



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 plătit neefectuat și a indemnizației financiare pentru concediul menționat în cazul în
care nu a fost formulată o cerere de concediu de către lucrător înainte de încetarea raportului de
muncă – Directiva 2003/88/CE – Articolul 7 – Obligația de interpretare conformă a dreptului
național – Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Articolul 31 alineatul (2) –
Invocabilitate în cadrul unui litigiu între particulari”

În cauza C-684/16,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de
Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania), prin decizia din
13 decembrie 2016, primită de Curte la 27 decembrie 2016, în procedura

Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV

împotriva

Tetsuji Shimizu,

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 și domnul C. Lycourgos, președinți
de cameră, și domnii M. Ilešič, J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen și S. Rodin, judecători,

avocat general: domnul Y. Bot,

grefier: domnul K. Malacek, administrator,

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

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV, de J. Röckl, Rechtsanwalt;
- pentru domnul Shimizu, de N. Zimmermann, Rechtsanwalt;
- pentru guvernul german, de T. Henze și de J. Möller, în calitate de agenți;
- pentru guvernul francez, de D. Colas și de R. Coesme, în calitate de agenți;

* Limba de procedură: germana.

- pentru guvernul maghiar, de E. Sebestyén și de M. Z. Fehér, în calitate de agenți;
- 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), precum și a articolului 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV (denumită în continuare „Max-Planck”), pe de o parte, și domnul Tetsuji Shimizu, unul dintre foștii săi angajați, pe de altă parte, în legătură cu refuzul Max-Planck de a-i plăti acestuia o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat înainte de încetarea raportului lor de muncă.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 Al patrulea considerent al Directivei 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 1993, L 307, p. 18) enunța:

„întrucât Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, adoptată în cadrul Consiliului European de la Strasbourg din 9 decembrie 1989 de către șefii de stat și de guvern a 11 state membre, în special [...] la punctul 8 [...], declară că:

«[...]

8. Fiecare lucrător din Comunitatea Europeană are dreptul la repaus săptămânal și la concediu anual plătit, a căror durată trebuie să fie armonizată progresiv în conformitate cu practicile naționale.

[...]»” [traducere neoficială]

- 4 Astfel cum reiese din considerentul (1) al acesteia, Directiva 2003/88, care a abrogat Directiva 93/104, a realizat o codificare a dispozițiilor celei din urmă.

- 5 Potrivit considerentelor (4)-(6) 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; [...]

- (6) Trebuie luate în considerare principiile Organizației Internaționale a Muncii privind organizarea timpului de lucru, inclusiv cele referitoare la munca de noapte.”
- 6 Articolul 7 din Directiva 2003/88, care reproduce în termeni identici articolul 7 din Directiva 93/104, 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.”
- 7 Articolul 17 din Directiva 2003/88 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

- 8 Articolul 7 din Bundesurlaubsgesetz (Legea federală privind concediile) din 8 ianuarie 1963 (BGBl. 1963, p. 2), în versiunea sa din 7 mai 2002 (BGBl. 2002 I, p. 1529) (denumită în continuare „BUrlG”), prevede:
- „(1) La stabilirea perioadei de concediu se va ține seama de preferințele lucrătorului, cu excepția cazului în care acest lucru nu este posibil din cauza unor interese imperative ale întreprinderii sau a preferințelor exprimate de alți lucrători care au întâietate din motive sociale. Concediul trebuie acordat în mod obligatoriu în cazul în care lucrătorul îl solicită ca urmare a unei măsuri de medicină preventivă sau de readaptare.
- [...]
- (3) Concediul trebuie acordat și efectuat în anul calendaristic în curs. O reportare a concediului în anul calendaristic următor este admisă numai pentru motive imperative care țin de întreprindere sau de persoana lucrătorului. [...]
- (4) În cazul în care, din cauza încetării raportului de muncă, concediul nu mai poate fi acordat în totalitate sau parțial, acesta trebuie înlocuit printr-o indemnizație.”
- 9 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (Contractul colectiv de muncă aplicabil funcționarilor publici) cuprinde un articol 26, intitulat „Concediul de odihnă”, care prevede la alineatul 1:
- „[...] Concediul de odihnă trebuie acordat în anul calendaristic în curs; [...]
- [...]”

Litigiul principal și întrebările preliminare

- 10 În perioada 1 august 2001-31 decembrie 2013, domnul Shimizu a fost angajat de Max-Planck în temeiul mai multor contracte pe durată determinată. Raportul de muncă dintre cele două părți era supus dispozițiilor BUrlG și ale Contractului colectiv de muncă aplicabil funcționarilor publici.

