

împotriva

Her Majesty's Revenue and Customs,

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul V. Skouris, președinte, domnii P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, K. Lenaerts și A. Ó Caoimh, președinți de cameră, domnii K. Schiemann, J. Makarczyk, P. Kūris, E. Juhász, G. Arestis, E. Levits (raportor) și L. Bay Larsen, judecători,

avocat general: doamna V. Trstenjak,
grefier: domnul J. Swedenborg, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 20 noiembrie 2007,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru Deutsche Rentenversicherung Bund, de J. Littig, Rechtsanwalt;

- pentru Stringer și alții, de domnul C. Jeans, QC, și de domnul M. Ford, barrister, mandatați de doamna V. Phillips, solicitor;

- pentru guvernul german, de domnii M. Lumma și C. Blaschke, în calitate de agenți;

- pentru guvernul Regatului Unit, de doamna Z. Bryanston-Cross, în calitate de agent, asistată de domnul T. Ward, barrister;

- pentru guvernul belgian, de doamna L. Van den Broeck, în calitate de agent;

- pentru guvernul ceh, de domnul T. Boček, în calitate de agent;

- pentru guvernul italian, de domnul I. M. Braguglia, în calitate de agent, asistat de doamna W. Ferrante, avvocato dello Stato;

- pentru guvernul olandez, de doamna C. Wissels, în calitate de agent;

- pentru guvernul polonez, de doamna E. Ośniecka-Tamecka, în calitate de agent;

- pentru guvernul sloven, de doamna M. Remic, în calitate de agent;

- pentru Comisia Comunităților Europene, de domnul M. van Beek, în calitate de agent,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 24 ianuarie 2008,

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererile de pronunțare a unor hotărâri preliminare privesc interpretarea articolului 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3).

- 2 Aceste cereri au fost formulate în cadrul a două litigii, unul între domnul Schultz-Hoff, pe de o parte, și fostul său angajator, Deutsche Rentenversicherung Bund (denumit în continuare „DRB”), pe de altă parte, iar celălalt între mai mulți angajați, dintre care unii au fost concediați, pe de o parte, și angajatorul sau fostul angajator al acestora, Her Majesty’s Revenue and Customs, pe de altă parte, cu privire la problema dacă un lucrător aflat în concediu medical are dreptul de a efectua un concediu anual plătit în timpul acestui concediu medical și, dacă este cazul, în ce măsură un lucrător aflat în concediu medical în toată perioada de referință sau într-o parte din aceasta și/sau în

toată perioada de report sau într-o parte din aceasta are dreptul la o indemnizație pentru concediul anual plătit neefectuat până la momentul încetării raportului de muncă.

Cadrul juridic

3 Articolul 1 din Directiva 2003/88 prevede următoarele:

„Obiectul și domeniul de aplicare

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

(2) Prezenta directivă se aplică:

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

[...]”

4 Articolul 7 din această directivă este formulat după cum urmează:

„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 [a se citi «și/sau»] 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.”

5 Articolul 17 din Directiva 2003/88 prevede că statele membre pot deroga de la anumite dispoziții ale acestei directive. Nicio derogare nu este permisă în ceea ce privește articolul 7 din directiva menționată.

Acțiunile principale și întrebările preliminare

Cauza C-520/06

6 Reclamantii din acțiunea principală se împart în două categorii.

- 7 Prima categorie privește un lucrător care este absent de la serviciu de mai multe luni, întrucât se află în concediu medical pe durată nedeterminată. În cursul acestui concediu medical, lucrătorul l-a informat pe angajatorul său că intenționează să efectueze câteva zile de concediu anual plătit în următoarele două luni de la cererea sa.
- 8 Lucrătorii din a doua categorie se aflau, înainte de concediere, în concediu medical de lungă durată. Întrucât nu au efectuat concediul anual plătit în perioada de referință, singura perioadă în care concediul plătit anual poate fi efectuat potrivit dreptului britanic, aceștia au solicitat o indemnizație.
- 9 Lucrătorii din aceste două categorii au obținut câștig de cauză la Employment Tribunal. Employment Appeal Tribunal a respins apelurile angajatorului, dar a admis apelul la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division), care a admis cererile angajatorului.
- 10 Reclamantii din acțiunea principală s-au adresat House of Lords, care a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curtii următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE [...] trebuie interpretat în sensul că un lucrător aflat în concediu medical pe durată nedeterminată are dreptul (i) să indice o perioadă ulterioară pentru efectuarea concediului anual plătit și (ii) să efectueze concediul anual plătit, în ambele situații într-o perioadă care, în mod normal, ar fi fost cuprinsă în concediul medical?

