



Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
DOMNUL HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE
prezentate la 12 decembrie 2019¹

Cauza C-588/18

**Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico),
Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores
(FESMC-UGT),
Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)
împotriva
Grupo de Empresas DIA SA,
Twins Alimentación SA**

[cerere de decizie preliminară formulată de Audiencia Nacional (Curtea Națională, Spania)]

„Trimitere preliminară – Directiva 2003/88/CE – Organizarea timpului de lucru – Articolele 5 și 7 –
Repaus săptămânal – Concediu anual – Permisivitatea de a absenta – Concediu special plătit –
Finalitate a concediului special diferită de cea a repausului săptămânal și a concediului anual –
Suprapunerea concediilor speciale cu repausul săptămânal sau cu concediul anual”

I. Introducere

1. Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolelor 5 și 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru².

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unei proceduri judiciare în materie de convenții colective desfășurate între organizații sindicale ale lucrătorilor, și anume Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), precum și Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) (denumite în continuare „organizațiile sindicale”), pe de o parte, și Grupul de întreprinderi DIA SA și Twins Alimentación SA (denumit în continuare „grupul de întreprinderi”), pe de altă parte, prin care se urmărește să se stabilească condițiile de punere în aplicare a concediilor speciale plătite, prevăzute la articolul 46 din Convenio Colectivo del grupo de empresas Dia S.A. y Twins Alimentación S.A. (Convenția colectivă de muncă a Grupului de întreprinderi Dia S. A. și Twins Alimentación SA, denumită în continuare „convenția colectivă a grupului de întreprinderi”)³ pentru a permite lucrătorilor să îndeplinească obligații personale sau de familie, atunci când faptul generator al acestor concedii coincide cu perioada de repaus săptămânal sau de concediu anual plătit garantată de dreptul Uniunii.

¹ Limba originală: franceza.

² JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3.

³ Această convenție colectivă a fost adoptată prin Resolución de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA (decizia Direcției Generale pentru Ocuparea Forței de Muncă, de înregistrare și publicare a convenției colective de muncă a Grupului de întreprinderi Dia SA și Twins Alimentación SA) din 22 august 2016 (BOE nr. 212 din 2 septembrie 2016, p. 63357).

3. Această cauză oferă Curții ocazia să amintească, pornind de la constatarea că concediile speciale plătite nu urmăresc să protejeze securitatea și sănătatea lucrătorilor, ci numai să le ofere acestora posibilitatea de a solicita punctual o permisiune de a absenta în timpul de lucru, că Directiva 2003/88 se limitează la stabilirea unor cerințe minime de securitate și de sănătate în materie de organizare a timpului de lucru, lăsând statelor membre libertatea de a adopta norme mai favorabile lucrătorilor în domeniile pe care dreptul Uniunii nu le acoperă.

4. La finalul analizei noastre, vom propune Curții, cu titlu principal, să deducă din aceasta că dispozițiile naționale precum cele în discuție în litigiul principal, care nu sunt susceptibile să aducă atingere cerințelor minime ale Directivei 2003/88, nu intră în domeniul de aplicare al acesteia.

5. Cu titlu subsidiar, vom susține punctul de vedere potrivit căruia articolele 5 și 7 din Directiva 2003/88 nu se opun unor reglementări naționale și unor convenții colective care nu prevăd acordarea de concedii speciale plătite atunci când împrejurările care justifică beneficiul acestora survin în zile nelucrătoare.

6. În acest scop, vom explica, în primul rând, motivele pentru care, în opinia noastră, aplicabilitatea jurisprudenței Curții referitoare la suprapunerea unor concedii, care se întemeiază pe diferența lor de finalitate în vederea evidențierii unor norme de protecție a drepturilor garantate prin Directiva 2003/88, nu trebuie să fie extinsă la situațiile în care lucrătorul nu se află în incapacitate atât de a munci, cât și de a se odihni. În al doilea rând, vom sublinia flexibilitatea sistemului de repaus săptămânal care este suficientă pentru a justifica refuzul acordării de concedii speciale plătite în această perioadă.

II. Cadrul juridic

A. Directiva 2003/88

7. Considerentul (5) al Directivei 2003/88 enunță:

„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 [Uniune] trebuie să li se acorde perioade minime de repaus – zilnic, săptămânal și anual – și perioade de pauză adecvate; este, de asemenea, necesar în acest context să se stabilească o limită maximă pentru durata săptămânii de lucru.”

8. Articolul 1 din această directivă, intitulat „Obiectul și domeniul de aplicare”, prevede la alineatele (1) și (2):

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

(2) Prezenta directivă se aplică:

(a) perioadelor minime de repaus zilnic, repaus săptămânal și concediu anual, precum și pauzelor și timpului de lucru maxim săptămânal;

(b) anumitor aspecte ale muncii de noapte, ale muncii în schimburi și ale ritmului de lucru.”

9. Articolul 2 din directiva menționată, intitulat „Definiții”, prevede:

„În sensul prezentei directive:

1. prin «timp de lucru» se înțelege orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale;
2. prin «perioadă de repaus» se înțelege orice perioadă care nu este timp de lucru;

[...]

9. prin «repaus suficient» se înțelege faptul că lucrătorii dispun de perioade de repaus regulate a căror durată se exprimă în unități de timp și care sunt suficient de lungi și de continue pentru a se evita ca aceștia să se rănească sau să producă vătămarea colegilor lor sau a altor persoane și că nu își dăunează propriei sănătăți, pe termen lung sau scurt, ca rezultat al oboselii sau al altor ritmuri de lucru neregulate.”

10. Articolul 5 din aceeași directivă, intitulat „Repausul săptămânal”, prevede:

„Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze, în decursul unei perioade de șapte zile, de o perioadă minimă de repaus neîntrerupt de 24 de ore, la care se adaugă cele 11 ore de repaus zilnic prevăzute în articolul 3.

În cazuri justificate datorită condițiilor obiective, tehnice sau de organizare a muncii, se poate stabili o perioadă minimă de repaus de 24 de ore.”

11. Potrivit articolului 7 din Directiva 2003/88, intitulat „Concediul anual”:

„(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.”

12. Articolul 15 din această directivă 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.”

13. Articolul 17 din directiva menționată, intitulat „Derogări”, prevede la alineatele (1) și (2):

„(1) Ținând cont de principiile generale de protecție a securității și sănătății lucrătorilor, statele membre pot deroga de la articolele 3-6, 8 și 16 atunci când, pe baza caracteristicilor specifice ale activității exercitate, durata timpului de lucru nu este măsurată și predeterminată sau poate fi determinată de lucrătorii înșiși, în special în cazul:

- (a) directorilor executivi sau al altor persoane cu puteri decizionale autonome;
- (b) lucrătorilor din cadrul asociațiilor familiale sau

(c) lucrătorilor care oficiază ceremonii religioase în biserici și în comunitățile religioase.

(2) Derogările prevăzute la alineatele (3)-(5) pot fi adoptate prin acte cu putere de lege și acte administrative sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, cu condiția ca lucrătorii în cauză să beneficieze de perioade de repaus echivalente compensatorii sau dacă, în cazuri excepționale în care nu este posibil, din motive obiective, să se acorde asemenea perioade de repaus echivalente compensatorii, lucrătorii beneficiază de protecție adecvată.”

B. Dreptul spaniol

14. Estatuto de los Trabajadores (Statutul lucrătorilor), în versiunea sa rezultată din Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Decretul regal legislativ nr. 2/2015 de aprobare a textului reformat al Legii privind Statutul lucrătorilor)⁴ din 23 octombrie 2015 (denumit în continuare „Statutul lucrătorilor”), prevede, la articolul 37, intitulat „Repausul săptămânal, sărbătorile legale și concediile”:

„1. Lucrătorii au dreptul la o perioadă de repaus săptămânal minimă, acumulabilă pentru perioade de până la paisprezece zile, cu o durată neîntreruptă de o zi și jumătate care, în general, cuprinde ziua întreagă de duminică împreună cu, după caz, fie după-amiaza zilei de sâmbătă, fie dimineața zilei de luni. Perioada de repaus săptămânal pentru minorii de 18 de ani este de cel puțin două zile fără întrerupere.

[...]

3. Lucrătorul, după ce notifică și justifică în prealabil acest lucru, poate absenta de la locul de muncă, păstrându-și în același timp dreptul de a fi remunerat, pentru următoarele motive și pentru perioada indicată:

- a) 15 zile calendaristice în cazul căsătoriei.
- b) Două zile pentru nașterea unui copil, deces, accident sau boală gravă, spitalizare sau operație care necesită repaus la domiciliu, în cazul rudelor până la gradul al doilea de consangvinitate sau prin alianță. Atunci când, pentru acest motiv, lucrătorul are nevoie să se deplaseze, durata este de patru zile.
- c) O zi pentru schimbarea reședinței obișnuite.
- d) Îndeplinirea unei îndatoriri publice sau personale cu caracter imperativ, inclusiv exercitarea dreptului de vot activ (pe durata indispensabilă îndeplinirii acestei îndatoriri). Atunci când o dispoziție legislativă sau convențională prevede o anumită perioadă, dispozițiile sale sunt respectate în materie de durată a absenței și de compensație financiară.

[...]

- e) Pentru îndeplinirea unor funcții sindicale sau de reprezentare a personalului, în termenii stabiliți prin lege sau prin convenție.
- f) Efectuarea de teste prenatale și urmarea de cursuri de pregătire a nașterii, în cazul în care acestea ar trebui să aibă loc în timpul de lucru, participarea la sesiunile de informare și pregătire, precum și realizarea rapoartelor psihologice și sociale necesare pentru adopție, luare în îngrijire sau în plasament (pe durata indispensabilă pentru realizarea lor).

