



## Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL  
YVES BOT  
prezentate la 29 mai 2018<sup>1</sup>

**Cauza C-619/16**

**Sebastian W. Kreuziger  
împotriva  
Land Berlin**

[cerere de decizie preliminară formulată de Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunalul Administrativ Superior din Berlin-Brandenburg, Germania)]

„Trimitere preliminară – Politica socială – Organizarea timpului de lucru – Dreptul la concediul anual plătit – Directiva 2003/88/CE – Articolul 7 alineatul (2) – Indemnizație financiară pentru concediile anuale plătite neefectuate în momentul încetării raportului de muncă – Pierderea dreptului la această indemnizație atunci când lucrătorul nu solicită acordarea concediului anual plătit și atunci când nu demonstrează că a fost în imposibilitatea de a efectua acest concediu din motive independente de voința sa”

1. Prezenta cerere de decizie preliminară privește interpretarea articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru<sup>2</sup>.
2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Sebastian W. Kreuziger, pe de o parte, și fostul său angajator, Land Berlin (Landul Berlin, Germania), pe de altă parte, în legătură cu refuzul acestuia din urmă de a plăti domnului Kreuziger o indemnizație financiară pentru concediile anuale plătite neefectuate înainte de încetarea raportului de muncă.
3. Prezenta cauză oferă Curții ocazia de a preciza condițiile în care un lucrător al cărui raport de muncă ia sfârșit poate solicita plata unei asemenea indemnizații în temeiul articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88.
4. În prezentele concluzii, vom expune motivele pentru care considerăm că articolul 7 alineatul (2) din această directivă trebuie interpretat în sensul că prevede dreptul la o indemnizație financiară pentru concediile anuale plătite neefectuate la încetarea raportului de muncă atunci când un lucrător nu a putut să efectueze toate concediile anuale plătite la care avea dreptul pe durata acestui raport.
5. De asemenea, vom explica motivul pentru care, în opinia noastră, aceeași prevedere trebuie interpretată în sensul că se opune unor reglementări sau practici naționale în temeiul cărora un lucrător pierde dreptul la o indemnizație financiară pentru concediile anuale plătite neefectuate la încetarea raportului de muncă atunci când acest lucrător, pe de o parte, nu a formulat o cerere de

<sup>1</sup> Limba originală: franceza.

<sup>2</sup> JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3.

acordare a acestor concedii când era în activitate și, pe de altă parte, nu demonstrează că a fost în imposibilitatea de a efectua concediile respective din motive independente de voința sa, fără o verificare prealabilă a aspectului dacă acestui lucrător i s-a oferit în mod efectiv posibilitatea de către angajatorul său de a-și exercita dreptul la concediul anual plătit.

6. În sfârșit, vom preciza că, atunci când o instanță națională este sesizată cu o contestație referitoare la dreptul unui lucrător la o indemnizație financiară pentru concediile anuale plătite neefectuate la încetarea raportului de muncă, aceștia îi revine sarcina să verifice dacă angajatorul dovedește că a luat măsurile adecvate pentru a-i asigura acestui lucrător posibilitatea de a-și exercita în mod efectiv dreptul la concediul anual plătit pe durata acestui raport. Dacă angajatorul demonstrează că a depus diligențele necesare și că, în pofida măsurilor pe care le-a luat, lucrătorul a renunțat deliberat și în cunoștință de cauză să își exercite dreptul la concediul anual plătit, deși a avut această posibilitate pe durata raportului de muncă, lucrătorul menționat nu poate solicita, în temeiul articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, plata unei indemnizații financiare pentru concediile anuale plătite neefectuate la încetarea raportului de muncă.

## I. Cadrul juridic

### A. *Dreptul Uniunii*

7. Potrivit considerentului (4) al Directivei 2003/88:

„Îmbunătățirea securității, igienei și sănătății lucrătorilor la locul de muncă reprezintă un obiectiv care nu trebuie subordonat considerentelor cu caracter pur economic.”

8. Articolul 1 alineatul (3) primul paragraf din această directivă prevede:

„Prezenta directivă se aplică tuturor sectoarelor de activitate, private sau publice, în sensul articolului 2 din Directiva 89/391/CEE<sup>[3]</sup>, fără a aduce atingere articolelor 14, 17, 18 și 19 din prezenta directivă.”

9. Articolul 7 din directiva menționată 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.”

10. Articolul 17 din aceeași directivă prevede că statele membre pot deroga de la anumite dispoziții ale acesteia. Nu se admite însă nicio derogare în ceea ce privește articolul 7 din aceasta.

11. Articolul 2 din Directiva 89/391 prevede:

„(1) Prezenta directivă se aplică tuturor sectoarelor de activitate, atât publice, cât și private (industrie, agricultură, comerț, administrație, servicii, educație, cultură, recreere etc.).

3 Directiva Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (JO 1989, L 183, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 88).

(2) Prezenta directivă nu este aplicabilă atunci când caracteristici inerente anumitor activități specifice din domeniul administrației publice, cum ar fi forțele armate sau poliția, sau anumitor activități specifice din domeniul serviciilor de protecție civilă sunt, în mod inevitabil, în contradicție cu dispozițiile acesteia.

[...]”

### **B. Dreptul german**

12. Potrivit articolului 9 din Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter (Regulamentul privind concediul anual al funcționarilor și al judecătorilor, denumit în continuare „EUrlVO”) <sup>4</sup> din 26 aprilie 1988:

„1. În măsura în care este posibil, funcționarul efectuează într-o singură tranșă concediul anual la care are dreptul. La cererea persoanei interesate, concediul este acordat în tranșe. În general, trebuie totuși să se evite o fracționare în mai mult de două perioade. În caz de fracționare a concediului, acesta este acordat funcționarului pentru cel puțin două săptămâni consecutive.