- 2) Dacă un stat membru își manifestă puterea de apreciere în sensul înlocuirii perioadei minime de concediu anual plătit cu o indemnizație la încetarea raporturilor de muncă, potrivit articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 [...], în condițiile în care un lucrător a fost în concediu medical în toată perioada de referință în care a încetat raportul de muncă sau numai într-o parte din aceasta, articolul 7 alineatul (2) [din această directivă] impune anumite condiții specifice sau stabilește anumite criterii în privința obligației de plată a indemnizației sau a modalității de calcul al acesteia?”

Cauza C-350/06

- 11 Domnul Schultz-Hoff, reclamant în acțiunea principală, era angajat la DRB de la 1 aprilie 1971. Începând cu anul 1995, domnul Schultz-Hoff, recunoscut ca persoană cu un handicap grav, a avut în mod alternativ perioade de incapacitate de muncă din cauza bolii și perioade în care a putut munci. În 2004, acesta a fost apt de muncă din punct de vedere fizic până la începutul lunii septembrie. În continuare, s-a aflat în concediu medical fără întrerupere până la 30 septembrie 2005, dată la care raportul său de muncă a încetat.
- 12 Prin scrisoarea din 13 mai 2005, domnul Schultz-Hoff a solicitat DRB să îi acorde, începând cu 1 iunie 2005, concediul anual plătit aferent anului calendaristic 2004, perioadă de referință. La 25 mai 2005, cererea a fost respinsă pentru motivul că serviciul medical competent trebuia să constate în prealabil că persoana interesată era aptă de muncă. În septembrie 2005, DRB a constatat incapacitatea de muncă a domnului Schultz-Hoff și i-a acordat, în calitate de oficiu de administrare a pensiilor, o rentă pe durată nedeterminată cu efect retroactiv de la 1 martie 2005.

- 13 Domnul Schultz-Hoff a sesizat Arbeitsgericht Düsseldorf cu o acțiune având ca obiect plata indemnizațiilor pentru concediul anual plătit neefectuat în anii calendaristici 2004 și 2005, perioade de referință.
- 14 DRB susține că incapacitatea de muncă a persoanei interesate continuă și în prezent, așadar, după perioada de report acordată potrivit articolului 7 alineatul 3 din Legea federală privind concediile (Bundesurlaubsgesetz) din 8 ianuarie 1963, în versiunea aplicabilă în cauza principală, lucrătorului care nu a putut să își efectueze concediile anuale în perioada de referință din motive urgente care au depins de întreprindere sau de persoana lucrătorului. În consecință, potrivit dreptului german, dreptul la concediul anual plătit s-a stins, iar domnul Schultz-Hoff nu ar avea drept la nicio indemnizație pentru concediul anual plătit neefectuat.
- 15 Arbeitsgericht Düsseldorf a respins acțiunea domnului Schultz-Hoff, iar acesta a declarat apel la Landesarbeitsgericht Düsseldorf.
- 16 Instanța de trimitere arată că, potrivit dispozițiilor naționale relevante, astfel cum au fost interpretate de Bundesarbeitsgericht, dreptul unui lucrător la o indemnizație pentru concediul anual plătit neefectuat se stinge la sfârșitul anului calendaristic avut în vedere și cel mai târziu la sfârșitul unei perioade de report care, cu excepția unei derogări în favoarea lucrătorului stabilite prin convenție colectivă, are o durată de trei luni. În cazul în care lucrătorul s-a aflat în incapacitate de muncă până la sfârșitul acestei perioade de report, concediile anuale plătite neefectuate nu trebuie să fie compensate printr-o indemnizație la încetarea raportului de muncă.
- 17 Landesarbeitsgericht Düsseldorf, exprimând îndoieli cu privire la faptul că articolul 7 din Directiva 2003/88 permite această jurisprudență a Bundesarbeitsgericht, a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

