HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

25 iunie 2020*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Directiva 2003/88/CE – Articolul 7 – Lucrător concediat în mod nelegal și reintegrat în funcție prin hotărâre judecătorească – Excluderea de la dreptul la concediul anual plătit neefectuat pentru perioada cuprinsă între concediere și reintegrare – Inexistența dreptului la o indemnizație pecuniară a concediului anual neefectuat pentru aceeași perioadă în caz de încetare ulterioară a raportului de muncă”

În cauzele conexate C-762/18 și C-37/19,

având ca obiect două cereri de decizie preliminară formulate în temeiul articolului 267 TFUE de Rayonen sad Haskovo (Tribunalul de Raion din Haskovo, Bulgaria) (C-762/18) și de Corte suprema di cassazione (Curtea de Casație, Italia) (C-37/19), prin deciziile din 26 noiembrie și din 27 noiembrie 2018, primite de Curte la 4 decembrie 2018 și, respectiv, la 21 ianuarie 2019, în procedurile

QH

împotriva

Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria,

cu participarea:

Prokuratura na Republika Bulgaria (C-762/18),

și

CV

împotriva

Iccrea Banca SpA (C-37/19),

CURTEA (Camera întâi),

compusă din domnul J.-C. Bonichot, președinte de cameră, doamna R. Silva de Lapuerta (raportoare), vicepreședinta Curții, domnul L. Bay Larsen, doamna C. Toader și domnul N. Jääskinen, judecători,

avocat general: domnul G. Hogan,

grefier: domnul M. Aleksejev, șef de unitate,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 11 decembrie 2019,

* Limbile de procedură: bulgara și italiana.

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru QH, de S. Lateva și de A. Slavchev, advokati;

– pentru Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, de M. Hristova-Nikolova, de Z. Stoykov și de L. Panov, în calitate de agenți;

– pentru CV, de F. Proietti, avvocato;

– pentru Iccrea Banca SpA, de A. Maresca și de F. Boccia, avvocati;

– pentru guvernul bulgar, de E. Petranova și de L. Zaharieva, în calitate de agenți;

– pentru guvernul italian, de G. Palmieri, în calitate de agent, asistată de L. Fiandaca, avvocato dello Stato;

– pentru guvernul polonez, de B. Majczyna, de D. Lutostańska și de A. Siwek-Ślusarek, în calitate de agenți;

– pentru Comisia Europeană, de M. van Beek, de C. Zadra și de Y. G. Marinova, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 29 ianuarie 2020,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererile de decizie preliminară privesc interpretarea articolului 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3), precum și a articolului 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”).

2 Aceste cereri au fost formulate în cadrul a două litigii între QH, pe de o parte, și Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria (Curtea Supremă de Casație a Republicii Bulgaria, denumită în continuare „Curtea de Casație”), pe de altă parte, în legătură cu aplicarea de către aceasta din urmă a unei jurisprudențe pretins incompatibile cu dreptul Uniunii și care a avut ca efect privarea lui QH de o indemnizație pentru un concediu anual plătit neefectuat pentru perioada cuprinsă între data concedierii sale nelegale și cea a reintegrării sale în muncă (cauza C-762/18) și, respectiv, între CV, pe de o parte, și Iccrea Banca SpA, pe de altă parte, în legătură cu o situație de fapt similară (cauza C-37/19).

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 Considerentul (5) al Directivei 2003/88 enunță:

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

4 Sub titlul „Concediul anual”, articolul 7 din această directivă 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/sau de 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.”

Dreptul bulgar

Codul muncii

5 Potrivit articolului 155 alineatul (1) din Kodeks na truda (Codul muncii), „[o]rice lucrător are dreptul la un concediu anual plătit”.

6 Conform articolului 224 alineatul (1) din acest cod:

„În cazul încetării raportului de muncă, lucrătorul are dreptul la o indemnizație pecuniară pentru concediul anual plătit de care nu a beneficiat […]”

7 Articolul 225 din codul menționat prevede:

„(1) În caz de concediere nelegală, lucrătorul are dreptul la plata de către angajator a unei indemnizații în cuantum egal cu cel al remunerației sale brute pentru perioada în care a rămas fără loc de muncă ca urmare a acestei concedieri, maximul fiind însă de șase luni.

(2) În cazul în care, în perioada prevăzută la alineatul precedent, lucrătorul a ocupat un loc de muncă mai puțin bine remunerat, acesta are dreptul la plata diferenței de salariu. Acest drept este acordat și lucrătorului care a fost transferat în mod nelegal către un alt loc de muncă mai puțin bine remunerat.

[…]”

8 Articolul 354 alineatul (1) din același cod are următorul cuprins:

„Se consideră perioadă de serviciu și perioada în care nu a existat un raport de muncă, atunci când:

1. lucrătorul nu a desfășurat o activitate ca urmare a unei concedieri declarate nelegale de autoritățile competente, de la data concedierii și până la data reintegrării sale în muncă;

[…]”

Codul de procedură civilă

9 Potrivit articolului 290 din grazhdanski protsesualen kodeks (Codul de procedură civilă):

„(1) Recursul este examinat de un complet de trei judecători [ai Curții de Casație], judecând în ședință publică.

(2) [Curtea de Casație] verifică legalitatea hotărârii pronunțate în apel numai în raport cu motivele invocate în recurs.”

10 Articolul 291 din Codul de procedură civilă prevede:

„În cazul în care hotărârea în apel a fost pronunțată în contextul unor jurisprudențe divergente:

1. [Curtea de Casație] indică într-o decizie motivată pe care dintre jurisprudențele divergente o consideră adecvată; în acest caz, [ea] pronunță o decizie în cauză pe baza acestei jurisprudențe;

2. Atunci când [aceasta] statuează că, în cadrul deciziilor, jurisprudența este eronată, [ea] indică motivul într-o decizie motivată; în acest caz, [ea] pronunță o decizie interpretând legea în temeiul circumstanțelor speței;

3. Atunci când [aceasta] statuează că jurisprudențele divergente nu se aplică litigiului, [ea] indică motivul printr-o decizie motivată; în acest caz, [ea] pronunță o decizie interpretând legea în temeiul circumstanțelor speței."

