Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

4 iunie 2020*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Organizarea timpului de lucru – Directiva 2003/88/CE – Articolele 5 și 7 – Repaus săptămânal – Concediu anual – Concedii speciale plătite care permit absența de la locul de muncă pentru a răspunde unor nevoi și obligații determinate”

În cauza C-588/18,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Audiencia Nacional (Curtea Națională, Spania), prin decizia din 3 septembrie 2018, primită de Curte la 20 septembrie 2018, în procedura

**Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico),**

**Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT),**

**Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)**

împotriva

**Grupo de Empresas DIA SA,**

**Twins Alimentación SA,**

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul K. Lenaerts, președinte, doamna R. Silva de Lapuerta, vicepreședintă, doamna A. Prechal și domnii M. Vilaras, E. Regan (raportor), M. Safjan, S. Rodin și I. Jarukaitis, președinți de cameră, și doamna C. Toader, domnii D. Šváby și F. Biltgen, doamna K. Jürimäe și domnul C. Lycourgos, judecători,

avocat general: domnul H. Saugmandsgaard Øe,

grefier: doamna M. Ferreira, administratoare principală,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 24 septembrie 2019,

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), de J. I. Quintana Horcajada și de D. Cadierno Pájaro, abogados;

* Limba de procedură: spaniola.

– pentru Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), de B. García Rodríguez și de J. F. Pinilla Porlan, abogados;

– pentru Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), de P. Caballero Marcos, abogada;

– pentru Grupo de Empresas DIA SA și Twins Alimentación SA, de A. I. Pérez Hernández, abogada;

– pentru guvernul spaniol, de L. Aguilera Ruiz, în calitate de agent;

– pentru Comisia Europeană, de N. Ruiz García și de M. van Beek, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 12 decembrie 2019,

pronunță prezenta

## Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolelor 5 și 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unor litigii între organizații sindicale ale lucrătorilor, și anume Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) și Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), pe de o parte, și grupul de societăți DIA SA și Twins Alimentación SA, pe de altă parte, în legătură cu conflicte colective de muncă referitoare la condițiile de aplicare a concediilor speciale plătite, prevăzute la articolul 46 din Convenio colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA (Convenția colectivă de muncă a Grupului de întreprinderi Dia SA și Twins Alimentación SA) din 13 iulie 2016 (denumită în continuare „Convenția colectivă din 13 iulie 2016”), înregistrată și publicată prin Resolución de la Dirección General de Empleo (Rezoluția Direcției Generale a Muncii) din 22 august 2016 (BOE nr. 212 din 2 septembrie 2016, p. 63357).

### Cadrul juridic

#### *Dreptul Uniunii*

*Directiva 2003/88*

3 În considerentul (5) al Directivei 2003/88 se arată:

„Toți lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus suficiente; noțiunea de repaus trebuie exprimată în unități de timp, adică în zile, ore sau fracțiuni ale acestora; lucrătorilor din [Uniunea Europeană] trebuie să li se acorde perioade minime de repaus - zilnic, săptămânal și anual - și perioade de pauză adecvate; este, de asemenea, necesar în acest context să se stabilească o limită maximă pentru durata săptămânii de lucru.”

4 Potrivit articolului 1 alineatele (1) și (2) din această directivă:

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

(2) Prezenta directivă se aplică:

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

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

5 Articolul 5 din directiva menționată, intitulat „Repausul săptămânal", prevede:

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

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

6 Articolul 7 din Directiva 2003/88, 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."

7 Articolul 15 din această directivă, intitulat „Dispoziții mai favorabile", are următorul cuprins:

„Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta și aplica acte cu putere de lege și acte administrative mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor sau de a favoriza sau a permite aplicarea unor convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, care sunt mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor."

