Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
DOMNUL PRIIT PIKAMÄE
prezentate la 4 mai 2023 [1]

Cauza C-206/22

TF
împotriva
Sparkasse Südpfalz

[cerere de decizie preliminară formulată de Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Ludwigshafen, Germania)]

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2003/88/CE – Organizarea timpului de lucru – Dreptul la concediu anual plătit – Carantină impusă unui lucrător ca urmare a expunerii sale la virusul SARS-Cov-2 – Carantină care coincide cu o perioadă de concediu plătit – Reportarea concediului anual plătit”

I. Introducere

1. Declanșarea pandemiei de SARS-Cov-2 a impus statelor membre să adopte, adesea de urgență, măsuri sanitare de combatere a răspândirii virusului. Aceste măsuri nu au fost lipsite de repercusiuni sociale, iar legiuitorii naționali au încercat să le limiteze amploarea, străduindu-se să concilieze menținerea activității economice a întreprinderilor cu protecția drepturilor lucrătorilor [2].

2. În acest context, Curtea este sesizată de Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Ludwigshafen, Germania) cu o cerere de decizie preliminară privind interpretarea articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE [3] și a articolului 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale al Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”).

3. Mai precis, prezenta cauză ridică problema dacă un concediu anual plătit obținut de un lucrător, care coincide cu o perioadă de carantină dispusă de o autoritate publică drept urmare a contactului acestui lucrător cu o persoană infectată cu virusul SARS-Cov-2, trebuie reportat pentru o altă perioadă decât cea stabilită inițial [4].

1 Limba originală: franceza.

2 A se vedea, cu privire la acest aspect, Sachs, T., Perulli, A., Guamán, A., Sanchez, J. M., Brockmann, J., Pisarczyk, L., și Fragale Filho, R., „Regards comparés sur le droit social à l’épreuve du Covid-19”, în *Revue de droit du travail*, 2020, p. 273 și următoarele.

3 Directiva Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3).

4 Trebuie arătat că, în cauza I (C-749/22, suspendată în prezent), o întrebare preliminară care abordează aceeași problematică a fost adresată de Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania).

4. Această problemă inedită oferă Curții ocazia de a dezvolta jurisprudența pe care a elaborat-o în materie de reportare a concediului anual plătit și de a preciza sensul și domeniul de aplicare al dreptului unui lucrător de a beneficia efectiv de acest concediu.

II. Cadrul juridic

A. Dreptul Uniunii

5. Potrivit articolului 31 din cartă:

„(1) Orice lucrător are dreptul la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa.

(2) 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."

6. Articolul 7 din Directiva 2003/88, care figurează în capitolul 2, intitulat „Perioade minime de repaus. Alte aspecte ale organizării timpului de lucru", prevede:

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

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

B. Dreptul german

7. Potrivit articolului 1 din Bundesurlaubsgesetz (Legea federală privind concediul) din 8 ianuarie 1963 (BGBl. 1963, p. 2, denumită în continuare „BUrlG"):

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

8. Articolul 7 alineatul (3) din BUrlG prevede:

„Concediul trebuie acordat și efectuat în anul calendaristic în curs. O reportare a concediului în anul calendaristic următor este permisă numai dacă motive imperative care țin de întreprindere sau de persoana lucrătorului justifică acest lucru. În caz de reportare, concediul trebuie acordat și efectuat în primele trei luni ale anului calendaristic următor. […]"

9. Articolul 9 din BUrlG prevede:

„În cazul în care un lucrător se îmbolnăvește în timpul concediului, zilele de incapacitate de muncă atestate printr-un certificat medical nu sunt deduse din concediul anual."

10. Articolul 28 alineatul (1) din Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz) (Legea privind prevenirea și combaterea bolilor infecțioase la om) prevede:

„În cazul în care sunt depistate persoane bolnave, suspecte de a fi bolnave, suspecte de a fi infectate sau purtătoare ale virusului […], autoritatea competentă ia măsurile de protecție necesare […], în măsura și pe durata necesare pentru a preveni răspândirea bolilor transmisibile; printre altele, aceasta poate impune persoanelor să nu părăsească locul în care se află sau să îl părăsească numai în anumite condiții ori să nu intre în anumite locuri desemnate de aceasta sau în locurile publice sau să intre în acestea numai în anumite condiții. […]”

III. Situația de fapt, procedura principală și întrebarea preliminară

11. TF, salariat al Sparkasse Südpfalz din anul 2003, a beneficiat de concediu anual plătit în perioada cuprinsă între 3 decembrie 2020 și 11 decembrie 2020.

