



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

9 decembrie 2021*

„Trimitere preliminară – Directiva 2003/88/CE – Organizarea timpului de lucru – Protecția sănătății și securității lucrătorilor – Articolul 7 alineatul (1) – Dreptul la concediu anual plătit – Nivelul remunerației – Remunerație redusă ca urmare a incapacității de muncă”

În cauza C-217/20,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Rechtbank Overijssel (Tribunalul din Overijssel, Țările de Jos), prin decizia din 20 mai 2020, primită de Curte la 25 mai 2020, în procedura

XXXX

împotriva

Staatssecretaris van Financiën,

CURTEA (Camera a doua),

compusă din domnul A. Arabadjiev, președintele Camerei întâi, îndeplinind funcția de președinte al Camerei a doua, doamna I. Ziemele (raportoare) și domniile T. von Danwitz, P. G. Xuereb și A. Kumin, judecători,

avocat general: domnul G. Hogan,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru guvernul neerlandez, de M. A. M. de Ree, M. K. Bulterman și J. M. Hoogveld, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de H. van Vliet și C. Valero, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 8 iulie 2021,

pronunță prezenta

* Limba de procedură: neerlandeza.

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 reclamantul din litigiul principal, pe de o parte, și Staatssecretaris van Financiën (secretarul de stat pentru finanțe, Țările de Jos), pe de altă parte, în legătură cu quantumul remunerației la care reclamantul are dreptul pentru un concediu anual plătit.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 Considerentele (2) și (4)-(6) ale Directivei 2003/88 au următorul cuprins:
 - „(2) Articolul 137 [CE] prevede sprijinirea și completarea de către Comunitate a acțiunii statelor membre în vederea îmbunătățirii mediului de lucru, cu scopul de a proteja sănătatea și securitatea lucrătorilor. [...]
 - [...]
 - (4) Îmbunătățirea securității, igienei și sănătății lucrătorilor la locul de muncă reprezintă un obiectiv care nu trebuie subordonat considerentelor cu caracter pur economic.
 - (5) Toți lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus suficiente. [...]
 - (6) Trebuie luate în considerare principiile Organizației Internaționale a Muncii privind organizarea timpului de lucru, inclusiv cele referitoare la munca de noapte.”
- 4 Articolul 1 din această directivă, 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 [...]
 - [...]”
- 5 Articolul 7 din directiva menționată, 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.”

Dreptul neerlandez

6 În temeiul articolului 22 alineatul 1 din Algemeen Rijksambtenarenreglement (Statutul general al funcționarilor statului), în versiunea aplicabilă litigiului principal (denumit în continuare „ARAR”), funcționarul are dreptul în fiecare an la concedii cu menținerea remunerației sale integrale.

7 Articolul 37 din ARAR prevede:

„1. În caz de incapacitate de muncă din motive de boală, funcționarul are dreptul la menținerea remunerației sale integrale pentru o perioadă de 52 de săptămâni. În cazul în care, la sfârșitul acestei perioade, situația de incapacitate de muncă persistă, el primește 70 % din cuantumul remunerației sale.

[...]

5. Prin derogare de la alineatul 1, funcționarul are dreptul, la sfârșitul perioadei de 52 de săptămâni prevăzute la alineatul 1, la menținerea remunerației sale integrale pentru numărul de ore în care a lucrat sau ar fi lucrat dacă i s-ar fi oferit o muncă adecvată.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

8 Reclamantul din litigiul principal este angajat de Belastingdienst (administrația fiscală, Țările de Jos). Începând cu 24 noiembrie 2015, acesta se află în concediu parțial de lungă durată din motive de boală și beneficiază de o măsură de reintegrare profesională.

9 Conform articolului 37 alineatul 1 din ARAR, reclamantul din litigiul principal a primit remunerația sa integrală în cursul primului an de incapacitate de muncă, și anume până la 24 noiembrie 2016, apoi 70 % din cuantumul acesteia de la această dată. În temeiul acestui articol 37 alineatul 5, el și-a menținut totuși remunerația integrală pentru orele în care a fost considerat apt de muncă.

