



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a zecea)

30 iunie 2016*

„Trimitere preliminară — Organizarea timpului de lucru — Directiva 2003/88/CE — Dreptul la concediu anual plătit — Cadre didactice — Concediu de recuperare a sănătății — Concediu anual care coincide cu un concediu de recuperare a sănătății — Dreptul de a beneficia de concediu anual într-o altă perioadă”

În cauza C-178/15,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Tribunalul Districtual din Wrocław-Centru, Divizia a X-a pentru muncă și asigurări sociale, Polonia), prin decizia din 1 aprilie 2015, primită de Curte la 20 aprilie 2015, în procedura

Alicja Sobczyszyn

împotriva

Szkoła Podstawowa w Rzeplinie,

CURTEA (Camera a zecea),

compusă din domnul F. Biltgen, președinte de cameră, domnul E. Levits (raportor) și doamna M. Berger, judecători,

avocat general: domnul Y. Bot,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru guvernul polonez, de B. Majczyna, în calitate de agent;
- pentru Comisia Europeană, de K. Herbout-Borcak și de M. van Beek, în calitate de agenți,

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general, pronunță prezenta

* Limba de procedură: polona.

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Alicja Sobczyszyn, pe de o parte, și Szkoła Podstawowa w Rzeplinie (Școala primară din Rzeplin, Polonia), angajatorul său, pe de altă parte, în legătură cu cererea doamnei Sobczyszyn de a beneficia de dreptul său la concediu anual plătit pentru un an în care a beneficiat de un concediu de recuperare a sănătății.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 Articolul 1 din Directiva 2003/88, intitulat „Obiectul și domeniul de aplicare”, prevede:
„(1) Prezenta directivă stabilește cerințe minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru.
(2) Prezenta directivă se aplică:
(a) perioadelor minime de [...] concediu anual [...]
[...]”
- 4 Articolul 7 din această directivă, intitulat „Concediul anual”, prevede:
„(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale.
(2) Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.”
- 5 Articolul 17 din Directiva 2003/88 prevede că statele membre pot deroga de la anumite dispoziții din această directivă. Nicio derogare nu este permisă în ceea ce privește articolul 7 din directiva menționată.

Dreptul polonez

- 6 Textul adoptat prin Ustawa – Karta Nauczyciela (Legea privind statutul cadrelor didactice) din 26 ianuarie 1982 (Dz. U. din 2014, nr. 191, poziția 1198, denumită în continuare „statutul cadrelor didactice”) este o lege specifică ce stabilește drepturile și obligațiile cadrelor didactice. Kodeks Pracy (Codul muncii), adoptat prin Legea din 26 iunie 1974 (Dz. U. din 1974, nr. 24, poziția 141), astfel cum a fost modificat, nu se aplică cadrelor didactice decât cu titlu subsidiar.
- 7 Articolul 64 din statutul cadrelor didactice are următorul cuprins:
„(1) Cadrele didactice angajate într-o școală în care organizarea timpului de lucru prevede vacanțe școlare de vară și de iarnă au dreptul la concedii anuale de o durată corespunzătoare acestor vacanțe, pe care le vor lua în timpul acestora.

[...]

(3) Cadrele didactice angajate într-o școală în care nu se prevăd vacanțe școlare au dreptul la un concediu anual de 35 de zile lucrătoare în perioada stabilită conform planificării concediilor.

[...]

(5a) Cadrele didactice angajate într-o școală în care nu se prevăd vacanțe școlare au dreptul, în cazul începerii sau al încetării unui raport de muncă în cursul unui an calendaristic, la concediu anual proporțional cu perioada lucrată, conform dispozițiilor speciale.”

8 Articolul 73 din acest cod prevede:

„(1) Directorul instituției acordă cadrelor didactice angajate cu normă întreagă pe durată nedeterminată care au cel puțin șapte ani vechime în instituție un concediu de recuperare a sănătății pentru a urma un tratament prescris de medic pentru o durată de maximum un an, acordată integral o dată [...].

[...]

(5) Pe durata concediului de recuperare a sănătății, cadrul didactic își păstrează dreptul la remunerația lunară de bază, cu sporul de vechime, precum și dreptul la alte prestații profesionale, inclusiv la avantajele sociale prevăzute la articolul 54.