⁴ BOE nr. 255 din 24 octombrie 2015, p. 100224.

[...]”

15. Articolul 38 din Statutul lucrătorilor, intitulat „Concediile anuale plătite”, prevede:

„1. Perioada de concedii anuale plătite, care nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, este cea convenită prin convenția colectivă sau prin contract individual. Durata sa nu poate fi, în niciun caz, mai mică de 30 de zile calendaristice.

2. Perioada sau perioadele în care poate fi efectuat concediul se stabilesc de comun acord între întreprindere și lucrător, în conformitate cu ceea ce prevăd, după caz, convențiile colective cu privire la planificarea anuală a concediilor.

În caz de dezacord între părți, instanța pentru litigii de muncă stabilește data la care se va lua concediul, iar decizia sa nu poate face obiectul unei căi de atac. Procedura este accelerată și prioritară.

3. Calendarul concediilor este stabilit în fiecare întreprindere. Lucrătorul trebuie să ia cunoștință de datele care îl privesc cu cel puțin două luni înainte de începutul concediului.

În cazul în care perioada de concediu stabilită în calendarul concediilor întreprinderii menționat la paragraful anterior coincide cu o perioadă de incapacitate temporară cauzată de sarcină, de naștere sau de alăptare, sau cu perioada de suspendare a contractului de muncă prevăzută la articolul 48 alineatele 4, 5 și 7 din prezenta lege, persoana interesată are dreptul de a efectua concediile la o dată diferită de cea a incapacității temporare sau a concediului care i-a fost acordat în temeiul dispoziției menționate, după încheierea perioadei de suspendare, chiar dacă anul calendaristic căruia îi corespunde concediul s-a încheiat deja.

În cazul în care perioada de concediu coincide cu o incapacitate temporară cauzată de împrejurări diferite de cele menționate la paragraful anterior și care împiedică în întregime sau parțial lucrătorul să îl efectueze în cursul anului calendaristic căruia îi corespund, el va putea să facă acest lucru după încetarea incapacității sale, cu condiția să nu fi trecut mai mult de 18 luni de la sfârșitul anului în care au fost generate.”

16. Articolul 46 din convenția colectivă a grupului de întreprinderi are următorul cuprins:

„I. Lucrătorul sau lucrătoarea, după ce notifică și justifică în prealabil acest lucru, poate absenta de la locul de muncă, păstrându-și în același timp dreptul de a fi remunerat(ă), pentru următoarele motive și pentru perioada indicată:

- A. 15 zile calendaristice în cazul căsătoriei, care trebuie luate la data faptului generator sau în ziua imediat anterioară acesteia, la alegerea lucrătorului sau a lucrătoarei.
- B. Trei zile pentru nașterea unui copil, deces, accident sau boală gravă, spitalizarea unor membri de familie până la gradul al doilea de rudenie prin consangvinitate rudenie sau prin alianță. În cazul decesului soțului sau al unui copil, această perioadă se prelungește la 5 zile. Atunci când, pentru acest motiv, lucrătorul sau lucrătoarea are nevoie să se deplaseze, perioada respectivă se prelungește cu o zi.
- C. Două zile pentru o intervenție chirurgicală care necesită repaus la domiciliu pentru membrii de familie până la gradul al doilea de rudenie prin consangvinitate sau prin alianță. Atunci când, pentru acest motiv, lucrătorul sau lucrătoarea are nevoie să se deplaseze, perioada respectivă este de patru zile.
- D. O zi pentru schimbarea reședinței obișnuite.

- E. Îndeplinirea unei îndatoriri publice sau personale cu caracter imperativ, inclusiv exercitarea dreptului de vot activ (pe durata indispensabilă îndeplinirii acestei îndatoriri).
- F. Îndeplinirea unor funcții sindicale sau de reprezentare a personalului, în termenii stabiliți prin lege sau prin prezenta convenție colectivă.
- G. Pentru perioada de timp indispensabilă și justificarea acesteia printr-un certificat medical atunci când, din cauza unei boli, lucrătorul sau lucrătoarea are nevoie să se deplaseze la un cabinet medical în timpul orelor de muncă.
- H. Orele necesare pentru ca lucrătorii și lucrătoarele să se poată prezenta la examene de încheiere a studiilor sau de formare, atunci când fac studii cu caracter oficial sau academic. În aceste cazuri, ei trebuie să prezinte documentul justificativ administrativ care stă la baza cererii lor.
- I. Lucrătorii și lucrătoarele pot efectua în fiecare an până la trei zile suplimentare de concediu care se pot cumula pe rând pentru oricare dintre concediile prevăzute în secțiunile A), B) și D) anterioare, sau până la două zile în caz de deces al soțului sau al partenerului or al copiilor sau, de asemenea pe rând, cu excepția concediului prevăzut la alineatul 1), în următoarele cazuri:
- 1) O zi sau opt ore pe an, justificând perioada necesară printr-un certificat medical, pentru a însoți un copil minor de 16 ani într-o vizită la cabinetul medical în timpul de lucru al lucrătorului sau lucrătoarei.
 - 2) În caz de căsătorie a membrilor de familie până la gradul al doilea de rudenie prin consangvinitate sau prin alianță.
 - 3) În cazul examenului pentru permisul de conducere sau al semnării de acte notariale necesare pentru cumpărarea sau vânzarea de către lucrător a unei locuințe, pe care lucrătorul trebuie să le îndeplinească personal și în timpul său de lucru.
- II. În vederea efectuării concediilor, cu excepția concediului prevăzut în secțiunea A) a prezentului articol, cuplurile aflate în parteneriat civil au aceleași drepturi, cu condiția ca acestea să fie înscrise în mod corespunzător în registrul oficial pertinent, iar lucrătorul sau lucrătoarea să prezinte un certificat care să dovedească acest lucru, în conformitate cu cerințele formulate în reglementările aplicabile ale comunităților autonome.
- III. Lucrătorul sau lucrătoarea va trebui să notifice cât mai curând posibil superiorul său imediat pentru ca acesta să adopte măsurile necesare, să îi dea concediul corespunzător și să prezinte o justificare referitoare la motivul invocat pentru a lua concediul acordat sau care urmează să fie acordat.
- IV. În sensul prezentului articol, se înțelege că există o deplasare atunci când lucrătorul sau lucrătoarea trebuie să parcurgă mai mult de 150 km între locul unde se află reședința sa obișnuită și locul de destinație.”
17. Código Civil (Codul civil) prevede, pe de o parte, la articolul 4 alineatul 3, că „[d]ispozițiile [din acest] [c]od se aplică cu titlu supletiv în materiile reglementate de alte legi” și, pe de altă parte, la articolul 5 alineatul 2 din acesta, că „[z]ilele de sărbătoare legală nu sunt excluse din calculul civil al termenelor”.

III. Situația de fapt din litigiul principal și întrebările preliminare

18. Prin intermediul a trei acțiuni separate care au făcut obiectul unei conexări în urma unei decizii a Audiencia Nacional (Curtea Națională, Spania), trei organizații sindicale solicită instanței de trimitere să declare că concediile speciale plătite prevăzute la articolul 46 din convenția colectivă a grupului de întreprinderi, cu excepția concediului pentru căsătorie, trebuie efectuate într-o perioadă în care lucrătorul în cauză trebuie să lucreze pentru întreprindere⁵, atât în ceea ce privește prima zi, cât și toate zilele de concediu. În legătură cu concediul pentru căsătorie, organizațiile sindicale solicită ca acest concediu să înceapă într-o zi în care lucrătorul trebuie să lucreze pentru întreprindere.

19. Instanța de trimitere amintește că repausul săptămânal al lucrătorilor și concediile anuale plătite sunt reglementate de articolul 37 alineatul 1, precum și de articolul 38 din Statutul lucrătorilor care transpun dispozițiile Directivei 2003/88, în condiții care, în opinia acesteia, depășesc perioadele minime impuse de dreptul Uniunii⁶.

20. Aceasta precizează că articolul 46 din convenția colectivă a grupului de întreprinderi pune în aplicare, în condiții mai generoase, articolul 37 alineatul 3 din Statutul lucrătorilor, care recunoaște lucrătorilor dreptul de a beneficia de concedii speciale plătite. Aceste concedii urmăresc să răspundă unor nevoi determinate ale lucrătorilor, cum ar fi, printre altele, nașterea unui copil, spitalizarea, operația chirurgicală sau decesul unui rude apropiate, precum și îndeplinirea funcțiilor de reprezentare sindicală, care survin în timpul executării contractului de muncă și care justifică recunoașterea dreptului de a absenta de la locul de muncă, păstrându-și dreptul lor de a fi remunerați.

21. Instanța de trimitere arată că, la articolul 46, la fel ca la articolul 37 din Statutul lucrătorilor, în cazul concediului pentru căsătorie, se menționează că durata sa se calculează în zilele calendaristice. În aceste articole nu figurează nicio precizare în ceea ce privește celelalte concedii speciale plătite sau punctul de plecare al concediului pentru căsătorie.

22. Instanța de trimitere adaugă că articolul 5 alineatul 2 din Codul civil, care este aplicabil în lipsa unor dispoziții speciale, prevede însă că un calcul civil al termenelor nu exclude zilele de sărbătoare legală.

23. Aceasta constată că, în practica obișnuită a grupului de întreprinderi, zilele de concedii speciale plătite încep la data faptului generator, indiferent dacă este sau nu vorba despre o zi lucrătoare⁷, și sunt calculate în zilele calendaristice.

