



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

6 noiembrie 2018 *

„Trimitere preliminară – Politica socială – Organizarea timpului de lucru – Directiva 2003/88/CE –
Articolul 7 – Dreptul la concediu anual plătit – Reglementare națională care prevede pierderea concediului anual neefectuat și a indemnizației financiare pentru concediul menționat în cazul în care nu a fost formulată o cerere de concediu de către lucrător înainte de încetarea raportului de muncă”

În cauza C-619/16,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunalul Administrativ Superior din Berlin-Brandenburg, Germania), prin decizia din 14 septembrie 2016, primită de Curte la 29 noiembrie 2016, în procedura

Sebastian W. Kreuziger

împotriva

Land Berlin,

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul K. Lenaerts, președinte, domnul J.-C. Bonichot, doamna A. Prechal (raportoare), domnii M. Vilaras, T. von Danwitz, F. Biltgen, doamna K. Jürimäe, domnul C. Lycourgos, președinți de cameră, și domnii M. Ilešič, J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen și S. Rodin, judecători,

avocat general: Y. Bot,

grefier: K. Malacek, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 9 ianuarie 2018,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru domnul Kreuziger, de el însuși;
- pentru Land Berlin, de B. Pickel și de S. Schwerdtfeger, în calitate de agenți, asistați de L. von Laffert, Rechtsanwältin;
- pentru guvernul german, de T. Henze și de J. Möller, în calitate de agenți;
- pentru guvernul italian, de G. Palmieri, în calitate de agent, asistată de F. Di Matteo, avvocato dello Stato;

* Limba de procedură: germana.

- pentru guvernul maghiar, de E. Sebestyén și de M.-Z. Fehér, în calitate de agenți;
- pentru guvernul austriac, de G. Eberhard, în calitate de agent;
- pentru Comisia Europeană, de M. van Beek și de T.-S. Bohr, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 29 mai 2018,

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 formulată în cadrul unui litigiu între domnul Sebastian W. Kreuziger, pe de o parte, și fostul său angajator, Land Berlin (Landul Berlin, Germania), pe de altă parte, în legătură cu refuzul acestuia de a-i plăti domnului Kreuziger o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat înainte de încetarea raportului lor de muncă.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 Potrivit considerentelor (4) și (5) ale Directivei 2003/88:
 - „(4) Îmbunătățirea securității, igienei și sănătății lucrătorilor la locul de muncă reprezintă un obiectiv care nu trebuie subordonat considerentelor cu caracter pur economic.
 - (5) Toți lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus suficiente; noțiunea de repaus trebuie exprimată în unități de timp, adică în zile, ore sau fracțiuni ale acestora; lucrătorilor din [Uniune] trebuie să li se acorde perioade minime de repaus – zilnic, săptămânal și anual – și perioade de pauză adecvate; [...]”
- 4 Articolul 7 din această directivă, 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.”
- 5 Articolul 17 din directiva respectivă prevede că statele membre pot deroga de la anumite dispoziții ale acesteia. Nu se admite însă nicio derogare în ceea ce privește articolul 7 din aceasta.

Dreptul german

- 6 Potrivit articolului 9 din Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter (Regulamentul privind concediul anual al funcționarilor și al judecătorilor) din 26 aprilie 1988 (GVBl. 1988, p. 846, denumit în continuare „EUrlVO”):

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

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

- 7 EUrlVO nu cuprinde nicio dispoziție care să prevadă acordarea unei indemnizații financiare pentru concediul anual plătit neefectuat la încetarea raportului de muncă.
- 8 Articolul 7 alineatul 4 din Bundesurlaubsgesetz (Legea federală privind concediile) din 8 ianuarie 1963 (BGBl. 1963, p. 2), în versiunea din 7 mai 2002 (BGBl. 2002 I, p. 1529) (denumită în continuare „BUrlG”), prevede:

„În cazul în care tot sau o parte din concediu nu se mai poate acorda ca urmare a încetării raportului de muncă, angajatul are dreptul la o indemnizație.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