- 11 Prin scrisoarea din 23 octombrie 2013, Max-Planck l-a invitat pe domnul Shimizu să își efectueze concediul înainte de încetarea raportului de muncă, fără să îi impună însă perioade de efectuare pe care să le fi stabilit. Domnul Shimizu a efectuat două zile de concediu, la 15 noiembrie și, respectiv, la 2 decembrie 2013.
- 12 După ce a solicitat Max-Planck fără succes, prin scrisoarea din 23 decembrie 2013, plata unei indemnizații de 11 979 de euro pentru 51 de zile de concediu anual neefectuate aferente anilor 2012 și 2013, domnul Shimizu a introdus o acțiune în vederea obligării Max-Planck la plata în cauză.
- 13 Întrucât această acțiune a fost admisă atât în primă instanță, cât și în apel, Max-Planck a sesizat cu recurs instanța de trimitere, Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania).
- 14 Această instanță arată că dreptul la concediu anual plătit în discuție în litigiul principal s-a stins, în temeiul articolului 7 alineatul 3 din BUrlG, întrucât nu a fost exercitat în cursul anului pentru care s-a acordat concediul. Astfel, în temeiul articolului 7 alineatul 3 din BUrlG, dreptul lucrătorului la concediul care nu a fost efectuat în cursul anului pentru care a fost acordat se stinge, în principiu, la sfârșitul anului respectiv, cu excepția cazului în care sunt îndeplinite condițiile de reportare prevăzute la această dispoziție. Așadar, dacă lucrătorul a avut posibilitatea să efectueze concediul în cursul anului pentru care a fost acordat, dreptul său la concediu anual plătit se stinge la sfârșitul anului respectiv. Din cauza stingerii dreptului menționat, acesta nu ar mai putea fi transformat într-un drept la o indemnizație în temeiul articolului 7 alineatul 4 din BUrlG. Situația nu ar fi diferită decât în cazul în care, în pofida unei cereri de concediu a lucrătorului formulate în timp util către angajatorul său, acesta din urmă i-a refuzat efectuarea concediului în cauză. În schimb, articolul 7 din BUrlG nu ar putea fi interpretat în sensul că angajatorul ar fi obligat să îl constrângă pe lucrător să își efectueze concediul anual plătit.
- 15 Instanța de trimitere consideră că jurisprudența Curții nu permite să se determine dacă o reglementare națională cu efectele descrise la punctul precedent este sau nu este conformă cu articolul 7 din Directiva 2003/88 și cu articolul 31 alineatul (2) din cartă, doctrina rămânând, la rândul său, divizată în această privință. În special, s-ar pune problema dacă angajatorul este obligat, în temeiul articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, să stabilească unilateral perioada concediului de odihnă sau dacă Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), trebuie interpretată în sensul că dreptul la concediu anual plătit nu se poate stinge la sfârșitul anului de referință sau al perioadei de report, chiar dacă lucrătorul a fost în măsură să exercite acest drept.
- 16 Pe de altă parte, instanța menționată arată că Max-Planck este o organizație fără scop lucrativ de drept privat care, deși este, desigur, finanțată preponderent din fonduri publice, nu dispune însă de puteri exorbitante în raport cu normele aplicabile în relațiile dintre particulari, astfel încât ar trebui considerată ca fiind un particular. În aceste condiții, ar reveni de asemenea Curții sarcina de a preciza dacă articolul 7 din Directiva 2003/88 sau articolul 31 alineatul (2) din cartă beneficiază de un eventual efect direct în raporturile dintre particulari.
- 17 În aceste condiții, Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 7 din Directiva [2003/88] sau articolul 31 alineatul (2) din [cartă] se opun unei reglementări naționale precum articolul 7 din [BUrlG], care prevede, ca modalitate de exercitare a dreptului la concediul de odihnă, obligația lucrătorului de a solicita efectuarea acestuia, exprimându-și preferințele în privința perioadei în care îl va efectua, pentru ca la sfârșitul perioadei de referință dreptul la concediu să nu se stingă fără nicio compensație, și care nu obligă angajatorul să stabilească în mod unilateral și obligatoriu pentru lucrător perioada de efectuare a concediului în cadrul perioadei de referință?