10 În concediile anuale de care a beneficiat reclamantul din litigiul principal între 25 iulie și 17 august 2017, acestuia i s-a plătit o indemnizație într-un cuantum echivalent cu cel al remunerației primite începând cu 24 noiembrie 2016, și anume 70 % din remunerația sa pentru orele corespunzătoare incapacității sale de muncă și 100 % din aceasta pentru orele în care a fost considerat apt de muncă.

11 Printr-o reclamație introdusă la secretarul de stat pentru finanțe, reclamantul din litigiul principal a contestat cuantumul acestei remunerații, susținând că, în timpul acestor concedii, ar fi trebuit să primească remunerația sa integrală. Întrucât secretarul de stat pentru finanțe a respins această reclamație printr-o decizie din 13 octombrie 2017, reclamantul din litigiul principal a introdus o acțiune împotriva acestei decizii la Rechtbank Overijssel (Tribunalul din Overijssel, Țările de Jos), instanța de trimitere.

- 12 Aceasta din urmă arată că, potrivit articolului 22 alineatul 1 din ARAR, funcționarul are dreptul, în fiecare an, la concedii plătite cu menținerea „remunerației integrale”. Aceasta consideră că noțiunea de „remunerație integrală” se raportează la remunerația datorată în perioada de lucru anterioară celei în care se solicită concediile anuale (denumită în continuare „perioada de referință”), și anume, în cauza principală, remunerația menționată la punctul 10 din prezenta hotărâre. În consecință, poziția secretarului de stat pentru finanțe ar fi conformă cu reglementarea națională.
- 13 Pe de altă parte, instanța de trimitere arată că, deși Directiva 2003/88 garantează dreptul de a beneficia de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni, inclusiv în caz de incapacitate totală de muncă, aceasta nu cuprinde nicio indicație cu privire la quantumul remunerației care trebuie plătită în cursul acestui concediu anual.
- 14 Această instanță amintește că, în Hotărârea din 16 martie 2006, *Robinson-Steele și alții* (C-131/04 și C-257/04, EU:C:2006:177), precum și în Hotărârea din 20 ianuarie 2009, *Schultz-Hoff și alții* (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18), Curtea a considerat că, în cursul concediului său anual, un lucrător trebuie să perceapă remunerația sa „obișnuită”. În această privință, instanța menționată arată că quantumul remunerației primite de reclamantul din litigiul principal în cursul concediului său anual este același cu cel pe care l-a primit în perioada de referință.
- 15 Cu toate acestea, instanța de trimitere arată de asemenea că, la punctul 25 din Hotărârea din 20 ianuarie 2009, *Schultz-Hoff și alții* (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18), Curtea a precizat că finalitatea dreptului la concediu anual plătit diferă de cea a dreptului la concediu medical.
- 16 Având în vedere această considerație, instanța de trimitere ridică problema dacă faptul de a ține seama, pentru a stabili quantumul remunerației datorate într-o perioadă de concedii anuale plătite, de reducerea remunerației consecutive unei situații de incapacitate de muncă afectează dreptul lucrătorului în cauză la concedii anuale plătite.
- 17 În aceste condiții, *Rechtbank Overijssel* (Tribunalul din Overijssel) 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 lucrătorul nu își pierde remunerația sau o parte din aceasta din cauza exercitării dreptului său la concedii anuale? Sau această dispoziție trebuie interpretată în sensul că lucrătorul își menține remunerația pe durata exercitării dreptului său la concedii anuale, indiferent de motivul pentru care nu lucrează în timpul concediilor sale?
- 2) Articolul 7 alineatul (1) din Directiva [2003/88] trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții și practici naționale potrivit cărora, atunci când își ia concediul anual, unui lucrător aflat în incapacitate de muncă din motive de boală i se menține remunerația la nivelul remunerației primite imediat înainte de a-și lua concediul anual, chiar dacă această remunerație, din cauza duratei prelungite a incapacității sale de muncă, este mai mică decât cea avută în cazul capacității totale de muncă?
- 3) Dreptul oricărui lucrător la concedii anuale plătite, în temeiul articolului 7 din Directiva [2003/88] și al jurisprudenței constante a Curții, trebuie interpretat în sensul că se opune reducerii remunerației în perioada concediilor luate pe durata incapacității de muncă?”

