



# Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATEI GENERALE  
DOAMNA TAMARA ȆAPETA  
prezentate la 8 iunie 2023<sup>1</sup>

**Cauza C-218/22**

**BU**

**împotriva**

**Comune di Copertino**

[cerere de decizie preliminară formulată de Tribunale di Lecce (Tribunalul districtual din Lecce, Italia)]

„Trimitere preliminară – Politica socială – Organizarea timpului de lucru – Directiva 2003/88/CE – Articolul 7 – Dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat înainte de încetarea raportului de muncă – Risc de «compensare în bani» – Reglementare națională prin care se refuză acordarea indemnizației financiare cu scopul de a controla cheltuielile publice – Sarcina probei cu privire la imposibilitatea efectuării concediului pe durata raportului de muncă”

## I. Introducere

1. Lucrătorii au dreptul la compensarea în bani a concediilor anuale plătite neefectuate? Cu alte cuvinte, pot aceștia decide să nu își exercite dreptul la concediu de odihnă și să primească în schimb echivalentul în bani la sfârșitul raportului de muncă? Dreptul Uniunii interzice statelor membre să introducă măsuri care urmăresc să împiedice o astfel de alegere din partea lucrătorilor?

2. Aceste întrebări își au originea în cauza pendinte în fața Tribunale di Lecce (Tribunalul districtual din Lecce, Italia), instanța de trimitere în prezenta cauză. Această instanță solicită în esență să se stabilească în ce măsură Directiva privind timpul de lucru<sup>2</sup> împiedică „compensarea în bani” a concediului anual plătit, și anume conversia într-o sumă de bani a drepturilor neutilizate la concediu anual plătit.

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

<sup>2</sup> Directiva 2003/88/CE a 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, denumită în continuare „Directiva privind timpul de lucru”).

3. Această chestiune a fost ridicată în cadrul unui litigiu între BU, care a fost angajat ca funcionar public, pe de o parte, i angajatorul său, Comune di Copertino (Municipalitatea Copertino, Italia)<sup>3</sup>, pe de altă parte. BU solicită recunoaterea dreptului la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit pe care nu l-a efectuat pe durata raportului său de muncă.

## II. Istoricul litigiului principal, întrebările preliminare i procedura în faa Curții

4. BU, reclamantul din litigiul principal, a ocupat funcia de „Istruttore Direttivo Tecnico” („director tehnic pentru lucrări publice”), în calitate de funcionar public, în perioada februarie 1992-octombrie 2016, în cadrul Comune di Copertino.

5. Prin scrisoarea din 24 martie 2016, adresată Comune di Copertino, BU a demisionat în mod voluntar cu scopul de a se pensiona anticipat<sup>4</sup> i astfel raportul său de muncă a încetat efectiv la 1 octombrie 2016.

6. n cadrul litigiului principal, BU susine că, în perioada 2013-2016, a acumulat 79 de zile de concediu anual plătit neefectuat. Prin urmare, el solicită o compensaie financiară pentru aceste zile, ntruct consideră că nu a putut beneficia de concediul anual respectiv în perioada în care a fost în activitate<sup>5</sup>.

7. Comune di Copertino răspunde că BU era contient de obligaia sa de a efectua zilele de concediu rămase i de faptul că nu putea beneficia de compensarea în bani a acestora<sup>6</sup>. n acest scop, ea se întemeiază pe norma prevăzută la articolul 5 alineatul 8 din Decretul-lege italian nr. 95/2012<sup>7</sup>, care prevede că lucrătorii din sectorul public trebuie să i efectueze concediul anual în conformitate cu normele administraiei în cadrul căreia i desfoar activitatea i că *in niciun caz* nu au dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul anual neefectuat. Această dispoziie se aplică în egală măsură în cazul în care raportul de muncă încetează din motive legate de schimbarea locului de muncă, demisie, concediere sau pensionare.

<sup>3</sup> Trebuie amintit că, potrivit articolului 1 alineatul (3) din Directiva privind timpul de lucru, aceasta se aplică tuturor sectoarelor de activitate, „private sau publice”, astfel nct se aplică în mod incontestabil unui angajator precum cel din cauza principală, i anume o municipalitate.

<sup>4</sup> Din cererea de decizie preliminară rezultă că BU a depus cererea de pensionare încă din anul 2015. Cu toate acestea, organismul italian de securitate socială (INPS) l-a informat la momentul respectiv că cererea sa de acordare a unei pensii anticipate de la 1 iulie 2015 „nu putea fi admisă, ntruct nu erau îndeplinite condiiile de pensionare”. Prin urmare, BU a rămas în funcie pn când a putut beneficia de pensia obinuit pentru limită de vrst.

<sup>5</sup> Est important de subliniat că, în observaiile prezentate în faa Curții, Comune di Copertino contestă numărul de zile invocat de reclamantul din litigiul principal. Aceasta este însă o problemă pe care trebuie să o soluioneze instanța națională.

<sup>6</sup> n observaiile prezentate Curții, Comune di Copertino arată că BU a solicitat, la 17 mai 2016, efectuarea a 93 de zile de concediu anual plătit aferent perioadei 2013-2016 i că s-a aflat efectiv în concediu plătit de la 23 mai 2016 pn la 30 septembrie 2016. Prin urmare, Comune di Copertino susine că nu întelege pe ce se întemeiază BU pentru a pretinde că are dreptul la indemnizație pentru 79 de zile de concediu anual neefectuat. Cu privire la acest aspect i în urma Hotrrii din 14 mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), se poate susine că municipalitatea ar trebui să aibă, pentru fiecare dintre lucrătorii săi, o eviden a zilelor de concediu anual plătit rămase pentru a verifica exactitatea unor eventuale pretenii precum cea din litigiul principal.