Dreptul italian

11 Articolul 36 al treilea paragraf din Costituzione della Repubblica Italiana (Constituția Republicii Italiene) prevede:

„Lucrătorul are dreptul la repaus săptămânal și la un concediu anual plătit și nu poate renunța la acesta."

12 Articolul 10 din decreto legislativo n. 66 – Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (Decretul legislativ nr. 66 de punere în aplicare a Directivelor 93/104/CE și 2000/34/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru) din 8 aprilie 2003 (GURI nr. 87 din 14 aprilie 2003, Supplemento Ordinario n. 61), în versiunea aplicabilă faptelor din litigiul principal în cauza C-37/19, are următorul cuprins:

„[…] [L]ucrătorul are dreptul la un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni. Fără a aduce atingere dispozițiilor din convențiile colective sau normelor speciale privind categoriile menționate la articolul 2 alineatul (2), lucrătorul trebuie să ia cel puțin două săptămâni din această perioadă, consecutive la cererea acestuia din urmă, în cursul anului în care acest drept a fost dobândit, iar pentru celelalte două săptămâni, în termen de 18 luni de la sfârșitul anului în care a fost dobândit dreptul respectiv.

Această perioadă minimă de patru săptămâni nu poate fi înlocuită cu indemnizația pentru concediu neefectuat, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează […]"

13 Intitulat „Concedii", articolul 52 din Contratto collettivo nazionale di lavoro per le banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali ed Artigiane (Contractul colectiv de muncă privind băncile pentru întreprinderi mici, agricole și meșteșugărești) din 7 decembrie 2000, în versiunea aplicabilă faptelor din litigiul principal în cauza C-37/19, prevede:

„[…]

Nu se poate renunța la dreptul la concediu. Concediul trebuie efectuat în cursul anului calendaristic aferent.

În cazul încetării raportului de muncă, lucrătorului care nu a beneficiat, în tot sau în parte, de concediul aferent anului calendaristic curent, pentru care a dobândit dreptul […] reprezentând a douăsprezecea parte din perioada de concediu anual pentru fiecare lună completă de serviciu efectuată începând de la 1 ianuarie, i se cuvine o indemnizație corespunzătoare remunerației pentru zilele de concediu anual neefectuate.

În caz de absență de la serviciu, perioada de concediu plătit cuvenită se reduce cu o doisprezecime pentru fiecare lună întreagă de absență.

[…]"

14 Articolul 53 din acest contract colectiv, intitulat „Concedii speciale pentru zile de sărbătoare legală suprimate", prevede:

„Având în vedere dispozițiile legale în materie de zile de sărbătoare legală, sunt atribuite zile de concediu și/sau de concediu special care trebuie efectuate în cursul anului calendaristic, chiar și în prelungirea perioadelor de concediu.

[…]

Concediile speciale prevăzute mai sus și care nu au fost efectuate în anul calendaristic, indiferent de motiv, […] trebuie lichidate pe baza ultimei remunerații percepute în cursul anului de referință."

15 Reiese în esență din cererea de decizie preliminară în cauza C-37/19 că, în versiunea în vigoare la data faptelor din litigiul principal, articolul 18 din legge n. 300/1970 (Legea nr. 300/1970) din 20 mai 1970 (GURI nr. 131 din 27 mai 1970), intitulat „Protecția lucrătorului în caz de concediere nelegală", prevedea că, într-o astfel de ipoteză, în decizia prin care declară nulitatea concedierii considerate discriminatorii, instanța dispune reintegrarea lucrătorului la locul de muncă de către angajator, indiferent de motivul formal care a fost invocat și indiferent de numărul de salariați angajați de angajator. Instanța obligă de asemenea angajatorul la despăgubirea lucrătorului pentru prejudiciul cauzat prin concedierea a cărei nulitate sau nevaliditate a fost declarată, printr-o indemnizație.

Litigiile principale, întrebările preliminare și procedura în fața Curții

Cauza C-762/18

16 QH, angajată la o școală, a fost concediată prin decizia din 29 aprilie 2004. Printr-o hotărâre pronunțată de Rayonen sad Plovdiv (Tribunalul de Raion din Plovdiv, Bulgaria), rămasă definitivă, această concediere a fost declarată nelegală, iar QH a fost reintegrată în muncă la 10 noiembrie 2008.

17 Prin decizia din 13 noiembrie 2008, QH a făcut obiectul unei noi concedieri. Aceasta din urmă nu a făcut obiectul unei acțiuni.

18 La 1 iulie 2009, QH a introdus o acțiune împotriva școlii la care era angajată în fața Rayonen sad Plovdiv (Tribunalul de Raion din Plovdiv), solicitând printre altele plata unei indemnizații în cuantum de 7 125 de leva bulgare (BGN) (aproximativ 3 641 de euro) pentru 285 de zile de concediu anual plătit neefectuate, și anume 57 de zile pe an, pentru perioada cuprinsă între 30 aprilie 2004 și 13 noiembrie 2008, precum și a unui cuantum de 1 100 BGN (aproximativ 562 de euro) pentru întârzierea plății acestor indemnizații, pentru perioada cuprinsă între 13 noiembrie 2008 și 1 iulie 2009.

19 Această acțiune a fost respinsă prin hotărârea din 15 aprilie 2010, care a fost confirmată în apel prin hotărârea din 10 februarie 2011 pronunțată de Okrazhen sad Plovdiv (Tribunalul Regional din Plovdiv, Bulgaria).

20 QH a sesizat Curtea de Casație cu un recurs împotriva acestei din urmă hotărâri. Prin ordonanța din 25 octombrie 2011, instanța menționată nu a admis acest recurs și a confirmat temeinicia hotărârii din 15 aprilie 2010, pronunțată în primă instanță de Rayonen sad Plovdiv (Tribunalul de Raion din Plovdiv), astfel cum a fost confirmată în apel.

