

Asunto C-217/20

Petición de decisión prejudicial:

Fecha de presentación:

25 de mayo de 2020

Órgano jurisdiccional remitente:

Rechtbank Overijssel (Tribunal de Primera Instancia de Overijssel,
Países Bajos)

Fecha de la resolución de remisión:

20 de mayo de 2020

Parte demandante:

XXXX

Parte demandada:

Staatssecretaris van Financiën (Secretario de Estado de Hacienda)

Resolución

**RECHTBANK OVERIJSEL (TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA DE
OVERIJSEL)**

Sede de Zwolle

Derecho administrativo

[omissis]

Resolución interlocutoria dictada por la Sala Colegiada en el litigio entre:
[omissis] demandante, *[omissis]*

y

el staatssecretaris van Financiën (Secretario de Estado de Hacienda), demandado
[omissis] *[omissis]*

Procedimiento

El demandante interpuso una reclamación contra la cuantía de su retribución durante sus vacaciones correspondientes al período comprendido entre el 25 de julio de 2017 y el 17 de agosto de 2017, tal como esta consta en las nóminas de julio y agosto de 2017.

Mediante decisión de 13 de octubre de 2017 (en lo sucesivo, «decisión impugnada»), el demandado declaró infundada la reclamación del demandante.

El demandante interpuso recurso contencioso-administrativo contra esta decisión.

El demandado presentó un escrito de contestación.

La vista se celebró el 21 de septiembre de 2018.

Una vez tramitado el asunto en la vista, el rechtbank decidió reabrir la instrucción con el fin de plantear una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Considerandos

1. El demandante trabaja en el Belastingdienst (Administración Tributaria) desde el 1 de marzo de 2002, y últimamente, desde el 1 de noviembre de 2014, es miembro del Servicio de Inspección. Desde el 24 de noviembre de 2015, el demandante sufre una incapacidad parcial de larga duración para el desempeño de sus actividades. Se halla en proceso de reinserción laboral.

En virtud de la aplicación del artículo 37, apartado 1, del Algemeen Rijksambtenarenreglement (Reglamento General de la Función Pública; en lo sucesivo, «ARAR»), el demandante siguió percibiendo el 100 % de su retribución durante el primer año de enfermedad, y desde el 24 de noviembre de 2016 dicho porcentaje ha bajado al 70 %. Por las horas respecto a las que el demandante es apto para el trabajo, se le sigue abonando el 100 % de la retribución en virtud del artículo 37, apartado 5, del ARAR.

El demandante disfrutó de vacaciones en el período comprendido entre el 25 de julio de 2017 y el 17 de agosto de 2017. Como se desprende de las nóminas correspondientes a los meses de julio y agosto de 2017, el demandante siguió percibiendo el 70 % de su retribución por las horas de incapacidad laboral (también) durante el período de vacaciones y un 100 % por las horas respecto a las que es apto para el trabajo, o cuando menos por las horas por las que pudo desempeñar un trabajo en el marco de su reinserción.

El demandante no está de acuerdo con estas nóminas. En su opinión, tiene derecho a su retribución completa mientras disfruta de las vacaciones, esto es, también por las horas respecto a las que se halla en situación de incapacidad de larga duración.

A este respecto, el demandante invoca lo dispuesto en el artículo 22 del ARAR, en la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO 2003, L 299, p. 9), y en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Tribunal de Justicia»), en particular en su sentencia de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros (C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18). Asimismo, se remite al artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

2. En un escrito de 28 de agosto de 2017, el demandado señaló que el único aspecto litigioso es la interpretación del concepto del Derecho de la Unión «retribuidas» y, sobre la base de este concepto, el de «con mantenimiento de su retribución completa», recogido en el artículo 22 del ARAR. Como consecuencia de la falta de una jurisprudencia de la Unión sobre esta materia, el demandado solicita al rechtbank que plantee al Tribunal de Justicia una cuestión prejudicial sobre este aspecto.

3. El rechtbank formula las consideraciones siguientes.

3.1 Artículo 22 del ARAR

El artículo 22, apartado 1, del ARAR dispone que el funcionario tendrá derecho a vacaciones anuales con mantenimiento de su retribución completa.

El rechtbank conviene con el demandado en que, en este contexto, por la expresión «retribución completa» debe entenderse la retribución tal como es abonada al funcionario en cuestión al comienzo y durante el disfrute del período de vacaciones. En el caso del demandante, se tratará del 70 % de la retribución por las horas en las que se halla en situación de incapacidad laboral y del 100 % por las horas respecto a las que es apto para el trabajo. Es esta también la retribución que el demandante ha recibido durante todo el período de vacaciones comprendido entre el 25 de julio de 2017 y el 17 de agosto de 2017, conservando la totalidad de su sueldo.

3.2 Directiva 2003/88/CE

El artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE dispone que los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales.