12. La 2 decembrie 2020, Kreisverwaltung Germersheim (Administrația regională Germersheim, Germania) i-a impus lui TF carantina, în conformitate cu articolul 28 din Legea privind prevenirea și combaterea bolilor infecțioase la om, pentru perioada cuprinsă între 2 decembrie 2020 și 11 decembrie 2020 pentru motivul că acesta intrase, la locul său de muncă, în contact cu o persoană infectată cu virusul SARS-Cov-2. În această perioadă, TF a fost obligat să rămână la domiciliu, în special în dormitor și în baie.

13. La 4 martie 2021, TF a solicitat reportarea concediului anual plătit aferent perioadei de carantină impuse. Întrucât Sparkasse Südpfalz a refuzat să admită această cerere, salariatul respectiv a formulat o acțiune la Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Ludwigshafen).

14. Această instanță arată că, potrivit opiniei majoritare a instanțelor germane, într-o situație precum cea din speță, lucrătorul nu are dreptul ca un concediu anual plătit să nu îi fie dedus într-o perioadă de carantină impusă de stat.

15. În acest sens, instanța menționată amintește că articolul 1 din BUrlG are ca obiect exclusiv scutirea de muncă și plata indemnizației de concediu, astfel că toate evenimentele perturbatoare intervenite ulterior intră în sfera riscurilor suportate de lucrător, ca fiind inerente vieții sale personale. Aceasta subliniază că dreptul german prevede o excepție de la principiul respectiv atunci când lucrătorul se află într-o situație de incapacitate de muncă atestată printr-un certificat medical în perioada de concediu acordată. Cu toate acestea, instanțele germane apreciază că o astfel de derogare nu este aplicabilă situației de carantină dispuse de o autoritate publică atunci când lucrătorul nu se află în incapacitate de muncă.

16. Ridicând problema compatibilității acestei soluții cu interpretarea dată de Curte cu privire la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 și la articolul 31 alineatul (2) din cartă, Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Ludwigshafen) a hotărât, la 17 martie 2022, să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 7 alineatul (1) din [Directiva 2003/88] și dreptul la concediu plătit consacrat la articolul 31 alineatul (2) din [cartă] trebuie interpretate în sensul că se opun unor dispoziții sau

unor practici naționale referitoare la acordarea concediului de odihnă lucrătorilor, care prevăd că dreptul la concediu este epuizat și atunci când, pe parcursul unui concediu aprobat, lucrătorul este afectat de un eveniment imprevizibil, precum în speță, o carantină impusă de stat și, din acest motiv, este împiedicat să exercite pe deplin acest drept?”

IV. Procedura în fața Curții

17. Pârâta din litigiul principal, guvernul finlandez și Comisia Europeană au depus observații scrise.

V. Analiza juridică

A. Cu privire la admisibilitate

18. Sparkasse Südpfalz contestă admisibilitatea întrebării preliminare pentru motivul că întrebarea adresată de instanța de trimitere abordează la modul general și fără a face vreo distincție consecințele unui eveniment imprevizibil asupra epuizării dreptului la concediu anual plătit. Aceasta consideră că, în măsura în care depășește cadrul suprapunerii dintre o perioadă de concediu anual plătit și o perioadă de carantină decisă de autoritatea publică, întrebarea respectivă are caracter ipotetic și, cu excepția cazului în care este reformulată într-un mod mai precis, trebuie declarată inadmisibilă.

19. Cu privire la acest aspect, rezultă dintr-o jurisprudență constantă a Curții că numai instanța națională care este 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 principale, atât necesitatea unei decizii preliminare pentru a fi în măsură să pronunțe propria hotărâre, cât și pertinența întrebărilor pe care le adresează Curții.

20. În consecință, în cazul în care întrebările adresate privesc interpretarea dreptului Uniunii, Curtea este în principiu obligată să se pronunțe. Rezultă că întrebările privind dreptul Uniunii beneficiază de o prezumție de pertinență. Curtea poate refuza să se pronunțe asupra unei întrebări preliminare adresate de o instanță națională numai dacă este evident că interpretarea solicitată a dreptului Uniunii nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal, atunci când problema este de natură ipotetică sau atunci când Curtea nu dispune de elementele de fapt și de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care i-au fost adresate [5].

