Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
DOMNUL GERARD WILLIAM HOGAN
prezentate la 8 iulie 2021 [1]

Cauza C-217/20

XXXX
împotriva
Staatssecretaris van Financiën

[cerere de decizie preliminară formulată de Rechtbank Overijssel, zittingsplaats Zwolle (Tribunalul din Overijssel cu sediul în Zwolle, Țările de Jos)]

„Cerere de decizie preliminară – Politică socială – Protecția sănătății și securității lucrătorilor – Directiva 2003/88/CE – Articolul 7 alineatul (1) – Dreptul la concediu anual – Nivel al remunerației – Reducerea salariului din cauza incapacității de muncă”

I. Introducere

1. De-a lungul timpului, Curtea a fost invitată în repetate rânduri să interpreteze articolul 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru [2]. Totuși, una dintre caracteristicile articolului 7 din directiva menționată care nu a fost examinată de Curte până în prezent este cuantumul salariului datorat unui lucrător în cazul în care lucrătorul respectiv decide să își efectueze concediul anual în perioada în care se află în concediu medical (de lungă durată). Consecințele unei asemenea decizii ar putea varia considerabil în diferitele state membre. După cum a arătat Comisia în observațiile sale scrise, dacă există o dispoziție prevăzută de stat privind indemnizația pentru concediul medical, procentul salariului brut lunar plătit cu titlu de indemnizație pentru concediul medical variază între 25 % și 100 % în diferitele state membre și depinde în mare măsură de diferiți factori, precum durata contractului de muncă, statutul lucrătorului, existența unor convenții colective și tipul de vătămare/boală [3].

[1] Limba originală: engleza.

[2] JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3.

[3] Comisia se întemeiază pe cifrele cuprinse în Spasova, S., Bouget, D., Belletti C., Vanhercke, B., „Sickness benefits in the EU: making sense of diversity”, Sinteza politicii ETUI nr. 4/2020 a Institutul European al Sindicatelor. În țările în care nu există dispoziții prevăzute de stat, indemnizația pentru concediul medical se află la discreția angajatorului sau rezultă din convenții colective. După cum arată în continuare Comisia, în unele state membre asemenea remunerații nu sunt plătite (sau nu mai sunt plătite după o anumită perioadă de timp) de către angajatorul însuși, ci de către sistemul de securitate socială în cauză (acestea sunt denumite „prestații de boală”). Întrucât examinăm cuantumul remunerației datorate unui lucrător pe durata concediului anual plătit, iar nu pe durata concediului medical, nu vom intra în detalii în acest sens. Dacă s-ar ajunge la concluzia că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 ar permite o reducere a remunerației pe durata concediului anual plătit, s-ar ridica alte întrebări referitoare la eventualul temei al unei astfel de reduceri a remunerației în cazurile în care un lucrător are dreptul la alocații pentru boală la momentul la care își ia concediul anual.

2. Aceasta este, în esență, chestiunea abordată în întrebările preliminare adresate Curții de Rechtbank Overijssel, zittingsplaats Zwolle (Tribunalul din Overijssel, cu sediul în Zwolle, Țările de Jos; denumit în continuare „instanța de trimitere”).

II. Cadrul juridic

A. Dreptul Uniunii

3. Articolul 7 din Directiva 2003/88, intitulat „Concediul anual”, are următorul cuprins:

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

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

B. Dreptul neerlandez

4. Potrivit articolului 22 alineatul 1 din Algemeen Rijksambtenarenreglement (Statutul general al funcționarilor publici; denumit în continuare „ARAR”), funcționarii publici au dreptul la concediu anual cu remunerație integrală.

5. Articolul 37 din ARAR prevede la primul și la al cincilea alineat:

„1 În caz de incapacitate de muncă pentru motive de boală, un funcționar public are dreptul la menținerea remunerației sale pentru o perioadă de 52 de săptămâni. Dacă incapacitatea de muncă depășește această perioadă, el are dreptul în continuare la 70 % din remunerația sa.