2. În mod normal, concediul trebuie efectuat în cursul anului de referință. Dreptul la concediu care nu a fost efectuat într-un termen de 12 luni după sfârșitul anului de referință se stinge. [...]”

13. EUrlVO nu cuprinde o dispoziție care să prevadă acordarea unei indemnizații financiare pentru concediile anuale plătite neefectuate la încetarea raportului de muncă.

## **II. Situația de fapt din litigiul principal și întrebările preliminare**

14. Între 13 mai 2008 și 28 mai 2010, domnul Kreuziger a efectuat, în calitate de „Rechtsreferendar” (magistrat stagiar), stagiul de pregătire profesională desfășurat pe lângă Landul Berlin, în cadrul unei formări supuse dreptului public, dar care nu intra sub incidența Statutului funcționarilor. Reușita sa din 28 mai 2010 la proba orală din cadrul celui de al doilea examen de stat a marcat încheierea acestei formări și a stagiului desfășurate pe lângă acest land.

15. Domnul Kreuziger a decis să nu efectueze concedii anuale plătite între 1 ianuarie 2010 și data încheierii formării sale. La 18 decembrie 2010, el a solicitat să i se acorde o indemnizație financiară pentru concediile anuale plătite neefectuate. Această cerere a fost respinsă mai întâi prin decizia președintelui Kammergericht (Tribunalul Regional Superior, Germania) din 7 ianuarie 2011, ulterior, în urma contestației, prin decizia din 4 mai 2011 a Gemeinsame Juristische Prüfungsamt der Länder Berlin und Brandenburg (Oficiul de Examinare Juridică Comun Landurilor Berlin și Brandenburg, Germania), pentru motivele că EUrlVO nu prevede un asemenea drept la indemnizație și că, la rândul său, Directiva 2003/88 nu se aplică decât lucrătorilor, iar articolul 7 din aceasta presupune, în orice caz, că persoana interesată nu a putut să efectueze concediul său din motive care nu îi sunt imputabile.

16. Domnul Kreuziger a sesizat Verwaltungsgericht Berlin (Tribunalul Administrativ din Berlin, Germania) cu o acțiune îndreptată împotriva acestor decizii, care a fost respinsă prin hotărârea din 3 mai 2013. În această hotărâre, instanța a arătat, pe de o parte, că EUrlVO nu prevede un drept la indemnizație financiară pentru concediile anuale plătite neefectuate și, pe de altă parte, că articolul 9 din EUrlVO obligă lucrătorul să solicite și să își efectueze concediile. Or, întrucât domnul Kreuziger se abținuse în mod voit să formuleze o asemenea cerere, deși știa că raportul său de muncă se va încheia la 28 mai 2010, dreptul său la concediul anual plătit s-ar fi stins la această dată.

4 GVBl. 1988, p. 846.

17. În ceea ce privește articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, instanța menționată a considerat că nici acesta nu instituie un drept la indemnizație financiară pentru concediile anuale plătite pentru domnul Kreuziger. Astfel, s-ar deduce din jurisprudența Curții că dreptul la concediul plătit garantat prin articolul 7 alineatul (1) din această directivă poate fi pierdut, în temeiul dreptului național, dacă lucrătorul a avut posibilitatea de a-și efectua concediul, dar nu l-a efectuat, caz în care nici dreptul secundar la indemnizația compensatorie nu poate exista.

18. Întrucât domnul Kreuziger a sesizat Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunalul Administrativ Superior din Berlin-Brandenburg, Germania), instanța de trimitere, cu o acțiune îndreptată împotriva acestei hotărâri, această instanță arată la rândul său că EUrIVO nu cuprinde nicio normă care să instituie un drept la compensare financiară pentru domnul Kreuziger, astfel încât un eventual asemenea drept nu poate decurge, în lipsa unei transpuneri a articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 în dreptul național, decât din efectul direct al acestei dispoziții.

19. În această privință, instanța de trimitere consideră, mai întâi, că domnul Kreuziger se încadrează efectiv în domeniul de aplicare personal al directivei menționate. Întrucât funcționarii intră în acest domeniu de aplicare, potrivit respectivei instanțe, situația nu poate fi diferită în cazul referenților din cadrul unei formări supuse dreptului public, având în vedere în special articolul 1 alineatul (3) primul paragraf din Directiva 2003/88, care precizează că aceasta se aplică sectoarelor de activitate private sau publice, în sensul articolului 2 din Directiva 89/391, și, prin urmare, printre altele, „educației” vizate la această din urmă dispoziție.

20. Apoi, domnul Kreuziger ar îndeplini cele două condiții exprese prevăzute la articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 deoarece nu a efectuat concediile anuale plătite la care avea dreptul și raportul său de muncă a încetat.

21. În sfârșit, cu toate acestea, instanța de trimitere arată că are îndoieli cu privire la aspectul dacă, în afara acestor două condiții exprese, dreptul la o indemnizație financiară pentru concediile anuale plătite neefectuate poate fi exclus atunci când, înainte de încetarea raportului de muncă, lucrătorul nu a formulat o cerere de acordare a concediului, deși avea posibilitatea, și dacă un asemenea drept presupune, cu caracter mai general, ca lucrătorul să nu fi putut să își exercite dreptul la concediul anual plătit înainte de încetarea raportului de muncă, din motive independente de voința sa.

