctul 10 din prezenta luare de poziție), precum și Hotărârile KHS (citată la nota de subsol 7, punctul 37), Neidel (citată la nota de subsol 7, punctul 40), ANGED (citată la nota de subsol 7, punctul 17) și Heimann și Toltschin (citată la nota de subsol 4, punctul 22).

54 — Ne referim în special la modalitățile de angajare a unui funcționar și la condițiile în care încetează raportul său de muncă.

55 — Hotărârea din 14 septembrie 2010, Akzo Nobel Chemicals și Akros Chemicals/Comisia și alții (C-550/07 P, Rep., p. I-8301, punctul 54).

67. Principiul egalității de tratament impune ca situații comparabile să nu fie tratate în mod diferit și ca situații diferite să nu fie tratate în același mod, cu excepția cazului în care un astfel de tratament este justificat în mod obiectiv<sup>56</sup>. Pe de altă parte, elementele care definesc diferite situații și astfel caracterul comparabil al acestora trebuie să fie determinate și evaluate în special în funcție de obiectul și de finalitatea actului comunitar care instituie distincția în cauză. În plus, trebuie luate în considerare principiile și obiectivele domeniului din care face parte actul respectiv<sup>57</sup>.

68. Rezultă că, pentru a justifica eventuale abateri de la normele aplicabile funcționarilor în raport cu principiile fundamentale ale dreptului comun aplicabile tuturor lucrătorilor, nu ne putem întemeia pur și simplu pe o apreciere globală a statutului profesional al unui funcționar, pe de o parte, și a celui al unui lucrător de drept comun, pe de altă parte. Fiecare derogare individuală trebuie să se întemeieze pe o particularitate specifică a statutului profesional al unui funcționar.

69. Or, în opinia noastră, tocmai în materie de concediu plătit situația funcționarilor europeni este comparabilă cu cea a lucrătorilor de drept comun. Astfel, este cert că finalitatea 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 și că aceste obiective nu pot fi atinse atunci când lucrătorul interesat este bolnav<sup>58</sup>, indiferent dacă este lucrător de drept comun sau funcționar și dacă angajatorul său îl plătește sau nu îl plătește în perioada în care este bolnav. În consecință, nu vedem niciun motiv obiectiv care să poată justifica tratamentul mai puțin favorabil al unui funcționar în raport cu un lucrător de drept comun în ceea ce privește reportarea zilelor de concediu anual neefectuat din cauza unei boli de lungă durată, astfel cum este recunoscut de jurisprudența Schultz-Hoff.

#### c) Observații suplimentare

70. Desigur, jurisprudența Schultz-Hoff nu este scutită de critici și Comisia, susținută de Consiliu, nu a omis să le evidențieze. În special, aceasta a subliniat dificultățile legate de punerea în aplicare concretă a unui sistem care permite, de la caz la caz, reportarea drepturilor la concediu anual neefectuat peste un număr forfetar de zile reportate în mod automat. În plus, aceasta a subliniat costul economic pe care îl poate reprezenta un astfel de sistem de reportare a zilelor de concediu pentru angajator și – în cazul specific al instituțiilor europene – pentru interesele financiare ale Uniunii<sup>59</sup>.

71. Cu toate acestea, considerăm că prezenta cauză nu se pretează deloc la o repunere în discuție a temeiniciei jurisprudenței Schultz-Hoff. Și aceasta cu atât mai mult cu cât obiecțiile ridicate de Comisie și de Consiliu nu se întemeiază pe vreo particularitate a funcției publice europene. Dimpotrivă, aceleași probleme practice și economice se pot pune în ceea ce privește reportarea zilelor de concediu ale lucrătorilor de drept comun. În plus, instituțiile europene, având în vedere dimensiunile și puterea lor financiară, ar trebui să fie mai în măsură să facă față unor astfel de probleme decât întreprinderile private mici sau mijlocii.