24. Instanța de trimitere precizează că organizațiile sindicale își întemeiază acțiunea pe Hotărârea nr. 145/2018 din 13 februarie 2018 a Tribunal Supremo (Curtea Supremă, Spania), care nu instituie o jurisprudență. Aceasta a statuat, în ceea ce privește reglementarea concediilor speciale plătite în cadrul unei convenții sectoriale⁸, că, atunci când faptul generator al concediului special plătit se produce într-o zi nelucrătoare⁹, cu care este asimilată o zi de sărbătoare legală, începutul concediului trebuie amânat în prima zi lucrătoare care urmează.

5 Am preferat, din motive de claritate în prezentele concluzii, expresiile „zile în care lucrătorul trebuie să lucreze pentru întreprindere” sau „zile lucrătoare”, care corespund definiției date de instanța de trimitere expresiei „zile utile” pe care o folosește.

6 Instanța de trimitere arată că „[a]ceste două dispoziții sunt mai generoase decât dispoziția Uniunii, întrucât articolul 37 alineatul 1 stabilește perioadele de repaus săptămânal în general la o perioadă minimă continuă de o zi și jumătate, iar articolul 38 prevede că concediile anuale durează cel puțin 30 de zile calendaristice”.

7 Din observațiile grupului de întreprinderi rezultă că atunci când faptul generator survine într-o perioadă de repaus săptămânal, lucrătorul nu poate beneficia de concedii speciale plătite întrucât nu lucrează.

8 S-a precizat în ședință că această convenție este diferită de cea care se aplică în litigiul principal.

9 Este vorba despre o zi în care salariatul nu trebuie să lucreze.

25. Instanța de trimitere subliniază că respingerea acțiunii organizațiilor sindicale ar avea ca efect să se impună lucrătorilor să răspundă unor nevoi pentru care sunt prevăzute concediile speciale plătite în perioadele de repaus garantate de dreptul Uniunii.

26. În consecință, această instanță ridică problema domeniului de aplicare al interpretării dreptului la repaus săptămânal și la concedii anuale, prevăzut la articolele 5 și 7 din Directiva 2003/88, a căror finalitate a fost precizată de jurisprudența Curții, și anume aceea de a proteja în mod eficient securitatea și sănătatea lucrătorilor.

27. Instanța de trimitere amintește, în această privință, că s-a statuat deja de către Curte că un concediu garantat de dreptul Uniunii nu poate afecta dreptul de a efectua un alt concediu garantat de acest drept și că orice derogare de la sistemul Uniunii în materia organizării timpului de lucru prevăzut de Directiva 2003/88 trebuie să primească o interpretare care limitează întinderea acesteia la ceea ce este strict necesar pentru a salvarda interesele a căror protecție este permisă de acea derogare.

28. Această instanță arată, pe de altă parte, că finalitatea concediilor speciale plătite, guvernate de articolul 37 alineatul 3 din Statutul lucrătorilor, este de a răspunde nevoilor cu caracter personal sau civic ale lucrătorilor, dintre care unele sunt legate de libertatea sindicală sau de obligațiile familiale.

29. Prin urmare, aceasta consideră că, în cazul în care una dintre nevoile enumerate la articolul 37 alineatul 3 din Statutul lucrătorilor survine în perioadele de repaus săptămânal sau de concediu anual, se suprapun două finalități diferite. În cazul în care s-ar admite că, în această situație, nu este posibil să se reporteze efectuarea concediului special plătit în alt moment decât în perioada de repaus, aceasta din urmă ar fi golită de conținut, întrucât lucrătorii ar trebui să își dedice perioada de repaus săptămânal sau vacanțele lor rezolvării problemelor cauzate de apariția nevoii pentru care sunt prevăzute concediile speciale plătite.

30. În consecință, instanța de trimitere are îndoieli că refuzul de a acorda lucrătorilor dreptul de a efectua concediile reglementate de articolul 37 alineatul 3 din Statutul lucrătorilor și prevăzute la articolul 46 din convenția colectivă a grupului de întreprinderi, atunci când nevoia pentru care sunt prevăzute survine în același timp cu perioadele minime de repaus săptămânal și zilele de concediu anual plătit prevăzute de Directiva 2003/88, este conform cu articolele 5 și 7 din această directivă. Ea ridică de asemenea problema dacă, în caz de simultaneitate, ar trebui să se prevadă măsuri pentru a garanta că perioadele de repaus minime prevăzute de directiva menționată sunt luate efectiv.

31. În aceste condiții, Audiencia Nacional (Curtea Națională) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 5 din Directiva [2003/88] trebuie interpretat în sensul că se opune unei dispoziții naționale care permite suprapunerea perioadei de repaus săptămânal cu concedii [speciale] plătite efectuate în alte scopuri decât odihna?

2) Articolul 7 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unei dispoziții naționale care permite suprapunerea concediului anual cu concedii [speciale] plătite efectuate în alte scopuri decât odihna, destinderea și recreerea?”

32. Organizațiile sindicale, grupul de întreprinderi, guvernul spaniol și Comisia Europeană au depus observații scrise în fața Curții. Acestea au prezentat observații orale în ședința din 24 septembrie 2019.

IV. Analiză

33. Prin intermediul celor două întrebări preliminare, instanța de trimitere solicită Curții în esență să stabilească dacă articolele 5 și 7 din Directiva 2003/88 trebuie interpretate în sensul că se opun unor dispoziții naționale și unor convenții colective care nu prevăd acordarea de concedii speciale plătite în cazul în care una dintre nevoile pentru care sunt acordate survine într-o perioadă de repaus săptămânal sau de concediu anual.

34. Elementele pe care se întemeiază aceste aspecte merită, în opinia noastră, să fie subliniate. Astfel, instanța de trimitere ridică, pe de o parte, problema *suprapunerii perioadelor de repaus* prevăzute de Directiva 2003/88 cu *evenimente din viața personală a lucrătorului* care ar fi justificat, în temeiul dispozițiilor naționale aplicabile, efectuarea de concedii speciale plătite, în cazul în care acestea ar fi survenit în timpul său de lucru, precum și, pe de altă parte, problema măsurilor care trebuie luate pentru a garanta efectivitatea perioadelor de repaus prevăzute de Directiva 2003/88¹⁰.

35. În consecință, considerăm că este necesar să se clarifice obiectul întrebărilor preliminare înainte de a prezenta răspunsurile care ar putea fi date.

A. Cu privire la obiectul întrebărilor preliminare

36. Instanța de trimitere motivează cererea de decizie preliminară prin riscul de atingere adusă perioadelor *minime*¹¹ de repaus garantate de dreptul Uniunii în măsura în care *finalitățile* concediilor speciale plătite sunt diferite de cele ale concediilor anuale și ale repausului săptămânal¹². În susținerea cererii sale, ea menționează jurisprudența Curții referitoare la suprapunerea drepturilor la concedii anuale în special cu cele acordate în caz de boală¹³.

37. Totuși, această corelare cu jurisprudența Curții prin care dreptul la concediu anual este protejat pentru considerații legate de sănătatea lucrătorului și de capacitatea sa de a lucra, care rezultă din simpla constatare de către instanța de trimitere a unor finalități diferite ale concediilor, trebuie, în opinia noastră, să facă obiectul unei dezbateri.

38. În plus, considerăm că noi elemente de reflecție se pot desprinde din Hotărârea din 19 noiembrie 2019, TSN și AKT¹⁴, care privește interpretarea articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 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, excluzând în același timp o reportare din motive de boală a lucrătorului a tuturor sau a unei părți din aceste zile de concediu suplimentare¹⁵.

10 A se vedea punctele 29 și 30 din prezentele concluzii. Subliniem că, deși cererea de interpretare a organizațiilor sindicale se întemeiază pe o decizie a Tribunalului supremo (Curtea Supremă) (a se vedea punctul 24 din prezentele concluzii) în favoarea *amânării începutului acestui concediu* pentru prima zi lucrătoare care urmează atunci când faptul generator care justifică acordarea amânării se produce într-o zi de sărbătoare legală sau nelucrătoare, aceste organizații au susținut, ca răspuns la întrebările Curții, că concediile anuale trebuiau reportate în cazul suprapunerii cu împrejurări care justifică acordarea de concedii speciale remunerate, prin analogie în special cu soluția reținută în Hotărârea din 21 iunie 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372).

11 A se vedea de asemenea Hotărârea din 19 noiembrie 2019, TSN și AKT (C-609/17 și C-610/17, EU:C:2019:981, punctele 35-37).

12 În această privință, se poate aminti că legiuitorul spaniol a instituit concedii speciale remunerate pentru a i se permite lucrătorului să își îndeplinească *obligățiile personale* în cele mai bune condiții. Astfel, i se poate permite să își întrerupă desfășurarea activității în cazul unor evenimente din viața sa privată sau de familie, cum ar fi, printre altele, căsătoria, nașterea unui copil, decesul unui membru de familie, îngrijirile medicale acordate unei rude apropiate, mutarea și exercitarea unor drepturi și obligații cu caracter public, precum votul sau reprezentarea lucrătorilor. Convenția colectivă a grupului de întreprinderi, negociată pe acest temei legal, a precizat punctul de pornire al concediului pentru căsătorie, a extins sfera anumitor drepturi și a prevăzut acordarea lor în alte împrejurări, cum ar fi prezentarea la examene academice sau pentru permisul de conducere sau chiar semnarea de acte notariale de vânzare sau de cumpărare a unei locuințe.

13 A se vedea punctul 61 din prezentele concluzii.

14 C-609/17 și C-610/17, EU:C:2019:981.

15 A se vedea punctele 39 și 40 din această hotărâre.

39. În aceste condiții, apreciem că este necesar să se verifice dacă concediile speciale plătite intră în domeniul de aplicare al Directivei 2003/88, înainte de a examina problema dacă jurisprudența Curții, care deduce consecințele din finalitățile diferite ale drepturilor la concediu, poate fi transpusă în cazul drepturilor la concedii speciale plătite.