<sup>7</sup> Articolul 5 alineatul 8 din decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini nonch misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario [Decretul-lege nr. 95 din 6 iulie 2012 privind dispoziii urgente pentru revizuirea cheltuielilor publice fără modificarea serviciilor publice, precum i măsuri de consolidare a patrimoniului întreprinderilor din sectorul bancar), aprobat cu modificări prin articolul 1 alineatul 1 din legge 7 agosto 2012, n. 135 (Legea nr. 135 din 7 august 2012)].

8. Instanța de trimitere explica faptul ca reglementarea în discuție făcea parte din pachetul de măsuri adoptate în urma crizei financiare mondiale din 2008, în vederea exercitării unui control mai bun asupra bugetului i a realizării de economii în sectorul public. O astfel de finalitate este confirmată i de titlul dispoziției relevante, i anume articolul 5 din Decretul-lege nr. 95/2012, intitulat „Reducerea cheltuielilor administraiilor publice”.

9. Instanța de trimitere explica de asemenea ca, prin Hotărârea nr. 95/2016<sup>8</sup>, Corte costituzionale (Curtea Constituțională, Italia) a respins ca neîntemeiate excepiile de neconstituionalitate ridicate cu privire la articolul 5 alineatul 8 din Decretul-lege nr. 95/2012. Corte costituzionale (Curtea Constituțională) a oferit propria interpretare a dispoziției în cauză i a considerat ca, avnd în vedere această interpretare, ea nu contravine nici Constituiei italiene, nici dreptului aplicabil al Uniunii. Instanța menționată a considerat ca, pe lng reducerea cheltuielilor publice, împiedicarea compensării necontrolate în bani a concediilor urmărea i alte obiective. Printre acestea figurează reafirmarea importanei efectuării efective a concediului anual i încurajarea unei planificări raionale a concediului anual plătit. Din această perspectivă, norma în discuție a fost interpretată în sensul ca interzice plata indemnizației financiare în cazurile în care era posibil să se planifice în timp util utilizarea concediului, fiind vizate situaii diferite, printre care i demisia.

10. Potrivit Corte costituzionale (Curtea Constituțională), această interpretare este de asemenea conformă cu jurisprudența Corte suprema di cassazione (Curtea de Casaie, Italia) i a Consiglio di Stato (Consiliul de Stat, Italia), care recunoate dreptul lucrătorilor la o indemnizație financiară pentru concediul neefectuat din motive care nu le sunt imputabile.

11. Având în vedere ca jurisprudența citată de Corte costituzionale (Curtea Constituțională) este relevantă pentru nelegerea contextului trimiterii preliminare, o vom prezenta pe scurt aici.

12. Corte suprema di cassazione (Curtea de Casaie) a considerat iniial ca compensarea în bani era condiionat de dovedirea de către lucrător a faptului ca nu a putut beneficia de dreptul său la concediu anual plătit ca urmare a unor „nevoi excepionale i justificate legate de desfsurarea activitii sau de for majoră”<sup>9</sup>. Ulterior, aceasta a statuat ca lucrătorul are dreptul la o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care angajatorul este în măsură să dovedească faptul ca i-a oferit lucrătorului posibilitatea de a-i exercita în mod efectiv dreptul la concediu înainte de încetarea raportului de muncă i ca a informat în mod corespunzător lucrătorul, prin notificare expresă, cu privire la pierderea acestui drept în caz contrar<sup>10</sup>. Mai precis, în cazul demisiei la sfritul concediului de maternitate, această instanță a recunoscut dreptul la indemnizație, ntruct, dei raportul a încetat efectiv pe baza unei decizii voluntare a lucrătoarei, aceasta nu ar fi putut în niciun caz să efectueze concediul anual plătit în perioada de suspendare obligatorie a contractului de muncă<sup>11</sup>.

<sup>8</sup> IT:COST:2016:95.

<sup>9</sup> Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro (Curtea de Casaie, Secia pentru litigii de muncă), Hotărârea nr. 20091 din 30 iulie 2018.

<sup>10</sup> Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro (Curtea de Casaie, Secia pentru litigii de muncă), Hotărârea nr. 13613 din 2 iulie 2020; Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro (Curtea de Casaie, Secia pentru litigii de muncă), Hotărârea nr. 14268 din 5 mai 2022.

<sup>11</sup> Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro (Curtea de Casaie, Secia pentru litigii de muncă), Hotărârea nr. 19330 din 15 iunie 2022.

13. În hotărârile Consiglio di Stato (Consiliul de Stat) referitoare la articolul 5 alineatul 8 din Decretul-lege nr. 95/2012 s-a insistat asupra faptului că motive medicale, precum cele care rezultă din incapacitatea de muncă, nu afectează dreptul la indemnizație pentru concediul anual plătit neefectuat<sup>12</sup>.

14. Instanța de trimitere explică faptul că interpretarea dată dispoziției relevante din Decretul-lege nr. 95/2012 permite compensarea în bani a concediului anual numai dacă concediul respectiv nu a fost efectuat efectiv din motive independente de voința lucrătorului (precum boala). Totuși, aceasta afirmă că un lucrător poate fi privat de indemnizație în situația în care încetarea activității era previzibilă, inclusiv în situația în care un lucrător demisionează.

