



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

14 decembrie 2023*

„Trimitere preliminară – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Organizarea timpului de lucru – Articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Directiva 2003/88/CE – Articolul 7 – Dreptul la concediu anual plătit – Virusul SARS-Cov-2 – Măsura carantinei – Imposibilitatea de a reporta concediul anual plătit acordat pentru o perioadă care coincide cu o perioadă de carantină”

În cauza C-206/22,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Ludwigshafen pe Rin, Germania), prin decizia din 14 februarie 2022, primită de Curte la 17 martie 2022, în procedura

TF

împotriva

Sparkasse Südpfalz

CURTEA (Camera întâi),

compusă din domnul A. Arabadjiev, președinte de cameră, domnii T. von Danwitz, P. G. Xuereb, A. Kumin și doamna I. Ziemele (raportoare), judecători,

avocat general: domnul P. Pikamäe,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru Sparkasse Südpfalz, de K. Kapischke, M. Sprenger și K. Waterfeld;
- pentru guvernul finlandez, de M. Pere, în calitate de agent;
- pentru Comisia Europeană, de B.-R. Killmann și D. Recchia, în calitate de agenți,

* Limba de procedură: germana.

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 4 mai 2023,
pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 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 (JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3), precum și a articolului 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între TF, pe de o parte, și angajatorul său, Sparkasse Südpfalz, pe de altă parte, în legătură cu reportarea zilelor de concediu anual plătit acordate lui TF pentru o perioadă care coincide cu plasarea sa în carantină în urma unui contact cu o persoană contaminată cu virusul SARS-Cov-2.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 Potrivit considerentelor (4) și (5) ale Directivei 2003/88:
„(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. [...]”
- 4 Articolul 7 din această directivă, intitulat „Concediul anual”, prevede la alineatul (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/sau de practicile naționale.”

Dreptul german

- 5 Potrivit articolului 7 alineatul 3 din Bundesurlaubsgesetz (Legea federală privind concediile) din 8 ianuarie 1963 (BGBl. 1963, p. 2), în versiunea aplicabilă litigiului principal (denumită în continuare „BUrIG”):
„Concediul trebuie acordat și efectuat în anul calendaristic în curs. O reportare a concediului în anul calendaristic următor este admisă numai pentru motive imperative care țin de întreprindere sau de persoana lucrătorului. În caz de reportare, concediul trebuie acordat și efectuat în primele trei luni ale anului calendaristic următor. [...]”

- 6 Articolul 28 alineatul (1) din Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz) (Legea privind prevenirea și combaterea bolilor infecțioase la om) (denumită în continuare „IfSG”) prevede:

„În cazul în care sunt depistate persoane bolnave, suspecte de a fi bolnave, suspecte de a fi infectate sau purtătoare ale virusului [...], autoritatea competentă ia măsurile de prevenție necesare [...], în măsura și pe durata impuse pentru a preveni răspândirea bolilor transmisibile; autoritatea competentă poate printre altele să le interzică persoanelor să părăsească locul în care se află sau să le autorizeze să îl părăsească numai în anumite condiții ori să le interzică să intre în anumite locuri ori în locurile publice sau să le autorizeze să intre în acestea doar în anumite condiții. [...]”

Litigiul principal și întrebarea preliminară

- 7 TF, salariat al Sparkasse Südpfalz din anul 2003, a beneficiat de concediu anual plătit în perioada cuprinsă între 3 decembrie 2020 și 11 decembrie 2020.
- 8 La 2 decembrie 2020, Kreisverwaltung Germersheim (Administrația regională Germersheim, Germania) a dispus plasarea lui TF în carantină, în conformitate cu articolul 28 din IfSG, în perioada cuprinsă între 2 decembrie 2020 și 11 decembrie 2020, pentru motivul că acesta intrase în contact cu o persoană infectată cu virusul SARS-Cov-2.
- 9 La 4 martie 2021, TF a solicitat reportarea zilelor de concediu anual plătit acordate pentru perioada care coincidea cu perioada de carantină la care a fost supus.
- 10 Întrucât această reportare a fost refuzată de Sparkasse Südpfalz, TF a sesizat Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Ludwigshafen pe Rin, Germania), instanța de trimitere, cu o acțiune prin care solicita ca concediul anual plătit să nu fie dedus din perioada de carantină impusă de autoritățile publice.
- 11 Această instanță subliniază că, în temeiul jurisprudenței Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania), dreptul la concediul anual plătit are ca unic obiect scutirea lucrătorului de obligația sa de a lucra garantându-i în același timp plata indemnizației de concediu. Angajatorul nu ar fi însă responsabil pentru condițiile în care se desfășoară concediul.
- 12 Potrivit instanței de trimitere, dispozițiile BUrlG obligă angajatorul să raporteze zilele de concediu acordate numai în cazul în care lucrătorul poate atesta o incapacitate de muncă survenită în perioada concediului. Or, instanțele germane ar fi statuat că simpla carantină nu ar echivala cu o incapacitate de muncă.
- 13 În aceste condiții, instanța de trimitere are îndoieli cu privire la compatibilitatea acestei jurisprudențe cu articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88.
- 14 În primul rând, întemeindu-se pe Hotărârea din 14 octombrie 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612), ea amintește că derogările de la dreptul la concediu anual plătit trebuie interpretate în mod strict.
- 15 În al doilea rând, având în vedere finalitatea concediului anual plătit, și anume de a-i permite lucrătorului să se odihnească și să dispună de o perioadă de destindere și de recreere, nu ar fi sigur că o perioadă de carantină ar echivala cu o perioadă de repaus efectiv.