72. De altfel, în opinia noastră, este cel puțin surprinzător faptul că Comisia, în calitatea sa de angajator, formulează critici deosebit de severe cu privire la soluția reținută de Curte în Hotărârea Schultz-Hoff și alții<sup>60</sup>, în condițiile în care tocmai această instituție a recomandat insistent Curții să adopte soluția în cauză atunci când era vorba despre interpretarea Directivei 2003/88<sup>61</sup>.

56 — Hotărârea din 16 decembrie 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine și alții (C-127/07, Rep., p. I-9895, punctul 23), și Hotărârea Akzo Nobel Chemicals și Akcros Chemicals/Comisia și alții (citată la nota de subsol 55, punctul 55).

57 — Hotărârea Arcelor Atlantique et Lorraine și alții (citată la nota de subsol 56, punctele 25 și 26). A se vedea de asemenea Hotărârea din 12 mai 2011, Luxemburg/Parlamentul European și Consiliul (C-176/09, Rep., p. I-3727, punctul 32).

58 — Hotărârile Schultz-Hoff și alții (punctul 25), KHS (punctul 31) și ANGED (punctul 19), citate la nota de subsol 7.

59 — A se vedea de asemenea, cu privire la acest ultim aspect, hotărârea reexaminată (punctul 50 *in fine*).

60 — Citată la nota de subsol 7.

61 — A se vedea în special punctul 40 din Raportul de ședință în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea Schultz-Hoff și alții (citată la nota de subsol 7).

73. Apreciem că privarea funcționarilor europeni de beneficiul deplin al unui important principiu de drept social, pe care dreptul Uniunii îl recunoaște totuși lucrătorilor de drept comun, este incompatibilă cu nevoia de a asigura unitatea și coerența dreptului Uniunii.

#### d) Rezumat

74. În lumina celor expuse mai sus, considerăm că fiecare dintre cele patru criterii dezvoltate de Curte pentru a constata o atingere adusă unității sau coerenței dreptului Uniunii este îndeplinit în speță.

### 2. Cu privire la distincția dintre „unitate” și „coerență” a dreptului Uniunii

75. Cu titlu suplimentar, trebuie arătat că dispozițiile care reglementează procedura reexaminării și în special articolul 256 alineatul (2) al doilea paragraf TFUE nu conțin nicio definiție a conceptelor „unitate” și „coerență” a dreptului Uniunii. Până în prezent, nici jurisprudența nu a delimitat în mod clar și precis cele două noțiuni. Or, considerăm că o atingere adusă unității dreptului Uniunii trebuie să se constate în special atunci când Tribunalul a încălcat norme sau principii ale dreptului Uniunii care au o importanță deosebită, în timp ce o atingere adusă coerenței dreptului Uniunii trebuie mai degrabă să se rețină atunci când Tribunalul a încălcat jurisprudența existentă a instanțelor Uniunii<sup>62</sup>.

76. În speță, ambele elemente menționate sunt reunite, întrucât Tribunalul a încălcat dreptul la o perioadă anuală de concediu plătit, astfel cum este interpretat de Curte în jurisprudența Schultz-Hoff. În consecință, va trebui să se constate că hotărârea reexaminată a adus atingere atât unității, cât și coerenței dreptului Uniunii.

### 3. Concluzie intermediară

77. Având în vedere considerațiile care precedă, propunem Curții să constate că hotărârea reexaminată aduce atingere unității și coerenței dreptului Uniunii.

## IV – Consecințe pentru litigiul dintre domnul Strack și Comisie

78. Teoretic, ar fi desigur posibil ca, în situații corespunzătoare, Curtea să se limiteze să constate o atingere adusă unității sau coerenței dreptului Uniunii fără a anula decizia Tribunalului în discuție. Cu toate acestea, articolul 62b primul paragraf din Statutul Curții de Justiție se opune unui asemenea mod de a proceda, astfel cum a arătat Curtea în două rânduri<sup>63</sup>. Constatarea unei atingeri aduse unității sau coerenței dreptului Uniunii obligă Curtea fie să trimită cauza spre rejudecare Tribunalului, fie să soluționeze ea însăși în mod definitiv litigiul.

