HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șasea)

12 octombrie 2023 *

„Trimitere preliminară – Politica socială – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Organizarea timpului de lucru – Directiva 2003/88/CE – Articolul 7 alineatul (1) – Dreptul la concediu anual plătit – Lucrător concediat în mod nelegal și reintegrat în muncă prin hotărâre judecătorească – Excludere de la dreptul la concediul anual plătit neefectuat pentru perioada cuprinsă între concediere și reintegrare în funcție – Perioadă cuprinsă între data concedierii și data reintegrării în muncă – Dreptul la o indemnizație financiară pentru zile de concediu anual neefectuat”

În cauza C-57/22,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Nejvyšší soud (Curtea Supremă, Republica Cehă), prin decizia din 6 decembrie 2021, primită de Curte la 28 ianuarie 2022, în procedura

YQ

împotriva

Ředitelství silnic a dálnic ČR,

CURTEA (Camera a șasea),

compusă din domnul P. G. Xuereb, îndeplinind funcția de președinte de cameră, domnul A. Kumin și doamna I. Ziemele (raportoare), judecători,

avocat general: domnul J. Richard de la Tour,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru YQ, de Z. Odehnal, advokát;

– pentru Ředitelství silnic a dálnic ČR, de L. Smejkal, advokát;

– pentru Comisia Europeană, de P. Němečková și D. Recchia, în calitate de agenți,

* Limba de procedură: ceha.

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Prezenta cerere de decizie preliminară privește interpretarea articolului 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 (JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între YQ, pe de o parte, și Ředitelství silnic a dálnic ČR (Direcția de Drumuri și Autostrăzi din Republica Cehă, denumită în continuare „Direcția de drumuri”), pe de altă parte, în legătură cu refuzul de a-i acorda o indemnizație financiară pentru zile de concediu anual neefectuat.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 Articolul 7 din Directiva 2003/88, intitulat „Concediul anual”, prevede:

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

4 Articolul 69 din zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (Legea nr. 262/2006 privind Codul muncii), în versiunea aplicabilă litigiului principal (denumit în continuare „Codul muncii”), prevede:

„(1) În cazul în care un angajator a concediat în mod nelegal un angajat sau a pus capăt în mod nelegal raportului de muncă cu acesta, imediat sau în perioada de probă, iar angajatul a notificat în scris angajatorul, fără întârzieri nejustificate, că insistă ca acesta din urmă să îl încadreze în continuare, raportul său de muncă continuă, iar angajatorul este obligat să îi plătească o compensație pentru remunerație sau salariu. Angajatul are dreptul la compensația prevăzută în prima teză, în cuantum egal cu remunerația sa medie, începând de la data la care a notificat angajatorul că insistă să lucreze în continuare până la data la care angajatorul îi permite să lucreze în continuare sau până la data încetării efective a raportului de muncă.

(2) În cazul în care perioada totală pentru care un angajat ar avea dreptul la o compensație pentru remunerație sau salariu depășește șase luni, instanța, la cererea angajatorului, poate reduce proporțional obligația acestuia la plata unei compensații pentru remunerație sau salariu pentru

restul perioadei; în vederea adoptării deciziei, instanța ia în considerare, în mod special, aspectul dacă salariatul a fost angajat în altă parte în perioada respectivă, tipul de muncă efectuată în acel loc și remunerația obținută sau motivul pe baza căruia nu și-a reluat activitatea."

Litigiul principal și întrebarea preliminară

5 Lui YQ, care era angajata Direcției de drumuri în cadrul unui contract de muncă încheiat la 23 iunie 2009, i s-a notificat, la 23 octombrie 2013, un preaviz de concediere.

6 În urma invalidării acestui preaviz de concediere printr-o hotărâre a Krajský soud v Brně (Curtea Regională din Brno, Republica Cehă) din 20 decembrie 2016, rămasă definitivă la 10 ianuarie 2017, YQ și-a reluat activitatea în cadrul Direcției de drumuri în temeiul contractului său de muncă.

7 Instanța de trimitere arată că, în perioada cuprinsă între 1 ianuarie 2014 și 10 ianuarie 2017, lui YQ, care își notificase în scris angajatorul cu privire la intenția de a lucra, nu i s-a încredințat niciun fel de muncă de către acesta.

