



Repertoriul jurisprudenței

Cauza C-684/16

**Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV
împotriva
Tetsuji Shimizu**

(cerere de decizie preliminară formulată de Bundesarbeitsgericht)

„Trimitere preliminară – Politica socială – Organizarea timpului de lucru – Directiva 2003/88/CE – Articolul 7 – Dreptul la concediu anual plătit – Reglementare națională care prevede pierderea concediului anual plătit neefectuat și a indemnizației financiare pentru concediul menționat în cazul în care nu a fost formulată o cerere de concediu de către lucrător înainte de încetarea raportului de muncă – Directiva 2003/88/CE – Articolul 7 – Obligația de interpretare conformă a dreptului național – Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Articolul 31 alineatul (2) – Posibilitate de invocare în cadrul unui litigiu între particulari”

Sumar – Hotărârea Curții (Marea Cameră) din 6 noiembrie 2018

1. *Politica socială – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Organizarea timpului de lucru – Dreptul la concediul anual plătit – Reglementare națională care prevede pierderea automată a concediului anual plătit neefectuat și a indemnizației financiare pentru concediul menționat în absența unei cereri de concediu formulate de lucrător înainte de încetarea raportului de muncă – Lipsa unei verificări prealabile privind posibilitatea lucrătorului de a exercita efectiv acest drept – Inadmisibilitate – Obligațiile instanței naționale – Interpretare conformă cu dreptul Uniunii a reglementării naționale*

[Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, art. 31 alin. (2) și art. 52 alin. (1); Directiva 2003/88 a Parlamentului European și a Consiliului, art. 7]

2. *Politica socială – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Organizarea timpului de lucru – Dreptul la concediul anual plătit – Directiva 2003/88 – Articolul 7 – Efect direct – Posibilitate de a-l invoca în cadrul unui litigiu între particulari – Lipsă*

(Directiva 2003/88 a Parlamentului European și a Consiliului, art. 7)

3. *Politica socială – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Organizarea timpului de lucru – Dreptul la concediul anual plătit – Principiu al dreptului social al Uniunii care are o importanță deosebită – Domeniu de aplicare*

[art. 151 TFUE; Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, art. 21 alin. (1), art. 27 și art. 31 alin. (2); Directiva 2003/88 a Parlamentului European și a Consiliului, art. 7; Directiva 93/104 a Consiliului, art. 7]

4. *Politica socială – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Organizarea timpului de lucru – Dreptul la concediul anual plătit – Reglementare națională considerată contrară Directivei 2003/88 și Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Obligațiile unei instanțe naționale sesizate cu un litigiu între particulari – Neaplicarea reglementării naționale menționate și acordarea concediului anual plătit sau a indemnizației financiare în cazul încetării raportului de muncă – Limite*

[Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, art. 21 alin. (1), art. 31 alin. (2) și art. 51 alin. (1); Directiva 2003/88 a Parlamentului European și a Consiliului, art. 7]

1. 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 se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, în temeiul căreia, în cazul în care lucrătorul nu a solicitat să își exercite dreptul la concediu anual plătit în perioada de referință în cauză, acest lucrător își pierde la sfârșitul acestei perioade – în mod automat și fără verificarea prealabilă a aspectului dacă acestuia i s-a oferit efectiv de către angajator, în special printr-o informare corespunzătoare din partea acestuia din urmă, posibilitatea de a-și exercita acest drept – zilele de concediu anual plătit dobândite în temeiul dispozițiilor menționate pentru perioada respectivă, precum și, în mod corelativ, dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat în cazul încetării raportului de muncă. Revine, în această privință, instanței de trimitere sarcina de a verifica, luând în considerare dreptul intern în ansamblul său și aplicând metodele de interpretare recunoscute de acesta, dacă poate ajunge la o interpretare a acestui drept de natură să garanteze deplina efectivitate a dreptului Uniunii.