*Directiva 2010/18*

8 Acordul-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului, încheiat la 18 iunie 2009, cuprins în anexa la Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE (JO 2010, L 68, p. 13, denumit în continuare „Acordul-cadru"), prevede la clauza 1 punctul 1:

„Prezentul acord stabilește cerințele minime menite să faciliteze concilierea între responsabilitățile parentale și profesionale pentru părinții care lucrează, luând în considerare diversitatea din ce în ce mai mare a structurilor familiale, respectând în același timp legislația națională, convențiile colective și/sau practicile naționale."

9 Clauza 7 din acest acord-cadru, intitulată „Absența de la lucru din motive de forță majoră", prevede:

„1. Statele membre și/sau partenerii sociali iau măsurile necesare pentru a autoriza lucrătorii să absenteze de la locul de muncă, în conformitate cu legislația națională, cu convențiile colective și practicile naționale, pe motive de forță majoră în situații de urgență familială, în cazuri de boală sau de accident care fac indispensabilă prezența imediată a lucrătorului.

2. Statele membre și/sau partenerii sociali pot specifica condițiile de acces și modalitățile de aplicare pentru clauza 7 punctul 1 și pot limita acest drept la o anumită perioadă de timp pe an și/sau pe caz.”

10 Clauza 8 punctul 1 din Acordul-cadru menționat prevede:

„Statele membre pot aplica sau introduce dispoziții mai favorabile decât cele prevăzute în prezentul acord.”

### *Dreptul spaniol*

#### *Constituția*

11 Articolul 40 alineatul 2 din Constituție prevede:

„[A]utoritățile publice promovează o politică de garantare a formării profesionale și a readaptării profesionale; asigură securitatea și igiena la locul de muncă și garantează perioada de odihnă necesară, prin limitarea zilei de lucru, concedii periodice retribuite și promovarea unor organisme adecvate.”

#### *Statutul lucrătorilor*

12 Articolul 37 din Estatuto de los Trabajadores (Statutul lucrătorilor), în versiunea rezultată din Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Decretul regal legislativ 2/2015 de aprobare a textului reformat al Legii privind Statutul lucrătorilor), din 23 octombrie 2015 (BOE nr. 255 din 24 octombrie 2015, p. 100224) (denumit în continuare „Statutul lucrătorilor”), intitulat „Repausul săptămânal, sărbătorile legale și concediile”, prevede:

„1. Lucrătorii au dreptul la o perioadă de repaus săptămânal minimă, cumulabilă pentru perioade de până la 14 zile, cu o durată neîntreruptă de o zi și jumătate care, în general, cuprinde după-amiaza zilei de sâmbătă sau, după caz, dimineața zilei de luni și ziua întreagă de duminică. Perioada de repaus săptămânal pentru minorii de 18 de ani este de cel puțin două zile fără întrerupere.

[…]

3. Lucrătorul, după ce notifică și justifică în prealabil acest lucru, poate absenta de la locul muncă, păstrându-și în același timp dreptul de a fi remunerat, pe durata indicată și pentru unul dintre motivele următoare:

a) 15 zile calendaristice în cazul căsătoriei.

b) Două zile pentru nașterea unui copil sau pentru deces, accident grav sau boală gravă, spitalizare sau operație chirurgicală fără spitalizare care necesită repaus la domiciliu, în cazul unui membru de familie care prezintă o legătură de rudenie de până la gradul al doilea prin consangvinitate sau prin alianță. Atunci când, pentru acest motiv, lucrătorul trebuie să se deplaseze, durata este de patru zile.

c) O zi pentru schimbarea reședinței obișnuite.

d) Îndeplinirea unei îndatoriri publice sau personale cu caracter imperativ, inclusiv exercitarea dreptului de vot activ (pe durata indispensabilă îndeplinirii acestei îndatoriri). Atunci când o normă legislativă sau convențională prevede o anumită perioadă, dispozițiile sale sunt respectate în ceea ce privește durata absenței și compensația financiară. […]

e) Pentru îndeplinirea unor funcții sindicale sau de reprezentare a personalului, în termenii stabiliți prin lege sau prin convenție.

f) Efectuarea de teste prenatale și urmarea de cursuri de pregătire a nașterii, precum și participarea la sesiunile de informare și pregătire și realizarea rapoartelor psihologice și sociale necesare pentru adopție, luare în îngrijire sau în plasament, cu condiția ca, în toate cazurile, acestea să aibă loc în timpul de lucru (pe durata indispensabilă pentru realizarea lor)."