21. În speță, litigiul pendinte în fața instanței de trimitere privește dreptul unui lucrător de a obține reportarea la o dată ulterioară a unui concediu anual plătit care coincide cu o perioadă de carantină decisă de o autoritate publică. În această privință, instanța de trimitere a arătat în mod clar că, în conformitate cu dispozițiile dreptului german al muncii, astfel cum a fost interpretat de jurisprudența instanțelor germane, ar putea fi determinată să respingă acțiunea formulată de TF, cu excepția cazului în care articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 și articolul 31 alineatul (2) din cartă trebuie interpretate în sensul că se opun unei asemenea respingeri.

[5] Hotărârea din 2 februarie 2023, Towarzystwo Ubezpieczeń Ż (Contracte-tip de asigurare înșelătoare) (C-208/21, EU:C:2023:64, punctele 42 și 43, precum și jurisprudența citată).

22. În aceste condiții, instanța de trimitere a prezentat, în cererea sa de decizie preliminară, nu numai motivele care au determinat-o să ridice problema interpretării articolelor menționate, ci și pe cele pentru care această interpretare îi pare necesară pentru soluționarea litigiului principal. Se deduce de aici, în opinia noastră, că critica întemeiată pe caracterul ipotetic al întrebării preliminare trebuie înlăturată.

23. În consecință, întrebarea preliminară este admisibilă.

B. Cu privire la fond

24. Prin intermediul întrebării unice formulate, instanța de trimitere urmărește în esență să afle dacă articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 și articolul 31 alineatul (2) din cartă trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări sau unei practici naționale care prevede că un concediu anual plătit acordat unui lucrător, care coincide cu o perioadă de carantină impusă de stat, este considerat epuizat astfel încât acest concediu nu poate face obiectul unei reportări pentru o altă perioadă decât cea stabilită inițial.

25. De la bun început, trebuie subliniat că Curtea a fost deja chemată să examineze situația în care un concediu medical coincide cu o perioadă de concediu anual plătit stabilită în prealabil[6]. Cu toate acestea, prezenta întrebare intervine într-un context diferit întrucât, în cadrul activității sale profesionale, un lucrător a fost expus virusului SARS-Cov-2 și, fără a i se acorda concediu medical, a făcut obiectul unei decizii de izolare profilactică a cărei durată corespunde perioadei concediului său plătit.

26. În aceste condiții, dincolo de deosebirea dintre aceste situații, considerăm necesar să analizăm jurisprudența referitoare la raportul dintre concediul anual plătit și concediul medical. Astfel, ținând seama de raționamentul și de criteriile reținute de Curte, se poate ridica problema dacă această jurisprudență poate fi transpusă într-o situație precum cea din litigiul principal.

27. Totuși, dacă, așa cum propunem, această transpunere nu ar părea nici posibilă, nici de dorit, considerăm că acest unic element de răspuns nu poate fi suficient pentru a răspunde la întrebarea adresată de instanța de trimitere. Este necesar să se verifice, mai substanțial, dacă consecințele unei măsuri de izolare asupra organizării și a desfășurării concediului plătit sunt suficiente, prin ele însele, să justifice reportarea acestui concediu într-o perioadă ulterioară pentru a permite lucrătorului să beneficieze efectiv de el. Or, o asemenea întrebare implică precizarea a ceea ce cuprinde, în sensul dreptului Uniunii, beneficiul efectiv al concediului plătit.

1. Cu privire la transpunerea jurisprudenței Curții referitoare la raportul dintre concediul anual plătit și concediul medical

28. În temeiul articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, orice lucrător beneficiază de un drept la un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni, în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare prevăzute de legislațiile și practicile naționale.

29. Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, acest drept trebuie considerat un principiu al dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită, a cărui punere în aplicare de către autoritățile naționale competente poate fi efectuată numai în limitele prevăzute în mod expres

[6] A se vedea punctul 34 din prezentele concluzii.

chiar în Directiva 2003/88[7]. Pe de altă parte, dreptul la concediu anual constituie un „principiu esențial și imperativ al dreptului social al Uniunii”[8], consacrat în mod expres la articolul 31 alineatul (2) din cartă[9]. Rezultă de aici că dispozițiile acestei directive nu pot face obiectul unei interpretări restrictive, în detrimentul drepturilor de care beneficiază lucrătorul în temeiul acesteia[10].