22. În aceste condiții, Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunalul Administrativ Superior din Berlin-Brandenburg) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

- „1) Articolul 7 alineatul (2) din Directiva [2003/88] trebuie interpretat în sensul că se opune unor reglementări sau practici naționale potrivit cărora, la încetarea raportului de muncă, nu ia naștere dreptul la o indemnizație financiară atunci când lucrătorul nu a formulat o cerere de acordare a concediului anual plătit, deși a avut posibilitatea de a formula o astfel de cerere?
- 2) Articolul 7 alineatul (2) din Directiva [2003/88] trebuie interpretat în sensul că se opune unor reglementări sau practici naționale potrivit cărora recunoașterea dreptului unui lucrător la o indemnizație financiară la încetarea raporturilor de muncă presupune ca lucrătorul să nu fi putut să își exercite dreptul la concediul anual plătit înainte de încetarea raportului de muncă, din motive independente de voința sa?”

### III. Analiza noastră

23. Prin intermediul celor două întrebări preliminare, care, în opinia noastră, trebuie examinate împreună, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unor reglementări sau practici naționale în temeiul cărora un lucrător își pierde dreptul la o indemnizație financiară pentru concediile anuale plătite neefectuate la încetarea raportului de muncă atunci când acest lucrător, pe de o parte, nu a formulat o cerere de acordare a acestor concedii când era în activitate și, pe de altă parte, nu demonstrează că a fost în imposibilitatea de a efectua concediile respective din motive independente de voința sa.

24. Cu titlu introductiv, observăm că, chiar dacă mai multe părți interesate, dintre care Landul Berlin, au formulat observații în ceea ce privește natura raportului dintre acest land și domnul Kreuziger în calitatea sa de „Rechtsreferendar” (magistrat stagiar) și în special cu privire la problema dacă acest raport intra sub incidența Directivei 2003/88, trebuie arătat că instanța de trimitere a considerat că domnul Kreuziger intra efectiv sub incidența acestei directive, neformulând, în consecință, nicio întrebare în această privință. Prin urmare, cu privire la această problemă, ne vom limita să arătăm că articolul 1 alineatul (3) primul paragraf din Directiva 2003/88 prevede că aceasta se aplică tuturor sectoarelor de activitate, private sau publice, și printre altele „educației”. Rezultă din jurisprudența Curții că domeniul de aplicare al Directivei 2003/88 trebuie interpretat în mod extins<sup>5</sup>. Facem trimitere, pe de altă parte, la definiția noțiunii „lucrător”, în sensul articolului 7 din Directiva 2003/88 și al articolului 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene<sup>6</sup>, pe care Curtea a reținut-o în jurisprudența sa<sup>7</sup>. Precum Comisia Europeană, înclinăm să considerăm că pregătirea pentru profesiile juridice este o activitate educativă care, în speță, prezintă în plus caracteristicile generale ale unui raport de muncă. Din punctul nostru de vedere, dreptul la concediu anual plătit care se acordă fiecărui magistrat stagiar în cadrul regimului național aplicabil funcționarilor și judecătorilor trebuie, în consecință, exercitat conform articolului 7 din această directivă și articolului 31 alineatul (2) din cartă.

25. Pe de altă parte, arătăm că, în lipsa în dreptul german aplicabil a unei dispoziții care să prevadă o indemnizație financiară pentru concediile anuale plătite neefectuate la încetarea raportului de muncă, un drept la o asemenea indemnizație decurge direct din articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88<sup>8</sup>.

26. Pentru a răspunde la întrebările instanței de trimitere, trebuie amintit că, astfel cum reiese din însuși modul de redactare a articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, dispoziție de la care această directivă nu permite derogarea, orice lucrător beneficiază de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni. Astfel cum Curtea a apreciat în mod repetat, „[d]reptul la concediu anual trebuie considerat un principiu al dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită, a cărui punere în aplicare de către autoritățile naționale competente poate fi efectuată numai în limitele prevăzute în mod expres chiar în Directiva 2003/88”<sup>9</sup>.

5 A se vedea prin analogie, în ceea ce privește Directiva 89/391, Hotărârea din 26 martie 2015, Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200, punctul 20).

6 Denumită în continuare „cartă”.

7 A se vedea în special Hotărârea din 26 martie 2015, Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200, punctele 24-27).

8 În ceea ce privește efectul direct al articolului 7 din Directiva 2003/88, facem trimitere la Concluziile noastre prezentate în cauzele conexe Bauer și Broßonn (C-569/16 și C-570/16, EU:C:2018:337, punctele 45 și 46). Ținând seama de natura verticală a litigiului dintre domnul Kreuziger și Landul Berlin, nu încap nicio îndoială că acest articol poate fi invocat direct în fața instanței de trimitere în vederea înlăturării aplicării oricărei dispoziții sau practici naționale care ar împiedica plata în favoarea sa a unei indemnizații financiare pentru concediile anuale plătite neefectuate la încetarea raportului de muncă, presupunând, bineînțeles, că sunt întrunite condițiile impuse pentru o asemenea plată.

9 A se vedea în special Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 32 și jurisprudența citată).

27. Pe de altă parte, din cuprinsul Directivei 2003/88 și din jurisprudența Curții reiese că, „deși revine statelor membre obligația de a defini condițiile de exercitare și de punere în aplicare a dreptului la concediul anual plătit, acestea au obligația de a se abține de la a condiționa în vreun mod însăși constituirea dreptului respectiv care rezultă direct din această directivă”<sup>10</sup>.