13 Articolul 38 din Statutul lucrătorilor, intitulat „Concediile anuale plătite", prevede:

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

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

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

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

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

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

*Convenția colectivă din 13 iulie 2016*

14 Articolul 46 din Convenția colectivă din 13 iulie 2016 are următorul cuprins:

„I. Lucrătorul, după ce notifică și justifică în prealabil acest lucru, poate absenta de la locul său de muncă, păstrându-și în același timp dreptul de a fi remunerat, pe durata indicată și pentru unul dintre următoarele motive:

A. 15 zile calendaristice în cazul căsătoriei, începând cu data evenimentului sau cu ziua imediat precedentă acestuia, la alegerea lucrătorului.

B. Trei zile pentru nașterea unui copil sau pentru deces, accident, boală gravă sau spitalizare, în cazul unui membru de familie care prezintă o legătură de rudenie până la gradul al doilea prin consangvinitate sau prin alianță. În cazul decesului soțului sau al unui copil, această perioadă se prelungește la cinci zile. Atunci când, pentru acest motiv, lucrătorul trebuie să se deplaseze, perioada respectivă se prelungește cu o zi.

C. Două zile pentru o intervenție chirurgicală care necesită repaus la domiciliu, în cazul unui membru de familie care prezintă o legătură de rudenie până la gradul al doilea prin consangvinitate sau prin alianță. Atunci când, pentru acest motiv, lucrătorul trebuie să se deplaseze, această perioadă este de patru zile.

D. O zi pentru schimbarea reședinței obișnuite.

E. Îndeplinirea unei îndatoriri publice sau personale cu caracter imperativ, inclusiv exercitarea dreptului de vot activ (pe durata indispensabilă îndeplinirii acestei îndatoriri).

F. Îndeplinirea unor funcții sindicale sau de reprezentare a personalului, în termenii stabiliți prin lege sau prin prezenta convenție colectivă.

G. Pentru perioada de timp indispensabilă deplasării în timpul orelor de muncă a unui lucrător la un cabinet medical din cauza unei boli, cu condiția prezentării unui certificat medical.

H. Orele indispensabile lucrătorului pentru a se prezenta la examene de încheiere a studiilor sau de formare, atunci când face studii în vederea obținerii unui titlu oficial sau academic. În aceste cazuri, lucrătorul trebuie să prezinte documentul justificativ administrativ care stă la baza cererii sale.

I. În fiecare an, lucrătorul poate lua până la trei zile suplimentare de concediu care se pot cumula pe rând pentru oricare dintre concediile prevăzute la punctele A, B și D de mai sus sau până la două zile în caz de deces al soțului sau al partenerului civil ori al unui copil sau, de asemenea pe rând, cu excepția concediului prevăzut la alineatul 1), în următoarele cazuri:
   1) O zi sau opt ore pe an pentru a însoți un copil minor de 16 ani pentru deplasarea la cabinetul medical în timpul de lucru al lucrătorului, cu condiția ca acesta din urmă să prezinte un certificat medical.
   2) În caz de căsătorie a unui membru de familie care prezintă o legătură de rudenie până la gradul al doilea prin consangvinitate sau prin alianță.
   3) În cazul examenului pentru permisul de conducere sau al semnării unui act notarial necesar pentru cumpărarea sau vânzarea de către lucrător a unei locuințe, de care lucrătorul trebuie să se ocupe personal și în timpul său de lucru.