[…]

5 Prin derogare de la alineatul 1, funcționarul public are în continuare dreptul, chiar și după încheierea perioadei de 52 de săptămâni prevăzute la alineatul 1, la plata remunerației sale pentru numărul de ore care au fost lucrate sau ar fi fost lucrate de acesta dacă activitatea respectivă i-ar fi fost propusă.”

III. Situația de fapt din procedura principală

6. Reclamantul este funcționar public care lucrează de la 1 martie 2002 la Belastingdienst (Administrația Fiscală, Țările de Jos). De la 1 noiembrie 2014, a fost angajat ca funcționar de investigație. Totuși, la 24 noiembrie 2015 a fost declarat și a fost de atunci în incapacitate de muncă parțială pe termen lung din cauza bolii. În iulie și august 2017, care sunt perioadele relevante în speță, acesta a făcut parte dintr-un program de reintegrare.

7. În conformitate cu articolul 37 alineatul 1 din ARAR, în primul an de boală reclamantului i s-a plătit integral remunerația curentă. Începând din 24 noiembrie 2016, i s-a plătit 70 % din această sumă. În conformitate cu articolul 37 alineatul 5 din ARAR, reclamantului i s-a plătit remunerația

integrală pentru orele în care a fost considerat apt de muncă și a lucrat [4].

8. În perioada 25 iulie 2017-17 august 2017, reclamantul a beneficiat de concediul anual. Potrivit fișelor sale de salariu pe lunile iulie și august 2017, pe durata concediului reclamantului i s-a plătit – la fel ca în perioada în care nu și-a efectuat concediul anual –70 % din remunerație pentru orele în care a fost în incapacitate de muncă în perioada de concediu, iar pentru orele în care a fost considerat apt de muncă i s-a plătit 100 % (în măsura în care a fost capabil să muncească în contextul reintegrării).

9. Reclamantul a formulat o contestație cu privire la cuantumul remunerației sale pe durata acestei perioade de concediu anual. El consideră că are dreptul la remunerație integrală pe durata concediului de care beneficiază, adică și pentru orele în care a fost în incapacitate de muncă. Prin decizia din 13 octombrie 2017, autoritățile fiscale neerlandeze au declarat nefondată contestația reclamantului. Reclamantul a introdus o acțiune împotriva acestei decizii la instanța de trimitere.

10. Reclamantul se întemeiază în această privință pe dispozițiile articolului 22 din ARAR, pe Directiva 2003/88 și pe jurisprudența Curții, în special pe constatările Curții din Hotărârea Schultz-Hoff și alții [5]. De asemenea, reclamantul face referire la articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”).

IV. Întrebările preliminare și procedura în fața Curții

11. Acesta este contextul factual și juridic în care instanța de trimitere a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții de Justiție următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 7 alineatul (1) din [Directiva 2003/88] trebuie interpretat în sensul că lucrătorul nu își pierde salariul sau o parte din acesta din cauza exercitării dreptului său la concediul anual? Sau această dispoziție trebuie interpretată în sensul că lucrătorul își menține salariul pe durata exercitării dreptului său la concediul anual, indiferent de motivul lipsei activității în timpul concediului?

2) Articolul 7 alineatul (1) din [Directiva 2003/88] trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții și practici naționale potrivit cărora, atunci când își ia concediul anual, unui lucrător aflat în incapacitate de muncă pentru motive de boală i se menține salariul la nivelul salariului primit imediat înainte de a-și lua concediul anual, chiar dacă acest salariu, din cauza duratei prelungite a incapacității sale de muncă, este mai mic decât salariul avut în cazul capacității totale de muncă?

3) Dreptul oricărui lucrător la concediu anual plătit, în temeiul articolului 7 din [Directiva 2003/88] și în temeiul jurisprudenței constante a Curții, trebuie interpretat în sensul că reducerea acestui salariu în perioada concediului luat pe durata incapacității de muncă încalcă acest drept?”