B. Cu privire la domeniul de aplicare al Directivei 2003/88

40. Din modul de redactare a articolului 1 din Directiva 2003/88 rezultă în special că aceasta are ca obiectiv să adopte cerințe minime pentru toți lucrătorii din statele membre printr-o apropiere a dispozițiilor naționale privind limitele timpului de lucru¹⁶, perioadele de repaus minime zilnice și săptămânale, concediile anuale și o protecție suplimentară pentru lucrătorii de noapte.

41. Această directivă nu prevede dispoziții speciale referitoare la permisiunile de a absenta care pot fi acordate în timpul de lucru, fără pierderea remunerației, pentru alte motive decât cele legate de securitatea și de sănătatea lucrătorului¹⁷ care sunt corelate cu acumularea perioadelor de lucru în serviciul unui angajator¹⁸.

42. Articolul 15 din Directiva 2003/88 prevede posibilitatea statelor membre de a aplica dispoziții mai favorabile lucrătorilor care pot fi comparate cu cele prevăzute de această directivă în ceea ce privește protecția securității și a sănătății lucrătorilor¹⁹. În speță, această situație se regăsește în cazul dreptului spaniol în ceea ce privește perioadele de repaus săptămânal și de concediu anual care depășesc, potrivit instanței de trimitere, perioadele minime prevăzute de dreptul Uniunii, dar nu concediile speciale plătite²⁰.

43. Deși acestea din urmă se adaugă la concediile anuale prevăzute de Directiva 2003/88, ele au o altă natură și urmăresc finalități diferite. Astfel, amintim că este vorba despre *permisiuni de întrerupere a executării contractului de muncă*, cu o durată de la câteva ore la mai multe zile, și că ele urmăresc să concilieze mai bine responsabilitățile profesionale ale lucrătorului cu cele din viața sa privată sau de familie, în zilele în care acesta trebuie să lucreze pentru întreținere.

44. Astfel, lucrătorul poate solicita aceste concedii speciale plătite, la cererea sa, pentru motive care nu au legătură cu activitatea profesională²¹. Comparația cu prevederile Directivei 2003/88 evidențiază în mod clar faptul că acestea nu urmăresc să protejeze securitatea sau starea de sănătate a lucrătorului în corelație cu efectuarea muncii.

45. În consecință, reținem în primul rând că, prin acordarea concediilor speciale plătite, legiuitorul spaniol nu a exercitat competența recunoscută statelor membre de articolul 15 din Directiva 2003/88²².

16 A se vedea în această privință Hotărârea din 20 noiembrie 2018, Sindicatul Familia Constanța și alții (C-147/17, EU:C:2018:926, punctul 39).

17 A se vedea Hotărârea din 19 noiembrie 2019, TSN și AKT (C-609/17 și C-610/17, EU:C:2019:981, punctele 34, 47 și 48).

18 A se vedea Hotărârea din 14 octombrie 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, punctul 37), și Hotărârea din 4 octombrie 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punctul 28).

19 A se vedea Hotărârea din 21 februarie 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, punctele 41-43), precum și Hotărârea din 19 noiembrie 2019, TSN și AKT (C-609/17 și C-610/17, EU:C:2019:981, punctul 49 și jurisprudența citată).

20 A se vedea punctul 20 din prezentele concluzii.

21 A se vedea nota de subsol 70 și punctele 103-107 din prezentele concluzii.

22 A se vedea prin analogie Hotărârea din 10 iulie 2014, Julián Hernández și alții (C-198/13, EU:C:2014:2055, punctele 39, 41, 44 și 45). Din câte știm, reglementări naționale analoge, în grade diferite, există în Belgia, în Bulgaria, în Germania, în Franța, în Croația, în Italia, în Luxemburg, în Malta, în Țările de Jos, în Polonia, în Portugalia, în România, în Slovenia, în Slovacia și în Finlanda. În ceea ce privește regimul drepturilor acordate, observăm că poate depinde de durata timpului de lucru și de condițiile de punere în aplicare a concediilor.

46. Astfel, prin instituirea, din proprie inițiativă, în favoarea lucrătorilor a unor drepturi care urmăresc un alt obiectiv decât cel prevăzut de această directivă, legiuitorul spaniol și-a exercitat competența în afara domeniului reglementat de aceasta²³.

47. În această privință, trebuie să se țină seama de întinderea Hotărârii din 19 noiembrie 2019, TSN și AKT²⁴ referitoare la drepturi la concediu anual plătit care depășește durata minimă de patru săptămâni prevăzută la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88. Potrivit Curții, aceste drepturi, acordate de statele membre sau de partenerii sociali, în temeiul posibilității prevăzute la articolul 15 din Directiva 2003/88²⁵, sau, chiar condițiile unei eventuale reportări a acestora în caz de boală survenită în timpul concediului intră în sfera exercitării competenței reținute de statele membre, fără a fi reglementate de directiva menționată și fără a intra în domeniul de aplicare al acesteia din urmă²⁶.

48. Subliniem că în această hotărâre se amintește în mod clar că, atunci când dispozițiile de drept al Uniunii în domeniul în cauză nu reglementează un aspect și nu impun nicio obligație specifică statelor membre în privința unei anumite situații, acestea continuă să fie libere să își exercite competența.

49. În consecință, considerăm că soluția stabilită de hotărârea respectivă referitoare la dreptul la concediu anual, prevăzut de Directiva 2003/88, poate fi transpusă, printr-un raționament *a fortiori*, atunci când dispozițiile în cauză au fost adoptate de statele membre sau de partenerii sociali în orice alt domeniu decât cel acoperit de dreptul Uniunii.

50. În al doilea rând, în ceea ce privește limita exercitării de către statele membre a competenței lor amintită de Curte în Hotărârea din 19 noiembrie 2019, TSN și AKT²⁷, și anume o eventuală atingere adusă protecției minime asigurate de articolul 7 din Directiva 2003/88²⁸, apreciem că dreptul la concedii speciale plătite acordat lucrătorului în vederea facilitării concilierii dintre viața sa privată și constrângerile sale profesionale în timpul său de lucru nu este susceptibil ca atare să aducă atingere posibilității de a-și exercita dreptul la repaus săptămânal sau anual, care este singurul obiectiv urmărit de Directiva 2003/88²⁹. Astfel, în lipsa unor situații concrete aduse la cunoștința Curții, este dificil să se conceapă modul în care, în practică, drepturile la concedii *suplimentare*, prevăzute de legiuitorul național, care sunt la dispoziția lucrătorului *dincolo de minimele prevăzute de Directiva 2003/88*³⁰ ar putea aduce *atingere drepturilor la repaus prevăzute de aceasta*³¹.

23 Observăm, pe de altă parte, că nu se susține că legislația spaniolă ar constitui, în parte, o transpunere a clauzei 7 din Acordul-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului, încheiat la 18 iunie 2009, care figurează în anexa la Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE (JO 2010, L 68, p. 13), în vigoare până la 1 august 2022, intitulată „Absența de la lucru din motive de forță majoră”. Această directivă va fi abrogată de la 2 august 2022 prin Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului (JO 2019, L 188, p. 79) [a se vedea articolul 19 alineatul (1) din Directiva 2019/1158]. Clauza 7 din acest acord-cadru va fi înlocuită cu articolul 7 din directiva menționată, care reia, în esență, aceleași dispoziții.

24 C-609/17 și C-610/17, EU:C:2019:981. A se vedea punctul 38 din prezentele concluzii.

25 A se vedea punctele 34 și 35 din această hotărâre.

26 A se vedea punctul 52 și jurisprudența citată din hotărârea menționată.

27 C-609/17 și C-610/17, EU:C:2019:981.

28 A se vedea punctele 35 și 51, precum și jurisprudența citată din această hotărâre.

29 În opinia noastră, situația ar fi diferită dacă lucrătorului i s-ar impune să efectueze concedii anuale ca răspuns la o cerere de acordare de concedii speciale plătite sau dacă durata acestor concedii ar fi scăzută din cea a concediului anual. A se vedea de asemenea prin analogie jurisprudența citată la punctul 35 din Hotărârea din 19 noiembrie 2019, TSN și AKT (C-609/17 și C-610/17, EU:C:2019:981), prin care Curtea a amintit limitele impuse statelor membre pentru a se garanta efectivitatea perioadei minime de repaus de patru săptămâni.

30 A se vedea punctul 42 din prezentele concluzii.

31 A se vedea punctul 71 din prezentele concluzii.

51. Tot pe linia Hotărârii din 19 noiembrie 2019, TSN și AKT³², subliniem de asemenea lipsa unei atingeri aduse coerenței Directivei 2003/88 sau obiectivelor pe care le urmărește³³. În această privință, în cazul în care legiuitorul național nu ar fi instituit drepturi la concedii speciale plătite pentru a permite lucrătorului să lipsească la cerere atunci când survine un eveniment din viața sa personală în timpul său de lucru, problema efectivității concediului anual sau a repausului săptămânal, atunci când survine acest eveniment, nu s-ar ridica în raport cu dreptul Uniunii.

52. Această constatare evidențiază, în opinia noastră, faptul că în speță atingerea adusă efectivității concediului anual sau repausului săptămânal poate fi avută în vedere numai în cazul în care se consideră că orice eveniment care ar putea împiedica lucrătorul să beneficieze pe deplin de o perioadă de repaus sau de destindere justifică acordarea de concedii suplimentare pentru a se proteja finalitatea concediilor anuale³⁴.