28. Curtea a fost deja de multe ori în situația de a se pronunța asupra întrebărilor privind dreptul la concediul anual plătit al unui lucrător care nu a fost în măsură să își exercite înainte de încetarea raportului său de muncă dreptul la concediul respectiv din motive independente de voința sa, fie din cauza unei boli<sup>11</sup>, fie ca urmare a refuzului angajatorului de a-i remunera concediile<sup>12</sup>.

29. În acest context, Curtea a stabilit regula potrivit căreia „Directiva 2003/88 nu permite statelor membre nici să excludă nașterea dreptului la concediul anual plătit, nici să prevadă că dreptul la concediul anual plătit al unui lucrător care a fost împiedicat să exercite acest drept încetează la expirarea perioadei de referință și/sau a unei perioade de report stabilite de dreptul național”<sup>13</sup>.

30. În plus, reiese din jurisprudența Curții că „un lucrător care nu a fost în măsură, din motive independente de voința sa, să își exercite dreptul la concediul anual plătit înainte de încetarea raportului de muncă are dreptul la o indemnizație financiară în temeiul articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88. Cuantumul acestei indemnizații trebuie să fie calculat astfel încât lucrătorul menționat să fie pus într-o situație comparabilă cu cea în care s-ar fi aflat dacă ar fi exercitat dreptul menționat pe durata raportului său de muncă”<sup>14</sup>.

31. Potrivit Curții, regula impusă prin articolul 7 din Directiva 2003/88, precum și prin articolul 31 alineatul (2) din cartă este, prin urmare, cea potrivit căreia „un drept dobândit la concediul anual plătit nu se poate stinge la expirarea perioadei de referință și/sau a unei perioade de report stabilite de dreptul național în cazul în care lucrătorul nu a fost în măsură să efectueze concediul”<sup>15</sup>.

32. Ideea pe care se bazează această regulă este cea potrivit căreia statele membre pot să prevadă modalități de exercitare a dreptului la concediul anual plătit, care cuprind chiar pierderea acestui drept la sfârșitul unei perioade de referință sau al unei perioade de report, cu condiția însă ca lucrătorul al cărui drept la concediul anual plătit s-a pierdut să fi avut în mod efectiv posibilitatea de a exercita dreptul conferit de directiva menționată<sup>16</sup>.

33. Se pare că decurge din reglementarea națională în cauză, astfel cum a fost interpretată de anumite instanțe naționale, că dreptul la concediul anual plătit trebuie considerat stins la sfârșitul perioadei de referință atunci când lucrătorul nu a solicitat să îl exercite în cursul acestei perioade. Această stingere a dreptului la concediul anual plătit al cărui beneficiu nu a fost solicitat de lucrător determină pierderea dreptului la o indemnizație financiară pentru concediile anuale plătite neefectuate la încetarea raportului de muncă.

10 A se vedea în special Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 34 și jurisprudența citată).

11 A se vedea în special Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18).

12 A se vedea Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914).

13 A se vedea în special Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 51 și jurisprudența citată).

14 A se vedea în special Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 52 și jurisprudența citată).

15 A se vedea Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 56), sublinierea noastră.

16 A se vedea în acest sens în special Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 43), Hotărârea din 22 noiembrie 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, punctul 26), și Hotărârea din 19 septembrie 2013, Reexaminare Comisia/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, punctul 30).

34. O asemenea reglementare națională, astfel interpretată, ne pare contrară articolului 7 din Directiva 2003/88 în măsura în care deduce în mod automat din lipsa unei cereri de acordare a concediilor, formulată de lucrător în cursul perioadei de referință, că acestea se pierd la sfârșitul acestei perioade, fără o verificare prealabilă a aspectului dacă acestui lucrător i s-a oferit în mod efectiv posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediul anual plătit, în conformitate cu cerințele impuse de jurisprudența Curții.

35. Or, având în vedere finalitatea pe care Directiva 2003/88 o atribuie dreptului la concediul anual plătit, și anume aceea de a asigura lucrătorului beneficiul unui repaus efectiv, în scopul protecției eficiente a securității și a sănătății sale, angajatorului îi revine sarcina de a lua măsurile adecvate pentru a asigura lucrătorului posibilitatea de a-și exercita în mod efectiv dreptul la concediul anual plătit și, în cazul unei contestații, de a dovedi că a luat asemenea măsuri.

36. Amintim, în această privință, că Directiva 2003/88 „consacră [...] regula conform căreia lucrătorul trebuie în mod normal să poată beneficia de un repaus efectiv în scopul protecției eficiente a securității și a sănătății sale”<sup>17</sup>. Finalitatea dreptului la concediul anual plătit constă în „a-i permite lucrătorului să se odihnească și să dispună de o perioadă de destindere și de recreere”<sup>18</sup>.

37. Angajatorul are o responsabilitate deosebită ca lucrătorii care sunt sub conducerea sa să își exercite în mod efectiv dreptul la concediul anual plătit.

38. Astfel cum a hotărât deja Curtea, „un lucrător trebuie să fie considerat parte vulnerabilă în cadrul raportului de muncă, astfel încât este necesar să fie îngădită posibilitatea angajatorului de a-i impune acestuia o restrângere a drepturilor sale”<sup>19</sup>. Astfel, potrivit Curții, „ținând seama de această poziție de vulnerabilitate, un asemenea lucrător poate fi descurajat să invoce în mod explicit drepturile pe care le are față de angajator, în condițiile în care revendicarea acestora îl poate expune la măsuri adoptate de angajator de natură să afecteze raportul de muncă în detrimentul lucrătorului respectiv”<sup>20</sup>. În consecință, „orice practică sau omisiune a unui angajator care are un efect potențial disuasiv asupra efectuării concediului anual al lucrătorului este de asemenea incompatibilă cu finalitatea dreptului la concediul anual plătit”<sup>21</sup>.

