



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a cincea)

29 noiembrie 2017*

„Trimitere preliminară – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Directiva 2003/88/CE – Organizarea timpului de lucru – Articolul 7 – Indemnizație pentru concediul anual neefectuat plătită la încetarea raportului de muncă – Reglementare națională care obligă un lucrător să efectueze concediul anual fără ca remunerația pentru acest concediu să fie stabilită”

În cauza C-214/16,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) [Curtea de Apel (Anglia și Țara Galilor) (Secția civilă), Regatul Unit], prin decizia din 30 martie 2016, primită de Curte la 18 aprilie 2016, în procedura

Conley King

împotriva

The Sash Window Workshop Ltd,

Richard Dollar,

CURTEA (Camera a cincea),

compusă din domnul J. L. da Cruz Vilaça, președinte de cameră, domnii E. Levits (raportor) și A. Borg Barthet, doamna M. Berger și domnul F. Biltgen, judecători,

avocat general: domnul E. Tanchev,

grefier: doamna C. Strömholm, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 29 martie 2017,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru domnul King, de C. Gilroy-Scott, solicitor, de A. Dashwood, QC, și de J. Williams, barrister;
- pentru The Sash Window Workshop Ltd și pentru domnul Dollar, de M. Pilgerstorfer, barrister, mandatat de J. Potts, solicitor;
- pentru guvernul Regatului Unit, de S. Simmons, în calitate de agent, asistată de C. Banner, barrister;
- pentru Comisia Europeană, de M. van Beek și de J. Tomkin, în calitate de agenți,

* Limba de procedură: engleza.

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 8 iunie 2017,
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 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3).
- 2 Această cerere a fost prezentată în cadrul unui litigiu între domnul Conley King, pe de o parte, și fostul său angajator, The Sash Window Workshop Ltd și domnul Dollar (în continuare, „Sash WW”), pe de altă parte, în legătură cu cererea primului de a beneficia de o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat pentru anii 1999-2012.

Cadrul juridic

Convenția nr. 132 a Organizației Internaționale a Muncii

- 3 Articolul 9 alineatul (1) din Convenția nr. 132 a Organizației Internaționale a Muncii din 24 iunie 1970 privind concediile anuale plătite (revizuită) prevede:

„Frațiunea neîntreruptă din concediul anual plătit menționată la articolul 8 alineatul (2) din această convenție trebuie acordată și efectuată în termen de cel mult un an, iar restul concediului anual plătit în termen de cel mult 18 luni de la încheierea anului în care a fost dobândit dreptul la concediu.”

- 4 Convenția menționată a fost ratificată de treizeci și șapte de state, dintre care Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord nu face parte.

Dreptul Uniunii

- 5 Potrivit considerentului (6) al Directivei 2003/88:

„Trebuie luate în considerare principiile Organizației Internaționale a Muncii privind organizarea timpului de lucru, [...]”

- 6 Articolul 1 din această directivă definește obiectul și domeniul de aplicare al acesteia. Acesta prevede:

„(1) Prezenta directivă stabilește cerințe minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru.

(2) Prezenta directivă se aplică:

(a) perioadelor minime de [...] concediu anual [...]

[...]”

- 7 Articolul 7 din directiva menționată are următorul cuprins:

„Concediul anual

(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.”

- 8 Articolul 17 din aceeași directivă prevede că statele membre pot deroga de la anumite dispoziții ale acesteia. Nicio derogare nu este permisă în ceea ce privește articolul 7 din Directiva 2003/88.

Dreptul Regatului Unit

- 9 Directiva 2003/88 a fost transpusă în dreptul Regatului Unit prin Working Time Regulations 1998 (Regulamentul din 1998 privind timpul de lucru), cu modificările ulterioare (denumit în continuare „Regulamentul din 1998”).

- 10 Articolul 13 din Regulamentul din 1998 stabilește dreptul lucrătorului la concediul anual. Alineatul (1) al acestuia are următorul cuprins:

„[...] lucrătorul are dreptul la patru săptămâni de concediu anual în cursul fiecărui an de referință.”

