ORDONANȚA CURȚII (Camera a cincea)

7 aprilie 2011*

În cauza C-519/09,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Arbeitsgericht Wuppertal (Germania), prin decizia din 19 noiembrie 2009, primită de Curte la 14 decembrie 2009, în procedura

Dieter May

împotriva

AOK Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse,

CURTEA (Camera a cincea),

compusă din domnul J.-J. Kasel, președinte de cameră, domnii E. Levits (raportor) și M. Safjan, judecători,

avocat general: doamna V. Trstenjak,
grefier: domnul A. Calot Escobar,

* Limba de procedură: germana.

Curtea urmând să se pronunțe prin ordonanță motivată, conform articolului 104 alineatul (3) primul paragraf din Regulamentul de procedură,

după ascultarea avocatului general,

pronunță prezenta

Ordonanță

1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare 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 L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul May, pe de o parte, și fostul angajator al acestuia, AOK Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse [casa locală generală de asigurări de boală a Renaniei/Hamburg (denumită în continuare „AOK")], pe de altă parte, privind plata unor indemnizații financiare referitoare la câteva zile de concediu anual plătit pe care domnul May nu le-a putut lua în cursul anilor 2006 și 2007.

Cadrul juridic

Reglementarea Uniunii

3 Articolul 1 din Directiva 2003/88 prevede următoarele:

„Obiectul și domeniul de aplicare

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

(2) Prezenta directivă se aplică:

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

[…]

(3) Prezenta directivă se aplică tuturor sectoarelor de activitate, private sau publice, în sensul articolului 2 din Directiva 89/391/CEE [a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (JO L 183, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 88)], fără a aduce atingere articolelor 14, 17, 18 și 19 din prezenta directivă.

[…]”

4 Articolul 7 din această directivă are următorul cuprins:

„Concediul anual

(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și[/sau] practicile naționale.

(2) Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează."

5 Articolul 17 din Directiva 2003/88 prevede că statele membre pot deroga de la anumite dispoziții ale acestei directive. Nicio derogare nu este admisă în privința articolului 7 din directiva menționată.

6 Domeniul de aplicare al Directivei 89/391 este definit la articolul 2 din aceasta, la care face trimitere articolul 1 alineatul (3) din Directiva 2003/88. Potrivit respectivului articol 2:

„(1) Prezenta directivă se aplică tuturor sectoarelor de activitate, atât publice, cât și private (industrie, agricultură, comerț, administrație, servicii, educație, cultură, recreere etc.).

(2) Prezenta directivă nu este aplicabilă atunci când caracteristici inerente anumitor activități specifice din domeniul administrației publice, cum ar fi forțele armate sau poliția, sau anumitor activități specifice din domeniul serviciilor de protecție civilă sunt, în mod inevitabil, în contradicție cu dispozițiile acesteia.

[…]"

Reglementarea națională

7 Regulamentul privind concediul anual al funcționarilor și al judecătorilor din landul Renania de Nord-Westfalia (Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Lande Nordrhein Westfalen – Erholungsurlaubsverordnung), în versiunea sa din 14 septembrie 1993, prevede la articolul 8:

„Concediul anual trebuie epuizat, în măsura posibilului, în cursul anului de referință. La cererea persoanei interesate, concediul se acordă în tranșe; în general, trebuie evitată totuși o împărțire pe mai mult de două perioade.

Se pierde concediul care nu este luat în următoarele nouă luni de la sfârșitul anului de referință. [În cazul obținerii sau al încetării statutului de funcționar în cursul anului de referință] […] concediul nu se pierde decât la sfârșitul anului următor."

8 Regulamentul de serviciu al angajaților AOK Rheinland (Dienstordnung für die Angestellten der AOK Rheinland), în versiunea sa din 1 ianuarie 1999, prevede la articolul 20 alineatul (1):

„Cu excepția dispozițiilor speciale contrare prevăzute de lege sau în prezentul regulament de serviciu, dispozițiile referitoare la funcționarii landului se aplică prin analogie sau *mutatis mutandis* angajaților și beneficiarilor unei pensii în materie de:

[…]

f) concediu."