8 În urma reintegrării sale în muncă, YQ a sesizat Direcția de drumuri cu o cerere prin care solicita să își poată efectua, în lunile iulie-septembrie 2017, concediile anuale neefectuate aferente perioadei cuprinse între 1 ianuarie 2014 și 10 ianuarie 2017. Direcția de Drumuri a refuzat să admită această cerere pentru motivul că YQ nu lucrase în această perioadă. În pofida acestui refuz, YQ nu s-a prezentat la locul de muncă în zilele din luna iulie 2017 pentru care notificase cererea de concediu. În consecință, angajatorul său a concediat-o la 9 august 2017 pentru motivul unor absențe neautorizate.

9 YQ a introdus o acțiune la Městský soud v Brně (Tribunalul Municipal din Brno, Republica Cehă) având ca obiect obligarea Direcției de drumuri la plata în favoarea ei a sumei de 55 552 de coroane cehe (CZK), majorată cu dobânzi de întârziere, în compensarea remunerației pentru zilele de concediu aferent perioadei cuprinse între 1 ianuarie 2014 și 10 ianuarie 2017. Această acțiune a fost respinsă prin hotărârea din 4 octombrie 2019. În urma apelului declarat de YQ, Krajský soud v Brně (Curtea Regională din Brno) a confirmat această hotărâre printr-o hotărâre din 6 octombrie 2020.

10 Instanța de trimitere este sesizată cu un recurs împotriva acestei hotărâri.

11 Această instanță precizează că, în temeiul dreptului național aplicabil, perioada în care concedierea angajatului face obiectul unei contestații formulate în fața instanțelor judecătorești este guvernată de un regim special care figurează la articolele 69-72 din Codul muncii, din care reiese că, în perioada respectivă, angajatul nu are dreptul nici la o compensație pentru remunerație în cazul existenței unei piedici în calea efectuării muncii, nici la o atare compensație pentru concediu neefectuat.

12 Instanța menționată adaugă că, în cazul în care rezilierea raportului de muncă a fost considerată nevalidă, reiese din jurisprudența națională că angajatul are dreptul la o compensație pentru remunerație, până la concurența salariului său mediu, pe toată durata procedurii jurisdicționale privind validitatea acestei rezilieri, atunci când acesta a notificat în scris angajatorul cu privire la intenția de a continua raportul de muncă, însă nu i s-au încredințat sarcini. După expirarea unei perioade de șase luni, instanța națională poate efectua o reducere a compensației pentru remunerație în conformitate cu dreptul aplicabil numai în cazul în care, după ce s-au evaluat

toate împrejurările cauzei, se poate concluziona că angajatul a început sau putea începe o activitate la un alt angajator în condiții în esență echivalente sau chiar mai favorabile decât cele de care ar fi beneficiat pentru desfășurarea activității sale în temeiul contractului de muncă dacă angajatorul și-ar fi îndeplinit obligația de a-i încredința activitatea convenită.

13 Aceeași instanță mai precizează că reiese dintr-o jurisprudență națională constantă că angajatul are de asemenea dreptul la repararea prejudiciului suferit ca urmare a invalidării concedierii pentru a fi plasat, cel puțin în privința compensației pecuniare, într-o situație în care s-ar afla dacă raportul de muncă nu ar fi fost întrerupt. Cu toate acestea, întrucât angajatul nu a lucrat efectiv în perioada cuprinsă între notificarea intenției sale de a lucra și invalidarea concedierii sale, în această perioadă nu i s-ar recunoaște dobândirea drepturilor la concediu anual plătit.

14 Potrivit instanței de trimitere, această jurisprudență națională pare, la prima vedere, în contradicție cu 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), în care Curtea a statuat că articolul 7 din Directiva 2003/88 se opune unei jurisprudențe naționale în temeiul căreia un lucrător concediat în mod nelegal nu are dreptul la concedii anuale plătite pentru perioada cuprinsă între data concedierii și cea a reintegrării sale în muncă.