79. În speță, cauza nu impune nici constatări de fapt, nici dezbateri juridice suplimentare care ar putea justifica o trimitere spre rejudecare Tribunalului. Pentru a ne exprima în termenii utilizați la articolul 62b primul paragraf ultima teză din Statutul Curții de Justiție, „soluția litigiului decurge, având în vedere soluția pronunțată în reexaminare, din constatările privind faptele pe care s-a bazat decizia Tribunalului”.

62 — Hotărârea Reexaminare Arango Jaramillo și alții/BEI (citată la nota de subsol 42, punctele 54 și 55 din motive și punctul 1 din dispozitiv). A se vedea de asemenea punctul 76 din Luarea de poziție a avocatului general Mengozzi în cauza în care s-a pronunțat această hotărâre.

63 — Hotărârile Reexaminare M/EMEA (citată la nota de subsol 42, punctele 68 și 69) și Reexaminare Arango Jaramillo și alții/BEI (citată la nota de subsol 42, punctele 56 și 57).

80. În aceste condiții, Curtea trebuie să soluționeze ea însăși în mod definitiv litigiul. Aceasta implică, pe de o parte, o decizie privind recursul introdus de Comisie împotriva hotărârii Tribunalului Funcției Publice (titlul A de mai jos) și, pe de altă parte, o decizie privind cheltuielile de judecată (titlul B de mai jos).

#### A – *Respingerea recursului Comisiei*

81. Astfel cum am arătat mai sus<sup>64</sup>, Tribunalul s-a întemeiat pe o interpretare eronată a articolului 1e alineatul (2) din Statutul funcționarilor, precum și a articolului 4 din anexa V la statutul menționat. Având în vedere cerințele minime care rezultă din articolul 7 din Directiva 2003/88, astfel cum este interpretat de jurisprudența Schultz-Hoff, soluția reținută în primă instanță de Tribunalul Funcției Publice pare ireproșabilă în drept, astfel încât recursul introdus de Comisie împotriva hotărârii Tribunalului Funcției Publice nu poate fi admis. În consecință, recursul menționat trebuie respins.

82. Anularea deciziei în litigiu<sup>65</sup>, pronunțată de Tribunalul Funcției Publice în primă instanță<sup>66</sup>, va deveni astfel definitivă. În temeiul articolului 4 al doilea paragraf din anexa V la statut, va reveni Comisiei sarcina de a se pronunța din nou cu privire la plata concediului anual pentru anul 2004, neefectuat de domnul Strack, în conformitate cu cererea acestuia din urmă și ținând seama în mod corespunzător de jurisprudența Schultz-Hoff.

#### Observații suplimentare

83. Obiecția Comisiei potrivit căreia conținutul exact al dreptului la o perioadă anuală de concediu plătit ar fi lipsită de claritate în acest stadiu nu poate fi admisă. Astfel, deși jurisprudența nu a clarificat încă toate detaliile legate de acest aspect, Curtea nu a lăsat niciodată să subziste îndoiala că acest drept se opune unui refuz categoric de a reporta drepturile la concediu anual neefectuat din cauza unei boli de lungă durată<sup>67</sup>.

84. Acest lucru este suficient pentru a soluționa litigiul dintre domnul Strack și Comisie. De altfel, riscul unei „reportări nelimitate a zilelor de concediu” nu se prezintă în cazul domnului Strack, întrucât acesta beneficiază de pensie de invaliditate începând cu anul 2005 și, în consecință, a părăsit serviciul activ în cursul anului calendaristic imediat următor celui în care au luat naștere drepturile la concediu în litigiu.

85. Observăm în trecere că legiuitorul Uniunii are posibilitatea să modifice fie Directiva 2003/88, fie Statutul funcționarilor. În special, poate fi prevăzută o limitare a duratei de reportare a zilelor de concediu anual neefectuat din motive de boală<sup>68</sup>, iar modalitățile de reportare a drepturilor la concediu pot varia după cum este sau nu este vorba despre concediul anual minim<sup>69</sup>.