Acțiunea principală și întrebarea preliminară

9 Domnul May a fost angajat de AOK de la 1 aprilie 1966 până la 31 martie 2009. De la 24 aprilie 2006 până la încetarea activității, el a fost în cea mai mare parte în incapacitate de muncă pe motiv de boală.

10 Domnul May și-a luat concediu anual plătit pentru anii 2008 și 2009.

11 În cadrul acțiunii sale în fața Arbeitsgericht Wuppertal (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Wuppertal), domnul May solicită o indemnizație financiară pentru 11 zile de concediu anual aferente anului 2006, precum și pentru 28 de zile de concediu anual aferente anului 2007, pe care nu le-a putut lua.

12 AOK solicită respingerea acțiunii. În opinia acesteia, un angajat („Angestellter") al unei case de asigurări de boală a landului Renania de Nord-Westfalia căruia i se aplică un regulament de serviciu („Dienstordnung") este remunerat și, așadar, este plătit ca funcționar al acestui land care, potrivit legislației naționale, nu are niciun drept la o indemnizație financiară pentru concediul anual la încetarea raportului său de muncă.

13 Instanța de trimitere consideră că un drept la o asemenea indemnizație financiară pentru concediul anual ar rezulta din articolul 7 alineatele (1) și (2) din Directiva 2003/88 în cazul în care noțiunea „lucrător" care este utilizată în acesta include și un angajat căruia i se aplică un regulament de serviciu precum cel aplicabil reclamantului din acțiunea principală.

14 În acest context, Arbeitsgericht Wuppertal a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Noțiunea de lucrător în sensul articolului 7 alineatele (1) și (2) din Directiva 2003/88/CE [...] îl vizează și pe angajatul căruia i se aplică un regulament de serviciu al unui organism de drept public al cărui drept statutar autonom, adoptat în temeiul unei reglementări legislative federale […], face trimitere, în ceea ce privește dreptul la concediu anual al unui asemenea angajat, la normele aplicabile funcționarilor […] [din landul Renania de Nord-Westfalia]?"

Cu privire la întrebarea preliminară

15 Conform articolului 104 alineatul (3) primul paragraf din Regulamentul de procedură al Curții, atunci când răspunsul la o întrebare formulată cu titlu preliminar poate fi în mod clar dedus din jurisprudență, Curtea, după ascultarea avocatului general, poate oricând să se pronunțe prin ordonanță motivată, în cuprinsul căreia se face trimitere la jurisprudența pertinentă.

16 În prezenta cauză, este necesar să se aplice dispoziția menționată.

17 Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă noțiunea „lucrător" în sensul articolului 7 din Directiva 2003/88 include un angajat al unui organism de drept public din domeniul securității sociale căruia i se aplică, în special în ceea ce privește dreptul său la concediul anual plătit, normele aplicabile unui funcționar.

18 În această privință, trebuie amintit mai întâi că, potrivit articolului 1 alineatul (3) din Directiva 2003/88 coroborat cu articolul 2 din Directiva 89/391, la care face trimitere, directivele menționate se aplică în cazul tuturor sectoarelor de activitate, private sau publice, pentru a promova îmbunătățirea securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă și a reglementa anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

19 În acest sens, Curtea a hotărât deja că domeniul de aplicare al Directivei 89/391 trebuie interpretat în mod extins, astfel încât excepțiile de la domeniul de aplicare prevăzute la articolul 2 alineatul (2) primul paragraf din aceasta trebuie interpretate în mod restrictiv (a se vedea în acest sens în special Hotărârea din 3 octombrie 2000, Simap, C-303/98, Rec., p. I-7963, punctele 34 și 35, precum și Hotărârea din 12 ianuarie 2006, Comisia/Spania, C-132/04, punctul 22). Astfel, excepțiile menționate nu au

fost adoptate decât în scopul de a garanta buna funcționare a serviciilor indispensabile protecției securității, a sănătății, precum și a ordinii publice în situația unor împrejurări de o gravitate și de o amploare deosebite (Hotărârea din 5 octombrie 2004, Pfeiffer și alții, C-397/01-C-403/01, Rec., p. I-8835, punctul 55).