II. În vederea luării concediilor, cu excepția concediului prevăzut la punctul A al prezentului articol, cuplurile aflate în parteneriat civil au aceleași drepturi, cu condiția ca acestea să fie înscrise în mod corespunzător în registrul oficial pertinent, iar lucrătorul să prezinte un certificat care să dovedească acest lucru, în conformitate cu cerințele prevăzute în reglementările aplicabile ale comunităților autonome.

III. Lucrătorul va trebui să notifice cât mai curând posibil superiorul său ierarhic imediat pentru ca acesta să adopte măsurile necesare, să îi dea concediul corespunzător și să prezinte o justificare referitoare la motivul invocat pentru a lua concediul acordat sau care urmează să fie acordat.

IV. În sensul prezentului articol, se înțelege că există o deplasare atunci când lucrătorul trebuie să parcurgă mai mult de 150 km între locul unde se află reședința sa obișnuită și locul de destinație.”

*Codul civil*

15 Código Civil (Codul civil) prevede, pe de o parte, la articolul 4 alineatul 3, că „[d]ispozițiile din prezentul cod se aplică cu titlu supletiv în materiile reglementate de alte legi” și, pe de altă parte, la articolul 5 alineatul 2 din acesta, că „[z]ilele de sărbătoare legală nu sunt excluse din calculul civil al termenelor”.

**Litigiile principale și întrebările preliminare**

16 Litigiile principale privesc conflicte colective de muncă referitoare la condițiile de aplicare a concediilor speciale plătite, prevăzute la articolul 46 din Convenția colectivă din 13 iulie 2016, care pune în aplicare cerințele minime prevăzute la articolul 37 alineatul 3 din Statutul lucrătorilor și consacră drepturi mai extinse decât aceste cerințe. Litigiile menționate se referă în mod specific la chestiunea dacă aceste concedii speciale plătite trebuie să fie calculate începând cu o zi în care lucrătorul trebuie, în principiu, să lucreze și, cu excepția concediului pentru căsătorie, a cărui durată este exprimată explicit în „zile calendaristice”, dacă trebuie luate de lucrător cu ocazia unor asemenea zile. Zilele în care lucrătorul nu trebuie să lucreze pentru întreprindere includ, printre altele, zilele de sărbătoare legală și zilele de concediu.

17 Articolul 37 alineatul 1 și articolul 38 din Statutul lucrătorilor prevăd perioade minime de repaus care le depășesc pe cele impuse în temeiul articolelor 5 și 7 din Directiva 2003/88. Pe de altă parte, articolul 37 alineatul 3 din acest statut recunoaște lucrătorilor concedii speciale plătite care le permit să răspundă unor nevoi sau obligații determinate cum ar fi, astfel cum subliniază instanța de trimitere, căsătoria, nașterea unui copil, spitalizarea, operația chirurgicală sau decesul unei rude apropiate, precum și îndeplinirea unor funcții de reprezentare sindicală. Articolul 46 din Convenția colectivă din 13 iulie 2016 pune în aplicare acest articol 37 alineatul 3 în condiții și mai favorabile, în sensul că acordă concedii cu o durată mai lungă sau în alte împrejurări decât cele prevăzute la articolul 37 alineatul 3 menționat.

18 Instanța de trimitere subliniază că, potrivit articolului 46 din Convenția colectivă din 13 iulie 2016, durata concediului pentru căsătorie este exprimată în „zile calendaristice”, în timp ce durata altor concedii speciale plătite este exprimată în „zile”, fără să se precizeze dacă este vorba despre zile calendaristice sau despre zile lucrătoare. Mai mult, această dispoziție nu ar preciza data de la care începe concediul. Instanța de trimitere arată însă că, potrivit articolului 5 alineatul 2 din Codul civil, care se aplică cu titlu supletiv în materiile reglementate de alte legi, „[z]ilele de sărbătoare legală nu sunt excluse din calculul civil al termenelor”.