15. Instanța de trimitere consideră că, chiar și în cazul unei astfel de interpretări, există în continuare un potențial conflict între articolul 5 alineatul 8 din Decretul-lege nr. 95/2012 și Directiva privind timpul de lucru, astfel cum a fost interpretată de Curtea de Justiție. În acest sens, ea menționează în această privință Hotărârea job-medium<sup>13</sup>.

16. Având îndoieli cu privire la compatibilitatea reglementării italiene cu Directiva privind timpul de lucru, Tribunale di Lecce (Tribunalul districtual din Lecce) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

- „1) Articolul 7 din Directiva [privind timpul de lucru] și articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene [denumită în continuare «carta»] trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal [...], care, având în vedere cerințele de limitare a cheltuielilor publice, precum și cerințele organizatorice ale angajatorului din sectorul public, interzice compensarea în bani a concediului în cazul demisiei lucrătorului angajat în sectorul public?
- 2) În cazul unui răspuns afirmativ, articolul 7 din Directiva [privind timpul de lucru] și articolul 31 alineatul (2) din [cartă] trebuie interpretate în sensul că impun ca funcționarul public să facă dovada imposibilității de a efectua concediul pe durata raportului de muncă?”

17. Au prezentat Curții observații scrise BU, Comune di Copertino, guvernul italian și Comisia Europeană. Nu a avut loc o ședință.

### III. Analiză

18. Cererea de decizie preliminară decurge din reglementarea italiană și din jurisprudența relevantă de interpretare a acesteia, inclusiv cea a Corte costituzionale (Curtea Constituțională). Instanța de trimitere nu pare să fie de acord cu concluzia Corte costituzionale (Curtea Constituțională) potrivit căreia reglementarea italiană în discuție este conformă cu Directiva privind timpul de lucru.

<sup>12</sup> Consiglio di Stato, Sezione VI (Consiliul de Stat, Secțiunea a șasea), 8 octombrie 2010, IT:CDS:2010:7360SENT. A se vedea de asemenea un raționament similar, dar cu un rezultat ușor diferit, Consiglio di Stato, Sezione IV (Consiliul de Stat, Secțiunea a patra), 12 octombrie 2020, IT:CDS:2020:6047SENT.

<sup>13</sup> Hotărârea din 25 noiembrie 2021, job-medium (C-233/20, EU:C:2021:960, denumită în continuare „Hotărârea job medium”, în special punctul 31). Pentru mai multe detalii, a se vedea punctul 25 și următoarele din prezentele concluzii.

19. Niciunul dintre litigiile anterioare din Italia cu privire la reglementarea în cauză nu a condus la formularea unor cereri de decizie preliminară. Prin urmare, Curții i se solicită pentru prima dată să explice dacă statele membre pot alege să interzică compensarea în bani a dreptului la concediu anual plătit în modul în care a procedat Italia în sectorul public.

20. Înainte de a continua analiza noastră, este necesară o clarificare preliminară. În conformitate cu repartizarea competențelor între Curtea de Justiție și instanțele naționale în cadrul procedurii preliminare, Curtea nu poate interpreta dreptul național. Aceasta trebuie să ia în considerare cadrul factual și normativ, astfel cum este definit în cererea de decizie preliminară<sup>14</sup>.

21. Prin urmare, ținând seama de ceea ce s-a explicat în cererea de decizie preliminară, vom porni de la următoarea interpretare a reglementării italiene. În scopul de a preveni compensarea în bani a dreptului la concediu anual plătit în sectorul public, dar și în scopul de a încuraja lucrătorii să beneficieze efectiv de un astfel de concediu, reglementarea italiană a interzis conversia drepturilor neutilizate la concediu anual plătit într-o sumă de bani. Astfel cum a fost interpretată în jurisprudență, inclusiv de Corte costituzionale (Curtea Constituțională), această reglementare nu pare să interzică compensarea în bani în orice situație, ci numai atunci când lucrătorii au avut posibilitatea de a-și efectua concediul anual plătit.

22. Prin intermediul celor două întrebări adresate, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 7 din Directiva privind timpul de lucru se opune unei astfel de reglementări naționale și, în cazul unui răspuns negativ, dacă îi revine lucrătorului sau angajatorului sarcina de a dovedi că lucrătorul a avut posibilitatea reală de a efectua concediul anual plătit. Vom aborda aceste întrebări pe rând.

### ***A. Prima întrebare***

23. Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 7 din Directiva privind timpul de lucru se opune unei reglementări naționale care nu permite compensarea în bani a concediului anual plătit neefectuat până la încetarea raportului de muncă.

24. Vom aborda această întrebare în modul descris în continuare. În primul rând, vom examina condițiile în care Directiva privind timpul de lucru prevede dreptul de a compensa în bani concediul anual neutilizat. În continuare, vom demonstra că directiva în cauză acordă prioritate utilizării efective a concediului anual plătit, aceasta fiind în concordanță cu beneficiile pe care concediul le aduce sănătății lucrătorilor. În sfârșit, vom analiza dacă o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal poate fi adoptată pentru a încuraja lucrătorii să efectueze efectiv concediul anual plătit.

#### ***1. Când există un drept la o indemnizație financiară?***

25. Instanța de trimitere face referire la Hotărârea job-medium pentru a explica îndoielile sale cu privire la compatibilitatea reglementării italiene în discuție cu Directiva privind timpul de lucru. Aceasta citează următorul punct din hotărârea menționată: „reiese de asemenea dintr-o jurisprudență constantă că articolul 7 alineatul (2) din Directiva [privind timpul de lucru] nu

<sup>14</sup> A se vedea de exemplu Hotărârea din 23 aprilie 2009, Angelidaki și alții (C-378/07-C-380/07, EU:C:2009:250, punctul 48 și jurisprudența citată), și Hotărârea din 26 octombrie 2017, Argenta Spaarbank (C-39/16, EU:C:2017:813, punctul 38).