30. Finalitățile Directivei 2003/88 sunt legate de dreptul la sănătate și la securitate la locul de muncă garantat la articolul 31 alineatul (1) din cartă. În acest sens, trebuie amintit că, în temeiul considerentului (4) al acesteia, directiva menționată are ca obiectiv îmbunătățirea securității, igienei și sănătății lucrătorilor la locul de muncă. În ceea ce privește considerentul (5) al directivei menționate, acesta precizează că lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus suficiente. În acest context, articolul 1 din aceeași directivă prevede că ea stabilește cerințe minime de securitate și de sănătate pentru organizarea timpului de lucru, în special în ceea ce privește perioadele minime de concediu anual[11].

31. Având în vedere aceste obiective, Curtea statuează în mod constant că dreptul la concediu anual are o dublă finalitate, și anume de a-i permite lucrătorului, pe de o parte, să se odihnească în urma îndeplinirii sarcinilor care îi revin în temeiul contractului de muncă și, pe de altă parte, să dispună de o perioadă de destindere și de recreere[12].

32. Pentru a garanta realizarea acestui scop, Curtea efectuează, în cazul suprapunerii dintre un concediu plătit și un concediu acordat pentru o altă cauză, o analiză comparată a finalității fiecăruia dintre ele. Această raportare permite să se stabilească dacă, ținând seama de obiectul său, concediul care coincide cu o perioadă de concediu anual plătit se opune posibilității de a beneficia efectiv de acesta. Atunci când beneficiul este clar afectat, suprapunerea celor două tipuri de concedii implică în mod necesar reportarea concediului anual într-o perioadă ulterioară celei care a fost stabilită în prealabil.

33. Astfel, pentru a decide dacă o lucrătoare trebuie să poată beneficia de concediul său anual plătit într-o altă perioadă decât cea a concediului său de maternitate, Curtea a reținut că finalitatea concediului anual plătit diferă de cea a concediului de maternitate, în sensul că acesta vizează, pe de o parte, protecția condiției biologice a femeii în timpul sarcinii și ulterior acesteia și, pe de altă parte, protejarea raporturilor caracteristice dintre femeie și copilul său pe parcursul perioadei care urmează sarcinii și nașterii[13].

7 Hotărârea din 22 septembrie 2022, Fraport și St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 și C-727/20, EU:C:2022:707, punctul 24 și jurisprudența citată).

8 Hotărârea din 8 septembrie 2020, Comisia și Consiliul/Carreras Sequeros și alții (C-119/19 P și C-126/19 P, EU:C:2020:676, punctul 113).

9 A se vedea în acest sens Hotărârea din 13 ianuarie 2022, Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, punctul 25 și jurisprudența citată).

10 Hotărârea din 24 februarie 2022, Glavna direktsia „Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto” (C-262/20, EU:C:2022:117, punctul 43 și jurisprudența citată).

11 Hotărârea din 13 ianuarie 2022, Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, punctele 28 și 29).

12 Hotărârea din 22 septembrie 2022, Fraport și St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 și C-727/20, EU:C:2022:707, punctul 27 și jurisprudența citată).

13 Hotărârea din 18 martie 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, punctul 32), și Hotărârea din 4 octombrie 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punctul 30).

34. Urmând aceeași logică, Curtea s-a întemeiat pe divergența dintre finalitățile urmărite de concediul anual plătit și concediul medical, care urmărește să permită lucrătorului să se refacă după o boală, pentru a deduce că lucrătorul care se află în concediu medical într-o perioadă de concediu anual stabilită în prealabil are dreptul de a lua concediul anual într-o altă perioadă decât cea care coincide cu perioada de concediu medical [14].

35. Pe de altă parte, Curtea a admis că, în anumite situații specifice, precum concediul medical, în care lucrătorul nu este capabil să își îndeplinească atribuțiile, un stat membru nu poate condiționa dreptul la concediu anual plătit de obligația de a fi lucrat efectiv. Astfel, dreptul unui lucrător la concediu anual minim, garantat de dreptul Uniunii, nu poate fi diminuat într-o situație caracterizată prin faptul că lucrătorul nu a putut să își îndeplinească obligația de a lucra din cauza unei boli [15].