12. Guvernul neerlandez și Comisia Europeană au depus observații scrise.

[4] După cum a arătat guvernul neerlandez în observațiile sale, un medic specializat în medicina muncii realizează o evaluare individuală a stării de sănătate a funcționarului public respectiv și recomandă apoi câte ore pe săptămână poate să lucreze.

[5] Hotărârea din 20 ianuarie 2009 (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18).

V. Analiză

13. Prin intermediul tuturor celor trei întrebări, instanța de trimitere dorește să se stabilească dacă articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care prevede ca un lucrător care se află în incapacitate totală sau parțială de muncă și care își efectuează concediul anual să beneficieze de o remunerație redusă – la același nivel cu cea plătită pe durata unui concediu medical de lungă durată – în această perioadă a concediului său anual [6]. Prin urmare, toate cele trei întrebări pot fi în mod convenabil examinate în același timp.

14. Modul de redactare a articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 nu contribuie deloc la formularea unui răspuns la această întrebare. Acesta prevede doar ca „orice lucrător să beneficieze de un concediu anual *plătit* de cel puțin patru săptămâni” [7]. Există însă o jurisprudență bine dezvoltată a Curții cu privire la articolul 7 din Directiva 2003/88 care prezintă funcționarea generală a dispoziției respective.

15. În primul rând, Curtea a constatat că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 – dispoziție de la care directiva menționată nu permite derogări [8] – prevede că orice lucrător beneficiază de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni și că acest drept la concediu anual plătit trebuie considerat un principiu al dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită [9]. Ca principiu al dreptului social al Uniunii, pe lângă faptul că are o importanță deosebită, este totodată consacrat în mod expres la articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, căreia articolul 6 alineatul (1) TUE îi recunoaște aceeași valoare juridică cu cea a tratatelor [10].

16. În al doilea rând, potrivit jurisprudenței Curții, Directiva 2003/88 consideră că dreptul la concediul anual și la remunerație în acest temei constituie două aspecte ale unui drept unic. Obiectivul cerinței de a plăti acest concediu este acela de a pune lucrătorul, în timpul concediului menționat, într-o situație care este, în ceea ce privește salariul, comparabilă cu perioadele de muncă [11].

6 Cererea de decizie preliminară nu a specificat dacă perioada de concediu anual efectuat vizează perioada minimă garantată la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88. Deși statele membre pot acorda o perioadă de concediu anual mai lungă în cadrul dreptului național, articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 nu reglementează o asemenea perioadă suplimentară și, prin urmare, aprecierea noastră se limitează la concediul anual efectuat pe durata acestei perioade minime (denumit în continuare „concediul anual plătit”).

7 Sublinierea noastră. Trebuie arătat de asemenea că Directiva 2003/88 se aplică și funcționarilor publici, întrucât, potrivit articolului 1 alineatul (3) din cuprinsul său, aceasta „se aplică tuturor sectoarelor de activitate, private sau publice […]”. Prin urmare, orice referire la „lucrători” în aceste concluzii se aplică în egală măsură și funcționarilor publici.

8 A se vedea articolul 17 din Directiva 2003/88, care permite derogări. Această dispoziție nu permite totuși să se deroge de la articolul 7 din directiva respectivă, după cum Curtea a constatat deja în Hotărârea din 26 iunie 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, punctul 41), și în Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 35).

9 A se vedea printre altele Hotărârea din 11 noiembrie 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, punctul 26), Hotărârea din 30 iunie 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, punctul 19), și Hotărârea din 25 iunie 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria și Iccrea Banca (C-762/18 și C-37/19, EU:C:2020:504, punctul 53).