53. Or, nu acesta este obiectivul urmărit de Directiva 2003/88. Prevederile directivei menționate rezultă din urmărirea unui just echilibru între un timp de lucru și durate minime de repaus³⁵, în perspectiva continuării activității profesionale a lucrătorului³⁶. Acestea au drept consecință să se confere lucrătorului doar *dreptul de a pretinde angajatorului să pună în aplicare perioadele de repaus garantate de această directivă*.

54. În plus, protecția minimă garantată lucrătorului în temeiul articolelor 5 și 7 din Directiva 2003/88 nu poate prezenta grade diferite în funcție de inițiativele statelor membre de a adopta sau nu dispoziții speciale analoge celor aplicabile în Spania.

55. Din toate aceste considerații deducem că întrebările preliminare nu trebuie să determine Curtea să controleze condițiile de acordare a unui drept la concedii speciale plătite care este reglementat de legiuitorul național, din moment ce acest drept nu are legătură cu capacitatea lucrătorului de a-și îndeplini munca, și că acesta nu poate aduce atingere ca atare efectivității dreptului la repaus săptămânal sau la concediu anual, garantat de Directiva 2003/88, sau obiectivului urmărit de aceasta.

56. Prin urmare, vom propune Curții să statueze, cu titlu principal, că reglementările naționale și convențiile colective care prevăd acordarea de concedii speciale plătite pentru a permite lucrătorului să absenteze în timpul unor zile lucrătoare pentru a-și îndeplini obligațiile personale sau de familie nu intră în domeniul de aplicare al Directivei 2003/88.

57. În cazul în care Curtea nu ar fi totuși de acord cu acest punct de vedere considerând că este suficient să se invoce un *risc de atingere adusă finalității* perioadelor *minime* de repaus prevăzute de Directiva 2003/88 prin dispozițiile naționale în cauză³⁷, și că acest risc poate fi îndepărtat prin reportarea concediilor garantate de directiva menționată³⁸, Curtea va trebui, în opinia noastră, să se pronunțe cu privire la problema dacă jurisprudența sa referitoare la finalitățile diferite ale concediilor, în cazul unei suprapuneri între acestea, poate fi transpusă în cazul concediilor speciale plătite.

58. Prin urmare, vom prezenta pe viitor elementele pe care intenționăm să le supunem aprecierii Curții. În lipsa unei jurisprudențe cu privire la un caz de suprapunere a drepturilor la concediu cu drepturile la repaus săptămânal, vom examina această ipoteză după cea a suprapunerii dreptului la concedii speciale plătite cu concedii anuale.

32 C-609/17 și C-610/17, EU:C:2019:981.

33 A se vedea punctul 51 din această hotărâre.

34 A se vedea punctele 29 și 71 din prezentele concluzii.

35 A se vedea cu privire la acest aspect o expunere mai detaliată care figurează la punctele 72-76 din prezentele concluzii.

36 Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Bauer și Willmeroth (C-569/16 și C-570/16, EU:C:2018:871, punctul 47).

37 Este de competența instanței de trimitere să verifice acest aspect.

38 A se vedea în această privință Hotărârea din 19 noiembrie 2019, TSN și AKT (C-609/17 și C-610/17, EU:C:2019:981, punctul 39).

C. Cu privire la aplicarea jurisprudenței Curții în cazul suprapunerii a două drepturi la concedii

59. Problema de principiu care trebuie soluționată de către Curte este, în opinia noastră, aceea dacă urmărirea finalității concediilor, în cazul suprapunerii cu dreptul la concediul anual, trebuie extinsă la concediile speciale plătite, astfel cum a considerat Curtea în privința concediului de recuperare a sănătății³⁹, în calitate de concediu care are ca obiectiv îmbunătățirea „stării de sănătate a lucrătorilor”⁴⁰ care îi împiedică să lucreze. Cu alte cuvinte, trebuie să se determine ce anume justifică recurgera în general la criteriul finalității drepturilor la concediu în cazul suprapunerii acestora în cadrul executării contractului de muncă⁴¹.

60. Prin urmare, vom aminti această jurisprudență în linii mari, pentru a deduce criteriul principal care reiese din acesta, înainte de a verifica dacă ea poate fi extinsă la dreptul la concedii speciale plătite.

1. Cu privire la criteriul care rezultă din jurisprudența Curții referitoare la diferența de finalitate dintre drepturile la concedii

61. Întrucât concediile speciale plătite suplimentare au fost instituite de legiuitorul național într-un domeniu nereglementat de dreptul Uniunii⁴², este necesar să ne raportăm la jurisprudența Curții referitoare la un caz analog, și anume acela al suprapunerii concediilor anuale cu concediul medical⁴³ sau cu concediul de recuperare a sănătății⁴⁴, reglementate de dreptul național. Această jurisprudență conduce la obligația de a identifica finalitatea concediilor care coexistă.

39 A se vedea Hotărârea din 30 iunie 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, punctul 27).

40 Această expresie se întemeiază pe Hotărârea din 30 iunie 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, punctul 30).

41 Astfel, trebuie să se sublinieze importanța condiției respective referitoare la desfășurarea activității care permite să se facă o distincție cu concediul pentru creșterea copilului. A se vedea în această privință Hotărârea din 4 octombrie 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punctul 35).

42 Amintim, în caz contrar, atunci când două drepturi sunt garantate de dreptul Uniunii, un concediu garantat de dreptul Uniunii nu poate, potrivit unei jurisprudențe constante, afecta un alt drept de a obține un alt concediu care urmărește o finalitate distinctă de primul. A se vedea în special Hotărârea din 4 octombrie 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punctul 37 și jurisprudența citată). Acest principiu, enunțat în cazul suprapunerii unui concediu anual cu un concediu de maternitate [a se vedea Hotărârea din 18 martie 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, punctele 33 și 41)], a fost extins în cazul suprapunerii unui concediu pentru creșterea copilului cu un concediu de maternitate [a se vedea Hotărârea din 14 aprilie 2005, Comisia/Luxemburg (C-519/03, EU:C:2005:234, punctul 33), și Hotărârea din 20 septembrie 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, punctele 56 și 57)]. Acesta nu se aplică pentru a decide dacă o perioadă de concediu pentru creșterea copilului trebuie sau nu să fie asimilată unei perioade de muncă efectivă la stabilirea drepturilor la concediu anual plătit [a se vedea Hotărârea din 4 octombrie 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punctele 26 și 37)].

43 Curtea a statuat că, „spre deosebire de dreptul la concediul de maternitate sau la concediul pentru creșterea copilului [...], în stadiul actual al dreptului [Uniunii], dreptul la concediul medical și modalitățile de exercitare a acestui drept nu sunt reglementate de acesta” [Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 27)].

În ceea ce privește deciziile precedente referitoare la cazuri de suprapunere a perioadelor de concedii anuale cu concedii medicale, a se vedea Hotărârea din 10 septembrie 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542). În această cauză, lucrătorul era în concediu medical în perioada de concediu anual stabilită în calendarul concediilor din cadrul întreprinderii.

A se vedea de asemenea, pentru o apropiere cu împrejurările care servesc drept temei pentru cea de a doua întrebare preliminară, Hotărârea din 21 iunie 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372), referitoare la un caz de *incapacitate temporară de muncă survenită în perioada de concediu anual* (punctul 24 din această hotărâre). Cu această ocazie, Curtea a precizat că „momentul la care survine respectiva incapacitate este lipsit de relevanță” (punctul 21).

A se vedea de asemenea Hotărârea din 19 noiembrie 2019, TSN și AKT (C-609/17 și C-610/17, EU:C:2019:981), referitoare la refuzul reportării perioadei de concediu anual plătit în care lucrătorul a fost bolnav atunci când inexistența unei reportări nu are ca efect reducerea duratei efective a concediului anual plătit la mai puțin de patru săptămâni.

44 A se vedea Hotărârea din 30 iunie 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, punctul 29).

62. În această privință, Curtea a amintit în mod clar în Hotărârea din 30 iunie 2016, Sobczyszyn⁴⁵, raționamentul care trebuie urmat și care începe prin a aminti că „finalitatea dreptului la concediu anual plătit, care este aceea de a-i permite lucrătorului să se odihnească și să dispună de o perioadă de destindere și de recreere, diferă de cea a dreptului la concediu medical, care este aceea de a-i permite lucrătorului să se refacă după o boală”⁴⁶.

63. Acest raționament continuă prin deducerea constantă a faptului că, „[i]n raport cu aceste finalități divergente ale acestor două tipuri de concedii, [...] un lucrător care se află în concediu medical într-o perioadă de concediu anual stabilită în prealabil are dreptul, la cerere și pentru a putea beneficia efectiv de concediul său anual, de a efectua concediul anual într-o altă perioadă decât cea care coincide cu perioada de concediu medical”⁴⁷.

64. În consecință, în opinia Curții, trebuie să se stabilească dacă, în raport cu finalitatea eventual diferită a celor două tipuri de concedii în discuție, această suprapunere este susceptibilă să se opună acordării la o dată ulterioară a concediului anual dobândit de lucrător⁴⁸.

65. Totuși, este suficient să se constate finalitățile diferite ale tipurilor de concedii pentru a se considera că, în toate cazurile, drepturile la concediul anual dobândit de lucrător pot fi afectate?

66. Nu credem acest lucru, având în vedere că, dincolo de constatarea finalității proprii fiecăruia dintre aceste drepturi la concedii, starea de sănătate a lucrătorului care justifică întreruperea executării contractului de muncă⁴⁹ constituie fundamentul jurisprudenței Curții care protejează efectivitatea concediului anual⁵⁰ prevăzut de Directiva 2003/88. Acesta se întemeiază pe mai multe principii constante.

