c) Nivelul de protecție garantat de Convenția nr. 132 a OIM . . . . . I - 231

4. Interdicția în dreptul muncii a restricțiilor în calea exercitării dreptului la o perioadă minimă de concediu anual plătit . . . . . I - 232

a) Interdicția restricțiilor în temeiul Convenției nr. 132 a OIM . . . . . I - 233

b) Transpunerea principiilor dezvoltate de jurisprudență . . . . . I - 233

c) Incompatibilitatea cu finalitatea articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 . . . . . I - 235

5. Concluzie . . . . . I - 236

B — Cu privire la a doua întrebare . . . . . I - 237

VII — Concluzie . . . . . I - 239

I — Introducere

1. Prin decizia din 13 decembrie 2006, House of Lords (Regatul Unit) a solicitat Curții, în temeiul articolului 234 CE, să se pronunțe cu privire la interpretarea articolului 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 [2] (denumită în continuare „Directiva 2003/88”).

2. Întrebările preliminare au fost formulate de foști, respectiv actuali lucrători (denumiți în continuare „reclamanții”) ai HM Revenue and Customs (administrația fiscală și vamală britanică) împotriva acesteia din urmă (denumită în continuare „pârâta”) într-un litigiu în cadrul căruia instanța supremă în materie civilă din Regatul Unit a trebuit să se pronunțe cu privire la existența drepturilor reclamanților la concediu anual plătit, respectiv la indemnizație de concediu împotriva pârâtei.

3. Prin aceste întrebări se dorește să se clarifice, în principal, dacă un lucrător care a fost absent din motive de boală are pe perioada concediului medical un drept la concediu anual plătit și în ce măsură un lucrător care, pe parcursul întregului an de referință aflat în discuție sau doar într-o parte a acestuia, a fost absent din motive de boală poate să solicite, eventual la încheierea

2 — JO L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3.

raportului de muncă, plata unei indemnizații financiare compensatorii.

II — Cadrul juridic

A — *Dreptul comunitar*

4. Directiva 2003/88 a înlocuit la 2 august 2004 Directiva 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru [3]. Ca și directiva precedentă, aceasta are drept scop stabilirea anumitor cerințe minime de securitate și sănătate în domeniul organizării timpului de lucru. Articolul 7, care a fost preluat fără modificări, prevede următoarele:

„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 [a se citi «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 posibilitatea statelor membre de a deroga de la anumite dispoziții. Articolul 7 nu se numără printre prevederile pentru care Directiva 2003/88 permite o derogare.

B — *Dreptul național*

6. Articolul 7 alineatul (1) și parțial articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 au fost transpuse în Regatul Unit prin intermediul articolelor 13 și 16 din Regulamentul privind timpul de lucru 1998 (SI 1998/1833) (Working Time Regulations 1998, denumit în continuare: „WTR”). Astfel cum au fost

3 — JO L 307, p. 18.

modificate prin Regulamentul de modificare a Regulamentului privind timpul de lucru 2001 (SI 2001/3256) [Working Time (Amendment) Regulations 2001], acestea prevăd următoarele:

„*Articolul 13*

(1) Potrivit articolului 5, lucrătorul are dreptul la patru săptămâni de concediu anual în fiecare an de referință.

[…]

(5) În cazul în care lucrătorul își începe activitatea (în temeiul unei convenții încheiate în acest sens) ulterior momentului de început al primului său an de referință, concediul la care acesta are dreptul în anul de referință este proporțional cu segmentul de timp prevăzut la articolul 1, identic cu durata care, la data începerii activității, a mai rămas din anul de referință.

[…]

(9) Concediul la care are dreptul lucrătorul potrivit acestei reglementări poate fi fragmentat în mai multe segmente, însă

a) poate fi efectuat numai în anul de referință în care trebuie acordat și

b) poate fi compensat printr-o indemnizație numai în cazul încetării raportului de muncă al lucrătorului.

[…]

Articolul 16

(1) Pentru fiecare interval din anul de referință la care are dreptul potrivit articolului 13, lucrătorul are dreptul la o indemnizație echivalentă cu salariul săptămânal pentru fiecare săptămână de concediu.”

7. Modul de calcul al unui „salariu săptămânal” este stabilit prin lege. Acesta

corespunde, aproximativ, veniturilor săptămânale normale ale unui lucrător.

8. În cazul în care dorește să își exercite dreptul la concediu anual în conformitate cu articolul 13 WTR, lucrătorul trebuie să comunice în prealabil acest lucru angajatorului, potrivit articolului 15 WTR. În măsura în care este relevant în speță, articolul 15 WTR prevede următoarele:

„(1) Lucrătorul poate efectua concediul la care are dreptul potrivit articolului 13 în zilele alese de acesta, comunicând, potrivit articolului 3, acest lucru angajatorului, sub rezerva tuturor condițiilor care îi pot fi impuse acestuia de către angajator în temeiul articolului 2.

(2) Angajatorul poate impune lucrătorului, în temeiul unei notificări în conformitate cu articolul 3

a) să efectueze concediul la care are dreptul potrivit articolului 13 sau

b) să nu îl efectueze, în anumite zile.

(3) Notificarea prevăzută la alineatul (1) sau (2)

a) se poate referi la întregul concediu la care lucrătorul are dreptul pe parcursul unui an de referință sau la o parte a acestuia;

b) trebuie să precizeze cu exactitate zilele în care concediul urmează a fi luat sau, respectiv, în care nu poate fi luat; în cazul în care concediul urmează a fi luat într-o anumită zi și doar într-o parte a acestei zile, trebuie menționată durata acestuia;

c) trebuie adresată angajatorului, respectiv lucrătorului, înainte de termenul de referință.

(4) Termenul de referință menționat la alineatul (3) este

a) în cazul unei notificări efectuate în temeiul alineatului (1) sau a alineatului (2) litera a), data dinaintea celei mai

apropiate zile menționate în notificare, calculată prin multiplicarea cu doi a numărului de zile sau jumătăți de zile la care se face referire în comunicare, și

b) în cazul unei comunicări efectuate în baza alineatului (2) litera b), data dinaintea celei mai apropiate zile menționate în notificare, egală cu numărul de zile sau jumătăți de zile la care se face referire în comunicare.”

9. Articolul 14 WTR vizează cazul încetării raportului de muncă. În măsura în care are relevanță în speță, articolul menționat prevede următoarele:

„(1) Acest articol se aplică în cazul în care

a) raportul de muncă al unui lucrător încetează în cursul anului de referință și

b) la data la care încetarea produce efecte (ziua încetării contractului), fracțiunea din concediul la care, potrivit articolului 13, are dreptul în anul de referință, este diferită de partea din anul de referință care s-a scurs deja.

(2) În cazul în care partea din concediul efectuat de lucrător este mai mică decât partea din anul de referință care s-a scurs deja, angajatorul trebuie să îi plătească o indemnizație financiară compensatorie, în conformitate cu alineatul (3).

(3) Plata menționată la alineatul (2) este egală cu

a) suma care, în conformitate cu acest articol, a fost prevăzută într-o convenție relevantă, sau

b) […] un cuantum egal cu suma care, potrivit articolului 16, trebuie plătită lucrătorului pentru un concediu după următoarea formulă:

$$(A \times B) - C,$$

unde:

A reprezintă timpul de concediu la care lucrătorul are dreptul potrivit articolului 13,

B reprezintă fracțiunea din anul de referință care s-a scurs până la data încetării raportului de muncă al lucrătorului și

C reprezintă timpul de concediu pe care lucrătorul l-a efectuat în intervalul scurs de la începutul anului de referință până la data încheierii raportului de muncă."

III — Situația de fapt, acțiunea principală și întrebările preliminare

10. Reclamanții din acțiunea principală au fost cu toții angajați ai pârâtei. Se pot distinge două grupe de lucrători [4].

11. Din prima grupă face parte doamna Khan. Aceasta a fost absentă timp de mai multe luni, aflându-se în concediu medical de lungă durată, și a primit indemnizație de boală. În timpul acestui concediu medical, ea a comunicat angajatorului la 10 octombrie 2003 că dorește ca în perioada cuprinsă între 17 noiembrie și 11 decembrie 2003 să efectueze 20 de zile din concediul anual plătit. Angajatorul nu a dat curs acestei cereri. Doamna Khan a depus plângere la Employment Tribunal și, în temeiul articolului 13 WTR, a susținut că are dreptul de a efectua concediu anual și că, potrivit articolului 16 WTR, plata salariului său trebuie menținută pe perioada acestui concediu. Employment Tribunal a dat curs plângerii sale și a condamnat pârâta la plata sumei de 595,32 GBP.

12. Din a doua grupă fac parte domnul Ainsworth, doamna Kilic și domnul Thwaites. Aceștia au fost cu toții concediați de către angajator. Fiecare dintre aceștia s-a aflat în concediu medical de lungă durată și se aflau în concediu medical în cursul anului de referință în care au fost concediați. Niciunul dintre aceștia nu își efectuase în acel an concediul anual. Ei au depus plângere la Employment Tribunal și au solicitat efectuarea de plăți în conformitate cu articolul 14 WTR, care reglementează situația lucrătorilor la încetarea raportului de muncă. În toate cazurile, Employment Tribunal a admis cererea și a calculat plățile compensatorii care erau datorate potrivit formulei menționate la articolul 14 alineatul (3) WTR. Potrivit acesteia, domnul Ainsworth a primit 16,14 GBP, doamna Kilic 454,74 GBP, iar domnul Thwaites 967,14 GBP.

13. Împotriva acestei decizii, pârâta a declarat apel la Employment Appeals Tribunal. Acesta

4 — Cu excepția doamnei Stringer, toți reclamanții din acțiunea principală sunt reprezentați în această cauză. Deși nu este reprezentată nici în procedura de recurs din fața House of Lords, numele său este utilizat în continuare în cadrul procedurilor naționale pentru denumirea cauzei.

a respins apelul, dar a admis apelul la Court of Appeal.

14. Court of Appeal a conexat cauzele și a admis apelurile lucrătorilor. Aceasta a decis – printre altele – următoarele:

— În cazul doamnei Khan, Court of Appeal a admis argumentația angajatorului, potrivit cărora lucrătorul nu poate efectua niciun concediu anual în sensul articolului 13, în perioada în care a fost absent din motive de boală și nu a avut, prin urmare, nicio obligație de a munci.

— În cazul domnului Ainsworth, al doamnei Kilic și al domnului Thwaites, Court of Appeal a admis argumentele pârâtei, potrivit cărora, la calcularea plăților compensatorii care, în temeiul articolului 14, devin exigibile la data încetării contractului de muncă, un lucrător care, din cauza absenței din motive de boală, nu ar avea niciun drept la concediu anual în conformitate cu articolul 13, nu ar fi îndreptățit să primească nici o plată compensatorie în conformitate cu articolul 14.

