CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
VERICA TRSTENJAK
prezentate la 24 ianuarie 2008 [1]

Cuprins

I — Introducere . . . . . I - 183

II — Cadrul juridic . . . . . I - 184

A — Dreptul comunitar . . . . . I - 184

B — Dreptul național . . . . . I - 184

1. Prevederi legale . . . . . I - 184

2. Convenții colective în vigoare . . . . . I - 185

III — Situația de fapt, acțiunea principală și întrebările preliminare . . . . . I - 186

IV — Procedura în fața Curții . . . . . I - 189

V — Principalele argumentele ale părților . . . . . I - 189

VI — Apreciere juridică . . . . . I - 191

A — Cu privire la prima întrebare . . . . . I - 191

1. Observații introductive . . . . . I - 191

2. Dreptul la concediul anual plătit ca drept social fundamental . . . . . I - 192

3. Dreptul la o perioadă minimă de concediu anual plătit în dreptul comunitar I - 196

a) Competența statelor membre în materie de transpunere . . . . . I - 196

b) Nivelul de protecție garantat în dreptul comunitar . . . . . I - 198

1 — Limba originală: germana.

c) Legătura dintre dreptul la concediu și capacitatea de muncă . . . . . I - 200

i) Transpunerea principiilor dezvoltate de jurisprudență . . . . . I - 200

ii) Incompatibilitatea cu finalitatea articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 . . . . . I - 202

— Riscul unei interpretări contrare obiectivului urmărit . . . . . I - 202

— Interpretare întemeiată pe interesele părților din cadrul raportului de muncă . . . . . I - 203

iii) Comparație cu reglementările Convenției nr. 132 a OIM . . . . . I - 204

B — Cu privire la a doua întrebare . . . . . I - 205

C — Cu privire la a treia întrebare . . . . . I - 207

VII — Concluzie . . . . . I - 209

I — Introducere

1. Prin cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare, Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Germania) solicită Curții, în temeiul articolului 234 CE, să se pronunțe cu privire la interpretarea articolului 7 alineatele (1) și (2) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru [2] (denumită în continuare „Directiva 2003/88").

2. Întrebările preliminare sunt formulate în cadrul unui litigiu între Gerhard Schultz-Hoff (reclamant) și fostul său angajator, Deutsche Rentenversicherung Bund (pârât), în care Landesarbeitsgericht trebuie să decidă dacă, după încetarea raportului de muncă, reclamantul poate pretinde de la pârât plata unei indemnizații de concediu.

3. Landesarbeitsgericht Düsseldorf solicită, în esență, să se stabilească dacă este compatibil cu articolul 7 din Directiva 2003/88 faptul că dreptul angajatului de a beneficia de un concediu plătit de cel puțin patru săptămâni se stinge la sfârșitul perioadei de referință, cel mai târziu însă la sfârșitul perioadei de report, și dacă, la încetarea raportului de muncă, concediul nu trebuie să fie înlocuit printr-o indemnizație atunci când, în perioada scursă până la încetarea perioadei de report, angajatul se îmbolnăvește aflându-se astfel în incapacitate de muncă.

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

II — Cadrul juridic

A — *Dreptul comunitar*

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

„Concediul anual

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

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

5. Articolul 17 din Directiva 2003/88 prevede posibilitatea statelor membre de a deroga de la anumite dispoziții. Articolul 7 nu se numără printre prevederile pentru care Directiva 2003/88 permite o derogare.

B — *Dreptul național*

1. Prevederi legale

6. În versiunea aflată în vigoare la 7 mai 2002, Legea federală privind concediile (Bundesurlaubsgesetz, denumită în continuare „BUrlG”) din 8 ianuarie 1963 prevede, printre altele:

„Articolul 1 – Dreptul la concediu

Fiecare lucrător are dreptul, în fiecare an calendaristic, la concediu de odihnă plătit.

[…]

3 — JO L 307, p. 18.

Articolul 3 – Durata concediului

(1) Concediul anual are o perioadă minimă de 24 de zile lucrătoare.

[…]

Articolul 7 – Fixarea în timp, reportarea și indemnizația de concediu

(1) Pentru programarea concediului trebuie să se ia în considerare preferințele exprimate în acest sens de către lucrător, în afară de cazurile în care acestora li se opun interese urgente ale întreprinderii sau preferințe privind concediile ale altor lucrători cărora trebuie, în considerarea unor aspecte de natură socială, să li se acorde prioritate.

[…]

(3) Concediul trebuie acordat și efectuat în anul calendaristic curent. O reportare a concediului în anul calendaristic următor este admisă numai atunci când acest lucru este justificat din motive urgente care depind de întreprindere sau de persoana lucrătorului. În cazul reportării, concediul trebuie acordat și efectuat în primele trei luni ale anului calendaristic următor.

(4) În cazul în care, din cauza încetării raportului de muncă, concediul nu mai poate fi acordat, în totalitate sau parțial, acesta trebuie înlocuit printr-o indemnizație.”

7. Articolul 13 din BUrlG precizează că prin convențiile colective se poate deroga de la dispozițiile premergătoare, printre care se numără și articolul 7 alineatul 3 din BUrlG, cu condiția ca aceasta să nu se repercuteze în mod negativ asupra lucrătorului.

2. Convenții colective în vigoare

8. Convenția colectivă generală pentru angajații organismului federal de asigurări pentru angajați (Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, denumită în continuare „MTAng-BfA”) prevede următoarele:

„Articolul 47 – Concediul de odihnă

(1) Angajatul beneficiază în fiecare an de referință de concediu de odihnă plătit. Anul de referință este anul calendaristic.

[…]

(7) Concediul trebuie efectuat cel mai târziu până la sfârșitul anului de referință. În cazul în care concediul nu poate fi efectuat până la sfârșitul anului de referință, acesta trebuie efectuat până la data de 30 aprilie a următorului an de referință. În cazul în care concediul nu poate fi efectuat până la 30 aprilie din motive de ordin profesional, din cauza incapacității de muncă sau a duratelor de protecție prevăzute de Legea privind protecția maternității (Mutterschutzgesetz), acesta trebuie efectuat până la 30 iunie. În cazul în care concediul stabilit în timpul anului de referință pentru anul de referință curent a fost transferat la inițiativa Bundesversicherungsanstalt für Angestellte pentru perioada de după 31 decembrie a anului de referință, iar din cauza incapacității de muncă nu a putut fi efectuat, în conformitate cu a doua teză, până la 30 iunie, atunci acesta trebuie să fie efectuat până la 30 septembrie.

[…]

Dreptul la concediul neefectuat în cadrul intervalelor de timp amintite se stinge.

[…]

Articolul 51 – Indemnizația de concediu

(1) În cazul în care, la data încetării contractului de muncă, dreptul la concediu nu a fost încă exercitat, concediul trebuie, în măsura în care considerente de ordin profesional sau care țin de organizarea întreprinderii permit acest lucru, să fie acordat și efectuat în perioada de preaviz. În măsura în care concediul nu poate fi acordat sau perioada de preaviz este insuficientă, concediul trebuie înlocuit printr-o indemnizație. Aceeași soluție se aplică și în cazul în care raportul de muncă încetează prin încheierea unei convenții de lichidare (articolul 58) sau din cauza *capacității diminuate de muncă* (articolul 59) sau atunci când raportul de muncă este suspendat în conformitate cu articolul 59 alineatul 1 primul paragraf a cincea teză.”

III — Situația de fapt, acțiunea principală și întrebările preliminare

9. După încetarea raportului de muncă la 30 septembrie 2005, părțile din acțiunea principală se află în litigiu în legătură cu dreptul reclamantului la plata unei indemnizații de concediu pentru anii 2004 și 2005.

10. Reclamantul, născut la 14 ianuarie 1949, a fost de la 1 aprilie 1971 angajatul pârâtului, respectiv al predecesoarei în drepturi a acestuia. Raportul de muncă dintre părți se afla sub incidența MTAng-BfA. În cele din urmă, reclamantul a fost salarizat în conformitate cu grupa de salarizare 11. Din 1985 reclamantul a fost angajat în cadrul sucursalei Düsseldorf în calitate de colaborator extern. Sarcinile sale de serviciu cuprindeau efectuarea de controale de audit și verificarea agențiilor de colectare; pentru desfășurarea acestor activități dispunea de un autovehicul.

11. Reclamantul, încadrat conform dreptului german ca persoană cu un handicap grav (grad de handicap 60 „G” [4]), a trebuit să se supună începând cu anul 1995 unui număr de 16 operații datorită unei afecțiuni grave a discului intervertebral. Perioadele în care acesta a fost apt de muncă au alternat cu cele în care s-a aflat în incapacitate de muncă pe motive de boală. În anul 2004, reclamantul a fost apt de muncă până la începutul lunii septembrie. Din 8 septembrie 2004 a fost declarat bolnav în temeiul unui certificat medical – fără întrerupere până la 30 septembrie 2005. Administrarea permanentă de calmante pe bază de morfină îl împiedică pe reclamant până în prezent să conducă un vehicul.

12. Prin scrisoarea din 13 mai 2005, reclamantul a solicitat să i se acorde, începând cu 1 iunie 2005, concediul anual plătit aferent anului 2004. La 25 mai 2005, cererea a fost respinsă de pârât pentru motivul că serviciul medical competent trebuia să constate în prealabil, în conformitate cu articolul 7 alineatul 2 din MTAng-BfA, că persoana interesată era aptă de muncă. Prin scrisoarea din 10 august 2005, reclamantul a solicitat să i se înainteze, sub forma unor măsuri de reintegrare, o ofertă privind desfășurarea muncii la domiciliu. În răspunsul său din 6 septembrie 2005, pârâtul a menționat că, în urma cererii de pensionare formulată cu scurt timp înainte de reclamant, dorește să aștepte finalizarea procedurii de soluționare a acestei cereri.