Cu privire la întrebările preliminare

- 18 Prin intermediul întrebărilor preliminare, care trebuie analizate împreună, 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 și unor practici naționale în temeiul cărora, atunci când un lucrător aflat în incapacitate de muncă din motive de boală își exercită dreptul la concediu anual plătit, reducerea, ca urmare a incapacității de muncă, a cuantumului remunerației pe care a primit-o în perioada de referință este luată în considerare pentru stabilirea cuantumului remunerației care îi va fi plătită pentru concediul său anual plătit.
- 19 În primul rând, trebuie amintit că, astfel cum reiese din însuși modul de redactare a articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, această dispoziție consacră în beneficiul oricărui lucrător un drept la concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni. Acest drept 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 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 25 iunie 2020, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria și Iccrea Banca SpA, C-762/18 și C-37/19, EU:C:2020:504*, punctul 53, precum și jurisprudența citată).
- 20 În al doilea rând, întrucât dreptul la concediu anual plătit este consacrat la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, trebuie arătat că dispozițiile sale vizează, astfel cum reiese din considerentul (4) al acesteia, îmbunătățirea securității, igienei și sănătății lucrătorilor la locul de muncă.
- 21 Considerentul (5) al acestei directive precizează în plus că „[t]oți lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus suficiente”.
- 22 În consecință, articolul 1 din directiva menționată prevede că aceasta din urmă stabilește cerințe minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru și că se aplică, printre altele, perioadelor minime de concediu anual.
- 23 Având în vedere aceste obiective, este cert că dreptul la concediu anual, consacrat la articolul 7 din Directiva 2003/88, are o dublă finalitate, și anume de a-i permite lucrătorului, pe de o parte, să se odihnească în urma îndeplinirii sarcinilor care îi revin în temeiul contractului său de muncă și, pe de altă parte, să dispună de o perioadă de destindere și de recreere (Hotărârea din 25 iunie 2020, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria și Iccrea Banca SpA, C-762/18 și C-37/19, EU:C:2020:504*, punctul 57, precum și jurisprudența citată).
- 24 Astfel, lucrătorul trebuie în mod normal să poată beneficia de un repaus efectiv în vederea menținerii securității și a sănătății sale (a se vedea în acest sens Hotărârea din 20 ianuarie 2009, *Schultz-Hoff și alții, C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18*, punctul 23).
- 25 În plus, finalitatea dreptului la concediu anual plătit consacrat la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, care distinge acest concediu de alte tipuri de concedii care urmăresc finalități diferite, precum dreptul la concediu medical care urmărește să îi permită lucrătorului să se refacă după o boală (a se vedea în acest sens Hotărârea din 30 iunie 2016, *Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502*, punctul 25), se întemeiază pe premisa că lucrătorul a lucrat efectiv în perioada de referință. Astfel, obiectivul urmărit de această directivă, care constă în a permite lucrătorului să dispună de o perioadă de repaus, de destindere și de recreere în vederea menținerii securității și a sănătății sale, presupune ca acest lucrător să fi desfășurat anterior o activitate care să justifice

acordarea beneficiului unei astfel de perioade. Prin urmare, drepturile la concediu anual plătit trebuie să fie stabilite, în principiu, în funcție de perioadele de muncă efectivă prestate în temeiul contractului de muncă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 25 iunie 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria și Iccrea Banca SpA, C-762/18 și C-37/19, EU:C:2020:504, punctul 58, precum și jurisprudența citată).