86. Cu toate acestea, o eventuală modificare a normelor statutare aplicabile nu poate fi introdusă în mod retroactiv și noile norme ar trebui să oblige autoritatea împuternicită să facă numiri să țină seama în mod corespunzător de faptul că funcționarul interesat a fost împiedicat să își epuizeze drepturile la concediu anual din cauza unei boli de lungă durată.

64 — Punctele 26-56 din prezenta luare de poziție.

65 — Amintim că este vorba despre Decizia din 15 martie 2007 a Comisiei de respingere a cererii domnului Strack de a beneficia de reportarea soldului zilelor sale de concediu pentru anul 2004 (a se vedea Hotărârea Tribunalului Funcției Publice, punctul 20).

66 — Hotărârea Tribunalului Funcției Publice (punctul 79 din motive și punctul 1 din dispozitiv).

67 — Hotărârea Schultz-Hoff și alții (citată la nota de subsol 7, în special punctele 48 și 49).

68 — Hotărârile KHS (în special punctele 28, 29, 33, 34, 43 și 44) și Neidel (punctele 38-43), citate la nota de subsol 7.

69 — A se vedea în acest sens Hotărârea Dominguez (citată la nota de subsol 7, punctele 47-50).

87. Este incompatibilă cu stadiul actual al cerințelor minime în materie de concediu plătit, astfel cum rezultă acestea din Directiva 2003/88, orice excludere categorică a reportării zilelor de concediu neefectuat din motive de boală, precum și orice limitare forfetară a numărului de zile de concediu – peste concediul anual minim – care pot fi reportate, din motive de boală, în anul imediat următor celui în care au luat naștere drepturile la concediu în discuție<sup>70</sup>.

#### B – *Cu privire la cheltuielile de judecată*

88. Potrivit articolului 195 alineatul (6) din Regulamentul de procedură al Curții, în cazul în care decizia Tribunalului care face obiectul reexaminării a fost dată în temeiul articolului 256 alineatul (2) TFUE, Curtea se pronunță asupra cheltuielilor de judecată.

89. Deși este adevărat că Regulamentul de procedură al Curții nu prevede norme speciale privind repartizarea cheltuielilor de judecată în cadrul unei proceduri de reexaminare, Curtea nu ar trebui totuși să fie chemată să oblige în mod sistematic fiecare intervenient în procedura de reexaminare, precum și fiecare parte din litigiu să suporte propriile cheltuieli de judecată. Desigur, Curtea a optat pentru această din urmă soluție în primele două hotărâri pe care le-a pronunțat în proceduri de reexaminare<sup>71</sup>. Considerăm totuși că împrejurările diferitor cauze cu care Curtea poate fi sesizată în cadrul procedurii de reexaminare justifică adoptarea de către aceasta a unei abordări diversificate în materie de cheltuieli de judecată, operând, pe de altă parte, o distincție după cum aceste cheltuieli de judecată sunt aferente procedurii de reexaminare (a se vedea titlul 1 de mai jos) sau procedurii de recurs (a se vedea titlul 2 de mai jos).

#### 1. Cu privire la cheltuielile de judecată aferente procedurii de reexaminare

90. În ceea ce privește, mai întâi, cheltuielile de judecată suportate de părțile din litigiu în procedura de reexaminare, apreciem că repartizarea acestora nu poate fi complet separată de pozițiile apărute de părțile în cauză și, mai ales, de relevanța și de succesul argumentelor prezentate de acestea în fața Curții. Astfel, deși Curtea efectuează reexaminarea numai cu titlu excepțional și, în esență, în interesul legii, nu se poate nega că procedura de reexaminare are efecte certe asupra drepturilor și obligațiilor părților în cauză pentru care aceasta reprezintă, în realitate, numai o prelungire a litigiului care le-a opus în fața Tribunalului Funcției Publice și în fața Tribunalului (a se vedea articolul 62b primul paragraf din Statutul Curții de Justiție).

