



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

22 septembrie 2022 *

„Trimitere preliminară – Politica socială – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Organizarea timpului de lucru – Articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Directiva 2003/88/CE – Articolul 7 alineatul (1) – Dreptul la concediu anual plătit – Invaliditate totală sau incapacitate de muncă din cauza unei boli intervenite în cursul unei perioade de referință – Reglementare națională care prevede pierderea drepturilor la concediu anual plătit la expirarea unei anumite perioade – Obligația angajatorului de a oferi lucrătorului posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediu anual plătit”

În cauzele conexate C-518/20 și C-727/20,

având ca obiect cereri de decizie preliminară formulate în temeiul articolului 267 TFUE de Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania), prin deciziile din 7 iulie 2020, primite de Curte la 16 octombrie 2020, în procedurile

XP

împotriva

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (C-518/20),

și

AR

împotriva

St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (C-727/20),

CURTEA (Camera întâi),

compusă din domnul A. Arabadjiev, președinte de cameră, doamna I. Ziemele (raportoare) și domnul P. G. Xuereb, judecători,

avocat general: domnul J. Richard de la Tour,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

* Limba de procedură: germana.

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru XP, de J. Rehberg, Rechtsanwalt;
- pentru AR, de U. Happe, Rechtsanwältin;
- pentru Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide, de M. A. J. Strömer, Rechtsanwältin;
- pentru St. Vincenz-Krankenhaus GmbH, de N. Gehling;
- pentru Comisia Europeană, de B.-R. Killmann și de D. Recchia, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 17 martie 2022,

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererile de decizie preliminară privesc interpretarea articolului 7 alineatul (1) 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 Aceste cereri au fost formulate în cadrul unor litigii, primul între XP, pe de o parte, și Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (denumită în continuare „Fraport”), pe de altă parte (cauza C-518/20), iar al doilea între AR, pe de o parte, și St. Vincenz-Krankenhaus GmbH, pe de altă parte (cauza C-727/20), în legătură cu dreptul la concediu anual plătit al lui XP și al lui AR pentru anul de referință în cursul căruia acești lucrători s-au aflat în situația de invaliditate totală și, respectiv, de incapacitate de muncă din motive de boală.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 Articolul 7 din Directiva 2003/88, intitulat „Concediul anual”, are următorul cuprins:

„(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale.

(2) Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.”

Dreptul german

- 4 Articolul 7 din Bundesurlaubsgesetz (Legea federală privind concediile) din 8 ianuarie 1963 (BGBl. 1963, p. 2), în versiunea aplicabilă litigiilor principale (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.

(2) Concediul se acordă în zile consecutive, în afară de cazurile în care, din motive urgente care țin de întreprindere sau din motive legate de persoana lucrătorului, este necesară fracționarea concediului. În cazul în care zilele de concediu nu pot fi efectuate consecutiv din cauza acestor împrejurări, iar lucrătorul are dreptul la mai mult de douăsprezece zile lucrătoare de concediu, o parte din concediu trebuie să cuprindă cel puțin douăsprezece zile lucrătoare consecutive.

(3) Concediul trebuie acordat și efectuat în anul calendaristic în curs. O reportare a concediului în anul calendaristic următor este admisă numai pentru motive urgente care țin de întreprindere sau de persoana lucrătorului. În cazul reportării, concediul trebuie acordat și efectuat în primele trei luni ale anului calendaristic următor. La cererea lucrătorului, concediul parțial dobândit în conformitate cu articolul 5 alineatul (1) litera a) se reportează însă în anul calendaristic următor.

(4) În cazul în care, din cauza încetării raportului de muncă, concediul nu mai poate fi acordat în tot sau în parte, angajatul are dreptul la o indemnizație compensatorie.”