- „1) Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 [...] trebuie interpretat în sensul că lucrătorii trebuie să beneficieze în orice caz de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni, iar concediile neefectuate în perioada de referință pe motiv de boală trebuie acordate ulterior sau legislațiile și/sau practicile naționale pot să prevadă că dreptul la concediul anual plătit se stinge atunci când lucrătorii se află în incapacitate de muncă pe motiv de boală în perioada de referință anterior acordării concediului și nu își redobândesc capacitatea de muncă înainte de sfârșitul perioadei de referință și/sau al perioadei de report stabilite prin lege, printr-o convenție colectivă sau printr-un contract individual?
- 2) Articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 [...] trebuie interpretat în sensul că, în cazul încetării raportului de muncă, lucrătorii au oricum dreptul la o indemnizație de înlocuire pentru concediile datorate, dar neefectuate (indemnizație pentru concediul neefectuat) sau legislațiile și/sau practicile naționale pot să prevadă că lucrătorii nu au dreptul la indemnizația pentru concediul neefectuat, dacă se află în incapacitate de muncă pe motiv de boală până la sfârșitul perioadei de referință și/sau al perioadei de report ulterioare și/sau dacă, ulterior încetării raportului de muncă, beneficiază de o rentă pentru diminuarea capacității lor de muncă sau pentru invaliditate?
- 3) În cazul unor răspunsuri afirmative la prima și la a doua întrebare:

Articolul 7 din Directiva 2003/88 [...] trebuie interpretat în sensul că dreptul la concediu sau la o indemnizație de înlocuire impune ca lucrătorul să fi lucrat efectiv în perioada de referință sau acest drept se naște de asemenea în caz de absență motivată (pentru boală) sau în caz de absență nemotivată pe întreaga perioadă de referință?”

- 18 Având în vedere conexitatea celor două cauze principale, confirmată în timpul procedurii orale, acestea trebuie conexe în scopul pronunțării hotărârii.

Cu privire la întrebările preliminare

- 19 Cu titlu introductiv, trebuie arătat că durata concediilor medicale în discuție în acțiunile principale nu a depășit durata perioadelor de referință aplicabile în ceea ce privește concediul anual plătit, potrivit dreptului național respectiv din fiecare dintre aceste cauze.

Cu privire la dreptul la un concediu anual plătit efectuat într-o perioadă de concediu medical

- 20 Prin intermediul primei întrebări adresate în cauza C-520/06, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții sau unor practici naționale care prevăd că un lucrător aflat în concediu medical nu are dreptul la un concediu anual plătit efectuat într-o perioadă de concediu medical.
- 21 Toate guvernele și Comisia Comunităților Europene apreciază, în observațiile formulate, că răspunsul la această întrebare trebuie să fie negativ.

