



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șasea)

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 – Directive 2003/88/CE – Articolul 7 – Dreptul la concediu anual plătit – Indemnizație financiară pentru concediul neefectuat după încetarea raportului de muncă – Termen de prescripție de trei ani – Momentul de la care începe să curgă termenul – Informare adecvată a lucrătorului”

În cauza C-120/21,

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 29 septembrie 2020, primită de Curte la 26 februarie 2021, în procedura

LB

împotriva

TO,

CURTEA (Camera a șasea),

compusă din doamna I. Ziemele (raportoare), președintă de cameră, și domnii P. G. Xuereb și A. Kumin, judecători,

avocat general: domnul J. Richard de la Tour,

grefier: domnul D. Dittert, șef de unitate,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 24 martie 2022,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru guvernul german, de J. Möller și R. Kanitz, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de B.-R. Killmann și D. Recchia, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 5 mai 2022,

* Limba de procedură: germana.

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 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 TO, lucrătoare, pe de o parte, și LB, angajatorul său, pe de altă parte, în legătură cu o indemnizație financiară pentru zile de concediu anual plătit neefectuat.

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. [...]”
- 4 Articolul 7 din această directivă, intitulat „Concediul anual”, prevede:

„(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/sau 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

- 5 Dispozițiile generale în materie de prescripție a drepturilor între particulari sunt prevăzute în capitolul 5 din cartea 1, intitulat „Partea generală”, din Bürgerliches Gesetzbuch (Codul civil, denumit în continuare „BGB”). Capitolul 5 menționat cuprinde articolele 194, 195 și 199 din acest cod. Ele definesc, fiecare, obiectul, durata, precum și momentul de la care începe să curgă termenul de prescripție de drept comun.
- 6 Articolul 194 alineatul (1) din BGB prevede:

„Dreptul de a solicita altei persoane o acțiune sau o abținere (drept de creanță) este supus prescripției.

[...]”

- 7 Articolul 195 din BGB prevede:
„Termenul de prescripție de drept comun este de trei ani.
[...]
- 8 Articolul 199 alineatul (1) din BGB are următorul cuprins:
„Sub rezerva unor dispoziții contrare, termenul de prescripție de drept comun începe să curgă la sfârșitul anului în cursul căruia
1. a luat naștere dreptul și în care
2. creditorul a luat cunoștință de împrejurările pe care se întemeiază dreptul și de persoana debitorului sau ar fi trebuit să aibă cunoștință de acestea fără o neglijență gravă din partea sa.”
- 9 Potrivit articolului 204 din BGB, termenul de prescripție este suspendat prin introducerea unei acțiuni în justiție.
- 10 Articolul 1, intitulat „Dreptul la concediu” din Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) [Legea privind perioada minimă de concediu pentru lucrători (Legea federală privind concediile)], în versiunea aplicabilă litigiului principal (denumită în continuare „BUrlG”), prevede:
„Orice lucrător are dreptul la concediu de odihnă plătit pentru fiecare an calendaristic.
[...]
- 11 Potrivit articolului 7 alineatele (3) și (4) din BUrlG:
„(3) Concediul trebuie acordat și efectuat în anul calendaristic în curs. Un report al concediului în anul calendaristic următor este admis numai pentru motive imperative care țin de întreprindere sau de persoana lucrătorului. În cazul reportului, concediul trebuie acordat și efectuat în primele trei luni ale anului calendaristic următor. La solicitarea lucrătorului, o parte din concediul care a luat naștere potrivit articolului 5 alineatul (1) litera (a) poate fi totuși reportată în următorul an calendaristic.
(4) În cazul în care, din cauza încetării raportului de muncă, concediul nu mai poate fi acordat în totalitate sau parțial, acesta conferă dreptul la o indemnizație compensatorie.”

Litigiul principal și întrebarea preliminară

- 12 TO a lucrat în serviciul LB de la 1 noiembrie 1996 până la 31 iulie 2017.
- 13 În urma încetării raportului de muncă, TO a solicitat LB o indemnizație financiară pentru cele 101 de zile de concediu anual plătit acumulate între anii 2013 și 2017 pe care nu le efectuase.