91. Prin urmare, în cazul în care Curtea urmează, în speță, propunerile noastre privind luarea în considerare a cerințelor minime prevăzute de Directiva 2003/88, astfel cum este interpretată de jurisprudența Schultz-Hoff, Comisia va fi susținut teza perdantă, în timp ce domnul Strack va fi obținut câștig de cauză cu argumentele sale. În aceste condiții, ar fi justă și echitabilă obligarea Comisiei nu numai la plata propriilor cheltuieli de judecată aferente procedurii de reexaminare, ci și la plata celor efectuate de domnul Strack. Nu vedem niciun motiv valabil pentru obligarea domnului Strack să suporte propriile cheltuieli de judecată, în condițiile în care Comisia a sesizat Tribunalul cu recursul a cărui instrumentare a determinat ulterior Curtea să inițieze procedura de reexaminare. Obligarea domnului Strack să suporte propriile cheltuieli de judecată aferente procedurii de reexaminare ar risca, de altfel, să reducă în mod considerabil beneficiul economic pe care acesta l-ar obține din lichidarea soldului zilelor sale de concediu pentru anul 2004, și anume, o sumă egală cu aproximativ un salariu lunar<sup>72</sup>.

70 — A se vedea în acest sens Hotărârea Schultz-Hoff și alții (citată la nota de subsol 7, punctele 48, 49 și 52), precum și jurisprudența citată la notele de subsol 68 și 69 din prezenta luare de poziție.

71 — Hotărârile Reexaminare M/EMEA (citată la nota de subsol 42, punctul 73) și Reexaminare Arango Jaramillo și alții/BEI (citată la nota de subsol 42, punctul 61).

72 — Mai exact, este vorba despre plata în bani a 26,5 din 38,5 zile de concediu neefectuat în anul 2004 (întrucât cele 12 zile rămase au fost automat reportate în anul 2005). Această sumă trebuie calculată în temeiul articolului 4 al doilea paragraf din anexa V la statut.

92. În ceea ce privește Consiliul, care a participat la procedura de reexaminare nu în calitate de parte din litigiu, ci în calitate de instituție menționată la articolul 23 și la articolul 62a al doilea paragraf din Statutul Curții de Justiție, acesta ar trebui să suporte propriile cheltuieli de judecată.

2. Cu privire la cheltuielile de judecată aferente procedurii de recurs

93. În continuare, în ceea ce privește cheltuielile de judecată aferente procedurii de recurs, trebuie să se aplice, prin analogie, dispozițiile articolului 138 alineatul (1) coroborate cu cele ale articolului 184 alineatul (1) din Regulamentul de procedură. Rezultă că Comisia, care va fi căzut în pretenții cu privire la recurs, va trebui să suporte propriile cheltuieli de judecată, precum și cheltuielile de judecată efectuate de domnul Strack aferente recursului, în conformitate cu cererea în acest sens formulată de acesta.

## V – Concluzie

94. Având în vedere considerațiile care precedă, propunem Curții să se pronunțe după cum urmează:

- „1) Hotărârea Tribunalului Uniunii Europene din 8 noiembrie 2012, Comisia/Strack (T-268/11 P) aduce atingere unității și coerenței dreptului Uniunii.
- 2) Anulează hotărârea Tribunalului Uniunii Europene menționată.
- 3) Respinge recursul Comisiei Europene împotriva Hotărârii Tribunalului Funcției Publice a Uniunii Europene din 15 martie 2011, Strack/Comisia (F-120/07).
- 4) Consiliul Uniunii Europene suportă propriile cheltuieli de judecată aferente procedurii de reexaminare. În rest, Comisia Europeană suportă atât cheltuielile de judecată aferente procedurii de recurs, cât și pe cele aferente procedurii de reexaminare.”