13. În septembrie 2005, în calitate de oficiu de administrare a pensiilor, pârâtul a constatat, printr-o decizie, capacitatea de muncă diminuată a reclamantului și, datorită diminuării complete a capacității de muncă, i-a acordat acestuia, cu efect retroactiv de la 1 martie 2005, o pensie pe durată nedeterminată. În temeiul acestei constatări și în conformitate cu articolul 59 din MTAng-BfA, raportul de muncă existent între părți a încetat la 30 septembrie 2005.

14. În noiembrie 2005, reclamantul a sesizat Arbeitsgericht Düsseldorf cu o acțiune având ca obiect plata indemnizațiilor pentru concediul aferent anilor calendaristici 2004 si 2005. Prin Hotărârea din 7 martie 2006, Arbeitsgericht a respins acțiunea. Împotriva acestei hotărâri reclamantul a declarat la 27 aprilie 2006 apel la Landesarbeitsgericht Düsseldorf.

4 — Gradul de handicap (GdB sau „Grad der Behinderung”) este un termen din dreptul german privind handicapul grav. Este vorba despre o unitate de măsură a gradului de deficiență cauzat de handicap. Termenul este folosit în cadrul Codului social (Sozialgesetzbuch) IX – reabilitarea și participarea persoanelor cu handicap. GdB poate să varieze între 20 și 100. Acesta este eșalonat în multipli de 10. Sunt considerate a avea un handicap grav toate persoanele cu un grad de handicap de cel puțin 50 GdB, care este atestat de Versorgungsamt (oficiul pentru asistență) sau de Amt für Soziale Angelegenheiten (oficiul pentru probleme sociale). Mențiunile în cauză figurează în permisul pentru persoane cu handicap grav și atestă deficiențe deosebit de grave. Mențiunea „G” desemnează o deficiență la nivelul capacității motorii în circulația rutieră.

15. Luând în considerare 35 de zile de concediu pe an și un venit lunar brut de 4 362,67 euro, reclamantul evaluează creanța sa la o sumă totală brută de 14 094,78 euro. Acesta precizează că, în perioada concediului solicitat de la 1 iunie 2005, a dorit să se odihnească înaintea participării la o măsură de reintegrare. În continuare, reclamantul susține că are capacitatea de a efectua o activitate ușoară de birou, lucrând cu fracțiune de normă.

16. În replică, pârâtul a susținut că activitatea de birou cu fracțiune de normă indicată de reclamant nu constituie o îndeplinire a atribuțiilor care rezultă din raportul de muncă. În opinia acestuia, în condițiile în care incapacitatea de muncă a reclamantului persistă, așadar, până în prezent, dreptul la concediu nu a putut fi exercitat până la expirarea perioadei de report și s-a stins. În consecință, reclamantul nu beneficiază de indemnizația de concediu solicitată.

17. Instanța de trimitere consideră că decizia privind litigiul depinde de interpretarea prevederilor Directivei 2003/88. Prin urmare, aceasta a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE trebuie interpretat în sensul că lucrătorii trebuie să beneficieze în orice caz de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni, iar concediile neefectuate în perioada de referință pe motiv de boală trebuie acordate ulterior sau legislațiile și/sau practicile naționale pot să prevadă că dreptul la concediul anual plătit se stinge atunci când lucrătorii se află în incapacitate de muncă pe motiv de boală în perioada de referință anterior acordării concediului și nu își redobândesc capacitatea de muncă înainte de sfârșitul perioadei de referință și/sau al perioadei de report stabilite prin lege, printr-o convenție colectivă sau printr-un contract individual?

2) Articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88/CE trebuie interpretat în sensul că, în cazul încetării raportului de muncă, lucrătorii au oricum dreptul la o indemnizație de înlocuire pentru concediile datorate, dar neefectuate (indemnizație pentru concediul neefectuat) sau legislațiile și/sau practicile naționale pot să prevadă că lucrătorii nu au dreptul la indemnizația pentru concediul neefectuat, dacă se află în incapacitate de muncă pe motiv de boală până la sfârșitul perioadei de referință și/sau al perioadei de report ulterioare și/sau dacă, ulterior încetării raportului de muncă, beneficiază de o rentă pentru diminuarea capacității lor de muncă sau pentru invaliditate?

3) În cazul unor răspunsuri afirmative la prima și la a doua întrebare:

Articolul 7 din Directiva 2003/88/CE trebuie interpretat în sensul că dreptul la concediu sau la o indemnizație de înlocuire impune ca lucrătorul să fi lucrat efectiv în perioada de referință sau acest drept se naște de asemenea în caz de absență motivată (pentru boală) sau în caz de absență nemotivată pe întreaga perioadă de referință?"

IV — Procedura în fața Curții

18. Decizia de trimitere din data de 2 august 2006 a fost depusă la grefa Curții la 21 august 2006.

19. Au depus observații scrise, în termenul prevăzut la articolul 23 din Statutul Curții, pârâtul din acțiunea principală, guvernul german, guvernul Regatului Unit și guvernul italian, precum și Comisia Comunităților Europene.

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

V — Principalele argumentele ale părților

21. *Pârâtul* susține că un report fără restricție al zilelor de concediu în cazul lucrătorilor apți de muncă echivalează tocmai cu o încălcare a scopului protecționist urmărit de directivă (acordarea de perioade minime de odihnă în vederea protecției securității și a sănătății lucrătorilor). În cazul lucrătorilor aflați în incapacitate de muncă, un report nelimitat în timp poate conduce chiar la situația în care angajatorii să fie înclinați să se despartă mai repede, prin măsura concedierii, de lucrătorii care au fost bolnavi o perioadă mai îndelungată. Altfel, ar exista riscul ca, la încetarea raportului de muncă, angajatorii să fie nevoiți să plătească indemnizații pentru drepturile la concediu, ajunse eventual la un nivel semnificativ în urma acumulării pe parcursul mai multor ani, ceea ce ar putea prejudicia grav interesele întreprinderii.

22. *Guvernul german* este de părere că articolul 7 alineatul (1) din Directiva privind timpul de lucru stabilește doar că un lucrător beneficiază de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni. În opinia sa, obiectul de reglementare al acestei dispoziții îl reprezintă doar perioada minimă de concediu anual. Modalitățile de acordare a concediului, printre care se numără și stingerea dreptului la concediu, sunt atribuite prin directivă

competenței de reglementare a statelor membre și interpretării dreptului intern de către jurisprudență.

23. Cu privire la a doua întrebare preliminară, guvernul german precizează că revine statelor membre și instituțiilor acestora competența de a decide dacă și în ce condiții înțeleg să prevadă o indemnizație pentru concediul neefectuat în cazul încetării raportului de muncă.

24. În opinia *guvernului Regatului Unit*, reclamantul nu a lucrat atâta timp cât s-a aflat în concediu medical și nu avea, așadar, nevoie de nicio „perioadă efectivă de odihnă" pentru a se reface în urma muncii prestate. Obiectivul urmărit la articolul 7 este, conform celor susținute de guvernul Regatului Unit, acela de a proteja securitatea și sănătatea celor care lucrează în mod efectiv, acordându-le acestora perioade de odihnă. În speță, acordarea de concediu nu ar fi avut însă efecte pozitive în ceea ce privește securitatea și sănătatea lucrătorului. Concediul nu ar fi putut fi efectuat înainte de încetarea raportului de muncă. În cazul în care reclamantul ar beneficia în speță de un drept la concediu anual, s-ar pune întrebarea: concediu în raport cu ce? Afirmația conform căreia lucrătorul își efectuează „concediul anual" pe perioada „concediului medical" nu ar avea, așadar, niciun sens.

25. Guvernul Regatului Unit atrage atenția asupra faptului că răspunsul la a doua întrebare preliminară s-ar deduce din răspunsul la prima întrebare. Întrucât un asemenea lucrător nu beneficiază de niciun drept la concediu anual în conformitate cu articolul 7 alineatul (1), tot astfel acesta nu poate beneficia, potrivit articolului 7 alineatul (2), nici de un drept la indemnizație pentru concediul neefectuat. În plus, în sensul articolului 7 alineatul (2), o indemnizație pentru concediul neefectuat este, ce-i drept, posibilă la finalul raportului de muncă, însă nu este obligatorie. Prin urmare, nu ar putea exista nicio obligație de efectuare a unei asemenea plăți atunci când persoana a fost absentă de la lucru, aflându-se o perioadă îndelungată în incapacitate de muncă pe motiv de boală.

26. *Guvernul italian* face trimitere atât la Convenția nr. 52, cât și la Convenția nr. 132 ale Organizației Internaționale a Muncii (OIM sau ILO potrivit abrevierii din limba engleză), precum și la jurisprudența Curții cu privire la interpretarea articolului 7 din directivă. În opinia acestui guvern, nu este posibil ca, ținând cont de principiile dezvoltate de Curte, să se ajungă la concluzia că dreptul reclamantului din acțiunea principală la acordarea efectivă a concediului se stinge, fără a pune sub semnul întrebării finalitatea concediului de odihnă și pe cea a concediului medical, care sunt diferite.

27. Ținând cont de argumentele prezentate mai sus, guvernul italian concluzionează că, în cazul încetării raportului de muncă, lucrătorii au oricum dreptul la o indemnizație de înlocuire pentru concediul la care au dreptul, dar pe care nu l-au efectuat. În opinia acestuia, o dispoziție națională potrivit căreia lucrătorii nu beneficiază de niciun drept la indemnizație pentru concediul neefectuat atunci când, până la sfârșitul

anului de referință sau al perioadei de report corespunzătoare, s-au aflat în incapacitate de muncă pe motiv de boală nu pare să fie, așadar, în conformitate cu principiile comunitare.