- 22 Potrivit unei jurisprudențe constante, dreptul fiecărui lucrător la concediul anual plătit trebuie considerat un principiu al dreptului social comunitar de o importanță deosebită de la care nu se poate deroga și a cărui punere în aplicare de către autoritățile naționale competente poate fi efectuată numai în limitele prevăzute în mod expres chiar în Directiva 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 307, p. 18) (a se vedea Hotărârea din 26 iunie 2001, BECTU, C-173/99, Rec., p. I-4881, punctul 43, Hotărârea din 18 martie 2004, Merino Gómez, C-342/01, Rec., p. I-2605, punctul 29, precum și Hotărârea din 16 martie 2006, Robinson-Steele și alții, C-131/04 și C-257/04, Rec., p. I-2531, punctul 48).
- 23 În mod normal, lucrătorul trebuie să poată beneficia de un repaus efectiv, dintr-o preocupare pentru protecția eficientă a securității și a sănătății sale, întrucât numai în cazul în care se pune capăt raportului de muncă, articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 permite înlocuirea dreptului la concediul anual plătit cu o compensație financiară (a se vedea în acest sens Hotărârile citate anterior BECTU, punctul 44, și Merino Gómez, punctul 30).
- 24 Mai mult, articolul 7 din Directiva 2003/88 nu figurează printre dispozițiile de la care aceasta permite în mod expres să se deroge.
- 25 Este cert că finalitatea dreptului la concediul anual plătit este aceea de a-i permite lucrătorului să se odihnească și să dispună de o perioadă de destindere și de recreere. Astfel, această finalitate diferă de cea a dreptului la concediul medical. Acesta din urmă se acordă lucrătorului pentru ca acesta să poată să se refacă după o boală.
- 26 Curtea s-a pronunțat deja în sensul că un concediu garantat de dreptul comunitar nu poate afecta dreptul de a obține un alt concediu garantat de acest drept (a se vedea Hotărârea Merino Gómez, citată anterior, punctele 32 și 33, Hotărârea din 14 aprilie 2005, Comisia/Luxemburg, C-519/03, Rec., p. I-3067, punctul 33, precum și Hotărârea din 20 septembrie 2007, Kiiski, C-116/06, Rep., p. I-7643, punctul 56). În ceea ce privește în special Hotărârea Merino Gómez, citată anterior, aceasta a statuat că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 93/104 trebuie interpretat în sensul că, în cazul unei coincidențe între datele unui concediu de maternitate al unei lucrătoare și cele ale concediilor anuale stabilite cu titlu general pentru întregul personal, printr-un acord

colectiv, cerințele directivei menționate referitoare la concediul anual plătit nu pot fi considerate îndeplinite.

- 27 Cu toate acestea, spre deosebire de dreptul la concediul de maternitate sau la concediul pentru creșterea copilului în cauză în jurisprudența citată la punctul precedent, în stadiul actual al dreptului comunitar, dreptul la concediul medical și modalitățile de exercitare a acestui drept nu sunt reglementate de acesta. Mai mult, interpretarea articolului 7 alineatul (1) din Directiva 93/104 în cauză în care s-a pronunțat Hotărârea Merino Gómez, citată anterior, era impusă de necesitatea de a asigura, având în vedere celelalte directive comunitare în discuție în cauza menționată, respectarea drepturilor care izvorau din contractul de muncă al unei lucrătoare în cazul unui concediu de maternitate.
- 28 În ceea ce privește dreptul la concediul anual plătit, astfel cum reiese din cuprinsul Directivei 2003/88 și din jurisprudența Curții, revine statelor membre obligația de a defini, în reglementarea lor internă, condițiile de exercitare și de punere în aplicare a dreptului menționat, prin precizarea împrejurărilor concrete în care lucrătorii pot utiliza dreptul respectiv, fără a condiționa însă în vreun mod însăși constituirea acestui drept care rezultă direct din această directivă (a se vedea în acest sens Hotărârea BECTU, citată anterior, punctul 53).
- 29 În aceste condiții, rezultă, pe de o parte, că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 nu se opune, în principiu, unor dispoziții sau unor practici naționale potrivit cărora un lucrător aflat în concediu medical nu are dreptul la un concediu anual plătit efectuat într-o perioadă de concediu medical, însă sub rezerva ca lucrătorul menționat să aibă posibilitatea de a exercita dreptul conferit de această directivă într-o altă perioadă.

30 Într-adevăr, astfel cum rezultă din jurisprudența Curții, deși efectul pozitiv al concediului anual plătit pentru securitatea și sănătatea lucrătorului se realizează pe deplin dacă acest concediu este efectuat în anul prevăzut în acest scop, respectiv anul în curs, acea perioadă de repaus nu își pierde importanța în această privință dacă respectivul concediu este efectuat într-o perioadă ulterioară (Hotărârea din 6 aprilie 2006, Federație Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Rec., p. I-3423, punctul 30).

31 Pe de altă parte, Directiva 2003/88 nu se opune nici unor dispoziții sau unor practici naționale care permit unui lucrător aflat în concediu medical să efectueze un concediu anual plătit într-o astfel de perioadă.