21 În special, Curtea de Casație a considerat că respingerea de către instanțele de fond a cererii cu care au fost sesizate de QH și care viza în esență ca un lucrător concediat în mod nelegal să poată solicita o indemnizație pentru concediul anual plătit neutilizat pentru perioada cuprinsă între data concedierii și cea a reintegrării sale în muncă în temeiul unei hotărâri rămase definitive era conformă cu jurisprudența sa obligatorie.

22 Potrivit acestei jurisprudențe, în perioada cuprinsă între încetarea raportului de muncă și anularea concedierii printr-o hotărâre definitivă și reintegrarea în postul anterior a lucrătorului concediat în mod nelegal, trebuie să se considere că acesta din urmă nu a efectuat o muncă propriu-zisă în temeiul raportului de muncă, astfel încât, pentru această perioadă, nu ia naștere niciun drept la concediu anual plătit pentru lucrător și, în cazul unei noi concedieri, angajatorul nu îi datorează lucrătorului pentru perioada menționată nicio indemnizație pentru concediul anual plătit neefectuat, astfel cum este prevăzută la articolul 224 alineatul (1) din Codul Muncii.

23 QH a sesizat instanța de trimitere, Rayonen sad Haskovo (Tribunalul de Raion din Haskovo, Bulgaria), cu o acțiune în despăgubire împotriva Curții de Casație, având ca obiect repararea prejudiciilor pe care aceasta consideră că le-a suferit ca urmare a încălcării dreptului Uniunii de către această instanță prin ordonanța din 25 octombrie 2011. În susținerea acestei acțiuni, QH afirmă printre altele că Curtea de Casație ar fi trebuit să aplice articolul 7 din Directiva 2003/88 și să îi recunoască dreptul la un concediu anual plătit pentru perioada în care nu a putut beneficia de acesta ca urmare a concedierii sale nelegale. QH adaugă că, în cazul în care Curtea de Casație ar fi avut îndoieli cu privire la posibilitatea de a aplica această dispoziție, în calitate de instanță supremă, ar fi trebuit să sesizeze Curtea de Justiție a Uniunii Europene cu o cerere de decizie preliminară în temeiul articolului 267 TFUE privind interpretarea acestei dispoziții de drept al Uniunii. Astfel, potrivit QH, nerespectarea obligației de a efectua trimiterea care revenea Curții de Casație trebuie considerată un act culpabil al acesteia care i-a cauzat lui QH un prejudiciu, până la concurența sumelor solicitate.

24 În aceste condiții, Rayonen sad Haskovo (Tribunalul de Raion din Haskovo) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 7 alineatul (1) din [Directiva 2003/88] trebuie să fie interpretat în sensul că acesta se opune unei dispoziții și/sau unei practici naționale conform cărora un lucrător care a fost concediat în mod nelegal și a cărui reangajare a fost dispusă prin hotărâre judecătorească nu are dreptul la concediu anual plătit pentru perioada cuprinsă între data concedierii și data reangajării?

2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, articolul 7 alineatul (2) din [Directiva 2003/88] trebuie să fie interpretat în sensul că se opune unei dispoziții și/sau unei practici naționale conform cărora, în cazul unei noi încetări a contractului de muncă, respectivul lucrător nu are dreptul la o indemnizație pecuniară pentru concediul anual plătit de care nu a beneficiat pentru perioada cuprinsă între data concedierii anterioare și data reangajării?”

Cauza C-37/19

25 CV, salariată a Iccrea Banca, a fost concediată prin scrisoarea din 11 iulie 2002, în urma unei proceduri de concediere colectivă. Prin ordonanța din 4 septembrie 2003, Tribunale di Roma (Tribunalul din Roma, Italia) a dispus însă reintegrarea lui CV în muncă, începând de la 6 octombrie 2003.

26 Prin scrisorile din 13 octombrie și 15 noiembrie 2003, Iccrea Banca a reziliat din nou contractul de muncă al CV, cu efect imediat. Cele două acte de concediere au fost însă declarate nelegale prin hotărâri judecătorești care au dobândit autoritate de lucru judecat, iar CV a fost reintegrată în muncă începând de la 26 septembrie 2008.

27 La 17 septembrie 2010, contractul de muncă al CV a fost din nou reziliat.

28 Între timp, CV a formulat două acțiuni la Tribunale di Roma (Tribunalul din Roma) și a obținut din partea acestuia din urmă două somații prin care Iccrea Banca a fost obligată să plătească, în temeiul primei somații, suma de 3 521 de euro, majorată cu cheltuieli accesorii, cu titlu de sumă datorată pentru 30,5 zile de concediu, precum și pentru 5 zile de concediu special dobândite și neefectuate, cu titlu de zile de sărbătoare legală suprimate, pentru anul 2003, iar în temeiul celei de a doua, suma de 2 596,16 euro, majorată cu cheltuieli accesorii, cu titlu de sumă datorată pentru 27 de zile de concediu și 5 zile de concediu special dobândite și neefectuate, pentru anul 2004, cu titlu de zile de sărbătoare legală suprimate.

29 În urma opoziției formulate de Iccrea Banca, Tribunale di Roma (Tribunalul din Roma) a revocat prima somație de plată și a obligat Iccrea Banca la plata sumei brute de 3 784,82 euro, cu același titlu, dar în limita perioadei anterioare datei celei de a doua concedieri. Pe de altă parte, Tribunale di Roma (Tribunalul din Roma) a revocat a doua somație de plată privind drepturile revendicate pentru anul 2004.

30 CV a declarat apel împotriva acestor hotărâri. Corte d'appello di Roma (Curtea de Apel din Roma, Italia), făcând trimitere la precedente ale Corte suprema di cassazione (Curtea de Casație, Italia), a respins aceste apeluri pentru motivul că, în perioada care face obiectul cererii formulate de CV, aceasta nu realizase o muncă efectivă, dreptul la indemnizația compensatorie pentru concedii și concedii speciale putând fi recunoscut numai dacă activitatea profesională a fost desfășurată în perioada de referință.