19 Potrivit instanței de trimitere, chestiunea ridicată ar fi legată de perioadele de repaus săptămânal și de concediu anual plătit, garantate de dreptul Uniunii. Astfel, organizațiile sindicale ale lucrătorilor, părți în litigiile principale, ar solicita ca, atunci când unul dintre evenimentele prevăzute la articolul 46 din Convenția colectivă din 13 iulie 2016 survine în cursul uneia dintre aceste perioade, concediile speciale plătite pentru care acest eveniment este faptul generator să poată fi luate în afara perioadelor respective.

20 În special, în vederea soluționării litigiilor principale, ar fi determinant să se știe dacă este conformă cu articolele 5 și 7 din Directiva 2003/88 prevederea potrivit căreia nevoile și obligațiile determinate de evenimentele prevăzute la articolul 46 nu pot justifica concediile speciale prevăzute de această dispoziție decât în afara perioadelor de repaus săptămânal sau de concediu anual plătit, cu toate că aceste nevoi și obligații fac trimitere la finalități diferite de cele cărora le sunt consacrate aceste perioade.

21 În această privință, din jurisprudența Curții ar reieși că împrejurarea că un lucrător se află în concediu medical nu poate afecta dreptul acelui lucrător de a beneficia efectiv de concediul său anual plătit, ținând seama de finalitățile divergente ale celor două tipuri de concedii.

22 Or, în speță, dacă unul dintre evenimentele prevăzute de reglementarea națională survine în perioadele de repaus săptămânal sau de concediu anual plătit, ar coincide două imperative diferite, și anume repausul pe care aceste perioade vizează în mod special să îl garanteze lucrătorilor și o nevoie sau o obligație vizată de unul dintre concediile speciale plătite prevăzute de această reglementare. Dacă, în acest caz, nu ar fi posibil să se reporteze beneficiul concediului special plătit la un alt moment decât cel al perioadelor respective, beneficiul acestora din urmă ar fi golit de conținut, întrucât lucrătorii ar trebui să dedice aceleași perioade pentru a răspunde nevoilor și obligațiilor pentru care sunt prevăzute concediile speciale plătite.

23 În consecință, instanța de trimitere are îndoieli că refuzul de a i se acorda lucrătorului dreptul de a lua concediile prevăzute la articolul 37 alineatul 3 din Statutul lucrătorilor și la articolul 46 din Convenția colectivă din 13 iulie 2016, atunci când unul dintre evenimentele pe care aceste dispoziții le prevăd survine în cursul perioadelor de repaus săptămânal sau de concediu anual plătit, este conform cu articolele 5 și 7 din Directiva 2003/88.

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

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

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

**Cu privire la întrebările preliminare**

25 Prin intermediul întrebărilor formulate, care trebuie examinate împreună, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolele 5 și 7 din Directiva 2003/88 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale care nu permite lucrătorilor să beneficieze de concediile speciale pe care le prevede această reglementare în zilele în care acești lucrători trebuie să lucreze, în măsura în care nevoile și obligațiile cărora le răspund aceste concedii speciale survin în perioade de repaus săptămânal sau de concediu anual plătit, prevăzute la aceste articole.

26 Trebuie amintit că această directivă are ca obiectiv stabilirea unor cerințe minime destinate ameliorării condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor printr-o apropiere a reglementărilor naționale referitoare în special la timpul de lucru (Hotărârea din 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punctul 36 și jurisprudența citată).

27 Această armonizare la nivelul Uniunii în domeniul organizării timpului de lucru urmărește să garanteze o mai bună protecție a securității și a sănătății lucrătorilor, punând la dispoziția acestora, conform considerentului (5) al directivei menționate, perioade minime de repaus – în special zilnic și săptămânal –, precum și perioade de pauză adecvate și prevăzând o limită maximă a timpului de lucru săptămânal (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punctul 37 și jurisprudența citată).

28 În special, articolele 5 și 7 din Directiva 2003/88 au ca obiect dreptul la repaus săptămânal și dreptul la concediu anual plătit.