39. Ținând seama de acest dezechilibru inerent raportului de muncă, angajatorului îi revine sarcina de a adopta măsurile adecvate pentru a permite lucrătorilor să își exercite dreptul la concediul anual plătit. De altfel, în opinia noastră, Curtea a subliniat existența unei obligații în sarcina angajatorului în ceea ce privește efectuarea în mod efectiv a concediilor de către lucrători arătând că „angajatorul care nu dă unui lucrător posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediul anual plătit trebuie să își asume consecințele”<sup>22</sup>.

17 Hotărârea din 26 iunie 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, punctul 44). Cu alte cuvinte, astfel cum a arătat avocatul general Mengozzi la punctul 17 din Concluziile prezentate în cauza Ministerul Justiției și alții (C-12/17, EU:C:2018:195), „o perioadă de muncă efectivă trebuie să dea dreptul la o perioadă de repaus la fel de efectivă”.

18 A se vedea în special Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 37 și jurisprudența citată).

19 A se vedea în special Hotărârea din 25 noiembrie 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, punctul 80 și jurisprudența citată).

20 *Ibidem*, punctul 81.

21 Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 39 și jurisprudența citată).

22 Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 63).

40. Existența unei asemenea obligații este confirmată de Directiva 89/391, care rămâne aplicabilă, astfel cum arată considerentul (3) și articolul 1 alineatul (4) din Directiva 2003/88<sup>23</sup>. Astfel, articolul 5 alineatul (1) din Directiva 89/391 prevede că „[a]ngajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor, sub toate aspectele, referitoare la activitatea desfășurată”. În plus, articolul 6 alineatul (1) din această directivă prevede că, „[î]n cadrul răspunderilor sale, angajatorul ia măsurile necesare pentru protecția securității și sănătății lucrătorilor”.

41. Prin urmare, pentru a interpreta articolul 7 din Directiva 2003/88, trebuie să se țină seama de obligația pe care Directiva 89/391 o impune angajatorilor.

42. Arătăm, pe de altă parte, că Republica Federală Germania a admis în ședință că, în temeiul principiului solitudinii, angajatorul este obligat, în general, să asigure bunăstarea lucrătorilor săi și că această obligație de solitudine include de asemenea necesitatea de a-i oferi lucrătorului posibilitatea de a-și exercita drepturile.

43. Această obligație trebuie să se concretizeze, în materia organizării timpului de muncă, în adoptarea de către angajator a unor măsuri concrete de organizare adecvate pentru a permite lucrătorilor să își exercite dreptul la concediul anual plătit, precum și în informarea precisă și efectuată în timp util cu privire la faptul că, dacă lucrătorii nu își efectuează în mod efectiv concediile, acestea riscă să se piardă la sfârșitul perioadei de referință sau al unei perioade de report autorizate. Angajatorul trebuie de asemenea să informeze lucrătorii cu privire la faptul că, dacă nu își efectuează concediile în cursul raportului de muncă, deși au în mod efectiv posibilitatea, nu vor putea revendica dreptul la o indemnizație financiară pentru concediile anuale plătite neefectuate la încetarea raportului de muncă. Obligația aflată în sarcina angajatorului nu merge însă „până la a constrânge angajatorul să impună lucrătorilor săi să își exercite în mod efectiv perioadele de repaus la care au dreptul”<sup>24</sup>. Sub această rezervă, obligația impusă angajatorului trebuie să se concretizeze, în opinia noastră, într-un regim probatoriu în temeiul căruia, în cazul unei contestații, angajatorului îi revine sarcina de a demonstra că a luat măsurile adecvate pentru a asigura unui lucrător posibilitatea de a exercita în mod efectiv acest drept.

44. Ținând seama de obligația aflată în sarcina angajatorului de a da efectiv lucrătorilor săi posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediul anual plătit, o reglementare sau o practică națională care are ca efect stabilirea responsabilității de a exercita acest drept numai în sarcina lucrătorilor, fără o verificare prealabilă a aspectului dacă acest angajator și-a respectat obligația, este contrară articolului 7 din Directiva 2003/88. Astfel, a admite că o reglementare sau o practică națională poate să prevadă stingerea dreptului lucrătorului la concediul anual plătit, fără ca lucrătorul să fi avut în mod efectiv posibilitatea de a exercita acest drept, ar aduce atingere substanței dreptului social conferit în mod direct fiecărui lucrător de articolul 7 din Directiva 2003/88<sup>25</sup>. Din cele menționate mai sus rezultă că circumstanța că un lucrător nu a solicitat să își exercite dreptul la concediul anual plătit în perioada de referință nu poate determina *ipso facto* pierderea acestui drept la sfârșitul acestei perioade și, în mod corelativ, pierderea dreptului la o indemnizație financiară pentru concediile anuale plătite neefectuate la încetarea raportului de muncă. Jurisprudența Curții pare, de altfel, să nege orice relevanță aspectului dacă un lucrător a formulat sau nu a formulat cereri de concediu anual plătit<sup>26</sup>.

23 Cu privire la legătura dintre Directiva 2003/88 și îmbunătățirea protecției securității și a sănătății lucrătorilor, a se vedea în special Hotărârea din 19 septembrie 2013, Reexaminare Comisia/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, punctul 44 și jurisprudența citată). În linia obiectivului urmărit prin Directiva 89/391, Directiva 2003/88 stabilește, astfel cum prevede articolul 1 alineatul (1), „cerințe minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru”.