31 CV a sesizat instanța de trimitere, Corte suprema di cassazione (Curtea de Casație), cu un recurs împotriva acestor decizii ale Corte d'appello di Roma (Curtea de Apel din Roma).

32 Instanța de trimitere precizează că cererea care face obiectul procedurii cu care este sesizată este limitată la constatarea dreptului lui CV la indemnizația de compensare pentru concediile și pentru concediile speciale neefectuate pentru perioada cuprinsă între 15 noiembrie 2003 și 31 decembrie 2004. În special, potrivit acestei instanțe, în ceea ce privește perioada respectivă, se ridică problema dacă, în temeiul articolului 31 din cartă și al articolului 7 din Directiva 2003/88, lucrătorul concediat în mod nelegal, apoi reintegrat în muncă, are dreptul la indemnizația de compensare pentru concediile anuale plătite neefectuate pentru perioada cuprinsă între concedierea și reintegrarea sa.

33 În această privință, instanța de trimitere consideră, mai întâi, că, în lumina jurisprudenței Curții referitoare la articolul 7 din Directiva 2003/88, nu se poate exclude ca desfășurarea activității profesionale în perioada de referință să nu fie o condiție *sine qua non* a dreptului la concediu anual plătit și că, în orice caz, influența unor factori externi neimputabili lucrătorului ar putea fi relevantă în vederea recunoașterii unei indemnizații de compensare pentru concediile anuale plătite neefectuate.

34 În continuare, instanța de trimitere subliniază anumite aspecte pertinente ale jurisprudenței italiene în materie de concediere, de reintegrare în muncă și în materia dreptului la indemnizație pentru concediul neefectuat în cazul reintegrării.

35 În special, pe de o parte, instanța de trimitere precizează că jurisprudența italiană este constantă în ceea ce privește considerarea faptului că, din moment ce nelegalitatea rezilierii este constatată de o instanță, lucrătorul are în principiu dreptul la reintegrare în postul său. Hotărârea judecătorească prin care se dispune reintegrarea lucrătorului ar avea ca efect restabilirea raportului de muncă, acesta din urmă trebuind, așadar, să fie considerat reconstituit în orice scop juridic și economic numai în temeiul deciziei instanței, fără a fi necesar ca angajatorul să efectueze o nouă angajare. Pe de altă parte, constatarea de către instanță a nelegalității concedierii și somația de reintegrare care rezultă din aceasta, conform articolului 18 din Legea nr. 300/1970, ar cuprinde reconstituirea *de iure* a raportului de muncă, care ar trebui, așadar, să se considere că nu a fost niciodată reziliat.

36 În sfârșit, instanța de trimitere menționează jurisprudența sa potrivit căreia, în cazul concedierii declarate nelegale, atribuirea către lucrător a remunerațiilor primite pentru perioada cuprinsă între data comunicării concedierii și cea a exercitării dreptului de opțiune pentru indemnizația de compensare a reintegrării nu include indemnizația de compensare pentru concediul neefectuat și nici indemnizația pentru concediile speciale pentru reducerea lunară a programului de lucru. Potrivit indicațiilor furnizate de instanța de trimitere, această soluție este justificată având în vedere natura hibridă a acestor indemnizații, care urmăresc în același timp repararea unui prejudiciu și plata unei remunerații, astfel încât nu sunt datorate decât în cazul în care lucrătorul, aflat în serviciu efectiv, și-a desfășurat activitatea pe tot parcursul anului fără a efectua concediile. Salariatul concediat nu s-ar afla în aceeași situație, întrucât, în perioada cuprinsă între rezilierea contractului său de muncă și exercitarea opțiunii pentru indemnizație, s-ar afla într-o situație de repaus, chiar dacă acesta este „forțat”.

37 În aceste condiții, Corte suprema di cassazione (Curtea de Casație) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 și articolul 31 alineatul (2) din [cartă], avute în vedere inclusiv în mod separat, trebuie interpretate în sensul că se opun unor dispoziții [și/]sau unei practici naționale potrivit cărora, în cazul încetării raportului de muncă, dreptul la plata unei indemnizații pecuniare pentru concediul dobândit, dar neefectuat (și pentru conceptul juridic al zilelor denumite « *Festività soppresse*» [«zile de sărbătoare legală suprimate»], echivalente prin natura și prin funcția lor cu concediul anual) nu este cuvenit într-un context în care lucrătorul nu a putut să îl invoce înainte de încetarea raportului de muncă pentru un fapt nelegal (concediere [nelegală] constatată cu titlu definitiv de instanța națională printr-o hotărâre care determină restabilirea retroactivă a raportului de muncă) imputabil angajatorului, corespunzător perioadei cuprinse între comportamentul angajatorului și reintegrarea ulterioară?”

38 Prin decizia președintelui Camerei întâi din 2 martie 2020, cauzele C-762/18 și C-37/19 au fost conexate în vederea pronunțării hotărârii.

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la competența Curții în cauza C-762/18

39 În primul rând, guvernul bulgar arată că Curtea nu este competentă să examineze întrebările adresate în cadrul cauzei C-762/18, întrucât acțiunea în răspundere formulată de QH este direct legată de prima concediere a acesteia din urmă, iar această concediere a avut loc la 29 aprilie 2004, respectiv înainte de aderarea Republicii Bulgaria la Uniunea Europeană, și anume la 1 ianuarie 2007.