Litigiile principale și întrebările preliminare

Cauza C-518/20

- 5 XP este angajat din anul 2000 de Fraport ca șofer pentru transportul mărfurilor. Din cauza unui handicap grav, acesta primește, de la 1 decembrie 2014, o pensie pentru incapacitate totală de muncă, însă nepermanentă, al cărei termen final a fost stabilit ultima dată la 31 august 2022.
- 6 XP a chemat în judecată Fraport pentru a se constata că avea dreptul la 34 de zile de concediu anual plătit pentru anul 2014. Acesta nu ar fi putut beneficia de zilele respective de concediu din cauza stării sale de sănătate, întrucât Fraport nu și-ar fi îndeplinit, pe de altă parte, obligația de a coopera la acordarea și la efectuarea concediilor.
- 7 Fraport a arătat că dreptul lui XP la concediu anual plătit pentru anul 2014 s-a stins la 31 martie 2016, la expirarea perioadei de report prevăzute la articolul 7 alineatul (3) din BUrlG. Astfel, un lucrător care se află, din motive de sănătate, în incapacitatea de a-și efectua concediul o lungă perioadă și-ar pierde dreptul la concediu la 15 luni de la sfârșitul anului de referință, independent de îndeplinirea de către angajator a obligațiilor care îi revin pentru a-i da posibilitatea lucrătorului respectiv să efectueze acest concediu.
- 8 Întrucât instanțele de fond i-au respins pretențiile, XP a formulat recurs la Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania).

- 9 Această instanță ridică problema compatibilității, în raport cu articolul 7 din Directiva 2003/88, a normei prevăzute la articolul 7 din BUrlG potrivit căreia un concediu neefectuat poate fi considerat pierdut în cazul unei incapacități de muncă de lungă durată din motive de sănătate, chiar dacă angajatorul nu a oferit efectiv lucrătorului posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediu în perioada de lucru anterioară invalidității sale totale.
- 10 Instanța de trimitere amintește că, în urma Hotărârii din 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), a interpretat articolul 7 din BUrlG într-un mod conform cu articolul 7 din Directiva 2003/88 în măsura în care a statuat că dreptul la concediu anual minim plătit nu se stinge la sfârșitul perioadei de referință sau al perioadei de report decât în cazul în care angajatorul i-a dat anterior lucrătorului posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediu și, în pofida acestui fapt, lucrătorul nu a efectuat în mod voluntar concediul respectiv.
- 11 Pe de altă parte, în temeiul Hotărârii din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18), și al Hotărârii din 22 noiembrie 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), instanța de trimitere arată că a statuat că dreptul la concediu anual plătit nu se pierde în temeiul articolului 7 alineatul (3) din BUrlG dacă lucrătorul se află în incapacitate de muncă din motive de boală până la sfârșitul perioadei de referință și/sau al perioadei de report. Totuși, în cazul în care incapacitatea de muncă persistă, dreptul la acest concediu se stinge la 15 luni de la sfârșitul anului de referință.
- 12 Instanța de trimitere nu s-a pronunțat încă cu privire la aspectul dacă dreptul la concediu anual plătit al unui lucrător care se află în incapacitate totală de muncă se stinge la 15 luni după anul de referință, în cazul în care această incapacitate persistă.
- 13 Potrivit unei prime interpretări care poate fi avută în vedere, o asemenea stingere, din cauza caracterului său excepțional, ar fi exclusă în cazul în care angajatorul nu și-a îndeplinit obligația de a oferi lucrătorului posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediu. Astfel, această obligație și-ar păstra utilitatea, chiar și în cazul în care lucrătorul se află în incapacitate de muncă, întrucât durata bolii nu poate fi cunoscută dinainte. Orice practică sau omisiune a unui angajator ce are un efect potențial disuasiv asupra efectuării concediului anual plătit este incompatibilă cu finalitatea acestui drept (Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punctul 42). Dacă angajatorul și-ar fi îndeplinit obligația în timp util, lucrătorul ar fi putut să își efectueze concediul anual înainte de apariția invalidității totale.
- 14 Potrivit unei a doua interpretări, dacă, din cauza unei invalidități totale în timpul perioadei de referință și al perioadei de report, angajatorul se află în imposibilitatea obiectivă de a oferi lucrătorului posibilitatea să își exercite dreptul la concediu anual plătit, s-ar putea aprecia că angajatorul se poate prevala de stingerea dreptului la concediu, chiar dacă nu și-a îndeplinit obligația sa de a oferi lucrătorului posibilitatea de a-și exercita dreptul. Într-o asemenea situație, concediul anual plătit ar fi lipsit de efectul său pozitiv pentru lucrător în calitatea sa de perioadă de repaus, justificând astfel, în cazul unei boli de lungă durată, o perioadă de report limitată la 15 luni, la expirarea căreia dreptul la concediu anual plătit se stinge (Hotărârea din 22 noiembrie 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punctele 43 și 44).