28. *Comisia* este de părere că argumentul potrivit căruia un lucrător care, pe motiv de boală, a fost absent și nu a putut lucra nu ar avea nevoie de nicio perioadă de odihnă corespunzătoare nu este compatibil cu abordarea Curții în jurisprudența sa. În cazul în care lucrătorul absentează de la muncă pe motiv de boală, dreptul la concediu anual nu se poate considera realizat deoarece absența pe motiv de boală este o consecință a incapacității de muncă a lucrătorului și nu servește repausului, destinderii și odihnei, ci însănătoșirii și recuperării sănătății și a capacității de muncă. În opinia Comisiei, statele membre trebuie să respecte limitele care le-au fost impuse de directivă. Prin urmare, măsurile adoptate de statele membre nu ar putea să meargă atât de departe, încât să oblige lucrătorii să efectueze concediul anual în cadrul unei perioade de report limitate din anul următor și să sancționeze nerespectarea acestei condiții cu pierderea automată a dreptului la concediu. În lipsa unei compensări, pierderea automată a dreptului la concediu se află, așadar, în contradicție cu obiectivul urmărit de directivă.

29. Referitor la a doua întrebare preliminară, Comisia arată că argumentația pe care se întemeiază jurisprudența Curții, potrivit căreia posibilitatea de a înlocui printr-o indemnizație dreptul la concediu anual nu este compatibilă, în principiu, cu Directiva 2003/88, se aplică *a fortiori* și în cazul unei reglementări naționale conform căreia neefectuarea concediului anual are drept rezultat pierderea automată a acestuia.

30. În cadrul observațiilor sale orale, *guvernul olandez* pune la îndoială aplicabilitatea de principiu a Directivei 2003/88 în cazurile absenței lucrătorilor pe motiv de boală, cu motivarea că acest aspect nu face obiectul normei. În opinia sa, domeniul de aplicare al Directivei 2003/88 se limitează în mod exclusiv la lucrătorii activi, cu consecința că în speță se aplică doar dreptul național. Diversitatea reglementărilor naționale nu ar permite însă formularea unor concluzii cu caracter general cu privire la drepturile lucrătorilor bolnavi.

VI — Apreciere juridică

A — *Cu privire la prima întrebare*

1. Observații introductive

31. Prin intermediul primei întrebări preliminare, Landesarbeitsgericht Düsseldorf ridică o problemă legată de interpretarea articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, în special de expresia „în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a

concediilor prevăzute de legislațiile și [a se citi «și/sau»] practicile naționale". Din punct de vedere juridic, această problemă de interpretare privește aspectul dacă, respectiv în ce măsură, statele membre dispun de competența necesară stabilirii condițiilor legale care trebuie îndeplinite pentru ca dreptul la o perioadă minimă de concediu anual plătit să se stingă.

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

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

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

2. Dreptul la concediul anual plătit ca drept social fundamental

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

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

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

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

35. La interpretarea articolului 7 din Directiva 2003/88, trebuie avut însă în vedere că dreptul la o perioadă minimă de concediu anual plătit nu a fost stabilit pentru prima oară prin adoptarea Directivei privind timpul de lucru, ci s-a numărat de fapt de multă vreme, independent de durata concediului acordat, printre drepturile sociale fundamentale recunoscute de tratatele internaţionale [9]. La nivel internaţional, acest drept fundamental este prevăzut la articolul 24 din Declaraţia Universală a Drepturilor Omului [10] care recunoaşte oricărei persoane „dreptul la odihnă şi recreaţie, inclusiv la o limitare rezonabilă a zilei de muncă şi la concedii periodice plătite". Acesta este recunoscut de asemenea la articolul 2 alineatul (3) din Carta socială a Consiliului Europei [11], precum şi la articolul 7 litera (d) din Pactul internaţional pentru drepturi economice, sociale şi culturale [12], ca expresie a dreptului fiecărei persoane la condiţii de muncă juste şi favorabile.

36. În cadrul Organizaţiei Internaţionale a Muncii (OIM), agenţie specializată a Organizaţiei Naţiunilor Unite, dreptul la o perioadă minimă de concediu anual plătit a făcut până în prezent obiectul a două convenţii multilaterale, cu precizarea că prin Convenţia nr. 132 [13], intrată în vigoare la 30 iunie 1973, s-au adus modificări Convenţiei nr. 52 [14], ale cărei prevederi s-au aplicat până la acea dată. Aceste convenţii cuprind dispoziţii obligatorii pentru statele semnatare ale convenţiei cu privire la punerea în aplicare a acestui drept social fundamental în cadrul sistemelor juridice naţionale.

37. Aceste numeroase documente internaţionale se deosebesc însă între ele atât în ceea

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

9 — Astfel cum precizează avocatul general Tizzano în Concluziile prezentate la 8 februarie 2001 în cauza BECTU (hotărâre citată la nota de subsol 7, punctul 22), dreptul la concediul anual plătit este considerat de mult timp ca făcând parte din categoria drepturilor sociale fundamentale.

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

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

12 — Pactul internaţional cu privire la drepturile economice, sociale şi culturale a fost adoptat în unanimitate de către Adunarea Generală a Naţiunilor Unite la 19 decembrie 1966. La articolul 7 litera (d) se arată că „Statele părţi la prezentul Pact recunosc dreptul pe care îl are orice persoană la condiţii de muncă juste şi prielnice, care să asigure îndeosebi odihna, timpul liber, limitarea raţională a duratei muncii şi concediile periodice plătite, precum şi remunerarea zilelor de sărbătoare".

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

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

ce privește obiectul de reglementare, cât și în ceea ce privește domeniul lor normativ de aplicare, deoarece în unele cazuri este vorba de tratate internaționale, iar în altele de declarații solemne care nu produc efecte obligatorii [15]. Diferențe există de asemenea în ceea ce privește domeniul personal de aplicare, cercul beneficiarilor nefiind în niciun caz identic. În plus, în calitate de destinatare ale acestor documente, statelor membre semnatare li se acordă o marjă importantă de transpunere, astfel încât persoanele beneficiare nu pot invoca acest drept în mod direct. Cu toate acestea, trebuie notat că dreptul la concediul plătit este inclus de toate aceste documente internaționale, în mod neechivoc, în categoria drepturilor fundamentale ale lucrătorilor.

38. Din punctul nostru de vedere, este cu atât mai important faptul că acest drept, prin includerea în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene [16], a primit cea mai calificată și definitivă confirmare a caracterului său de drept fundamental [17]. Mai precis, articolul 31 alineatul (2) din cartă prevede că „orice lucrător are dreptul la o limitare a duratei maxime de muncă și la perioade de odihnă zilnică și săptămânală, precum și la o perioadă anuală de concediu plătit". Din punctul de vedere al istoricului său, această dispoziție este inspirată de articolul 2 alineatul (3) din Carta socială a Consiliului Europei, precum și de punctul 8 din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor [18], Directiva 93/104, care a premers actuala Directivă 2003/88, fiind luată în mod corespunzător în considerare, astfel cum reiese din precizările făcute de secretariatul prezidiului Convenției [19].

39. Articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale situează, așadar, dreptul la concediul anual plătit în categoria drepturilor omului, recunoscute oricărei persoane [20]. Într-adevăr, precum în cazul unora dintre instrumentele juridice interna-

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

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

17 — La aceeași concluzie ajunge avocatul general Tizzano în concluziile prezentate în cauza BECTU (citate la nota de subsol 9, punctul 26).

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

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

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

ționale menționate anterior, nu i s-a recunoscut Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene o relevanță normativă autentică, urmând așadar să fie privită, în primul rând, ca o declarație politică. Cu toate acestea, considerăm că ar fi greșit să nu se acorde cartei nicio relevanță în ceea ce privește interpretarea dreptului comunitar [21]. Independent de aspectul privind statutul juridic definitiv al cartei în cadrul ordinii de drept a Uniunii Europene, aspect care urmează să fie clarificat în viitor, carta reprezintă deja o concretizare a valorilor fundamentale europene comune [22].

40. În plus, aceasta reflectă în mare măsură și tradițiile constituționale comune ale statelor membre. Din punctul nostru de vedere, este pe deplin justificată această concluzie privind dreptul la o perioadă minimă de concediu anual plătit, deoarece articolul 31 alineatul (2) din cartă s-a inspirat din constituțiile mai multor state membre [23]. Este astfel întrutotul îndreptățit ca, în cadrul unui litigiu privind natura și întinderea unui drept fundamental precum cel din speță, să se facă referire la principiile articolului 31 alineatul (2) din cartă

21 — Această teză am susținut-o în ultimă instanță în cadrul Concluziilor prezentate la 3 mai 2007 în cauza Zefeser (C-62/06, punctul 54 și nota de subsol 43), în legătură cu dreptul la un proces echitabil, garantat prin articolul 47 din Carta drepturilor fundamentale. Anterior, acest lucru a fost exprimat deja de avocatul general Tizzano în cadrul Concluziilor prezentate în cauza BECTU (citate la nota de subsol 9, punctul 28), precum și de avocatul general Léger în Concluziile prezentate la 10 iulie 2001 în cauza Consiliul/Hautala (Hotărârea din 6 decembrie 2001, C-353/99 P, Rec., p. I-9565, punctele 73-86). Chiar și Curtea face trimitere din ce în ce mai des la prevederile Cartei drepturilor fundamentale. A se vedea, în cele din urmă, Hotărârea din 27 iunie 2006, Parlamentul European/Consiliul (C-540/03, Rec., p. I-5769, punctul 38), cu referire la trimiterile la Cartă cuprinse în considerentele directivei în litigiu, precum și Hotărârea din 13 martie 2007, Unibet (C-432/05, Rep., p. I-2271, punctul 37), și Hotărârea din 3 mai 2007, Advocaten voor de Wereld (C-303/05, Rep., p. I-3633, punctul 46).