36. Din jurisprudența Curții reiese că aceste împrejurări în care incapacitatea lucrătorului trebuie asimilată muncii efective au drept caracteristici esențiale, pe de o parte, să fie imprevizibile și independente de voința lucrătorului și, pe de altă parte, să îl supună pe acesta unor constrângeri fizice sau psihice.

37. În ceea ce privește primul dintre criteriile amintite, Curtea consideră că apariția unei incapacități de muncă din motive de boală este, în principiu, imprevizibilă și independentă de voința lucrătorului [16]. Raționând prin analogie, Curtea a considerat că, la fel ca apariția unei incapacități de muncă pe motiv de boală, faptul că un lucrător a fost lipsit de posibilitatea de a lucra din cauza unei concedieri considerate ulterior nelegale este, în principiu, imprevizibil și independent de voința acestui lucrător [17]. În schimb, efectuarea concediului pentru creșterea copilului nu are caracter imprevizibil și este, în cele mai multe cazuri, rezultatul voinței lucrătorului de a se îngriji de copilul său [18].

38. Al doilea criteriu privind existența unor constrângeri fizice sau psihice a fost utilizat în mod negativ de Curte. Astfel, în măsura în care nu este supus constrângerilor fizice sau psihice generate de o boală, lucrătorul aflat în concediu pentru creșterea copilului se află într-o situație diferită de cea rezultată dintr-o incapacitate de muncă cauzată de starea sa de sănătate [19].

39. În aceste condiții, trebuie să se verifice dacă jurisprudența Curții poate fi aplicată, *mutatis mutandis*, unei situații precum cea din litigiul principal, în care un lucrător, ca urmare a expunerii sale la virusul SARS-Cov-2, dar fără a se afla în concediu medical, a făcut obiectul unei decizii de punere în carantină a cărei durată corespunde perioadei de concediu plătit stabilite în prealabil.

[14] Hotărârea din 10 septembrie 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, punctul 22), și Hotărârea din 4 iunie 2020, Fetico și alții (C-588/18, EU:C:2020:420, punctele 33 și 34, precum și jurisprudența citată). A se vedea, în ceea ce privește un concediu de convalescență, Hotărârea din 30 iunie 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, punctul 27).

[15] Hotărârea din 22 septembrie 2022, Fraport și St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 și C-727/20, EU:C:2022:707, punctul 32 și jurisprudența citată).

[16] Hotărârea din 22 septembrie 2022, Fraport și St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 și C-727/20, EU:C:2022:707, punctul 30 și jurisprudența citată).

[17] Hotărârea din 25 iunie 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria și Iccrea Banca (C-762/18 și C-37/19, EU:C:2020:504, punctul 67).

[18] A se vedea în acest sens Hotărârea din 4 octombrie 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punctul 32 și jurisprudența citată).

[19] Hotărârea din 4 octombrie 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punctul 33). Anterior, Curtea a statuat că lucrătorul al cărui timp de lucru este redus în cadrul unui plan social nu este supus constrângerilor fizice sau psihice generate de o boală și, în consecință, acesta se află într-o situație diferită de cea rezultată dintr-o incapacitate de muncă cauzată de starea sa de sănătate. A se vedea în acest sens Hotărârea din 8 noiembrie 2012, Heimann și Toltschin (C-229/11 și C-230/11, EU:C:2012:693, punctul 29).

40. Având în vedere considerațiile care precedă, o asemenea transpunere nu poate fi exclusă de la bun început. Pe de o parte, finalitatea concediului anual plătit diferă de cea a carantinei, care urmărește să prevină răspândirea unei boli contagioase. Pe de altă parte, nu există nicio îndoială că, în majoritatea cazurilor, o asemenea măsură de izolare constituie o împrejurare imprevizibilă și independentă de voința lucrătorului.