15. Prin urmare, lucrătorii s-au adresat House of Lords. În urma audierii părților, House of Lords a considerat că interpretarea articolului 7 alineatele (1) și (2) din Directiva 2003/88 este litigioasă. Aceasta a considerat că întrebările care fac obiectul prezentelor proceduri se suprapun cu întrebările ridicate în cauza C-350/06 (Schultz-Hoff), dar diferă totuși în anumite privințe de acestea. Prin urmare, este posibil ca răspunsurile aduse de Curte în cauza C-350/06 (Schultz-Hoff) să nu fie determinante pentru întrebările ridicate în cadrul prezentei proceduri. Pentru a se putea pronunța asupra recursului, a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE […] trebuie interpretat în sensul că un lucrător aflat în concediu medical de lungă durată are dreptul (i) să indice o perioadă ulterioară pentru efectuarea concediului anual plătit și (ii) să efectueze concediul anual plătit, în ambele situații într-o perioadă care, în mod normal, ar fi fost cuprinsă în concediul medical?

2) Dacă un stat membru își manifestă puterea de apreciere în sensul înlocuirii perioadei minime de concediu anual plătit cu o indemnizație la încetarea raporturilor de muncă, potrivit articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 […], în condițiile în care un lucrător a fost

în concediu medical în toată perioada de referință în care a încetat raportul de muncă sau numai într-o parte din aceasta, articolul 7 alineatul (2) impune anumite condiții specifice sau stabilește anumite criterii în privința obligației de plată a indemnizației sau a modalității de calcul al acesteia?”

IV — Procedura în fața Curții

16. Decizia de trimitere a fost înregistrată la grefa Curții la 20 decembrie 2006.

17. Au depus observații scrise, în termenul prevăzut la articolul 23 din Statutul Curții, pârâții din acțiunea principală, guvernele Regatului Unit, sloven, belgian, italian, polonez și ceh, precum și Comisia Comunităților Europene.

18. În ședința din 20 noiembrie 2007 au prezentat observații orale guvernul Regatului Unit, guvernul olandez, precum și Comisia.

V — Principalele argumente ale părților

A — *Cu privire la prima întrebare*

19. *Reclamanții* sunt de părere că dreptul la concediul anual plătit, astfel cum este prevăzut la articolul 7 din Directiva 2003/88, este un drept social fundamental de la care nu se poate deroga. În opinia acestora, dacă unui lucrător i se refuză dreptul de a stabili un anumit interval drept concediu, nu se ține seama de obiectivul Directivei 2003/88, care constă în ameliorarea condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor prin apropierea legislațiilor naționale referitoare la timpul de muncă. Din jurisprudența Curții mai rezultă că dreptul la concediu garantat de dreptul comunitar nu poate afecta un alt drept la concediu garantat de dreptul comunitar, care servește unor alte scopuri. În sfârșit, interpretarea articolului 7 din Directiva 2003/88 în sensul că o absență pentru motive de boală duce la pierderea, respectiv la diminuarea dreptului la concediu anual, ar îngreuna exercitarea în practică a acestui drept.

20. Guvernele belgian, ceh, sloven și al Regatului Unit au susținut un alt punct de vedere.

21. În opinia *guvernului belgian*, ținând seama de obiectivul directivei, trebuie să se răspundă negativ la prima întrebare. Obiectivul directivei, acela de a ameliora condițiile de muncă în vederea protejării sănătății și a

siguranței lucrătorilor, rezultă printre altele din considerentele acesteia și din cele ale Directivei 93/104, care i-a precedat, din motivarea cuprinsă în lucrările pregătitoare ale directivei, din articolul 1 alineatul (1) din directivă și din temeiul său juridic, articolul 137 CE. Acest obiectiv a fost confirmat de jurisprudență. Potrivit guvernului belgian, un răspuns pozitiv oferit la prima întrebare ar contraveni acestui obiectiv, deoarece posibilitatea de a efectua concediul anual în perioada de absență din motive de boală nu contribuie la ameliorarea condițiilor de muncă. Obiectivul ar avea sens numai în cazul efectuării concediului în perioada de prestare efectivă a muncii sau a îndeplinirii obligației de muncă. În plus, aceste aspecte ar fi de competența jurisprudenței și a practicii naționale.

22. În favoarea unui răspuns negativ la prima întrebare se pronunță și *guvernul ceh*. Acesta atrage atenția asupra faptului că directiva nu menționează în mod expres dreptul lucrătorului de a efectua concediu în perioada în care este bolnav, astfel încât, pentru răspunsul oferit la prima întrebare, ar fi relevante intențiile legiuitorului comunitar. Întrebarea determinantă ar fi aceea dacă dreptul lucrătorului la concediu anual plătit trebuie respectat în toate statele membre, în mod absolut și independent de situația legislativă existentă. În opinia guvernului ceh, răspunsul la această întrebare ar trebui să fie unul negativ. Dreptul la concediu s-ar acorda doar în cadrul sistemului de drept național concret, deoarece obiectivul directivei ar putea fi atins pe mai multe căi. Întrebările ridicate în cadrul prezentului litigiu nu ar viza existența însăși a dreptului la concediu anual plătit, ci doar la modalitățile sale de acordare, care ar trebui reglementate numai de dreptul național.

23. În opinia *guvernului sloven*, este necesar ca această întrebare să fie tratată din perspectiva scopului concediului anual, care constă în menținerea pe termen scurt și lung a sănătății lucrătorilor. Obiectivul directivei reiese din considerentele sale, precum și din jurisprudența Curții, potrivit căreia dreptul la concediu anual reprezintă un principiu deosebit de important de drept social, de la care nu se poate deroga decât în situațiile excepționale prevăzute de directivă. Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 nu ar permite unui lucrător care a fost absent pe perioadă nedeterminată din motive de boală să desemneze această absență mai îndelungată drept concediu anual și nu i-ar permite nici să efectueze concediul său anual în timpul în care a fost absent din motive de boală deoarece, având în vedere scopurile pe care le au, concediul anual și absența de la locul de muncă din motive de boală s-ar exclude reciproc.

24. În opinia *guvernului Regatului Unit*, sensul și scopul articolului 7 din Directiva 2003/88 ar fi acela de a proteja, prin concediul garantat, sănătatea acelora care au lucrat în

mod efectiv. Concediul nu ar fi în cele din urmă util lucrătorilor care nu au lucrat în mod efectiv, astfel încât s-ar pune întrebarea „concediu în raport cu ce?”.

25. În realitate, interesul întrebării referitoare la concediul anual pe timp de boală ar fi problema privind menținerea plății drepturilor salariale care, în cazul concediului anual, sunt mai mari decât în situația salariului plătit pentru caz de boală. Din perspectiva obiectivului directivei, acela de a proteja sănătatea lucrătorilor, acest aspect financiar este însă irelevant. Plata unei indemnizații de concediu acordată unui lucrător care absentează chiar din motive de boală reprezintă un avantaj nejustificat pentru lucrător, respectiv costuri nejustificate pentru angajator. În plus, obligația privind plata unei asemenea indemnizații compensatorii poate avea și efectul nedorit ca angajatorii, în cazul unei boli de lungă durată, să desfacă mai degrabă contractele de muncă, pentru a evita acest risc financiar.

26. Guvernele *italian* și *polonez*, precum și *Comisia* susțin un punct de vedere oarecum diferit.

27. *Guvernul italian* susține că articolul 7 din Directiva 2003/88 ar trebui interpretat în sensul că lucrătorul care, din motive de boală, a fost absent o perioadă îndelungată, ar avea dreptul să efectueze concediul anual și după încheierea anului în curs, deoarece teza că dreptul la concediu s-ar stinge, deși absența lucrătorului a fost justificată din motive de sănătate, nu ar fi compatibilă cu principiile dreptului comunitar. Guvernul italian face trimitere la jurisprudența Curții, potrivit căreia, în cazul cumulării la sfârșitul anului a unor diferite perioade de concediu garantate de dreptul comunitar, transferul concediului în următorul an calendaristic ar fi inevitabil. Cu toate acestea, diferențele dintre scopul urmărit de concediul anual și cel urmărit de concediul medical ar exclude posibilitatea ca lucrătorul să efectueze concediul anual în perioada concediului medical.

28. *Guvernul polonez* consideră că prima întrebare preliminară ar trebui examinată din perspectiva obiectivelor și principiilor care stau la baza Directivei 2003/88. În acest sens, scopul urmărit prin scutirea, din motive de sănătate, a lucrătorului de la obligația de a munci ar fi diferit de cel urmărit de concediul anual. În primul caz, am fi în prezența unei scutiri de obligația de a munci pentru ca lucrătorul să își redobândească, însănătoșindu-se, capacitatea de muncă. În al doilea caz, scutirea de obligația de a munci s-ar acorda lucrătorului pentru ca acesta să se poată restabili din punct de vedere fizic și să poată exercita în continuare ocupația sa obișnuită. Plecând de la aceste considerații, guvernul polonez concluzionează că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 ar trebui interpretat în sensul că un lucrător care se află în concediu medical nu poate să solicite, în cuprinsul aceleiași perioade, acordarea concediului anual.

29. În opinia *Comisiei*, este necesar ca la interpretarea directivei să se țină seama de obiectivul său care constă în ameliorarea

condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor. Aceasta susține că un răspuns pozitiv la prima întrebare ar prezenta anumite riscuri în ceea ce privește drepturile lucrătorilor. Având în vedere că salariul acordat în caz de boală ar fi inferior salariului mediu al lucrătorului, nu este exclus ca lucrătorul bolnav să fie înclinat ca, din motive financiare, să solicite acordarea de concediu anual plătit.

30. În plus, Comisia consideră că ar fi lipsit de logică să se admită ca un lucrător să efectueze concediul anual la un moment în care se restabilește în urma unei boli sau a unui accident. În plus, aceasta consideră că funcția concediului anual, aceea de a asigura odihna, poate fi garantată numai în cazul în care perioadele de concediu sunt consecutive, deoarece, în caz contrar, ar exista pericolul ca lucrătorul să înlocuiască, de exemplu la presiunea angajatorului, concediul medical cu concediul anual.

31. În cadrul observațiilor sale orale, *guvernul olandez* pune în discuție aplicabilitatea de principiu a Directivei 2003/88 în cazul absenței lucrătorilor din motive de boală, argumentând că această problemă nu ar reprezenta obiectul de reglementare al normei. În opinia sa, domeniul de aplicare al Directivei 2003/88 s-ar limita în mod exclusiv la lucrătorii activi, cu consecința că în speță s-ar aplica doar dreptul național. Diversitatea reglementărilor naționale nu ar permite însă formularea unor concluzii cu caracter general cu privire la drepturile lucrătorilor bolnavi.

B — *Cu privire la a doua întrebare*

32. Reclamanții consideră că dreptul la o indemnizație de concediu prevăzut la articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 nu ar trebui să fie redus atunci când lucrătorul a fost absent din motive de boală, parțial sau pe durata întregului an în care a încetat raportul de muncă.

33. Cu titlu subsidiar, aceștia susțin că articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 nu impune îndeplinirea unor condiții speciale în vederea exercitării dreptului la indemnizație pentru concediul neefectuat.

34. În opinia *guvernului belgian*, răspunsul la a doua întrebare rezultă, precum în cazul primei întrebări, din finalitatea directivei, aceea privind ameliorarea condițiilor de muncă în vederea protejării sănătății și securității lucrătorilor, care, după încetarea raportului de muncă, nu mai sunt expuși unui pericol. Prin urmare, guvernul belgian sugerează un răspuns negativ la a doua întrebare, întrucât condițiile și modalitățile de acordare a unei indemnizații financiare nu intră în domeniul de aplicare al directivei, ci sunt reglementate de legislația și de jurisprudența națională.