32 Având în vedere ceea ce precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare adresată în cauza C-520/06 că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unor dispoziții sau unor practici naționale potrivit cărora un lucrător aflat în concediu medical nu are dreptul la un concediu anual plătit efectuat într-o perioadă de concediu medical.

Cu privire la dreptul la concediul anual plătit în cazul unui concediu medical care durează întreaga perioadă de referință sau o parte a acesteia, incapacitatea de muncă prelungindu-se după expirarea perioadei menționate și/sau a unei perioade de report stabilite de dreptul național

33 Prin intermediul primei întrebări și, în subsidiar, prin intermediul celei de a treia întrebări, în măsura în care aceasta se referă la dreptul la concediu, și nu la indemnizația pentru concediul anual plătit neefectuat, adresate în cauza C-350/06, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții sau unor practici naționale potrivit cărora dreptul la concediul 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 perioada de referință sau într-o parte din aceasta și incapacitatea sa de muncă a continuat până la încetarea raportului său de muncă.

- 34 Astfel cum a arătat în special guvernul german în cursul ședinței, făcând trimitere la punctul 53 din Hotărârea BECTU, citată anterior, rezultă din articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 că modalitățile de aplicare a dreptului la concediul anual plătit în diferitele state membre sunt reglementate de legislațiile și/sau de practicile naționale. Guvernul menționat deduce din aceasta că problema reportului concediului și, așadar, a desemnării unei perioade în care un lucrător împiedicat să își efectueze concediul anual plătit în perioada de referință poate să beneficieze încă de concediul anual menționat ținând de condițiile de exercitare și de punere în aplicare a dreptului la concediul anual plătit și, prin urmare, este reglementată de legislațiile și/sau de practicile naționale.
- 35 Deși această concluzie poate fi reținută în principiu, ea face totuși obiectul anumitor limitări.
- 36 Prin urmare, trebuie să se examineze care sunt limitele acestui principiu care se impun în împrejurările specifice ale cauzei C-350/06.

— Concediu medical care durează întreaga perioadă de referință și care se prelungește după expirarea perioadei menționate și/sau a unei perioade de report

- 37 Cu titlu introductiv, este necesar să se amintească faptul că, potrivit considerentului (6), Directiva 2003/88 a ținut seama de principiile Organizației Internaționale a Muncii privind organizarea timpului de lucru.
- 38 În această privință, trebuie arătat că, potrivit articolului 5 alineatul 4 din Convenția nr. 132 a Organizației Internaționale a Muncii din 24 iunie 1970 privind concediile

anuale plătite (revizuită), „[...] absențele de la serviciu pentru motive independente de voința persoanei angajate interesate, precum absențele datorate unei boli, [...] vor fi calculate ca parte din perioada de serviciu”.

39 În ceea ce privește, mai întâi, dispozițiile referitoare la perioadele minime de repaus care figurează în secțiunea II din Directiva 2003/88, acestea privesc cel mai adesea „orice lucrător”, asemenea în special articolului 7 alineatul (1) din aceasta în ceea ce privește dreptul la concediul anual plătit (Hotărârea BECTU, citată anterior, punctul 46).

40 În plus, referitor la acest ultim drept, Directiva 2003/88 nu face nicio distincție între lucrătorii care, în perioada de referință, sunt absenți de la serviciu pentru că se află în concediu medical, de scurtă sau de lungă durată, și cei care au lucrat efectiv în perioada menționată.

41 Rezultă că, în ceea ce privește lucrătorii aflați în concediu medical prescris în mod legal, un stat membru nu poate condiționa dreptul la concediul anual plătit conferit chiar de Directiva 2003/88 tuturor lucrătorilor (Hotărârea BECTU, citată anterior, punctele 52 și 53) de obligația de a fi lucrat efectiv în perioada de referință stabilită de statul menționat.

42 O dispoziție națională care prevede o perioadă de report pentru concedii anuale neefectuate la sfârșitul perioadei de referință are drept finalitate, în principiu, acordarea unei posibilități suplimentare de a beneficia de concediile menționate lucrătorului care a fost împiedicat să își efectueze concediile anuale. Stabilirea unei astfel de perioade face parte dintre condițiile de exercitare și de punere în aplicare a dreptului la concediul anual plătit și este, în principiu, de competența statelor membre.