10 Hotărârea din 11 noiembrie 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, punctul 27), Hotărârea din 30 iunie 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, punctul 20), Hotărârea din 13 decembrie 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, punctul 23), și Hotărârea din 25 iunie 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria și Iccrea Banca (C-762/18 și C-37/19, EU:C:2020:504, punctul 54). Nu vom analiza articolul 31 alineatul (2) din cartă. Astfel cum a arătat deja avocatul general Bobek în Concluziile prezentate în cauza Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, punctul 57): „Prevederea respectivă stabilește, în mod general și abstract, doar că orice lucrător are dreptul la […] o perioadă anuală de concediu plătit. Carta nu menționează nici măcar durata minimă a concediului anual garantat și, cu atât mai puțin, normele care reglementează metoda de calcul al indemnizației pe durata concediului”.

11 Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 60 și jurisprudența citată), și Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 35).

17. Prin urmare, există două aspecte în jurisprudența Curții, unul consacrat dreptului de a beneficia de concediu anual și în special *duratei* sale, iar celălalt problemei *remunerației*. Deși cererea de decizie preliminară vizează numai problema remunerației, propunem să se examineze pe scurt aspectul care privește *durata* în vederea comparării principiilor aplicate în ambele aceste aspecte.

18. Referitor la primul aspect, durata concediului anual acordat în conformitate cu articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, Curtea a considerat că dreptul la concediu anual plătit trebuie să fie stabilit în principiu în funcție de perioadele de muncă efectivă prestate în temeiul contractului de muncă [12]. Motivul este că finalitatea dreptului la concediul anual plătit acordat oricărui lucrător la articolul 7 din Directiva 2003/88 este aceea de a-i permite lucrătorului atât să se odihnească după îndeplinirea activității pe care este obligat să o efectueze potrivit contractului său de muncă, cât și să dispună de o perioadă de destindere și de recreere [13]. Prin urmare, Curtea a statuat că, în cazul în care un lucrător este angajat doar pe fracțiune de normă, orice diminuare a duratei concediului anual care trebuie acordat în raport cu cel acordat pentru o perioadă de muncă cu normă întreagă potrivit principiului *pro rata temporis* poate fi, cel puțin în esență, justificată de motive obiective [14].

19. Considerațiile menționate nu sunt însă aplicabile în cazul concediului medical. Din jurisprudența constantă a Curții reiese cu claritate că, în opinia sa, Directiva 2003/88 nu face nicio distincție între lucrătorii care sunt absenți de la serviciu pentru că se află în concediu medical – indiferent dacă acesta este de scurtă durată sau de lungă durată – în perioada de referință și cei care au lucrat efectiv în cursul anului respectiv. Rezultă în schimb că, în ceea ce privește lucrătorii aflați în concediu medical acordat în mod corespunzător, dreptul la concediul anual plătit conferit chiar de Directiva 2003/88 tuturor lucrătorilor nu poate fi condiționat de un stat membru de obligația de a fi lucrat efectiv în cursul anului de referință prevăzut de statul în cauză. Mai curând, din perspectiva dreptului la concediu anual plătit, lucrătorii care sunt absenți de la serviciu pentru că se află în concediu medical în perioada de referință sunt asimilați celor care au lucrat efectiv în această perioadă [15].

20. Pe lângă faptul că Directiva 2003/88 nu face o astfel de distincție, există două motive pentru aceasta. În primul rând, finalitatea dreptului la concediul anual și cea a dreptului la concediu medical sunt diferite. În timp ce concediul anual urmărește să asigure lucrătorului posibilitatea de a se odihni după îndeplinirea sarcinilor sale și de a dispune de o perioadă de destindere și de recreere, concediul medical se acordă lucrătorului pentru a putea să se refacă după o boală care a

[12] Hotărârea din 13 decembrie 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, punctul 27).

[13] A se vedea printre altele Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 25), și Hotărârea din 13 decembrie 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, punctul 26).