35. *Guvernul ceh* se întemeiază de asemenea pe obiectivul directivei pentru a justifica răspunsul negativ la doua întrebare. La articolul 2 din Directiva 2003/88, „timpul de lucru" este definit drept timpul în care lucrătorul se află efectiv la dispoziția angajatorului, iar timpul de odihnă, acel timp care nu este timp de lucru. Faptul că, în perioada absenței din motive de boală nu se acordă, de exemplu, niciun fel de pauze zilnice, demonstrează că acordarea oricărui timp de repaus este condiționată de aspectul dacă lucrătorul lucrează sau se află la dispoziția angajatorului. Acesta este motivul pentru care, în opinia guvernului ceh, în perioada în care lucrătorul este absent din motive de boală, acesta nu dobândește pentru perioada respectivă niciun drept la concediu și, prin urmare, nu dobândește nici dreptul la plata unei indemnizații pentru concediul neefectuat. În consecință, directiva nu stabilește, chiar în condițiile în care aceasta nu contravine unei reglementări naționale în materie, nicio condiție pentru un eventual drept la indemnizația pentru concediul neefectuat din motive de boală.

36. *Guvernul sloven* se pronunță de asemenea în favoarea unui răspuns negativ la a doua întrebare. Acesta face trimitere la argumentația sa prezentată în legătură cu prima întrebare și adaugă că directiva nu garantează lucrătorului niciun drept la compensarea în bani a concediului. Astfel, statele membre pot să prevadă o asemenea compensare, iar o comparație între reglementările naționale din Slovenia și Regatul Unit demonstrează că statele membre au adoptat în acest domeniu norme diferite. În cazul în care un stat membru prevede totuși posibilitatea unei asemenea compensări, calculul acesteia este subordonat doar dreptului național.

37. *Guvernul Regatului Unit* subliniază, în legătură cu a doua întrebare, că răspunsul negativ rezultă în mod automat din punctul său de vedere exprimat în legătură cu prima întrebare: întrucât în cazul absentării din motive de boală pe parcursul întregii perioade de referință nu există nici măcar un drept la concediu, în mod logic nu există în acest caz nici dreptul la indemnizația pentru concediul neefectuat. În plus, articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 permite într-adevăr statelor membre să prevadă acordarea unei indemnizații la încetarea raportului de muncă pentru concediul neefectuat, însă nu le impune să prevadă o astfel de indemnizație. Din aceste motive, revine statelor membre competența de a stabili modalitățile de acordare a unei indemnizații, în eventualitatea în care aceasta este prevăzută.

38. În opinia *guvernului italian*, răspunsul la a doua întrebare rezultă din chiar argumentele expuse cu privire la prima întrebare. Potrivit acestuia, lucrătorul are întotdeauna dreptul la o indemnizație pentru concediul neefectuat, cu titlul de compensație pentru concediul anual plătit pe care, din motive de sănătate, nu a putut să îl efectueze în cursul anului până la data încetării raportului de muncă. La calcularea dreptului la indemnizație pentru concediul neefectuat, trebuie să se țină cont de numărul de lunilor în care acesta a lucrat, aferente perioadelor de concediu. La acest calcul, perioada în care s-a absentat din motive de boală trebuie asimilată timpului de lucru.

39. *Guvernul polonez* subliniază că dreptul la indemnizația pentru concediul neefectuat

reprezintă o compensație pentru dreptul la concediul anual. Acesta din urmă se transformă, la data încetării raportului de muncă, în drept la compensație pentru concediul neefectuat. Articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 ar trebui, așadar, interpretat în sensul că lucrătorul ar avea un drept la despăgubire aferent perioadei pentru care a dobândit un drept la concediul anual plătit.

40. În opinia *Comisiei*, articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 acordă o indemnizație financiară în cazul pierderii dreptului la concediul anual pe care lucrătorul nu a putut să îl efectueze până la încetarea raportului de muncă. Perioadele în care s-a absentat din motive care nu țin de răspunderea lucrătorului, cum ar fi cazurile de boală și accidentele, trebuie să fie considerate timp de lucru și, prin urmare, să fie luate în considerare la calcularea dreptului la concediu anual plătit. În afară de aceasta, directiva nu mandatează statele membre să limiteze sau să refuze acest drept al lucrătorului. Din aceste motive, Comisia se pronunță pentru o recunoaștere a dreptului lucrătorului la indemnizație pentru concediul neefectuat, în ciuda absenței de la locul de muncă din motive de boală.

41. În ceea ce privește cuantumul indemnizației pentru concediul neefectuat, Comisia consideră că, în măsura în care dreptul la concediu anual plătit s-a născut în mod efectiv, aceasta ar trebui să se calculeze în același mod ca și remunerația care i se cuvine lucrătorului.

VI — Apreciere juridică

A — *Cu privire la prima întrebare*

1. Considerații introductive

42. Prin intermediul primei întrebări preliminare, House of Lords ridică o problemă legată de interpretarea articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 care privește sfera normativă de aplicare a dreptului lucrătorilor la concediu anual plătit, drept garantat de această prevedere. Întrebarea care se pune în mod concret este aceea dacă lucrătorilor aflați în incapacitate de muncă din motive de boală, potrivit dreptului comunitar, le revine, în principiu, un drept la concediu anual plătit și dacă, eventual, pot revendica acest drept într-o perioadă în care se află în concediu medical.

43. Întrebarea privește două aspecte diferite ale dreptului la concediu anual plătit între care, din punctul nostru de vedere, trebuie să se facă o distincție clară. Pe de o parte, este vorba despre existența dreptului însuși, iar pe de altă parte, despre condițiile necesare pentru punerea sa în aplicare. Pentru mai multă claritate, este recomandabil ca aceste aspecte să fie tratate în mod succesiv.

44. În prezenta cauză, se solicită Curții să se pronunțe cu privire la aspectul dacă dreptul

comunitar le oferă lucrătorilor anumite drepturi. Implicit, se solicită să se stabilească și cerințele pe care Directiva 2003/88 le impune dreptului național pentru ca drepturile în cauză să poată fi puse în aplicare în mod efectiv. În consecință, obiectul analizei juridice efectuate în continuare constă, în ultimă instanță, în interpretarea dispozițiilor articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 „în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și [a se citi «și/sau»] practicile naționale".

45. În ceea ce privește repartizarea competențelor legislative între Comunitate și statele membre în contextul acordării dreptului la concediul anual plătit, trebuie menționat de la început faptul că, prin adoptarea Directivei 2003/88, legiuitorul comunitar s-a folosit de un instrument juridic care, în conformitate cu articolul 249 alineatul (3) CE, acordă instituțiilor naționale o anumită marjă de apreciere în legătură cu alegerea mijloacelor și a formei transpunerii, impunându-le în același timp limite, în măsura în care directiva este obligatorie pentru fiecare stat membru în ceea ce privește rezultatul care trebuie atins [5]. Prin urmare, sistemele juridice naționale beneficiază, în domeniul transpunerii dreptului la concediul anual plătit, de puteri extinse, chiar dacă nu nelimitate, de apreciere [6]. În consecință, cu ocazia îndeplinirii obligației normative de transpunere care rezultă din articolul 7, statele membre trebuie să țină seama întotdeauna de obiectivele urmărite de Directiva 2003/88.

2. Dreptul la concediul anual plătit ca drept social fundamental

46. Din punctul nostru de vedere, pentru a putea răspunde într-un mod adecvat instanței de trimitere, este necesară o abordare mai largă, iar dreptul la concediul anual plătit să fie privit atât în calitate de drept derivat în cadrul ordinii juridice comunitare, cât și în contextul mai vast al drepturilor sociale fundamentale.

47. Referitor la obiectivul urmărit de Directiva 2003/88, rezultă atât din articolul 137 CE, care reprezintă temeiul juridic al acestei directive, cât și din considerentele (1), (4) (7) și (8), precum și din articolul 1 alineatul (1) că prin intermediul directivei trebuie adoptate cerințe minime care au rolul de a ameliora condițiile de viață și de muncă ale lucrătorilor printr-o apropiere a legislației, în special a dispozițiilor naționale privind timpul de lucru [7]. Armonizarea la nivel comunitar a modului de organizare a timpului de lucru trebuie să asigure îmbunătățirea securității și

5 — A se vedea Hotărârea din 8 aprilie 1976, Royer (48/75, Rec., p. 497, punctele 69 și 73), potrivit căreia „statele membre sunt obligate ca, în cadrul libertății de decizie care le-a fost acordată de articolul 249 CE, să aleagă formele și mijloacele cele mai potrivite pentru asigurarea efectului util al directivelor, ținând cont de obiectivele urmărite de acestea".

6 — A se vedea Stärker, L., *Kommentar zur EU-Arbeitszeit-Richtlinie*, Viena, 2006, p. 81.

7 — Hotărârea din 26 iunie 2001, BECTU (C-173/99, Rec., p. I-4881, punctul 37), Hotărârea din 9 septembrie 2003, Jaeger (C-151/02, Rec., p. I-8389, punctele 45 și 47), Hotărârea din 5 octombrie 2004, Pfeiffer și alții (C-397/01-C-403/01, Rec., p. I-8835, punctul 91), și Hotărârea din 1 decembrie 2005, Dellas și alții (C-14/04, Rec., p. I-10253, punctul 40).

sănătăţii lucrătorilor prin acordarea de perioade minime de odihnă zilnice, săptămânale şi anuale şi de pauze de odihnă adecvate, precum şi prin stabilirea timpului de lucru maxim săptămânal [8].

48. La interpretarea articolului 7 din Directiva 2003/88, trebuie avut însă în vedere că dreptul la o perioadă minimă de concediu anual plătit nu a fost stabilit pentru prima oară prin adoptarea Directivei privind timpul de lucru, ci s-a numărat de fapt de mult timp, independent de durata concediului acordat, printre drepturile sociale fundamentale recunoscute de tratatele internaţionale. La nivel internaţional, acest drept fundamental este prevăzut la articolul 24 din Declaraţia Universală a Drepturilor Omului [9] care recunoaşte oricărei persoane „dreptul la odihnă şi recreaţie, inclusiv la o limitare rezonabilă a zilei de muncă şi la concedii periodice plătite". Acesta este recunoscut de asemenea la articolul 2 alineatul (3) din Carta socială a Consiliului Europei [10], precum şi la articolul 7 litera (d) din Pactul internaţional pentru drepturi economice, sociale şi culturale [11], ca expresie a dreptului fiecărei persoane la condiţii de muncă juste şi echitabile.

49. În cadrul Organizaţiei Internaţionale a Muncii (OIM), agenţie specializată a Organizaţiei Naţiunilor Unite, dreptul la o perioadă minimă de concediu anual plătit a făcut până în prezent obiectul a două convenţii multilaterale, cu precizarea că prin Convenţia nr. 132 [12], intrată în vigoare la 30 iunie 1973, s-au adus modificări Convenţiei nr. 52 [13], ale cărei prevederi s-au aplicat până la acea dată. Aceste convenţii cuprind dispoziţii obligatorii pentru statele semnatare ale convenţiei cu privire la punerea în aplicare a acestui drept social fundamental în cadrul sistemelor juridice naţionale.

