



# Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

18 ianuarie 2024\*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2003/88/CE – Articolul 7 – Articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Indemnizație financiară pentru zilele de concediu neefectuat plătită la încetarea raportului de muncă – Reglementare națională care interzice plata acestei indemnizații în cazul demisiei voluntare a unui lucrător angajat în sectorul public – Controlul cheltuielilor publice – Cerințe organizatorice ale angajatorului public”

În cauza C-218/22,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Tribunale di Lecce (Tribunalul din Lecce, Italia), prin decizia din 22 martie 2022, primită de Curte la 24 martie 2022, în procedura

**BU**

împotriva

**Comune di Copertino,**

CURTEA (Camera întâi),

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

avocat general: doamna T. Ćapeta,

grefier: A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru BU, de A. Russo, avocata;
- pentru Comune di Copertino, de L. Caccetta, avocata;
- pentru guvernul italian, de G. Palmieri, în calitate de agent, asistată de L. Fiandaca, avvocato dello Stato;

\* Limba de procedură: italiana.

– pentru Comisia Europeană, de B.-R. Killmann și D. Recchia, în calitate de agenți,  
după ascultarea concluziilor avocatei generale în ședința din 8 iunie 2023,  
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 BU, un fost lucrător angajat în sectorul public la Comune di Copertino (municipalitatea Copertino, Italia), pe de o parte, și aceasta din urmă, pe de altă parte, în legătură cu refuzul de a-i plăti lui BU o indemnizație financiară pentru zilele de concediu anual plătit neefectuat la data încetării raportului de muncă rezultate din demisia voluntară a lui BU pentru a beneficia de pensionarea anticipată.

### **Cadrul juridic**

#### ***Dreptul Uniunii***

- 3 Considerentul (4) al Directivei 2003/88 enunță:  
„Îmbunătățirea securității, igienei și sănătății lucrătorilor la locul de muncă reprezintă un obiectiv care nu trebuie subordonat considerentelor cu caracter pur economic.”
- 4 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 italian***

- 5 Articolul 36 alineatul (3) din Constituția Italiei prevede:  
„Lucrătorul are dreptul la repaus săptămânal și la un concediu anual plătit și nu poate renunța la acesta.”

- 6 Articolul 2109 din Codice civile (Codul civil), intitulat „Perioada de repaus”, prevede la alineatele (1) și (2):

„(1) Lucrătorul are dreptul la o zi de repaus pe săptămână, care coincide în mod normal cu duminica.

(2) Acesta are de asemenea dreptul la o perioadă anuală de concediu plătit, eventual continuă, la un moment stabilit de angajator, ținând seama de cerințele întreprinderii și de interesele lucrătorului. Durata acestei perioade este stabilită prin lege, prin norme corporative, prin uzanțe sau prin echitate.”

- 7 Articolul 5 din decreto-legge n. 95 – Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario (Decretul-lege nr. 95 privind dispoziții urgente pentru revizuirea cheltuielilor publice fără modificarea serviciilor către cetățeni și măsuri de consolidare a patrimoniului întreprinderilor din sectorul bancar) din 6 iulie 2012 (supliment ordinar la GURI nr. 156 din 6 iulie 2012), transformat în lege cu modificări, prin articolul 1 alineatul (1) din Legea nr. 135 din 7 august 2012, în versiunea aplicabilă litigiului principal (denumit în continuare „Decretul-lege nr. 95”), intitulat „Reducerea cheltuielilor administrațiilor publice”, prevede la alineatul (8):

„Concediile, perioadele de repaus și timpul liber la care are dreptul personalul, inclusiv personalul de conducere, din cadrul administrațiilor publice incluse în contul consolidat de venituri și cheltuieli al administrației publice, astfel cum sunt desemnate de [Istituto nazionale di statistica – ISTAT (Institutul Național de Statistică) – ISTAT, Italia] în conformitate cu articolul 1 alineatul (2) din Legea nr. 196 din 31 decembrie 2009, precum și al autorităților independente, inclusiv [Commissione nazionale per le società e la borsa – Consob (Comisia Națională pentru Societăți și Bursă, Italia)] se efectuează în mod obligatoriu în conformitate cu dispozițiile regulamentelor respective ale acestor administrații și nu pot în niciun caz să determine plata unor indemnizații compensatorii. Prezenta dispoziție se aplică și în cazul încetării raportului de muncă prin schimbarea locului de muncă, demisie, concediere, pensionare și atingerea limitei de vârstă. Dispozițiile normative și contractuale eventual mai favorabile încetează să se aplice la data intrării în vigoare a prezentului decret-lege. Încălcarea prezentei dispoziții, pe lângă faptul că determină recuperarea sumelor plătite în mod nejustificat, constituie o sursă de răspundere disciplinară și administrativă a personalului de conducere responsabil. Prezentul alineat nu se aplică personalului didactic, administrativ, tehnic și auxiliar care are calitatea de înlocuitor temporar și ocazional sau de cadru didactic cu contract până la finalul cursurilor sau al activităților didactice, în limita diferenței dintre zilele de concediu convenite și zilele în care personalul în discuție este autorizat să efectueze concediile.”