- 15 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] și articolul 31 alineatul (2) din cartă se opun interpretării unei reglementări naționale precum articolul 7 alineatul (3) din [BUrlG], potrivit căreia dreptul la concediu anual plătit, neefectuat până în prezent, al unui lucrător – în cazul căruia, în cursul anului corespunzător concediului, a intervenit o incapacitate totală de muncă din motive de sănătate, dar care ar fi putut să efectueze concediul, cel puțin parțial, înainte de începerea incapacității sale de muncă în cursul anului corespunzător concediului – se stinge, în situația incapacității de muncă permanente neîntrerupte, după 15 luni de la sfârșitul anului corespunzător concediului inclusiv în cazul în care angajatorul nu a oferit efectiv lucrătorului posibilitatea exercitării dreptului său la concediu prin incitarea și informarea corespunzătoare?
- 2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, în aceste condiții, în caz de incapacitate de muncă permanentă și totală, este de asemenea exclusă stingerea acestui drept la o dată ulterioară?”

Cauza C-727/20

- 16 AR, care este o salariată a St. Vincenz-Krankenhaus, se află în incapacitate de muncă de când s-a îmbolnăvit în anul 2017.
- 17 AR nu și-a efectuat în totalitate zilele de concediu anual plătit la care avea dreptul pentru anul 2017. Angajatorul său nu a incitat-o la efectuarea concediului și nici nu a informat-o cu privire la faptul că concediul nesolicitat putea fi pierdut la sfârșitul anului calendaristic sau al perioadei de report prevăzute la articolul 7 alineatul (3) din BUrlG. AR a sesizat instanțele pentru litigii de muncă cu o acțiune prin care urmărește să se constate că dispune de 14 zile de concediu plătit pentru anul 2017. Ea susține că, din cauza incapacității sale de muncă neîntrerupte, dreptul său la concediu anual plătit nu s-a stins la 31 martie 2019, întrucât angajatorul său a omis să o prevină în timp util cu privire la riscul de pierdere a zilelor de concediu.
- 18 St. Vincenz-Krankenhaus afirmă că, în conformitate cu articolul 7 alineatul (3) din BUrlG, dreptul la concediu anual plătit al lui AR pentru anul 2017 s-a stins la 31 martie 2019.
- 19 Întrucât instanțele de fond i-au respins cererea, AR a declarat recurs la Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă).
- 20 Instanța de trimitere a adoptat un raționament similar celui prezentat în cadrul cauzei C-518/20, reprodus la punctele 9-14 din prezenta hotărâre, în ceea ce privește motivele care au determinat-o să adreseze întrebările cu privire la interpretarea articolului 7 din Directiva 2003/88 și a articolului 31 alineatul (2) din cartă.

- 21 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] și articolul 31 alineatul (2) din cartă se opun interpretării unei reglementări naționale precum articolul 7 alineatul (3) din [BUrIG], potrivit căreia dreptul la concediu anual plătit, neefectuat până în prezent, al unui lucrător – afectat, în cursul anului corespunzător concediului, de o incapacitate permanentă de muncă din motive de sănătate (invaliditate), dar care ar fi putut să efectueze concediul, cel puțin parțial, înainte de începerea incapacității sale de muncă în cursul anului corespunzător concediului – se stinge, în situația incapacității de muncă permanente neîntrerupte după 15 luni de la sfârșitul anului corespunzător concediului, inclusiv în cazul în care angajatorul nu a oferit efectiv lucrătorului posibilitatea exercitării dreptului său la concediu prin incitarea și informarea corespunzătoare?
- 2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, în aceste condiții, în caz de incapacitate de muncă permanentă și totală, este de asemenea exclusă stingerea acestui drept la o dată ulterioară?”