29 În acest context, trebuie amintit că rezultă în mod clar din articolul 1 alineatul (1) și alineatul (2) litera (a), din articolul 5, din articolul 7 alineatul (1), precum și din articolul 15 din această directivă că ea se limitează la stabilirea unor cerințe minime de securitate și de sănătate în materia organizării timpului de lucru și nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica dispoziții naționale mai favorabile protecției lucrătorilor (a se vedea în acest sens Hotărârea din 19 noiembrie 2019, TSN și AKT, C-609/17 și C-610/17, EU:C:2019:981, punctul 34, precum și jurisprudența citată).

30 Trebuie de asemenea să se facă observația că, în temeiul articolului 4 alineatul (2) litera (b) TFUE, Uniunea și statele membre dispun, în domeniul politicii sociale, pentru aspectele definite în Tratatul FUE, de o competență partajată, în sensul articolului 2 alineatul (2) TFUE.

31 Zilele de concedii speciale acordate în temeiul articolului 46 din Convenția colectivă din 13 iulie 2016 pentru a permite lucrătorilor să răspundă unor nevoi sau obligații determinate nu se încadrează în domeniul de aplicare al Directivei 2003/88, ci în cel al exercitării de către un stat membru a propriilor competențe (a se vedea prin analogie Hotărârea din 19 noiembrie 2019, TSN și AKT, C-609/17 și C-610/17, EU:C:2019:981, punctul 35, precum și jurisprudența citată).

32 Trebuie totuși să se precizeze că exercitarea unor asemenea competențe proprii nu poate avea însă ca efect să aducă atingere protecției minime garantate lucrătorilor de această directivă și în special beneficiului efectiv al perioadelor minime de repaus săptămânal și de concediu anual plătit, prevăzute la articolele 5 și 7 din aceasta (a se vedea prin analogie Hotărârea din 19 noiembrie 2019, TSN și AKT, C-609/17 și C-610/17, EU:C:2019:981, punctul 35, precum și jurisprudența citată).

33 În acest context, Curtea a considerat, printre altele, 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 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții, C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 25, Hotărârea din 21 iunie 2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, punctul 19, precum și Hotărârea din 30 iunie 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punctul 25).

34 În raport cu aceste finalități 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 lua concediul anual într-o altă perioadă decât cea care coincide cu perioada de concediu medical (a se vedea în acest sens Hotărârea din 10 septembrie 2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, punctul 22, Hotărârea din 21 iunie 2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, punctul 20, și Hotărârea din 30 iunie 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punctul 26).

35 Cu toate acestea, în ceea ce privește concediile speciale în discuție în litigiile principale, în primul rând, trebuie să se arate că din informațiile furnizate de instanța de trimitere reiese că reglementarea care le instituie recunoaște lucrătorilor, atunci când se produc evenimentele pe care le vizează, dreptul de a absenta de la locul de muncă, prevăzând menținerea remunerației. Prin urmare, beneficiul acestor concedii speciale plătite depinde de două condiții cumulative, și anume apariția unuia dintre evenimentele vizate de această reglementare, pe de o parte, și faptul că nevoile sau obligațiile care justifică acordarea unui concediu special survin într-o perioadă de muncă, pe de altă parte.

36 În măsura în care ele vizează doar să permită lucrătorilor să absenteze de la locul de muncă pentru a răspunde anumitor nevoi sau obligații determinate care necesită prezența lor personală, concediile speciale plătite prevăzute de dispozițiile în discuție în litigiile principale sunt legate în mod indisociabil de timpul de lucru ca atare, astfel încât lucrătorii nu pot să se prevaleze de acestea în perioade de repaus săptămânal sau de concediu anual plătit. Prin urmare, aceste concedii speciale nu pot fi asimilate concediului medical.