- 43 Rezultă că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 nu se opune, în principiu, unei reglementări naționale care prevede modalități de exercitare a dreptului la concediul anual plătit acordat în mod expres de această directivă și care prevede chiar pierderea dreptului menționat la sfârșitul unei perioade de referință sau al unei perioade de report, cu condiția totuși ca lucrătorul al cărui drept la concediul anual plătit s-a pierdut să fi avut în mod efectiv posibilitatea de a exercita dreptul conferit de directivă.
- 44 Or, este necesar să se constate că un lucrător care, precum reclamantul din acțiunea principală în cauza C-350/06 în ceea ce privește anul 2005, se află în concediu medical în toată perioada de referință și după perioada de report stabilită prin dreptul național este lipsit de orice perioadă care îi dă posibilitatea de a beneficia de concediul anual plătit.
- 45 A admite că, în împrejurările specifice de incapacitate de muncă descrise la punctul precedent, dispozițiile naționale relevante și în special cele prin care se stabilește perioada de report pot să prevadă stingerea dreptului lucrătorului la concediul anual plătit garantat de articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, fără ca lucrătorul să fi avut în mod efectiv posibilitatea de a exercita dreptul conferit de această directivă, ar însemna că dispozițiile menționate ar aduce atingere dreptului social conferit în mod direct fiecărui lucrător de articolul 7 din directiva menționată.
- 46 Astfel, deși Curtea a admis că este permis statelor membre să definească, în reglementarea lor internă, condițiile de exercitare și de punere în aplicare a dreptului la concediul anual plătit, aceasta a precizat totuși că statele membre nu pot însă condiționa în vreun mod constituirea însăși a acestui drept care rezultă direct din Directiva 93/104 (a se vedea în acest sens Hotărârea BECTU, citată anterior, punctul 53).
- 47 Potrivit aceleiași jurisprudențe, Curtea a subliniat că modalitățile de executare și de punere în aplicare necesare realizării prevederilor Directivei 93/104 pot cuprinde anumite divergențe în ceea ce privește condițiile de exercitare a dreptului la concediul

anual plătit, dar că această directivă nu permite statelor membre să excludă chiar crearea unui drept acordat în mod expres tuturor lucrătorilor (Hotărârea BECTU, citată anterior, punctul 55).

48 Rezultă că, deși potrivit jurisprudenței citate la punctele precedente, dreptul la concediul anual plătit, garantat lucrătorului de articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, nu poate fi pus în discuție de dispoziții naționale care prevăd excluderea de la constituirea sau de la crearea acestui drept, nu se poate admite că situația ar putea fi diferită în ceea ce privește dispozițiile naționale care prevăd stingerea dreptului menționat, în cazul unui lucrător aflat în concediu medical în toată perioada de referință și/sau după o perioadă de report, cum este domnul Schultz-Hoff, care nu a fost în măsură să își exercite dreptul la concediul anual plătit. Într-adevăr, la fel ca în împrejurările cauzei în care s-a pronunțat Hotărârea BECTU, citată anterior, în care Curtea a hotărât că statele membre nu puteau exclude crearea dreptului la concediul anual plătit, într-o situație cum este cea a domnului Schultz-Hoff, statele membre nu pot prevedea stingerea acestui drept.

49 Din ceea ce precedă rezultă că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții sau unor practici naționale care prevăd că dreptul la concediul 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 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 concediul anual plătit.

— Concediu medical care durează o parte a perioadei de referință și care se prelungește după expirarea perioadei menționate și/sau a unei perioade de report

50 Având în vedere considerațiile expuse la punctele 37-49 din prezenta hotărâre, concluzia care trebuie trasă în ceea ce privește dreptul la concediul anual plătit al unui

lucrător care a lucrat, asemenea domnului Schultz-Hoff în anul 2004, o parte din perioada de referință înainte de a intra în concediu medical, trebuie să fie aceeași cu cea reținută la punctul 49 din prezenta hotărâre.