- 9 În perioada 13 mai 2008-28 mai 2010, domnul Kreuziger a efectuat, în calitate de „Rechtsreferendar” (magistrat stagiar), stagiul de pregătire profesională în domeniul juridic desfășurat pe lângă Landul Berlin, în cadrul unei formări supuse dreptului public, dar care nu intra sub incidența Statutului funcționarilor. Reușita sa, la 28 mai 2010, la proba orală din cadrul celui de al doilea examen de stat a marcat încheierea acestui stagiul și a acestei formări desfășurate pe lângă landul menționat.
- 10 Domnul Kreuziger s-a abținut de la efectuarea concediului anual plătit între 1 ianuarie 2010 și data încheierii formării sale. La 18 decembrie 2010, el a solicitat să i se acorde o indemnizație financiară pentru acest concediu anual plătit neefectuat. Cererea menționată a fost respinsă mai întâi prin decizia președintelui Kammergericht (Tribunalul Regional Superior, Germania) din 7 ianuarie 2011 și ulterior, în urma contestației, prin decizia din 4 mai 2011 a Gemeinsames Juristisches Prüfungsamt der Länder Berlin und Brandenburg (Oficiul de Examinare Juridică Comun Landurilor Berlin și Brandenburg, Germania), pentru motivele că EUrlVO nu prevede un asemenea drept la indemnizație și că, în ceea ce privește Directiva 2003/88, aceasta nu se aplică decât lucrătorilor, în condițiile în care indemnizația financiară prevăzută la articolul 7 alineatul (2) din aceasta ar presupune, în orice caz, că persoana interesată nu a putut să își efectueze concediul din motive care nu îi sunt imputabile.
- 11 Domnul Kreuziger a sesizat Verwaltungsgericht Berlin (Tribunalul Administrativ din Berlin, Germania) cu o acțiune îndreptată împotriva acestor decizii, care a fost respinsă prin hotărârea din 3 mai 2013. În această hotărâre, instanța menționată a arătat de asemenea că EUrlVO nu prevede un drept la obținerea unei indemnizații financiare pentru concediul anual plătit neefectuat la încetarea raportului de muncă. Aceasta consideră, pe de altă parte, că, deși are efect direct, nici articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 nu constituie temeiul unui asemenea drept al domnului Kreuziger, din moment ce acest drept ar presupune ca persoana interesată să nu fi fost în măsură, pentru motive independente de voința sa, să își exercite dreptul la concediu anual înainte de încetarea raportului de muncă.