Deși trebuie să se precizeze, ca răspuns la problema pe care o ridică prima întrebare în această privință, că respectarea obligației care decurge pentru angajator din articolul 7 din Directiva 2003/88 nu poate merge până la a-l constrânge pe acesta să impună lucrătorilor săi să își exercite în mod efectiv dreptul la concediu anual plătit (a se vedea în acest sens Hotărârea din 7 septembrie 2006, Comisia/Regatul Unit, C-484/04, EU:C:2006:526, punctul 43), totuși angajatorul menționat trebuie, în schimb, să se asigure că îi oferă lucrătorului posibilitatea de a-și exercita un asemenea drept (a se vedea în acest sens Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 63).

În acest scop și astfel cum a arătat de asemenea avocatul general la punctele 41-43 din concluzii, angajatorul este obligat în special, având în vedere caracterul imperativ al dreptului la concediu anual plătit și pentru a asigura efectul util al articolului 7 din Directiva 2003/88, să se asigure în mod concret și pe deplin transparent că lucrătorul este efectiv în măsură să își efectueze concediul anual plătit, incitându-l, dacă este necesar în mod formal, să facă acest lucru și informându-l, în același timp, în mod precis și în timp util pentru a garanta că respectivul concediu este încă apt să garanteze persoanei interesate repausul și destinderea la care se presupune că contribuie, cu privire la faptul că, dacă nu îl efectuează, acesta va fi pierdut la sfârșitul perioadei de referință sau al unei perioade de report autorizate.

În plus, sarcina probei în această privință revine angajatorului (a se vedea prin analogie Hotărârea din 16 martie 2006, Robinson-Steele și alții, C-131/04 și C-257/04, EU:C:2006:177, punctul 68). În cazul în care acesta nu poate stabili că a dat dovadă de deplina diligență necesară pentru ca lucrătorul să aibă efectiv posibilitatea de a-și efectua concediul anual plătit la care avea dreptul, trebuie să se considere că stingerea dreptului la concediul respectiv la sfârșitul perioadei de referință sau de report autorizate și, în cazul încetării raportului de muncă, lipsa corelativă a plății unei indemnizații financiare pentru concediul anual neefectuat ar încălca articolul 7 alineatul (1) și, respectiv, articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88.

Astfel, întrucât reglementarea în discuție în litigiul principal operează o transpunere a Directivei 2003/88, articolul 31 alineatul (2) din cartă are vocația de a fi aplicat în cauza principală (a se vedea prin analogie Hotărârea din 15 ianuarie 2014, *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, punctul 43).

În acest context, trebuie să se amintească, în sfârșit, că nu pot fi impuse limitări ale dreptului fundamental la concediu anual plătit, consacrat la articolul 31 alineatul (2) din cartă, decât cu respectarea condițiilor stricte prevăzute la articolul 52 alineatul (1) din aceasta și în special a conținutului esențial al dreptului menționat. Astfel, statele membre nu pot deroga de la principiul care decurge din articolul 7 din Directiva 2003/88, interpretat în lumina articolului 31 alineatul (2) din cartă, potrivit căruia un drept dobândit la concediu anual plătit nu se poate stinge la expirarea perioadei de referință și/sau a unei perioade de report stabilite de dreptul național în cazul în care lucrătorul nu a fost în măsură să își efectueze concediul (a se vedea în acest sens Hotărârea din 29 noiembrie 2017, *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 56).

(a se vedea punctele 44-46, 50, 54 și 61 și dispozitiv 1)

2. În consecință, deși articolul 7 alineatele (1) și (2) din Directiva 2003/88 îndeplinește criteriile de caracter necondiționat și suficient de precis necesare pentru a beneficia de un efect direct (a se vedea în acest sens Hotărârea din aceeași zi, *Bauer și Willmeroth*, C-569/16 și C-570/16, punctele 71-73), dispozițiile menționate nu pot fi invocate în cadrul unui litigiu între particulari pentru a garanta efectul deplin al dreptului la concediu anual plătit și pentru a lăsa neaplicată orice dispoziție națională contrară (Hotărârea din 26 martie 2015, *Fenoll*, C-316/13, EU:C:2015:200, punctul 48).