### **Litigiul principal și întrebările preliminare**

- 8 BU a fost angajat de municipalitatea Copertino de la 1 februarie 1992 până la 1 octombrie 2016, în cadrul căreia ocupa un post de *Istruttore direttivo* (responsabil executiv).
- 9 Începând cu 1 octombrie 2016, în urma unei demisii voluntare, BU și-a încetat activitatea pentru a beneficia de pensionarea anticipată.
- 10 Întrucât considera că avea dreptul la o indemnizație financiară pentru 79 de zile de concediu anual plătit, dobândite în perioada cuprinsă între anul 2013 și anul 2016, BU a sesizat Tribunale di Lecce (Tribunalul din Lecce, Italia), care este instanța de trimitere, cu o cerere de compensare financiară a acestor zile de concediu neefectuat.

- 11 În fața instanței de trimitere, municipalitatea Copertino a contestat această cerere, invocând articolul 5 alineatul 8 din Decretul-lege nr. 95. Potrivit acesteia din urmă, faptul că BU a luat zile de concediu în cursul anului 2016 ar demonstra că avea cunoștință de obligația sa, în temeiul acestei dispoziții, de a lua zilele de concediu pe care le dobândise înainte de încetarea raportului de muncă. În plus, el nu ar fi efectuat restul concediilor sale, deși demisionase.
- 12 Potrivit indicațiilor instanței de trimitere, cele 79 de zile de concediu neefectuat invocate de BU corespund unor zile de concediu anual plătit, prevăzute de Directiva 2003/88, dintre care 55 s-ar cuveni pentru anii anteriori anului 2016, iar restul pentru acest ultim an de încadrare în muncă. Această instanță adaugă că BU a efectuat concedii în cursul anului 2016, care corespund unor zile dobândite pentru ani anteriori, ce fuseseră reportate în anul 2013 și în anii următori. Această situație nu ar presupune însă niciun comportament abuziv din partea BU, susceptibil să corespundă celor menționate la punctul 48 din Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874).
- 13 Instanța de trimitere arată de asemenea că Corte costituzionale (Curtea Constituțională, Italia), în Hotărârea nr. 95/2016, a statuat că articolul 5 alineatul 8 din Decretul-lege nr. 95, aplicabil funcționarilor publici și care prevede, sub rezerva anumitor excepții, că pentru concediul plătit neefectuat nu poate fi plătită nicio compensație financiară, era conform cu principiile consacrate de Constituția italiană, fără a aduce atingere principiilor dreptului Uniunii, precum și normelor de drept internațional. Instanța menționată ar fi ajuns la această concluzie identificând diferite excepții de la această regulă, care nu ar fi relevante în speță.
- 14 Corte costituzionale (Curtea Constituțională) ar fi ținut seama atât de necesitatea de a controla cheltuielile publice, cât și de constrângerile organizatorice pentru angajatorul public, arătând că această reglementare urmărea să pună capăt recurgerii necontrolate la „compensarea financiară” a concediilor neefectuate, precum și să reafirme preeminența luării efective a concediilor. Potrivit acesteia din urmă, interdicția de a plăti o indemnizație financiară ar fi înlăturată atunci când concediile nu au fost efectuate pentru motive independente de voința lucrătorului, precum boala, dar nu în cazul demisiei voluntare.
- 15 Cu toate acestea, instanța de trimitere are îndoieli cu privire la compatibilitatea cu dreptul Uniunii a articolului 5 alineatul 8 din Decretul-lege nr. 95, în special în raport cu Hotărârea din 25 noiembrie 2021, job-medium (C-233/20, EU:C:2021:960), cu atât mai mult cu cât obiectivul de a controla cheltuielile publice reiese din însuși titlul articolului 5 din acest decret-lege, iar alineatul 8 al acestui articol se înscrie într-un ansamblu de măsuri care vizează realizarea de economii în sectorul administrației publice.
- 16 În aceste condiții, Tribunale di Lecce (Tribunalul din Lecce) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:
  - „1) Articolul 7 din Directiva [2003/88], precum și articolul 31 alineatul (2) din [cartă] trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal (și anume articolul 5 alineatul 8 din Decretul-lege nr. 95 [...]), care, având în vedere cerințele de limitare a cheltuielilor publice, precum și cerințele organizatorice ale angajatorului din sectorul public, prevede interdicția de a plăti o compensație financiară pentru concediu în cazul demisiei voluntare a lucrătorului angajat în sectorul public?