Procedura în fața Curții

- 22 Prin Decizia Curții din 30 noiembrie 2021, cauzele C-518/20 și C-727/20 au fost conexe pentru buna desfășurare a fazei orale a procedurii și în vederea pronunțării hotărârii, având în vedere conexitatea lor.

Cu privire la întrebările preliminare

- 23 Prin intermediul întrebărilor adresate în cadrul fiecăreia dintre cauzele C-518/20 și C-727/20, care trebuie să fie examinate împreună, 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 în temeiul căreia dreptul la concediu anual plătit al unui lucrător, dobândit pentru o perioadă de referință în cursul căreia a intervenit o invaliditate totală sau o incapacitate de muncă din motivul unei boli care persistă de atunci, se poate stinge la sfârșitul unei perioade de report autorizate de dreptul național sau ulterior, în cazul în care angajatorul nu i-a oferit lucrătorului posibilitatea de a-și exercita acest drept în timp util.
- 24 Trebuie amintit mai întâi că, astfel cum reiese din însuși modul de redactare a articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, 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 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punctul 19 și jurisprudența citată).
- 25 Pe de altă parte, trebuie observat că dreptul la concediu anual plătit are, în calitatea sa de principiu al dreptului social al Uniunii, nu numai 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 22 noiembrie 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punctul 37).

- 26 Astfel, articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 reflectă și concretizează dreptul fundamental la o perioadă anuală de concediu plătit, consacrat la articolul 31 alineatul (2) din cartă. Așadar, în timp ce această din urmă dispoziție garantează dreptul oricărui lucrător la o perioadă anuală de concediu plătit, prima dispoziție pune în aplicare acest principiu prin stabilirea duratei perioadei menționate (Hotărârea din 13 ianuarie 2022, Koch Personaldienstleistungen, C-514/20, EU:C:2022:19, punctul 25).
- 27 În al doilea rând, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, dreptul la concediu anual are o dublă finalitate, și anume de a-i permite lucrătorului, pe de o parte, să se odihnească în urma îndeplinirii sarcinilor care îi revin în temeiul contractului său de muncă și, pe de altă parte, să dispună de o perioadă de destindere și de recreere (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 25 iunie 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria și Iccrea Banca, C-762/18 și C-37/19, EU:C:2020:504, punctul 57 și jurisprudența citată).
- 28 Această finalitate, care distinge dreptul la concediu anual plătit de alte tipuri de concediu care urmăresc finalități diferite, se bazează pe premisa că lucrătorul a lucrat efectiv în perioada de referință. Astfel, obiectivul de a permite lucrătorului să se odihnească presupune ca acest lucrător să fi exercitat o activitate care, pentru a asigura protecția securității și a sănătății sale, vizată de Directiva 2003/88, justifică acordarea unei perioade de odihnă, de destindere și de recreere. Prin urmare, drepturile la concediu anual plătit trebuie să fie stabilite, în principiu, în funcție de perioadele de muncă efectivă prestate în temeiul contractului de muncă (Hotărârea din 4 octombrie 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punctul 28 și jurisprudența citată).
- 29 În aceste condiții, în anumite situații în care lucrătorul nu este capabil să își îndeplinească atribuțiile, un stat membru nu poate condiționa dreptul la concediu anual plătit de obligația de a fi lucrat efectiv. Aceasta este situația în special în ceea ce privește lucrătorii care sunt absenți de la muncă din cauza unui concediu medical în perioada de referință. Într-adevăr, după cum reiese din jurisprudența Curții, din perspectiva dreptului la concediu anual plătit, acești lucrători sunt asimilați celor care au lucrat efectiv în această perioadă [Hotărârea din 9 decembrie 2021, Staatssecretaris van Financiën (Remunerație în timpul concediului anual plătit), C-217/20, EU:C:2021:987, punctele 29 și 30, precum și jurisprudența citată].
- 30 În această privință, Curtea a considerat că apariția unei incapacități de muncă din motive de boală este, în principiu, imprevizibilă și independentă de voința lucrătorului. Astfel, absențele pe motiv de boală trebuie considerate absențe de la serviciu pentru motive independente de voința persoanei angajate interesate, care trebuie să fie calculate ca parte din perioada de serviciu [a se vedea în acest sens Hotărârea din 9 decembrie 2021, Staatssecretaris van Financiën (Remunerație în timpul concediului anual plătit), C-217/20, EU:C:2021:987, punctul 31 și jurisprudența citată].
- 31 În acest context, Curtea a statuat că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuia interpretat în sensul că se opune unor dispoziții sau unor practici naționale care prevăd că dreptul la concediu anual plătit se stinge la expirarea perioadei de referință și/sau a unei perioade de report stabilite de dreptul național, în cazul în care lucrătorul s-a aflat în concediu medical în toată perioada de referință sau doar într-o parte din aceasta și, prin urmare, nu a putut să își exercite în mod efectiv dreptul menționat (Hotărârea din 30 iunie 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punctul 24 și jurisprudența citată).