(6) Cel târziu cu două săptămâni înainte de sfârșitul concediului de recuperare a sănătății, directorul școlii adresează cadrului didactic o convocare la examinări destinate să verifice absența contraindicațiilor privind exercitarea funcției sale.

[...]

(8) Cadrele didactice pot beneficia de un nou concediu de recuperare a sănătății cel mai devreme la un an după data la care a luat sfârșit precedentul concediu de recuperare a sănătății. Durata cumulată a concediilor de recuperare a sănătății nu poate depăși trei ani pe perioada întregii cariere.

[...]

(10) Medicul curant autorizat al cadrului didactic decide dacă este necesar un concediu de recuperare a sănătății în vederea administrării tratamentului prescris. Decizia menționată în prima teză poate face obiectul unei acțiuni în fața organismului competent să soluționeze calea de atac indicat în dispozițiile adoptate în temeiul alineatului (11) și conform procedurii prevăzute de aceste dispoziții. [...]”

9 Articolul 14 din Codul muncii figurează în capitolul II din acest cod, intitulat „Principii fundamentale ale dreptului muncii”. Acest articol prevede:

„Orice lucrător are dreptul la odihnă conform regulilor aplicabile duratei programului de lucru, la zile nelucrătoare și la concedii anuale.”

10 Articolul 152 alineatul 1 din codul menționat are următorul cuprins:

„Orice lucrător are dreptul la o perioadă anuală continuă de concediu plătit, denumită în continuare «concediu».”

11 Articolul 165 din același cod prevede:

„Dacă lucrătorul nu poate începe concediul în termenul stabilit din cauza unor motive care justifică absența sa de la locul de muncă și în special din cauza:

- 1) incapacității temporare de muncă pentru motive de boală,
- 2) izolării în legătură cu o boală infecțioasă,
- 3) convocării la exerciții militare sau la instrucție militară pentru o perioadă de maximum 3 luni,
- 4) concediului de maternitate,

angajatorul trebuie să raporteze concediul anual la o dată ulterioară.”

12 Potrivit articolului 166 din Codul muncii:

„Dacă zilele de concediu nu au fost utilizate din cauza:

- 1) incapacității temporare de muncă pentru motive de boală,
- 2) izolării în legătură cu o boală infecțioasă,
- 3) participării la exerciții militare sau la instrucție militară pentru o perioadă de maximum 3 luni,
- 4) concediului de maternitate,

angajatorul trebuie să le raporteze la o dată ulterioară.”

Litigiul principal și întrebarea preliminară

13 Doamna Sobczyszyn este cadru didactic din anul 2008 în instituția de învățământ Szkoła Podstawowa w Rzeplinie (școala primară din Rzeplin), angajatorul său.

14 La 1 ianuarie 2011, doamna Sobczyszyn avea dreptul la 35 de zile de concediu anual conform articolului 64 alineatul (3) din statutul cadrelor didactice. Din 28 martie până la 18 noiembrie 2011, angajatorul său i-a acordat, prin aplicarea articolului 73 din statutul menționat, un concediu de recuperare a sănătății în vederea urmării unui tratament prescris de medic.

15 La 27 aprilie 2012, doamna Sobczyszyn a solicitat dreptul la zilele de concediu anual dobândite pentru anul 2011, de care nu putut beneficia din cauza concediului de recuperare a sănătății. Angajatorul său i-a refuzat acest drept pe motiv că, întrucât planul de concedii pentru anul 2011 prevedea că aceasta trebuie să își ia concediul anual de la 1 la 31 iulie 2011, dreptul său la concediu anual pentru anul 2011 a fost inclus în perioada de concediu de recuperare a sănătății acordat în aceeași perioadă.

16 Instanța de trimitere, sesizată cu o acțiune de doamna Sobczyszyn, are îndoieli cu privire la conformitatea dispozițiilor naționale care reglementează dreptul la concediu anual al cadrelor didactice cu articolul 7 din Directiva 2003/88. În această privință, instanța menționată consideră că Curtea nu a avut încă ocazia să se pronunțe cu privire la interpretarea acestei dispoziții de drept al Uniunii atunci când o perioadă de concediu anual se suprapune cu o perioadă de concediu de recuperare a sănătății, astfel cum prevede dreptul polonez.