50. Aceste numeroase documente internaţionale se deosebesc însă între ele atât în ceea ce priveşte obiectul de reglementare, cât şi în ceea ce priveşte domeniul lor normativ de aplicare, deoarece în unele cazuri este vorba despre tratate internaţionale, iar în altele de

8 — Hotărârea din 3 octombrie 2000, Simap (C-303/98, Rec., p. I-7963, punctul 49), Hotărârea BECTU (citată la nota de subsol 7, punctul 38), Hotărârea Jaeger (citată la nota de subsol 7, punctul 46), Hotărârea din 12 octombrie 2004, Wippel (C-313/02, Rec., p. I-9483, punctul 47), şi Hotărârea Dellas şi alţii (citată la nota de subsol 7, punctul 41).

9 — Declaraţia Universală a Drepturilor Omului, adoptată de Adunarea Generală a Naţiunilor Unite la 10 decembrie 1948 prin Rezoluţia 217A(III).

10 — Carta socială europeană, convenţie prezentată la 18 octombrie 1961 la Torino în vederea semnării de către statele membre ale Consiliului Europei şi intrată în vigoare la 26 februarie 1965. La articolul 2 alineatul (3) din aceasta se arată că, în vederea asigurării unei exercitări eficiente a dreptului la condiţii de muncă echitabile, părţile contractante se obligă să asigure acordarea unui concediu anual plătit de cel puţin două săptămâni.

11 — Pactul internaţional cu privire la drepturile economice, sociale şi culturale a fost adoptat în unanimitate de Adunarea Generală a Naţiunilor Unite la 19 decembrie 1966. La articolul 7 litera (d) se arată că „statele semnatare recunosc dreptul fiecărei persoane la condiţii de muncă juste şi echitabile, care să asigure îndeosebi odihna, timpul liber, limitarea raţională a duratei muncii şi concediile periodice plătite, precum şi remunerarea zilelor de sărbători legale".

12 — Convenţia nr. 132 privind concediile anuale plătite (versiunea revizuită din 1970), adoptată de Conferinţa Generală a Organizaţiei Internaţionale a Muncii la 24 iunie 1970, intrată în vigoare la 30 iunie 1973.

13 — Convenţia nr. 52 privind concediile anuale plătite, adoptată de Conferinţa Generală a Organizaţiei Internaţionale a Muncii la 24 iunie 1936, intrată în vigoare la 22 septembrie 1939. Această convenţie a fost revizuită prin Convenţia nr. 132, care la rândul său rămâne deschisă în vederea ratificării.

declarații solemne care nu produc efecte obligatorii [14]. Diferențe există de asemenea în ceea ce privește domeniul personal de aplicare, cercul beneficiarilor nefiind în niciun caz identic. În plus, în calitate de destinatare ale acestor documente, statelor membre semnatare li se acordă o marjă importantă de transpunere, astfel încât persoanele beneficiare nu pot invoca acest drept în mod direct. Cu toate acestea, trebuie notat faptul că dreptul la concediul plătit este inclus de toate aceste documente internaționale, în mod neechivoc, în categoria drepturilor fundamentale ale lucrătorilor.

51. Din punctul nostru de vedere, este cu atât mai important faptul că acest drept, prin includerea în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene [15], a primit cea mai calificată și definitivă confirmare a caracterului său de drept fundamental [16]. Mai precis, articolul 31 alineatul (2) din cartă prevede că „orice lucrător are dreptul la o limitare a duratei maxime de muncă și la perioade de odihnă zilnică și săptămânală, precum și la o perioadă anuală de concediu plătit". Din punctul de vedere al istoricului său, această dispoziție este inspirată de articolul 2 alineatul (3) din Carta socială a Consiliului Europei, precum și de punctul 8 din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor [17], Directiva 93/104, care a premers actuala Directivă 2003/88, fiind luată în mod corespunzător în considerare, astfel cum reiese din precizările făcute de secretariatul prezidiului convenției [18].

52. Articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale situează, așadar, dreptul la concediul anual plătit în categoria drepturilor omului, recunoscute oricărei persoane [19]. Într-adevăr, precum în cazul unora dintre instrumentele juridice internaționale menționate anterior, nu i s a recu-

14 — Zuleeg, M., „Der Schutz sozialer Rechte in der Rechtsordnung der Europäischen Gemeinschaft", în *Europäische Grundrechte-Zeitschrift* 1992, nr. 15/16, p. 331, arată că documentele fără forță juridică obligatorie, cum ar fi Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, au, în primul rând, rolul de orientări și de documente-program. Acestea dobândesc relevanță juridică cel mult atunci când instanțele fac referire la ele în vederea interpretării sau a dezvoltării jurisprudenței. Balze, W., „Überblick zum sozialen Arbeitsschutz in der EU", în *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht*, a 38-a ediție revizuită din 1998, punctul 4, apreciază în mod întemeiat că, deși Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, în calitate de declarație solemnă, nu angajează, desigur, prin ea însăși, nicio răspundere juridică, aceasta constituie totuși un stimulent determinant pentru Programul de acțiune al Comisiei adoptat la finalul anului 1989 în vederea implementării Cartei comunitare din 28 noiembrie 1989. Programul de acțiune a prevăzut în total 23 de propuneri concrete de directive, în special în domeniul securității și protecției sănătății lucrătorilor, care, în mare parte, au fost transpuse până în 1993. De aici rezultă că în cele din urmă și declarațiile solemne, ca surse de inspirație pentru activitățile legislative, pot dobândi importanță în ceea ce privește realizarea drepturilor sociale fundamentale pe care le proclamă.

15 — Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, proclamată la 7 decembrie 2000 la Nisa (JO C 364, p. 1).

16 — La aceeași concluzie ajunge avocatul general Tizzano în Concluziile prezentate în cauza BECTU (C-173/99, Rec., p. I-4881, punctul 26)

17 — Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor a fost adoptată la 9 decembrie 1989 la Strasbourg de către șefii de stat și de guvern ai statelor membre ale Comunității Europene. Punctul 8 din Carta comunitară precizează că „fiecare lucrător din cadrul Comunității Europene are dreptul la o perioadă săptămânală de repaus și la concediul anual plătit, ale căror durate, potrivit practicilor naționale, trebuie armonizate între ele în condiții de progres". Eichenhofer, E., *Handbuch des EU-Wirtschaftsrechts* (editat de Dauses, M. A.), München, 2004, vol. 1, D. III, punctele 38 și 39, prevede în acest context un drept la concediul anual plătit, în mod expres, ca un drept social fundamental prevăzut de Carta comunitară.

18 — A se vedea în acest sens Rengeling, H.-W., *Grundrechte in der Europäischen Union*, Köln, 2004, punctul 1016, p. 812.

19 — Riedel, E., *Charta der Grundrechte der Europäischen Union* (editat de Jürgen Meyer), a doua ediție, Baden-Baden, 2006, articolul 31, punctul 20, consideră că importanța articolului 31, alineatul (2) din Carta comunitară constă mai ales în faptul că a proclamat în mod incontestabil că limitarea duratei maxime de lucru, repausul zilnic și perioadele de repaus săptămânal, care trebuie acordate chiar și în cazul raporturilor de muncă organizate în schimburi sau în intervale de lucru variabile, precum și concediul anual plătit constituie drepturi ale omului recunoscute oricărei persoane.

noscut Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene o relevanţă normativă autentică, urmând, aşadar, să fie privită, în primul rând, ca o declaraţie politică. Cu toate acestea, considerăm că ar fi greşit să nu se acorde cartei nicio relevanţă în ceea ce priveşte interpretarea dreptului comunitar [20]. Independent de aspectul privind statutul juridic definitiv al cartei în cadrul ordinii de drept a Uniunii Europene, aspect care urmează să fie clarificat în viitor, carta reprezintă deja o concretizare a valorilor fundamentale europene comune [21].

53. În plus, aceasta reflectă într-o mare măsură şi tradiţiile constituţionale comune ale statelor membre. Din punctul nostru de vedere, este pe deplin justificată această concluzie privind dreptul la o perioadă minimă de concediu anual plătit, deoarece articolul 31 alineatul (2) din cartă s-a inspirat din constituţiile mai multor state membre [22]. Este astfel întrutotul îndreptăţit ca, în cadrul unui litigiu privind natura şi întinderea unui drept fundamental precum cel din speţă, să se facă referire la principiile articolului 31

20 — Această teză am susţinut o în ultimă instanţă în cadrul Concluziilor prezentate la 3 mai 2007 în cauza Zefeser (C-62/06, punctul 54 şi nota de subsol 43), în legătură cu dreptul la un proces echitabil, garantat prin articolul 47 din Carta drepturilor fundamentale. Anterior, acest lucru a fost exprimat deja de avocatul general Tizzano în cadrul Concluziilor prezentate în cauza BECTU (citată la nota de subsol 16, punctul 28), precum şi de avocatul general Léger în Concluziile sale prezentate la 10 iulie 2001 în cauza Consiliul/Hautala (C-353/99 P, Rec., p. I-9565, punctele 73-86). Chiar şi Curtea face trimitere din ce în ce mai des la prevederile Cartei drepturilor fundamentale. A se vedea, în cele din urmă, Hotărârea din 27 iunie 2006, Parlamentul European/Consiliul (C-540/03, Rec., p. I-5769, punctul 38), cu referire la trimiterile la cartă cuprinse în considerentele directivei în litigiu, precum şi Hotărârea din 13 martie 2007, Unibet (C-432/05, Rep., p. I-2271, punctul 37), şi Hotărârea din 3 mai 2007, Advocaten voor de Wereld (C-303/05, Rep., p. I-3633, punctul 46).

21 — A se vedea în acest sens Poiares Maduro, M., „The double constitutional life of the Charter of Fundamental Rights", în *Unión Europea y derechos fundamentales en perspectiva constitucional*, Madrid, 2004, p. 306, Schmitz, T., „Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union als Konkretisierung der gemeinsamen europäischen Werte", în *Die Europäische Union als Wertegemeinschaft*, Berlin, 2005, p. 85, precum şi Beyer, U./Oehme, C./Karmrodt, F., „Der Einfluss der Europäischen Grundrechtecharta auf die Verfahrensgarantien im Unionsrecht", în *Beiträge zum Transnationalen Wirtschaftsrecht*, vol. 34, noiembrie 2004, p. 14. García Perrote Escartín, I., „Sobre el derecho de vacaciones", în *Scritti in memoria di Massimo D'Antona*, vol. 4 (2004), p. 3586, emite ipoteza conform căreia dreptul la concediul anual plătit, astfel cum este prevăzut la articolul 40 alineatul (2) din Constituţia spaniolă, decurge din toate instrumentele internaţionale privind protecţia drepturilor fundamentale. Autorul consideră că aceste instrumente au contribuit în totalitatea lor la formarea unei conştiinţe universale sau chiar specific europene privind existenţa unui drept social fundamental.