- 11 Articolul 13 alineatul (9) din acest regulament prevede:

„Concediul la care are dreptul lucrătorul potrivit acestei reglementări poate fi fracționat, însă

(a) poate fi efectuat numai în anul de referință în care trebuie acordat și

(b) nu poate fi înlocuit printr-o indemnizație financiară decât în cazul încetării raportului de muncă.”

- 12 Articolul 16 din regulamentul menționat reglementează dreptul lucrătorului de a obține o remunerație pentru concediul anual. Alineatul (1) al acestuia are următorul cuprins:

„Lucrătorul are dreptul la plata întregii perioade de concediu anual de care se poate prevala în aplicarea articolului 13, în quantum corespunzător salariului săptămânal pentru fiecare săptămână de concediu.”

- 13 Articolul 30 din același regulament conferă lucrătorului dreptul următor:

„(1) Lucrătorul poate introduce o acțiune la Employment Tribunal [Tribunalul pentru Litigii de Muncă] în cazul în care angajatorul său:

(a) a refuzat să îi permită exercitarea vreunui drept care îi este conferit în conformitate cu:

(i) [...] articolul 13 alineatul (1) [...];

[...] sau

(b) nu i-a plătit deloc sau i-a plătit doar parțial o sumă care îi este datorată în conformitate cu [...] articolul 16 alineatul (1).

(2) Acțiunea la Employment Tribunal [Tribunalul pentru Litigii de Muncă, Regatul Unit] nu este admisibilă decât în cazul în care este introdusă:

- (a) înainte de expirarea termenului de trei luni de la data la care lucrătorul susține că ar fi trebuit să i se permită exercitarea dreptului (sau, în cazul unei perioade de repaus sau de concediu care depășește o zi, de la data la care ar fi trebuit să înceapă aceasta) ori, eventual, de la data la care ar fi trebuit să i se plătească indemnizația datorată;
- (b) înainte de finalul oricărei alte perioade pe care Employment Tribunal [Tribunalul pentru Litigii de Muncă] o apreciază rezonabilă în cazul în care se stabilește că acțiunea nu putea fi introdusă în mod rezonabil de lucrător înainte de expirarea termenului menționat de trei sau, eventual, de șase luni.

[...]"

Litigiul principal și întrebările preliminare

- 14 Domnul King a lucrat pentru Sash WW în temeiul unui „contract de lucrător independent remunerat doar cu comision” de la 1 iunie 1999 până la momentul pensionării sale, și anume 6 octombrie 2012. În temeiul acestui contract, domnul King percepea doar comisioane. În cazul în care efectua concedii anuale, acestea din urmă nu erau remunerate.
- 15 La încetarea raportului de muncă, domnul King a solicitat angajatorului său plata indemnizațiilor financiare pentru concediile sale anuale, efectuate și neplătite, precum și neefectuate, corespunzând întregii perioade în care a lucrat, și anume de la 1 iunie 1999 până la 6 octombrie 2012. Sash WW a refuzat să aprobe cererea domnului King pentru motivul că acesta din urmă avea statutul de lucrător independent.
- 16 Domnul King a formulat o acțiune la Employment Tribunal (Tribunalul pentru Litigii de Muncă) competent. Acesta din urmă a distins trei categorii de concedii anuale, despre care nu se contestă că niciuna nu fusese remunerată:
 - „indemnizațiile de concediu plătit de tip 1”, corespunzând concediului dobândit, dar neefectuat la data la care a luat sfârșit raportul de muncă în cursul ultimului an de referință (2012-2013);
 - „indemnizațiile de concediu plătit de tip 2”, corespunzând concediului efectuat efectiv între anul 1999 și anul 2012, dar pentru care nu a fost percepută nicio remunerație;
 - „indemnizațiile de concediu plătit de tip 3”, corespunzând concediului dobândit, dar neefectuat în întreaga perioadă în care domnul King a lucrat, și anume 24,15 săptămâni în total.
- 17 În decizia sa, Employment Tribunal (Tribunalul pentru Litigii de Muncă) a apreciat că domnul King trebuia să fie calificat drept „lucrător” în sensul Directivei 2003/88 și că avea dreptul de a beneficia de cele trei categorii de indemnizații de concediu anual plătit solicitate.
- 18 Sash WW a formulat apel împotriva hotărârii Employment Tribunal (Tribunalul pentru Litigii de Muncă) la Employment Appeal Tribunal (Tribunalul de Apel pentru Litigii de Muncă, Regatul Unit), care l-a admis și a trimis cauza spre judecare la Employment Tribunal (Tribunalul pentru Litigii de Muncă). Împotriva acestei decizii, domnul King a formulat apel, iar Sash WW a formulat un apel incident.