- 14 Acțiunea introdusă la 6 februarie 2018 de TO împotriva refuzului LB de a-i plăti această indemnizație a fost admisă în parte în primă instanță. Astfel, lui TO i s-a acordat o indemnizație corespunzătoare a trei zile de concediu anual plătit neefectuat în cursul anului 2017. În schimb, această acțiune a fost respinsă în ceea ce privește pretențiile referitoare la zilele de concediu anual plătit neefectuat pentru anii 2013-2016.
- 15 TO a formulat apel împotriva acestei decizii la Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă din Düsseldorf, Germania), care a decis că ea avea dreptul la indemnizație pentru 76 de zile suplimentare aferente concediului anual plătit neefectuat pentru perioada cuprinsă între anii 2013 și 2016. Această instanță a considerat că LB nu a contribuit la posibilitatea ca TO să beneficieze de concediul său pentru acești ani în timp util, astfel încât drepturile ei nu se stinseseră și nici nu intrau sub incidența prescripției generale prevăzute la articolul 194 și următoarele din BGB.
- 16 LB a formulat recurs împotriva acestei decizii la Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania). Instanța de trimitere consideră că drepturile lui TO aferente anilor 2013-2016 nu s-au stins în temeiul articolului 7 alineatul (3) din BUrlG, având în vedere că LB nu i-a oferit lui TO posibilitatea de a-și lua efectiv concediul anual plătit în timp util. Prin urmare, în temeiul Hotărârii din 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), potrivit căreia angajatorul trebuie să încurajeze lucrătorul să își efectueze concediul și să îl informeze pe acesta cu privire la posibila stingere a dreptului său, cererea formulată de TO privind indemnizația ar trebui în principiu să fie acceptată.
- 17 Cu toate acestea, instanța de trimitere arată că LB a ridicat o excepție de prescripție întemeiată pe articolul 194 din BGB. Astfel, potrivit articolelor 195 și 199 din BGB, pretențiile unui creditor se prescriu după trei ani de la sfârșitul anului în cursul căruia a luat naștere dreptul său.
- 18 Dacă această instanță ar aplica această normă generală de prescripție, ar rezulta că angajatorul care nu și-a îndeplinit obligațiile, în măsura în care nu a oferit lucrătorului posibilitatea de a-și lua în mod efectiv concediul plătit, s-ar exonera de obligații și ar profita din punct de vedere financiar de situația respectivă.
- 19 Potrivit instanței menționate, din Hotărârea din 16 iulie 2020, CaixaBank și Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (C-224/19 și C-259/19, EU:C:2020:578), rezultă că dreptul Uniunii nu se opune aplicării unor termene de prescripție, cu condiția ca ele să nu facă practic imposibilă sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de dreptul Uniunii.
- 20 În măsura în care o reglementare națională care permite o restrângere a reportului drepturilor la concediu anual plătit dobândite de lucrător sau stingerea acestora, pe de o parte, ar valida un comportament care conduce la o îmbogățire nelegală a angajatorului și, pe de altă parte, ar contraveni obiectivului de protecție a sănătății lucrătorului, instanța de trimitere are îndoieli cu privire la compatibilitatea aplicării normei de prescripție prevăzute la articolul 194 și următoarele din BGB cu dreptul consacrat la articolul 7 din Directiva 2003/88, precum și la articolul 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 următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 7 din Directiva [2003/88] [...] și articolul 31 alineatul (2) din [cartă] se opun aplicării unei reglementări naționale precum articolul 194 alineatul (1) din [BGB] coroborat cu articolul 195 [din acesta], potrivit căreia dreptul la concediu anual plătit este supus termenului de prescripție de drept comun de trei ani care începe să curgă, conform articolului 199 alineatul (1) din BGB, la sfârșitul anului de referință în cazul în care angajatorul nu a oferit lucrătorului în mod efectiv posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediu, prin încurajarea efectuării acestuia și informarea corespunzătoare cu privire la acesta?”