41. Totuși, considerăm că raționamentul prin analogie nu poate fi urmat dincolo de această primă etapă. În această privință, trebuie arătat că jurisprudența Curții se întemeiază pe premisa că, în perioada în discuție, apariția unei boli l-a pus pe lucrător în imposibilitatea de a-și îndeplini sarcinile care îi revin în temeiul contractului de muncă. Astfel, tocmai din cauza existenței concomitente a unei incapacități de muncă cauzate de boală, lucrătorul este pus într-o situație care îl împiedică să se odihnească și să se recreeze, astfel încât concediul anual plătit trebuie reportat într-o altă perioadă decât cea stabilită inițial. Cu alte cuvinte, apariția unei incapacități de muncă nu poate avea ca efect repunerea în discuție a dreptului lucrătorului de a beneficia de perioada minimă de concediu plătit prevăzută la articolul 7 din Directiva 2003/88.

42. Or, carantina nu implică în mod automat că un lucrător se află într-o situație care îl împiedică să execute o prestație de muncă, acesta fiind susceptibil, în funcție de împrejurări, să își continue activitatea profesională de la locul în care este obligat să rămână.

43. În această privință, Comisia sugerează să se stabilească o distincție între lucrătorii care rămân apți de muncă și cei pe care măsura carantinei i-ar împiedica să continue îndeplinirea sarcinilor ce le revin în temeiul contractului de muncă. În acest al doilea caz, lucrătorul ar trebui să poată beneficia de reportarea concediului anual într-o altă perioadă decât cea stabilită inițial.

44. Cu toate acestea, o asemenea soluție se confruntă în principal cu două obiecții.

45. Mai întâi, ne pare dificil să considerăm că imposibilitatea de a executa o prestație de muncă legată de carantină poate fi asimilată unei incapacități de muncă în sensul jurisprudenței citate anterior. Astfel, lucrătorul care face obiectul unei decizii de izolare cu caracter profilactic nu este supus unor constrângeri fizice sau psihice asemănătoare celor generate de o boală și, prin urmare, se află într-o situație diferită de cea rezultată dintr-o incapacitate de muncă cauzată de starea sa de sănătate.

46. Apoi, aprecierea existenței sau a inexistenței unei incapacități de muncă care decurge din carantină pare deosebit de delicată, întrucât presupune o examinare *in concreto* a fiecărei situații pentru a stabili dacă lucrătorul este în măsură să își îndeplinească sarcinile de la locul de izolare. Această posibilitate depinde de numeroși factori, printre care în special natura exactă a sarcinilor încredințate lucrătorului [20], posibilitățile de organizare a postului ocupat, activitatea și organizarea angajatorului, precum și modalitățile regimului de izolare. Or, aplicarea coroborată a acestor factori diferiți este de natură să conducă la soluții foarte variabile, care ar putea fi percepute ca nejustificate și inegale, în special atunci când se referă la situații care, *a priori*, ar fi putut părea asemănătoare [21]. De altfel, o asemenea soluție s-ar confrunta cu dificultăți practice incontestabile

[20] Acest prim criteriu este esențial întrucât anumite sarcini, care implică în special activități fizice, pot fi îndeplinite în mod evident numai la locul de muncă.

[21] În plus, aceste dificultăți ne par de natură să genereze un contencios bogat în fața instanțelor pentru litigii de muncă cărora le-ar reveni, *a posteriori*, obligația de a verifica dacă, în mod concret, lucrătorul ar fi în continuare capabil să lucreze în perioada de carantină.

pentru angajator, căruia i-ar reveni, pe termen scurt, obligația de a evalua dacă un lucrător, aflat inițial în concediu plătit, este capabil sau nu să își îndeplinească sarcinile de la locul său de izolare și, în cazul unui răspuns afirmativ, să ia măsuri de organizare adaptate acestei situații [22].

47. Din aceste elemente deducem că jurisprudența Curții nu poate fi transpusă prin analogie într-o situație precum cea din litigiul principal, astfel încât, numai pe acest temei, un lucrător nu ar putea obține reportarea unui concediu anual plătit acordat pentru o perioadă care coincide cu cea în care un lucrător este pus în carantină ca urmare a contactului cu o persoană infectată cu virusul SARS-Cov-2.

48. În aceste condiții, rămâne să se verifice dacă, ținând seama de restricțiile pe care le implică, carantina este de natură să priveze un lucrător de beneficiul efectiv al dreptului său la concediu anual plătit.