- 19 În fața instanței de trimitere, Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) [Curtea de Apel (Anglia și Țara Galilor) (Secția civilă), Regatul Unit], nu se contestă în prezent că domnul King este un „lucrător” în sensul Directivei 2003/88 și că are dreptul la „indemnizațiile de concediu plătit de tip 1 și 2”.
- 20 În ceea ce privește „indemnizațiile de concediu plătit de tip 3”, Sash WW susține că, în temeiul articolului 13 alineatul (9) litera (a) din Regulamentul din 1998, domnul King nu avea dreptul să raporteze într-un nou an de referință perioade de concediu anual neefectuate. Ca urmare a faptului că nu a formulat o acțiune în aplicarea articolului 30 alineatul (1) litera (a) din acest regulament, domnul King ar fi pierdut orice drept în ceea ce privește concediul său anual, întrucât cererea având ca obiect o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat era prescrisă.
- 21 Domnul King consideră, în schimb, că drepturile sale privind concediul anual plătit, neefectuat pentru motivul că angajatorul nu l-ar fi remunerat, au fost reportate în anul de referință următor, în pofida dispozițiilor articolului 13 alineatul (9) litera (a) din Regulamentul din 1998, iar ulterior din an în an până la data la care raportul de muncă a încetat. Domnul King susține, referindu-se la Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18), că dreptul la plata unei indemnizații financiare pentru concediul anual plătit neefectuat nu a luat naștere decât la încetarea raportului de muncă și, așadar, că acțiunea sa a fost introdusă în termen.
- 22 Instanța de trimitere, constatând că dreptul Regatului Unit nu permite reportarea unui concediu anual dincolo de perioada de referință pentru care acest concediu este acordat și nu asigură în mod necesar o cale de atac efectivă pentru a invoca o încălcare a articolului 7 din Directiva 2003/88, are îndoieli cu privire la interpretarea dreptului Uniunii pertinent în vederea soluționării litigiului pendinte în fața sa.
- 23 În această privință, ea subliniază, printre altele, că reportarea unui concediu anual plătit, neefectuat din cauza refuzului angajatorului de a-l remunera, ar putea da naștere la aprecieri distincte de cele care se impun în cazul în care este vorba despre un concediu anual neefectuat de lucrător din cauza unei boli. Or, dispozițiile din dreptul Uniunii aplicabile nu ar fi fost interpretate de Curte decât în contextul acestei din urmă situații.
- 24 În aceste condiții, Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) [Curtea de Apel (Anglia și Țara Galilor) (Secția civilă)] a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:
- „1) În cazul în care există un litigiu între un lucrător și angajatorul său cu privire la chestiunea dacă lucrătorul are dreptul la concediu anual plătit potrivit articolului 7 din Directiva [2003/88], este compatibil cu dreptul Uniunii și în special cu principiul dreptului la o cale de atac efectivă faptul că lucrătorul trebuie să efectueze mai întâi concediul înainte de a putea ști dacă are dreptul la remunerație pentru respectivul concediu?
- 2) Dacă lucrătorul nu efectuează în tot sau în parte concediul anual la care are dreptul în anul de referință în care ar trebui să își exercite dreptul la concediu, în cazul în care lucrătorul și-ar fi exercitat dreptul dacă angajatorul nu ar fi refuzat să îi remunereze orice perioadă de concediu efectuat, poate susține lucrătorul că a fost împiedicat să își exercite dreptul la concediu plătit, astfel încât dreptul să se raporteze din an în an, până când va avea posibilitatea să îl exercite?
- 3) Dacă dreptul la concediu se reportează, reportul se face în mod nelimitat sau există o perioadă limitată pentru exercitarea dreptului la concediu reportat, prin analogie cu termenele impuse atunci când lucrătorul nu are posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediu în anul de referință relevant pe motiv de boală?