40 În această privință, trebuie arătat că, astfel cum reiese din cuprinsul punctelor 21-23 din prezenta hotărâre, cererea formulată de QH urmărește plata unei indemnizații pentru prejudiciile rezultate din pretinsa încălcare de către Curtea de Casație a articolului 7 din Directiva 2003/88, în măsura în care această instanță ar fi aplicat o jurisprudență națională referitoare la efectele juridice ale anulării acestei prime concedieri și ale reintegrării în muncă a persoanei interesate, incompatibilă cu această dispoziție de drept al Uniunii. Instanța de trimitere în cauza C-762/18 ridică astfel problema compatibilității unei astfel de jurisprudențe naționale cu dispoziția menționată, astfel încât întrebările pe care le adresează sunt legate de consecințele juridice care decurg din anularea primei concedieri a lui QH, precum și din reintegrarea sa în funcție.

41 Astfel cum rezultă din articolul 2 din Actul privind condițiile de aderare a Republicii Bulgaria și a României și adaptările tratatelor pe care se întemeiază Uniunea Europeană (JO 2005, L 157, p. 203), dispozițiile tratatelor originare și actele adoptate de instituții înainte de aderare, printre care Directiva 2003/88, sunt obligatorii pentru Republica Bulgaria de la data aderării sale și au vocația de a se aplica efectelor viitoare ale unor situații apărute înainte de aderare (a se vedea prin analogie Hotărârea din 14 februarie 2019, Milivojević, C-630/17, EU:C:2019:123, punctul 42 și jurisprudența citată).

42 Or, deși prima concediere a lui QH a avut loc înainte de aderarea Republicii Bulgaria la Uniune, anularea sa și reintegrarea lui QH în postul său, ale căror consecințe juridice fac obiectul cauzei principale, au avut loc, ambele, ulterior acestei date. În consecință, articolul 7 din Directiva 2003/88 se aplică *ratione temporis* efectelor acestei anulări și ale acestei reintegrări, în măsura în care astfel de efecte s-au produs ulterior datei de 1 ianuarie 2007.

43 În al doilea rând, în cadrul cauzei C-762/18, atât Curtea de Casație, cât și guvernul bulgar susțin că, în perioada cuprinsă între data primei concedieri a lui QH și data reintegrării sale în muncă, aceasta nu avea calitatea de „lucrător” în sensul Directivei 2003/88 și, prin urmare, nu intra în domeniul de aplicare al acestei directive și nici, în general, în domeniul de aplicare al dreptului Uniunii, astfel încât Curtea nu ar fi competentă să se pronunțe cu privire la întrebările adresate în această cauză.

44 În această privință, este necesar să se arate că reiese din jurisprudența Curții că Directiva 2003/88 este aplicabilă numai lucrătorilor și că trebuie considerată „lucrător” o persoană care îndeplinește, într-o anumită perioadă, pentru o altă persoană și sub îndrumarea acesteia, prestații în schimbul cărora primește o remunerație (a se vedea în acest sens Hotărârea din 20 noiembrie 2018, Sindicatul Familia Constanța și alții, C-147/17, EU:C:2018:926, punctele 40 și 41).

45 În speță, întrebările adresate în cauza C-762/18 privesc dreptul la concediu anual plătit în contextul unei concedieri nelegale a unui lucrător și al reintegrării sale în muncă, în conformitate cu dreptul național, conform unei hotărâri judecătorești.

46 Or, din decizia de trimitere reiese că, în temeiul dreptului bulgar, constatarea nelegalității unei concedieri implică faptul că perioada cuprinsă între data concedierii și data reintegrării în muncă a persoanei în cauză trebuie considerată retroactiv ca făcând parte din durata de serviciu a acestei persoane față de angajatorul său.

47 În consecință, în prezenta cauză, Directiva 2003/88 se aplică *ratione materiae* litigiului principal.

48 Rezultă din cele ce precedă că Curtea este chemată să interpreteze dispoziții de drept al Uniunii aplicabile acestui litigiu principal, astfel încât este competentă să răspundă la întrebările adresate în cauza C-762/18.

Cu privire la admisibilitatea cererii de decizie preliminară în cauza C-37/19

49 Iccrea Banca și guvernul italian exprimă îndoieli cu privire la admisibilitatea cererii de decizie preliminară în cauza C-37/19, pentru motivul că decizia de trimitere din această cauză ar fi afectată de o lipsă de precizie și de claritate în ceea ce privește faptele și reglementările sau practicile naționale care ar fi eventual contrare dreptului Uniunii.

50 În această privință, este necesar să se constate că instanța de trimitere identifică corespunzător cerințelor legale dispozițiile dreptului Uniunii a căror interpretare este necesară și jurisprudența națională care ar putea fi incompatibilă cu aceste dispoziții. Pe de altă parte, elementele cuprinse în cererea de decizie preliminară permit să se înțeleagă întrebarea adresată de instanța de trimitere, precum și contextul în care aceasta a fost adresată.

51 În consecință, cererea de decizie preliminară în cauza C-37/19 este admisibilă.

Cu privire la prima întrebare din cauza C-762/18

52 Prin intermediul primei întrebări formulate în cauza C-762/18, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unei jurisprudențe naționale în temeiul căreia un lucrător concediat în mod nelegal, apoi reintegrat în muncă, în conformitate cu dreptul național, ca urmare a anulării concedierii sale printr-o hotărâre judecătorească, nu are dreptul la concediu anual plătit pentru perioada cuprinsă între data concedierii și data reintegrării sale în funcție, pentru motivul că, în această perioadă, lucrătorul respectiv nu a realizat o muncă efectivă în serviciul angajatorului.

53 În această privință, trebuie amintit mai întâi că, astfel cum reiese din însuși modul de redactare a articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, orice lucrător beneficiază de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni. Dreptul la concediu anual trebuie considerat un principiu al dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită, a cărui punere în aplicare de către autoritățile naționale competente poate fi efectuată numai în limitele prevăzute în mod expres chiar în Directiva 2003/88 (Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 32 și jurisprudența citată).

54 Pe de altă parte, trebuie observat că dreptul la concediu anual plătit nu numai că are, în calitatea sa de principiu al dreptului social al Uniunii, o importanță deosebită, ci este de asemenea consacrat în mod expres la articolul 31 alineatul (2) din cartă, căreia articolul 6 alineatul (1) TUE îi recunoaște aceeași valoare juridică cu cea a tratatelor (Hotărârea din 21 iunie 2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, punctul 17 și jurisprudența citată).