- 16 În al treilea rând, Curtea ar fi statuat, potrivit Hotărârii din 29 noiembrie 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914), că dreptul la concediul anual plătit nu se poate stinge la expirarea perioadei de referință, și anume perioada în care trebuie efectuat concediul anual, în cazul în care lucrătorul a fost împiedicat să exercite acest drept. În această privință, o carantină ar putea fi considerată o astfel de împiedicare.
- 17 În aceste condiții, Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Ludwigshafen pe Rin) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 [...] și dreptul la concediu anual plătit consacrat la articolul 31 alineatul (2) din [cartă] trebuie interpretate în sensul că se opun unor dispoziții sau unor practici naționale referitoare la acordarea unui concediu de odihnă lucrătorilor, care prevăd că dreptul la concediu este epuizat și atunci când, în timpul unui concediu acordat, lucrătorul este afectat de un eveniment imprevizibil, precum în speță, o carantină impusă de stat și, din acest motiv, este împiedicat să exercite pe deplin acest drept?”

Cu privire la întrebarea preliminară

Cu privire la admisibilitate

- 18 Sparkasse Südpfalz susține că întrebarea preliminară este formulată într-un mod prea general și că anticipează răspunsului care trebuie dat. În consecință, aceasta ar avea un caracter ipotetic și ar fi inadmisibilă.
- 19 Potrivit unei jurisprudențe constante, numai instanța națională, care este sesizată cu soluționarea litigiului și care trebuie să își asume răspunderea pentru hotărârea judecătorească ce urmează a fi pronunțată, are competența să aprecieze, luând în considerare particularitățile cauzei, atât necesitatea unei decizii preliminare pentru a fi în măsură să pronunțe propria hotărâre, cât și relevanța întrebărilor pe care le adresează Curții, care beneficiază de o prezumție de relevanță. În consecință, în cazul în care întrebarea adresată privește interpretarea sau validitatea unei norme de drept al Uniunii, Curtea este, în principiu, obligată să se pronunțe, cu excepția cazului în care este evident că interpretarea solicitată nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal, atunci când problema este de natură ipotetică sau atunci când Curtea nu dispune de elementele de fapt și de drept necesare pentru a răspunde în mod util întrebării respective [Ordonanța din 27 aprilie 2023, Ministero della Giustizia (Concurs de notar), C-495/22, EU:C:2023:405, punctul 40 și jurisprudența citată].
- 20 În plus, reiese dintr-o jurisprudență de asemenea constantă că, în cazul în care întrebările au fost formulate necorespunzător sau depășesc cadrul puterilor care sunt conferite Curții prin articolul 267 TFUE, aceasta are competența de a extrage din ansamblul elementelor furnizate de instanța națională, în special din motivarea deciziei de trimitere, elementele de drept al Uniunii care necesită o interpretare, având în vedere obiectul litigiului. Din această perspectivă, Curtea trebuie, dacă este cazul, să reformuleze întrebările care îi sunt adresate (Hotărârea din 13 februarie 2014, Crono Service și alții, C-419/12 și C-420/12, EU:C:2014:81, punctul 28, precum și jurisprudența citată).