2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare:

Situația este aceeași și în cazul raportului de muncă dintre două persoane de drept privat?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

- 18 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 7 din Directiva 2003/88 și articolul 31 alineatul (2) din cartă trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, în temeiul căreia, în cazul în care lucrătorul nu a solicitat să își exercite dreptul la concediu anual plătit în perioada de referință în cauză, acest lucrător își pierde, la sfârșitul acestei perioade, zilele de concediu anual plătit dobândite în temeiul dispozițiilor menționate pentru perioada respectivă, precum și, în mod corelativ, dreptul la plata unei indemnizații financiare pentru concediul anual neefectuat în cazul încetării raportului de muncă.
- 19 Cu titlu introductiv, trebuie amintit 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 cărui 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).
- 20 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 cartă, 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).
- 21 În ceea ce privește, în primul rând, articolul 7 din Directiva 2003/88, trebuie să se arate, de la bun început, că cauza principală se referă la refuzul de plată a unei indemnizații pentru concediul anual plătit neefectuat la momentul încetării raportului de muncă care a existat între părțile din litigiul principal.
- 22 În această privință, 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).
- 23 Astfel cum a statuat Curtea, 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 (Hotărârea din 20 iulie 2016, *Maschek*, C-341/15, EU:C:2016:576, punctul 27 și jurisprudența citată).
- 24 În această privință, reiese din jurisprudența Curții că dispoziția menționată 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).

- 25 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 concediu anual plătit (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punctele 25, 26 și 30).
- 26 Astfel, stingerea dreptului dobândit de un lucrător la concediu anual plătit sau a dreptului corelativ la plata unei indemnizații pentru concediul neefectuat în cazul încetării raportului de muncă, fără ca persoana interesată să fi avut în mod efectiv posibilitatea de a exercita acest drept la concediu anual plătit, ar aduce atingere înseși substanței acestui drept (a se vedea în acest sens Hotărârea din 19 septembrie 2013, Reexaminare Comisia/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, punctul 32).
- 27 În ceea ce privește cauza principală, trebuie să se arate că, potrivit explicațiilor furnizate de instanța de trimitere, refuzul fostului angajator al domnului Shimizu de a-i plăti o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat înainte de încetarea raportului de muncă se bazează pe o normă de drept național în temeiul căreia dreptul la concediu se stinge, în principiu, nu ca urmare a încetării raportului de muncă menționat, ca atare, ci ca urmare a faptului că lucrătorul nu a solicitat, în cursul acestui raport de muncă, să efectueze concediul respectiv în perioada de referință la care se raporta.
- 28 Problema care se ridică în speță este în esență aceea dacă, având în vedere jurisprudența Curții amintită la punctul 23 din prezenta hotărâre, la data la care raportul de muncă în discuție în litigiul principal a luat sfârșit, domnul Shimizu mai avea sau nu un drept la concediu anual plătit susceptibil să se transforme în indemnizație financiară ca urmare a încetării raportului de muncă.
- 29 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 menținerea dreptului la concediu anual plătit neefectuat la sfârșitul unei perioade de referință să fie subordonată condiției ca lucrătorul să fi solicitat să își exercite acest drept în perioada menționată și ca pierderea sa să fie declarată în cazul lipsei unei astfel de cereri, fără ca angajatorul să fie obligat să stabilească în mod unilateral și obligatoriu pentru lucrător perioada de efectuare a concediului în cadrul perioadei de referință.
- 30 În această privință, în primul rând, nu se poate deduce din jurisprudența Curții menționată la punctele 22-25 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.
- 31 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

permite 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).

- 32 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).
- 33 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).
- 34 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).
- 35 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).
- 36 Or, o reglementare națională precum articolul 7 alineatele 1 și 3 din BUrlG, care prevede că, la stabilirea perioadelor de concediu, trebuie să se țină seama de preferințele lucrătorului, cu excepția cazului în care există motive imperative legate de interesele întreprinderii sau de preferințele altor lucrători care au întâietate din motive sociale, sau că concediul trebuie, ca regulă generală, să fie efectuat în cursul anului de referință, 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.
- 37 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).
- 38 Cu toate acestea și astfel cum reiese din cuprinsul punctului 35 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.
- 39 În speță, este necesar să se arate că din decizia de trimitere reiese că dispozițiile naționale amintite la punctul 36 din prezenta hotărâre sunt interpretate în sensul că împrejurarea că un lucrător nu a solicitat să beneficieze de concediul său anual plătit în perioada de referință în cauză are în principiu

drept consecință pierderea de către acest lucrător a dreptului la concediul respectiv la sfârșitul perioadei menționate și, în mod corelativ, a dreptului său la o indemnizație financiară pentru concediul neefectuat în cazul încetării raportului de muncă.