- 12 În plus, după ce a arătat că articolul 9 din EUrIVO impune lucrătorului să își efectueze concediul anual plătit și a considerat că dispoziția menționată implică, în consecință, o obligație a persoanei interesate de a solicita efectuarea acestui concediu, Verwaltungsgericht Berlin (Tribunalul Administrativ din Berlin) a statuat că o astfel de reglementare națională, care privește modalitățile de exercitare a dreptului la concediu anual, este conformă articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88. Or, întrucât domnul Kreuziger se abținuse în mod voit să formuleze o asemenea cerere, deși știa că raportul său de muncă urma să se încheie la 28 mai 2010, dreptul său la concediu anual plătit s-ar fi stins la această dată.
- 13 Domnul Kreuziger a sesizat instanța de trimitere, Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunalul Administrativ Superior din Berlin-Brandenburg, Germania), cu o acțiune îndreptată împotriva hotărârii menționate. Această instanță arată, la rândul său, că EUrIVO nu cuprinde nicio normă care ar putea constitui temeiul dreptului domnului Kreuziger la obținerea unei indemnizații financiare pentru concediul anual plătit neefectuat, astfel încât, în lipsa transpunerii articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 în dreptul național, un asemenea drept eventual nu poate decurge în speță decât din efectul direct al dispoziției menționate.
- 14 În această privință, instanța de trimitere consideră mai întâi că, în calitate de magistrat stagiar, domnul Kreuziger intră în domeniul de aplicare personal al Directivei 2003/88.
- 15 În continuare, domnul Kreuziger ar îndeplini cele două condiții exprese prevăzute la articolul 7 alineatul (2) din directiva menționată, și anume aceea că, atunci când a solicitat o indemnizație financiară, raportul său de muncă încetase și aceea că, la data încetării raportului respectiv, nu efectuase în întregime concediul anual la care avea dreptul.
- 16 În sfârșit, instanța de trimitere arată totuși că are îndoieli cu privire la aspectul dacă, dincolo de aceste două condiții exprese și astfel cum a statuat Verwaltungsgericht Berlin (Tribunalul Administrativ din Berlin), dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat poate fi exclus atunci când lucrătorul nu a solicitat, înainte de încetarea raportului de muncă, să beneficieze de concediu, deși a avut posibilitatea, și cu privire la aspectul dacă un astfel de drept presupune, cu caracter mai general, ca lucrătorul să nu fi fost în măsură, din motive independente de voința sa, să își exercite dreptul la concediu anual plătit înainte de încetarea raportului de muncă.
- 17 În aceste condiții, Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunalul Administrativ Superior din Berlin-Brandenburg) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:
- „1) Articolul 7 alineatul (2) din Directiva [2003/88] trebuie interpretat în sensul că se opune unor reglementări sau practici naționale potrivit cărora, la încetarea raportului de muncă, este exclus dreptul la o indemnizație financiară atunci când lucrătorul nu a formulat o cerere de acordare a concediului anual plătit, deși a avut posibilitatea de a formula o astfel de cerere?
- 2) Articolul 7 alineatul (2) din Directiva [2003/88] trebuie interpretat în sensul că se opune unor reglementări sau practici naționale potrivit cărora recunoașterea dreptului unui lucrător la o indemnizație financiară la încetarea raporturilor de muncă presupune ca lucrătorul să nu fi putut să își exercite dreptul la concediu anual plătit înainte de încetarea raportului de muncă, din motive independente de voința sa?”

Cu privire la întrebările preliminare

Considerații introductive

- 18 Cu titlu introductiv, trebuie arătat că din decizia de trimitere reiese că reglementarea națională aplicabilă litigiului principal nu cuprinde o dispoziție care să prevadă plata în favoarea magistraților stagiați a unei indemnizații financiare pentru concediul anual plătit neefectuat la încetarea raportului de muncă. Dispoziția din BUrlG care prevede o astfel de indemnizație nu le-ar fi aplicabilă.
- 19 Având în vedere această împrejurare, instanța de trimitere precizează, de altfel, că cererea reclamantului din litigiul principal având ca obiect acordarea unei asemenea indemnizații nu poate fi admisă decât cu condiția ca persoana interesată să poată pretinde o astfel de indemnizație direct în temeiul articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88.
- 20 În această privință, trebuie amintit că rezultă dintr-o jurisprudență constantă a Curții că, în toate situațiile în care dispozițiile unei directive sunt, din punctul de vedere al conținutului, necondiționate și suficient de precise, particularii sunt îndreptățiți să le invoce în fața instanțelor naționale împotriva statului fie atunci când acesta s-a abținut de la transpunerea în termen a directivei în dreptul național, fie atunci când a transpus directiva în mod incorect (Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 33 și jurisprudența citată). În plus, în cazul în care justițiabilii pot invoca o directivă împotriva unui stat, aceștia pot invoca directiva respectivă indiferent de calitatea în care acționează acesta din urmă, de angajator sau de autoritate publică. Astfel, în ambele cazuri, trebuie să se evite posibilitatea ca statul să obțină avantaje de pe urma încălcării de către acesta a dreptului Uniunii (Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 38 și jurisprudența citată).
- 21 În temeiul acestor considerații, Curtea a admis că dispozițiile necondiționate și suficient de precise ale unei directive pot fi invocate de justițiabili în special împotriva unui stat membru și a tuturor organelor administrației sale, inclusiv împotriva autorităților descentralizate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 7 august 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punctul 45 și jurisprudența citată).
- 22 În ceea ce privește articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, reiese din jurisprudența Curții că această dispoziție 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 neefectuarea în întregime de către lucrător a concediului anual la care avea dreptul la data încetării acestui raport. Acest drept este conferit direct de directiva menționată și nu poate să depindă de alte condiții decât acelea care sunt prevăzute în mod explicit în cuprinsul acesteia (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punctele 23 și 28, precum și Hotărârea din 20 iulie 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punctul 27). Dispoziția menționată respectă, așadar, criteriile privind caracterul necondiționat și suficient de precis și îndeplinește astfel condițiile necesare pentru a produce un efect direct.
- 23 Rezultă că, în speță, împrejurarea că dreptul național aplicabil nu prevede plata unei indemnizații financiare pentru concediul anual plătit neefectuat la încetarea raportului de muncă al magistraților stagiați nu poate, prin ea însăși, să îl împiedice pe domnul Kreuziger să obțină, direct în temeiul articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, o astfel de indemnizație, în sarcina fostului său angajator, Landul Berlin, acesta din urmă având calitatea de autoritate publică. În măsura în care se stabilește că domnul Kreuziger îndeplinește cerințele impuse de această din urmă dispoziție, instanțele naționale vor fi astfel obligate să lase neaplicate reglementările sau practicile naționale care s-ar opune obținerii unei asemenea indemnizații.