- 4) În cazul în care nu există nicio dispoziție legală sau contractuală care să specifice o perioadă de report a concediului, instanța sesizată este obligată să limiteze perioada respectivă pentru a garanta faptul că aplicarea [legislației naționale în materia timpului de muncă] nu denaturează finalitatea articolului 7 [din Directiva 2003/88]?
- 5) În cazul unui răspuns afirmativ la întrebarea precedentă, o perioadă de 18 luni de la încheierea anului de referință pentru calculul concediului, în care a fost dobândit concediul, este compatibilă cu dreptul prevăzut la articolul 7 din [Directiva 2003/88]?”

Cu privire la cererea de redeschidere a procedurii orale

- 25 După prezentarea concluziilor avocatului general la 8 iunie 2017, domnul King a solicitat, prin înscrisul depus la grefa Curții la 19 iunie 2017, să se dispună redeschiderea fazei orale a procedurii. În susținerea acestei cereri, domnul King arată în esență că concluziile avocatului general conțin o neînțelegere în ceea ce privește o ofertă de muncă ce i-ar fi fost făcută în cursul anului 2008.
- 26 În această privință trebuie amintit însă că, în temeiul articolului 252 al doilea paragraf TFUE, avocatul general prezintă în mod public, cu deplină imparțialitate și în deplină independență, concluzii motivate în cauzele care, în conformitate cu Statutul Curții de Justiție a Uniunii Europene, necesită intervenția sa. Nici concluziile avocatului general, nici motivarea pe care se întemeiază acestea nu sunt obligatorii pentru Curte (Hotărârea din 22 iunie 2017, *Federatie Nederlandse Vakvereniging* și alții, C-126/16, EU:C:2017:489, punctul 31 și jurisprudența citată).
- 27 În consecință, dezacordul unei persoane interesate față de concluziile avocatului general, oricare ar fi chestiunile pe care acesta le examinează în cadrul lor, nu poate constitui prin el însuși un motiv care să justifice redeschiderea procedurii orale (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 septembrie 2015, *Mory* și alții/*Comisia*, C-33/14 P, EU:C:2015:609, punctul 26).
- 28 În aceste condiții, articolul 83 din Regulamentul de procedură al Curții prevede că aceasta poate oricând să dispună, după ascultarea avocatului general, redeschiderea fazei orale a procedurii, în special atunci când consideră că nu este suficient de lămurită sau atunci când o parte a invocat, după închiderea acestei faze, un fapt nou de natură să aibă o influență decisivă asupra deciziei Curții sau atunci când cauza trebuie soluționată pe baza unui argument care nu a fost pus în discuția părților ori a persoanelor interesate prevăzute la articolul 23 din Statutul Curții de Justiție a Uniunii Europene.
- 29 Această situație nu se regăsește în speță. Astfel, Curtea, după ascultarea avocatului general, consideră că dispune de toate elementele necesare pentru a statua.
- 30 Având în vedere ceea ce precedă, nu este necesar să se dispună redeschiderea fazei orale a procedurii.