15 Cu toate acestea, instanța de trimitere arată că există diferențe între legislația națională în discuție în această hotărâre și legislația cehă în discuție în litigiul principal, astfel încât soluția reținută în hotărârea menționată nu ar putea fi transpusă în litigiul principal. Astfel, în timp ce reglementarea bulgară în discuție în 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), prevedea, pe de o parte, plata remunerației brute pentru muncă pentru o perioadă de numai șase luni și, pe de altă parte, plata numai a diferenței dintre remunerațiile pe care lucrătorul le-a obținut în perioada avută în vedere într-un alt raport de muncă și remunerațiile datorate în cadrul raportului de muncă căruia i s-a pus capăt în mod nelegal, reglementarea cehă ar acorda în principiu această plată în totalitate și pentru întreaga perioadă, sub rezerva excepțiilor menționate la punctul 12 din prezenta hotărâre. Astfel, potrivit instanței de trimitere, aplicarea în cauza principală a soluției reținute în această hotărâre ar avea ca efect crearea unui dezechilibru în detrimentul intereselor angajatorului.

16 În aceste condiții, Nejvyšší soud (Curtea Supremă, Republica Cehă) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 7 alineatul (1) din Directiva [2003/88] trebuie interpretat în sensul că se opune unei jurisprudențe naționale potrivit 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 concedii anuale plătite pentru perioada cuprinsă între data concedierii și data reintegrării sale în muncă, pentru motivul că, în această perioadă, lucrătorul respectiv nu a realizat o muncă efectivă în serviciul angajatorului, nici chiar în cazul în care lucrătorul concediat în mod nelegal, care a notificat în scris, fără întârziere nejustificată, angajatorul că insistă ca acesta să îl încadreze în continuare, are dreptul, în temeiul reglementării naționale, la o compensație pentru remunerație sau salariu egală cu remunerația sa medie, începând din ziua în care a notificat angajatorul că persistă cu privire la continuitatea încadrării în muncă până în momentul în care angajatorul îi permite să lucreze în continuare sau în care încetează în mod valabil raportul de muncă?”

Cu privire la întrebarea preliminară

Cu privire la aplicabilitatea Directivei 2003/88

17 Cu titlu introductiv, Comisia exprimă îndoieli cu privire la aplicabilitatea *rationae materiae* a Directivei 2003/88 în litigiul principal pentru motivul că din prezentarea cadrului juridic național ar reieși că, chiar și în cazul în care o hotărâre judecătorească constată nelegalitatea unei concedieri, perioada cuprinsă între data acestei concedieri și cea a reintegrării persoanei interesate în muncă nu este totuși considerată retroactiv ca făcând parte din perioada de încadrare în muncă a acestei persoane la angajatorul în cauză.

18 În această privință, reiese dintr-o jurisprudență consacrată că Directiva 2003/88 are ca obiectiv să adopte cerințe minime care au rolul de a ameliora condițiile de viață și de muncă ale lucrătorilor printr-o apropiere în special a dispozițiilor naționale privind timpul de lucru (Hotărârea din 20 noiembrie 2018, Sindicatul Familia Constanța și alții, C-147/17, EU:C:2018:926, punctul 39, precum și jurisprudența citată).

19 Întrucât Directiva 2003/88 este aplicabilă, prin urmare, numai lucrătorilor, trebuie să se stabilească dacă o persoană fizică precum reclamanta din litigiul principal poate fi considerată „lucrător” în sensul acesteia.

20 Potrivit unei jurisprudențe constante, în vederea aplicării Directivei 2003/88, noțiunea de „lucrător” nu poate fi interpretată în mod diferit în funcție de sistemele de drept național, ci are o semnificație autonomă specifică dreptului Uniunii. Ea trebuie definită potrivit unor criterii obiective ce caracterizează raportul de muncă, ținându-se seama de drepturile și obligațiile persoanelor implicate. Or, caracteristica esențială a raportului de muncă constă în împrejurarea că o persoană îndeplinește, într-o anumită perioadă, pentru o altă persoană și sub îndrumarea acesteia, prestații în schimbul cărora primește o remunerație (Hotărârea din 20 noiembrie 2018, Sindicatul Familia Constanța și alții, C-147/17, EU:C:2018:926, punctul 41, precum și jurisprudența citată).

21 Rezultă că un raport de muncă presupune existența unui raport de subordonare între lucrător și angajatorul său. Existența unei asemenea legături trebuie apreciată în fiecare caz specific în funcție de toate elementele și de toate circumstanțele ce caracterizează raporturile existente între părți (Hotărârea din 20 noiembrie 2018, Sindicatul Familia Constanța și alții, C-147/17, EU:C:2018:926, punctul 42, precum și jurisprudența citată).