Cu privire la prima întrebare

- 24 În ceea ce privește prima întrebare, trebuie arătat de la bun început că, deși instanța de trimitere nu identifică, în întrebarea menționată, legislația națională vizată în speță, se poate deduce din indicațiile cuprinse în decizia de trimitere că este vorba despre articolul 9 din EUrIVO.
- 25 Astfel, deși instanța de trimitere nu ia poziție cu privire la domeniul de aplicare al articolului 9 EUrIVO în contextul litigiului principal, aceasta arată, astfel cum reiese din cuprinsul punctului 12 din prezenta hotărâre, că, în hotărârea atacată cu apel în fața sa, Verwaltungsgericht Berlin (Tribunalul Administrativ din Berlin) a considerat, la rândul său, că această dispoziție națională impune lucrătorului o obligație de a solicita efectuarea concediului său anual plătit. Potrivit acestei din urmă instanțe, prin nerespectarea obligației respective, pe care o consideră conformă articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, dreptul domnului Kreuziger la concediu anual plătit s-ar fi stins la data încetării raportului de muncă.
- 26 Pe de altă parte, instanța de trimitere precizează, după cum reiese din cuprinsul punctului 16 din prezenta hotărâre, că sesizează Curtea cu o cerere de decizie preliminară întrucât are îndoieli în ceea ce privește compatibilitatea interpretării astfel reținute de Verwaltungsgericht Berlin (Tribunalul Administrativ din Berlin) cu Directiva 2003/88.
- 27 În aceste condiții, prima întrebare trebuie înțeleasă ca urmărind să clarifice dacă articolul 7 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale precum articolul 9 din EUrIVO în măsura în care aceasta implică faptul că, în cazul în care lucrătorul nu a solicitat să își exercite dreptul la concediu anual plătit înainte de încetarea raportului de muncă, acesta își pierde automat zilele de concediu anual plătit la care avea dreptul în temeiul dreptului Uniunii în momentul acestei încetări, precum și, în mod corelativ, dreptul la o indemnizație financiară pentru respectivul concediu anual plătit neefectuat.
- 28 În această privință, trebuie amintit de la bun început că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, dreptul fiecărui lucrător la concediu anual plătit trebuie considerat un principiu al dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită, de la care nu se poate deroga și a cărei punere în aplicare de către autoritățile naționale competente poate fi efectuată numai în limitele prevăzute în mod expres de Directiva 2003/88 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punctul 15 și jurisprudența citată).
- 29 Pe de altă parte, dreptul la concediu anual plătit nu numai că are, în calitatea sa de principiu al dreptului social al Uniunii, o importanță deosebită, ci este de asemenea consacrat în mod expres la articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, căreia articolul 6 alineatul (1) TUE îi recunoaște aceeași valoare juridică cu cea a tratatelor (Hotărârea din 30 iunie 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punctul 20 și jurisprudența citată).
- 30 Întrucât cauza principală se referă la refuzul de a plăti o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat la momentul încetării raportului de muncă care a existat între părțile din litigiul principal, trebuie amintit că, în cazul în care raportul de muncă a încetat, efectuarea efectivă a concediului anual plătit la care are dreptul lucrătorul nu mai este posibilă. Pentru a evita situația în care, din cauza acestei imposibilități, lucrătorul nu poate beneficia de acest drept, nici chiar sub formă pecuniară, articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 prevede că lucrătorul are dreptul la o indemnizație financiară pentru zilele de concediu anual neefectuate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punctul 17 și jurisprudența citată).