24 A se vedea Hotărârea din 7 septembrie 2006, Comisia/Regatul Unit (C-484/04, EU:C:2006:526, punctul 43).

25 A se vedea în special Hotărârea din 19 septembrie 2013, Reexaminare Comisia/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, punctul 32 și jurisprudența citată).

26 A se vedea în această privință Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 62 și jurisprudența citată).



45. În consecință, instanței de trimitere îi revine obligația de a cerceta, având în vedere finalitatea pe care Directiva 2003/88 o atribuie dreptului la concediul anual plătit, dacă angajatorul dovedește că a luat măsurile adecvate pentru a asigura lucrătorului posibilitatea de a-și exercita în mod efectiv dreptul la concediul anual plătit depunând în acest scop diligențele care îi revin. În cazul în care angajatorul demonstrează că a depus diligențele necesare și că, în pofida acestor măsuri pe care le-a luat, lucrătorul a renunțat deliberat să își exercite dreptul la concediul anual plătit, deși a avut posibilitatea pe durata raportului de muncă, acest lucrător nu poate solicita, în temeiul articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, plata unei indemnizații financiare pentru concediile anuale plătite neefectuate la încetarea raportului de muncă. Astfel, lucrătorului i s-a oferit posibilitatea de a-și exercita dreptul. El a renunțat la acesta în cunoștință de cauză, cunoscând efectele juridice care îi vor putea fi opuse la încetarea raportului de muncă.

46. Este adevărat că unele considerații formulate de Curte pot da impresia că aceasta interpretează articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 în sensul că acesta conferă direct și în mod automat lucrătorilor o indemnizație financiară pentru concediile anuale plătite neefectuate în cazul încetării raportului de muncă. Astfel, în ceea ce privește condițiile existenței unei asemenea indemnizații, Curtea a subliniat că, „în cazul în care raportul de muncă a încetat și, prin urmare, efectuarea efectivă a concediului anual plătit nu mai este posibilă, articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 prevede că lucrătorul are dreptul la o indemnizație, pentru a evita situația în care, din cauza acestei imposibilități, lucrătorul nu poate beneficia de acest drept, nici chiar sub formă pecuniară”<sup>27</sup>. Curtea a apreciat de asemenea că, „[d]in preocuparea de a garanta respectarea acestui drept fundamental al lucrătorilor consacrat de dreptul Uniunii, [ea] nu poate efectua o interpretare restrictivă a articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, în detrimentul drepturilor de care beneficiază lucrătorii în temeiul acesteia”<sup>28</sup>. Pe de altă parte, Curtea a decis că „articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, astfel cum a fost interpretat de Curte, nu impune nicio altă condiție pentru nașterea dreptului la o indemnizație financiară în afară de cea referitoare, pe de o parte, la încetarea raportului de muncă și, pe de altă parte, la faptul că lucrătorul nu a efectuat în întregime concediul anual la care avea dreptul la data încetării acestui raport”<sup>29</sup>.

47. În aceste condiții, trebuie subliniat că aceste considerații sunt strâns legate de circumstanțele de fapt în care au intervenit, și anume situațiile în care un lucrător fusese împiedicat să își exercite dreptul la concediul anual plătit din cauza unei boli sau a decesului său.

48. Pe de altă parte și în orice caz, articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 nu poate fi interpretat în sensul că un lucrător care a renunțat voit și în cunoștință de cauză să își efectueze concediile anuale plătite poate revendica dreptul la plata unei indemnizații financiare pentru concediile anuale plătite neefectuate la încetarea raportului de muncă, atunci când angajatorul aduce dovada că i-a oferit în mod efectiv acestui lucrător posibilitatea de a-și efectua concediile pe durata raportului de muncă.

49. Astfel, o interpretare a articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 care ar fi în favoarea unei plăți automate în beneficiul lucrătorului a unei indemnizații financiare pentru concediile anuale plătite neefectuate la încetarea raportului de muncă, fără examinarea comportamentului angajatorului și, respectiv, al lucrătorului, ar fi contrară atât modului de redactare a acestei dispoziții, cât și finalității dreptului la concediul anual plătit, astfel cum a fost evidențiată și ulterior amintită de Curte în jurisprudența sa constantă. Or, articolul 7 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în lumina modului său de redactare, precum și a obiectivului pe care îl urmărește<sup>30</sup>.

27 A se vedea în special Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, punctul 17 și jurisprudența citată).

28 A se vedea în special Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, punctul 22 și jurisprudența citată).

29 A se vedea în special Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, punctul 23).

30 A se vedea în special Hotărârea din 22 mai 2014, Lock (C-539/12, EU:C:2014:351, punctul 15).

50. În ceea ce privește, în primul rând, modul de redactare a articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, din acesta rezultă că plata unei indemnizații financiare având ca obiect înlocuirea perioadei minime de concediu anual plătit este posibilă numai în cazul încetării raportului de muncă. Prin urmare, efectuarea în mod efectiv a concediului constituie regula, iar indemnizația financiară constituie excepția. În plus, chiar în cazul încetării raportului de muncă, modul de redactare a acestei dispoziții nu exprimă ideea beneficierei automate de această indemnizație în cazul încetării raportului de muncă, ci numai ideea unei posibilități.