22 În speță, pe de o parte, reiese din descrierea cadrului juridic național care figurează în decizia de trimitere, în special din cuprinsul articolului 69 alineatul 1 din Codul muncii, că, dacă un angajator nu a concediat în mod legal un angajat sau a pus capăt în mod nelegal raportului de muncă cu acesta, imediat după perioada de probă sau în cursul acesteia, iar angajatul a notificat în scris angajatorul, fără întârzieri nejustificate, că persistă în intenția ca acesta să continue să îl încadreze, raportul său de muncă continuă.

23 Pe de altă parte, din cadrul factual al cauzei principale, astfel cum este descris în decizia de trimitere, rezultă că YQ a încheiat un contract cu Direcția de drumuri la 23 iunie 2009 și că, în urma invalidării, la 10 ianuarie 2017, a preavizului de concediere care îi fusese notificat la 23 octombrie 2013, ea și-a reluat munca în temeiul contractului de muncă încheiat inițial.

24 Având în vedere aceste considerații, este necesar să se considere că o persoană fizică precum YQ trebuie considerată „lucrător” în sensul Directivei 2003/88, astfel încât această directivă îi este aplicabilă.

Cu privire la fond

25 Prin intermediul întrebării formulate, 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 concedii anuale plătite pentru perioada cuprinsă între data concedierii și data reintegrării sale în muncă, pentru motivul că, în această perioadă, lucrătorul respectiv nu a realizat o muncă efectivă în serviciul angajatorului, având în vedere că acesta din urmă nu i-a încredințat niciun fel de muncă și că lucrătorul beneficiază deja, în conformitate cu dreptul național, de o compensație pentru remunerație în perioada respectivă.

26 Trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, în vederea interpretării unei dispoziții de drept al Uniunii, trebuie să se țină seama nu numai de formularea acesteia, ci și de contextul său și de obiectivele urmărite de reglementarea din care face parte această dispoziție [Hotărârea din 8 iunie 2023, Fastweb și alții (Periodicitate a facturării), C-468/20, EU:C:2023:447, punctul 52, precum și jurisprudența citată].

27 În primul rând, în ceea ce privește termenii articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, acesta prevede că 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 22 septembrie 2022, Fraport și St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 și C-727/20, EU:C:2022:707, punctul 24, precum și jurisprudența citată).

28 În al doilea rând, în ceea ce privește contextul în care se înscrie această dispoziție, trebuie arătat, mai întâi, că dreptul la concediu anual plătit are, în calitatea sa de principiu al dreptului social al Uniunii, nu numai o importanță deosebită, ci este de asemenea 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 (Hotărârea din 22 septembrie 2022, Fraport și St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 și C-727/20, EU:C:2022:707, punctul 25, precum și jurisprudența citată).

29 Astfel, articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 reflectă și concretizează dreptul fundamental la o perioadă anuală de concediu plătit, consacrat la articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale. Așadar, în timp ce această din urmă dispoziție garantează dreptul oricărui lucrător la o perioadă anuală de concediu plătit, prima dispoziție pune în aplicare acest principiu prin stabilirea duratei perioadei menționate (Hotărârea din 22 septembrie 2022, Fraport și St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 și C-727/20, EU:C:2022:707, punctul 26, precum și jurisprudența citată).

30 Apoi, așa cum Curtea a statuat deja, dreptul la concediu anual plătit nu poate fi interpretat în mod restrictiv (Hotărârea din 25 noiembrie 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punctul 26 și jurisprudența citată) și orice derogare de la acest drept nu poate fi permisă decât în limitele

prevăzute în mod expres chiar în Directiva 2003/88 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 6 aprilie 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, punctul 28 și jurisprudența citată).

31 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 7 aprilie 2022, Ministero della Giustizia și alții (Statutul judecătorilor de pace italieni), C-236/20, EU:C:2022:263, punctul 50, precum și și jurisprudența citată].

32 În al treilea rând, în ceea ce privește obiectivele reglementării în discuție în litigiul principal, 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 22 septembrie 2022, Fraport și St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 și C-727/20, EU:C:2022:707, punctul 27, precum și jurisprudența citată).

33 Această finalitate, care distinge dreptul la concediu anual plătit de alte tipuri de concediu care urmăresc finalități diferite, este totuși întemeiată, astfel cum a amintit Curtea, 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, în principiu, să fie stabilite în funcție de perioadele de muncă efectivă prestate în temeiul contractului de muncă (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 58, precum și jurisprudența citată).