67. În primul rând, Curtea a luat în considerare obiectivul comun al protejării sănătății lucrătorului mulțumită a două tipuri de concedii, unul anual, iar celălalt din motive de boală, care se impune angajatorului atât în raport cu Directiva 2003/88, cât și cu Convenția nr. 132 a Organizației Internaționale a Muncii din 24 iunie 1970 privind concediile anuale plătite (revizuită)⁵¹.

45 C-178/15, EU:C:2016:502.

46 Hotărârea din 30 iunie 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, punctul 25). Curtea se referă la acest aspect în Hotărârea din 21 iunie 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, punctul 19 și jurisprudența citată). Curtea a făcut pentru prima dată această constatare în Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 25), după ce a enunțat-o în cazul concediului de maternitate care urmărește în special să protejeze starea de sănătate a lucrătoarei [a se vedea Hotărârea din 18 martie 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160 punctul 32), și Hotărârea din 20 septembrie 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, punctul 30)]. A se vedea de asemenea jurisprudența citată la punctul 69 din prezentele concluzii.

47 Hotărârea din 30 iunie 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, punctul 26). Sublinierea noastră. Curtea se referă la Hotărârea din 10 septembrie 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, punctul 22), și la Hotărârea din 21 iunie 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, punctul 20).

48 A se vedea Hotărârea din 30 iunie 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, punctul 27).

49 Acest criteriu permite, printre altele, să se distingă concediile prin care se urmărește restabilirea stării de sănătate a lucrătorului de concediul pentru creșterea copilului, prevăzut de dreptul Uniunii, care are o finalitate proprie. A se vedea în această privință Hotărârea din 4 octombrie 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punctul 35).

50 A se vedea Hotărârea din 30 iunie 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, punctul 26).

51 A se vedea Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctele 37 și 38). Articolul 5 alineatul 4 din această convenție prevede că „[a]bsențele de la serviciu pentru motive independente de voința persoanei angajate interesate, precum absențele datorate unei boli, unui accident sau unui concediu de maternitate vor fi calculate ca parte din perioada de serviciu”. În afara faptului că această trimitere la dispoziția menționată de către Curte era necesară pentru a se examina problema *condițiilor de acordare* a dreptului la concediu anual [a se vedea Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 41)], este interesant să se constate că aceasta se limitează la evenimente cu privire la lucrător, cu care se confruntă, în special în cazul unor riscuri pentru sănătatea sa care justifică, în principiu, să nu se scadă absența sa din perioadele de muncă efectivă. A se vedea de asemenea Hotărârea din 22 noiembrie 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, punctul 42), Hotărârea din 4 octombrie 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punctul 32), precum și Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Bauer și Willmeroth (C-569/16 și C-570/16, EU:C:2018:871, punctul 81).

68. În al doilea rând, Curtea a subliniat caracteristicile concediului medical, care au drept consecință împiedicarea ca efectul pozitiv al dreptului la concediu anual plătit pentru securitatea și sănătatea lucrătorului să se realizeze pe deplin⁵². Este vorba despre incapacitatea de muncă imediată cauzată de starea de sănătate a lucrătorului, despre existența constrângerilor fizice sau psihice generate de o boală⁵³, despre imprevizibilitatea apariției acestei incapacități de muncă, despre caracterul său independent de voința lucrătorului⁵⁴ și despre lipsa suspendării raportului de muncă⁵⁵.

69. Concret, nu avem niciun fel de îndoieli că, în asemenea împrejurări, lucrătorul bolnav se află nu numai în incapacitate de muncă, ci și „să se odihnească în urma îndeplinirii sarcinilor care îi revin în temeiul contractului său de muncă și [...] să dispună de o perioadă de destindere și de recreere”⁵⁶, în perspectiva continuării în viitor a activității sale profesionale⁵⁷.

70. Astfel, coexistența a două drepturi la concediu care urmăresc exclusiv să protejeze securitatea și sănătatea lucrătorului printr-o obligație de a nu munci, a justificat, în opinia noastră, aprecierea Curții potrivit căreia trebuie exercitate independent unul de altul.

71. În al treilea rând, Curtea a dedus din aceasta că concediul anual trebuia să fie reportat pentru ca lucrătorul să poată „beneficia efectiv” de el⁵⁸. În această privință, considerăm oportun să precizăm sensul expresiei respective date fiind justificările din decizia de trimitere⁵⁹. Astfel, acestea permit să se reflecte o concepție potrivit căreia în perioada de repaus lucrătorul trebuie să se odihnească în mod obligatoriu⁶⁰.

72. Totuși, o astfel de interpretare nu poate fi dedusă din dispozițiile Directivei 2003/88, pe de o parte, ca urmare a definițiilor „perioadei de repaus” și „repausului suficient” care figurează la articolul 2 din directiva menționată, coroborat cu considerentul (5). În această privință, Curtea a precizat că noțiunile de „timp de lucru” și de „perioadă de repaus” se exclud reciproc⁶¹.

73. Pe de altă parte, trebuie amintit că articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 urmărește, printre altele, să asigure că lucrătorul va putea beneficia *de un repaus efectiv*, în vederea protejării eficiente a securității și a sănătății sale, prevăzând că perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care raportul de muncă încetează.

74. În consecință, este suficient, pentru a garanta efectivitatea dreptului la concediu prevăzut de această directivă, ca măsurile adoptate de statele membre⁶² să fie puse în aplicare de angajator⁶³. În mod concret, doar această posibilitate oferită lucrătorului de a absenta de la muncă pentru o perioadă de concediu anual este protejată atunci când, pentru motive independente de voința sa, nu este în măsură să și-l exercite⁶⁴.

52 A se vedea Hotărârea din 22 noiembrie 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, punctul 32).

53 A se vedea Hotărârea din 4 octombrie 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punctul 33, *a contrario*).

54 A se vedea Hotărârea din 4 octombrie 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punctul 32 și jurisprudența citată).

55 A se vedea Hotărârea din 4 octombrie 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punctul 35, *a contrario*).

56 Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Bauer și Willmeroth (C-569/16 și C-570/16, EU:C:2018:871, punctul 41 și jurisprudența citată).

57 A se vedea Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Bauer și Willmeroth (C-569/16 și C-570/16, EU:C:2018:871, punctul 47). A se vedea de asemenea punctul 62 din prezentele concluzii.

58 A se vedea punctul 63 din prezentele concluzii.

59 A se vedea punctele 29 și 52 din prezentele concluzii.

60 A se vedea de asemenea punctul 83 din prezentele concluzii.

61 A se vedea Hotărârea din 21 februarie 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, punctul 55 și jurisprudența citată).

62 În această privință, trebuie amintit că însăși constituirea drepturilor la concediu rezultă din dreptul Uniunii [a se vedea Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 28)], iar condițiile de exercitare și de punere în aplicare a acestor drepturi sunt lăsate la aprecierea statelor membre, în limitele protecției minime asigurate de dispozițiile de drept al Uniunii [a se vedea Hotărârea din 19 noiembrie 2019, TSN și AKT (C-609/17 și C-610/17, EU:C:2019:981, punctul 35)].

63 A se vedea Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 63).

64 A se vedea Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 49).

75. În această privință, se poate de asemenea întemeia un argument pe faptul că dreptul dobândit de un lucrător la concediu anual are drept consecință că, în cazul încetării raportului de muncă, este datorată o compensație financiară pentru a nu se aduce atingere înseși substanței acestui drept⁶⁵. Astfel, plata unei indemnizații financiare atunci când lucrătorul nu a putut beneficia de această facultate⁶⁶ confirmă că nu trebuie să se examineze dacă repausul a fost *efectiv în sensul în care a produs în mod real efecte benefice*, sau, cu alte cuvinte, dacă lucrătorul s-a odihnit efectiv sau s-a destins în perioada corespunzătoare concediului anual.

76. Este suficient ca lucrătorul să nu fie supus, *în raport cu angajatorul său*, niciunei obligații care l-ar putea împiedica să se dedice, liber și în mod neîntrerupt, propriilor sale interese⁶⁷.

77. În lumina acestor considerații, intenționăm să continuăm examinarea problemei extinderii jurisprudenței menționate la dreptul la concedii speciale plătite în cazul unei suprapunerii cu concediile anuale.

2. Cu privire la extinderea jurisprudenței referitoare la finalitățile diferite ale tipurilor de concedii în cazul existenței unor împrejurări care justifică acordarea de concedii speciale plătite

78. Trebuie amintit din nou, mai întâi, că finalitatea generală a concediilor speciale plătite este aceea de a favoriza concilierea dintre viața profesională și împrejurări ale vieții private sau publice care survin în timpul de lucru.

79. Aceste concedii nu pot fi asimilate cu cele acordate din motive de boală ca urmare a împrejurărilor care justifică acordarea lor. Astfel, cu excepția consultațiilor medicale⁶⁸, evenimentele care permit lucrătorului să beneficieze de ele nu au o legătură directă cu starea de sănătate a acestuia.

80. În continuare, capacitatea de a munci a lucrătorului nu este, evident, afectată, din moment ce concediile speciale plătite au fost instituite tocmai pentru a-i permite acestuia să întrerupă executarea contractului său de muncă.

81. În sfârșit, lucrătorul „poate absentă”⁶⁹ pentru împrejurări multiple potrivit unui grad de urgență sau de previzibilitate variabilă⁷⁰ pentru motive a căror importanță și efecte în viața sa privată le evaluează, spre deosebire de concediul medical⁷¹.