- 21 În speță, prin intermediul întrebării adresate, astfel cum este formulată în decizia de trimitere, instanța de trimitere, solicitând interpretarea articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, precum și a articolului 31 alineatul (2) din cartă, urmărește să afle dacă un eveniment imprevizibil care ar apărea în perioada de concediu anual, precum carantina impusă de autoritățile publice, permite lucrătorului să obțină reportarea zilelor sale de concediu. Procedând astfel, ea explică motivele pentru care răspunsul Curții la întrebarea adresată este necesar pentru soluționarea litigiului principal.
- 22 În această privință, pe de o parte, decizia de trimitere conține toate elementele pertinente care permit Curții să dea un răspuns util la întrebarea preliminară adresată.
- 23 Pe de altă parte, după cum arată Sparkasse Südpfalz, noțiunea de „eveniment imprevizibil” acoperă alte evenimente imprevizibile decât carantina, despre care este vorba în speță. În aceste condiții, reiese atât din precizarea „precum o carantină” care figurează în textul întrebării preliminare, cât și din conținutul deciziei de trimitere că instanța de trimitere solicită în realitate interpretarea dispozițiilor de drept al Uniunii în discuție numai în ceea ce privește impactul unei carantine asupra dreptului la concediu anual.
- 24 Rezultă că întrebarea preliminară este admisibilă.

Cu privire la fond

- 25 Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 și articolul 31 alineatul (2) din cartă trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări sau unei practici naționale ce nu permite reportarea zilelor de concediu anual plătit acordate unui lucrător care nu este bolnav, pentru o perioadă ce coincide cu o perioadă de carantină dispusă de o autoritate publică din cauza contactului acestuia din urmă cu o persoană contaminată cu un virus.
- 26 Trebuie amintit mai întâi că, astfel cum reiese din însuși modul de redactare a articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, 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 22 septembrie 2022, Fraport și St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 și C-727/20, EU:C:2022:707, punctul 24, precum și jurisprudența citată).
- 27 Dreptul la concediu anual plătit are, în calitatea sa de principiu al dreptului social al Uniunii, o importanță deosebită, care se manifestă prin faptul că este consacrat în mod expres la articolul 31 alineatul (2) din cartă. Trebuie amintit că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 reflectă și concretizează acest drept fundamental la o perioadă anuală de concediu plătit, astfel cum este consacrat de cartă. Astfel, în timp ce articolul 31 alineatul (2) din cartă garantează dreptul oricărui lucrător la o perioadă anuală de concediu plătit, articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 pune în aplicare acest principiu prin stabilirea duratei perioadei menționate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 septembrie 2022, Fraport și St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 și C-727/20, EU:C:2022:707, punctul 26, precum și jurisprudența citată).
- 28 În al doilea rând, Curtea a statuat, în acest context, că dreptul la concediu anual plătit nu poate fi interpretat în mod restrictiv (a se vedea în acest sens Hotărârea din 30 iunie 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punctul 21).

- 29 În al treilea rând, în ceea ce privește obiectivul urmărit de articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, precum și de articolul 31 alineatul (2) din cartă, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, dreptul la concediul anual 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, C-762/18 și C-37/19, EU:C:2020:504, punctul 57, precum și jurisprudența citată).
- 30 În această privință, lucrătorul trebuie să poată beneficia în mod efectiv de perioada minimă de concediu anual plătit prevăzută la articolul 7 din Directiva 2003/88, precum și de celelalte perioade minime de repaus prevăzute de această directivă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punctul 49, precum și Hotărârea din 4 iunie 2020, Fetico și alții, C-588/18, EU:C:2020:420, punctul 32).
- 31 În special, 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 (Hotărârea din 30 iunie 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punctul 25).
- 32 Având în vedere finalitățile divergente ale celor 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 (Hotărârea din 30 iunie 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punctul 26 și jurisprudența citată).
- 33 În acest din urmă caz, pe de o parte, apariția incapacității de muncă este, în principiu, imprevizibilă și independentă de voința lucrătorului (Hotărârea din 4 octombrie 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punctul 32).
- 34 Pe de altă parte, lucrătorul aflat în concediu medical este supus unor constrângeri fizice sau psihice generate de o boală (a se vedea în acest sens Hotărârea din 4 octombrie 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punctul 33).
- 35 De altfel, în timpul perioadelor minime de repaus prevăzute de Directiva 2003/88, lucrătorul nu trebuie să fie supus, în privința angajatorului său, niciunei obligații susceptibile să îl împiedice să se dedice, în mod liber și neîntrerupt, propriilor sale interese în vederea neutralizării efectelor muncii asupra securității și sănătății sale (a se vedea în acest sens Hotărârea din 9 septembrie 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, punctul 94).
- 36 Este necesar să se examineze întrebarea preliminară în lumina acestor principii, astfel cum sunt concretizate de jurisprudența Curții.
- 37 Din decizia de trimitere reiese că TF a primit zile de concediu pentru o perioadă care coincide cu perioada de carantină dispusă de autoritățile publice competente în temeiul articolului 28 din IfSG, ca măsură de sănătate publică ce vizează prevenirea răspândirii unei boli contagioase, întrucât fusese în contact cu o persoană contaminată. Instanța de trimitere arată în această

privință că, potrivit jurisprudenței instanțelor germane referitoare la dispozițiile relevante din BUrlG, o carantină care nu determină o incapacitate de muncă, precum în speță, nu dă dreptul la reportarea zilelor de concediu anual plătit.