Cu privire la întrebarea preliminară

- 22 Prin intermediul întrebării formulate, 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 dobândit de un lucrător într-o perioadă de referință se prescrie la expirarea unui termen de trei ani care începe să curgă la sfârșitul anului în cursul căruia a luat naștere acest drept, atunci când angajatorul nu a oferit în mod efectiv lucrătorului posibilitatea de a exercita acest drept.
- 23 Potrivit articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, 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/sau practicile naționale. În temeiul alineatului (2) al acestui articol, perioada minimă de concediu anual nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.
- 24 În consecință, după 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, precizând împrejurările concrete în care lucrătorii pot exercita dreptul respectiv (Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punctul 41 și jurisprudența citată).
- 25 În această privință, Curtea a precizat că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 nu se opune în principiu unei reglementări naționale ce 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 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 menționată (Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punctul 42).
- 26 Având în vedere contextul și obiectivele urmărite de articolul 7 din Directiva 2003/88, s-a statuat astfel că, în caz de incapacitate de muncă a lucrătorului în mai multe perioade de referință consecutive, articolul 7 din Directiva 2003/88 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 se stinge, cumulul de drepturi la un astfel de concediu (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 noiembrie 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punctul 44).

- 27 Această soluție a fost justificată nu numai în temeiul protecției lucrătorului, ci și în temeiul celei a angajatorului, confruntat cu riscul unui cumul foarte mare de perioade de absență și cu dificultățile pe care acestea le-ar putea implica pentru organizarea muncii (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 noiembrie 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punctele 38 și 39).
- 28 Prin urmare, dreptul la concediu anual plătit consacrat la articolul 7 din Directiva 2003/88 poate fi restrâns numai în prezența unor „împrejurări specifice” (a se vedea în acest sens Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 56 și jurisprudența citată).
- 29 În speță, din cererea de decizie preliminară reiese că pârâtei din litigiul principal i s-ar putea opune prescripția dreptului său la concediu anual plătit în aplicarea normei generale de prescripție prevăzute la articolul 195 din BGB.
- 30 Rezultă că reglementarea națională în discuție în litigiul principal instituie o restrângere a exercitării dreptului la concediu anual plătit pe care pârâta din litigiul principal îl are în temeiul articolului 7 din Directiva 2003/88, restrângere care decurge din aplicarea prescripției prevăzute de reglementarea națională.
- 31 Or, nicio dispoziție din această directivă nu urmărește să reglementeze prescripția acestui drept.
- 32 Întrucât instanța de trimitere solicită Curții interpretarea nu numai a articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, ci și, împreună, pe cea a articolului 31 alineatul (2) din cartă, trebuie amintit, pe de o parte, că articolul 7 din Directiva 2003/88 reflectă și concretizează dreptul fundamental la o perioadă anuală de concediu plătit, consacrat la articolul 31 alineatul (2) din cartă. Astfel, 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 22 septembrie 2022, Fraport, C-518/20 și C-727/20, punctul 26, precum și jurisprudența citată).
- 33 Pe de altă parte, dreptul la concediu anual plătit are, în calitatea sa de principiu al dreptului social al Uniunii, o importanță deosebită și este consacrat de asemenea 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 septembrie 2022, Fraport, C-518/20 și C-727/20, punctul 25, precum și jurisprudența citată).
- 34 Or, după cum rezultă din cuprinsul punctului 30 din prezenta hotărâre, prescripția de drept comun prevăzută la articolul 195 din BGB are ca efect restrângerea exercitării dreptului la concediu anual plătit pe care pârâta din acțiunea principală îl are în temeiul articolului 7 din Directiva 2003/88.
- 35 În consecință, aplicarea normei de prescripție de drept comun în favoarea pârâtei din litigiul principal constituie de asemenea o restrângere a dreptului pe care i-l recunoaște articolul 31 alineatul (2) din cartă.
- 36 Este cert că nu pot fi aduse restrângeri drepturilor fundamentale consacrate de cartă decât cu respectarea condițiilor stricte prevăzute la articolul 52 alineatul (1) din aceasta, și anume că aceste restrângeri sunt prevăzute de lege, respectă substanța acestui drept și, prin respectarea principiului proporționalității, sunt necesare și răspund efectiv obiectivelor de interes general recunoscute de Uniunea Europeană (Hotărârea din 22 septembrie 2022, Fraport, C-518/20 și C-727/20, punctul 33).