- 26 În al treilea rând, în acest context, Curtea a precizat că expresia „concediu anual plătit”, care figurează la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, înseamnă 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 (Hotărârea din 13 decembrie 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punctul 32 și jurisprudența citată).
- 27 Astfel, atunci când își exercită dreptul la concediu anual plătit, lucrătorul trebuie pus într-o situație care este, în ceea ce privește salariul, comparabilă cu perioadele de muncă (Hotărârea din 13 decembrie 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punctul 33 și jurisprudența citată).
- 28 Prin urmare, deși structura remunerației obișnuite a lucrătorului intră, ca atare, în sfera de aplicare a dispozițiilor și a practicilor reglementate de dreptul statelor membre, aceasta nu poate avea totuși un impact asupra dreptului lucrătorului de a beneficia, în perioada sa de repaus și de destindere, de condiții economice comparabile cu cele privind perioada în care își exercită activitatea (Hotărârea din 13 decembrie 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punctul 34 și jurisprudența citată).
- 29 În plus, în anumite situații specifice în care lucrătorul nu este capabil să își îndeplinească atribuțiile, un stat membru nu poate condiționa dreptul la concediu anual plătit de obligația de a fi lucrat efectiv (Hotărârea din 25 iunie 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria și Iccrea Banca SpA, C-762/18 și C-37/19, EU:C:2020:504, punctul 59, precum și jurisprudența citată).
- 30 Aceasta este astfel situația în special în ceea ce privește lucrătorii care se află în concediu medical în perioada de referință. Într-adevăr, după cum reiese din jurisprudența Curții, din perspectiva dreptului la concediu anual plătit, acești lucrători sunt asimilați celor care au lucrat efectiv în această perioadă (Hotărârea din 25 iunie 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria și Iccrea Banca SpA, C-762/18 și C-37/19, EU:C:2020:504, punctul 60, precum și jurisprudența citată).
- 31 În această privință, Curtea a considerat că apariția unei incapacități de muncă din motive de boală este, în principiu, imprevizibilă și independentă de voința lucrătorului. În esență, aceasta rezultă și din Convenția nr. 132 a Organizației Internaționale a Muncii din 24 iunie 1970 privind concedii anuale plătite, cu revizuirile ulterioare, de ale cărei principii trebuie să se țină seama, potrivit considerentului (6) al Directivei 2003/88, pentru interpretarea acesteia. Astfel, după cum rezultă din articolul 5 alineatul (4) din această convenție, absențele pe motiv de boală trebuie considerate drept absențe de la serviciu „pentru motive independente de voința persoanei angajate interesate”, care trebuie să fie „calculate ca parte din perioada de serviciu” (a se vedea în acest sens Hotărârea din 4 octombrie 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punctul 32).