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 ca lucrătorul sau lucrătoarea să nu fi efectuat în întregime concediul anual la care avea dreptul la data încetării acestui raport”<sup>15</sup>.

26. Din această constatare reiese că statele membre nu pot introduce condiții suplimentare pentru nașterea dreptului la indemnizația financiară.

27. În ceea ce privește prima condiție, care leagă indemnizația financiară de încetarea raportului de muncă, jurisprudența confirmă că, în cazul în care concediul anual plătit este acordat pe baza unei perioade de referință (care este de obicei de 12 luni), compensarea în bani nu poate avea loc în timpul sau la sfârșitul acestei perioade de referință<sup>16</sup>. Curtea a explicat că, în cazul în care concediul nu este utilizat până la sfârșitul acestei perioade din motive care nu sunt imputabile lucrătorului, trebuie să existe o perioadă de report<sup>17</sup>. În cazul în care lucrătorul este încă în activitate, acesta nu poate solicita o indemnizație financiară.

28. Astfel, indemnizația financiară nu este un drept autonom acordat lucrătorilor prin Directiva privind timpul de lucru. Un lucrător nu poate alege să beneficieze de o indemnizație financiară în locul concediului anual plătit. Articolul 7 alineatul (2) din Directiva privind timpul de lucru permite înlocuirea dreptului la concediul anual plătit cu o indemnizație financiară numai în cazul în care se pune capăt raportului de muncă<sup>18</sup>.

29. În plus, indemnizația financiară este doar o excepție<sup>19</sup> și, astfel cum se precizează în a doua cerință din Hotărârea job-medium<sup>20</sup>, aceasta este condiționată de existența dreptului la concediul anual în momentul în care se solicită indemnizația financiară: dreptul la aceasta se naște în cazul în care lucrătorul nu a efectuat în întregime concediul anual la care *avea dreptul* la data încetării raportului de muncă.

30. Astfel, dreptul la indemnizație financiară există numai în cazul în care dreptul la concediul anual plătit continuă să existe.

31. Dreptul la concediul anual plătit menționat decurge direct din Directiva privind timpul de lucru, pe baza existenței însăși a raportului de muncă, iar statele membre nu pot institui condiții suplimentare pentru constituirea unui astfel de drept<sup>21</sup>. Cu toate acestea, statele membre pot

<sup>15</sup> Hotărârea job-medium, punctul 31. La acest punct se face trimitere la punctul 44 din Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Bauer și Willmeroth (C-569/16 și C-570/16, EU:C:2018:871, denumită în continuare „Hotărârea Bauer și Willmeroth”). Afirmatii similare pot fi de asemenea întâlnite atât în hotărâri anterioare, precum Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), Hotărârea din 20 iulie 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, denumită în continuare „Hotărârea Maschek”), cât și în hotărâri ulterioare, precum 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 84).

<sup>16</sup> Hotărârea din 6 aprilie 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-124/05, EU:C:2006:244, punctul 35).

<sup>17</sup> A se vedea în acest sens Hotărârea din 22 noiembrie 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, denumită în continuare „Hotărârea KHS”, punctul 38), și Hotărârea din 3 mai 2012, Neidel (C-337/10, EU:C:2012:263, punctele 41 și 42).

<sup>18</sup> Hotărârea din 10 septembrie 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, punctul 20 și jurisprudența citată).

<sup>19</sup> Această indemnizație financiară constituie doar o excepție de la utilizarea efectivă a concediului anual, fapt care reiese și din modul de redactare a articolului 7 alineatul (2) din Directiva privind timpul de lucru, potrivit căruia utilizarea efectivă a concediului anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează. De exemplu, în versiunea în limba germană este utilizat termenul „außer”, în cea în limba franceză termenul „sauf”, în versiunea în limba croată este utilizat termenul „osim”, iar în cea în limba italiană termenul „salvo”.

<sup>20</sup> A se vedea punctul 25 din prezentele concluzii.

<sup>21</sup> Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 18).

impune condiții în care dreptul la concediu anual poate fi exercitat<sup>22</sup>. În această privință, ele pot prevedea că dreptul dobândit se stinge în cazul în care acesta nu este exercitat într-o perioadă determinată. Astfel, statele membre pot stabili limite în ceea ce privește durata perioadei de report al concediului anual neefectuat<sup>23</sup>.

32. În Hotărârea Max-Planck-Gesellschaft, Curtea a statuat că „articolul 7 alineatul (1) din [Directiva privind timpul de lucru] nu se opune, în principiu, unei reglementări naționale care prevede modalități de exercitare a dreptului la concediu anual plătit acordat în mod expres de această directivă care includ chiar pierderea dreptului menționat la sfârșitul unei perioade de referință sau al unei perioade de report, cu condiția însă ca lucrătorul al cărui drept la concediu anual plătit s-a pierdut să fi avut în mod efectiv posibilitatea de a exercita dreptul conferit de directiva respectivă”<sup>24</sup>.

33. Concluzia care decurge din cele de mai sus este că, atunci când raportul de muncă încetează, Directiva privind timpul de lucru nu se opune întotdeauna pierderii dreptului la concediu anual plătit neefectuat.

34. Dacă dreptul la concediu anual neefectuat s-a stins la momentul încetării raportului de muncă, nu există un drept secundar la o indemnizație financiară.