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

- 31 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 7 din Directiva 2003/88, precum și dreptul la o cale de atac efectivă consacrat la articolul 47 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”) trebuie interpretate în sensul că, în ipoteza unui litigiu între un lucrător și angajatorul său cu privire la aspectul dacă lucrătorul are dreptul la un concediu anual plătit conform primului dintre aceste articole, se opun ca lucrătorul să trebuiască mai întâi să efectueze concediul, înainte de a ști dacă are dreptul de a fi remunerat pentru acest concediu.

- 32 În această privință, trebuie amintit mai întâi 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. Dreptul 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 (Hotărârea din 30 iunie 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punctul 19 și jurisprudența citată).
- 33 În al doilea rând, trebuie să se observe că dreptul la concediul anual plătit este consacrat expres la articolul 31 alineatul (2) din cartă, căreia articolul 6 alineatul (1) TUE îi recunoaște aceeași valoare juridică cu cea a tratatelor (Hotărârea din 22 noiembrie 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punctul 37).
- 34 În al treilea rând, 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 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții, C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 28).
- 35 În al patrulea rând, rezultă de asemenea din jurisprudența Curții că Directiva 2003/88 consideră că dreptul la concediul anual și cel la obținerea unei plăți în acest temei constituie două aspecte ale unui drept unic. Obiectivul cerinței de a plăti acest concediu este acela de a pune lucrătorul, în timpul concediului menționat, într-o situație care este, în ceea ce privește salariul, comparabilă cu perioadele de muncă (Hotărârea din 22 mai 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, punctul 17 și jurisprudența citată).
- 36 Rezultă din ceea ce precedă că lucrătorul trebuie să fie în măsură să beneficieze de remunerația la care are dreptul în temeiul articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 cu ocazia efectuării concediului anual.
- 37 Astfel, însăși finalitatea dreptului la concediul anual plătit este aceea de a-i permite lucrătorului să se odihnească și să dispună de o perioadă de destindere și de recreere (a se vedea printre altele Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții, C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 25, precum și Hotărârea din 30 iunie 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punctul 25).
- 38 Or, după cum subliniază Comisia Europeană în observațiile sale scrise, un lucrător confruntat cu împrejurări de natură să suscite incertitudine în perioada concediului său anual în ceea ce privește remunerația care îi este datorată nu ar fi în măsură să se bucure pe deplin de concediul menționat ca perioadă de destindere și de recreere în temeiul articolului 7 din Directiva 2003/88.
- 39 De asemenea, astfel de împrejurări sunt susceptibile să descurajeze lucrătorul de la a-și efectua concediul anual. În această privință, trebuie observat că 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 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 mai 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, punctul 23 și jurisprudența citată).
- 40 În acest context, contrar celor prezentate de Regatul Unit în observațiile sale scrise, respectarea dreptului la concediul anual plătit nu ar putea depinde de o apreciere factuală a situației financiare în care se găsește lucrătorul în cauză în momentul efectuării concediului.
- 41 În ceea ce privește căile de atac jurisdicționale de care trebuie să beneficieze lucrătorul în caz de litigiu cu angajatorul pentru a-și valorifica dreptul la concediul anual plătit în temeiul Directivei 2003/88, aceasta nu conține, desigur, nicio dispoziție în materie. Cu toate acestea, nu se contestă că statele

membre trebuie, în acest context, să garanteze respectarea dreptului la o cale de atac efectivă, astfel cum este consacrat la articolul 47 din cartă (a se vedea prin analogie Hotărârea din 15 septembrie 2016, *Star Storage* și alții, C-439/14 și C-488/14, EU:C:2016:688, punctul 46).