51 Într-adevăr, orice lucrător lipsit de beneficiul unei perioade de concedii anuale plătite din cauza unui concediu medical de lungă durată se află în aceeași situație precum cea descrisă la punctul 44 din prezenta hotărâre, în măsura în care apariția unei incapacități de muncă pe motiv de boală este imprevizibilă.

52 Având în vedere tot ceea ce precedă, trebuie să se răspundă la prima și la a treia întrebare, în măsura în care aceasta din urmă se referă la dreptul la concediu, și nu la indemnizația pentru concediul anual plătit neefectuat, adresate în cauza C-350/06, că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții sau unor practici naționale care prevăd că dreptul la concediul 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 perioada de referință sau într-o parte din aceasta 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 concediul anual plătit.

Cu privire la dreptul la o indemnizație la încetarea raportului de muncă pentru concediul anual plătit neefectuat în perioada de referință și/sau într-o perioadă de report din cauza unei incapacități de muncă în toată perioada de referință sau într-o parte din aceasta și/sau în toată perioada de report sau într-o parte din aceasta

53 Prin intermediul celei de a doua întrebări și, în subsidiar, prin intermediul celei de a treia întrebări, în măsura în care aceasta se referă la indemnizația pentru concediul anual plătit neefectuat, adresate în cauza C-350/06, precum și prin intermediul celei de a doua întrebări adresate în cauza C-520/06, instanțele de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în

sensul că se opune unor dispoziții sau unor practici naționale care prevăd că, la încetarea raportului de muncă, nu se acordă nicio indemnizație pentru concediu anual plătit neefectuat, în cazul în care lucrătorul s-a aflat în concediu medical în toată perioada de referință sau într-o parte din aceasta și/sau în toată perioada de report sau într-o parte din aceasta. În cazul în care răspunsul la această întrebare este afirmativ, instanța de trimitere din cauza C-520/06 solicită să se stabilească potrivit căror criterii trebuie calculată indemnizația.

54 În această privință, este important să se amintească mai întâi că, astfel cum rezultă chiar din cuprinsul articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, o dispoziție de la care această directivă nu permite să se deroge, orice lucrător beneficiază de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni. Acest drept la concediu anual plătit, care, potrivit jurisprudenței menționate la punctul 22 din prezenta hotărâre, trebuie considerat un principiu al dreptului social comunitar de o importanță deosebită, este, așadar, acordat fiecărui lucrător, oricare ar fi starea de sănătate a acestuia.

55 Pe de altă parte, astfel cum rezultă din cuprinsul punctului 52 din prezenta hotărâre, dreptul la concediu anual plătit nu se stinge la expirarea perioadei de referință și/sau a unei perioade de report stabilite de dreptul național în cazul în care lucrătorul s-a aflat în concediu medical în toată perioada de referință sau într-o parte din aceasta și nu a avut în mod efectiv posibilitatea de a exercita acest drept conferit de Directiva 2003/88.

56 În cazul în care raportul de muncă încetează, efectuarea efectivă a concediului anual plătit nu mai este posibilă. Pentru a evita situația în care, din cauza acestei imposibilități, lucrătorul nu poate beneficia de acest drept, chiar sub formă pecuniară, articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 prevede că lucrătorul are dreptul la o indemnizație.