- 17 În aceste condiții, Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Tribunalul Districtual din Wrocław-Centru, Divizia a X-a pentru muncă și asigurări sociale, Polonia) a decis să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curtii următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 7 din Directiva 2003/88, în temeiul căruia 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/sau practicile naționale, trebuie interpretat în sensul că un cadru didactic care a beneficiat de un concediu de recuperare a sănătății prevăzut de statutul cadrelor didactice dobândește și dreptul la concediu anual prevăzut de dispozițiile generale de dreptul muncii pentru anul în care și-a exercitat dreptul la concediu de recuperare a sănătății?”

Cu privire la întrebarea preliminară

- 18 Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 7 din Directiva 2003/88 trebuie să fie interpretat în sensul că se opune unei reglementări sau unei practici naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care permite ca unui lucrător care este în concediu de recuperare a sănătății, acordat potrivit dreptului național, în perioada de concediu anual stabilită în calendarul de concedii al instituției în care acesta este angajat să i se poată refuza, la finalul concediului de recuperare a sănătății, dreptul de a beneficia de concediul său anual la o dată ulterioară.
- 19 În această privință, trebuie amintit mai întâi că, astfel cum reiese din modul de redactare a articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, dispoziție de la care această directivă nu permite derogarea, orice lucrător beneficiază de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni. Dreptul la concediu anual trebuie considerat un principiu al dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită, a cărui punere în aplicare de către autoritățile naționale competente poate fi efectuată numai în limitele prevăzute în mod expres chiar în Directiva 2003/88 (Hotărârea din 10 septembrie 2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, punctul 18 și jurisprudența citată).
- 20 În al doilea rând, trebuie amintit că dreptul la concediu anual plătit are, în calitatea sa de principiu al dreptului social al Uniunii, nu numai o importanță deosebită, ci este de asemenea consacrat în mod expres la articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, căreia articolul 6 alineatul (1) TUE îi recunoaște aceeași valoare juridică cu cea a tratatelor (a se vedea Hotărârea din 22 noiembrie 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punctul 37, și Hotărârea din 3 mai 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punctul 40).
- 21 În al treilea rând, dreptul la concediu anual plătit nu poate fi interpretat în mod restrictiv (a se vedea Hotărârea din 22 aprilie 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, punctul 29).
- 22 În plus, Curtea a stabilit deja 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 concediu anual plătit acordat în mod expres de această directivă și care prevede chiar pierderea dreptului menționat la sfârșitul unei perioade de referință, cu condiția totuși ca lucrătorul al cărui drept la concediu anual plătit s-a pierdut să fi avut în mod efectiv posibilitatea de a exercita acest drept (Hotărârea din 10 septembrie 2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, punctul 19 și jurisprudența citată).

