



## Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

12 iunie 2014\*

„Trimitere preliminară — Politica socială — Directiva 2003/88/CE — Organizarea timpului de lucru — Concediu anual plătit — Indemnizație financiară în caz de deces”

În cauza C-118/13,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Landesarbeitsgericht Hamm (Germania), prin decizia din 14 februarie 2013, primită de Curte la 14 martie 2013, în procedura

**Gülay Bollacke**

împotriva

**K + K Klaas & Kock B.V. & Co. KG,**

CURTEA (Camera întâi),

compusă din domnul A. Tizzano, președinte de cameră, domnul E. Levits (raportor), doamna M. Berger, și domnii S. Rodin și F. Biltgen, judecători,

avocat general: domnul M. Wathelet,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru K + K Klaas & Kock B.V. & Co. KG, de M. Scheier, Rechtsanwalt;
- pentru guvernul german, de T. Henze și de J. Möller, în calitate de agenți;
- pentru guvernul danez, de M. Wolff și de V. Pasternak Jørgensen, în calitate de agenți;
- pentru guvernul maghiar, de M. Fehér, de K. Szijjártó și de K. Molnár, în calitate de agenți;
- pentru guvernul Regatului Unit, de L. Christie, în calitate de agent, asistat de E. Dixon, barrister;
- pentru Comisia Europeană, de M. van Beek și de F. Schatz, în calitate de agenți,

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general,

\* Limba de procedură: germana.

pronunță prezenta

### Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Bollacke, pe de o parte, și fostul angajator al defunctului soț al acesteia, K + K Klaas & Kock B.V. & Co. KG (denumită în continuare „K + K”), pe de altă parte, cu privire la dreptul persoanei interesate de a percepe o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat de domnul Bollacke la data decesului său.

### Cadrul juridic

#### *Dreptul Uniunii*

- 3 Articolul 7 din Directiva 2003/88, intitulat „Concediul anual”, are următorul cuprins:  
  
„(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.”
- 4 Articolul 15 din această directivă, intitulat „Dispoziții mai favorabile”, prevede:  
  
„Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta și aplica acte cu putere de lege și acte administrative mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor sau de a favoriza sau a permite aplicarea unor convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, care sunt mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor.”
- 5 Articolul 17 din directiva menționată prevede că statele membre pot deroga de la anumite dispoziții ale acesteia. Cu toate acestea, nu se admite nicio derogare în ceea ce privește articolul 7 din aceasta.

#### *Dreptul german*

- 6 Articolul 7 alineatul (4) din Legea federală privind concediile (Bundesurlaubsgesetz) din 8 ianuarie 1963 (BGBl. 1963, p. 2), în versiunea în vigoare la data de 7 mai 2002 (BGBl. I, p. 1529), prevede următoarele:  
  
„În cazul în care, ca urmare a încetării raportului de muncă, concediul nu mai poate fi acordat, în totalitate sau parțial, acesta trebuie înlocuit printr-o indemnizație.”
- 7 Potrivit articolului 1922 alineatul (1) din Codul civil (Bürgerliches Gesetzbuch), universalitatea patrimoniului unei persoane (succesiunea) este transmisă, la moartea acesteia din urmă (deschiderea succesiunii), uneia sau mai multor persoane (succesori).