- 32 În conformitate cu jurisprudența astfel amintită, este, prin urmare, exclus ca dreptul unui lucrător la concediu anual minim plătit, garantat de dreptul Uniunii, să fie diminuat într-o situație caracterizată prin faptul că lucrătorul nu a putut să își îndeplinească obligația de a lucra în perioada de referință din cauza unei boli [a se vedea în acest sens Hotărârea din 9 decembrie 2021, Staatssecretaris van Financiën (Remunerație în timpul concediului anual plătit), C-217/20, EU:C:2021:987, punctul 32 și jurisprudența citată].
- 33 În al treilea rând, trebuie să se amintească 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.
- 34 Astfel, în contextul special în care lucrătorii în cauză fuseseră împiedicați să își exercite dreptul la concediu anual plătit ca urmare a lipsei de la serviciu pe motiv de boală, 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 concediu 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 concediu anual plătit (Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punctele 53 și 54, precum și jurisprudența citată).
- 35 Curtea a recunoscut deja existența unor „împrejurări specifice” care justifică, în scopul de a evita consecințele negative ale unui cumul nelimitat al dreptului la concediu anual plătit dobândit într-o perioadă de absență pe motiv de boală de lungă durată, derogarea de la regula potrivit căreia dreptul la concediu anual plătit nu se poate stinge. O asemenea derogare se întemeiază pe însăși finalitatea dreptului la concediu anual plătit, precum și pe necesitatea de a proteja angajatorul împotriva riscului de cumul foarte mare de perioade de absență a lucrătorului și a dificultăților pe care aceste perioade le-ar putea implica pentru organizarea muncii (Hotărârea din 22 noiembrie 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punctele 34 și 39).
- 36 Prin urmare, 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 (Hotărârea din 22 noiembrie 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punctele 29 și 30, precum și Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 55).
- 37 În consecință, trebuie să se examineze, sub rezerva verificărilor care revin instanței de trimitere, dacă împrejurări precum cele în discuție în litigiile principale sunt „specifice”, în sensul jurisprudenței citate la punctul anterior, astfel încât ar justifica o derogare de la dreptul consacrat la articolul 7 din Directiva 2003/88, precum și la articolul 31 alineatul (2) din cartă, care a fost interpretat de Curte în sensul că acest drept 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 avut posibilitatea să își efectueze concediul.