(a se vedea punctul 68)

3. A se vedea textul deciziei.

(a se vedea punctele 69, 70, 72 și 73)

4. În cazul imposibilității de a interpreta o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal astfel încât să se asigure conformitatea cu articolul 7 din Directiva 2003/88 și cu articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale, rezultă din această ultimă dispoziție că instanța națională sesizată cu un litigiu între un lucrător și fostul său angajator care are calitatea de particular trebuie să lase neaplicată reglementarea națională respectivă și să se asigure că, în ipoteza în care acest angajator nu poate stabili că a dat dovadă de deplina diligență necesară pentru ca lucrătorul să aibă efectiv posibilitatea de a-și efectua concediul anual plătit la care avea dreptul în temeiul dreptului Uniunii, respectivul lucrător nu poate fi privat nici de dreptul său dobândit la un asemenea concediu anual plătit, nici, în mod corelativ și în cazul încetării raportului de muncă, de indemnizația financiară pentru concediul neefectuat a cărei plată este, în acest caz, direct în sarcina angajatorului în cauză.

Dreptul la o perioadă de concediu anual plătit, consacrat pentru orice lucrător la articolul 31 alineatul (2) din cartă, prezintă astfel, în ceea ce privește însăși existența sa, un caracter deopotrivă imperativ și necondiționat, aceasta neimplicând astfel o concretizare prin dispoziții de drept al Uniunii sau de drept național, care au doar rolul de a preciza durata exactă a concediului anual plătit și, dacă este cazul, anumite condiții pentru exercitarea acestuia. Rezultă că dispoziția menționată este suficientă prin ea însăși pentru a conferi lucrătorilor un drept care să poată fi invocat ca atare în cadrul unui litigiu între aceștia și angajatorul lor într-o situație reglementată de dreptul Uniunii și care intră, în consecință, în domeniul de aplicare al cartei (a se vedea prin analogie Hotărârea din 17 aprilie 2018, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 76).

În ceea ce privește efectul pe care îl are astfel articolul 31 alineatul (2) din cartă asupra angajatorilor care au calitatea de particular, este necesar să se arate că, deși articolul 51 alineatul (1) din această cartă prevede că dispozițiile sale se adresează instituțiilor, organelor, oficiilor și agențiilor Uniunii, cu

respectarea principiului subsidiarității, precum și statelor membre numai în cazul în care acestea pun în aplicare dreptul Uniunii, articolul 51 alineatul (1) menționat nu abordează, în schimb, aspectul dacă astfel de particulari pot, dacă este cazul, să fie în mod direct constrânși la respectarea anumitor dispoziții din carta menționată și, prin urmare, nu poate fi interpretat în sensul că ar exclude sistematic o asemenea eventualitate.

Mai întâi și astfel cum a amintit avocatul general la punctul 78 din Concluziile sale prezentate în cauzele conexe Bauer și Willmeroth (C-569/16 și C-570/16, EU:C:2018:337), împrejurarea că anumite dispoziții ale dreptului primar se adresează, în primul rând, statelor membre nu este de natură să excludă posibilitatea ca acestea să se aplice în raporturile dintre particulari (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 77).

În continuare, Curtea a admis deja în special că interdicția consacrată la articolul 21 alineatul (1) din cartă este suficientă prin ea însăși pentru a conferi unui particular un drept care poate fi invocat ca atare într-un litigiu care îl opune altui particular (Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 76), fără ca, prin urmare, articolul 51 alineatul (1) din cartă să se opună acestui lucru.

În sfârșit și în ceea ce privește, mai precis, articolul 31 alineatul (2) din cartă, trebuie să se sublinieze că dreptul fiecărui lucrător la perioade de concediu anual plătit implică, prin însăși natura sa, o obligație corelativă în sarcina angajatorului, și anume aceea de a acorda asemenea perioade sau o indemnizație pentru concediul anual plătit neefectuat la încetarea raportului de muncă.

(a se vedea punctele 74, 76-79 și 81 și dispozitiv 2)