82. În consecință, având în vedere că niciunul dintre motivele de acordare a concediilor speciale plătite nu are legătură cu capacitatea de a lucra a persoanei interesate, nu ne pare întemeiat să se extindă jurisprudența Curtții pe baza dublei finalități a concediilor, din perspectiva Directivei 2003/88.

65 A se vedea Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Bauer și Willmeroth (C-569/16 și C-570/16, EU:C:2018:871, punctul 49).

66 A se vedea Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 52).

67 A se vedea Hotărârea din 9 septembrie 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punctul 94).

68 Este vorba despre concediul stipulat la articolul 46 alineatul 1 secțiunea G din convenția colectivă a grupului de întreprinderi. El permite lucrătorului să dispună de „perioada de timp indispensabilă” pentru „a se deplasa la un cabinet medical în timpul programului de lucru”. Subliniem că această condiție legată de timpul de lucru este amintită din nou în dispoziția menționată, ceea ce ne determină să o excludem din analiza noastră.

69 Această expresie este cea care figurează în dispozițiile naționale în cauză.

70 În practică, în marea majoritate a cazurilor, riscul unei atingeri aduse duratei minime a concediilor anuale ar trebui să fie foarte limitat, ținând seama de împrejurările în cauză sau de durata permisiunii de a absentă sau de organizarea muncii, de exemplu, în intervale orare fixe sau variabile care vor ține de aprecierea de la caz la caz efectuată de instanța națională.

Astfel, în opinia noastră, trebuie să se distingă împrejurările imprevizibile de cele care sunt, în principiu, previzibile, cum ar fi căsătoria, mutarea [a se vedea Hotărârea din 20 septembrie 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, punctele 41 și 42)], alegerile, exercitarea unui mandat sindical, participarea la o activitate judiciară, pentru care lucrătorul trebuie să se poată organiza, fie alegând perioada de concediu anual, fie solicitând reportarea datelor acestora dacă dreptul aplicabil și organizarea muncii permit acest lucru [a se vedea cu privire la acest din urmă aspect, cu titlu ilustrativ, Hotărârea din 10 septembrie 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, punctul 11)].

71 Concediul medical este impus angajatorului [a se vedea Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 61)], pentru motivul că este legat de incapacitatea de muncă a lucrătorului, constatată de un terț calificat să dispună această întrerupere a muncii [a se vedea Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 41)].

83. Numai o concepție extinsă a finalității concediilor, trecând prin cercetarea lipsei unui obstacol în calea repausului și a unei perioade de destindere și de recreere⁷², ar fi susceptibilă să justifice o soluție contrară. Aceasta ar conduce la luarea în considerare, de exemplu, a evenimentelor grave din viața personală, cum ar fi decesul sau spitalizarea unei rude apropiate, la fel de imprevizibile ca boala suferită de un lucrător, precum și consecințele acestora în ceea ce privește finalitatea dreptului la concediu anual.

84. Astfel, într-un asemenea caz, așa cum au invocat organizațiile sindicale din cauza principală, lucrătorul ar fi supus unor constrângeri psihice, chiar fizice, similare celor care ar putea fi generate de o boală, care ar justifica faptul ca, pentru securitatea sau sănătatea lucrătorului, executarea muncii sale să fie întreruptă mai multe zile grație acordării de concedii speciale plătite. De asemenea, din moment ce finalitatea unora dintre aceste concedii este de a permite lucrătorului să îndeplinească demersuri materiale justificate de evenimentul survenit, finalitatea perioadei de concediu anual, care este aceea de a se odihni și de a dispune de o perioadă de destindere, nu ar fi protejată în cazul în care concediile speciale plătite ar fi acordate numai în timpul de lucru.

85. Totuși, astfel cum am arătat deja, în raport cu Directiva 2003/88, o asemenea interpretare nu ne pare fondată⁷³. În plus, aceasta ar avea ca efect, în practică, aprecierea de la caz la caz dacă, în funcție de împrejurări, lucrătorul a fost în măsură *efectiv* să se odihnească sau să se destindă, în condițiile în care singura cerință dedusă din această directivă este aceea ca lucrătorul să nu fie supus în perioada de concediu anual niciunei obligații în raport cu angajatorul său.

86. Este posibil deja să se întrevadă inconvenientele unei asemenea cazuistici care depinde, în plus, de aprecierea personală a fiecărui lucrător. De exemplu, dacă el se ocupă de părintele sau de copilul său bolnav în timpul concediilor anuale, această alegere exercitată în mod liber este în mod necesar de natură să aducă atingere beneficiului acestora? Și, mai general, dacă lucrătorul alege să nu se odihnească pentru diverse motive, ce consecințe trebuie deduse de aici?

87. Astfel, să se preconizeze extinderea jurisprudenței Curții, doar pe baza constatării finalității diferite a concediilor, la împrejurări care nu au legătură cu capacitatea de muncă a persoanei în cauză afectată în mod direct de o boală nu ne pare justificată nici în raport cu dispozițiile Directivei 2003/88, astfel cum au fost interpretate de Curte, nici în raport cu oportunitatea aplicării acesteia.

88. Pe de altă parte, este necesar de asemenea să se măsoare efectul descurajator pe care l-ar putea avea decizia Curții asupra alegerii statelor membre, precum și, dacă este cazul, a partenerilor sociali de a acorda lucrătorului drepturi mai avantajoase⁷⁴.

89. Considerăm că aceste inițiative pot să fi fost luate în considerare a trei factori, și anume, în primul rând, obiectivul urmărit, desigur, în materie de politică socială, dar care se situează în afara domeniului protecției securității și a sănătății lucrătorului reglementat de Directiva 2003/88, în al doilea rând, condițiile de organizare a timpului de lucru, privite în ansamblu, cum ar fi durata timpului de lucru și depășirea perioadelor minime de repaus prevăzute de această directivă⁷⁵ și, în al treilea rând, rolul negocierii colective.

72 A se vedea punctul 69 din prezentele concluzii.

73 A se vedea punctul 50 și punctul 71 și urm. din prezentele concluzii.

74 În această privință, trebuie amintit că în numeroase state membre au fost adoptate dispoziții analoge celor în discuție în litigiul principal; a se vedea nota de subsol 22 din prezentele concluzii.

75 A se vedea nota de subsol 22 din prezentele concluzii.

90. În această privință, în ceea ce privește partenerii sociali, Curtea a subliniat că ei sunt atenți să definească un echilibru între interesele lor respective atunci când își exercită dreptul fundamental la negocieri colective recunoscut la articolul 28 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”)⁷⁶.

91. Prin urmare, considerăm că stabilirea modalităților concrete de punere în aplicare a concediilor speciale plătite fără legătură cu starea de sănătate a lucrătorului trece printr-o interpretare numai a dispozițiilor naționale de către autoritățile competente pentru ca dreptul la concedii speciale plătite să nu fie lipsit de substanță⁷⁷.

92. În consecință, cu titlu subsidiar, propunem Curții să statueze că articolul 7 din Directiva 2003/88 nu se opune unor reglementări naționale și unor convenții colective care nu prevăd acordarea de concedii speciale plătite atunci când împrejurările care justifică acordarea lor survin pe parcursul unor zile nelucrătoare.

D. Cu privire la cazul de suprapunere a dreptului la repaus săptămânal cu concediile speciale plătite

93. În ceea ce privește dreptul la repaus săptămânal, amintim că Curtea nu a avut încă ocazia de a se pronunța cu privire la cazul suprapunerii acestuia cu drepturi la concediu.

94. În consecință, vom prezenta, pe de o parte, principiile aplicabile punerii în practică a perioadelor de repaus săptămânal. Pe de altă parte, vom sublinia particularitățile sistemului acestei perioade de repaus care, în opinia noastră, permit Curții să statueze că, în cazul suprapunerii acestui repaus cu un eveniment care ar fi justificat acordarea de concedii speciale plătite, în cazul în care ar fi survenit în timpul de lucru, lucrătorul nu poate solicita acordarea acestora.

1. Cu privire la principiile aplicabile perioadelor de repaus săptămânal

95. La articolul 2 punctul 2 din Directiva 2003/88, „perioada de repaus” este definită fără deosebire după cum acest repaus este zilnic, săptămânal sau anual.

96. Rezultă dintr-o jurisprudență constantă a Curții că principiile aplicabile în materie de repaus săptămânal sunt în esență analoge celor referitoare la concediile anuale.

⁷⁶ Hotărârea din 19 septembrie 2018, Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, punctul 68 și jurisprudența citată).