- 31 Astfel cum s-a amintit la punctul 22 din prezenta hotărâre, Curtea a subliniat 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, pe de o parte, la încetarea raportului de muncă și, pe de altă parte, la neefectuarea în întregime de către lucrător a concediului anual la care avea dreptul la data încetării acestui raport.
- 32 În această privință, reiese din jurisprudența Curții că dispoziția menționată trebuie interpretată în sensul că se opune unor reglementări sau practici naționale care prevăd că, la încetarea raportului de muncă, nu este plătită nicio indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat lucrătorului care nu a fost în măsură să efectueze în întregime concediul anual la care avea dreptul înainte de încetarea acestui raport de muncă, în special deoarece se afla 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 (Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții, C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 62, Hotărârea din 20 iulie 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punctul 31, precum și Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 65).
- 33 De asemenea, Curtea a statuat că articolul 7 din Directiva 2003/88 nu poate fi interpretat în sensul că dreptul la concediu anual plătit și, prin urmare, dreptul la indemnizația financiară prevăzută la alineatul (2) al acestui articol se pot stinge ca urmare a decesului lucrătorului. În această privință, Curtea a subliniat în special că, dacă obligația de a plăti o astfel de indemnizație s-ar stinge odată cu încetarea raportului de muncă prin decesului lucrătorului, această împrejurare ar avea drept consecință faptul că un eveniment fortuit ar determina, cu efect retroactiv, pierderea totală a însuși dreptului la concediul anual plătit, astfel cum este consacrat la articolul 7 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punctele 25, 26 și 30).
- 34 În ceea ce privește cauza principală, trebuie arătat că, potrivit indicațiilor cuprinse în decizia de trimitere și astfel cum s-a arătat la punctele 25-27 din prezenta hotărâre, refuzul fostului angajator al domnului Kreuziger de a-i plăti o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat înainte de încetarea raportului de muncă se bazează în special pe o reglementare națională, în speță articolul 9 din EUrIVO, în temeiul căreia dreptul la concediul menționat s-a stins nu ca urmare a încetării raportului de muncă menționat, ca atare, ci ca urmare a faptului că domnul Kreuziger nu a solicitat efectuarea acestuia în cursul raportului respectiv.
- 35 Întrebarea adresată este, așadar, în esență aceea dacă, având în vedere jurisprudența Curții amintită la punctul 31 din prezenta hotărâre, la data la care raportul de muncă în discuție în litigiul principal a încetat, domnul Kreuziger mai avea sau nu mai avea dreptul la concediu anual plătit susceptibil să se transforme în indemnizație financiară ca urmare a încetării acestui raport.
- 36 Întrebarea menționată privește astfel, în primul rând, interpretarea articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 și urmărește să se stabilească dacă această dispoziție se opune posibilității ca dreptul pe care îl garantează, în cazul concediului anual neefectuat, să se stingă automat, pentru motivul că lucrătorul nu a solicitat exercitarea dreptului respectiv în cursul raportului de muncă.
- 37 În această privință, în primul rând, nu se poate deduce din jurisprudența Curții amintită la punctele 30-33 din prezenta hotărâre că articolul 7 din Directiva 2003/88 ar trebui să fie interpretat în sensul că, indiferent de circumstanțele aflate la originea neefectuării concediului anual plătit de către un lucrător, acesta ar trebui să beneficieze în continuare de dreptul la concediu anual prevăzut la alineatul (1) al articolului menționat și, în cazul încetării raportului de muncă, de dreptul la indemnizație susceptibil să îl înlocuiască, în conformitate cu alineatul (2) al aceluiași articol.
- 38 În al doilea rând, deși, desigur, potrivit unei jurisprudențe constante, din preocuparea de a garanta respectarea dreptului fundamental al lucrătorilor la concediu anual plătit consacrat de dreptul Uniunii, articolul 7 din Directiva 2003/88 nu poate face obiectul unei interpretări restrictive în detrimentul drepturilor de care beneficiază lucrătorii în temeiul acesteia (a se vedea în acest sens Hotărârea din