51. În ceea ce privește, în al doilea rând, finalitatea dreptului la concediul anual plătit, reamintim că aceasta constă în „a-i permite lucrătorului să se odihnească și să dispună de o perioadă de destindere și de recreere”<sup>31</sup>. Pe de altă parte, trebuie menționată din nou regula potrivit căreia lucrătorul trebuie în mod normal să poată beneficia de un repaus efectiv.

52. Interpretarea articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 în sensul că acesta ar conferi direct și în mod automat lucrătorului o indemnizație financiară pentru concediile anuale plătite neefectuate în cazul încetării raportului de muncă ar aduce atingere acestei finalități și cerinței unui repaus efectiv al lucrătorului, care implică faptul că exercitarea dreptului la concediul anual plătit trebuie în principiu efectuată în natură.

53. Astfel, o asemenea interpretare ar putea încuraja lucrătorii care știu, de exemplu pentru că sunt în formare sau angajați în temeiul unui contract pe perioadă determinată, că raportul lor de muncă ar putea înceta într-un viitor apropiat să nu își efectueze concediile pentru a-și crește remunerația prin perceperea, la încetarea acestui raport, a unei indemnizații financiare pentru concediile anuale plătite neefectuate. Or, Curtea a apreciat deja că trebuie să se evite reținerea unei interpretări a articolului 7 din Directiva 2003/88 care „ar crea o motivație, incompatibilă cu obiectivele [acestei directive], de a renunța la concediul de odihnă sau de a face în așa fel încât lucrătorii să renunțe la acesta”<sup>32</sup>. Prin urmare, pentru a respecta finalitatea dreptului la concediul anual plătit, trebuie să se asigure faptul că articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 nu poate fi utilizat ca un instrument care permite capitalizarea zilelor de concediu anual plătit în vederea remunerării acestora la încetarea raportului de muncă<sup>33</sup>.

54. Adăugăm că protecția securității și a sănătății lucrătorului nu ține doar de interesul individual al acestuia, ci și de cel al angajatorului, precum și de interesul general<sup>34</sup>.

55. În consecință, având în vedere aceste elemente, trebuie conferit un caracter relativ pasajului din Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke<sup>35</sup>, în care Curtea a arătat că „articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, astfel cum a fost interpretat de Curte, nu impune nicio altă condiție pentru nașterea dreptului la o indemnizație financiară în afară de cea referitoare, pe de o parte, la încetarea raportului de muncă și, pe de altă parte, la faptul că lucrătorul nu a efectuat în întregime concediul anual la care avea dreptul la data încetării acestui raport”<sup>36</sup>. Pentru a fi în conformitate cu dubla finalitate a dreptului la concediul anual plătit, și anume aceea de a-i permite lucrătorului, pe de o parte, să se odihnească și, pe de altă parte, să dispună de o perioadă de destindere și de recreere, precum și cu regula potrivit căreia lucrătorul trebuie în mod normal să poată beneficia de un repaus efectiv, a doua condiție impusă la articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, și anume aceea potrivit căreia „lucrătorul *nu a efectuat* în întregime concediul anual la care avea dreptul la data

31 A se vedea în special Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 37 și jurisprudența citată).

32 A se vedea Hotărârea din 6 aprilie 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-124/05, EU:C:2006:244, punctul 32). A se vedea de asemenea, pentru un raționament întemeiat pe regula potrivit căreia un lucrător trebuie în mod normal să poată beneficia de un repaus efectiv, Hotărârea din 16 martie 2006, Robinson-Steele și alții (C-131/04 și C-257/04, EU:C:2006:177).

33 A se vedea în același sens Concluziile avocatului general Tanchev prezentate în cauza King (C-214/16, EU:C:2017:439, punctul 97).

34 A se vedea de asemenea, cu privire la această idee, Concluziile avocatului general Stix-Hackl prezentate în cauzele conexe Robinson-Steele și alții (C-131/04 și C-257/04, EU:C:2005:650, punctul 79).

35 Cauza C-118/13, EU:C:2014:1755.

36 A se vedea Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, punctul 23).

încetării [raportului său de muncă]<sup>37</sup>, trebuie în mod necesar înțeleasă în sensul că lucrătorul „*nu a fost în măsură să efectueze în întregime concediul anual plătit înainte de încetarea raportului său de muncă*”<sup>38</sup>. Numai dacă prima condiție, și anume încetarea raportului de muncă, și a doua condiție, astfel înțeleasă, sunt îndeplinite, lucrătorul al cărui raport de muncă a încetat are dreptul, în temeiul articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, la o indemnizație financiară pentru concediile anuale plătite neefectuate.

56. Astfel interpretat, articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 permite asigurarea unui just echilibru între compensarea financiară necesară a unui drept la concediul anual plătit care nu a putut face obiectul unei exercitări efective pe durata raportului de muncă și respectarea finalității acestui drept care impune, în principiu, efectuarea în mod efectiv a concediului.

57. În sinteză, propunem Curții să respingă teza potrivit căreia plata indemnizației financiare pentru concediile anuale plătite neefectuate la încetarea raportului de muncă ar depinde de dubla condiție, pe de o parte, ca lucrătorul să fi solicitat personal angajatorului său beneficiul concediilor în litigiu și, pe de altă parte, ca acest lucrător să stabilească faptul că a fost pus în imposibilitatea de a-și exercita concediul anual plătit din motive care nu îi sunt imputabile.