- 23 Reiese de asemenea din jurisprudența Curții că finalitatea dreptului la concediu anual plătit este aceea de a-i permite lucrătorului să se odihnească și să dispună de o perioadă de destindere și de recreere (a se vedea Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții, C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 25).
- 24 Curtea a dedus, în cazul suprapunerii unui concediu anual cu un concediu medical, 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 concediu anual plătit 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 doar într-o parte din aceasta și, prin urmare, nu a putut să își exercite în mod efectiv dreptul menționat (a se vedea în special Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții, C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 49, și Hotărârea din 10 septembrie 2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, punctul 19).
- 25 Astfel, Curtea a considerat 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 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 21 iunie 2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, punctul 19 și jurisprudența citată).
- 26 În raport cu aceste finalități divergente ale acestor două tipuri de concediu, Curtea a concluzionat că 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 (a se vedea Hotărârea din 10 septembrie 2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, punctul 22, și Hotărârea din 21 iunie 2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, punctul 20).
- 27 În lumina acestor considerații, care sunt pe deplin aplicabile unei situații precum cea în discuție în litigiul principal, în care un concediu de recuperare a sănătății se suprapune cu perioada de concediu anual stabilită în prealabil, trebuie să se stabilească dacă, în raport cu finalitatea eventual diferită a acestor două tipuri de concedii în discuție, această suprapunere este susceptibilă să se opună acordării la o dată ulterioară a concediului anual dobândit de lucrător.
- 28 În această privință trebuie să se amintească faptul că, deși revine, în definitiv, instanței naționale, care este singura competentă să interpreteze legislația națională, sarcina de a decide dacă finalitatea concediului de recuperare a sănătății diferă de cea a concediului anual plătit definit la articolul 7 din Directiva 2003/88, astfel cum a fost interpretat de Curte, aceasta din urmă, chemată să ofere instanței naționale un răspuns util în vederea soluționării litigiului cu care este sesizată, poată să furnizeze în acest scop indicații rezultate din ansamblul elementelor furnizate de această instanță și în special din motivarea deciziei de trimitere.
- 29 În ceea ce privește finalitatea dreptului la concediu de recuperare a sănătății, astfel cum este prevăzut de dreptul polonez, trebuie amintit că articolul 73 alineatul (1) din statutul cadrelor didactice enunță că respectivul concediu este acordat „pentru a urma un tratament prescris de medic”, pentru o durată de maximum un an, acordată integral o dată. Potrivit alineatului (10) al acestui articol, medicul curant autorizat al cadrului didactic este cel care decide „dacă este necesar un concediu medical în vederea administrării tratamentului prescris”. În plus, articolul 73 alineatul (6) din acest statut prevede că, cu două săptămâni înainte de sfârșitul concediului menționat, cadrul didactic trebuie să se prezinte la examinări destinate să verifice absența contraindicațiilor privind reluarea funcțiilor sale.
- 30 Or, astfel cum a arătat chiar instanța de trimitere în cererea sa de decizie preliminară, elementele reluate la punctul anterior din prezenta hotărâre sunt de natură să susțină teza potrivit căreia concediul de recuperare a sănătății în discuție în litigiul principal are ca obiectiv îmbunătățirea stării de sănătate a lucrătorilor cărora le este prescris și nu urmărește, spre deosebire de concediul anual

plătit prevăzut la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, să acorde acestor lucrători o perioadă de destindere și de recreere, din moment ce aceștia trebuie să urmeze un tratament prescris de un medic.

- 31 În lumina acestor indicații, precum și a ansamblului elementelor care reglementează la nivel național acordarea dreptului la concediu de recuperare a sănătății, instanța de trimitere trebuie să aprecieze dacă finalitatea acestui din urmă drept diferă de cea a dreptului la un concediu anual plătit, definit la articolul 7 din Directiva 2003/88, astfel cum a fost interpretat de Curte.
- 32 În cazul în care instanța de trimitere ar concluziona că există o astfel de divergență, reglementarea națională trebuie să prevadă obligația pentru angajator de a acorda lucrătorului în cauză o altă perioadă de concediu anual, propusă de acesta din urmă, care este eventual compatibilă cu motive imperative legate de interesele angajatorului, fără a exclude *a priori* ca perioada amintită să se găsească în afara perioadei de referință pentru concediul anual în cauză (a se vedea în acest sens Hotărârea din 10 septembrie 2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, punctele 22 și 23).
- 33 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, această perioadă de repaus nu își pierde importanța în această privință dacă respectivul concediu este efectuat într-o perioadă ulterioară (a se vedea Hotărârea din 6 aprilie 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, punctul 30, precum și Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții, C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 30).
- 34 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, este necesar să se răspundă la întrebarea adresată că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie să fie interpretat în sensul că se opune unei reglementări sau unei practici naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care permite ca unui lucrător care este în concediu de recuperare a sănătății, acordat potrivit dreptului național, în perioada de concediu anual stabilită în calendarul de concedii al instituției în care acesta este angajat să i se poată refuza, la finalul concediului de recuperare a sănătății, dreptul de a beneficia de concediul său anual la o dată ulterioară, cu condiția ca finalitatea dreptului la concediu de recuperare a sănătății să difere de cea a dreptului la concediu anual, aspect a cărui verificare revine instanței naționale.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 35 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, 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 (Camera a zecea) declară:

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 să fie interpretat în sensul că se opune unei reglementări sau unei practici naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care permite ca unui lucrător care este în concediu de recuperare a sănătății, acordat potrivit dreptului național, în perioada de concediu anual stabilită în calendarul de concedii al instituției în care acesta este angajat să i se poată refuza, la finalul concediului de recuperare a sănătății, dreptul de a beneficia de concediul său anual la o dată ulterioară, cu condiția ca finalitatea dreptului la concediu de recuperare a sănătății să difere de cea a dreptului la concediu anual, aspect a cărui verificare revine instanței naționale.

Semnături