35. În Hotărârea job-medium, Curtea a statuat că încetarea voluntară a raportului de muncă nu poate constitui, în sine, un motiv de refuz al acordării indemnizației financiare. Totuși, această cauză privea o situație în care exista dreptul la concediu anual<sup>25</sup>. În cazul în care dreptul la concediu anual s-ar fi stins sau ar fi încetat să existe din orice motiv, lucrătorul nu ar fi putut solicita o indemnizație financiară la încetarea raportului de muncă.

36. Aspectul dacă o astfel de pierdere a indemnizației financiare poate fi tolerată depinde de verificarea faptului că lucrătorului i s-a oferit efectiv posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediu anual plătit. Acesta este motivul pentru care o astfel de pierdere nu poate fi automată<sup>26</sup>.

37. Astfel cum a explicat Curtea, în cazul în care lucrătorul s-a abținut să își efectueze concediul anual plătit în mod deliberat și în cunoștință de cauză cu privire la consecințele care decurg din aceasta, după ce i s-a oferit posibilitatea de a-și exercita în mod efectiv dreptul la concediu, dar fără ca angajatorul să fie obligat să impună lucrătorului respectiv să își exercite în mod efectiv acest drept, articolul 7 alineatele (1) și (2) din Directiva privind timpul de lucru, precum și

<sup>22</sup> Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, denumită în continuare „Hotărârea Schultz-Hoff”, punctul 28).

<sup>23</sup> A se vedea în acest sens Hotărârea KHS, punctul 39.

<sup>24</sup> Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, denumită în continuare „Hotărârea Max-Planck-Gesellschaft”, punctul 35). Cu privire la acest aspect, a se vedea anterior Hotărârea Schultz-Hoff, punctul 43, și, mai recent, Hotărârea din 22 septembrie 2022, LB (Prescripția dreptului la concediu anual plătit) (C-120/21, EU:C:2022:718, denumită în continuare „Hotărârea LB”, punctul 25 și jurisprudența citată).

<sup>25</sup> În Hotărârea job-medium, Curtea a constatat că împrejurarea că lucrătorul a încetat anticipat și unilateral raportul de muncă, fără un motiv serios, nu afectează, în sine, dreptul la o indemnizație financiară. Cauza în care s-a pronunțat hotărârea menționată privea o situație în care o persoană a demisionat după câteva luni de activitate fără a oferi nicio explicație. În respectivel an de referință și luând în considerare numărul de zile lucrate de reclamantul din cauza menționată, acesta avea în continuare dreptul la câteva zile suplimentare de concediu anual plătit care nu fuseseră efectuate. Astfel, dreptul la o indemnizație financiară rezulta din existența dreptului la concediu anual.

<sup>26</sup> Hotărârea Max-Planck-Gesellschaft, punctele 40, 55 și 61, Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, denumită în continuare „Hotărârea Kreuziger”, punctele 47 și 56), și Hotărârea din 22 septembrie 2022, Fraport și St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 și C-727/20, EU:C:2022:707, denumită în continuare „Hotărârea Fraport”, punctul 39).

articolul 31 alineatul (2) din cartă nu se opun pierderii acestui drept și nici, în cazul încetării raportului de muncă, lipsei corelative a unei indemnizații financiare pentru concediul anual plătit neefectuat<sup>27</sup>.

38. Pe lângă cerința ca lucrătorului să i se acorde efectiv posibilitatea de a efectua concediul anual, Curtea a subliniat de asemenea necesitatea ca angajatorul să informeze lucrătorul în cauză cu privire la posibila pierdere a dreptului său<sup>28</sup>.

39. Astfel, dreptul la indemnizație financiară nu este un drept autonom care conferă lucrătorului posibilitatea de a alege între efectuarea concediului anual și primirea unei indemnizații financiare în cazul neefectuării acestuia. În schimb, acesta este un drept care depinde de existența dreptului la concediul anual plătit neefectuat, a cărui durată poate fi limitată de statele membre.

40. Caracterul subsidiar al indemnizației financiare decurge în mod logic din finalitatea concediului anual, care este aceea de a proteja sănătatea lucrătorilor, creând o posibilitate de repaus de la muncă. Prin urmare, potrivit articolului 7 alineatul (1) din Directiva privind timpul de lucru, concediul anual plătit trebuie, în principiu, să fie efectuat efectiv<sup>29</sup>. În secțiunea următoare vom arăta pe scurt că concediul anual are într-adevăr beneficii dacă este efectiv efectuat, înainte de a aborda aspectul dacă statele membre pot adopta măsuri, precum cele în discuție în prezenta cauză, pentru a încuraja efectuarea efectivă a concediului anual.

## *2. Beneficiile concediului anual plătit*

41. Preferința pentru utilizarea efectivă a concediului anual plătit față de compensarea în bani a acestuia, reflectată în formularea articolului 7 din Directiva privind timpul de lucru<sup>30</sup>, este justificată de finalitatea dreptului la concediu anual plătit. Așa cum se explică în jurisprudență, finalitatea acestui drept este de a-i permite lucrătorului, pe de o parte, să se odihnească în urma îndeplinirii sarcinilor care îi revin în temeiul contractului său de muncă și, pe de altă parte, să dispună de o perioadă de destindere și de recreere<sup>31</sup>.

42. Curtea a considerat în mod repetat că efectul pe care concediul anual plătit îl are asupra securității și sănătății lucrătorilor este pe deplin benefic dacă el este efectuat în anul prevăzut în acest scop.