- 42 În speță, din decizia de trimitere reiese că dreptul la concediul anual plătit prevăzut la articolul 7 din Directiva 2003/88 este pus în aplicare în Regatul Unit prin două articole distincte din Regulamentul din 1988, și anume, pe de o parte, articolul 13 din acest regulament, care recunoaște dreptul la o perioadă de concediu anual, și, pe de altă parte, articolul 16 din regulamentul respectiv, care stabilește dreptul la plata acestui concediu. Urmând aceeași logică, articolul 30 alineatul (1) din același regulament recunoaște lucrătorului dreptul la două căi de atac jurisdicționale distincte, întrucât acesta poate sesiza o instanță fie pentru a contesta refuzul angajatorului său de a-i recunoaște dreptul la o perioadă de concediu anual pe care i-l conferă articolul 13 menționat, fie pentru a invoca faptul că angajatorul său nu i-a plătit acest concediu în tot sau în parte, conform articolului 16 menționat.
- 43 În ceea ce privește cauza principală, din decizia de trimitere reiese că interpretarea acestor dispoziții pe care o reținuse Employment Appeal Tribunal (Tribunalul de Apel pentru Litigii de Muncă) echivala cu faptul de a considera că un lucrător, pe de o parte, nu ar putea invoca o încălcare a dreptului la concediul anual prevăzut la articolul 13 din Regulamentul din 1998 decât în măsura în care angajatorul său nu îl lasă să efectueze nicio perioadă de concediu, remunerat sau neremunerat, și, pe de altă parte, nu ar putea solicita, în temeiul articolului 16 din acest regulament, decât plata unor concedii efectiv efectuate.
- 44 Or, o astfel de interpretare a căilor de atac naționale prevăzute în materie conduce la un rezultat care, într-o situație în care un angajator nu acordă lucrătorului decât concedii neremunerate, acesta din urmă nu ar putea să se prevaleze în fața instanței de dreptul de a efectua concedii plătite ca atare. În acest scop, acesta ar fi mai întâi constrâns să efectueze concedii fără plată, iar apoi să introducă o acțiune având ca obiect plata aferentă.
- 45 Un astfel de rezultat este incompatibil cu articolul 7 din Directiva 2003/88, pentru motivele care figurează la punctele 36-40 din prezenta hotărâre.
- 46 *A fortiori*, în ceea ce privește un lucrător într-o situație precum cea a domnului King, o interpretare a căilor de atac naționale în sensul indicat la punctul 43 din prezenta hotărâre face ca acestui lucrător să îi fie imposibil să se prevaleze, la încetarea raportului de muncă, de o încălcare a articolului 7 din Directiva 2003/88 pentru concedii plătite datorate, însă neefectuate pentru a beneficia de indemnizația menționată la alineatul (2) al acestui articol. Un lucrător precum reclamantul din litigiul principal este, astfel, privat de o cale de atac efectivă.
- 47 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare că articolul 7 din Directiva 2003/88, precum și dreptul la o cale de atac efectivă consacrat la articolul 47 din cartă trebuie interpretate în sensul că, în ipoteza unui litigiu între un lucrător și angajatorul său cu privire la aspectul dacă lucrătorul are dreptul la un concediu anual plătit conform celui dintâi dintre aceste articole, se opun ca lucrătorul să fie nevoit mai întâi să efectueze concediul, înainte de a ști dacă are dreptul de a fi remunerat pentru acest concediu.

Cu privire la a doua-a cincea întrebare

- 48 Prin intermediul celor de a doua-a cincea întrebări, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 7 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții sau unor practici naționale potrivit cărora un lucrător este împiedicat să raporteze și, eventual, să cumuleze, până la momentul în care raportul său de muncă încetează, drepturi la concediul anual plătit neexercitate pentru mai multe perioade de referință consecutive, ca urmare a refuzului angajatorului de a remunera aceste concedii.