22 — Potrivit dreptului comunitar, obligaţia de a reglementa domeniul condiţiilor de muncă revine în primul rând statelor membre. Mai multe prevederi constituţionale conţin garanţii în privinţa condiţiilor de muncă, care cuprind dreptul lucrătorilor la recuperare. În acest sens, articolul 11 alineatul (5) din Constituţia *Luxemburgului* şi articolul 40 alineatul (2) din Constituţia *Spaniei* impun statului obligaţia de a crea condiţii sănătoase de muncă şi de a asigura odihna lucrătorilor, respectiv de a lua măsuri în acest sens [a se vedea González Ortega, S., „El disfrute efectivo de la vacaciones anuales retribuidas: una cuestión de derecho y de libertad personal, de seguridad en el trabajo y de igualdad", în *Revista española de derecho europeo*, vol. 11 (2004), p. 423 şi urm.]. O reglementare mult mai detaliată şi mult mai apropiată de formularea utilizată la articolul 31 din cartă se regăseşte la articolul 36 din Constituţia *Italiei*, care prevede, printre altele, un drept la o zi de odihnă pe săptămână şi la concediul anual plătit. Constituţia *Portugaliei* pare să fie unul dintre modelele care au inspirat reglementările cartei, deoarece la articolul 59 alineatul 1 litera d) se prevede dreptul la recuperare şi la timp liber, la limitarea duratei zilei de muncă, la repaus săptămânal precum şi la concediul periodic plătit (a se vedea Vieira De Andrade, J. C., „La protection des droits sociaux fondamentaux dans l'ordre juridique du Portugal", în *La protection des droits sociaux fondamentaux dans les États membres de l'Union européenne – Étude de droit comparé*, Atena/Bruxelles/Baden-Baden, 2000, p. 677). În majoritatea vechilor state membre ale Uniunii Europene, dreptul la o perioadă minimă de concediu anual plătit se întemeiază pe simple dispoziţii de reglementare care reflectă normele de drept derivat din directive, în măsura în care privesc domeniul de aplicare al dreptului comunitar. Dimpotrivă, noile state membre, cu excepţia *Ciprului*, prevăd o codificare foarte detaliată a acestui drept. În acest sens, putem nota, de exemplu, articolul 36 litera f) din Constituţia *slovacă*, articolul 66 alineatul 2 din Constituţia *poloneză*, articolul 70/B alineatul 4 din Constituţia *maghiară*, articolul 107 din Constituţia *letonă*, precum şi articolul 49 alineatul 1 din Constituţia *lituaniană*, în cuprinsul cărora este garantat dreptul la concediul anual plătit. Condiţiile de muncă sunt reglementate în mod general în Constituţia *Sloveniei* (articolul 66), în Constituţia *Republicii Cehe* (articolul 28), precum şi în Constituţia *Estoniei* (articolul 29 alineatul 4) (a se vedea Riedel, E., citat la nota de subsol 19, articolul 31, punctele 3 şi 4).

alineatul (2) din cartă atunci când se interpretează articolul 7 din Directiva 2003/88 [23].

3. Dreptul la o perioadă minimă de concediu anual plătit în dreptul comunitar

a) Competența Comunității în materie de transpunere

54. Curtea a recunoscut ponderea dreptului la concediul anual plătit și a stabilit că „dreptul fiecărui lucrător la concediul anual plătit trebuie considerat un principiu al dreptului social comunitar de o importanță deosebită, de la care nu se poate deroga și a cărui punere în aplicare de către autoritățile naționale competente poate fi efectuată numai în limitele prevăzute în mod expres chiar de Directiva 93/104" [24]. Prevederile articolului 7 din Directiva 2003/88 sunt concepute ca o regulă conform căreia lucrătorul trebuie să poată beneficia de un repaus efectiv în scopul protecției eficiente a securității și a sănătății sale [25].

55. Potrivit jurisprudenței, statele membre au un rol important la transpunerea acestui drept deoarece le revine obligația, în cadrul punerii în aplicare a articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, de a stabili la nivel național modalitățile de aplicare necesare [26]. Aceasta include definirea condițiilor de exercitare și de punere în aplicare a dreptului la concediu anual plătit, statele membre putând preciza în mod liber împrejurările concrete în care lucrătorii pot utiliza dreptul respectiv, de care beneficiază pentru întreaga perioadă de lucru efectuată până la acea dată [27].

56. Trimiterea care se face în cadrul articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 la dispozițiile legale naționale are îndeosebi scopul de a permite statelor membre definirea unui cadru legal care să stabilească reguli în privința aspectelor organizatorice și procedurale referitoare la efectuarea concediului, cum

23 — În opinia lui Smismans, S., „The Open Method of Coordination and Fundamental Social Rights", în *Social Rights in Europe* (editat de Gráinne de Búrca și Bruno de Witte), Oxford, 2005, p. 229, în cadrul procedurii în fața Curții se va pune în mod cert problema raportului dintre articolul 7 din Directiva 2003/88 și drepturile fundamentale, îndeosebi articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. Potrivit lui Krebber, S., *Kommentar zu EU-Vertrag und EG-Vertrag* (editat de Christian Calliess/Matthias Ruffert), prima ediție, Neuwied, 1999, articolul 136 CE, punctul 35, p. 1365, Carta socială europeană și Carta comunitară oferă instrumente importante pentru interpretarea la nivel comunitar a semnificației noțiunilor de dreptul muncii. Stärker, L., *Kommentar zur EU-Arbeitszeit-Richtlinie*, Viena, 2006, p. 81, atribuie chiar un caracter normativ articolului 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale, în măsura în care, în opinia sa, această dispoziție impune stabilirea unui concediu anual plătit. În opinia lui Benedetti, G., „La rilevanza giuridica della Carta Europea innanzi alla Corte di Giustizia: il problema delle ferie annuali retribuite", în *Carta Europea e diritti dei privati*, 2000, p. 128 și 129, în cadrul unui litigiu privind întinderea dreptului la o perioadă minimă de concediu anual plătit, Carta drepturilor fundamentale nu poate fi ignorată, în ciuda faptului că nu are forță juridică obligatorie, deoarece conține declarații care reflectă tradițiile constituționale comune ale statelor membre. Prin urmare, îi este recunoscută o funcție de element de referință sau de instrument ajutător la interpretarea dreptului comunitar.

24 — Hotărârea din 6 aprilie 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-124/05, Rec., p. I-3423, punctul 28), Hotărârea Dellas și alții (citată la nota de subsol 8, punctul 49), Hotărârea din 18 martie 2004, Merino Gómez (C-342/01, Rec., p. I-2605, punctul 29), Hotărârea BECTU (citată la nota de subsol 7, punctul 43).

25 — Hotărârea BECTU (citată la nota de subsol 7, punctul 44).

26 — Hotărârea din 16 martie 2006, Robinson-Steele (C-131/04 și C-257/04, Rec., p. I-2531, punctul 57).

27 — Hotărârea BECTU (citată la nota de subsol 7, punctul 53).

ar fi, de exemplu, planificarea perioadelor de concediu, eventuala obligaţie a lucrătorului de a comunica în prealabil angajatorului perioada în care doreşte să efectueze concediul, necesitatea unei perioade minime de muncă înainte de a putea efectua concediul, criteriile pentru calcularea proporţională a dreptului la concediul anual atunci când raportul de muncă durează mai puţin de un an etc. [28]. Este vorba însă în toate cazurile de măsuri pentru stabilirea condiţiilor de efectuare şi acordare a dreptului la concediu, care sunt, în sine, autorizate de Directiva 2003/88.

57. Astfel cum am menţionat în Concluziile noastre prezentate în cauza C-350/06 (Schultz-Hoff) [29], de asemenea pendinte, trebuie să se facă o delimitare clară între aceste modalităţi de punere în aplicare şi reglementările naţionale care privesc însăşi existenţa dreptului la o perioadă minimă de concediu anual plătit, prin aceea că stabilesc condiţiile privind naşterea şi/sau stingerea dreptului la concediu. Spre deosebire de obligaţia lucrătorului – menţionată cu titlu de exemplu pentru o asemenea modalitate de punere în aplicare – de a comunica angajatorului data la care doreşte să efectueze concediul anual, obligaţie care îndeplineşte numai o funcţie de coordonare în cadrul activităţii de planificare a concediilor la nivel de întreprindere, problema aflată în litigiu în speţă, aceea dacă unui lucrător aflat în incapacitate de muncă din motive de boală îi revine, în principiu, un drept la concediu anual plătit, priveşte chiar existenţa unui asemenea drept fundamental.

58. În acest caz nu se mai pune problema unei decizii cu privire la modalităţile de efectuare a concediului anual [30], mai exact a modului concret de punere în aplicare a acestui drept, ci aceea a definirii întinderii unei norme de drept comunitare, şi anume a articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88.

59. Interpretarea acestei prevederi în sensul că lucrătorii aflaţi în incapacitate de muncă din motive de boală nu au, *a priori,* dreptul la concediu anual, echivalează cu a priva anumiţi lucrători de acest drept prin limitarea domeniului de aplicare personal [31].

60. În urma armonizării acestui domeniu al dreptului privind protecţia socială a muncii care, potrivit articolului 137 alineatul (2) litera (b) CE, este prevăzut a fi temeiul

28 — A se vedea în acest sens observaţiile Comisiei prezentate în cauza BECTU, pe care avocatul general Tizzano le-a integrat în concluziile prezentate în această cauză (citate la nota de subsol 16, punctul 34).

29 — A se vedea punctele 45-49 din Concluziile noastre prezentate în cauza C-350/06 (Schultz-Hoff).

30 — În Hotărârea BECTU (citată la nota de subsol 7, punctul 61), Curtea a constatat că Directiva 93/104 nu împiedică statele membre „să stabilească în detaliu modalităţile de exercitare a dreptului la concediul anual, prin reglementarea, de exemplu, a modului în care lucrătorii pot lua concediul la care au dreptul, aferent primelor săptămâni scurse de la încadrarea în muncă".

31 — Tocmai acest lucru nu este însă permis statelor membre (a se vedea Hotărârea BECTU, citată la nota de subsol 7, punctul 52). În conformitate cu aceasta, statelor membre le este interzis să limiteze în mod unilateral dreptul la concediul anual plătit recunoscut tuturor lucrătorilor prin stabilirea unei condiţii de exercitare a acestui drept care conduce la excluderea anumitor lucrători de la beneficiul acestui drept.

juridic al Directivei 2003/88, competența de a determina întinderea acestui drept revine însă de acum înainte Comunității [32]. Astfel, în condițiile în care această competență ar aparține statelor membre, ar fi practic imposibil ca, la nivel comunitar, să se asigure un nivel comparativ de protecție și, prin urmare, să se realizeze obiectivul urmărit de armonizare. Din acest motiv, trebuie respinsă argumentația guvernelor belgian și ceh, potrivit cărora dreptul la concediu anual al unui lucrător aflat în incapacitate de muncă din motive de boală ar face parte din modalitățile de acordare a concediului și ar intra în competența de reglementare a statelor membre.

b) Nivelul de protecție garantat în dreptul comunitar

61. În continuare, considerăm că este important de amintit faptul că libertatea statelor membre cu privire la stabilirea unor măsuri interne de transpunere este limitată de împrejurarea că articolul 137 alineatul (2) litera (b) CE urmărește să asigure, prin adoptarea de cerințe minime, un anumit nivel de protecție stabilit de dreptul comunitar, sub nivelul căruia statele membre nu au voie să se situeze. Astfel cum a precizat Curtea în Hotărârea Regatul Unit/Consiliul [33] referitor la termenul „cerințe minime" în sensul temeiului juridic anterior prevăzut la articolul 118a din Tratatul CE, această dispoziție nu limitează intervenția comunitară la cel mai mic numitor comun, și anume la cel mai de jos nivel de protecție care este atins într-un stat membru. Dimpotrivă, acest termen trebuie înțeles în sensul că statele membre sunt libere să acorde o protecție sporită față de cea de nivel deja ridicat care rezultă din dreptul comunitar.