- 38 În speță, trebuie să se stabilească dacă angajatorii în discuție în litigiile principale pot solicita aplicarea limitării în timp a dreptului la concediu anual plătit dobândit de un lucrător în cursul perioadei de referință în care acesta a lucrat efectiv înainte de a se afla în situație de invaliditate totală sau de incapacitate de muncă, care decurge din jurisprudența amintită la punctele 34-36 din prezenta hotărâre.
- 39 Curtea a statuat deja că pierderea 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 33 din prezenta hotărâre, care se impun în mod imperativ statelor membre atunci când acestea stabilesc modalitățile de exercitare a dreptului menționat (a se vedea în acest sens Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punctul 40).
- 40 Trebuie amintit că revine angajatorului obligația să se asigure că îi oferă lucrătorului posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediu anual (a se vedea în acest sens Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punctul 51 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punctul 44 și jurisprudența citată). În această privință, spre deosebire de o situație de cumul de drepturi la concediu 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 concediu anual plătit trebuie să își asume consecințele (Hotărârea din 25 iunie 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria și Iccrea Banca, C-762/18 și C-37/19, EU:C:2020:504, punctul 77, precum și jurisprudența citată).
- 41 Prin urmare, statele membre nu pot deroga de la dreptul consacrat la articolul 7 din Directiva 2003/88 și la articolul 31 alineatul (2) din cartă, potrivit căruia un drept dobândit la concediu 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 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punctul 54 și jurisprudența citată).
- 42 Astfel cum se poate deduce din cuprinsul punctului 65 din concluziile domnului avocat general, revine instanței naționale sarcina de a verifica dacă angajatorul și-a îndeplinit în timp util obligațiile sale de incitare și de informare cu privire la efectuarea concediului anual plătit.
- 43 În plus, trebuie să se constate că, în litigiile principale, lucrătorii în cauză se limitează să revendice drepturile la concediu anual plătit care au fost dobândite în perioada de referință în care aceștia s-au aflat parțial la locul de muncă și parțial în situație de invaliditate totală sau de incapacitate de muncă din motive de boală.
- 44 Astfel cum a arătat avocatul general la punctul 52 din concluzii, în împrejurări precum cele din litigiile principale, nu există riscul unor consecințe negative ale unui cumul nelimitat al drepturilor la concediu anual plătit. Prin urmare, o protecție a intereselor angajatorului precum cea evocată la punctele 35 și 36 din prezenta hotărâre nu pare strict necesară și, prin urmare, nu ar fi, *a priori*, de natură să justifice o derogare de la dreptul lucrătorului la concediu anual plătit.
- 45 Astfel, deși limitarea temporală admisă de Curte în Hotărârea din 22 noiembrie 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), împiedică cu siguranță lucrătorii să pretindă păstrarea tuturor drepturilor la concediu anual plătit dobândite în timpul absenței lor prelungite de la locul de

muncă pe durata mai multor perioade de referință consecutive, o astfel de limitare nu s-ar putea aplica dreptului la concediu anual plătit dobândit în perioada de referință în care un lucrător a lucrat efectiv înainte de a se afla în situație de invaliditate totală sau de incapacitate de muncă fără a se examina dacă angajatorul i-a oferit lucrătorului, în timp util, posibilitatea de a-și exercita acest drept, întrucât o astfel de situație ar echivala cu golirea de conținut a dreptului consacrat la articolul 31 alineatul (2) din cartă și concretizat prin articolul 7 din Directiva 2003/88.

- 46 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la întrebările adresate în cadrul fiecăreia dintre cauzele C-518/20 și C-727/20 că articolul 7 din Directiva 2003/88 și articolul 31 alineatul (2) din cartă trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale în temeiul căreia dreptul la concediu anual plătit al unui lucrător, care a fost dobândit în cursul unei perioade de referință în care respectivul lucrător a lucrat efectiv înainte de a se afla în situație de invaliditate totală sau de incapacitate de muncă din motive de boală, care persistă de atunci, se poate stinge la sfârșitul unei perioade de report autorizate de dreptul național sau ulterior în cazul în care angajatorul nu i-a oferit lucrătorului, în timp util, posibilitatea de a-și exercita acest drept.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

Pentru aceste motive, Curtea (Camera întâi) declară:

Articolul 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru și articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene

trebuie interpretate în sensul că

se opun unei reglementări naționale în temeiul căreia dreptul la concediu anual plătit al unui lucrător, care a fost dobândit în cursul unei perioade de referință în care respectivul lucrător a lucrat efectiv înainte de a se afla în situație de invaliditate totală sau de incapacitate de muncă din motive de boală, care persistă de atunci, se poate stinge la sfârșitul unei perioade de report autorizate de dreptul național sau ulterior, în cazul în care angajatorul nu i-a oferit lucrătorului, în timp util, posibilitatea de a-și exercita acest drept.

Semnături