[14] A se vedea în acest sens Hotărârea din 22 aprilie 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, punctul 33), în temeiul clauzei 4 alineatul (2) din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat la 6 iunie 1997, care este anexat la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES (JO 1998, L 14, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 35), astfel cum a fost modificată prin Directiva 98/23/CE a Consiliului din 7 aprilie 1998 (JO 1998, L 131, p. 10, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 46). Același raționament a fost aplicat în cazurile în care orele și zilele de lucru se modificau de la o săptămână la alta [Hotărârea din 11 noiembrie 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, punctul 29)], precum și în cazurile de „șomaj parțial” („Kurzarbeit”) [a se vedea Hotărârea din 13 decembrie 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, punctele 27-29)], ajungându-se chiar și la lipsa dreptului la concediu anual în cazul aplicării „reducerii timpului de lucru la zero” („Kurzarbeit Null”) într-o situație în care obligația de a lucra care revine lucrătorului este suspendată în totalitate [a se vedea Hotărârea din 8 noiembrie 2012, Heimann și Toltschin (C-229/11 și C-230/11, EU:C:2012:693, punctul 36)]. În această din urmă hotărâre, la punctul 32, Curtea a calificat lucrătorii al căror timp de lucru este redus drept „lucrători care lucrează temporar cu fracțiune de normă”.

[15] A se vedea printre altele Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctele 39-41), Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, punctele 20 și 30), și Hotărârea din 4 octombrie 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punctul 29).

determinat incapacitatea de muncă [16]. În al doilea rând, incapacitatea de muncă pe motiv de boală este imprevizibilă și independentă de voința lucrătorului. Acest aspect se regăsește de asemenea la articolul 5 alineatul (4) din Convenția nr. 132 a Organizației Internaționale a Muncii din 24 iunie 1970 privind concediile anuale plătite, cu revizuirile ulterioare, care încadrează absențele pe motiv de boală în rândul absențelor de la serviciu „pentru motive independente de voința persoanei angajate interesate”, care trebuie să fie „calculate ca parte din perioada de serviciu” [17]. Potrivit considerentului (6) al Directivei 2003/88, trebuie luate în considerare principiile convenției menționate.

21. Aceasta înseamnă că, deși în general este necesar ca dreptul la concediu anual plătit în conformitate cu articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 să fie calculat în funcție de perioadele de muncă efectivă prestate în temeiul contractului de muncă, situația este diferită dacă o persoană se află în concediu medical.

22. Vom aborda acum al doilea aspect al jurisprudenței Curții, și anume problema remunerației. După cum a arătat deja avocatul general Bobek în Concluziile prezentate în cauza Hein, principiul *pro rata temporis* – și, am putea adăuga, orice principiu pro rata – care este utilizat pentru calcularea *duratei* concediului anual, cu excepția situației în care o persoană se află în concediu medical, nu a fost niciodată aplicat de către Curte în raport cu dreptul la *indemnizația* de concediu [18]. Această poziție rămâne neschimbată după hotărârea Curții pronunțată în cauza Hein [19].

23. Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, expresia „concediu anual plătit”, care figurează la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, are drept semnificație faptul că, pe durata concediului anual în sensul acestei directive, remunerația trebuie menținută. Se sugerează astfel că lucrătorul trebuie să primească remunerația obișnuită pentru această perioadă de repaus [20].

24. Guvernul neerlandez susține că Directiva 2003/88 nu prevede nicio cerință referitor la structura remunerației. Prin urmare, statele membre sunt libere să stabilească o astfel de structură. În opinia guvernului menționat, articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 pur și simplu stabilește că remunerația lucrătorului (astfel cum era înainte de concediul anual al lucrătorului respectiv, potrivit normelor naționale) trebuie să fie menținută [21]. Întrucât nu există un mod separat de calculare a indemnizației pe durata concediului medical în conformitate cu legislația și practicile neerlandeze, funcționarul public din prezenta cauză își menține cuantumul remunerației de care beneficia înainte de luarea concediului anual. Potrivit guvernului amintit, menținerea „remunerației obișnuite” implică necesitatea de a nu exista o legătură de cauzalitate între efectuarea concediului anual și reducerea remunerației, precum și faptul că lucrătorul trebuie să beneficieze înainte, în timpul și după concediul anual de remunerația pe care ar fi primit-o dacă nu ar fi efectuat concediul anual.