⁷⁷ Astfel, instanța națională poate ține seama de diversitatea finalităților concediilor speciale, de situațiile lucrătorilor și de organizarea muncii în intervale orare fixe sau variabile, poate stabili punctul de plecare adecvat al acestor concedii sau reportarea lor atunci când, printre altele, faptul generator survine într-o perioadă în care lucrătorul nu trebuie să muncească și nu îi permite să facă față obligațiilor legate de un eveniment imprevizibil din viața sa personală, cum ar fi, de exemplu, îndeplinirea obligatorie a unor formalități într-o zi de lucru cu publicul, în caz de deces. A se vedea în această privință, în ceea ce privește deciziile naționale, hotărârea din 16 decembrie 1998, chambre sociale de la Cour de cassation (Camera pentru Litigii de Muncă a Curții de Casație) (Franța), nr. 96-43.323 [potrivit Cour de cassation (Franța), ziua în care lucrătorului i se permite să absenteze nu trebuie să fie efectuată în mod necesar la data la care are loc evenimentul care justifică acest lucru, ci trebuie efectuată într-o „perioadă rezonabilă” în care se acordă ziua respectivă: concediu pentru căsătoria unui copil efectuat în ziua anterioară evenimentului. Această soluție este valabilă pentru toate concediile pentru evenimente de familie]. A se vedea de asemenea numai în caz de deces, prin analogie cu hotărârea Corte suprema di cassazione, Sezioni Unite (Curtea de Casație, Secțiile reunite, Italia), din 12 decembrie 2001, nr. 14020/2001, privind un caz de suprapunere a concediului medical cu concediul anual, decizia din 23 aprilie 2003, a Tribunale di Milano, Sezione lavoro (Tribunalul Milano, Secția Litigii de muncă, Italia), nr. 1167/2003, potrivit căreia doliul survenit în cursul concediului anual al lucrătorului justifică suspendarea acestuia. În același sens, Tribunale amministrativo regionale per l’Abruzzo, Sezione staccata di Pescara (Tribunalul Administrativ Regional Abruzzo, Secția detașată la Pescara, Italia), în hotărârea din 11 mai 2007, nr. 532/2007, a dispus transformarea zilelor de concediu anual în zile de absență din motive de doliu. În schimb, a se vedea Hotărârea din 8 decembrie 2016, chambre sociale de la Cour de Cassation (Secția pentru Litigii de muncă a Curții de Casație) (Franța), nr. 13-27.913 (buletin 2016, V, nr. 243), care critică o hotărâre prin care s-a acordat unui profesor, titular al unui mandat de delegat al personalului, o decizie de reportare pentru orele de delegare în timpul vacanțelor școlare. Nu poate obține nici o reportare a drepturilor sale la concedii plătite. De asemenea, din câte știm, în Germania sau în Polonia nu există nicio decizie prin care să se adapteze principiul potrivit căruia lucrătorul poate beneficia de autorizația legală de a fi absent numai dacă trebuie să lucreze pentru întreprindere.

97. Astfel, în primul rând, dreptul fiecărui lucrător la o limitare a timpului maxim de lucru și la perioade de repaus zilnic și săptămânal „constituie nu numai o normă a dreptului social al Uniunii care are o importanță deosebită, ci este de asemenea consacrat în mod expres la articolul 31 alineatul (2) din cartă, căreia articolul 6 alineatul (1) TUE îi recunoaște aceeași valoare juridică cu cea a tratatelor”⁷⁸.

98. În al doilea rând, armonizarea la nivelul Uniunii Europene în materie de organizarea timpului de lucru „urmărește să garanteze o mai bună protecție a securității și a sănătății lucrătorilor, punând la dispoziția acestora perioade minime de repaus – în special zilnic și săptămânal –, precum și pauze adecvate și prevăzând o limită maximă a timpului de lucru săptămânal”⁷⁹.

99. În al treilea rând, pentru a garanta deplina efectivitate a Directivei 2003/88, trebuie, așadar, ca statele membre să garanteze respectarea acestor perioade minime de repaus și să împiedice orice depășire a timpului de lucru maxim săptămânal⁸⁰.

100. În al patrulea rând, ținând seama de obiectivul esențial urmărit de Directiva 2003/88, care este acela de a garanta o protecție eficientă a condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor precum și o mai bună protecție a securității și a sănătății lor, statele membre sunt ținute să garanteze că efectul util al acestor drepturi este pe deplin asigurat, permițându-le să beneficieze efectiv de perioadele minime de repaus zilnic și săptămânal și de limita maximă a timpului de lucru mediu săptămânal, prevăzute de directiva menționată⁸¹.

101. În al cincilea rând, modalitățile definite de statele membre pentru a asigura punerea în aplicare a prevederilor Directivei 2003/88 nu trebuie să poată goli de esența lor drepturile consacrate la articolul 31 alineatul (2) din cartă și la articolele 3 și 5, precum și la articolul 6 litera (b) din această directivă⁸².

2. Cu privire la specificitatea sistemului de repaus săptămânal

102. Considerăm că, în cazul unei suprapuneri între concedii și o perioadă de repaus săptămânal, specificitatea sistemului acestui repaus și comparația cu acela al concediului anual ar trebui să determine Curtea să prefere un mod de raționament diferit de cel pe care l-a reținut pentru concediile anuale și care se întemeiază pe constatarea unei diferențe de finalitate între concediile în cauză.

103. În primul rând, din interpretarea de către Curte a articolului 5 din Directiva 2003/88 reiese că perioada minimă de repaus săptămânal neîntrerupt de 24 de ore, legată de o perioadă de muncă cu o durată maximă de 48 de ore, trebuie să fie acordată în cadrul fiecărei perioade de șapte zile, fără să se impună ca această perioadă minimă să fie acordată cel târziu în ziua următoare unei perioade de șase zile consecutive de muncă⁸³. Durata perioadei de repaus este astfel strict corelată cu timpul de lucru din perioadele de referință stabilite în mod liber de statele membre potrivit metodei alese de ele, cu condiția ca obiectivele urmărite de această directivă să fie respectate⁸⁴. Lucrătorul trebuie să beneficieze în toate împrejurările de protecția prevăzută de Directiva 2003/88 cu privire la repausul zilnic și la timpul de lucru maxim săptămânal⁸⁵.

78 Hotărârea din 14 mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punctul 30 și jurisprudența citată).

79 Hotărârea din 14 mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punctul 37 și jurisprudența citată).

80 A se vedea Hotărârea din 14 mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punctul 40 și jurisprudența citată).

81 A se vedea Hotărârea din 14 mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punctul 42 și jurisprudența citată).

82 A se vedea Hotărârea din 14 mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punctul 43 și jurisprudența citată).

83 A se vedea Hotărârea din 9 noiembrie 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, punctul 51).

84 A se vedea Hotărârea din 11 aprilie 2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, punctul 31).

85 A se vedea Hotărârea din 9 noiembrie 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, punctul 48).

104. În al doilea rând, finalitatea acestei perioade de repaus este în special de a elimina oboseala acumulată prin efectuarea muncii cu o limită maximă raportată la săptămână⁸⁶. Acesta este motivul pentru care perioadele de repaus trebuie să succeadă, în principiu, imediat timpului de lucru pe care trebuie să îl compenseze⁸⁷ și, „în general trebuie prevăzută, așadar, o alternanță regulată între o perioadă de muncă și o perioadă de repaus”⁸⁸. În această privință, trebuie subliniat caracterul repetitiv pe o perioadă scurtă al repausului săptămânal.

105. În al treilea rând, articolul 17 din Directiva 2003/88 permite derogări de la repausul săptămânal, dar nu de la concediile anuale⁸⁹.

106. Prin comparație, dreptul la concediu anual are o durată imperativă, fără legătură cu un număr precis de ore de muncă efectivă. Acesta are o logică proprie care se întemeiază pe principiul acumulării drepturilor pentru a beneficia de o perioadă de repaus mai lungă care va fi stabilită de comun acord cu angajatorul⁹⁰.

107. Posibilitatea de reportare a concediilor anuale, deși încadrată în anumite limite⁹¹, și principiul compensației financiare în cazul încetării raportului de muncă confirmă, în opinia noastră, acest mecanism de capitalizare a dreptului la concedii anuale care îl diferențiază fundamental de dreptul la repaus săptămânal.

108. Toate aceste elemente ne determină să considerăm că, în cazul unei suprapunerii între un fapt generator de concedii speciale plătite și o perioadă de repaus săptămânal⁹², flexibilitatea cu care statele membre pot pune în aplicare prevederile Directivei 2003/88⁹³, conform obiectivelor urmărite de aceasta, face inoperant orice raționament prin analogie cu cel adoptat de Curte pentru concediu anual și un concediu prin care se urmărește restabilirea stării de sănătate a lucrătorului, întrucât se întemeiază pe constatarea finalităților diferite ale acestor concedii.

109. În consecință, propunem Curții să statueze că, dată fiind specificitatea sistemului de repaus săptămânal, articolul 5 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în același sens ca articolul 7 din această directivă.

86 A se vedea Hotărârea din 11 aprilie 2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, punctele 32-34).

87 A se vedea Hotărârea din 9 septembrie 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punctul 94).

88 A se vedea Hotărârea din 9 septembrie 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punctul 95).

89 A se vedea Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 24), și Hotărârea din 20 noiembrie 2018, Sindicatul Familia Constanța și alții (C-147/17, EU:C:2018:926, punctul 75).

90 A se vedea Hotărârea din 18 martie 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, punctele 39 și 41), Hotărârea din 10 septembrie 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, punctul 23), și Hotărârea din 30 iunie 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, punctul 32).

În această privință, sistemul său este diferit de cel al repausului săptămânal, în sensul că nu are un caracter regulat și repetitiv.

91 A se vedea Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, punctele 54 și 55, precum și jurisprudența citată).

92 Pe de altă parte, avem îndoieli că, în cazul unor împrejurări previzibile (a se vedea nota de subsol 70 din prezentele concluzii), este posibilă o asemenea suprapunere.

93 A se vedea Hotărârea din 9 noiembrie 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, punctele 46-48).

V. Concluzie

110. Având în vedere considerațiile care precedă, propunem Curții să răspundă la întrebările preliminare adresate de Audiencia Nacional (Curtea Națională, Spania) după cum urmează:

„Cu titlu principal:

- reglementările naționale și convențiile colective care prevăd acordarea de concedii speciale plătite pentru a permite lucrătorului să absenteze în zile lucrătoare pentru a-și îndeplini obligațiile personale sau de familie nu intră în domeniul de aplicare al Directivei 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Cu titlu subsidiar:

- articolele 5 și 7 din Directiva 2003/88 nu se opun unor reglementări naționale și unor convenții colective care nu prevăd acordarea de concedii speciale plătite atunci când împrejurările care justifică acordarea acestora survin în zile nelucrătoare.”