12 iunie 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punctul 22 și jurisprudența citată), trebuie totuși de asemenea amintit că plata concediului prevăzut la alineatul (1) al acestui articol are ca obiectiv să permită lucrătorului efectuarea efectivă a concediului la care are dreptul (a se vedea în acest sens Hotărârea din 16 martie 2006, Robinson-Steele și alții, C-131/04 și C-257/04, EU:C:2006:177, punctul 49).

- 39 Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, dreptul la concediu anual, consacrat la articolul 7 din Directiva 2003/88, urmărește astfel să îi permită 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 (Hotărârea din 20 iulie 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punctul 34 și jurisprudența citată).
- 40 În plus, prevăzând 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 2003/88 urmărește în special să asigure posibilitatea lucrătorului de a beneficia de un repaus efectiv, dintr-o preocupare pentru protecția eficientă a securității și a sănătății sale (a se vedea în acest sens Hotărârea din 16 martie 2006, Robinson-Steele și alții, C-131/04 și C-257/04, EU:C:2006:177, punctul 60 și jurisprudența citată).
- 41 În al treilea rând, astfel cum reiese din însuși modul de redactare a articolului 7 din Directiva 2003/88 și din jurisprudența Curții, este de competența statelor membre să definească, în reglementarea lor internă, condițiile de exercitare și de punere în aplicare a dreptului la concediu anual plătit, prin precizarea împrejurărilor concrete în care lucrătorii își pot exercita dreptul respectiv (Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții, C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 28 și jurisprudența citată).
- 42 În această privință, Curtea a precizat în special că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 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 (Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții, C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 43).
- 43 Or, o reglementare națională precum articolul 9 din EUrIVO ține de domeniul modalităților de exercitare a dreptului la concediu anual plătit, în sensul articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 și al jurisprudenței Curții menționate la punctul precedent.
- 44 O reglementare de acest tip face parte dintre normele și procedurile de drept național aplicabile pentru stabilirea concediilor lucrătorilor care urmăresc să țină seama de diferitele interese în cauză (a se vedea în acest sens Hotărârea din 10 septembrie 2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, punctul 22).
- 45 Cu toate acestea, astfel cum reiese din cuprinsul punctului 42 din prezenta hotărâre, este necesar să se asigure faptul că aplicarea unor asemenea norme naționale nu poate conduce la stingerea dreptului la concediu anual plătit dobândit de lucrător, în condițiile în care acesta din urmă nu ar fi avut în mod efectiv posibilitatea de a-și exercita dreptul menționat.
- 46 În speță, este necesar să se arate că din decizia de trimitere reiese că articolul 9 din EUrIVO pare a fi interpretat de Verwaltungsgericht Berlin (Tribunalul Administrativ din Berlin) în sensul că împrejurarea că un lucrător nu a solicitat să beneficieze de concediul său anual plătit înainte de încetarea raportului de muncă are drept consecință automată, la momentul acestei încetări, pierderea de către lucrătorul respectiv a dreptului său la concediu și, în mod corelativ, a dreptului său la o indemnizație financiară pentru concediul neefectuat.