- 38 În această privință, trebuie arătat, în primul rând, că finalitatea acestei măsuri de carantină, prin care se urmărește evitarea răspândirii unei boli contagioase prin izolarea persoanelor susceptibile să dezvolte simptomele acesteia, diferă de cele ale concediului anual plătit, amintite la punctul 29 din prezenta hotărâre.
- 39 În al doilea rând, este cert, desigur, că o măsură de carantină reprezintă, la fel ca survenirea unei incapacități de muncă din cauza unei boli, un eveniment imprevizibil și independent de voința persoanei care face obiectul acesteia.
- 40 În aceste condiții, din dosarul de care dispune Curtea reiese că a fost dispusă o carantină în privința reclamantului din litigiul principal de către o autoritate publică pentru motivul că a avut un contact cu o persoană contaminată cu virusul SARS-Cov-2.
- 41 Or, acest lucrător nu s-a aflat, în perioada în cauză, într-o situație de incapacitate de muncă justificată printr-un certificat medical.
- 42 Astfel, un asemenea lucrător se află într-o situație diferită de cea a unui lucrător aflat în concediu medical, care suportă constrângeri fizice sau psihice generate de boală.
- 43 Nu se poate considera, așadar, că finalitatea carantinei este, în principiu, comparabilă cu cea a unui concediu medical, în sensul jurisprudenței amintite la punctul 31 din prezenta hotărâre. Prin urmare, o perioadă de carantină nu poate împiedica, în sine, realizarea finalității concediului anual plătit, care urmărește să permită lucrătorului 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 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Bauer și Willmeroth, C-569/16 și C-570/16, EU:C:2018:871, punctul 41, precum și jurisprudența citată).
- 44 În al treilea rând, astfel cum a arătat domnul avocat general la punctele 52-56 din concluzii, deși carantina poate avea o incidență asupra condițiilor în care un lucrător dispune de timpul său liber, nu se poate considera că aceasta aduce, în sine, atingere dreptului acestui lucrător de a beneficia în mod efectiv de concediul său anual plătit. Astfel, în perioada de concediu anual, lucrătorul nu trebuie să fie supus, din partea angajatorului său, niciunei obligații susceptibile să îl împiedice să se dedice, în mod liber și neîntrerupt, propriilor sale interese în vederea neutralizării efectelor muncii asupra securității și sănătății sale.
- 45 În consecință, din moment ce angajatorul își îndeplinește aceste obligații, nu poate fi obligat să compenseze dezavantajele care decurg dintr-un eveniment imprevizibil, precum o carantină impusă de o autoritate publică, ce ar împiedica angajatul său să beneficieze pe deplin de dreptul său la concediu anual plătit. Astfel, Directiva 2003/88, ale cărei principii au fost amintite la punctele 26-35 din prezenta hotărâre, nu urmărește ca orice eveniment care ar putea împiedica lucrătorul să beneficieze pe deplin și în modul pe care îl dorește de o perioadă de repaus sau de destindere să justifice acordarea de concediu suplimentar pentru a fi garantată finalitatea concediului anual.

- 46 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la întrebarea adresată că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 și articolul 31 alineatul (2) din cartă trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei reglementări sau unei practici naționale care nu permite reportarea zilelor de concediu anual plătit acordate unui lucrător care nu este bolnav, pentru o perioadă care coincide cu o perioadă de carantină dispusă de o autoritate publică din cauza contactului acestuia din urmă cu o persoană contaminată cu un virus.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 47 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 întâi) 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 și articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene

trebuie interpretate în sensul că

nu se opun unei reglementări sau unei practici naționale care nu permite reportarea zilelor de concediu anual plătit acordate unui lucrător care nu este bolnav, pentru o perioadă care coincide cu o perioadă de carantină dispusă de o autoritate publică din cauza contactului acestuia din urmă cu o persoană contaminată cu un virus.

Semnături