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

23 — Potrivit dreptului comunitar, obligația de a reglementa domeniul condițiilor de muncă revine în primul rând statelor membre. Mai multe prevederi constituționale conțin garanții în privința condițiilor de muncă, care cuprind dreptul lucrătorilor la odihnă. În acest sens, articolul 11 alineatul (5) din Constituția *Luxemburgului* și articolul 40 alineatul (2) din Constituția *Spaniei* impun statului obligația de a crea condiții sănătoase de muncă și de a asigura odihna lucrătorilor, respectiv de a lua măsuri în acest sens [a se vedea González Ortega, S., „El disfrute efectivo de la vacaciones anuales retribuidas: una cuestión de derecho y de libertad personal, de seguridad en el trabajo y de igualdad", în *Revista española de derecho europeo*, nr. 11 (2004), p. 423 și urm.]. O reglementare mult mai detaliată și mult mai apropiată de formularea utilizată la articolul 31 din cartă se regăsește la articolul 36 din Constituția *Italiei*, care prevede, printre altele, un drept la o zi de odihnă pe săptămână și la concediul anual plătit. Constituția *Portugaliei* pare să fie unul dintre modelele care au inspirat reglementările cartei, deoarece la articolul 59 alineatul 1 litera d) se prevede dreptul la odihnă și la timp liber, la limitarea duratei zilei de muncă, la repaus săptămânal, precum și la concediul periodic plătit (a se vedea Vieira De Andrade, J. C., „La protection des droits sociaux fondamentaux dans l'ordre juridique du Portugal", în *La protection des droits sociaux fondamentaux dans les États membres de l'Union européenne – Étude de droit comparé*, Atena/Bruxelles/Baden-Baden, 2000, p. 677). În majoritatea vechilor state membre ale Uniunii Europene, dreptul la o perioadă minimă de concediu anual plătit se întemeiază pe simple dispoziții de reglementare care reflectă normele de drept derivat din directive, în măsura în care privesc domeniul de aplicare al dreptului comunitar. Dimpotrivă, noile state membre, cu excepția *Ciprului*, prevăd o codificare foarte detaliată a acestui drept. În acest sens, putem nota, de exemplu, articolul 36 litera f) din Constituția *slovacă*, articolul 66 alineatul 2 din Constituția *poloneză*, articolul 70/B alineatul 4 din Constituția *maghiară*, articolul 107 din Constituția *letonă*, precum și articolul 49 alineatul 1 din Constituția *lituaniană*, care garantează dreptul la concediul anual plătit. Condițiile de muncă sunt reglementate în mod general în Constituția *Sloveniei* (articolul 66), în Constituția *Republicii Cehe* (articolul 28), precum și în Constituția *Estoniei* (articolul 29 alineatul 4) (a se vedea Riedel, E., citat la nota de subsol 20, articolul 31, punctele 3 și 4).

atunci când se interpretează articolul 7 din Directiva 2003/88 [24].

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

a) Competența statelor membre în materie de transpunere

41. Curtea a recunoscut ponderea dreptului la concediul anual plătit și a stabilit că „dreptul fiecărui lucrător la concediul anual plătit trebuie considerat un principiu al dreptului social comunitar de o importanță deosebită, de la care nu se poate deroga și a cărui punere în aplicare de către autoritățile naționale competente poate fi efectuată numai în limitele prevăzute în mod expres chiar de Directiva 93/104" [25]. Prevederile articolului 7 din Directiva 2003/88 sunt concepute ca o regulă conform căreia lucrătorul trebuie să poată beneficia de un repaus efectiv în scopul protecției eficiente a securității și a sănătății sale [26].

42. Pentru a putea atinge obiectivele urmărite de directivă, trebuie pornit, în conformitate cu jurisprudența, de la o aplicare extinsă în timp a articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, astfel încât următoarele precizări se aplică în aceeași măsură și concediului care nu a fost efectuat în anul curent, ci la un moment ulterior. Într-adevăr, Curtea a constatat că, deși efectul pozitiv al concediului anual plătit pentru securitatea și sănătatea lucrătorului se realizează pe deplin dacă acest concediu este efectuat în anul prevăzut în acest scop, respectiv anul în curs, acea perioadă de repaus nu își pierde importanța în această privință dacă concediul respectiv este efectuat într-o perioadă ulterioară. Întrucât concediul poate contribui la menținerea securității și sănătății lucrătorului chiar și atunci când este efectuat într-un an ulterior, el intră și în acest caz în domeniul de aplicare al directivei [27].

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

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

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

27 — Hotărârea Federatie Nederlandse Vakbeweging (citată la nota de subsol 25, punctele 30 și 31).

43. Potrivit jurisprudenţei, statele membre au un rol important la transpunerea acestui drept deoarece le revine obligaţia, în cadrul punerii în aplicare a articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, de a stabili la nivel naţional modalităţile de aplicare necesare [28]. Aceasta include definirea condiţiilor de exercitare şi de punere în aplicare a dreptului la concediu anual plătit, statele membre putând preciza în mod liber împrejurările concrete în care lucrătorii pot utiliza dreptul respectiv, de care beneficiază pentru întreaga perioadă de lucru efectuată până la acea dată [29].

44. Trimiterea care se face în cadrul articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 la dispoziţiile legale naţionale are îndeosebi scopul de a permite statelor membre definirea unui cadru legal care să stabilească reguli în privinţa aspectelor organizatorice şi procedurale referitoare la efectuarea concediului cum ar fi, de exemplu, planificarea perioadelor de concediu, eventuala obligaţie a lucrătorului de a comunica în prealabil angajatorului perioada în care doreşte să efectueze concediul, necesitatea unei perioade minime de muncă înainte de a putea efectua concediul, criteriile pentru calcularea proporţională a dreptului la concediul anual atunci când raportul de muncă durează mai puţin de un an etc. [30]. Este vorba însă în toate cazurile de măsuri pentru stabilirea condiţiilor de efectuare şi acordare a dreptului la concediu, care sunt, în sine, autorizate de Directiva 2003/88.

45. În schimb, din principiul loialităţii comunitare prevăzut la articolul 10 CE rezultă obligaţia statelor membre, consacrată în dreptul comunitar, de a se abţine, la transpunerea în dreptul naţional a articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, de la orice măsură care ar putea constitui un obstacol în calea acestui obiectiv [31]. Aceasta priveşte în special luarea de măsuri care ar putea să pericliteze chiar existenţa dreptului la o perioadă minimă de concediu anual plătit [32]. În mod corect a statuat Curtea, în Hotărârea BECTU [33], că o reglementare naţională precum cea din acţiunea principală, care prevede o condiţie pentru exercitarea dreptului la concediul anual plătit şi care, în cazul anumitor lucrători, împiedică tocmai naşterea acestui drept, este incompatibilă cu dreptul comunitar, cu motivarea că o astfel de reglementare nu numai lipseşte de conţinut un drept individual recunoscut în mod expres de Directiva 93/104, ci se află totodată în contradicţie cu obiectivul acestei directive.

46. În opinia noastră, Curtea a pus în aplicare în hotărârea amintită principiul efectului util al dreptului comunitar, apreciind cu această ocazie, în mod corect, că un stat membru care poate decide cu privire la apariţia unui drept poate să îl eludeze sau chiar să îl anihileze prin condiţionarea exercitării sale de îndeplinirea

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

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

30 — A se vedea în acest sens observaţiile Comisiei prezentate în cauza BECTU, pe care avocatul general Tizzano le-a integrat în concluziile prezentate în această cauză (citate la nota de subsol 9, punctul 34).

31 — Potrivit unei jurisprudenţe constante, din dispoziţiile articolului 10 CE rezultă obligaţia statelor membre de a transpune o directivă, astfel încât să asigure deplina aplicare a acesteia (Hotărârea din 11 iulie 2002, Marks & Spencer, C-62/00, Rec., p. I-6325, punctele 24-26, Hotărârea din 16 noiembrie 2000, Comisia/Grecia, C-214/98, Rec., p. I-9601, punctul 49, şi Hotărârea din 9 septembrie 1999, Comisia/Germania, C-217/97, Rec., p. I-5087, punctul 31). Prin urmare, legiuitorul naţional trebuie să modifice, să abroge sau să completeze dreptul naţional astfel încât cerinţele dreptului comunitar să îşi manifeste pe deplin efectul util (a se vedea Hotărârea din 8 februarie 1973, Comisia/Italia, 30/72, Rec., p. 161, punctul 11, Kahl, W., *Kommentar zu EU-Vertrag und EG-Vertrag,* editat de Christian Calliess şi Matthias Ruffert, prima ediţie, Neuwied, 1999, articolul 10 CE, punctul 19, p. 374).

32 — A se vedea în acest sens Bogg, A. L., „The right to paid annual leave in the Court of Justice: the eclipse of functionalism", în *European Law Review*, vol. 31 (2006), nr. 6, p. 897, în opinia căruia o reglementare naţională nu poate merge până la a nega existenţa dreptului la o perioadă minimă de concediu anual plătit.

33 — Hotărârea BECTU (citată la nota de subsol 7, punctul 48).

unor condiții foarte greu de realizat. Considerăm că eludarea acestui drept poate avea loc în aceeași măsură atunci când un stat membru poate stabili condițiile necesare pentru stingerea unui drept, întrucât în ambele cazuri este vorba despre însăși existența acestui drept.

47. Astfel, există același pericol în ceea ce privește realizarea dreptului la concediul anual plătit atunci când unui stat membru i se acordă posibilitatea de a stabili condițiile în care lucrătorul pierde acest drept după expirarea unei anumite perioade. În acest caz nu se mai ridică problema unei decizii cu privire la modalitățile de efectuare a concediului anual [34], respectiv a modului concret de punere în aplicare a acestui drept, ci a stabilirii domeniului de aplicare al unei dispoziții comunitare, și anume al articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88.

48. Interpretarea acestei prevederi în sensul că lucrătorii aflați în incapacitate de muncă din motive de boală nu au, *a priori,* dreptul la concediu anual echivalează cu a priva anumiți lucrători de acest drept prin limitarea domeniului de aplicare personal [35].