34 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 (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 59, precum și jurisprudența citată).

35 Aceasta este situația atunci când unui 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 i s-a dat posibilitatea, în perioada cuprinsă între data concedierii nelegale și data reintegrării sale în funcție, să realizeze o muncă efectivă în serviciul angajatorului său (a se vedea în acest sens 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 70).

36 Astfel, faptul că lucrătorul în cauză nu a realizat, în perioada cuprinsă între data concedierii sale nelegale și data reintegrării sale în funcție, o muncă efectivă în serviciul angajatorului rezultă din actele acestuia din urmă care au condus la concedierea nelegală, acte fără de care lucrătorul respectiv ar fi fost în măsură să lucreze și să își exercite dreptul la concediu anual (a se vedea în acest sens 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 68).

37 Rezultă că 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 efectivă în vederea stabilirii drepturilor la concediu anual plătit (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 69).

38 În această privință, trebuie amintit că revine angajatorului obligația să se asigure că îi oferă lucrătorului posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediu anual. Astfel, 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 concediul anual plătit trebuie să își asume consecințele (Hotărârea din 22 septembrie 2022, Fraport și St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 și C-727/20, EU:C:2022:707, punctul 40, precum și jurisprudența citată).

39 Prin urmare, statele membre nu pot deroga de la dreptul consacrat 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 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 septembrie 2022, Fraport et St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 și C-727/20, EU:C:2022:707, punctul 41, precum și jurisprudența citată).

40 Instanța de trimitere arată însă că, spre deosebire de reglementarea în discuție în cauza în care s-a pronunțat 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), reglementarea cehă acordă în principiu plata remunerației brute în totalitate și pentru întreaga perioadă, sub rezerva limitărilor menționate la punctul 12 din prezenta hotărâre. Potrivit instanței menționate, a urma soluția care se desprinde din această hotărâre ar avea ca efect crearea unui dezechilibru în detrimentul intereselor angajatorului.

41 În această privință, reiese din jurisprudența Curții că Directiva 2003/88 consideră că dreptul la concediu anual și cel la obținerea unei plăți 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 (Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 35 și jurisprudența citată).

42 Dreptul la concediu anual 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), Curtea precizând în această din urmă privință 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).

43 Rezultă că este lipsită de relevanță, în ceea ce privește dreptul la concediul anual plătit, împrejurarea că cuantumul compensației pentru remunerație pentru care dreptul național prevede plata către lucrătorul concediat în mod nelegal pentru perioada cuprinsă între data concedierii și data reintegrării sale în muncă corespunde, în principiu, salariului mediu pe care îl

primea acest lucrător, având în vedere că această compensație pentru remunerație are drept finalitate despăgubirea lucrătorului pentru remunerația neîncasată ca urmare a concedierii nelegale.

44 În plus, așa cum s-a arătat la punctele 30 și 31 din prezenta hotărâre, dreptul la concediu anual plătit, care rezultă direct din Directiva 2003/88, nu poate fi interpretat în mod restrictiv, lucrătorul trebuind considerat parte vulnerabilă în cadrul raportului de muncă, astfel încât este necesar să se prevină ca angajatorul să dispună de posibilitatea de a-i impune o restrângere a drepturilor sale (Hotărârea din 2 martie 2023, MÁV-START, C-477/21, EU:C:2023:140, punctul 36 și jurisprudența citată).

45 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se răspundă la întrebarea adresată 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 concedii anuale plătite pentru perioada cuprinsă între data concedierii și data reintegrării sale în muncă, pentru motivul că, în această perioadă, lucrătorul respectiv nu a realizat o muncă efectivă în serviciul angajatorului având în vedere că acesta din urmă nu i-a încredințat niciun fel de muncă și că lucrătorul beneficiază deja, în conformitate cu dreptul național, de o compensație pentru remunerație în perioada respectivă.

Cu privire la cheltuielile de judecată

46 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 a șasea) declară:

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 concedii anuale plătite pentru perioada cuprinsă între data concedierii și data reintegrării sale în muncă, pentru motivul că, în această perioadă, lucrătorul respectiv nu a realizat o muncă efectivă în serviciul angajatorului având în vedere că acesta din urmă nu i-a încredințat niciun fel de muncă și că lucrătorul beneficiază deja, în conformitate cu dreptul național, de o compensație pentru remunerație în perioada respectivă.

Semnături