- 57 Nicio dispoziție a Directivei 2003/88 nu stabilește în mod expres modul în care trebuie calculată indemnizația care înlocuiește perioada sau perioadele minime de concediu anual plătit în cazul încetării raportului de muncă.
- 58 Cu toate acestea, potrivit jurisprudenței Curții, expresia „concediu anual plătit”, care figurează la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, are drept semnificație faptul că, pe durata concediului anual în sensul acestei directive, remunerația trebuie menținută și că, altfel spus, lucrătorul trebuie să primească remunerația obișnuită pentru această perioadă de repaus (a se vedea Hotărârea Robinson-Steele și alții, citată anterior, punctul 50).
- 59 Prin stabilirea indemnizației datorate lucrătorului în temeiul articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, statele membre trebuie să asigure că modalitățile naționale de aplicare țin seama de limitele care decurg chiar din directivă.
- 60 Potrivit jurisprudenței Curții, Directiva 2003/88 consideră că dreptul la concediu anual și cel la obținerea unei plăți în acest temei constituie două aspecte ale unui drept unic. Obiectivul cerinței de a plăti acest concediu este acela de a pune lucrătorul, în timpul concediului menționat, într-o situație care este, în ceea ce privește salariul, comparabilă cu perioadele de muncă (a se vedea Hotărârea Robinson-Steele și alții, citată anterior, punctul 58).
- 61 Rezultă că, referitor la un lucrător care nu a fost în măsură, din motive independente de voința sa, să își exercite dreptul la concediu anual plătit înainte de încetarea raportului de muncă, indemnizația la care acesta are dreptul trebuie calculată astfel încât lucrătorul menționat să fie pus într-o situație comparabilă cu cea în care s-ar fi aflat dacă ar fi exercitat dreptul menționat în timpul raportului său de muncă. Rezultă că remunerația obișnuită a lucrătorului, care este cea care trebuie menținută în perioada de repaus ce corespunde concediului anual plătit, este de asemenea determinantă în ceea ce privește calculul indemnizației pentru concediu anual neefectuat la încetarea raportului de muncă.

- 62 Având în vedere tot ceea ce precedă, trebuie să se răspundă la a doua și la a treia întrebare, în măsura în care aceasta din urmă se referă la indemnizația pentru concediul anual plătit neefectuat, adresate în cauza C-350/06, precum și la a doua întrebare adresată în cauza C-520/06, că articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții sau unor practici naționale care prevăd că, la încetarea raportului de muncă, nu se acordă nicio indemnizație pentru concediul anual plătit neefectuat lucrătorului care s-a aflat în concediu medical în toată perioada de referință sau într-o parte din aceasta și/sau în toată perioada de report sau într-o parte din aceasta, motiv pentru care nu a putut să își exercite dreptul la concediul anual plătit. Pentru calculul indemnizației menționate, remunerația obișnuită a lucrătorului, care este cea care trebuie menținută în perioada de repaus ce corespunde concediului anual plătit, este de asemenea determinantă.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 63 Întrucât, în privința părților din acțiunea principală, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Marea Cameră) declară:

- 1) Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că nu se opune unor dispoziții**

sau unor practici naționale potrivit cărora un lucrător aflat în concediu medical nu are dreptul la un concediu anual plătit efectuat într-o perioadă de concediu medical.

- 2) Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții sau unor practici naționale care prevăd că dreptul la concediul 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 perioada de referință sau într-o parte din aceasta 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 concediul anual plătit.**

- 3) Articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții sau unor practici naționale care prevăd că, la încetarea raportului de muncă, nu se acordă nicio indemnizație pentru concediul anual plătit neefectuat lucrătorului care s-a aflat în concediu medical în toată perioada de referință sau într-o parte din aceasta și/sau în toată perioada de report sau într-o parte din aceasta, motiv pentru care nu a putut să își exercite dreptul la concediul anual plătit. Pentru calculul indemnizației menționate, remunerația obișnuită a lucrătorului, care este cea care trebuie menținută în perioada de repaus ce corespunde concediului anual plătit, este de asemenea determinantă.**

Semnături

Cauza C-240/07

Sony Music Entertainment (Germany) GmbH

împotriva

Falcon Neue Medien Vertrieb GmbH

(cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare
formulată de Bundesgerichtshof)

„Drepturi conexe dreptului de autor — Drepturi ale producătorilor de fonograme —
Drept de reproducere — Drept de distribuție — Durata de protecție — Directiva
2006/116/CE — Drepturi ale resortisanților țărilor terțe”

| | |
|--|---------|
| Concluziile avocatului general D. Ruiz-Jarabo Colomer prezentate la 22 mai 2008 | I - 266 |
| Hotărârea Curții (Marea Cameră) din 20 ianuarie 2009 | I - 283 |

Sumarul hotărârii

- 1. Apropierea legislațiilor — Drept de autor și drepturi conexe — Durata de protecție —
Directiva 2006/116 — Domeniu de aplicare
[Directiva 2006/116 a Parlamentului European și a Consiliului, considerentul (3) și art. 10
alin. (2)]*