- 40 Or, astfel cum a arătat avocatul general la punctul 32 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 35 din prezenta hotărâre, care se impun în mod imperativ statelor membre atunci când acestea stabilesc modalitățile de exercitare a dreptului menționat.
- 41 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).
- 42 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 32 și 33 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).
- 43 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.
- 44 Deși trebuie să se precizeze, ca răspuns la problema pe care o ridică prima întrebare în această privință, că respectarea obligației care decurge pentru angajator din articolul 7 din Directiva 2003/88 nu poate merge până la a-l constrânge pe acesta să impună lucrătorilor săi să își exercite în mod efectiv dreptul la concediu anual plătit (a se vedea în acest sens Hotărârea din 7 septembrie 2006, Comisia/Regatul Unit, C-484/04, EU:C:2006:526, punctul 43), totuși angajatorul menționat trebuie, în schimb, să se asigure că îi oferă lucrătorului posibilitatea de a-și exercita un asemenea drept (a se vedea în acest sens Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 63).
- 45 În acest scop și astfel cum a arătat de asemenea avocatul general la punctele 41-43 din concluzii, angajatorul este obligat în special, având în vedere caracterul imperativ al dreptului la concediu anual plătit și pentru a asigura efectul util al articolului 7 din Directiva 2003/88, să se asigure în mod concret și pe deplin transparent că lucrătorul este efectiv în măsură să își efectueze concediul anual plătit, incitându-l, dacă este necesar în mod formal, să facă acest lucru și informându-l, în același timp, în mod precis și în timp util pentru a garanta că respectivul concediu este încă apt să garanteze persoanei interesate repausul și destinderea la care se presupune că contribuie, cu privire la faptul că, dacă nu îl efectuează, acesta va fi pierdut la sfârșitul perioadei de referință sau al unei perioade de report autorizate.

- 46 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 deplină diligență necesară pentru ca lucrătorul să aibă efectiv posibilitatea de a-și efectua concediul anual plătit la care avea dreptul, trebuie să se considere că stingerea dreptului la concediul respectiv la sfârșitul perioadei de referință sau de report autorizate și, în cazul încetării raportului de muncă, lipsa corelativă a plății unei indemnizații financiare pentru concediul anual neefectuat ar încălca articolul 7 alineatul (1) și, respectiv, articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88.
- 47 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.
- 48 Astfel, așa cum a arătat avocatul general la punctele 50 și 51 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 42 din prezenta hotărâre, incompatibilă cu obiectivele urmărite prin instituirea dreptului la concediu anual plătit.
- 49 În ceea ce privește, în al doilea rând, articolul 31 alineatul (2) din cartă, trebuie amintit că rezultă dintr-o jurisprudență constantă a Curții că drepturile fundamentale garantate de ordinea juridică a Uniunii au vocație de a fi aplicate în toate situațiile reglementate de dreptul Uniunii (a se vedea în special Hotărârea din 15 ianuarie 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, punctul 42 și jurisprudența citată).
- 50 Astfel, întrucât reglementarea în discuție în litigiul principal operează o transpunere a Directivei 2003/88, articolul 31 alineatul (2) din cartă are vocația de a fi aplicat în cauza principală (a se vedea prin analogie Hotărârea din 15 ianuarie 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, punctul 43).
- 51 În această privință, rezultă, mai întâi, din însuși modul de redactare a articolului 31 alineatul (2) din cartă că această dispoziție consacră „dreptul” oricărui lucrător la o „perioadă anuală de concediu plătit”.
- 52 În continuare, potrivit explicațiilor referitoare la articolul 31 din cartă, care, în conformitate cu articolul 6 alineatul (1) al treilea paragraf TUE și cu articolul 52 alineatul (7) din această cartă, trebuie luate în considerare în vederea interpretării acesteia, articolul 31 alineatul (2) din cartă menționată se inspiră din Directiva 93/104, precum și din articolul 2 din Carta socială europeană, semnată la Torino la 18 octombrie 1961 și revizuită la Strasbourg la 3 mai 1996, și din cuprinsul punctului 8 din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, adoptată la reuniunea Consiliului European care a avut loc la Strasbourg la 9 decembrie 1989 (Hotărârea din 19 septembrie 2013, Reexaminare Comisia/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, punctul 27).
- 53 Or, astfel cum rezultă din considerentul (1) al Directivei 2003/88, aceasta a codificat Directiva 93/104, iar articolul 7 din Directiva 2003/88, referitor la dreptul la concediu anual plătit, reproduce în mod identic prevederile articolului 7 din Directiva 93/104 (Hotărârea din 19 septembrie 2013, Reexaminare Comisia/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, punctul 28).