55 În plus, astfel cum Curtea a statuat deja, dreptul la concediu anual plătit nu poate fi interpretat în mod restrictiv (Hotărârea din 30 iunie 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punctul 21 și jurisprudența citată).

56 În sfârșit, din cuprinsul Directivei 2003/88 și din jurisprudența Curții reiese că, deși revine statelor membre obligația de a defini condițiile de exercitare și de punere în aplicare a dreptului la concediu anual plătit, acestea au obligația de a se abține de la a condiționa în vreun mod însăși constituirea dreptului respectiv care rezultă direct din această directivă (Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 34 și jurisprudența citată).

57 În al doilea rând, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, dreptul la concediu anual, consacrat la articolul 7 din Directiva 2003/88, are o dublă finalitate, și anume de a-i permite lucrătorului, pe de o parte, să se odihnească în urma îndeplinirii sarcinilor care îi revin în temeiul contractului său de muncă și, pe de altă parte, să dispună de o perioadă de destindere și de recreere (Hotărârea din 20 iulie 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punctul 34 și jurisprudența citată).

58 Această finalitate, care distinge dreptul la concediu anual plătit de alte tipuri de concediu care urmăresc finalități diferite, se bazează pe premisa că lucrătorul a lucrat efectiv în perioada de referință. Astfel, obiectivul de a permite lucrătorului să se odihnească presupune ca acest lucrător să fi exercitat o activitate care, pentru a asigura protecția securității și a sănătății sale, vizată de Directiva 2003/88, justifică acordarea unei perioade de odihnă, de destindere și de recreere. Prin urmare, drepturile la concediu anual plătit trebuie să fie stabilite, în principiu, în funcție de perioadele de muncă efectivă prestate în temeiul contractului de muncă (Hotărârea din 4 octombrie 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punctul 28 și jurisprudența citată).

59 În aceste condiții, în anumite situații specifice în care lucrătorul nu este capabil să își îndeplinească atribuțiile, un stat membru nu poate condiționa dreptul la concediu anual plătit de obligația de a fi lucrat efectiv (a se vedea în acest sens Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 20 și jurisprudența citată).

60 Aceasta este situația în special în ceea ce privește lucrătorii care sunt absenți de la muncă din cauza unui concediu medical în perioada de referință. Astfel, după cum reiese din jurisprudența Curții, din perspectiva dreptului la concediu anual plătit, acești lucrători sunt asimilați celor care au lucrat efectiv în această perioadă (Hotărârea din 4 octombrie 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punctul 29 și jurisprudența citată).

61 Așadar, potrivit articolului 7 din Directiva 2003/88, dreptul oricărui lucrător aflat în concediu medical în perioada de referință la concediul anual plătit de cel puțin patru săptămâni nu poate fi afectat (a se vedea în acest sens Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 30).

62 În acest context, Curtea a statuat că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuia interpretat în sensul că se opune unor dispoziții sau unor practici naționale care prevăd că dreptul la concediu anual plătit se stinge la expirarea perioadei de referință și/sau a unei perioade de report stabilite de dreptul național în cazul în care lucrătorul s-a aflat în concediu medical în toată perioada de referință sau doar într-o parte din aceasta și, prin urmare, nu a putut să își exercite în mod efectiv dreptul menționat (Hotărârea din 30 iunie 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punctul 24 și jurisprudența citată).

63 În conformitate cu jurisprudența astfel amintită, este, prin urmare, exclus ca dreptul unui lucrător la concediu anual minim plătit, garantat de dreptul Uniunii, să fie diminuat într-o situație caracterizată prin faptul că lucrătorul nu a putut să își îndeplinească obligația de a lucra în perioada de referință din cauza unei boli (Hotărârea din 19 septembrie 2013, Reexaminare Comisia/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, punctul 34 și jurisprudența citată).

64 Astfel, Directiva 2003/88 nu permite statelor membre nici să excludă nașterea dreptului la concediu anual plătit, nici să prevadă că dreptul la concediu anual plătit al unui lucrător care a fost împiedicat să exercite acest drept încetează la expirarea perioadei de referință și/sau a unei perioade de report stabilite de dreptul național (Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 51 și jurisprudența citată).

65 Prin urmare, trebuie să se verifice dacă principiile rezultate din jurisprudența referitoare la dreptul la concediu anual plătit al unui lucrător care, din cauza unei boli, nu a fost în măsură să își exercite dreptul la concediul menționat în perioada de referință și/sau în perioada de report stabilită de dreptul național pot fi transpuse, *mutatis mutandis*, la o situație precum cea în discuție în litigiile principale, în care un lucrător concediat în mod nelegal, apoi reintegrat în muncă, în conformitate cu dreptul național, ca urmare a anulării concedierii sale printr-o hotărâre judecătorească, nu a realizat, în perioada cuprinsă între data concedierii nelegale și data reintegrării sale în funcție, o muncă efectivă în serviciul angajatorului său.

66 În această privință, trebuie să se observe că, pentru a deroga, în ceea ce privește lucrătorii absenți de la locul de muncă din cauza unui concediu medical, de la principiul potrivit căruia dreptul la concediu anual trebuie stabilit în funcție de perioadele de muncă efectivă, Curtea s-a întemeiat pe faptul că apariția unei incapacități de muncă pe motiv de boală este imprevizibilă în principiu și independentă de voința lucrătorului (a se vedea în special în acest sens Hotărârea din 4 octombrie 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punctul 32 și jurisprudența citată).

67 Or, este necesar să se constate că, la fel ca apariția unei incapacități de muncă pe motiv de boală, faptul că un lucrător a fost lipsit de posibilitatea de a lucra din cauza unei concedieri considerate ulterior nelegale este, în principiu, imprevizibil și independent de voința acestui lucrător.