### **Litigiul principal și întrebările preliminare**

- 8 Doamna Bollacke este soția și singurul succesor în drepturi al defunctului său soț, angajat la K + K între 1 august 1998 și 19 noiembrie 2010, data decesului acestuia.
- 9 Începând cu anul 2009, domnul Bollacke a suferit de o boală gravă. În cursul aceluși an s-a aflat în incapacitate de muncă pentru o perioadă mai lungă de opt luni. El s-a aflat de asemenea în incapacitate de muncă începând cu data de 11 octombrie 2010 până la data decesului său.
- 10 Este cert că, la data decesului său, domnul Bollacke avea dreptul la un minim de 140,5 zile de concediu anual neefectuat.
- 11 Prin scrisoarea din 31 ianuarie 2011, doamna Bollacke a solicitat K + K o indemnizație financiară pentru aceste zile de concediu neefectuate. K + K a respins această cerere pentru motivul că avea îndoieli în legătură cu aspectul dacă dreptul era transmisibil pe cale succesorală.
- 12 Sesizată de doamna Bollacke cu aceeași cerere, instanța de prim grad de jurisdicție a respins-o de asemenea, pentru motivul că, în temeiul jurisprudenței Bundesarbeitsgericht, un drept la indemnizație financiară pentru un concediu anual plătit neefectuat la încetarea raportului de muncă nu ar lua naștere în cazul în care acest raport încetează ca urmare a decesului lucrătorului. Având în vedere că s-a declarat apel împotriva acestei hotărâri, instanța de trimitere ridică problema temeiniciei jurisprudenței naționale menționate, în lumina jurisprudenței Curții referitoare la articolul 7 din Directiva 2003/88.
- 13 În aceste condiții, Landesarbeitsgericht Hamm a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:
- „1) Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții sau unor practici naționale potrivit cărora dreptul la perioada minimă de concediu anual plătit încetează în totalitate la decesul lucrătorului, cu alte cuvinte, pe lângă dreptul nerealizabil de exonerare de obligația de muncă, și dreptul la plata remunerației pentru concediu?
- 2) Articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că dreptul la o indemnizație financiară pentru perioada minimă de concediu anual plătit în cazul încetării raportului de muncă este legat într-o asemenea măsură de persoana lucrătorului încât doar acesta poate pretinde respectivul drept pentru a putea realiza și într-un moment ulterior obiectivele de odihnă și recreere care au legătură cu acordarea concediului anual plătit?
- 3) Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că, din perspectiva protecției securității și a sănătății lucrătorilor, atunci când organizează programul de lucru, angajatorul este obligat să acorde efectiv lucrătorului concediu până la sfârșitul anului calendaristic sau cel târziu până la expirarea unei perioade de report relevante pentru raportul de muncă, fără a fi relevant aspectul dacă lucrătorul a depus o cerere de concediu?”

### **Cu privire la întrebările preliminare**

- 14 Prin intermediul celor trei întrebări formulate, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită să se stabilească, în esență, dacă articolul 7 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unor legislații sau unor practici naționale precum cele în discuție în litigiul principal, care prevăd că dreptul la concediu anual plătit se stinge, fără a conferi dreptul la o indemnizație financiară pentru concediu neefectuat, în cazul în care raportul de muncă încetează ca urmare a decesului lucrătorului și, în cazul unui răspuns afirmativ, dacă obținerea unei astfel de indemnizații depinde de o cerere prealabilă a persoanei interesate.

- 15 În această privință, este necesar să se amintească mai întâi că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, dreptul fiecărui lucrător la concediul anual plătit trebuie considerat un principiu al dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită, de la care nu se poate deroga și a cărui punere în aplicare de către autoritățile naționale competente poate fi efectuată numai în limitele prevăzute în mod expres de Directiva 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 307, p. 18), această directivă fiind codificată, la rândul său, prin Directiva 2003/88 (a se vedea Hotărârea Schultz-Hoff și alții, C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 22, Hotărârea KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punctul 23, precum și Hotărârea Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 16).
- 16 În plus, trebuie subliniat, pe de o parte, că articolul 7 din Directiva 2003/88 nu figurează printre dispozițiile de la care aceasta permite în mod expres să se deroge (a se vedea Hotărârea Schultz-Hoff și alții, EU:C:2009:18, punctul 24) și, pe de altă parte, că această directivă consideră că dreptul la concediul anual și cel la obținerea unei plăți în acest temei constituie cele două aspecte ale unui drept unic.
- 17 În sfârșit, Curtea a subliniat deja 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 (a se vedea în acest sens Hotărârea Schultz-Hoff și alții, EU:C:2009:18, punctul 56, precum și Hotărârea Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punctul 29).
- 18 Astfel, Curtea a considerat că articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții sau unor practici naționale care prevăd că, la încetarea raportului de muncă, nu se acordă nicio indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat lucrătorului care s-a aflat în concediu medical în toată perioada de referință sau într-o parte din aceasta și/sau în toată perioada de report sau într-o parte din aceasta, motiv pentru care nu a putut să își exercite dreptul la concediul anual plătit (Hotărârea Schultz-Hoff și alții, EU:C:2009:18, punctul 62).
- 19 În lumina acestei jurisprudențe trebuie să se examineze aspectul dacă, în ipoteza în care evenimentul care a pus capăt raportului de muncă este decesul lucrătorului, un astfel de eveniment poate să împiedice transformarea dreptului la concediul anual plătit într-un drept la o indemnizație financiară.
- 20 În această privință este necesar să se arate că respectivul drept la concediul anual constituie doar unul dintre cele două aspecte ale unui principiu esențial al dreptului social al Uniunii și că acesta din urmă cuprinde și dreptul la obținerea unei plăți (a se vedea în acest sens Hotărârea Schultz-Hoff și alții, EU:C:2009:18, punctul 60 și jurisprudența citată).
- 21 Astfel, expresia „concediu anual plătit” utilizată de legiuitorul Uniunii, printre altele la articolul 7 din Directiva 2003/88, are drept semnificație faptul că, pe durata concediului anual în sensul acestui articol, remunerația lucrătorului trebuie menținută. Altfel spus, acesta din urmă trebuie să primească în continuare remunerația obișnuită în această perioadă de repaus și de destindere (a se vedea în acest sens Hotărârea Robinson-Steele și alții, C-131/04 și C-257/04, EU:C:2006:177, punctul 50, Hotărârea Schultz-Hoff și alții, EU:C:2009:18, punctul 58, și Hotărârea Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, punctul 16).
- 22 Din preocuparea de a garanta respectarea acestui drept fundamental al lucrătorilor consacrat de dreptul Uniunii, Curtea 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 (a se vedea în acest sens în special Hotărârea Heimann și Toltschin, C-229/11 și C-230/11, EU:C:2012:693, punctul 23 și jurisprudența citată, precum și Ordonanța Brandes, C-415/12, EU:C:2013:398, punctul 29 și jurisprudența citată).