2. Cu privire la atingerea adusă beneficiului efectiv al dreptului la concediu anual plătit

49. Nu se poate contesta că restricțiile cauzate de punerea în carantină limitează în mod semnificativ activitățile personale pe care le poate desfășura un individ, precum și deplasările sale. Rezultă de aici că o asemenea situație este susceptibilă să diminueze posibilitățile unui lucrător „să se odihnească ori să se dedice unor activități de destindere și de recreere” [23]. Or, o asemenea atingere adusă finalității dreptului la concediu anual plătit ar putea, la prima vedere, să fie suficientă pentru a justifica, în caz de coincidență cu o perioadă de carantină, reportarea acestui concediu pentru ca lucrătorul să poată *beneficia efectiv* de concediul respectiv [24].

50. Cu toate acestea, considerăm că o asemenea soluție s-ar întemeia pe o înțelegere eronată a noțiunii de „beneficiu efectiv” al concediului anual plătit, care nu ar fi conformă nici cu obiectivele urmărite de Directiva 2003/88, nici cu jurisprudența Curții. Cu privire la acest aspect, este necesar să se arate că, pentru a asigura obiectivul legat de protecția securității și a sănătății lucrătorilor, dreptul la concediu plătit este condiționat de respectarea de către autoritățile naționale și de către angajator a unor obligații destinate să îi asigure efectivitatea.

51. În primul rând, ținând seama de obiectivul esențial urmărit de Directiva 2003/88, care este de a garanta o protecție eficientă a condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor, precum și o mai bună protecție a securității și a sănătății lor, statele membre sunt ținute să garanteze că efectul util al acestor drepturi este pe deplin asigurat, permițându-le lucrătorilor să beneficieze efectiv de o perioadă minimă de concediu anual plătit prevăzută de această directivă. În consecință, modalitățile definite de statele membre pentru a asigura punerea în aplicare a cerințelor Directivei 2003/88 nu trebuie să poată goli de conținut drepturile consacrate la articolul 31 alineatul (2) din cartă și la articolul 7 din directiva menționată [25]. În acest cadru, măsurile adoptate de statele membre trebuie să permită lucrătorului să beneficieze de toată această perioadă de concediu și nu pot nici să afecteze sau să limiteze protecția minimă garantată de directiva menționată, nici să aducă atingere altor dispoziții ale acesteia, coerenței sau obiectivelor pe care le urmărește [26].

[22] În această privință, litigiul principal ilustrează dificultățile cu care s-ar confrunta un angajator care ar fi informat cu privire la carantină cu o zi înainte de începutul perioadei de concediu plătit.

[23] Hotărârea din 8 noiembrie 2012, Heimann și Toltschin (C-229/11 și C-230/11, EU:C:2012:693, punctul 29).

[24] Hotărârea din 4 iunie 2020, Fetico și alții (C-588/18, EU:C:2020:420, punctul 32 și jurisprudența citată).

[25] A se vedea prin analogie Hotărârea din 2 martie 2023, MÁV-START (C-477/21, EU:C:2023:140, punctul 35 și jurisprudența citată).

[26] A se vedea *a contrario* Hotărârea din 19 noiembrie 2019, TSN și AKT (C-609/17 și C-610/17, EU:C:2019:981, punctul 51 și jurisprudența citată).

52. În al doilea rând, angajatorul trebuie să se asigure că lucrătorii au posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediul anual plătit [27]. În această perioadă de repaus, lucrătorul nu trebuie să fie supus, în privința angajatorului său, niciunei obligații susceptibile să îl împiedice să se dedice, în mod liber și neîntrerupt, propriilor sale interese în vederea neutralizării efectelor muncii asupra securității și sănătății persoanei în cauză [28].

53. Rezultă de aici, în opinia noastră, că beneficiul efectiv al dreptului la concediu anual consacrat la articolul 31 alineatul (2) din cartă impune ca, pentru protecția securității și a sănătății sale, lucrătorul să beneficieze de perioada minimă de concediu plătit prevăzută la articolul 7 din Directiva 2003/88 și să dispună, în această perioadă, de *posibilitatea* de a se odihni sau de a se dedica unor activități de destindere și de recreere, fiind exonerat de orice obligație față de angajatorul său.