El rechtbank deduce de esta disposición y de la exposición de motivos de dicha Directiva que el legislador de la Unión pretendió de este modo adoptar normas en materia de seguridad y salud en el ámbito de la organización del tiempo de trabajo en relación con, entre otros aspectos, las vacaciones anuales. En opinión del rechtbank, la Directiva y la interpretación de la misma realizada por el Tribunal de

Justicia se limitan a garantizar que, incluso en caso de incapacidad laboral total, puedan disfrutarse cuando menos de cuatro semanas de vacaciones retribuidas. La Directiva no da más detalles acerca de cuál sea la cuantía del salario que debe seguir pagándose durante el período de vacaciones.

El demandante disfruta de cuatro semanas consecutivas de vacaciones retribuidas conforme a su retribución ordinaria. Por consiguiente, no se le ha prohibido el ejercicio de su derecho a vacaciones retribuidas.

3.3 La sentencia Schultz-Hoff y otros

En esta sentencia, el Tribunal de la Unión Europea, remitiéndose a su sentencia de 16 de marzo de 2006, Robinson-Steele y otros (C-131/04 y C-257/04, EU:C:2006:177), declaró que el trabajador debe percibir la retribución ordinaria por el período de vacaciones. El derecho a vacaciones y el derecho al mantenimiento de la retribución deben considerarse como un único derecho, según el Tribunal de Justicia.

Con esta apreciación se pretende colocar al trabajador, durante las vacaciones/período de descanso anuales, en una posición que, por cuanto se refiere al salario, sea comparable a los períodos de trabajo. En el caso del demandante, este es el período en el que su aptitud para el trabajo es parcial y, por lo demás, se halla en situación de incapacidad. Dado que el demandante ha percibido durante el período de vacaciones la misma retribución que durante el resto del año, tal práctica se ajusta a la sentencia Schultz-Hoff y otros.

Sin embargo, de conformidad con el artículo 2, inicio y letra f), del Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984 (Decreto relativo a la Retribución de los Funcionarios Civiles de 1984; en lo sucesivo, «BBRA 1984»), se entiende por retribución la suma de:

- el sueldo;
- los complementos mencionados en el capítulo III;
- el complemento periódico mencionado en el artículo 22a, y
- el complemento mensual mencionado en el artículo 22b,

a que tiene derecho el funcionario.

Por sueldo se entenderá, de conformidad con el artículo 2, inicio y letra a): el importe que, en observancia de las disposiciones del presente Decreto, se fije para el funcionario sobre la base de uno de los anexos de este Decreto, multiplicado por el tiempo de trabajo del funcionario.

Dado que, en virtud del artículo 37, apartado 1, del ARAR, en el segundo año de incapacidad laboral se abona únicamente el 70 % de la retribución, cabe sostener

también que esta no será nunca la retribución íntegra de que se habla en el artículo 22 del ARAR. A este respecto, señala el rechtbank que, en el apartado 25 de su sentencia Schultz-Hoff y otros, el Tribunal de Justicia declaró que la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas no es otra que permitir que los trabajadores descansen y dispongan de un período de ocio y esparcimiento. En opinión del Tribunal de Justicia, tal finalidad difiere por esta razón de la finalidad del derecho a baja por enfermedad. Este último derecho se reconoce a los trabajadores con el fin de que puedan recuperarse de una enfermedad.

El rechtbank se pregunta si esta distinción justifica la diferencia.

3.4 El artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea dispone, por cuanto aquí interesa, que todo trabajador tiene derecho a un período de vacaciones anuales retribuidas.

3.5 A la vista de las consideraciones que preceden, el rechtbank aprecia la existencia de motivos para plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes.

«¿Debe interpretarse el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, en el sentido de que el trabajador no pierde su salario, o una parte del mismo, como consecuencia del ejercicio de su derecho a las vacaciones anuales? ¿O bien debe interpretarse esta disposición en el sentido de que el trabajador conservará su salario durante el ejercicio del derecho a las vacaciones anuales con independencia de la razón por la que no trabaje durante las vacaciones?»

«¿Debe interpretarse el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, en el sentido de que se opone a disposiciones y prácticas nacionales conforme a las cuales un trabajador con incapacidad laboral por enfermedad conserva su salario, en el momento de comenzar a disfrutar las vacaciones, en el nivel del salario inmediatamente anterior al disfrute de sus vacaciones, aun cuando dicho salario sea, como consecuencia de la larga duración de su incapacidad laboral, inferior al salario en caso de capacidad laboral completa?»

«¿Debe interpretarse el derecho de todo trabajador a vacaciones anuales retribuidas, establecido en el artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, y en reiterada jurisprudencia de la Unión Europea, en el sentido de que la reducción de dicho salario durante las vacaciones mientras dura la incapacidad laboral es incompatible con tal derecho?»

3.6 El rechtbank suspende cualquier otra resolución hasta que se resuelva de forma definitiva el recurso.

Resolución

[Cuestiones prejudiciales y suspensión del procedimiento] *[omissis]*

[Fórmula de cierre] *[omissis]* *[omissis]*

Vías de recurso

Contra la presente resolución interlocutoria no cabe interponer recurso de apelación. Contra la presente resolución interlocutoria podrá interponerse recurso de apelación de forma simultánea con la interposición de un recurso de apelación contra la (eventual) resolución final que se dicte en el presente asunto.

DOCUMENTO DE TRABAJO