- 23 În continuare, este necesar să se arate, după cum arată guvernul maghiar în observațiile sale, 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.
- 24 În sfârșit, este necesar să se constate că faptul de a beneficia de o compensare pecuniară în cazul în care raportul de muncă a încetat prin efectul decesului lucrătorului se dovedește indispensabil pentru asigurarea efectului util al dreptului la concediul anual plătit acordat lucrătorului în temeiul Directivei 2003/88.
- 25 Astfel, în cazul în care obligația de plată a concediului anual s-ar stinge odată cu încetarea raportului de muncă prin decesul lucrătorului, această împrejurare ar avea drept consecință faptul că un eveniment fortuit, care nu poate fi controlat nici de lucrător, nici de angajator, ar determina, cu efect retroactiv, pierderea totală a însuși dreptului la concediul anual plătit, astfel cum este consacrat la articolul 7 din Directiva 2003/88.
- 26 Pentru toate aceste motive, această dispoziție din Directiva 2003/88 nu poate fi, așadar, interpretată în sensul că dreptul menționat poate să înceteze ca urmare a decesului lucrătorului.
- 27 În plus, având în vedere că articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 nu impune nicio altă condiție pentru nașterea dreptului la o indemnizație financiară în afară de cea referitoare la încetarea raportului de muncă, este necesar să se considere că obținerea unei astfel de indemnizații nu poate fi condiționată de existența unei cereri prealabile în acest scop.
- 28 Astfel, pe de o parte, acest drept este conferit în mod direct prin directiva menționată, fără ca lucrătorul în cauză să trebuiască să intervină în această privință, și, pe de altă parte, acest drept nu poate să depindă de alte condiții decât acelea care sunt prevăzute în mod explicit în cuprinsul directivei, așa încât împrejurarea că lucrătorul nu a solicitat în prealabil să beneficieze de o indemnizație financiară în temeiul articolului 7 alineatul (2) din această directivă este lipsită de orice relevanță.
- 29 Rezultă din cele de mai sus, pe de o parte, că articolul 7 din Directiva 2003/88 nu poate fi interpretat în sensul că decesul lucrătorului, care pune capăt raportului de muncă, îl scutește pe angajatorul lucrătorului decedat de plata indemnizației financiare la care acesta din urmă ar fi avut în mod normal dreptul pentru concediul anual plătit neefectuat și, pe de altă parte, că obținerea unei astfel de indemnizații nu poate fi condiționată de existența unei cereri prealabile în acest scop.
- 30 Din considerațiile care precedă rezultă că trebuie să se răspundă la întrebările preliminare adresate că articolul 7 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unor legislații sau unor practici naționale precum cele în discuție în litigiul principal, care prevăd că dreptul la concediul anual plătit se stinge fără a conferi dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul neefectuat în cazul în care raportul de muncă încetează ca urmare a decesului lucrătorului. Obținerea unei astfel de indemnizații nu poate să depindă de o cerere prealabilă a persoanei interesate.

### **Cu privire la cheltuielile de judecată**

- 31 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera întâi) declară:

**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 trebuie interpretat în sensul că se opune unor legislații sau unor practici naționale precum cele în discuție în litigiul principal, care prevăd că dreptul la concediul anual plătit se stinge fără a conferi dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul neefectuat în cazul în care raportul de muncă încetează ca urmare a decesului lucrătorului. Obținerea unei astfel de indemnizații nu poate să depindă de o cerere prealabilă a persoanei interesate.**

Semnături