43. În plus, Curtea a statuat că această perioadă de repaus nu își pierde importanța dacă respectivul concediu este efectuat într-o perioadă ulterioară<sup>32</sup>. Totuși, în Hotărârea KHS, Curtea a considerat că, dincolo de o anumită limită temporală, „concediul anual este lipsit de efectul său

<sup>27</sup> Hotărârea Max-Planck-Gesellschaft, punctul 56, și Hotărârea Kreuziger, punctul 54.

<sup>28</sup> Hotărârea Max-Planck-Gesellschaft, punctele 45 și 61, Hotărârea Kreuziger, punctele 52 și 56, Hotărârea Fraport, punctul 42, și Hotărârea LB, punctele 25 și 45.

<sup>29</sup> Hotărârea din 16 martie 2006, Robinson-Steele și alții (C-131/04 și C-257/04, EU:C:2006:177, punctul 49), Hotărârea Bauer și Willmeroth, punctul 40, Hotărârea Kreuziger, punctul 38, și Hotărârea Max-Planck-Gesellschaft, punctul 31.

<sup>30</sup> A se vedea nota de subsol 19 din prezentele concluzii.

<sup>31</sup> Hotărârea KHS, punctul 31 și jurisprudența citată, Hotărârea Maschek, punctul 34, Hotărârea job-medium, punctul 28, și Hotărârea Fraport, punctul 27. Curtea a considerat de asemenea că finalitatea dreptului la concediu anual plătit este diferită de cea a altor concedii, precum dreptul la concediu medical [Hotărârea din 30 iunie 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, denumită în continuare „Hotărârea Sobczyszyn”, punctul 25 și jurisprudența citată), și Hotărârea din 4 iunie 2020, Fetico și alții (C-588/18, EU:C:2020:420, punctul 33 și jurisprudența citată)] sau dreptul la concediu pentru creșterea copilului (Hotărârea din 4 octombrie 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, denumită în continuare „Hotărârea Dicu”, punctele 29, 32 și 33).

<sup>32</sup> Hotărârea din 6 aprilie 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-124/05, EU:C:2006:244, punctul 30), Hotărârea KHS, punctul 32, și Hotărârea Sobczyszyn, punctul 33.



pozitiv pentru lucrător în calitatea sa de perioadă de repaus, păstrându-și numai calitatea de perioadă de destindere și de recreere”<sup>33</sup>. Această constatare justifică posibilitatea statelor membre de a limita durata perioadei de report a concediului anual neefectuat<sup>34</sup>.

44. Cercetările empirice susțin poziția Curții în această privință.

45. În doctrină pare să existe un consens cu privire la faptul că un concediu care depășește perioada de repaus zilnic și săptămânal are efecte benefice asupra sănătății și bunăstării lucrătorilor<sup>35</sup>. Aceste beneficii se referă atât la concediile pe termen scurt<sup>36</sup>, cât și la cele pe termen lung<sup>37</sup>.

46. Ceea ce este poate mai puțin cunoscut sau se știe mai puțin este faptul că aceste efecte benefice sunt de scurtă durată<sup>38</sup>. Unele dintre efectele benefice „se estompează în termen de o lună de la revenirea la locul de muncă”<sup>39</sup>.

47. Din aceste studii s-ar putea deduce că concediul anual plătit are cele mai benefice efecte dacă este efectuat în mod frecvent, combinând de-a lungul anului câteva pauze mai scurte de la locul de muncă cu unele mai lungi. În orice caz, cercetările confirmă că este important să se efectueze concediul anual plătit în cursul anului de referință.

48. Chiar dacă se poate opta pentru cumularea concediului anual plătit din diferite motive personale (călătorie importantă, familie îndepărtată etc.), este discutabil, fără a pune sub semnul întrebării această alegere personală, dacă acest lucru va fi benefic din perspectiva restabilirii puterii de muncă.

49. În plus, deși neutilizarea integrală a concediului anual plătit ar putea conduce la o creștere a veniturilor, aceasta a fost totuși legată de o deteriorare a calității vieții (o scădere semnificativă a nivelului de satisfacție cu privire la timpul liber și sănătate, combinată cu o creștere a absențelor de la locul de muncă din motive de boală)<sup>40</sup>.

50. Astfel, exercitarea efectivă a dreptului la concediu anual plătit este o modalitate importantă pentru lucrători să își recupereze energia psihică și fizică și, în general, să contribuie la o stare bună de sănătate la locul de muncă și în afara acestuia.

<sup>33</sup> Hotărârea KHS, punctul 33.

<sup>34</sup> În Concluziile noastre prezentate în cauzele conexe Keolis Agen (C-271/22-C-275/22, EU:C:2023:243, punctul 51), în care hotărârea nu a fost pronunțată încă, considerăm că legiuitorul Uniunii a lăsat statelor membre posibilitatea de a limita durata perioadei de report. În același timp, statele membre sunt de asemenea libere să aleagă să permită acumularea drepturilor neutilizate la concediu anual plătit până la încetarea raportului de muncă.

<sup>35</sup> Hurrell, A., și Keiser, J., „An Exploratory Examination of the Impact of Vacation Policy Structure on Satisfaction, Productivity, and Profitability”, *The BRC Academy Journal of Business*, vol. 10, nr. 1, 2020, p. 33-63.

<sup>36</sup> Blank, C., și Gatterer, K., „Short Vacation Improves Stress-Level and Well-Being in German-Speaking Middle-Managers – A Randomized Controlled Trial”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 15, nr. 1, 2018, p. 130.

<sup>37</sup> de Bloom, J., Kompier, M., Geurts, S., de Weerth, C., Taris, T. și Sonnentag, S., „Do We Recover from Vacation? Meta-analysis of Vacation Effects on Health and Well-being”, *Journal of Occupational Health*, vol. 51, nr. 1, 2009, p. 13-25; de Bloom, J., Geurts, S. și Kompier, M.A.J., „Vacation (after-) effects on employee health and well-being, and the role of vacation activities, experiences and sleep”, *Journal of Happiness Studies*, vol. 14, 2013, p. 613-633.