- 54 În acest context, trebuie să se amintească, în sfârșit, că nu pot fi impuse limitări ale dreptului fundamental la concediu anual plătit, consacrat la articolul 31 alineatul (2) din cartă, decât cu respectarea condițiilor stricte prevăzute la articolul 52 alineatul (1) din aceasta și în special a conținutului esențial al dreptului menționat. Astfel, statele membre nu pot deroga de la principiul care decurge din articolul 7 din Directiva 2003/88, interpretat în lumina articolului 31 alineatul (2) din cartă, potrivit căruia un drept dobândit la 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 își efectueze concediul (a se vedea în acest sens Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 56).
- 55 Din aceste considerații rezultă că atât articolul 7 din Directiva 2003/88, cât și, în ceea ce privește situațiile care intră în domeniul de aplicare al cartei, articolul 31 alineatul (2) din aceasta trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale în temeiul căreia împrejurarea că un lucrător nu a solicitat să își exercite dreptul la concediu anual plătit, dobândit în temeiul dispozițiilor menționate, în perioada de referință, are drept consecință automată – fără ca, prin urmare, să se verifice în prealabil dacă acestui lucrător i s-a oferit efectiv posibilitatea să exercite acest drept – pierderea de către respectivul lucrător a beneficiului dreptului menționat și, în mod corelativ, a dreptului său la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat în cazul încetării raportului de muncă.
- 56 În schimb, 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, articolul 7 alineatele (1) și (2) din Directiva 2003/88, precum și 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, fără ca angajatorul să fie obligat să impună acestui lucrător să își exercite în mod efectiv acest drept.
- 57 Revine instanței de trimitere sarcina de a verifica dacă reglementarea națională în discuție în litigiul principal poate face obiectul unei interpretări conforme cu articolul 7 alineatele (1) și (2) din Directiva 2003/88 și cu articolul 31 alineatul (2) din cartă.
- 58 În această privință, trebuie amintit astfel că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, la aplicarea dreptului intern, instanțele naționale sunt obligate în măsura posibilului să interpreteze dispozițiile acestuia în lumina textului și a finalității directivei în cauză pentru a atinge rezultatul urmărit de aceasta și, prin urmare, pentru a se conforma articolului 288 al treilea paragraf TFUE (Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 24 și jurisprudența citată).
- 59 Principiul interpretării conforme impune ca instanțele naționale să facă tot ce ține de competența lor, luând în considerare dreptul intern în ansamblul său și aplicând metodele de interpretare recunoscute de acesta, în vederea garantării efectivității depline a directivei în discuție și în vederea identificării unei soluții conforme cu finalitatea urmărită de aceasta (Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 27 și jurisprudența citată).
- 60 Astfel cum a statuat de asemenea Curtea, cerința unei asemenea interpretări conforme include printre altele obligația instanțelor naționale de a modifica, dacă este cazul, o jurisprudență consacrată dacă aceasta se întemeiază pe o interpretare a dreptului național incompatibilă cu obiectivele unei directive. Prin urmare, o instanță națională nu poate considera în mod valabil că se găsește în imposibilitatea de a interpreta o dispoziție națională în conformitate cu dreptul Uniunii pentru simplul motiv că această dispoziție a fost interpretată, în mod constant, într-un sens care nu este compatibil cu dreptul menționat (Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctele 72 și 73, precum și jurisprudența citată).

- 61 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare că articolul 7 din Directiva 2003/88 și articolul 31 alineatul (2) din cartă trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, în temeiul căreia, în cazul în care lucrătorul nu a solicitat să își exercite dreptul la concediu anual plătit în perioada de referință în cauză, acest lucrător își pierde la sfârșitul acestei perioade – în mod automat și fără verificarea prealabilă a aspectului dacă acestuia i s-a oferit efectiv de către angajator, în special printr-o informare corespunzătoare din partea acestuia din urmă, posibilitatea de a-și exercita acest drept – zilele de concediu anual plătit dobândite în temeiul dispozițiilor menționate pentru perioada respectivă, precum și, în mod corelativ, dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat în cazul încetării raportului de muncă. Revine, în această privință, instanței de trimitere sarcina de a verifica, luând în considerare dreptul intern în ansamblul său și aplicând metodele de interpretare recunoscute de acesta, dacă poate ajunge la o interpretare a acestui drept de natură să garanteze deplina efectivitate a dreptului Uniunii.