- 47 Or, astfel cum a arătat avocatul general la punctul 34 din concluzii, o asemenea pierdere automată a dreptului la concediu anual plătit, care nu este condiționată de verificarea prealabilă a împrejurării că lucrătorului i s-a oferit efectiv posibilitatea de a-și exercita acest drept, nu respectă limitele, amintite la punctul 42 din prezenta hotărâre, care se impun în mod imperativ statelor membre atunci când acestea stabilesc modalitățile de exercitare a dreptului menționat.
- 48 Astfel, lucrătorul trebuie să fie considerat ca fiind partea vulnerabilă în cadrul raportului de muncă, astfel încât este necesar să se prevină posibilitatea angajatorului de a-i impune acestuia o restrângere a drepturilor sale. Având în vedere această poziție de vulnerabilitate, un asemenea lucrător poate fi descurajat să se prevaleze în mod explicit de drepturile pe care le are față de angajator, în condițiile în care în special revendicarea acestora îl poate expune la măsuri adoptate de acesta din urmă de natură să afecteze raportul de muncă în detrimentul lucrătorului respectiv (a se vedea în acest sens Hotărârea din 25 noiembrie 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, punctele 80 și 81, precum și jurisprudența citată).
- 49 În plus, incitățile la renunțarea la concediul de odihnă sau la determinarea lucrătorilor să renunțe la acesta sunt incompatibile cu obiectivele dreptului la concediu anual plătit, astfel cum au fost amintite la punctele 39 și 40 din prezenta hotărâre și ținând seama în special de necesitatea de a garanta lucrătorului beneficiul unui repaus efectiv, în vederea protecției eficiente a securității și a sănătății sale (a se vedea în acest sens Hotărârea din 6 aprilie 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, punctul 32). Astfel, orice practică sau omisiune a unui angajator care are un efect potențial disuasiv asupra efectuării concediului anual de către un lucrător este de asemenea incompatibilă cu finalitatea dreptului la concediu anual plătit (Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 39 și jurisprudența citată).
- 50 În aceste condiții, trebuie să se evite o situație în care sarcina de a asigura exercitarea efectivă a dreptului la concediu anual plătit ar fi transferată în întregime asupra lucrătorului, în timp ce angajatorului i s-ar oferi, prin aceasta, o posibilitate de a se exonera de respectarea propriilor obligații, sub pretextul că lucrătorul nu a formulat o cerere de concediu anual plătit.
- 51 Deși trebuie să se precizeze, în această privință, că respectarea obligației care decurge pentru angajator din articolul 7 din Directiva 2003/88 nu poate merge până la a-l constrânge pe acesta să impună lucrătorilor săi să își exercite în mod efectiv dreptul la concediu anual plătit (a se vedea în acest sens Hotărârea din 7 septembrie 2006, Comisia/Regatul Unit, C-484/04, EU:C:2006:526, punctul 43), totuși angajatorul menționat trebuie, în schimb, să se asigure că îi oferă lucrătorului posibilitatea de a-și exercita un asemenea drept (a se vedea în acest sens Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 63).
- 52 În acest scop și astfel cum a arătat de asemenea avocatul general la punctele 43-45 din concluzii, angajatorul este obligat în special, având în vedere caracterul imperativ al dreptului la concediu anual plătit și pentru a asigura efectul util al articolului 7 din Directiva 2003/88, să se asigure în mod concret și pe deplin transparent că lucrătorul este efectiv în măsură să își efectueze concediul anual plătit, incitându-l, dacă este necesar în mod formal, să facă acest lucru și informându-l, în același timp, în mod precis și în timp util pentru a garanta că respectivul concediu este încă apt să garanteze persoanei interesate repausul și destinderea la care se presupune că contribuie, cu privire la faptul că, dacă nu îl efectuează, acesta va fi pierdut la sfârșitul perioadei de referință sau al unei perioade de report autorizate ori la încetarea raportului de muncă atunci când aceasta intervine în cursul unei asemenea perioade.
- 53 În plus, sarcina probei în această privință revine angajatorului (a se vedea prin analogie Hotărârea din 16 martie 2006, Robinson-Steele și alții, C-131/04 și C-257/04, EU:C:2006:177, punctul 68). În cazul în care acesta nu poate stabili că a dat dovadă de întreaga diligență necesară pentru ca lucrătorul să aibă efectiv posibilitatea de a-și efectua concediul anual plătit la care avea dreptul, trebuie să se considere că