- 32 Rezultă că dreptul unui lucrător la concediu anual plătit minim, garantat de dreptul Uniunii, nu poate fi restrâns pentru motivul că lucrătorul nu și-a putut îndeplini obligația de a lucra din cauza unei boli în perioada de referință (a se vedea în acest sens Hotărârea din 25 iunie 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria și Iccrea Banca SpA, C-762/18 și C-37/19, EU:C:2020:504, punctul 63, precum și jurisprudența citată).
- 33 Astfel, Curtea a statuat că obținerea remunerației obișnuite în perioada de concediu anual plătit urmărește să permită lucrătorului să ia efectiv zilele de concediu la care are dreptul. Or, atunci când remunerația acordată cu titlu de drept la concediu anual plătit prevăzut la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 este sub nivelul remunerației obișnuite pe care lucrătorul o primește în perioadele de muncă efectivă, acesta riscă să fie determinat să nu își ia concediul anual plătit (Hotărârea din 13 decembrie 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punctul 44).
- 34 În speță, este cert că, în temeiul dispozițiilor și al practicii naționale aplicabile în cauza principală, quantumul remunerației plătite reclamantului din litigiul principal pe durata concediului său anual plătit este același cu cel pe care l-a primit în perioada de referință. Guvernul neerlandez a concluzionat, în observațiile scrise pe care le-a prezentat Curții, că reclamantul din litigiul principal a fost astfel plasat, pe durata concediului anual, într-o situație economică comparabilă cu cea în care se afla în perioada de referință.
- 35 Desigur, nu se contestă că reclamantul din litigiul principal a beneficiat, în perioada de concediu anual, de condiții economice comparabile cu cele care îi sunt aplicabile în perioadele în care își exercita activitatea, în sensul jurisprudenței amintite la punctul 27 din prezenta hotărâre.
- 36 Cu toate acestea, trebuie să se constate, în primul rând, că o reglementare sau o practică națională în temeiul căreia quantumul remunerației primite de un lucrător în timpul concediului anual plătit este același cu cel care i-a fost plătit în perioada de referință, fără să se țină seama de împrejurarea că quantumul acestei remunerații a fost redus ca urmare a unei situații de incapacitate de muncă din motive de boală, echivalează în esență cu a condiționa dreptul la concediu anual plătit conferit de Directiva 2003/88 de obligația de a fi lucrat cu normă întreagă în această perioadă.
- 37 În al doilea rând, astfel cum a subliniat domnul avocat general la punctul 31 din concluzii, faptul de a permite ca un lucrător care își exercită dreptul la concediu anual plătit să primească o remunerație mai mult sau mai puțin ridicată după cum acesta se află sau nu se află în incapacitate de muncă atunci când exercită acest drept ar condiționa valoarea dreptului menționat de data la care acesta este exercitat.
- 38 În al treilea rând, deși, după cum arată guvernul neerlandez, reclamantul din litigiul principal a primit, pe durata concediului anual plătit, o remunerație al cărei quantum corespunde cu cel care i-a fost plătit în perioada de referință, nu este mai puțin adevărat că această remunerație este inferioară celei pe care ar fi primit-o dacă nu s-ar fi aflat în incapacitate de muncă din motive de boală în această perioadă.
- 39 Or, astfel cum reiese din jurisprudența amintită la punctele 25 și 30 din prezenta hotărâre, din moment ce apariția unei incapacități de muncă din motive de boală este, în principiu, imprevizibilă și independentă de voința lucrătorului în cauză, este necesar, în raport cu dreptul la concediu anual plătit, să se considere că lucrătorii care se află în concediu din motive de boală în perioada de referință sunt asimilați celor care au lucrat efectiv în această perioadă. Prin urmare, într-o asemenea situație, drepturile la concediu anual plătit trebuie să fie stabilite în principiu în

funcție de perioadele de muncă efectivă efectuate în temeiul contractului de muncă, fără să se țină seama de împrejurarea că cuantumul acestei remunerații a fost redus ca urmare a unei situații de incapacitate de muncă din motive de boală.

- 40 În plus, având în vedere finalitatea concediului anual plătit, astfel cum este amintită la punctul 25 din prezenta hotărâre, împrejurarea că motivul incapacității de muncă se menține în perioada respectivului concediu anual plătit al lucrătorului nu poate avea o incidență asupra dreptului acestuia din urmă de a primi o remunerație fără reducere cu ocazia acestui concediu.
- 41 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la întrebările adresate că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții și unor practici naționale în temeiul cărora, atunci când un lucrător aflat în incapacitate de muncă din motive de boală își exercită dreptul la concediu anual plătit, reducerea, ca urmare a incapacității de muncă, a cuantumului remunerației pe care a primit-o în perioada de referință este luată în considerare pentru stabilirea cuantumului remunerației care îi va fi plătită pentru concediul său anual plătit.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 42 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 doua) 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 interpretat în sensul că se opune unor dispoziții și unor practici naționale în temeiul cărora, atunci când un lucrător aflat în incapacitate de muncă din motive de boală își exercită dreptul la concediu anual plătit, reducerea, ca urmare a incapacității de muncă, a cuantumului remunerației pe care a primit-o în perioada de muncă anterioară celei în care se solicită concediile anuale este luată în considerare pentru stabilirea cuantumului remunerației care îi va fi plătită pentru concediul său anual plătit.

Semnături