Cu privire la a doua întrebare

- 62 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă, în cazul în care este imposibil să se interpreteze o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal astfel încât să se asigure conformitatea cu articolul 7 din Directiva 2003/88 și cu articolul 31 alineatul (2) din cartă, dispozițiile menționate de drept al Uniunii trebuie interpretate în sensul că acestea au drept consecință faptul că o astfel de reglementare națională trebuie, în cadrul unui litigiu între un lucrător și fostul său angajator care are calitatea de particular, să fie lăsată neaplicată de instanța națională și că lucrătorului menționat trebuie să i se acorde de către angajatorul respectiv o indemnizație financiară pentru concediul anual dobândit în temeiul aceluiași dispoziții și neefectuat la încetarea raportului de muncă.
- 63 În ceea ce privește, în primul rând, eventualul efect direct care ar trebui recunoscut articolului 7 din Directiva 2003/88, 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 nu a transpus această directivă în dreptul național în termenele stabilite, 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. În ambele cazuri trebuie astfel 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).
- 64 În temeiul acestor considerații, Curtea a admis că dispoziții necondiționate și suficient de precise ale unei directive pot fi invocate de justițiabili nu numai împotriva unui stat membru și a tuturor organelor administrației sale, inclusiv a autorităților descentralizate, ci și împotriva organismelor și a entităților care sunt supuse autorității sau controlului statului sau cărora un stat membru le-a încredințat îndeplinirea unei misiuni de interes general și care, în acest scop, dispun de puteri exorbitante în raport cu cele care rezultă din normele aplicabile în relațiile dintre particulari (Hotărârea din 7 august 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punctul 45 și jurisprudența citată).
- 65 În speță, revine instanței de trimitere, singura care dispune, de altfel, de informații utile în această privință, sarcina de a efectua verificările necesare pe acest plan. Or, instanța menționată a considerat, astfel cum reiese din cuprinsul punctului 16 din prezenta hotărâre, că Max-Planck trebuia să fie considerată un particular.

- 66 Având în vedere cele de mai sus, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, o directivă nu poate, prin ea însăși, să creeze obligații în sarcina unui particular și, prin urmare, nu poate fi invocată ca atare împotriva sa. Astfel, a extinde posibilitatea de a invoca o dispoziție a unei directive netranspuse sau incorect transpuse la domeniul raporturilor dintre particulari ar însemna să se recunoască Uniunii competența de a edicta obligații în sarcina particularilor cu efect imediat, deși Uniunea are această posibilitate numai în cazurile în care i s-a atribuit competența de a adopta regulamente (Hotărârea din 7 august 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punctul 42 și jurisprudența citată).
- 67 Astfel, nici chiar o dispoziție clară, precisă și necondiționată a unei directive care tinde să confere drepturi sau să impună obligații particularilor nu poate fi aplicată ca atare în cadrul unui litigiu care se poartă exclusiv între particulari (Hotărârea din 7 august 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punctul 43 și jurisprudența citată).
- 68 În consecință, deși articolul 7 alineatele (1) și (2) din Directiva 2003/88 îndeplinește criteriile de caracter necondiționat și suficient de precis necesare pentru a beneficia de un efect direct (a se vedea în acest sens Hotărârea din aceeași zi, Bauer și Willmeroth, C-569/16 și C-570/16, punctele 71-73), dispozițiile menționate nu pot fi invocate în cadrul unui litigiu între particulari pentru a garanta efectul deplin al dreptului la concediu anual plătit și pentru a lăsa neaplicată orice dispoziție națională contrară (Hotărârea din 26 martie 2015, Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, punctul 48).
- 69 În ceea ce privește, în al doilea rând, articolul 31 alineatul (2) din cartă, dispoziție despre care s-a stabilit la punctele 49-55 din prezenta hotărâre că are vocația de a se aplica într-o situație precum cea din litigiul principal și că trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări precum cea în discuție în litigiul principal, trebuie amintit de la bun început că dreptul la concediu anual plătit constituie un principiu esențial al dreptului social al Uniunii.
- 70 Acest principiu își are la rândul său originea atât în instrumente elaborate de statele membre la nivelul Uniunii, precum Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, menționată, de altfel, la articolul 151 din TFUE, cât și în instrumente internaționale la care statele membre au cooperat sau au aderat. Printre acestea din urmă figurează Carta socială europeană, la care sunt părți toate statele membre, în măsura în care au aderat la aceasta în versiunea originală, în versiunea revizuită sau în ambele versiuni, menționată de asemenea la articolul 151 din TFUE. Trebuie amintită de asemenea Convenția nr. 132 a Organizației Internaționale a Muncii din 24 iunie 1970 privind concediile anuale plătite (revizuită), care, astfel cum a arătat Curtea la punctele 37 și 38 din Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18), enunță principiile acestei organizații care, potrivit considerentului (6) al Directivei 2003/88, trebuie luate în considerare.
- 71 În această privință, al patrulea considerent al Directivei 93/104 amintește în special că Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor declară, la punctul 8, că fiecare lucrător din Uniune are dreptul printre altele la un concediu anual plătit, a cărui durată trebuie să fie armonizată progresiv în conformitate cu practicile naționale (a se vedea în acest sens Hotărârea din 26 iunie 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, punctul 39).
- 72 Articolul 7 din Directiva 93/104 și articolul 7 din Directiva 2003/88 nu au instituit, așadar, ele însele dreptul la concediu anual plătit, care își are astfel originea în special în diferite instrumente internaționale (a se vedea prin analogie Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 75) și prezintă, ca principiu esențial al dreptului social al Uniunii, un caracter imperativ (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, punctele 48 și 68), principiul esențial menționat incluzând dreptul la concediu anual „plătit” ca atare și dreptul, indisociabil de primul, la o indemnizație financiară pentru concediul anual neefectuat la încetarea raportului de muncă (a se vedea Hotărârea din aceeași zi, Bauer și Willmeroth, C-569/16 și C-570/16, punctul 83).