stingerea dreptului la concediul respectiv și, în cazul încetării raportului de muncă, lipsa corelativă a plății unei indemnizații financiare pentru concediul anual neefectuat ar încălca articolul 7 alineatul (1) și, respectiv, articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88.

- 54 În schimb, în cazul în care angajatorul menționat este în măsură să facă dovada care îi revine în această privință, astfel încât ar reieși că, în mod deliberat și în deplină cunoștință de cauză cu privire la consecințele care decurg din aceasta, lucrătorul s-a abținut să își efectueze concediul anual plătit după ce i s-a oferit posibilitatea de a-și exercita în mod efectiv dreptul la acesta, articolul 7 alineatele (1) și (2) din Directiva 2003/88 nu se opune pierderii dreptului respectiv și nici, în cazul încetării raportului de muncă, lipsei corelative a unei indemnizații financiare pentru concediul anual plătit neefectuat.
- 55 Astfel, așa cum a arătat avocatul general la punctele 52 și 53 din concluzii, orice interpretare a articolului 7 din Directiva 2003/88 care ar fi de natură să incite lucrătorul să se abțină în mod deliberat de la efectuarea concediului anual plătit în perioadele de referință sau de report autorizat aplicabile, pentru a-și majora remunerația la încetarea raportului de muncă, ar fi, după cum reiese din cuprinsul punctului 49 din prezenta hotărâre, incompatibilă cu obiectivele urmărite prin instituirea dreptului la concediu anual plătit.
- 56 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare că articolul 7 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, în măsura în care aceasta implică faptul că, în cazul în care lucrătorul nu a solicitat să își exercite dreptul la concediu anual plătit înainte de data încetării raportului de muncă, acesta își pierde – în mod automat și fără verificarea prealabilă a aspectului dacă i s-a oferit efectiv de către angajator, în special printr-o informare corespunzătoare din partea acestuia din urmă, posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediu înainte de încetarea respectivă – zilele de concediu anual plătit la care avea dreptul în temeiul dreptului Uniunii la momentul acestei încetări, precum și, în mod corelativ, dreptul la o indemnizație financiară pentru acest concediu anual plătit neefectuat.

Cu privire la a doua întrebare

- 57 Având în vedere răspunsul dat la prima întrebare, nu este necesar să se răspundă la cea de a doua întrebare.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 58 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 (Marea Cameră) 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 unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, în măsura în care aceasta implică faptul că, în cazul în care lucrătorul nu a solicitat să își exercite dreptul la concediu anual plătit înainte de data încetării raportului de muncă, acesta își pierde – în mod automat și fără verificarea prealabilă a aspectului dacă i s-a oferit efectiv de către angajator, în special printr-o informare corespunzătoare din partea acestuia din urmă, posibilitatea de a-și

exercita dreptul la concediu înainte de încetarea respectivă – zilele de concediu anual plătit la care avea dreptul în temeiul dreptului Uniunii la momentul acestei încetări, precum și, în mod corelativ, dreptul la o indemnizație financiară pentru acest concediu anual plătit neefectuat.

Semnături