49. În urma armonizării acestui domeniu al dreptului privind protecția socială a muncii care, potrivit articolului 137 alineatul (2) litera (b) CE, este prevăzut a fi temeiul juridic al Directivei 2003/88, competența de a determina întinderea acestui drept revine însă de acum înainte Comunității [36]. Astfel, în măsura în care această competență ar aparține statelor membre, ar fi practic imposibil ca, la nivel comunitar, să se asigure un nivel comparabil de protecție și astfel să se realizeze obiectivul urmărit de armonizare. Din acest motiv, trebuie respinsă argumentația guvernului german, potrivit căreia stingerea dreptului la concediu face parte din modalitățile de acordare a concediului și intră în competența de reglementare a statelor membre.

b) Nivelul de protecție garantat în dreptul comunitar

50. În continuare, considerăm că este important de amintit faptul că libertatea statelor membre cu privire la stabilirea unor măsuri

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

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

36 — Articolul 137 CE reprezintă cel mai important temei juridic pentru adoptarea de directive în domeniul politicii sociale. Această dispoziție necesită o anumită finalitate a armonizării, care rezultă din coroborarea alineatului (1) cu alineatul (2). Rezultă că armonizarea este necesară pentru a promova funcția de susținere și de completare a acțiunii Comunității în domeniile prevăzute la alineatul (1) literele (a)-(i). Potrivit alineatului (1) litera (a), printre acestea se numără protejarea sănătății și a securității lucrătorilor. În ultimă instanță, temeiul juridic a fost reprezentat de articolul 118 din Tratatul CE, care a avut de asemenea, înainte de toate, o orientare social-politică și care, prin aceasta, se deosebea de celelalte norme de competență prevăzute la articolul 100a din Tratatul CE (articolul 94 CE), a căror finalitate era piața comună (a se vedea Krebber, S., citat la nota de subsol 24, articolul 137 CE, punctul 18, p. 1373).

interne de transpunere este limitată de împrejurarea că articolul 137 alineatul (2) litera (b) CE urmăreşte să asigure, prin adoptarea de cerinţe minime, un anumit nivel de protecţie stabilit de dreptul comunitar, sub nivelul căruia statele membre nu au voie să se situeze. Astfel cum a precizat Curtea în Hotărârea Regatul Unit/Consiliul [37] referitor la termenul „cerinţe minime" în sensul temeiului juridic anterior prevăzut la articolul 118a din Tratatul CE, această dispoziţie nu limitează intervenţia comunitară la cel mai mic numitor comun, şi anume la cel mai de jos nivel de protecţie care este atins într-un stat membru. Dimpotrivă, acest termen trebuie înţeles în sensul că statele membre sunt libere să acorde o protecţie sporită faţă de cea de nivel deja ridicat care rezultă din dreptul comunitar.

51. Această interpretare este confirmată de formularea articolului 136 CE care stabileşte drept obiectiv al politicii sociale „îmbunătăţirea condiţiilor de trai şi de muncă". Acest obiectiv trebuie atins în mod expres printr-o apropiere „în condiţii de progres" [38]. Pentru a putea atinge acest obiectiv stabilit de dreptul primar, articolul 15 din Directiva 2003/88 mandatează statele membre să adopte sau să promoveze măsuri mai favorabile pentru securitatea şi pentru protecţia sănătăţii lucrătorilor. În acest sens, la articolul 23 din Directiva 2003/88 se prevede, în legătură cu nivelul de protecţie al lucrătorilor, faptul că fără a aduce atingere dreptului statelor membre de a adopta diferite dispoziţii, în măsura în care se respectă cerinţele minime prevăzute de prezenta directivă, punerea în aplicare a respectivei directive nu constituie un temei valabil pentru reducerea nivelului general de protecţie oferit lucrătorilor [39].

52. Nivelul minim de protecţie pe care legiuitorul comunitar l-a stabilit în domeniul dreptului la concediu, poate fi determinat prin intermediul Directivei 2003/88. În legătură cu aceasta, trebuie reţinut că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 nu cuprinde nicio limitare a dreptului la concediu. Condiţia potrivit căreia lucrătorul este obligat ca, până la o anumită dată, şi anume până la sfârşitul anului de referinţă, respectiv al perioadei de report, să solicite la timp concediul şi să îl efectueze în mod efectiv este prevăzută în cadrul directivei într-o măsură la fel de mică precum stingerea dreptului. Articolul 7 alineatul (1) nu se numără nici printre dispoziţiile de la care, potrivit articolului 17 din Directiva 2003/88, se poate deroga în mod expres [40].

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

38 — Balze, W., citat la nota de subsol 15, punctul 38, a 38-a ediţie revizuită din 1998, punctul 3.

39 — Hotărârea din 12 octombrie 1996, Regatul Unit/Consiliul (citată la nota de subsol 37, punctul 42). Balze, W., „Arbeitszeit, Urlaub und Teilzeitarbeit", în *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht,* suplimentul nr. 79 (octombrie 2002), B 3100, punctul 6, p. 9, interpretează reglementările Directivei privind timpul de lucru ca fiind prevederi minime în conformitate cu concepţia articolului 137 CE, astfel încât statele membre pot adopta sau menţine reglementări mai severe privind timpul de lucru. Cu toate acestea, potrivit articolului 14 din Directiva 2003/88, dispoziţiile comunitare specifice sunt aplicabile cu prioritate faţă de prevederile directivei, indiferent de problema dacă nivelul lor de protecţie este inferior celui asigurat de directiva privind timpul de lucru.

40 — A se vedea Hotărârile Robinson-Steele (citată la nota de subsol 28, punctul 62) şi BECTU (citată la nota de subsol 7, punctul 41). În acest sens a se vedea şi Balze, W., „Die Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung", în *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*, nr. 7 (1994), p. 207, care nu vede în această prevedere nicio derogare substanţială.

53. Legiuitorul comunitar și-a propus, așadar, atingerea unui nivel minim de protecție mai ridicat decât cel asigurat de Convenția nr. 132 a OIM [41]. În timp ce articolul 9 din Convenția nr. 132 a OIM prevede, pentru acordarea și efectuarea concediului, o limitare în timp de un an, respectiv de 18 luni de la data încheierii anului în care dreptul la concediu a fost dobândit [42], o astfel de reglementare lipsește cu desăvârșire din cadrul articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88. Se poate concluziona că protecția pe care dreptul comunitar urmărește să o garanteze lucrătorilor este mai cuprinzătoare decât cea asigurată de legislația muncii din cadrul dreptului internațional public [43].

54. Așadar, interpretarea articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 în sensul că dreptul la concediul anual plătit se stinge după o anumită perioadă dacă nu este efectuat la timp, nici nu este compatibilă cu obiectivul urmărit de legiuitorul comunitar de a asigura un nivel de protecție mai ridicat decât Convenția nr. 132 a OIM, nici nu se poate întemeia pe modul de redactare a acestei dispoziții.

c) Legătura dintre dreptul la concediu și capacitatea de muncă

i) Transpunerea principiilor dezvoltate de jurisprudență

55. Contrar opiniei exprimate de guvernul Regatului Unit și de guvernul olandez, nu

41 — În acest context, trebuie amintit că, potrivit considerentului (6) al Directivei 2003/88, principiile OIM privind organizarea timpului de lucru trebuie luate în considerare. La acest aspect face trimitere și avocatul general Kokott la nota de subsol 8 din Concluziile prezentate la 12 ianuarie 2006 în cauza Federatie Nederlandse Vakbeweging (hotărâre citată la nota de subsol 25). Considerăm că este indispensabilă o interpretare a Directivei 2003/88 care să țină cont de principiile fundamentale ale Convenției nr. 132 a OIM, având în vedere faptul că dreptul OIM a stabilit standarde internaționale de referință în materia dreptului muncii. Într-o abordare largă, între cele două instrumente juridice există un grad înalt de convergență. La o analiză mai atentă, nu se poate însă trece cu vederea faptul că unele reglementări ale Directivei 2003/88 depășesc prin amploare condițiile impuse de Convenția nr. 132 a OIM. Din aceste motive, se poate afirma în mod întemeiat în legătură cu Directiva 2003/88 că reprezintă o aprofundare a acestei convenții, proprie Comunității (a se vedea Murray, J., *Transnational Labour Regulation: The ILO and EC Compared*, Haga, 2001, p. 185).

42 — Articolul 9 din Convenția nr. 132 a OIM este o prevedere specială în privința dreptului la concediu, care se întemeiază pe posibilitatea prevăzută la articolul 8 de a fragmenta dreptul la concediul anual plătit. Această fragmentare a concediului anual poate fi aprobată de autoritatea competentă, lucrătorul având însă dreptul la o perioadă neîntreruptă de cel puțin două săptămâni, atunci când angajatorul și lucrătorul nu au convenit nimic. Articolul 9 prevede că această durată neîntreruptă trebuie să fie acordată și efectuată la cel mult un an, iar cealaltă parte de concediu anual plătit la cel mult 18 luni de la încheierea anului pentru care a fost dobândit dreptul la concediu. Cu acordul lucrătorului este autorizat reportul unei părți limitate care depășește perioada minimă prevăzută. Stabilirea termenului trebuie să aibă loc în urma audierii organizațiilor profesionale la nivel național (a se vedea în acest sens Böhmert, S., *Das Recht der ILO und sein Einfluss auf das deutsche Arbeitsrecht im Zeichen der europäischen Integration*, Baden-Baden, 2002, p. 128).