- 73 Prevăzând, în termeni imperativi, că „orice lucrător” are „dreptul” „la o perioadă anuală de concediu plătit”, fără a face trimitere în special, în această privință, precum, de exemplu, articolul 27 din cartă, care a stat la baza Hotărârii din 15 ianuarie 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2), la „[cazurile și condițiile] prevăzute de dreptul Uniunii și de legislațiile și practicile naționale”, articolul 31 alineatul (2) din cartă reflectă principiul esențial al dreptului social al Uniunii de la care nu se poate deroga decât cu respectarea condițiilor stricte prevăzute la articolul 52 alineatul (1) din cartă și în special a substanței dreptului fundamental la concediu anual plătit.
- 74 Dreptul la o perioadă de concediu anual plătit, consacrat pentru orice lucrător la articolul 31 alineatul (2) din cartă, prezintă astfel, în ceea ce privește însăși existența sa, un caracter deopotrivă imperativ și necondiționat, aceasta neimplicând astfel o concretizare prin dispoziții de drept al Uniunii sau de drept național, care au doar rolul de a preciza durata exactă a concediului anual plătit și, dacă este cazul, anumite condiții pentru exercitarea acestuia. Rezultă că dispoziția menționată este suficientă prin ea însăși pentru a conferi lucrătorilor un drept care să poată fi invocat ca atare în cadrul unui litigiu între aceștia și angajatorul lor într-o situație reglementată de dreptul Uniunii și care intră, în consecință, în domeniul de aplicare al cartei (a se vedea prin analogie Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 76).
- 75 Articolul 31 alineatul (2) din cartă are astfel, în particular, drept consecință, în ceea ce privește situațiile care intră în domeniul de aplicare al acesteia, faptul că instanța națională trebuie să lase neaplicată o reglementare care aduce atingere principiului amintit la punctul 54 din prezenta hotărâre, potrivit căruia un lucrător nu poate fi privat de un drept dobândit la concediu anual plătit la sfârșitul perioadei de referință și/sau al unei perioade de report stabilite de dreptul național în cazul în care lucrătorul nu a fost în măsură să își efectueze concediul sau, în mod corelativ, de beneficiul indemnizației financiare care înlocuiește acest drept la încetarea raportului de muncă, în calitate de drept consubstanțial acestui drept la concediu anual „plătit”. În temeiul aceleiași dispoziții, nu este posibil nici ca angajatorii să se prevaleze de existența unei astfel de reglementări naționale pentru a se sustrage de la plata indemnizației menționate la care îi constrânge respectarea dreptului fundamental garantat de această dispoziție.
- 76 În ceea ce privește efectul pe care îl are astfel articolul 31 alineatul (2) din cartă asupra angajatorilor care au calitatea de particular, este necesar să se arate că, deși articolul 51 alineatul (1) din această cartă prevede că dispozițiile sale se adresează instituțiilor, organelor, oficiilor și agențiilor Uniunii, cu respectarea principiului subsidiarității, precum și statelor membre numai în cazul în care acestea pun în aplicare dreptul Uniunii, articolul 51 alineatul (1) menționat nu abordează, în schimb, aspectul dacă astfel de particulari pot, dacă este cazul, să fie în mod direct constrânși la respectarea anumitor dispoziții din cartă menționată și, prin urmare, nu poate fi interpretat în sensul că ar exclude sistematic o asemenea eventualitate.
- 77 Mai întâi și astfel cum a amintit avocatul general la punctul 78 din Concluziile sale prezentate în cauzele conexate Bauer și Willmeroth (C-569/16 și C-570/16, EU:C:2018:337), împrejurarea că anumite dispoziții ale dreptului primar se adresează, în primul rând, statelor membre nu este de natură să excludă posibilitatea ca acestea să se aplice în raporturile dintre particulari (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 77).
- 78 În continuare, Curtea a admis deja în special că interdicția consacrată la articolul 21 alineatul (1) din cartă este suficientă prin ea însăși pentru a conferi unui particular un drept care poate fi invocat ca atare într-un litigiu care îl opune altui particular (Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 76), fără ca, prin urmare, articolul 51 alineatul (1) din cartă să se opună acestui lucru.