- 49 În această privință, pentru a răspunde la întrebările adresate, trebuie amintit că Curtea a avut deja ocazia, printre altele în Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18), să se pronunțe cu privire la chestiuni referitoare la dreptul la concediul anual plătit al unui lucrător care nu a fost în măsură să își exercite, până la încetarea raportului său de muncă, dreptul la concediul menționat pentru motive independente de voința sa, în special din cauza unei boli.
- 50 Or, în speță, domnul King nu și-a exercitat dreptul la concediul anual plătit înainte de pensionare pentru motive independente de voința sa. Trebuie precizat, în această privință, că, chiar dacă persoana interesată ar fi putut să accepte, la un anumit moment al relației sale contractuale cu angajatorul, un contract diferit, care prevedea un drept la concediu anual plătit, o astfel de împrejurare este lipsită de relevanță în ceea ce privește răspunsul care trebuie dat la prezentele întrebări preliminare. Astfel, Curtea este chemată să ia în considerare, în acest scop, raportul de muncă astfel cum acesta a existat și s-a menținut, indiferent de motiv, până la pensionarea domnului King, fără ca acesta din urmă să fi putut beneficia de dreptul său la concediul anual plătit.
- 51 Astfel, trebuie să se amintească, în primul rând, că 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 (Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții, C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctele 47 și 48, precum și jurisprudența citată).
- 52 Mai mult, 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 în timpul raportului său de muncă (Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 61).
- 53 Trebuie subliniat, în al doilea rând, că, în cauzele care au dat naștere jurisprudenței Curții referitoare la articolul 7 din Directiva 2003/88, lucrătorii în cauză fuseseră împiedicați să își exercite dreptul la concediul anual plătit ca urmare a lipsei de la serviciu pe motiv de boală.
- 54 Or, în acest context particular, Curtea a statuat că, deși un lucrător aflat în incapacitate de muncă mai multe perioade de referință consecutive ar fi îndreptățit să acumuleze, în mod nelimitat, toate drepturile la concediul anual plătit dobândite în perioada în care a lipsit de la muncă, un astfel de cumul nelimitat nu ar mai corespunde finalității înseși a dreptului la concediul anual plătit (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 noiembrie 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punctele 29 și 30).
- 55 Astfel, în împrejurările specifice în care se găsește un lucrător aflat în incapacitate de muncă mai multe perioade de referință consecutive, Curtea a statuat că, având în vedere nu doar protecția lucrătorului pe care o urmărește Directiva 2003/88, ci și a angajatorului, confruntat cu riscul unui cumul foarte mare de perioade de absență a lucrătorului și a dificultăților pe care aceste perioade le-ar putea implica pentru organizarea muncii, articolul 7 din această directivă trebuie interpretat în sensul că nu se opune unor dispoziții sau practici naționale care limitează, printr-o perioadă de report de 15 luni, la expirarea căreia dreptul la concediu anual plătit se stinge, cumulul de drepturi la un astfel de concediu ale unui lucrător aflat în incapacitate de muncă mai multe perioade de referință consecutive (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 noiembrie 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punctele 38, 39 și 44).