58. Propunem Curții să urmeze o altă logică bazată pe regula potrivit căreia efectuarea în mod efectiv a concediilor trebuie privilegiată și pe rolul pe care angajatorul trebuie să îl joace în această privință. Din această perspectivă, este exclus să se pună numai în sarcina lucrătorilor responsabilitatea de a asigura efectuarea în mod efectiv a concediilor cu riscul de a pierde beneficiul acestora. Astfel, o asemenea soluție nu ține seama de realitatea raporturilor de muncă care constă într-un dezechilibru între angajator și lucrător, acesta din urmă putând fi încurajat în diverse moduri să lucreze mai mult, mai ales atunci când speră la o reînnoire a contractului său. Pentru a atenua acest risc, precum și tendința lucrătorilor de a-și transforma zilele de concediu în supliment la salariu, trebuie să se impună angajatorului obligația de a lua măsurile adecvate pentru a permite lucrătorului să uzeze în mod efectiv de dreptul său la concediul anual plătit. Dacă angajatorul stabilește că i-a oferit acestui lucrător posibilitatea de a exercita acest drept, atunci lucrătorul respectiv nu poate revendica, în temeiul articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, plata unei indemnizații financiare pentru concediile anuale plătite neefectuate la încetarea raportului de muncă.

59. În consecință, propunem Curții să răspundă instanței de trimitere că articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că acesta dă naștere unui drept la o indemnizație financiară pentru concediile anuale plătite neefectuate la încetarea raportului de muncă atunci când un lucrător nu a putut să efectueze toate concediile anuale plătite la care avea dreptul pe durata acestui raport.

60. În opinia noastră, aceeași prevedere trebuie interpretată în sensul că se opune unor reglementări sau practici naționale în temeiul cărora un lucrător pierde dreptul la o indemnizație financiară pentru concediile anuale plătite neefectuate la încetarea raportului de muncă atunci când acest lucrător, pe de o parte, nu a formulat o cerere de acordare a acestor concedii când era în activitate și, pe de altă parte, nu demonstrează că a fost în imposibilitatea de a efectua concediile respective din motive independente de voința sa, fără o verificare prealabilă a aspectului dacă acestui lucrător i s-a oferit în mod efectiv posibilitatea de către angajatorul său de a-și exercita dreptul la concediul anual plătit.

61. Atunci când o instanță națională este sesizată cu o contestație referitoare la dreptul unui lucrător la o indemnizație financiară pentru concediile anuale plătite neefectuate la încetarea raportului de muncă, acesteia îi revine sarcina de a verifica dacă angajatorul dovedește că a luat măsurile adecvate pentru a-i asigura acestui lucrător posibilitatea de a-și exercita în mod efectiv dreptul la concediul anual plătit pe

37 A se vedea în special Hotărârea din 20 iulie 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, punctul 27 și jurisprudența citată), sublinierea noastră.

38 A se vedea în această privință Hotărârea din 20 iulie 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, punctul 28), sublinierea noastră.

durata acestui raport. Dacă angajatorul demonstrează că a depus diligențele necesare și că, în pofida măsurilor pe care le-a luat, lucrătorul a renunțat deliberat și în cunoștință de cauză să își exercite dreptul la concediul anual plătit, deși a avut posibilitatea pe durata raportului de muncă, acest lucrător nu poate solicita, în temeiul articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, plata unei indemnizații financiare pentru concediile anuale plătite neefectuate la încetarea raportului de muncă.

62. În speță, dacă din verificările efectuate de instanța de trimitere rezultă că Landul Berlin, în calitatea sa de angajator al domnului Kreuziger, i-a oferit acestuia posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediul anual plătit și că, în pofida acestui fapt, domnul Kreuziger nu a dorit să își efectueze concediile înainte de succesul la proba orală la cel de al doilea examen de stat, această instanță va putea considera că o asemenea indemnizație i-a fost refuzată în mod întemeiat.

#### IV. Concluzie

63. Având în vedere considerațiile care precedă, propunem Curții să răspundă întrebărilor preliminare adresate de Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunalul Administrativ Superior din Berlin-Brandenburg, Germania) după cum urmează:

- „1) Articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că prevede dreptul la o indemnizație financiară pentru concediile anuale plătite neefectuate la încetarea raportului de muncă atunci când un lucrător nu a putut să efectueze toate concediile anuale plătite la care avea dreptul pe durata acestui raport.
- 2) Articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unor reglementări sau practici naționale în temeiul cărora un lucrător pierde dreptul la o indemnizație financiară pentru concediile anuale plătite neefectuate la încetarea raportului de muncă atunci când acest lucrător, pe de o parte, nu a formulat o cerere de acordare a acestor concedii când era în activitate și, pe de altă parte, nu demonstrează că a fost în imposibilitatea de a efectua concediile respective din motive independente de voința sa, fără o verificare prealabilă a aspectului dacă acestui lucrător i s-a oferit în mod efectiv de către angajatorul său posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediul anual plătit.
- 3) Atunci când o instanță națională este sesizată cu o contestație referitoare la dreptul unui lucrător la o indemnizație financiară pentru concediile anuale plătite neefectuate la încetarea raportului de muncă, acesteia îi revine obligația de a verifica dacă angajatorul dovedește că a luat măsurile adecvate pentru a-i asigura acestui lucrător posibilitatea de a-și exercita în mod efectiv dreptul la concediul anual plătit pe durata acestui raport. Dacă angajatorul demonstrează că a depus diligențele necesare și că, în pofida măsurilor pe care le-a luat, lucrătorul a renunțat deliberat și în cunoștință de cauză să își exercite dreptul la concediul anual plătit, deși a avut posibilitatea pe durata raportului de muncă, acest lucrător nu poate solicita, în temeiul articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, plata unei indemnizații financiare pentru concediile anuale plătite neefectuate la încetarea raportului de muncă.”