- 79 În sfârșit și în ceea ce privește, mai precis, articolul 31 alineatul (2) din cartă, trebuie să se sublinieze că dreptul fiecărui lucrător la perioade de concediu anual plătit implică, prin însăși natura sa, o obligație corelativă în sarcina angajatorului, și anume aceea de a acorda asemenea perioade sau o indemnizație pentru concediul anual plătit neefectuat la încetarea raportului de muncă.
- 80 În cazul în care ar fi imposibil să se interpreteze reglementarea națională în discuție în litigiul principal astfel încât să se asigure conformitatea cu articolul 31 alineatul (2) din cartă, va reveni, așadar, instanței de trimitere, într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, sarcina de a asigura, în cadrul competențelor sale, protecția juridică ce rezultă din dispoziția menționată și de a garanta efectul deplin al acesteia, lăsând neaplicată, dacă este necesar, respectiva reglementare națională (a se vedea prin analogie Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 79).
- 81 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se răspundă la a doua întrebare că, în cazul imposibilității de a interpreta o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal astfel încât să se asigure conformitatea cu articolul 7 din Directiva 2003/88 și cu articolul 31 alineatul (2) din cartă, rezultă din această ultimă dispoziție că instanța națională sesizată cu un litigiu între un lucrător și fostul său angajator care are calitatea de particular trebuie să lase neaplicată reglementarea națională respectivă și să se asigure că, în ipoteza în care acest angajator nu poate stabili că a dat dovadă de deplina diligență necesară pentru ca lucrătorul să aibă efectiv posibilitatea de a-și efectua concediul anual plătit la care avea dreptul în temeiul dreptului Uniunii, respectivul lucrător nu poate fi privat nici de dreptul său dobândit la un asemenea concediu anual plătit, nici, în mod corelativ și în cazul încetării raportului de muncă, de indemnizația financiară pentru concediul neefectuat a cărei plată este, în acest caz, direct în sarcina angajatorului în cauză.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 82 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:

- 1) **Articolul 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru și articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, în temeiul căreia, în cazul în care lucrătorul nu a solicitat să își exercite dreptul la concediu anual plătit în perioada de referință în cauză, acest lucrător își pierde la sfârșitul acestei perioade – în mod automat și fără verificarea prealabilă a aspectului dacă acestuia i s-a oferit efectiv de către angajator, în special printr-o informare corespunzătoare din partea acestuia din urmă, posibilitatea de a-și exercita acest drept – zilele de concediu anual plătit dobândite în temeiul dispozițiilor menționate pentru perioada respectivă, precum și, în mod corelativ, dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat în cazul încetării raportului de muncă. Revine, în această privință, instanței de trimitere sarcina de a verifica, luând în considerare dreptul intern în ansamblul său și aplicând metodele de interpretare recunoscute de acesta, dacă poate ajunge la o interpretare a acestui drept de natură să garanteze deplina efectivitate a dreptului Uniunii.**
- 2) **În cazul imposibilității de a interpreta o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal astfel încât să se asigure conformitatea cu articolul 7 din Directiva 2003/88 și cu articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale, rezultă din această ultimă dispoziție că instanța națională sesizată cu un litigiu între un lucrător și fostul său angajator**

care are calitatea de particular trebuie să lase neaplicată reglementarea națională respectivă și să se asigure că, în ipoteza în care acest angajator nu poate stabili că a dat dovadă de deplina diligență necesară pentru ca lucrătorul să aibă efectiv posibilitatea de a-și efectua concediul anual plătit la care avea dreptul în temeiul dreptului Uniunii, respectivul lucrător nu poate fi privat nici de dreptul său dobândit la un asemenea concediu anual plătit, nici, în mod corelativ și în cazul încetării raportului de muncă, de indemnizația financiară pentru concediul neefectuat a cărei plată este, în acest caz, direct în sarcina angajatorului în cauză.

Semnături