16 Hotărârea din 21 iunie 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, punctul 19 și jurisprudența citată).

17 Hotărârea din 4 octombrie 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punctul 32 și jurisprudența citată).

18 Concluziile avocatului general Bobek prezentate în cauza Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, punctul 47).

19 Hotărârea din 13 decembrie 2018 (C-385/17, EU:C:2018:1018).

20 Hotărârea din 13 decembrie 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, punctul 32 și jurisprudența citată).

21 Deși modul de redactare a versiunii neerlandeze a Directivei 2003/88 pare să se concentreze mai mult asupra „menținerii” remunerației („jaarlijkse vakantie met behoud van loon”), în general situația nu este aceeași în cazul altor versiuni lingvistice. Versiunea franceză („congé annuel payé”), germană („bezahlten Mindestjahresurlaub”), spaniolă („vacaciones anuales retribuidas”), italiană („ferie annuali retribuite”), portugheză („férias anuais remuneradas”) și suedeză („årlig betald semester”) nu sunt mai precise în această privință decât versiunea engleză care face referire la „paid annual leave”. Consecințele acestei diferențe sunt însă limitate, întrucât Curtea a statuat că expresia „concediu anual plătit” are drept semnificație faptul că „remunerația trebuie menținută”. Ea a precizat în continuare că aceasta înseamnă că „lucrătorul trebuie să primească remunerația obișnuită pentru această perioadă de repaus”. A se vedea punctul 23 din prezentele concluzii.

25. În opinia noastră, aceste argumente nu țin seama suficient de jurisprudența Curții. Curtea a statuat în Hotărârea Hein că, „[d]eși structura remunerației obișnuite a unui lucrător intră, ca atare, în sfera de aplicare a dispozițiilor și a practicilor reglementate de dreptul statelor membre, [o asemenea structură] nu poate avea un impact asupra dreptului lucrătorului de a beneficia, în perioada sa de repaus și de destindere, de condiții economice comparabile cu cele *privind perioada în care își exercită activitatea*“ [22]. Ea a precizat în continuare că obiectivul cerinței de a plăti concediul anual este acela de a pune lucrătorul, în timpul concediului menționat, într-o situație care este, în ceea ce privește salariul, *comparabilă cu perioadele de muncă* [23]. Acest al doilea aspect al jurisprudenței Curții urmărește să asigure lucrătorilor posibilitatea de a efectua concediul anual fără a trebui să se teamă de pierderi financiare [24]. Observațiile făcute referitor la durata concediului anual plătit, și anume faptul că lucrătorul trebuie să se odihnească după îndeplinirea activității sale, nu sunt luate în considerare în speță.

26. Pentru a garanta lucrătorului o remunerație comparabilă cu cea de care beneficiază în perioadele de muncă, momentul de referință pentru evaluarea remunerației este perioada în care lucrătorul și-a exercitat efectiv activitatea. Faptul că efectuarea concediului anual plătit nu constituie motivul reducerii remunerației sale nu poate justifica o remunerație inferioară celei pe care o primește atunci când își desfășoară în mod efectiv activitatea. Contrar celor susținute de guvernul neerlandez, opinia sa potrivit căreia articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 obligă statele membre numai să evite diminuarea remunerației ca urmare a efectuării concediului anual nu se poate reconcilia cu jurisprudența Curții.

27. Acest lucru este în concordanță cu finalitatea articolului 7 din Directiva 2003/88. Potrivit jurisprudenței constante a Curții, din preocuparea de a garanta respectarea dreptului fundamental al lucrătorilor la concediu anual plătit consacrat de dreptul Uniunii, articolul 7 din Directiva 2003/88 nu poate face obiectul unei interpretări restrictive în detrimentul drepturilor de care beneficiază lucrătorii în temeiul acesteia [25]. Curtea a subliniat că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 are ca obiectiv să permită lucrătorului efectuarea efectivă a concediului la care are dreptul [26]. În consecință, o indemnizație al cărei cuantum permite numai excluderea oricărui risc apreciabil ca lucrătorul să nu își efectueze concediul nu este suficientă pentru a satisface cerințele dreptului Uniunii [27].