62. Această interpretare este confirmată de formularea articolului 136 CE care stabilește drept obiectiv al politicii sociale „îmbunătățirea condițiilor de trai și de muncă". Acest obiectiv trebuie atins în mod expres printr-o apropiere „în condiții de progres" [34]. Pentru a putea atinge acest obiectiv stabilit de dreptul primar, articolul 15 din Directiva 2003/88 mandatează statele membre să adopte sau să promoveze măsuri mai favorabile pentru securitatea și pentru protecția sănătății lucrătorilor. În acest sens, la articolul 23 din Directiva 2003/88 se prevede, în legătură cu nivelul de protecție al lucrătorilor, faptul că,

32 — Articolul 137 CE reprezintă cel mai important temei juridic pentru adoptarea de directive în domeniul politicii sociale. Această dispoziție necesită o anumită finalitate a armonizării, care rezultă din coroborarea alineatului (1) cu alineatul (2). Rezultă că armonizarea este necesară pentru a promova funcția de susținere și de completare a acțiunii Comunității în domeniile prevăzute la alineatul (1) literele (a)-(i). Potrivit alineatului (1) litera (a), printre acestea se numără protejarea sănătății și a securității lucrătorilor. În ultimă instanță, temeiul juridic a fost reprezentat de articolul 118 din Tratatul CE, care a avut de asemenea, înainte de toate, o orientare social-politică și care, prin aceasta, se deosebea de celelalte norme de competență prevăzute la articolul 100 A din Tratatul CE (articolul 94 CE), a căror finalitate era piața comună (a se vedea Krebber, S., citat la nota de subsol 23), articolul 137 CE, punctul 18, p. 1373).

33 — Hotărârea din 12 noiembrie 1996, Regatul Unit/Consiliul (C-84/94, Rec., p. I-5755, punctul 56).

34 — Balze, W., citat la nota de subsol 14, punctul 38; ediție revizuită în 1998, punctul 3.

fără a aduce atingere dreptului statelor membre de a adopta diferite dispoziţii, în măsura în care se respectă cerinţele minime prevăzute de prezenta directivă, punerea în aplicare a respectivei directive nu constituie un temei valabil pentru reducerea nivelului general de protecţie oferit lucrătorilor [35].

63. Nivelul minim de protecţie pe care legiuitorul comunitar l-a stabilit în domeniul dreptului la concediu se poate determina cu ajutorul Directivei 2003/88. În legătură cu aceasta, trebuie reţinut că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, contrar celor susţinute de guvernul olandez, nu cuprinde nicio limitare a cercului beneficiarilor dreptului şi, cu atât mai puţin, nu diferenţiază între lucrătorii „sănătoşi, apţi de muncă" şi cei „aflaţi în incapacitate de muncă din motive de boală". Dimpotrivă, din modul de redactare a acestei prevederi rezultă cu claritate că statele membre trebuie să ia măsurile necesare pentru ca „orice lucrător" să beneficieze de o perioadă minimă de concediu anual plătit. Articolul 7 alineatul (1) nu se numără nici printre dispoziţiile de la care, potrivit articolului 17 din Directiva 2003/88, se poate deroga în mod expres [36].

c) Nivelul de protecţie garantat de Convenţia nr. 132 a OIM

64. Legiuitorul comunitar şi-a propus, aşadar, atingerea, în ceea ce priveşte situaţia juridică a lucrătorilor aflaţi în incapacitate de muncă din motive de boală, a unui nivel minim de protecţie cel puţin comparabil cu cel prevăzut de Convenţia nr. 132 a OIM [37]. În acest sens, la articolul 3 alineatul (1) se menţionează că „orice persoană" căreia i se aplică această convenţie are dreptul la un concediu anual plătit.

65. Nu figurează, în această convenţie, norme derogatorii cu efect negativ asupra lucrătorilor aflaţi în incapacitate de muncă din motive de boală, astfel cum astfel de norme nu figurează nici la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88. Acest lucru ne permite să tragem concluzia că protecţia pe care dreptul comunitar urmăreşte să o garanteze lucrătorilor, potrivit voinţei legiuitorului comunitar, nu poate fi inferioară nivelului de protecţie acordat de normele de dreptul muncii din dreptul internaţional public. Ar putea exista

35 — Hotărârea din 12 octombrie 1996, Regatul Unit/Consiliul (citată la nota de subsol 33, punctul 42). Balze, W., „Arbeitszeit, Urlaub und Teilzeitarbeit", în *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht,* suplimentul nr. 79 (octombrie 2002), B 3100, punctul 6, p. 9, interpretează reglementările Directivei privind timpul de lucru ca fiind prevederi minime în conformitate cu concepţia articolului 137 CE, astfel încât statele membre pot adopta sau menţine reglementări mai severe privind timpul de lucru. Cu toate acestea, potrivit articolului 14 din Directiva 2003/88, dispoziţiile comunitare specifice sunt aplicabile cu prioritate faţă de prevederile directivei, indiferent de problema dacă nivelul lor de protecţie este inferior celui asigurat de Directiva privind timpul de lucru.

36 — A se vedea Hotărârile Robinson-Steele (citată la nota de subsol 26, punctul 62) şi BECTU (citată la nota de subsol 7, punctul 41). În acest sens a se vedea şi Balze, W., „Die Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung", în *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*, nr. 7 (1994), p. 207, care nu vede în această prevedere nicio derogare substanţială.

37 — În acest context, trebuie să amintit că, potrivit considerentului (6) al Directivei 2003/88, principiile OIM privind organizarea timpului de lucru trebuie luate în considerare. La acest aspect face trimitere şi avocatul general Kokott la nota de subsol 8 din Concluziile prezentate la 12 ianuarie 2006 în cauza Federatie Nederlandse Vakbeweging (citată la nota de subsol 24). Considerăm că este indispensabilă o interpretare a Directivei 2003/88 care să ţină cont de principiile fundamentale ale Convenţiei nr. 132 a OIM, având în vedere faptul că dreptul OIM a stabilit standarde internaţionale de referinţă în materia dreptului muncii. Într-o abordare largă, între cele două instrumente juridice există un grad înalt de convergenţă. La o analiză mai atentă, nu se poate însă trece cu vederea faptul că unele reglementări ale Directivei 2003/88 depăşesc prin amploare condiţiile impuse de Convenţia nr. 132 a OIM. Din aceste motive, se poate afirma în mod întemeiat în legătură cu Directiva 2003/88 că reprezintă o aprofundare a acestei convenţii, proprie Comunităţii (a se vedea Murray, J., *Transnational Labour Regulation: The ILO and EC Compared*, Haga, 2001, p. 185).

temeri în legătură cu nerealizarea acestui nivel minim de protecție în măsura în care o anumită categorie de lucrători ar fi privată *a priori de* recunoașterea unui drept social fundamental.

66. O dovadă a faptului că, potrivit cerințelor Convenției nr. 132 a OIM, dreptul la concediu nu poate depinde de capacitatea de muncă a lucrătorului, constă în formularea neechivocă a articolului 5 alineatul (4) din această convenție, potrivit căruia „absențele de la serviciu pentru motive independente de voința persoanei angajate interesate, precum absențele datorate unei boli, unui accident sau maternității, vor fi calculate ca parte din perioada de serviciu". În plus, articolul 6 alineatul (2) din aceeași convenție prevede în mod expres că „perioadele de incapacitate de muncă cauzate de o boală sau de un accident nu [pot] fi incluse în perioada minimă de concediu anual prevăzută".

67. Este necesar ca aceste prevederi să fie interpretate, din perspectiva obiectivelor care stau la baza lor, în sensul că, în principiu, nașterea dreptului la concediu nu poate să depindă de împrejurări ale căror cauze se situează în afara domeniului de influență al lucrătorului în cauză, întrucât sunt generate, de exemplu, de fenomene naturale sau reprezintă cazuri de forță majoră.

68. Prin urmare, în ceea ce privește conținutul juridic de bază privind nașterea dreptului la concediu, prevederile Convenției nr. 132 a OIM corespund, în esență, celor ale Directivei 2003/88 [38]. Statele membre sunt obligate să interpreteze aceste norme și să își organizeze sistemele juridice interne în așa fel încât nașterea dreptului la o perioadă minimă de concediu anual plătit să nu depindă de capacitatea de muncă a lucrătorului.

69. Din aceste considerații rezultă că un lucrător dobândește din prima sa zi de muncă un drept la concediu, care nu se pierde din cauza incapacității de muncă din motive de boală [39]. Lucrătorul este, așadar, îndreptățit să solicite acordarea de concediu anual plătit pentru un interval ulterior din cursul unei perioade care, în mod normal, ar fi fost cuprinsă în concediul medical.

4. Interdicția în dreptul muncii a restricțiilor în calea exercitării dreptului la o perioadă minimă de concediu anual plătit

70. Chiar dacă, potrivit articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, dreptul la o perioadă minimă de concediu anual plătit

38 — Prin urmare, nu mai este necesar să se examineze în ce măsură statele membre trebuie să respecte obligațiile cu conținut contradictoriu care rezultă din Convenția nr. 132 a OIM și din Directiva 2003/88. A se vedea în acest sens observațiile avocatului general Tesauro din Concluziile prezentate la 24 ianuarie 1991 în cauza Stöckel (C-345/89, Rec., p. I-4047, punctul 11).

39 — La punctul 50 din Concluziile prezentate în cauza BECTU (citată la nota de subsol 7), avocatul general Tizzano își exprimă îndoiala într-un mod tot atât de categoric cu privire la compatibilitatea cu dreptul comunitar a unei reglementări naționale care interzice lucrătorilor să dobândească un drept la concediu încă din prima zi de lucru.

este recunoscut oricărui lucrător, acest lucru nu exclude ca, în anumite cazuri, exercitarea efectivă a acestuia să fie subordonată anumitor condiţii care, fără a pune în discuţie însăşi existenţa acestui drept, au rolul de a asigura că obiectivele directivei sunt îndeplinite.

a) Interdicţia restricţiilor în temeiul Convenţiei nr. 132 a OIM

71. Din articolul 5 alineatul (4), precum şi din articolul 6 alineatul (2) din Convenţia nr. 132 a OIM se deduce încă o afirmaţie normativă importantă, şi anume aceea că un concediu care a fost efectuat din motive de boală nu poate afecta dreptul la o perioadă minimă de concediu anual plătit [40]. Prin punerea semnului egalităţii între perioada de boală şi timpul de lucru şi prin interdicţia de a include perioada de incapacitate de muncă din motive de boală sau de accident în perioada minimă de concediu anual prevăzută, se urmăreşte să se prevină suprapunerea concediului anual cu un interval care de fapt este rezervat unui tip special de concediu, şi anume concediului medical. Această interdicţie privind suprapunerea perioadelor de concediu ţine seama de faptul că atât concediul medical, cât şi cel anual urmăresc obiective diferite şi, de aceea, din punct de vedere juridic, nu pot fi considerate ca fiind interschimbabile.