43 — Nici din dispozițiile articolului 9 din Convenția nr. 132 a OIM cu privire la termene nu rezultă nimic care să indice o anumită pierdere a dreptului de către lucrător, deoarece această dispoziție privind termenele nu prevede nicio consecință juridică pentru cazul în care concediul nu este acordat și nici efectuat până la expirarea termenului. Dimpotrivă, din dispozițiile articolului 12 din aceeași convenție rezultă cu claritate că dreptul la o perioadă minimă de concediu anual plătit este indisponibil, astfel încât orice acord cu privire la neaplicarea sau renunțarea la acest drept, în funcție de situația din fiecare țară în parte, trebuie privită ca fiind lovită de nulitate sau trebuie interzisă. García Perrote Escartín, I., citat la nota de subsol 22, p. 3602, consideră de asemenea că o reglementare potrivit căreia dreptul la o perioadă minimă a concediului anual se stinge după expirarea unui anumit termen, nu își are temeiul juridic nici în Convenția nr. 132 a OIM, nici în Directiva 2003/88. Dimpotrivă, din articolul 12 din Convenția nr. 132 a OIM rezultă că acest drept este indispensabil.

există de asemenea niciun element care să indice că, potrivit articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, dreptul la o perioadă minimă de concediu anual plătit ar avea legătură cu capacitatea de muncă a lucrătorului în anul de referință sau în perioada de report. S-ar putea astfel argumenta, în principiu, că un lucrător care a fost absent pe motiv de boală și care nu a lucrat nu are nevoie de o perioadă corespunzătoare de repaus. Cu toate acestea, astfel cum a precizat în mod întemeiat Comisia, această abordare nu este compatibilă cu jurisprudența Curții, astfel cum a fost exprimată în Hotărârile Merino Gómez [44] și Federatie Nederlandse Vakbeweging [45].

56. În cauza Merino Gómez, Curtea a trebuit să decidă cu privire la relația existentă în dreptul comunitar între concediul de odihnă și concediul de maternitate. În mod concret era în discuție problema dacă, potrivit articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, articolului 11 punctul (2) litera (a) din Directiva 92/85/CEE [46] și articolului 5 alineatul (1) din Directiva 76/207/CEE [47], în cazurile în care acordurile colective încheiate între o întreprindere și reprezentanții lucrătorilor stabilesc perioadele de concediu pentru întreg personalul, iar acestea sunt identice cu datele unui concediu de maternitate, o lucrătoare are dreptul de a-și efectua concediul anual într-un alt interval decât cel stabilit și care nu coincide cu perioada concediului de maternitate. În această privință, Curtea a reținut că dreptul la concediul anual servește unui alt scop decât cel urmărit de dreptul la concediu de maternitate. Cel din urmă este destinat, pe de o parte, protecției condiției biologice a femeii în perioada graviditățiși în cea imediat următoare, iar pe de altă parte, protecției relației specifice dintre mamă și copilul său în perioada imediat următoare graviditățiși nașterii [48]. Curtea a statuat, prin urmare, că o lucrătoare trebuie să își poată efectua concediul de odihnă într-o altă perioadă decât cea a concediului de maternitate [49].

57. În Hotărârea Federatie Nederlandse Vakbeweging, Curtea a confirmat acest principiu și l-a precizat arătând că o cumulare a mai multe perioade de concediu garantate de dreptul comunitar face inevitabilă transferarea concediului anual sau a unei părți din acesta în anul următor [50], pentru că un concediu garantat de dreptul comunitar nu poate prejudicia un alt concediu garantat de dreptul comunitar [51].

44 — Hotărârea Merino Gómez (citată la nota de subsol 25).

45 — Hotărârea Federatie Nederlandse Vakbeweging (citată la nota de subsol 25).

46 — Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează (JO L 348, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 3).

47 — Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO L 39, p. 40).

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

49 — Hotărârea Merino Gómez (citată la nota de subsol 25, punctul 38).

50 — Hotărârea Federatie Nederlandse Vakbeweging (citată la nota de subsol 25, punctul 24) și Hotărârea din 14 aprilie 2005, Comisia/Luxemburg (C-519/03, Rec., p. I-3067, punctul 33).

51 — Hotărârea Federatie Nederlandse Vakbeweging (citată la nota de subsol 25, punctul 24), Hotărârea Comisia/Luxemburg (citată la nota de subsol 50, punctul 33), și Hotărârea Merino Gómez (citată la nota de subsol 25, punctul 41).

58. Deși, desigur, graviditatea nu poate fi asimilată unei stări de boală, se pot aduce mai multe argumente în favoarea unei aplicări prin analogie a acestei jurisprudențe în cazul raportului existent între concediul anual și cel medical. În mod analog concediului de maternitate, concediul medical urmărește într-adevăr păstrarea integrității fizice și psihice a lucrătorului, în timp ce, prin scutirea de obligația de a munci și prin acordarea unei perioade de repaus, i se oferă acestuia posibilitatea de a se reface din punct de vedere fizic și de a se reintegra mai târziu la locul său de muncă. Spre deosebire de concediul anual care servește repausului, destinderii și odihnei, concediul medical urmărește, așadar, în exclusivitate, vindecarea și însănătoșirea, cu alte cuvinte surmontarea unei stări patologice ale cărei cauze se află, în plus, în afara sferei de influență a lucrătorului respectiv [52].

59. Împărtășind opinia guvernului italian, trebuie precizat în această privință că nu este posibil ca, ținând cont de principiile dezvoltate de Curte, să se concluzioneze că dreptul reclamantului din acțiunea principală la acordarea efectivă a concediului se stinge, fără a pune în discuție obiectivele diferite ale concediului anual față de cele ale concediului medical. Din perspectiva ideii directoare a jurisprudenței amintite mai sus, ar trebui să se interzică acordarea concediului medical în dauna concediului anual plătit deoarece, în caz contrar, acest drept fundamental ar putea fi golit de conținut.

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

— Riscul unei interpretări contrare obiectivului urmărit

60. Pe lângă îndoielile exprimate deja în legătură cu o interpretare a articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, care permite pierderea dreptului la concediu după expirarea unei anumite perioade, se mai poate aduce ca argument suplimentar incompatibilitatea unei asemenea reglementări cu finalitatea Directivei 2003/88, aceea de a asigura ameliorarea securității și a protecției sănătății lucrătorilor.

61. Finalitatea inițială a interdicției din dreptul muncii de a acumula zilele de concediu neefectuate, astfel cum aceasta era prevăzută în anumite sisteme de drept naționale, printre care și cel german, pare să constea în asigurarea efectuării efective a concediului pe durata anului în curs, astfel încât lucrătorul însuși trebuie să își asume

52 — González Ortega, S., citat la nota de subsol 23, p. 432, constată că prima etapă a concediului de maternitate servește recuperării fizice și/sau protecției biologice a mamei în perioada ulterioară nașterii. Prin urmare, această etapă are un scop diferit față de următoarea etapă a acestui concediu, care este destinată îngrijirii copilului, precum și dezvoltării relației dintre mamă și copil. Autorul face o paralelă între această primă fază a concediului de maternitate și concediul medical și se pronunță, așadar, în favoarea aplicării prin analogie a jurisprudenței privind raportul dintre concediul de maternitate și concediul anual la raportul dintre concediul medical și concediul anual.

responsabilitatea exercitării dreptului său individual la concediu. Potrivit acestui concept, apare în mod evident drept consecvent faptul ca lucrătorul să fie acela care suportă, prin pierderea acestui drept, consecinţele pasivităţii sale sau ale deciziei tardive de a solicita concediul [53].

62. Cu toate acestea, trebuie să se constate că obiectivul iniţial privind protecţia socială a lucrătorului, care stă la baza acestei reglementări şi care, ca atare, este identic cu cel urmărit de Directiva 2003/88, este transformat tocmai în contrariul său atunci când lucrătorul nu îşi poate exercita dreptul la concediul anual, din motive independente de voinţa sa. Printre împrejurările care nu ţin de voinţa lucrătorului figurează, pe de o parte, posibilitatea neîndeplinirii intenţionate a obligaţiei angajatorului, care în plus este favorizat printr-o asemenea reglementare. Printre aceste împrejurări figurează însă şi împrejurări naturale, de forţă majoră, aflate în afara sferei de influenţă a persoanei în cauză, cum ar fi boala.

63. În ambele situaţii, pierderea dreptului la concediu nu conduce numai la neatingerea obiectivului urmărit, ci se dovedeşte a fi în cele din urmă o sancţiune nejustificată în sarcina lucrătorului. O asemenea consecinţă este în mod evident incompatibilă cu finalitatea Directivei 2003/88. Prin urmare, articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 nu poate să fie interpretat în sensul că incapacitatea de muncă pe motiv de boală a lucrătorului conduce la pierderea dreptului la o perioadă minimă de concediu anual, garantat ca drept fundamental.

53 — Glaser, R., şi Lüders, H., „§ 7 BUrlG auf dem Prüfstand des EuGH – Anmerkungen zum Vorlagebeschluss des LAG Düsseldorf", în *Betriebs-Berater*, anul 61 (2006), fascicula 49, p. 2692, consideră că ameninţarea cu pierderea dreptului la concediu asigură tocmai efectuarea efectivă şi la timp a concediului. García Perrote Escartín, I., citat la nota de subsol 22, p. 3593, 3600, arată că această interdicţie privind cumularea urmăreşte să permită lucrătorului să beneficieze în mod efectiv de concediul anual. Potrivit acestui concept apărarea consecventă a dreptului la concediu este în „sarcina" lucrătorului. Autorul atrage însă atenţia asupra faptului că această interdicţie atrage după sine numeroase dezavantaje. În această privinţă, aceasta ar putea avea ca efect un fenomen cunoscut specialiştilor în dreptul muncii sub numele de „efect de bumerang", în măsura în care este foarte posibil ca lucrătorul să piardă în cele din urmă, în întregime, dreptul său la concediu, ceea ce ar putea favoriza un eventual comportament ilegal al angajatorului. Autorul este de părere că o asemenea reglementare justifică producerea de ilegalităţi şi oferă angajatorului posibilitatea unei îmbogăţiri fără justă cauză. Angajatorul poate să vegheze ca lucrătorul să îşi piardă concediul anual, fără a fi obligat la plata unei indemnizaţii. Acest lucru ar avea drept consecinţă faptul că persoana care ar urma să fie sancţionată nu ar fi aceea care este responsabilă pentru ilegalitatea săvârşită (angajatorul), ci aceea care nu este în măsură să îşi valorifice dreptul (lucrătorul).