28. În primul rând, s-ar putea susține că faptul că remunerația este identică cu indemnizația pentru concediul medical nu este de natură să descurajeze lucrătorul în cauză să își efectueze concediul anual întrucât nu ar primi o remunerație mai ridicată dacă nu și-ar lua concediul anual la momentul respectiv. Astfel, dacă un lucrător ar dori să evite o asemenea reducere a remunerației sale, nu ar trebui decât să aștepte și să își efectueze concediul anual după ce este din nou pe deplin în măsură să desfășoare activitatea necesară. Lucrătorul nu riscă să își piardă dreptul

22 Hotărârea din 13 decembrie 2018 (C-385/17, EU:C:2018:1018, punctul 34 și jurisprudența citată). Sublinierea noastră.

23 *Ibidem*, punctul 33.

24 A se vedea, pentru un calcul, Hotărârea din 15 septembrie 2011, Williams și alții (C-155/10, EU:C:2011:588, punctele 24, 25 și 28), cu privire la elementele care trebuie luate în considerare atunci când se apreciază dacă salariul cuprinde mai multe elemente.

25 Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, punctul 22), precum și Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, punctul 31).

26 Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, punctul 31).

27 Hotărârea din 15 septembrie 2011, Williams și alții (C-155/10, EU:C:2011:588, punctul 21), care face trimitere la Concluziile avocatului general Trstenjak prezentate în aceeași cauză (EU:C:2011:403, punctul 90).

la concediul anual plătit dacă își amână concediul din moment ce jurisprudența Curții protejează dreptul lucrătorului la concediul anual plătit de stingerea la expirarea perioadei de referință și/sau a unei perioade de report stabilite de dreptul național [28].

29. În această privință, admițând că legea nu trebuie să descurajeze un lucrător să efectueze concediul anual, s-ar putea totuși susține că nu există motive nici pentru a prevedea stimulente în vederea efectuării concediului menționat în cursul perioadelor de incapacitate totală sau parțială de muncă. Acest lucru poate fi susținut în prezenta cauză deoarece lucrătorul ar putea primi o remunerație mai ridicată decât indemnizația pentru concediul medical de care ar beneficia altfel dacă nu ar efectua concediul anual la momentul respectiv.

30. Totuși, cu tot respectul, nu putem fi de acord cu acest argument. Curtea a statuat că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 nu se opune, în principiu, unor dispoziții sau unor practici naționale potrivit cărora un lucrător aflat în concediu medical nu are dreptul la un concediu anual plătit efectuat într-o perioadă de concediu medical, însă sub rezerva ca lucrătorul menționat să aibă posibilitatea de a exercita dreptul conferit de această directivă într-o altă perioadă [29]. În mod evident, legislația și practicile din Țările de Jos nu stabilesc o asemenea regulă, cel puțin nu în cazul funcționarului public vizat în prezenta cauză [30]. În situațiile în care dreptul național permite efectuarea concediului anual pe durata concediului medical nu există însă nicio justificare pentru modificarea remunerației în perioada unui asemenea concediu.

31. Deși este de competența statelor membre să prevadă, în legislația lor internă, condițiile pentru exercitarea și punerea în aplicare a dreptului la concediul anual plătit, prin stabilirea împrejurărilor concrete în care lucrătorii își pot exercita dreptul menționat, ele nu pot subordona însăși existența dreptului în cauză unor condiții prealabile. Totuși, aceasta ar fi situația dacă s-ar interpreta noțiunea „plătit” din expresia „concediu anual plătit” astfel încât să permită plata unei remunerații mai mici în funcție de aspectul dacă lucrătorul își exercită dreptul respectiv în timp ce se află (parțial sau total) în incapacitate de muncă sau în altă perioadă. Altfel spus, „valoarea” dreptului la concediu anual plătit nu poate depinde de momentul în care este luat.