- 37 În speță, în primul rând, restrângerea exercitării dreptului fundamental menționat la articolul 31 alineatul (2) din cartă pe care o determină aplicarea termenului de prescripție în discuție în litigiul principal este prevăzută de lege, în special la articolul 195 din BGB.
- 38 În al doilea rând, se ridică problema dacă aplicarea acestei norme de prescripție are ca efect să aducă atingere substanței înseși a dreptului la concediu anual plătit.
- 39 În această privință, în temeiul articolului 195 din BGB, lucrătorului i se poate opune prescripția drepturilor dobândite în temeiul dreptului său la concediu anual plătit pentru o perioadă determinată numai după încheierea unei perioade de trei ani. În plus, în temeiul articolului 199 din BGB, acest termen de prescripție începe să curgă numai la sfârșitul anului în cursul căruia a luat naștere acest drept și în care lucrătorul a avut cunoștință de împrejurările pe care se întemeiază acesta și de identitatea angajatorului său sau ar fi trebuit să aibă cunoștință de acestea fără o neglijență gravă din partea sa.
- 40 Rezultă că aplicarea, la cererea angajatorului, a normei de prescripție de drept comun prevăzute de legislația națională, în măsura în care nu face decât să subordoneze unei limitări temporale de trei ani posibilitatea lucrătorului de a-și valorifica dreptul la concediu anual plătit, cu condiția să fi luat cunoștință de împrejurările care stau la baza dreptului său și de persoana angajatorului, nu aduce atingere substanței înseși a unui asemenea drept.
- 41 În al treilea rând, în ceea ce privește problema dacă restrângerile privind exercitarea dreptului la concediu anual plătit consacrat la articolul 31 alineatul (2) din cartă ce rezultă aplicarea prescripției prevăzute la articolul 195 din BGB nu depășesc ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivului pe care îl urmărește, guvernul german a precizat, în observațiile sale scrise, că această dispoziție din BGB, ca regim de prescripție de drept comun, urmărește un obiectiv legitim, și anume garantarea securității juridice.
- 42 În special, acest guvern a precizat că angajatorul nu ar trebui să se confrunte cu o cerere de concediu sau de indemnizații financiare pentru concediul anual plătit neefectuat în temeiul unui drept dobândit cu mai mult de trei ani înainte de introducerea acestei cereri. În plus, această dispoziție ar încuraja lucrătorul să își exercite dreptul la concediu anual plătit cel târziu după trei ani de la nașterea acestui drept, contribuind astfel la realizarea obiectivului de odihnă care stă la baza dispozițiilor articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88.
- 43 În ceea ce privește cauza principală, trebuie amintit, în primul rând, că, după cum reiese din cererea de decizie preliminară, angajatorul nu i-a oferit în mod efectiv lui TO posibilitatea să își exercite dreptul la concediu anual plătit.
- 44 În această privință, întrucât lucrătorul trebuie considerat ca fiind partea vulnerabilă în cadrul raportului de muncă, sarcina de a asigura exercitarea efectivă a dreptului la concediu anual plătit nu ar trebui să fie transferată în întregime asupra lucrătorului, în timp ce angajatorului i s-ar oferi, prin aceasta, posibilitatea de a se exonera de respectarea propriilor obligații, sub pretextul că lucrătorul nu a formulat o cerere de concediu anual plătit (a se vedea în ce sens Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punctele 41 și 43).