— Interpretare întemeiată pe interesele părţilor din cadrul raportului de muncă

64. Contrar argumentelor prezentate de reclamanta din acţiunea principală, este întru totul posibilă o interpretare a articolului

7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 care să țină cont de interesele angajatorului și care în același timp să limiteze în mai mică măsură dreptul la o perioadă minimă de concediu anual prin comparație cu reglementarea germană în litigiu. Astfel cum a susținut în mod întemeiat Comisia, se poate considera justificată stabilirea de către un stat membru a unor condiții pentru ca, în interesul asigurării sănătății și securității, drepturile la concediu să poată fi, de exemplu, transferate numai în măsura în care acest lucru pare să fie necesar. Ar fi posibilă de asemenea crearea de stimulente pentru a incita lucrătorii să își efectueze concediul anual în limitele unui interval rezonabil din anul următor.

65. Obligația transpunerii concrete a acestor măsuri la nivelul întreprinderii revine din nou angajatorului care, în temeiul competențelor sale extinse de organizare și de coordonare [54], este în măsură să armonizeze pe cât posibil dreptul lucrătorului la concediu cu necesitățile corespunzătoare ale întreprinderii.

54 — Prevederile de drept comunitar privind protecția tehnică și socială a muncii țin cont de competențele largi de organizare și coordonare ale angajatorului, în măsura în care îl obligă, pe acesta ca, în conformitate cu articolul 5 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (JO L 183, p. 1), să asigure securitatea și sănătatea lucrătorilor, sub toate aspectele, referitoare la activitatea desfășurată. A se vedea, în ultimă instanță, Hotărârea din 14 iunie 2007, Comisia/Regatul Unit (Rep., p. I-4619, C-127/05, punctele 40 și 41), în care Curtea a confirmat obligația angajatorului de a asigura un mediu sigur de lucru pentru lucrători.

iii) Comparație cu reglementările Convenției nr. 132 a OIM

66. Pe de altă parte, un alt argument împotriva legăturii dintre dreptul la concediu și capacitatea de muncă a lucrătorului se poate invoca faptul că, potrivit conținutului univoc al articolului 5 alineatul (4) din Convenția nr. 132 a OIM, „absențele de la serviciu pentru motive independente de voința persoanei angajate interesate, precum absențele datorate unei boli, unui accident sau maternității, vor fi calculate ca parte din perioada de serviciu” [55]. În plus, articolul 6 alineatul (2) din aceeași convenție prevede în mod expres că „perioadele de incapacitate de muncă cauzate de boală sau de accident nu [pot] fi incluse în perioada minimă alocată concediului anual”.

67. Prin urmare, în conformitate cu scopul lor, aceste prevederi trebuie interpretate în sensul că un concediu de boală efectuat anterior nu poate aduce atingere dreptului la o perioadă minimă de concediu anual plătit [56].

55 — Analogia dintre boală și maternitate în ceea ce privește consecințele juridice ale articolului 5 alineatul (4) din Convenția nr. 132 a OIM confirmă, în plus, ideea enunțată la punctul 60, potrivit căreia lucrătorul trebuie să se bucure de o protecție egală în ambele cazuri.

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

Într-adevăr, statele semnatare, din rândul cărora fac parte majoritatea statelor membre ale Uniunii Europene [57], „trebuie să asigure acest lucru în condițiile stabilite de autoritățile competente sau prin intermediul unor proceduri adecvate în cadrul fiecărei țări”, competența statelor membre limitându-se însă și aici la adoptarea unor măsuri de aplicare, astfel încât a nu considera aceste absențe drept timp de lucru ar trebui să fie interzis.

68. Prin urmare, în ceea ce privește principiile juridice de bază, normele Convenției nr. 132 a OIM corespund, în esență, celor ale Directivei 2003/88 [58]. În consecință, statele membre sunt obligate să interpreteze aceste norme și să își organizeze ordinea juridică internă astfel încât absențele de la muncă pentru caz de boală să nu aducă atingere dreptului la o perioadă minimă de concediu anual plătit.

B — *Cu privire la a doua întrebare*

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

70. Potrivit jurisprudenței Curții, această interdicție este menită să asigure posibilitatea ca lucrătorul să beneficieze în mod normal de

57 — Toate statele membre ale Uniunii Europene sunt membre ale OIM. Comunitatea Europeană nu are de fapt calitatea de membru, însă ambele organizații se mobilizează, potrivit corespondenței purtate între Comisia Europeană și directorul general al OIM la 14 mai 2001, pentru progresul social și economic, îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă, precum și pentru promovarea încadrării în muncă (JO C 165, p. 23). De la primul acord între OIM și Comunitatea Europeană, care a avut loc în 1958, cele două organizații au extins treptat colaborarea în vederea realizării acestor obiective. La nivel instituțional, Comisia Europeană are statutul de observator. Ea participă la activitatea de coordonare a poziției statelor membre ale Comunității Europene în cadrul OIM, pentru a asigura în acest fel concordanța dintre normele OIM și reglementările comunitare și pentru a facilita, prin urmare, ratificarea normelor OIM. Convenția nr. 132 a OIM a fost ratificată până în prezent de Belgia (2 iunie 2003), Republica Cehă (23 august 1996), Finlanda (15 ianuarie 1990), Germania (1 octombrie 1975), Ungaria (19 august 1998), Irlanda (20 iunie 1974), Italia (28 iulie 1981), Letonia (10 iunie 1994), Luxemburg (1 octombrie 1979), Malta (9 iunie 1988), Portugalia (17 martie 1981), Slovenia (29 mai 1992), Spania (30 iunie 1972) și Suedia (7 iunie 1978). Alte state membre, cum ar fi Bulgaria (29 decembrie 1949), Danemarca (22 iunie 1939), Franța (23 august 1939), Grecia (13 iunie 1952) și Slovacia (1 ianuarie 1993) sunt deocamdată încă semnatare ale fostei Convenții nr. 52 a OIM. În continuare, trebuie avut în vedere faptul că, nu rareori, convențiile OIM produc și efecte practice deoarece, datorită rolului de model care le revine, acestea influențează chiar și fără o ratificare formală evoluția sistemelor juridice din numeroase state (a se vedea în acest sens Verdier, J.-M., „L'apport des normes de l'OIT au droit français du travail”, în *Revue internationale du Travail*, vol. 132, 1993, punctele 5-6, p. 474, 478, Kohl, H., „Pas de paix possible sans une politique sociale internationale”, în *Regards sur l'avenir de la justice sociale – Mélanges à l'occasion du 75e anniversaire de l'OIT,* Geneva, 1994, p. 177).

58 — Prin urmare, nu mai există necesitatea de a examina măsura în care statele membre trebuie să respecte obligațiile, diferite una de alta din punct de vedere al conținutului, care rezultă din Convenția nr. 132 a OIM și din Directiva 2003/88. A se vedea în acest sens observațiile avocatului general Tesauro din Concluziile prezentate la 24 ianuarie 1991 în cauza Stöckel (C-345/89, Rec., p. I-4047, punctul 11).

un repaus efectiv, dintr-o preocupare pentru protecția eficientă a securității și a sănătății sale [59]. Prin aceasta se urmărește să se împiedice o „răscumpărare" abuzivă a dreptului la concediu de către angajator, și/sau o renunțare din partea lucrătorului din considerente pur economice [60].

71. Articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 subliniază funcția îndeplinită de menținere a plății remunerației în timpul concediului, care este aceea de a pune lucrătorul, în această perioadă, într-o situație comparabilă, în ceea ce privește salariul, cu perioadele de muncă [61]. Cu alte cuvinte, necesitatea plății acestei remunerații urmărește să asigure că lucrătorul este în măsură, din punct de vedere economic, să își exercite în mod efectiv dreptul la concediul anual [62]. Același scop este urmărit și de indemnizația pentru concediul neefectuat. Într-adevăr, indemnizația de înlocuire trebuie să permită lucrătorului, în principiu, ca și după încetarea raportului de muncă să beneficieze de o perioadă de recuperare plătită, înainte de a intra într-un nou raport de muncă [63]. Prin urmare, o suprimare a acestei indemnizații ar avea drept consecință faptul ca obiectivul urmărit de Directiva 2003/88, acela al odihnei lucrătorului, să nu mai poată fi realizat.

72. În Hotărârea Robinson-Steele [64], Curtea a constatat că Directiva 2003/88 tratează dreptul la concediu anual și acela la plata indemnizației de concediu ca două aspecte ale aceluiași drept. Din punctul nostru de vedere, tocmai această identitate funcțională dintre dreptul la salariu și dreptul la indemnizație de concediu este un argument în favoarea faptului că acesta din urmă trebuie văzut de asemenea ca o parte inseparabilă a dreptului la o perioadă minimă de concediu anual plătit.

73. În această privință, răspunsul la a doua întrebare preliminară rezultă chiar din răspunsul la prima întrebare. Într-adevăr, dacă stingerea automată, după expirarea unui anumit termen, a dreptului la concediul anual plătit se află, astfel cum am constatat deja, în contradicție cu obiectivul Directivei 2003/88, acest lucru trebuie să fie valabil în egală măsură și pentru dreptul la indemnizația de concediu, care se raportează la concediu în calitate de drept accesoriu.

74. Dimpotrivă, nu se pot reține argumentele prezentate de pârâtul din acțiunea principală, potrivit cărora perspectiva obligației de plată, la încetarea raportului de muncă, a unor indemnizații de concediu, ajunse eventual la

59 — Hotărârile BECTU (citată la nota de subsol 7, punctul 44), Merino Gómez (citată la nota de subsol 25, punctul 30) și Robinson-Steele (citată la nota de subsol 28, punctul 60).