- 56 Rezultă de aici că trebuie să se examineze, în al treilea rând, dacă împrejurări precum cele în discuție în litigiul principal sunt „specifice” în sensul jurisprudenței citate la punctul precedent, astfel încât, la fel ca o absență prelungită a lucrătorului ca urmare a unui concediu de boală, acestea ar justifica o derogare de la principiul impus prin articolul 7 din Directiva 2003/88, precum și prin articolul 31 alineatul (2) din cartă, potrivit căruia 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.
- 57 În acest scop, trebuie reținute elementele expuse în continuare.
- 58 În primul rând, reiese din jurisprudența constantă a Curții că dreptul la concediul anual plătit nu poate fi interpretat în mod restrictiv (a se vedea Hotărârea din 22 aprilie 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, punctul 29). Astfel, orice derogare de la regimul Uniunii în domeniul organizării timpului de lucru prevăzut de Directiva 2003/88 trebuie să primească o interpretare care să îi reducă domeniul de aplicare la ceea ce este absolut necesar pentru a proteja interesele care această derogare permite a fi protejate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 octombrie 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, punctul 40 și jurisprudența citată).
- 59 Or, în împrejurări precum cele în discuție în litigiul principal, o protecție a intereselor angajatorului nu pare strict necesară și, prin urmare, nu pare de natură să justifice o derogare de la dreptul lucrătorului la concediul anual plătit.
- 60 Astfel, trebuie subliniat că aprecierea dreptului la concediul anual plătit al unui lucrător precum domnul King nu este legată de o situație în care angajatorul său a fost confruntat cu perioade de absență a acestuia din urmă care, precum un concediu de boală de lungă durată, ar fi determinat dificultăți în ceea ce privește organizarea muncii. Dimpotrivă, acest angajator a putut să beneficieze până la pensionarea lucrătorului său de faptul că acesta din urmă nu își întrerupea perioadele de activitate profesională în serviciul său pentru a efectua concediul anual plătit.
- 61 În al doilea rând, împrejurarea că Sash WW ar fi considerat, din eroare, că domnul King nu avea dreptul la concediul anual plătit, chiar presupunând că se adevărește, este lipsită de relevanță. Astfel, revine angajatorului obligația de a cerceta orice informație referitoare la obligațiile sale în materie.
- 62 În acest context, după cum reiese din cuprinsul punctului 34 din prezenta hotărâre, însăși constituirea dreptului la concediul anual plătit nu poate fi supusă niciunei condiții, întrucât dreptul respectiv este conferit direct lucrătorului prin Directiva 2003/88. Astfel, în ceea ce privește cauza principală, aspectul dacă, de-a lungul anilor, domnul King a introdus cereri de concediu anual plătit sau neplătit este lipsit de relevanță (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punctele 27 și 28).
- 63 Rezultă din ceea ce precedă că, spre deosebire de o situație de cumul de drepturi la concediul anual plătit al unui lucrător împiedicat să efectueze concediul respectiv pe motiv de boală, angajatorul care nu dă unui lucrător posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediul anual plătit trebuie să își asume consecințele.
- 64 În al treilea rând, în astfel de împrejurări, în lipsa oricărei dispoziții naționale, administrative sau convenționale care să prevadă o limitare a reportării concediului în conformitate cu cerințele dreptului Uniunii (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 noiembrie 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, și Hotărârea din 3 mai 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263), regimul Uniunii în materie de organizare a timpului de lucru, prevăzut de Directiva 2003/88 menționată, nu poate să primească o interpretare restrictivă. Astfel, a admite, în aceste condiții, o stingere a drepturilor la

concediul anual plătit dobândite de lucrător ar echivala cu validarea unui comportament care conduce la o îmbogățire nelegală a angajatorului în detrimentul obiectivului însuși al directivei menționate, care urmărește respectarea sănătății lucrătorului.

- 65 Rezultă din ansamblul considerațiilor care precedă că trebuie să se răspundă la a doua-a cincea întrebare că articolul 7 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții sau unor practici naționale potrivit cărora un lucrător este împiedicat să raporteze și, eventual, să cumuleze, până la momentul în care raportul său de muncă încetează, drepturi la concediul anual plătit neexercitate pentru mai multe perioade de referință consecutive, ca urmare a refuzului angajatorului de a remunera aceste concedii.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 66 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 a cincea) declară:

- 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, precum și dreptul la o cale de atac efectivă, consacrat la articolul 47 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, trebuie interpretate în sensul că, în ipoteza unui litigiu între un lucrător și angajatorul său cu privire la aspectul dacă lucrătorul are dreptul la un concediu anual plătit conform celui dintâi dintre aceste articole, se opun ca lucrătorul să fie nevoit mai întâi să efectueze concediul, înainte de a ști dacă are dreptul de a fi remunerat pentru acest concediu.**
- 2) **Articolul 7 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții sau unor practici naționale potrivit cărora un lucrător este împiedicat să raporteze și, eventual, să cumuleze, până la momentul în care raportul său de muncă încetează, drepturi la concediul anual plătit neexercitate pentru mai multe perioade de referință consecutive, ca urmare a refuzului angajatorului de a remunera aceste concedii.**

Semnături