68 Astfel, după cum a arătat domnul avocat general la punctul 48 din concluziile sale, faptul că lucrătorul în cauză nu a realizat, în perioada cuprinsă între data concedierii sale ilegale și data reintegrării sale în muncă, în conformitate cu dreptul național, ca urmare a anulării acestei concedieri printr-o hotărâre judecătorească, o muncă efectivă în serviciul angajatorului său rezultă din actele acestuia din urmă care au condus la concedierea nelegală, fără de care lucrătorul respectiv ar fi fost în măsură să lucreze în perioada respectivă și să își exercite dreptul la concediu anual.

69 Prin urmare, într-o situație precum cea în discuție în litigiile principale, perioada cuprinsă între data concedierii nelegale și data reintegrării în muncă a lucrătorului, în conformitate cu dreptul național, ca urmare a anulării acestei concedieri printr-o hotărâre judecătorească, trebuie asimilată unei perioade de muncă efective în vederea stabilirii drepturilor la concediu anual plătit.

70 Prin urmare, jurisprudența Curții referitoare la dreptul la concediu anual plătit al unui lucrător care, din cauza unei boli, nu a fost în măsură să își exercite dreptul la concediul menționat în perioada de referință și/sau în perioada de report stabilită de dreptul național poate fi transpusă, *mutatis mutandis*, la o situație precum cea în discuție în litigiul principal în fiecare dintre prezentele cauze, în care un lucrător concediat în mod nelegal, apoi reintegrat în muncă, în conformitate cu dreptul național, ca urmare a anulării concedierii sale printr-o hotărâre judecătorească, nu a realizat, în perioada cuprinsă între data concedierii nelegale și data reintegrării sale în funcție, o muncă efectivă în serviciul angajatorului său.

71 În al treilea rând, trebuie amintit că, în împrejurările specifice în care se găsește un lucrător aflat în incapacitate de muncă mai multe perioade de referință consecutive, Curtea a statuat că, având în vedere nu doar protecția lucrătorului pe care o urmărește Directiva 2003/88, ci și a angajatorului, confruntat cu riscul unui cumul foarte mare de perioade de absență a lucrătorului și a dificultăților pe care aceste perioade le-ar putea implica pentru organizarea muncii, articolul 7 din această directivă trebuie interpretat în sensul că nu se opune unor dispoziții sau practici naționale care limitează, printr-o perioadă de report de 15 luni, la expirarea căreia dreptul la concediu anual plătit se stinge, cumulul de drepturi la un astfel de concediu ale unui lucrător aflat în incapacitate de muncă mai multe perioade de referință consecutive (Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 55 și jurisprudența citată).

72 Cu toate acestea, astfel cum a arătat domnul avocat general la punctul 49 din concluziile sale, împrejurări precum cele în discuție în litigiile principale nu pot justifica o derogare de la principiul prevăzut la articolul 7 din Directiva 2003/88, potrivit căruia un drept dobândit la concediu anual plătit nu se poate stinge la expirarea perioadei de referință și/sau a unei perioade de report stabilite de dreptul național, în cazul în care lucrătorul nu a fost în măsură să își efectueze concediul.

73 Astfel, pe de o parte, conform jurisprudenței amintite la punctul 55 din prezenta hotărâre, dreptul la concediul anual plătit nu poate fi interpretat în mod restrictiv.

74 Așadar, orice derogare de la regimul Uniunii în domeniul organizării timpului de lucru prevăzut de Directiva 2003/88 trebuie să primească o interpretare care să îi reducă domeniul de aplicare la ceea ce este absolut necesar pentru a proteja interesele pe care această derogare le permite a fi protejate (Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 58 și jurisprudența citată).

75 Or, în împrejurări precum cele în discuție în litigiile principale, o protecție a intereselor angajatorului nu pare strict necesară și, prin urmare, nu ar fi, *a priori*, de natură să justifice o derogare de la dreptul lucrătorului la concediu anual plătit.

76 Pe de altă parte, astfel cum s-a arătat la punctul 68 din prezenta hotărâre, și în astfel de împrejurări, tot ca urmare a actelor angajatorului însuși, întrucât acesta a efectuat concedierea nelegală a lucrătorului în cauză, în perioada cuprinsă între data acestei concedieri și data reintegrării lucrătorului respectiv în funcție, acesta din urmă nu a fost în măsură nici să lucreze, nici, pe cale de consecință, să își exercite dreptul la concediu anual.

77 Or, trebuie amintit că revine angajatorului obligația să se asigure că îi oferă lucrătorului posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediu anual (a se vedea în acest sens Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punctul 51 și jurisprudența citată). În această privință, spre deosebire de o situație de cumul de drepturi la concediu anual plătit al unui lucrător împiedicat să efectueze concediul respectiv pe motiv de boală, angajatorul care nu dă unui lucrător posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediu anual plătit trebuie să își asume consecințele (Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 63).

78 În consecință, un lucrător concediat nelegal, apoi reintegrat în muncă în conformitate cu dreptul național, în urma anulării concedierii sale printr-o hotărâre judecătorească, are dreptul să invoce toate drepturile la concediu anual plătit dobândite în perioada cuprinsă între data concedierii nelegale și data reintegrării sale în muncă, în urma acestei anulări.

79 În sfârșit, trebuie precizat, astfel cum a procedat domnul avocat general la punctul 59 din concluziile sale, că, în ipoteza în care lucrătorul în cauză a ocupat un alt loc de muncă în perioada cuprinsă între data concedierii nelegale și cea a reintegrării sale în postul pe care l-a ocupat mai întâi, acest lucrător nu poate pretinde, în privința primului său angajator, dreptul la concediu anual corespunzător perioadei în care a ocupat un alt loc de muncă.

80 Astfel, în asemenea împrejurări, revine lucrătorului în cauză sarcina de a-și valorifica dreptul la concediul anual plătit corespunzător acestei din urmă perioade în raport cu noul său angajator.