37 În al doilea rând, reclamantele din litigiile principale susțin că, atunci când evenimentele care justifică acordarea unuia dintre concediile speciale plătite survin în cursul unei perioade de repaus săptămânal sau de concediu anual plătit, de care lucrătorii beneficiază în temeiul articolelor 5 și 7 din Directiva 2003/88, ei ar trebui să poată beneficia de aceste concedii speciale plătite cu ocazia unei perioade de muncă subsecvente.

38 În această privință, nu se poate susține însă că, pentru motivul că perioadele de repaus săptămânal sau de concediu anual plătit se încadrează în domeniul de aplicare al articolelor 5 și 7 din această directivă, aceste dispoziții impun unui stat membru, a cărui reglementare națională prevede beneficiul concediilor speciale plătite, să acorde asemenea concedii speciale doar pentru faptul că survine unul dintre evenimentele vizate de această reglementare în cadrul uneia dintre aceste perioade și cu înlăturarea, în consecință, a celorlalte condiții de obținere și de acordare prevăzute de reglementarea respectivă. Astfel, a consacra o asemenea obligație ar însemna să se ignore că, după cum s-a amintit la punctul 31 din prezenta hotărâre, aceste concedii speciale, precum și regimul care le este aplicabil se situează în afara regimului stabilit de directiva menționată.

39 În fond, deși acest aspect nu reiese nici din informațiile furnizate de instanța de trimitere, nici din observațiile formulate de părțile interesate, rezultă, sub rezerva efectuării unui control de către instanța de trimitere, că aceste concedii speciale vizate la articolul 46 alineatul 1 punctele B și C din Convenția colectivă din 13 iulie 2016 se încadrează, în parte, în domeniul de aplicare al Acordului-cadru și prin urmare, al Directivei 2010/18, din moment ce unele dintre aceste concedii pot corespunde celor pe care statele membre trebuie să le prevadă în beneficiul lucrătorilor, în conformitate cu clauza 7 punctul 1 din acest acord-cadru.

40 În această privință, rezultă, desigur, dintr-o jurisprudență constantă a Curții că un concediu garantat de dreptul Uniunii nu poate afecta dreptul de a lua un alt concediu garantat de acest drept și care urmărește o finalitate distinctă de primul (Hotărârea din 4 octombrie 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punctul 37 și jurisprudența citată).

41 Totuși, clauza 7 punctul 1 din Acordul-cadru, interpretată în lumina clauzei 1 punctul 1 și a clauzei 8 punctul 1 din acest acord-cadru, se limitează să prevadă că lucrătorii sunt autorizați să absenteze de la locul de muncă pentru motive de forță majoră în situații de urgență familială, în cazuri de boală sau de accident care fac indispensabilă prezența imediată a lucrătorului. Rezultă că drepturile minime prevăzute la această clauză 7 nu pot fi asimilate unui concediu, în sensul jurisprudenței amintite la punctul 40 din prezenta hotărâre.

42 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, este necesar să se răspundă la întrebările adresate că articolele 5 și 7 din Directiva 2003/88 trebuie interpretate în sensul că ele nu se aplică unei reglementări naționale care nu permite lucrătorilor să beneficieze de concediile speciale pe care această reglementare le prevede în zilele în care acești lucrători trebuie să lucreze, în măsura în care nevoile și obligațiile cărora le răspund aceste concedii speciale survin în perioade de repaus săptămânal sau de concediu anual plătit, prevăzute la aceste articole.

**Cu privire la cheltuielile de judecată**

43 Întrucât, în privința părților din litigiile principale, 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:

**Articolele 5 și 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretate în sensul că ele nu se aplică unei reglementări naționale care nu permite lucrătorilor să beneficieze de concediile speciale pe care această reglementare le prevede în zilele în care acești lucrători trebuie să lucreze, în măsura în care nevoile și obligațiile cărora le răspund aceste concedii speciale survin în perioade de repaus săptămânal sau de concediu anual plătit, prevăzute la aceste articole.**

Semnături