40 — În acest sens, a se vedea de asemenea García Perrote Escartín, I., citat la nota de subsol 22, p. 3584 şi 3595.

b) Transpunerea principiilor dezvoltate de jurisprudenţă

72. Acest raţionament se regăseşte în abordarea Curţii care a stat la baza Hotărârilor Merino Gómez [41] şi Federatie Nederlandse Vakbeweging [42].

73. În cauza Merino Gómez, Curtea a trebuit să decidă cu privire la relaţia existentă în dreptul comunitar între concediul de odihnă şi concediul de maternitate. În mod concret era în discuţie problema dacă, potrivit articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, articolului 11 punctul (2) litera (a) din Directiva 92/85/CEE [43] şi articolului 5 alineatul (1) din Directiva 76/207/CEE [44], în cazurile în care acordurile colective încheiate între o întreprindere şi reprezentanţii lucrătorilor stabilesc perioadele de concediu pentru întreg personalul, iar acestea sunt identice cu datele unui concediu de maternitate, o lucrătoare are dreptul de a-şi efectua concediul anual într-un alt interval decât cel stabilit şi care nu coincide cu perioada concediului de maternitate. În această privinţă, Curtea a reţinut că dreptul la concediul anual serveşte unui alt scop decât cel urmărit de dreptul la concediu de maternitate. Cel din urmă este destinat, pe de o parte, protecţiei condiţiei biologice a femeii în

41 — Hotărârea Merino Gómez (citată la nota de subsol 24).

42 — Hotărârea Federatie Nederlandse Vakbeweging (citată la nota de subsol 24).

43 — Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătăţirii securităţii şi a sănătăţii la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează (JO L 348, p. 1, Ediţie specială, 05/vol. 3, p. 3).

44 — Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în ceea ce priveşte accesul la încadrarea în muncă, la formarea şi la promovarea profesională, precum şi condiţiile de muncă (JO L 39, p. 40).

perioada graviditățiși în cea imediat următoare, iar pe de altă parte, protecției relației specifice dintre mamă și copilul său în perioada imediat următoare graviditățiși a nașterii [45]. Curtea a statuat, prin urmare, că o lucrătoare trebuie să își poată efectua concediul său de odihnă într-o altă perioadă decât cea a concediului de maternitate [46].

74. În Hotărârea Federatie Nederlandse Vakbeweging, Curtea a confirmat acest principiu și l-a precizat arătând că o cumulare a mai multe perioade de concediu garantate de dreptul comunitar face inevitabilă transferarea concediului anual sau a unei părți din acesta în anul următor [47], pentru că un concediu garantat de dreptul comunitar nu poate prejudicia un alt concediu garantat de dreptul comunitar [48].

75. Deși, desigur, graviditatea nu poate fi asimilată unei stări de boală, se pot aduce mai multe argumente în favoarea unei aplicări prin analogie a acestei jurisprudențe în cazul raportului existent între concediul anual și cel medical. În mod analog concediului de maternitate, concediul medical urmărește într-adevăr păstrarea integrității fizice și psihice a lucrătorului, în timp ce, prin scutirea de obligația de a munci și prin acordarea unei perioade de repaus, i se oferă acestuia posibilitatea de a se recupera din punct de vedere fizic și de a se reintegra mai târziu la locul său de muncă. Spre deosebire de concediul anual care servește repausului, destinderii și odihnei, concediul medical urmărește, așadar, în exclusivitate, vindecarea și însănătoșirea, cu alte cuvinte surmontarea unei stări patologice ale cărei cauze se află, în plus, în afara sferei de influență a lucrătorului respectiv [49].

76. Împărtășind opinia guvernelor italian și polonez, trebuie precizat în această privință că nu este posibil ca, ținând cont de principiile dezvoltate de Curte, să se concluzioneze că este posibilă o suprapunere în timp între concediul medical și cel anual, fără a pune în discuție obiectivele diferite ale concediului de odihnă față de cele ale concediului medical. Din perspectiva ideii directoare a jurisprudenței amintite mai sus, ar trebui să se excludă acordarea concediului medical în dauna concediului anual plătit deoarece, în caz contrar, acest drept fundamental ar putea fi golit de conținut.

45 — Hotărârea Merino Gómez (citată la nota de subsol 24, punctul 32), Hotărârea din 27 octombrie 1998, Boyle și alții (C-411/96, Rec., p. I-6401, punctul 41), Hotărârea din 30 aprilie 1998, Thibaut (C-136/95, Rec., p. I-2011, punctul 25), Hotărârea din 14 iulie 1994, Webb (C-32/93, Rec., p. I-3567, punctul 20), Hotărârea din 5 mai 1994, Habermann-Beltermann (C-421/92, Rec., p. I-1657, punctul 21), și Hotărârea din 12 iulie 1984, Hofmann (184/83, Rec., p. 3047, punctul 25).

46 — Hotărârea Merino Gómez (citată la nota de subsol 24, punctul 38).

47 — Hotărârea Federatie Nederlandse Vakbeweging (citată la nota de subsol 24, punctul 24) și Hotărârea din 14 aprilie 2005, Comisia/Luxemburg (C-519/03, Rec., p. I-3067, punctul 33).

48 — Hotărârea Federatie Nederlandse Vakbeweging (citată la nota de subsol 24, punctul 24) Hotărârea Comisia/Luxemburg (citată la nota de subsol 47, punctul 33), precum și Hotărârea Merino Gómez (citată la nota de subsol 24, punctul 41).

49 — González Ortega, S., citat la nota de subsol 22, p. 432, constată că prima etapă a concediului de maternitate servește recuperării fizice și/sau protecției biologice a mamei în perioada ulterioară nașterii. Prin urmare, această etapă are un scop diferit față de următoarea etapă a acestui concediu, care este destinată îngrijirii copilului, precum și dezvoltării relației dintre mamă și copil. Autorul face o paralelă între această primă fază a concediului de maternitate și concediul medical și se pronunță, așadar, în favoarea aplicării prin analogie a jurisprudenței privind raportul dintre concediul de maternitate și concediul anual la raportul dintre concediul medical și concediul anual.

c) Incompatibilitatea cu finalitatea articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88

77. Pe lângă îndoielile exprimate deja în legătură cu o interpretare a articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 care îi oferă lucrătorului posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediu în perioada absenței sale de la locul de muncă din motive de boală, se mai poate aduce ca argument suplimentar incompatibilitatea unei asemenea reglementări cu finalitatea Directivei 2003/88, aceea de a asigura ameliorarea securității și a protecției sănătății lucrătorilor.

78. La prima vedere, acordarea unei asemenea posibilități pare să reprezinte o extindere a drepturilor sale și, prin urmare, pare să constituie un avantaj din punct de vedere juridic. La aceasta se adaugă faptul că, atunci când își efectuează concediul anual, lucrătorul se află adesea, din punct de vedere financiar, într-o situație mai favorabilă decât atunci când se află în concediu medical deoarece, pe durata concediului anual, beneficiază de menținerea în întregime a drepturilor sale salariale, în conformitate cu articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88; în schimb, drepturile sale salariale în caz de boală reprezintă numai o fracțiune din acestea, potrivit dispozițiilor naționale aplicabile. Acest raționament este aplicabil în special circumstanțelor din acțiunea principală întrucât, potrivit informațiilor furnizate de instanța de trimitere [50], articolul 16 alineatul 1 WTR prevede pentru fiecare săptămână de concediu o indemnizație de concediu al cărei cuantum este egal cu salariul săptămânal. În schimb, astfel cum guvernul Regatului Unit a explicat în cadrul procedurii scrise [51] și cum a fost clarificat în cadrul ședinței la cererea Curții, contractele aplicabile în speță prevedeau acordarea unui concediu medical de șase luni cu plata integrală a salariului, urmate de alte șase luni în care urma să fie plătită numai jumătate din valoarea salariului normal.

79. La o analiză juridică mai aprofundată, exercitarea acestui drept de către lucrător echivalează însă cu renunțarea la un drept fundamental [52], în schimbul menținerii drepturilor sale salariale normale. Dată fiind finalitatea lor, cele două tipuri de concediu nu sunt interschimbabile și, prin urmare, se exclud reciproc, astfel cum în mod corect a precizat guvernul sloven. În această privință, suprapunerea dintre concediul anual și perioada de boală, apărută o dată cu solicitarea dreptului la concediu, ar constitui o renunțare de bunăvoie la dreptul la concediu,

50 — Punctul 13 din decizia de trimitere a House of Lords la 13 decembrie 2006.

51 — Punctul 22 din luarea de poziție a guvernului Regatului Unit la 13 aprilie 2007.

52 — Potrivit autorului Fischinger, P., „Der Grundrechtsverzicht", în *Juristische Schulung* (2007), nr. 9, p. 808, prin renunțarea la un drept fundamental trebuie să se înțeleagă consimțământul titularului dreptului fundamental la efectuarea unei încălcări concrete sau a unei îngrădiri a drepturilor sale fundamentale. În schimb, nu este vizată o renunțare totală durabilă, completă și în practică greu de imaginat la protecția unuia sau mai multor drepturi fundamentale. O renunțare la drepturile fundamentale înțeleasă în acest sens trebuie delimitată de asemenea cu claritate și de simpla absență a exercitării efective a dreptului fundamental. Spre deosebire de simpla lipsă a exercițiului efectiv al libertăților fundamentale, aceasta conține un element juridic deoarece cel care consimte să renunțe se obligă astfel, încât ulterior nu mai poate invoca ilegalitatea atingerii care se aduce dreptului său fundamental. Renunțarea la un drept fundamental nu are nimic în comun nici cu așa-numita dimensiune negativă a drepturilor fundamentale care implică dreptul fiecărei persoane de a nu avea nicio opinie sau de a nu aparține niciunei comunități religioase. În opinia autorului Adam, R., „Der Grundrechtsverzicht des Arbeitnehmers", în *Arbeit und Recht* (2005), nr. 4, p. 130, se poate vorbi de o asemenea renunțare atunci când un drept fundamental al lucrătorului este îngrădit prin contract sau prin decizia unilaterală a angajatorului, fără reciprocitate, astfel cum se întâmplă în cazul unei tranzacții. În cazul exercitării dreptului la concediu pe timp de boală, nu poate fi vorba despre o concesie a angajatorului, deoarece este obligat să plătească lucrătorului numai salariul normal, fără ca lucrătorul să fie indemnizat pentru sacrificarea concediului său anual.

în măsura în care, prin exercitarea acestui drept, lucrătorul ar fi de acord ca, în schimbul unei indemnizații financiare, să nu își utilizeze dreptul la concediu în conformitate cu obiectivul propriu-zis al acestuia.