<sup>38</sup> de Bloom, J., Geurts, S., și Kompier, M.A.J., „Vacation (after-) effects on employee health and well-being, and the role of vacation activities, experiences and sleep”, *op. cit.*; Etzion, D., *Work, Vacation and Well-being*, Londra, Routledge, 2019, capitolul 5.

<sup>39</sup> Sonnentag, S., Cheng, B. H., și Parker, S. L., „Recovery from Work: Advancing the Field Toward the Future”, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, vol. 9, 2022, p. 33-60, la p. 46 (cu citarea altor texte din doctrină).

<sup>40</sup> Schnitzlein, D., „Extent and Effects of Employees in Germany Forgoing a Vacation Time”, *Leibniz Information Centre for Economics*, Berlin, 2012, p. 25-31, la p. 31.

51. Aceste constatări susțin jurisprudența potrivit căreia, dincolo de o anumită perioadă de report, concediul anual este lipsit de efectul său pozitiv pentru lucrător în calitatea sa de perioadă de repaus, păstrându-și numai calitatea de perioadă de destindere și de recreere<sup>41</sup>. Acestea justifică și jurisprudența în care Curtea a afirmat în mod repetat că perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului încetării raportului de muncă. Articolul 7 alineatul (2) din Directiva privind timpul de lucru urmărește de asemenea să asigure posibilitatea lucrătorului de a beneficia de un repaus efectiv, dintr-o preocupare pentru protecția eficientă a securității și a sănătății sale<sup>42</sup>.

### 3. *Statele membre pot limita dreptul la indemnizație financiară?*

52. Astfel, statelor membre li se permite să încurajeze utilizarea efectivă a concediului anual plătit în locul compensării în bani a acestuia prin introducerea unor limite temporare pentru exercitarea dreptului dobândit la concediu anual (prin stabilirea unei limite a duratei perioadei de report). Statele membre ar putea încerca să atingă același obiectiv în moduri diferite, inclusiv prin adoptarea unei reglementări precum cea în discuție în prezenta cauză?

53. O opțiune pentru Curte este aceea de a decide că stabilirea unei limite temporale pentru perioadele de report, după care drepturile la zilele de concediu neefectuat se sting, este singura modalitate acceptabilă în care statele membre pot încuraja lucrătorii să utilizeze efectiv concediul anual plătit.

54. Totuși, în domeniul competențelor partajate, precum cel în care a fost adoptată Directiva privind timpul de lucru, legiuitorul Uniunii a ales să nu reglementeze modalitățile specifice prin care lucrătorii ar putea fi încurajați să efectueze efectiv concediul anual plătit. Acesta a declarat doar o preferință clară pentru utilizarea sa efectivă, considerând compensarea în bani a concediului ca fiind un drept secundar. În aceste condiții, statele membre păstrează competența de a alege norme adecvate pentru a încuraja lucrătorii să își utilizeze în mod efectiv perioada de repaus anual. Aceasta înseamnă că limitarea perioadelor de report nu ar putea fi considerată singura posibilitate de a încuraja utilizarea efectivă a concediului anual plătit în cursul anului de referință în care acesta este destinat să fie utilizat. Fiecare opțiune legislativă aleasă de statele membre trebuie să fie însă conformă cu Directiva privind timpul de lucru, astfel cum a fost interpretată de Curte.

55. O dispoziție de drept național, precum articolul 5 alineatul 8 din Decretul-lege italian nr. 95/2012, îndeplinește cerințele prevăzute la articolul 7 din Directiva privind timpul de lucru?

56. Reglementarea italiană, cel puțin astfel cum a fost interpretată de Corte costituzionale (Curtea Constituțională), pare să aibă ca obiectiv încurajarea utilizării efective a concediului anual. Din acest motiv, precum și în vederea păstrării economiilor publice, ea a introdus regula potrivit căreia perioadele de concediu anual plătit neutilizate nu pot fi compensate în bani.

57. Astfel cum a fost interpretată de Corte costituzionale (Curtea Constituțională), reglementarea italiană împiedică lucrătorii să solicite o indemnizație financiară pentru concediul anual neefectuat în cazul în care aveau cunoștință de momentul la care urma să înceteze raportul lor de

<sup>41</sup> Hotărârea KHS, punctul 33.

<sup>42</sup> A se vedea în acest sens Hotărârea Kreuziger, punctul 40 și jurisprudența citată, și Hotărârea Bauer și Willmeroth, punctul 42 și jurisprudența citată.

muncă și puteau, prin urmare, să planifice efectuarea concediului anual înainte de acest moment. O astfel de reglementare încurajează lucrătorii să efectueze concediul anual în cursul anului de referință<sup>43</sup>.

58. Având în vedere jurisprudența Curții<sup>44</sup>, reglementarea italiană poate fi conformă cu articolul 7 din Directiva privind timpul de lucru dacă sunt îndeplinite condițiile enunțate în continuare. În primul rând, interdicția de a solicita o indemnizație financiară nu poate viza dreptul la concediu anual dobândit în anul de referință în care are loc încetarea activității. În al doilea rând, lucrătorul trebuie să fi avut posibilitatea de a efectua concediul anual plătit în anii de referință anteriori, inclusiv în timpul perioadei minime de report. În al treilea rând, angajatorul l-a încurajat pe lucrător să efectueze concediul anual. În al patrulea rând, angajatorul l-a informat pe lucrător cu privire la faptul că concediul anual plătit neefectuat nu poate fi cumulat pentru a fi înlocuit cu o indemnizație financiară la momentul încetării raportului de muncă.