32. În Hotărârea Hein, Curtea a analizat de fapt o situație în care un lucrător nu a primit remunerația care corespundea remunerației obișnuite pe care o primea în perioadele de activitate efectivă. Având în vedere că acest lucru s-a întâmplat în contextul unei convenții colective, s-ar putea susține că o remunerație inferioară pe durata concediului anual era compensată de alte avantaje care decurgeau din convenția colectivă [31]. Curtea a respins argumentul respectiv. Ea a considerat că aceasta ar repune în discuție dreptul la concediu anual plătit „din care face parte integrantă dreptul lucrătorului de a beneficia în cursul perioadei sale de repaus și de destindere de condiții economice comparabile cu cele privind efectuarea muncii sale” [32].

[28] A se vedea printre altele Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 49), și Hotărârea din 25 iunie 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria și Iccrea Banca (C-762/18 și C-37/19, EU:C:2020:504, punctul 63). Cu privire la posibilitatea limitării acestei perioade de report, a se vedea Hotărârea din 22 noiembrie 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, punctele 34, 38 și 39).

[29] Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctele 28 și 29).

[30] Acest lucru nu este interzis nici de Directiva 2003/88. A se vedea, *ibidem*, la punctul 31.

[31] Aceasta a fost în linii mari poziția adoptată de pârât și de guvernul german, a se vedea Concluziile avocatului general Bobek prezentate în cauza Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, punctul 55), precum și Hotărârea din 13 decembrie 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, punctele 38-40).

[32] Hotărârea din 13 decembrie 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, punctul 43).

33. Nu există niciun motiv valabil pentru care aprecierea ar trebui să fie diferită pentru concediul medical, în cazul căruia nu există asemenea elemente care ar putea să compenseze efectele negative ale diminuării remunerației pe durata concediului anual plătit minim garantat de articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88.

34. În cauzele care privesc primul aspect al jurisprudenței Curții menționate mai sus, Curtea a statuat referitor la durata concediului anual plătit că „lucrătorii care sunt absenți de la serviciu pentru că se află în concediu medical în perioada de referință sunt asimilați celor care au lucrat efectiv în această perioadă”[33]. Întrucât Directiva 2003/88 tratează dreptul la concediu anual și la indemnizația aferentă ca fiind două aspecte ale unui drept unic, nu există niciun temei pentru a se face distincție între drept și indemnizație în ceea ce privește tratarea lucrătorilor care sunt absenți de la serviciu pe durata concediului medical în același fel cu cei care au lucrat efectiv în perioada respectivă. Prin urmare, nu poate să prezinte vreo relevanță aspectul dacă lucrătorul se află în incapacitate totală sau parțială de muncă în momentul în care își ia concediul anual plătit și nici nu este posibil să se adopte o abordare proporțională în cazul remunerației care trebuie acordată în perioadele de concediu anual plătit după cum lucrătorul se află în incapacitate totală sau parțială de muncă.

VI. Concluzie

35. În consecință, având în vedere considerațiile precedente, propunem Curții să răspundă la întrebările preliminare adresate de Rechtbank Overijssel, zittingsplaats Zwolle (Tribunalul din Overijssel, cu sediul în Zwolle, Țările de Jos) după cum urmează:

Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții și practici naționale precum cele aflate în discuție în procedura principală, potrivit cărora cuantumul remunerației unui lucrător în timpul concediului anual plătit care este luat pe durata incapacității (totale sau parțiale) de muncă se reduce la nivelul remunerației de care ar beneficia în perioada unei asemenea incapacități (totale sau parțiale) de muncă.

[33] Hotărârea din 4 octombrie 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punctul 29), și Hotărârea din 25 iunie 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria și Iccrea Banca (C-762/18 și C-37/19, EU:C:2020:504, punctul 60).