- 45 Rezultă că, astfel cum s-a arătat la punctul 25 din prezenta hotărâre, pierderea dreptului la concediu anual plătit la sfârșitul unei perioade de referință sau a unei perioade de report nu poate interveni decât cu condiția ca lucrătorul în cauză să fi avut în mod efectiv posibilitatea de a exercita acest drept în timp util.
- 46 În al doilea rând, trebuie subliniat, sub rezerva verificării de către instanța de trimitere, că excepția de prescripție nu este invocată din oficiu, ci, conform articolului 214 alineatul (1) din BGB, de către debitorul obligației de care se prevalează creditorul.
- 47 În contextul cauzei principale, LB, în calitate de angajator al lui TO, este deci cea care opune prescripția dreptului pe care aceasta din urmă îl invocă.
- 48 Or, nu se poate admite, sub pretextul garantării securității juridice, ca angajatorul să poată invoca propria neîndeplinire a obligațiilor, și anume faptul că a omis să ofere lucrătorului posibilitatea de a-și exercita în mod efectiv dreptul la concediu anual plătit, pentru a beneficia de aceasta în cadrul acțiunii lucrătorului în temeiul aceluiași drept, invocând prescripția acestuia din urmă.
- 49 Astfel, pe de o parte, într-o asemenea ipoteză, angajatorul s-ar putea exonera de obligațiile de încurajare și informare care îi revin.
- 50 O astfel de exonerare ar fi cu atât mai puțin acceptabilă cu cât ar însemna că angajatorul, care ar putea astfel invoca în mod valabil prescripția dreptului la concediu anual al lucrătorului, s-ar fi abținut să îi ofere lucrătorului posibilitatea de a exercita efectiv acest drept timp de trei ani consecutivi.
- 51 Pe de altă parte, atunci când dreptul lucrătorului la concediu anual plătit este afectat de prescripție, angajatorul profită de o asemenea împrejurare.
- 52 În aceste condiții, a admite că angajatorul poate invoca prescripția drepturilor lucrătorului, fără să îi fi oferit acestuia în mod efectiv posibilitatea de a le exercita, ar însemna să se valideze un comportament care conduce la o îmbogățire nelegală a angajatorului în detrimentul obiectivului însuși al respectării sănătății lucrătorului vizat la articolul 31 alineatul (2) din cartă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 64).
- 53 Deși este adevărat, desigur, că angajatorul are un interes legitim de a nu fi nevoit să se confrunte cu cereri de concediu sau de indemnizații financiare pentru perioade de concediu anual plătit neefectuat, corespunzătoare unor drepturi dobândite cu mai mult de trei ani înainte de formularea cererii, legitimitatea acestui interes dispare atunci când angajatorul, prin faptul că nu a oferit lucrătorului posibilitatea să își exercite în mod efectiv dreptul la concediu anual plătit, se află el însuși într-o situație care îl confruntă cu astfel de cereri și de care poate să profite în detrimentul lucrătorului, aspect a cărui verificare revine instanței de trimitere în cauza principală.
- 54 Astfel, o asemenea situație nu este comparabilă cu cea în care Curtea a recunoscut angajatorului un interes legitim de a nu se confrunta cu riscul unui cumul foarte mare de perioade de absență și cu dificultățile pe care aceste perioade le-ar putea implica pentru organizarea muncii, atunci când absența prelungită a lucrătorului este cauzată de o incapacitate din motive de boală (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 noiembrie 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punctele 38 și 39).

- 55 În împrejurări precum cele din cauza principală, revine angajatorului sarcina de a se proteja de cereri tardive pentru perioadele de concediu anual plătit neefectuat conformându-se obligațiilor de informare și încurajare care îi revin în privința lucrătorului, ceea ce va avea ca efect garantarea securității juridice, fără însă a fi restrâns dreptul fundamental consacrat la articolul 31 alineatul (2) din cartă.
- 56 Având în vedere aceste elemente, trebuie constatat că, atunci când un angajator nu a oferit în mod efectiv lucrătorului posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediu anual plătit dobândit într-o perioadă de referință, aplicarea prescripției de drept comun prevăzute la articolul 195 din BGB în privința exercitării acestui drept consacrat la articolul 31 alineatul (2) din cartă depășește ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivului securității juridice.
- 57 Din ansamblul considerațiilor care precedă rezultă că trebuie să se răspundă la întrebarea adresată 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 dobândit de un lucrător într-o perioadă de referință se prescrie la expirarea unui termen de trei ani care începe să curgă la sfârșitul anului în cursul căruia a luat naștere acest drept, atunci când angajatorul nu a oferit în mod efectiv lucrătorului posibilitatea de a exercita acest drept.

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 (Camera a șasea) 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 dobândit de un lucrător într-o perioadă de referință se prescrie la expirarea unui termen de trei ani care începe să curgă la sfârșitul anului în cursul căruia a luat naștere acest drept, atunci când angajatorul nu a oferit în mod efectiv lucrătorului posibilitatea de a exercita acest drept.

Semnături