80. În opinia noastră, o asemenea renunțare nu poate fi declarată compatibilă cu dreptul comunitar fără a compromite scopul urmărit de legiuitor la articolul 7 din Directiva 2003/88. Pe de o parte, funcția recuperatorie a concediului nu ar fi îndeplinită în cazul în care acest drept ar fi exercitat în cursul perioadelor de boală, contrar scopului său și, prin urmare, în mod ilegal [53]. Împărtășim de asemenea opinia Comisiei, potrivit căreia o asemenea posibilitate de a renunța prezintă anumite riscuri pentru drepturile lucrătorilor. Într-adevăr, perspectiva unor indemnizații mai substanțiale în perioadele de boală ar putea incita lucrătorul să își asume riscul de a-și compromite situația juridică. În plus, ar exista pericolul ca angajatorul să îl constrângă pe lucrător la o astfel de renunțare [54]. O asemenea înțelegere survenită între titularii raportului de muncă care, în principal, ar prevedea „răscumpărarea" concediului anual ar contraveni în mod evident dispozițiilor articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, care prevede în mod expres că perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită printr-o indemnizație financiară. O asemenea reglementare ar fi contrară și intereselor angajatorului deoarece acesta, în ciuda plății unei indemnizații de concediu mai substanțiale, nu ar putea solicita lucrătorului să utilizeze în mod efectiv concediul luat în vederea însănătoșirii, pentru a putea să își redobândească capacitatea de muncă.

81. În vederea protejării lucrătorului și a angajatorului, precum și pentru a evita ca dreptul fundamental la o perioadă minimă de concediu anual plătit, drept garantat de dreptul comunitar, să fie golit de conținut, este necesar să se considere că acest drept fundamental nu se află, în principiu, la dispoziția lucrătorului, astfel încât el nu poate renunța în mod legal la acesta.

53 — Abuzul de drept se definește ca utilizarea unui drept într-un mod contrar scopului acestuia și limitează posibilitatea de exercitare a unui drept existent. Aceasta înseamnă că exercitarea unui drept existent din punct de vedere formal este limitată prin aplicarea principiului bunei-credințe. Chiar și persoana care dispune de un drept formal, care poate fi realizat în justiție, nu poate să îl exercite în mod abuziv. A se vedea în același sens Creifelds, *Rechtswörterbuch* (dicționar juridic editat de Klaus Weber), a 17-a ediție, München, 2002, p. 1109, potrivit căruia exercitarea unui drept subiectiv este abuzivă în cazul în care invocarea sa este contrară bunei-credințe din cauza împrejurărilor specifice din speță, chiar dacă din punct de vedere formal este în concordanță cu legea.

54 — La punctul 32 din Concluziile prezentate în cauza Federatie Nederlandse Vakbeweging (hotărâre citată la nota de subsol 24), avocatul general Kokott a făcut referire la un risc similar în cazul unei compensări financiare a concediului anual minim care este reportat. În opinia sa, această posibilitate ar putea crea pentru lucrător o motivație, incompatibilă cu obiectivele directivei, de a renunța la concediul de odihnă și/sau l-ar putea constrânge să renunțe la acest drept.

5. Concluzie

82. Din considerațiile de mai sus rezultă că existența dreptului la concediu anual plătit nu poate depinde de capacitatea de muncă a unui

lucrător, astfel încât şi un lucrător aflat în incapacitate de muncă din motive de boală dispune de un drept la concediu anual potrivit articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88. Acesta nu are însă dreptul să efectueze acest concediu într-o perioadă care, în mod normal, ar fi fost cuprinsă în concediul medical.

B — *Cu privire la a doua întrebare*

83. Obiectul celei de a doua întrebări preliminare îl reprezintă întinderea normativă a dreptului la indemnizaţie pentru concediul neefectuat, prevăzut la articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88. Indemnizaţia pentru concediul neefectuat, aşadar compensarea în bani a concediului anual neefectuat, înlocuieşte acordarea de timp liber în cazul în care concediul nu mai poate fi acordat ca urmare a încetării raportului de muncă. Acest drept reprezintă singura excepţie de la interdicţia de principiu prevăzută de directivă, cu privire la acordarea unei indemnizaţii pentru concediul neefectuat, care, în mod normal, interzice categoric părţilor din cadrul unui raport de muncă să înlocuiască concediul anual – indiferent dacă acesta trebuie efectuat în anul curent sau în perioada de report – cu o indemnizaţie.

84. Potrivit jurisprudenţei Curţii, această interdicţie este menită să asigure posibilitatea ca lucrătorul să beneficieze în mod normal de un repaus efectiv, dintr-o preocupare pentru protecţia eficientă a securităţii şi a sănătăţii sale [55]. Prin aceasta se urmăreşte să se împiedice o „răscumpărare" abuzivă a dreptului la concediu de către angajator şi/sau o renunţare din partea lucrătorului din considerente pur economice [56].

85. Articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 subliniază funcţia îndeplinită de menţinere a plăţii remuneraţiei în timpul concediului, care este aceea de a pune lucrătorul, în această perioadă, într-o situaţie comparabilă, în ceea ce priveşte salariul, cu perioadele de muncă [57]. Cu alte cuvinte, necesitatea plăţii acestei remuneraţii urmăreşte să asigure că lucrătorul este în măsură, din punct de vedere economic, să îşi exercite în mod efectiv dreptul la concediul anual [58]. Acelaşi scop este urmărit şi de indemnizaţia pentru concediul neefectuat. Într-adevăr, indemnizaţia compensatorie trebuie să permită lucrătorului, în principiu, ca şi după încetarea raportului de muncă să beneficieze de o perioadă de recuperare plătită, înainte de a intra într-un nou raport de muncă [59]. Prin urmare, o suprimare a acestei indemnizaţii ar avea drept consecinţă ca obiectivul urmărit de Directiva 2003/88, acela al odihnei lucrătorului, să nu mai poată fi realizat.

55 — Hotărârile BECTU (citată la nota de subsol 7, punctul 44), Merino Gómez (citată la nota de subsol 24, punctul 30) şi Robinson-Steele (citată la nota de subsol 26, punctul 60).

56 — În Hotărârea Federatie Nederlandse Vakbeweging (citată la nota de subsol 24, punctul 32), Curtea a statuat că posibilitatea acordării unei compensaţii financiare pentru perioada minimă de concediu anual ar putea crea o motivaţie, incompatibilă cu obiectivele directivei, de a renunţa la concediul de odihnă sau i-ar putea determina pe lucrători să renunţe la acesta. Fenski, M., „Urlaubsrecht im Umbruch?", în *Der Betrieb*, vol. 12 (2007), p. 688, precum şi Jacobsen, K., *Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht* (publicat de Wilhelm Moll), prima ediţie, 2005, articolul 25, punctul 102, fac trimitere la practica ilegitimă constând în „răscumpărarea" dreptului la concediu pe durata existenţei raportului de muncă.

57 — Hotărârea Robinson-Steele (citată la nota de subsol 26, punctul 58).

58 — Bogg, A. L., „The right to paid annual leave in the Court of Justice: the eclipse of functionalism", în *European Law Review*, vol. 31 (2006), nr. 6, p. 899.

59 — La aceeaşi concluzie ajunge avocatul general Tizzano în Concluziile prezentate în Cauza BECTU (citată la nota de subsol 7, punctul 38).

86. În Hotărârea Robinson-Steele [60], Curtea a constatat că Directiva 2003/88 tratează dreptul la concediu anual și acela la plata indemnizației de concediu ca două aspecte ale aceluiași drept. Din punctul nostru de vedere, tocmai această identitate funcțională dintre dreptul la salariu și dreptul la indemnizație de concediu este un argument în favoarea faptului că acesta din urmă trebuie considerat de asemenea ca fiind o parte inseparabilă a dreptului la o perioadă minimă de concediu anual plătit.

87. În această privință, răspunsul la a doua întrebare preliminară rezultă chiar din observațiile noastre în legătură cu prima parte a primei întrebări preliminare. Pe de altă parte, dorim să facem trimitere la punctele 77 și 78 din Concluziile noastre prezentate în cauza C-350/06 (Schultz-Hoff), de asemenea pendinte. Potrivit acestor puncte, nu numai că dreptul la concediu anual plătit nu trebuie să depindă de capacitatea de muncă a lucrătorului. Dimpotrivă, rezultă atât din interpretarea teleologică a articolului 7 din Directiva 2003/88, cât și din temeiul juridic al articolului 5 alineatul (4) din Convenția nr. 132 a OIM că timpul de boală trebuie asimilat timpului de lucru, fiind vorba de o absență independentă de voința lucrătorului și care, prin urmare, este justificată.

88. Acesta este motivul pentru care, în aceeași perioadă, iau naștere toate drepturile lucrătorului, inclusiv dreptul la concediul anual plătit, care poate fi efectuat în momentul în care capacitatea de muncă este restabilită sau care – în cazul încetării raportului de muncă – este înlocuit, chiar și în cazul recuperării complete a capacității de muncă, cu plata unei indemnizații.

89. În consecință, trebuie să se răspundă la a doua întrebare că, la încetarea raportului de muncă, lucrătorii au în orice caz, potrivit articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, dreptul la o indemnizație financiară pentru compensarea concediilor datorate, dar neefectuate din motive de boală. Acest răspuns este valabil și în cazul în care lucrătorul a fost absent din motive de boală în cursul întregului an de referință sau numai într-o parte a acestuia.

90. În ceea ce privește întrebarea suplimentară cu privire la calcularea indemnizației financiare compensatorii, este necesar să se răspundă că articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 nu prevede nicio o metodă anumită de calcul, ci lasă în sarcina legiuitorului național reglementarea precisă a acesteia. În măsura în care lucrătorilor le revine însă, în principiu, un drept la indemnizație pentru concediul neefectuat, trebuie să se țină seama, la calcularea cuantumului acestui drept, de faptul că lucrătorul a dobândit inițial un drept la indemnizație de concediu echivalentă în cuantum cu salariul său obișnuit. Rezultă, potrivit articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, obligația statelor membre de a se asigura că indemnizația financiară compensatorie pe care o primește lucrătorul este echivalentă cu salariul său obișnuit.

60 — Hotărârea Robinson-Steele (citată la nota de subsol 26, punctul 58).

VII — Concluzie

91. În temeiul considerațiilor de mai sus, propunem Curții să răspundă la cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată de House of Lords după cum urmează:

„1) Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că un lucrător aflat în concediu medical de lungă durată are dreptul să desemneze o perioadă ulterioară pentru efectuarea concediului anual plătit, perioadă care, în mod normal, ar fi fost cuprinsă în concediul medical.

Totuși, el nu poate efectua acest concediu într-o perioadă care, în mod normal, ar fi fost cuprinsă în concediul medical.

2) Articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că, în cazul încetării raportului de muncă, lucrătorii au în orice caz dreptul la o indemnizație compensatorie pentru concediile datorate, dar neefectuate din motive de boală (indemnizație pentru concediul neefectuat). Acest lucru este valabil și atunci când, pe perioada întregului an de referință aflat în discuție sau doar într-o parte a acestuia, lucrătorul a fost absent din motive de boală.

La calcularea valorii acestui drept trebuie să se asigure că indemnizația financiară compensatorie pe care o primește lucrătorul este echivalentă în cuantum cu salariul său obișnuit.”

HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

20 ianuarie 2009*

În cauzele conexate C-350/06 și C-520/06,

având ca obiect cereri de pronunțare a unor hotărâri preliminare formulate în temeiul articolului 234 CE de Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Germania) (C-350/06) și de House of Lords (Regatul Unit) (C-520/06), prin deciziile din 2 august și din 13 decembrie 2006, primite de Curte la 21 august și, respectiv, la 20 decembrie 2006, în procedurile

Gerhard Schultz-Hoff (C-350/06)

împotriva

Deutsche Rentenversicherung Bund,

și

Stringer și alții (C-520/06)

* Limbile de procedură: germana și engleza.