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

61 — Hotărârea Robinson-Steele (citată la nota de subsol 28, punctul 58).

62 — Bogg, A. L., citat la nota de subsol 32, p. 899.

63 — A se vedea în acest sens și Concluziile avocatului general Tizzano prezentate în cauza BECTU (citată la nota de subsol 9, punctul 38).

64 — Hotărârea Robinson-Steele (citată la nota de subsol 28, punctul 58).

un nivel semnificativ în urma acumulării pe parcursul mai multor ani, i-ar putea determina pe angajatori să se despartă mai repede, prin măsura concedierii, de lucrătorii care au fost bolnavi o perioadă mai lungă. Astfel, se poate opune acestor susțineri că tocmai lipsa unei obligații a angajatorului de a plăti indemnizația pentru concediul neefectuat l-ar putea încuraja pe acesta să concedieze lucrători înainte de acordarea dreptului la concediu deoarece, în caz contrar, ar fi obligat să respecte, potrivit articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, dreptul lucrătorului la o perioadă minimă de concediu anual plătit. Dacă se dorește să se evite recurgerea abuzivă la măsura concedierii în vederea eludării acestui drept fundamental garantat de dreptul comunitar, atunci trebuie să i se acorde în orice caz lucrătorului, la încetarea raportului de muncă, un drept la plata indemnizației de înlocuire pentru concediile datorate, dar neefectuate.

75. Nicio analiză comparativă a prevederilor relevante din Convenția nr. 132 a OIM nu permite să se ajungă la concluzii diferite. Articolul 11 din convenție stipulează dreptul fundamental al lucrătorului de a beneficia de o indemnizație de înlocuire pentru concediul neefectuat, proporțională cu timpul de muncă pentru care nu a beneficiat de un asemenea drept. Întrucât și aici dreptul la indemnizația pentru concediul neefectuat este legat de dreptul la o perioadă minimă de concediu anual, în calitatea sa de drept principal, trebuie să se facă trimitere la articolul 5 alineatul (4) din convenție, potrivit căruia absențele de la lucru din motive independente de voința lucrătorului interesat, cum ar fi, de exemplu, cazurile de boală, de accident sau de maternitate, trebuie considerate timp de lucru [65]. Prin urmare, incapacitatea de muncă pe motiv de boală nu se poate repercuta în mod negativ asupra dreptului la indemnizația pentru concediul neefectuat.

76. În acest context, articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că, în cazul încetării raportului de muncă, lucrătorii au oricum dreptul la o indemnizație de înlocuire pentru concediile datorate, dar neefectuate.

C — Cu privire la a treia întrebare

77. Astfel cum s-a constatat deja, rezultă atât din interpretarea teleologică a articolului 7 din Directiva 2003/88 [66], cât și din temeiul juridic al articolului 5 alineatul (4) din Convenția nr. 132 a OIM [67] faptul că timpul de boală trebuie asimilat timpului de lucru fiind vorba de o absență independentă de voința lucrătorului și care, prin urmare, este justificată.

78. Acesta este motivul pentru care, în aceeași perioadă, iau naștere toate drepturile lucrătorului, inclusiv dreptul la concediul

65 — A se vedea punctul 66.
66 — A se vedea punctele 55-65.
67 — A se vedea punctele 66-68.

anual plătit, care poate fi efectuat în momentul în care capacitatea de muncă este restabilită sau care – în cazul încetării raportului de muncă – este înlocuit, chiar și în cazul unei incapacități totale de muncă, cu plata unei indemnizații.

79. În principiu, nașterea dreptului la concediu anual sau la plata indemnizației nu este legată de condiția prestării în prealabil a unei activități efective, astfel încât lucrătorul beneficiază de aceste drepturi chiar și atunci când a fost absent pe motiv de boală în cursul întregului an de referință.

80. În ceea ce privește întrebarea subsidiară care urmează, privind aspectul dacă aceste drepturi iau naștere chiar și în cazul unei absențe nemotivate pe durata întregului an de referință, dorim să reamintim că, în temeiul unei jurisprudențe constante, procedura instituită prin articolul 234 CE este un instrument de cooperare între Curte și instanțele naționale, cu ajutorul căruia Curtea furnizează acestora din urmă elementele de interpretare a dreptului comunitar care le sunt necesare pentru soluționarea litigiilor pe care urmează să le soluționeze [68].

81. În cadrul acestei cooperări, numai instanța națională sesizată cu soluționarea litigiului și care trebuie să își asume răspunderea pentru hotărârea judecătorească ce urmează a fi pronunțată are competența să aprecieze, luând în considerare particularitățile cauzei, atât necesitatea unei hotărâri preliminare pentru a fi în măsură să pronunțe propria hotărâre, cât și pertinența întrebărilor pe care le adresează Curții. În consecință, în cazul în care întrebările adresate au ca obiect interpretarea dreptului comunitar, Curtea este, în principiu, obligată să se pronunțe [69].

82. Cu toate acestea, Curtea a hotărât de asemenea că, în circumstanțe excepționale, trebuie să examineze condițiile în care este sesizată de instanța națională pentru a-și verifica propria competență. Curtea poate refuza să se pronunțe asupra întrebării preliminare adresate de o instanță națională numai în cazul în care este evident că interpretarea solicitată a dreptului comunitar nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul acțiunii inițiale, atunci când problema este de natură ipotetică sau atunci când Curtea nu dispune de elementele de fapt sau de drept necesare pentru a răspunde în mod util întrebărilor care i-au fost adresate [70].

83. Într-adevăr, spiritul de colaborare care trebuie să stea la baza procedurii trimiterii preliminare presupune ca, în ceea ce o privește, instanța națională să aibă în vedere funcția conferită Curții de a contribui la administrarea justiției în statele membre, și nu de a formula opinii consultative asupra unor probleme generale sau ipotetice [71].

68 — A se vedea, printre altele, Hotărârea din 16 iulie 1992, Meilicke (C-83/91, Rec., p. I-4871, punctul 22), și Hotărârea din 5 februarie 2004, Schneider (C-380/01, Rec., p. I-1389, punctul 20).

69 — Hotărârea Schneider (citată la nota de subsol 68, punctul 21 și jurisprudența citată).

70 — A se vedea, în ultimă instanță, Hotărârea din 16 decembrie 1981, Foglia/Novello (244/80, Rec., p. 3045, punctul 18), Hotărârea din 15 iunie 1995, Zabala Erasun și alții (C-422/93-C-424/93, Rec., p. I-1567, punctul 29), Hotărârea din 12 martie 1998, Djabali (C-314/96, Rec., p. I-1149, punctul 19), și Hotărârea Schneider (citată la nota de subsol 68, punctul 22). A se vedea în cele din urmă Concluziile avocatului general Tizzano prezentate la 18 ianuarie 2005 în cauza Längst (C-165/03, Rec., p. I-5637, punctul 45) și Hotărârea din 30 iunie 2005 în aceeași cauză (Rec., p. I-5637, punctele 30-35).

71 — Hotărârea Schneider (citată la nota de subsol 68, punctul 23).

84. Din ordonanţa de trimitere rezultă faptul că reclamantul din acţiunea principală a fost declarat bolnav în baza unui certificat medical, în mod neîntrerupt în perioada 8 septembrie 2004-30 septembrie 2005, adică până în momentul încetării raportului de muncă. Prin urmare, absenţa sa a fost fără îndoială justificată, astfel încât Curtea nu trebuie să se pronunţe asupra întrebării subsidiare referitoare la problema dacă dreptul la concediu anual sau la indemnizaţia de înlocuire se naşte chiar şi în cazul unei absenţe nejustificate, având în vedere lipsa de relevanţă pentru soluţionarea litigiului din acţiunea principală.

VII — Concluzie

85. În temeiul consideraţiilor de mai sus, propunem Curţii să răspundă la cererea de pronunţare a unei hotărâri preliminare formulată de Landesarbeitsgericht Düsseldorf după cum urmează:

„1) Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE trebuie interpretat în sensul că lucrătorii trebuie să beneficieze în orice caz de un concediu anual plătit de cel puţin patru săptămâni, iar concediile neefectuate în perioada de referinţă pe motiv de boală trebuie acordate ulterior.

2) Articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88/CE trebuie interpretat în sensul că, în cazul încetării raportului de muncă, lucrătorii au oricum dreptul la o indemnizaţie de înlocuire pentru concediile datorate, dar neefectuate (indemnizaţie pentru concediul neefectuat).

3) Articolul 7 din Directiva 2003/88/CE trebuie interpretat în sensul că dreptul la concediul anual sau la o indemnizaţie de înlocuire se naşte de asemenea în caz de absenţă motivată (pentru boală) pe durata întregului an de referinţă."

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
VERICA TRSTENJAK
prezentate la 24 ianuarie 2008 [1]

Cuprins

I — Introducere . . . . . I - 211

II — Cadrul juridic . . . . . I - 212

A — Dreptul comunitar . . . . . I - 212

B — Dreptul național . . . . . I - 212

III — Situația de fapt, acțiunea principală și întrebările preliminare . . . . . I - 216

IV — Procedura în fața Curții . . . . . I - 218

V — Principalele argumente ale părților . . . . . I - 218

A — Cu privire la prima întrebare . . . . . I - 218

B — Cu privire la a doua întrebare . . . . . I - 221

VI — Apreciere juridică . . . . . I - 223

A — Cu privire la prima întrebare . . . . . I - 223

1. Considerații introductive . . . . . I - 223

2. Dreptul la concediul anual plătit ca drept social fundamental . . . . . I - 224

3. Dreptul la o perioadă minimă de concediu anual plătit în dreptul comunitar I - 228

a) Competența Comunității în materie de transpunere . . . . . I - 228

b) Nivelul de protecție garantat în dreptul comunitar . . . . . I - 230

1 — Limba originală: germana.