59. Revine instanței naționale sarcina de a aprecia dacă reglementarea italiană relevantă poate fi interpretată în acest sens și dacă condițiile enumerate sunt îndeplinite în speță.

60. Prin urmare, propunem Curții să răspundă la prima întrebare adresată de instanța de trimitere că articolul 7 din Directiva privind timpul de lucru nu se opune unei reglementări naționale care nu permite compensarea în bani a concediului anual plătit neefectuat până la încetarea raportului de muncă, în situația în care:

- interdicția de a solicita o indemnizație financiară nu vizează dreptul la concediu anual dobândit în anul de referință în care are loc încetarea activității;
- lucrătorul a avut posibilitatea de a efectua concediul anual plătit în anii de referință anteriori, inclusiv în timpul perioadei minime de report;
- angajatorul l-a încurajat pe lucrător să efectueze concediul anual plătit;
- angajatorul l-a informat pe lucrător cu privire la faptul că concediul anual plătit neefectuat nu poate fi cumulat pentru a fi înlocuit cu o indemnizație financiară la momentul încetării raportului de muncă.

## ***B. A doua întrebare***

61. Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă sarcina probei pentru a demonstra că sunt îndeplinite condițiile enumerate la punctul anterior îi revine lucrătorului sau angajatorului.

62. Jurisprudența Curții care interpretează articolul 7 din Directiva privind timpul de lucru conține anumite elemente care oferă îndrumări pentru a răspunde la această întrebare. De exemplu, în Hotărârea Fraport, Curtea a considerat că revine instanței naționale sarcina de a

<sup>43</sup> Trebuie amintit că, potrivit jurisprudenței, un angajator nu poate decide în mod unilateral momentul în care lucrătorul trebuie să efectueze concediul 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); a se vedea de asemenea Hotărârea Max-Planck-Gesellschaft, punctul 44, și Hotărârea Kreuziger, punctul 51.

<sup>44</sup> A se vedea de exemplu trimiterile de la notele de subsol 17, 24, 26 și 45 din prezentele concluzii.

verifica dacă angajatorul i-a îndeplinit în timp util obligaiile de solicitare i de informare cu privire la efectuarea concediului anual plătit<sup>45</sup>. Prin urmare, i revine angajatorului sarcina de a dovedi că i-a respectat propriile obligaii.

63. Rezultă de asemenea dintr-o jurisprudență constantă că, în cazul în care angajatorul nu poate stabili că a dat dovadă de deplina diligen necesară pentru ca lucrătorul să aibă efectiv posibilitatea de a-i efectua concediul anual plătit la care avea dreptul, stingerea dreptului la concediul respectiv în cazul încetării raportului de muncă i lipsa corelativă a plii unei indemnizații financiare pentru concediul anual neefectuat ar încălca articolul 7 alineatul (2) din Directiva privind timpul de lucru<sup>46</sup>.

64. Cu alte cuvinte, sarcina probei nu revine lucrătorului, ci angajatorului.

65. Prin urmare, propunem Curții să răspundă la a doua întrebare preliminară că articolul 7 alineatul (2) din Directiva privind timpul de lucru impune ca angajatorul să demonstreze că i-a oferit lucrătorului posibilitatea de a efectua concediul i l-a încurajat să facă acest lucru, că l-a informat pe lucrător cu privire la faptul că nu va fi posibilă compensarea în bani a concediului la momentul încetării raportului de muncă i că, cu toate acestea, lucrătorul a ales să nu efectueze concediul anual. n cazul în care angajatorul nu a procedat astfel, lucrătorul ar trebui să beneficieze de o indemnizație financiară.

#### IV. Concluzie

66. Având în vedere consideraiile care precedă, propunem Curții să răspundă la întrebările preliminare adresate de Tribunale di Lecce (Tribunalul districtual din Lecce, Italia) după cum urmează:

(1) Articolul 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European i a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru

nu se opune unei reglementări naționale care nu permite compensarea în bani a concediului anual plătit neefectuat la încetarea raportului de muncă, în situaia în care:

- interdicia de a solicita o indemnizație financiară nu vizează dreptul la concediu anual dobndit în anul de referință în care are loc încetarea activității;
- lucrătorul a avut posibilitatea de a efectua concediul anual plătit în anii de referință anteriori, inclusiv în timpul perioadei minime de report;
- angajatorul l-a încurajat pe lucrător să efectueze concediul anual plătit;
- angajatorul l-a informat pe lucrător cu privire la faptul că concediul anual plătit neefectuat nu poate fi cumulat pentru a fi înlocuit cu o indemnizație financiară la momentul încetării raportului de muncă.

(2) Articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88

<sup>45</sup> Hotărârea Fraport, punctul 42.

<sup>46</sup> Hotărârea Max-Planck-Gesellschaft, punctul 46, i Hotărârea Kreuziger, punctul 53.

impune ca angajatorul să demonstreze că i-a oferit lucrătorului posibilitatea de a efectua concediul și l-a încurajat să facă acest lucru, că l-a informat pe lucrător cu privire la faptul că nu va fi posibilă compensarea în bani a concediului la momentul încetării raportului de muncă și că, cu toate acestea, lucrătorul a ales să nu efectueze concediul anual.

În cazul în care angajatorul nu a procedat astfel, lucrătorul ar trebui să beneficieze de o indemnizație financiară.