54. În schimb, dincolo de respectarea necesară a acestor cerințe, nu rezultă nicidecum din textele citate anterior, nici din jurisprudența Curții, că realizarea obiectivului de protecție a securității și a sănătății lucrătorului urmărit de Directiva 2003/88 ar trebui să implice faptul că, în perioada de concediu plătit de care el trebuie să poată dispune, acest concediu i-a oferit în mod concret un timp de destindere, de repaus și de recreere. Cu alte cuvinte, dreptul la beneficiul efectiv al concediului anual plătit nu poate fi confundat cu un drept la rezultatul efectiv al acestui concediu [29].

55. Considerăm că o analiză contrară celei pe care o sugerăm ar putea consacra o concepție deosebit de extensivă a dreptului la concediu anual plătit, potrivit căreia beneficiul efectiv al acestui drept ar fi dobândit numai în lipsa apariției, în perioada concediului plătit, a oricărui eveniment [30] care interferează cu organizarea activităților pe care lucrătorul intenționa să le desfășoare în timpul său liber.

56. Or, spre deosebire de o incapacitate de muncă, carantina nu aduce atingere dreptului de a beneficia efectiv de un concediu anual plătit, astfel cum propunem să îl definim, ci are un impact numai asupra condițiilor în care un lucrător poate dispune de timpul său liber.

57. De altfel, trebuie subliniat că conceperea repausului, a activităților de destindere și de recreere este eminamente subiectivă, astfel încât o măsură de izolare poate schimba într-un mod foarte variabil perceperea de către un individ a calității concediului său plătit. Pe de altă parte, consistența și amploarea restricțiilor decise de autoritatea publică pot avea de asemenea consecințe importante asupra posibilităților de recreere ale unui lucrător. Aceste considerații fac deosebit de dificilă orice încercare de obiectivare și de clasificare a situațiilor în care carantina afectează în mod concret condițiile în care un lucrător dispune de concediul său anual.

58. Nu este mai puțin adevărat că o decizie de izolare poate, în funcție de împrejurări, să diminueze în mod semnificativ calitatea concediului anual plătit obținut de un lucrător. Cu toate acestea, considerăm că dreptul la concediu anual plătit, astfel cum este consacrat de dreptul Uniunii, nu permite soluționarea acestei dificultăți. În schimb, dincolo de protecția minimă garantată la articolul 7 din Directiva 2003/88, legiuitorul național dispune întotdeauna de

[27] A se vedea în acest sens Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, punctul 51 și jurisprudența citată).

[28] A se vedea prin analogie Hotărârea din 9 septembrie 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punctul 94).

[29] A se vedea în acest sens Concluziile avocatului general Saugmandsgaard Øe prezentate în cauza Fetico și alții (C-588/18, EU:C:2019:1083, punctele 75 și 76).

[30] Cu titlu ilustrativ, ar fi dificil de înțeles că un eveniment precum apariția unor condiții meteorologice de o mare intensitate dă dreptul, din perspectiva dreptului Uniunii, la reportarea concediului anual plătit.

posibilitatea de a lua măsuri mai favorabile care să permită reportarea zilelor de concediu anual plătit într-o perioadă ulterioară. În această privință, trebuie arătat că, ulterior prezentei cereri de decizie preliminară, legiuitorul german a introdus în dreptul său național dispoziții care prevăd că zilele de izolare nu se deduc din concediul anual plătit [31].

59. De asemenea, în lumina tuturor acestor considerații, apreciem că dreptul Uniunii nu impune reportarea unui concediu anual plătit care coincide cu o perioadă de carantină decisă de o autoritate publică ca urmare a expunerii unui lucrător la virusul SARS-Cov-2.

VI. Concluzie

60. În lumina considerațiilor care precedă, propunem să se răspundă la întrebarea preliminară adresată de Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Ludwigshafen, Germania) după cum urmează:

Articolul 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru și articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene

trebuie interpretate în sensul că

nu se opun unei reglementări sau unei practici naționale în temeiul căreia un concediu anual plătit obținut de un lucrător, care coincide cu o perioadă de carantină dispusă de o autoritate publică ca urmare a contactului acestui lucrător cu o persoană infectată cu un virus, nu poate fi reportat într-o altă perioadă decât cea stabilită inițial.

[31] Din cererea de decizie preliminară depusă în cauza I (C-749/22, suspendată în prezent) reiese că această dispoziție, introdusă printr-o lege din 16 septembrie 2022, nu se aplică *ratione temporis* prezentei situații din litigiul principal.