81 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare în cauza C-762/18 că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unei jurisprudențe naționale în temeiul căreia un lucrător concediat în mod nelegal, apoi reintegrat în muncă, în conformitate cu dreptul național, ca urmare a anulării concedierii sale printr-o hotărâre judecătorească, nu are dreptul la concediu anual plătit pentru perioada cuprinsă între data concedierii și data reintegrării sale în funcție, pentru motivul că, în această perioadă, lucrătorul respectiv nu a realizat o muncă efectivă în serviciul angajatorului.

Cu privire la a doua întrebare formulată în cauza C-762/18 și la întrebarea unică formulată în cauza C-37/19

82 Prin intermediul celei de a doua întrebări din cauza C-762/18 și al întrebării unice din cauza C-37/19, care trebuie analizate împreună, instanțele de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unei jurisprudențe naționale în temeiul căreia, în cazul încetării unui raport de muncă care intervine după ce lucrătorul în cauză a fost concediat în mod nelegal, apoi reintegrat în muncă, în conformitate cu

dreptul național, în urma anulării concedierii sale printr-o hotărâre judecătorească, acest lucrător nu are dreptul la o indemnizație pecuniară pentru concediul anual plătit neefectuat în perioada cuprinsă între data concedierii nelegale și data reintegrării sale în muncă.

83 Trebuie amintit că dreptul la concediu anual constituie doar unul dintre cele două aspecte ale dreptului la concediu anual plătit ca principiu esențial al dreptului social al Uniunii reflectat de articolul 7 din Directiva 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 1993, L 307, p. 18) și de articolul 7 din Directiva 2003/88, consacrat între timp în mod expres ca drept fundamental la articolul 31 alineatul (2) din cartă. Dreptul fundamental menționat cuprinde astfel, deopotrivă, un drept la obținerea unei plăți, precum și, ca drept consubstanțial acestui drept la concediu anual „plătit”, dreptul la o indemnizație financiară pentru concedii anuale neefectuate la încetarea raportului de muncă (Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Bauer și Willmeroth, C-569/16 și C-570/16, EU:C:2018:871, punctul 58).

84 Curtea a subliniat că articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 nu impune nicio altă condiție pentru nașterea dreptului la o indemnizație financiară în afară de cea referitoare, pe de o parte, la încetarea raportului de muncă și, pe de altă parte, la neefectuarea în întregime de către lucrător a concediului anual la care avea dreptul la data încetării acestui raport (Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punctul 31).

85 În această privință, reiese din jurisprudența Curții că dispoziția menționată trebuie interpretată în sensul că se opune unor reglementări sau unor practici naționale care prevăd că, la încetarea raportului de muncă, nu este plătită nicio indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat lucrătorului care nu a fost în măsură să efectueze în întregime concediul anual la care avea dreptul înainte de încetarea acestui raport de muncă, în special deoarece se afla în concediu medical în toată perioada de referință sau într-o parte din aceasta și/sau în toată perioada de report sau într-o parte din aceasta (Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punctul 32 și jurisprudența citată).

86 Or, astfel cum reiese din cuprinsul punctului 78 din prezenta hotărâre, un lucrător concediat în mod nelegal, apoi reintegrat în muncă, în conformitate cu dreptul național, în urma anulării concedierii sale printr-o hotărâre judecătorească, poate pretinde toate drepturile la concediu anual plătit dobândite în perioada cuprinsă între data concedierii nelegale și cea a reintegrării sale în muncă în urma acestei anulări.

87 În consecință, în cazul în care lucrătorul, precum cei în discuție în fiecare dintre prezentele cauze, ulterior reintegrării sale în muncă în urma anulării concedierii sale nelegale, este din nou concediat, acesta poate solicita, în temeiul articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, o indemnizație pentru concediul anual neefectuat cu ocazia acestei noi concedieri, inclusiv pentru cel corespunzător perioadei cuprinse între data concedierii nelegale și data reintegrării sale în muncă.

88 Cu toate acestea, astfel cum reiese din cuprinsul punctului 79 din prezenta hotărâre, atunci când, în această perioadă, lucrătorul în cauză a ocupat un alt loc de muncă, acesta nu poate pretinde de la primul său angajator o indemnizație corespunzătoare perioadei în care a ocupat acel alt loc de muncă.

89 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la a doua întrebare în cauza C-762/18, precum și la întrebarea unică din cauza C-37/19 că articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unei jurisprudențe naționale în temeiul căreia, în cazul încetării unui raport de muncă care intervine după ce lucrătorul în cauză a fost concediat în mod nelegal, apoi reintegrat în muncă, în conformitate cu dreptul național, în urma anulării concedierii sale printr-o hotărâre judecătorească, acest lucrător nu are dreptul la o indemnizație pecuniară pentru concediul anual plătit neefectuat în perioada cuprinsă între data concedierii nelegale și data reintegrării sale în muncă.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

Pentru aceste motive, Curtea (Camera întâi) declară:

1) **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 unei jurisprudențe naționale în temeiul căreia un lucrător concediat în mod nelegal, apoi reintegrat în muncă, în conformitate cu dreptul național, ca urmare a anulării concedierii sale printr-o hotărâre judecătorească, nu are dreptul la concediu anual plătit pentru perioada cuprinsă între data concedierii și data reintegrării sale în muncă, pentru motivul că, în această perioadă, lucrătorul respectiv nu a efectuat o muncă efectivă în serviciul angajatorului.**

2) **Articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unei jurisprudențe naționale în temeiul căreia, în cazul încetării unui raport de muncă care intervine după ce lucrătorul în cauză a fost concediat în mod nelegal, apoi reintegrat în muncă, în conformitate cu dreptul național, în urma anulării concedierii sale printr-o hotărâre judecătorească, acest lucrător nu are dreptul la o indemnizație pecuniară pentru concediul anual plătit neefectuat în perioada cuprinsă între data concedierii nelegale și data reintegrării sale în muncă.**

Semnături