20 Întrucât niciuna dintre aceste împrejurări nu este pertinentă în ceea ce îl privește pe un angajat care se află în situația unui angajat precum reclamantul din acțiunea principală, activitatea unui asemenea angajat intră în domeniul de aplicare al Directivei 2003/88.

21 Pe de altă parte, trebuie să se amintească faptul că, potrivit unei jurisprudențe constante, noțiunea „lucrător", în sensul articolului 45 TFUE, are o semnificație autonomă și nu trebuie interpretată restrictiv. Trebuie considerată „lucrător" orice persoană care exercită activități reale și efective, cu excepția activităților care sunt atât de reduse, încât apar ca fiind pur marginale și accesorii. Caracteristica raportului de muncă o constituie, potrivit acestei jurisprudențe, împrejurarea că o persoană îndeplinește, într-o anumită perioadă, pentru o altă persoană și sub îndrumarea acesteia, prestații în schimbul cărora primește o remunerație (a se vedea în special Hotărârea din 3 iulie 1986, Lawrie-Blum, 66/85, Rec., p. 2121, punctele 16 și 17, Hotărârea din 23 martie 2004, Collins, C-138/02, Rec., p. I-2703, punctul 26, și Hotărârea din 7 septembrie 2004, Trojani, C-456/02, Rec., p. I-7573, punctul 15).

22 Această precizare, oferită de Curte în ceea ce privește noțiunea „lucrător" în sensul articolului 45 TFUE, se aplică și pentru aceeași noțiune utilizată în actele legislative menționate de articolul 288 TFUE (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 iulie 2008, Raccanelli, C-94/07, Rep., p. I-5939, punctul 27).

23 În această privință, trebuie să se constate că decizia de trimitere nu conține nicio indicație de natură să provoace îndoieli cu privire la faptul că raportul de muncă între domnul May și angajatorul său, AOK, prezenta caracteristicile unui raport de muncă enunțate la punctul 21 din prezenta ordonanță.

24 În sfârșit, deși din cele de mai sus rezultă deja că întrebarea preliminară necesită un răspuns pozitiv, în plus, trebuie să se precizeze că s-a hotărât deja de către Curte că, în lipsa oricărei diferențieri în clauza de exceptare menționată la articolul 45 alineatul (4) TFUE privind încadrarea în administrația publică, este lipsit de interes dacă un lucrător este angajat în calitate de muncitor, de angajat sau de funcționar sau dacă raportul său de muncă intră în domeniul de aplicare al dreptului public sau al dreptului privat. Aceste calificări juridice sunt, astfel, variabile în funcție de legislațiile naționale și, prin urmare, nu pot să furnizeze un criteriu de interpretare corespunzător cerințelor dreptului Uniunii (a se vedea Hotărârea din 12 februarie 1974, Sotgiu, 152/73, Rec., p. 153, punctul 5).

25 Prin urmare și din preocuparea de a asigura exhaustivitatea, trebuie observat că s-a constatat de Curte în mod explicit că, independent de statutul de funcționar care îi este atribuit de dreptul național, un profesor universitar german este un lucrător în sensul articolului 45 TFUE (a se vedea în acest sens Ordonanța din 10 martie 2005, Marhold, C-178/04, punctul 19).

26 Având în vedere toate cele de mai sus, trebuie să se conchidă că din jurisprudența Curții rezultă în mod clar că un angajat al unui organism de drept public precum reclamantul din acțiunea principală este un „lucrător” în sensul articolului 7 din Directiva 2003/88.

27 Prin urmare, trebuie să se răspundă la întrebarea preliminară că articolul 7 alineatele (1) și (2) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că noțiunea „lucrător” îl include pe un angajat al unui organism de drept public aparținând domeniului

securității sociale căruia i se aplică, în special în ceea ce privește dreptul său la concediul anual plătit, normele aplicabile funcționarilor.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a cincea) declară:

Articolul 7 alineatele (1) și (2) 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 noțiunea „lucrător" îl include pe un angajat al unui organism de drept public aparținând domeniului securității sociale căruia i se aplică, în special în ceea ce privește dreptul său la concediul anual plătit, normele aplicabile funcționarilor.

Semnături