- 2) În cazul unui răspuns afirmativ [la prima întrebare], articolul 7 din Directiva [2003/88], precum și articolul 31 alineatul (2) din [cartă] trebuie interpretate în sensul că impun ca lucrătorul angajat în sectorul public să facă dovada imposibilității de a beneficia de concediu pe durata raportului de muncă?”

## **Cu privire la întrebările preliminare**

### *Cu privire la admisibilitate*

- 17 Republica Italiană susține că întrebările preliminare sunt inadmisibile, întrucât jurisprudența Curții rezultată din Hotărârea din 20 iulie 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576), și din Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), ar indica în mod clar modul în care ar trebui interpretat dreptul național pentru a fi conform cu dreptul Uniunii, interpretare pe care ar fi adoptat-o Corte costituzionale (Curtea Constituțională). În plus, a doua întrebare ar conține afirmații contradictorii.
- 18 În această privință, trebuie amintit mai întâi că, în lumina Regulamentului de procedură al Curții, împrejurarea că o instanță națională nu este obligată să sesizeze Curtea sau că răspunsul la o cerere de decizie preliminară se pretinde că ar fi evident în lumina dreptului Uniunii nu are nicio incidență asupra admisibilității unei astfel de cereri (Hotărârea din 25 noiembrie 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punctul 16).
- 19 În plus, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, în cadrul cooperării dintre aceasta din urmă și instanțele naționale, instituită la articolul 267 TFUE, numai instanța națională care este sesizată cu soluționarea litigiului și care trebuie să își asume răspunderea pentru hotărârea judecătorească ce urmează a fi pronunțată are competența să aprecieze, luând în considerare particularitățile cauzei, atât necesitatea unei decizii preliminare pentru a fi în măsură să pronunțe propria hotărâre, cât și pertinenta întrebărilor pe care le adresează Curții. În consecință, în cazul în care întrebările adresate privesc interpretarea dreptului Uniunii, Curtea este în principiu obligată să se pronunțe (Hotărârea din 25 noiembrie 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punctul 17 și jurisprudența citată).
- 20 Rezultă că întrebările privind dreptul Uniunii beneficiază de o prezumție de relevanță. Curtea poate refuza să se pronunțe asupra unei întrebări preliminare adresate de o instanță națională numai dacă este evident că interpretarea dreptului Uniunii solicitată nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal, atunci când problema este de natură ipotetică sau atunci când Curtea nu dispune de elementele de fapt și de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care i-au fost adresate (Hotărârea din 25 noiembrie 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punctul 18 și jurisprudența citată).
- 21 Potrivit instanței de trimitere, în temeiul articolului 5 alineatul 8 din Decretul-lege nr. 95, nu s-ar putea dispune plata către BU a unei indemnizații financiare pe care acesta o solicită, pentru zilele de concediu anual plătit neefectuat la data încetării raportului de muncă, pentru motivul că a pus capăt în mod voluntar acestui raport. În acest context, prin intermediul întrebărilor formulate, instanța de trimitere ridică problema compatibilității acestei dispoziții cu articolul 7 din Directiva 2003/88 și cu articolul 31 alineatul (2) din cartă.

- 22 Astfel, întrebările adresate privesc interpretarea dreptului Uniunii și nu este evident că interpretarea acestor dispoziții solicitată de această instanță nu ar avea nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului și nici că problema ar fi de natură ipotetică. În plus, Curtea dispune de elementele necesare pentru a răspunde în mod util la aceste întrebări.
- 23 Rezultă că întrebările adresate sunt admisibile.

### *Cu privire la fond*

- 24 Prin intermediul celor două întrebări, care trebuie 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 care, pentru motive legate de controlul cheltuielilor publice și de cerințele organizatorice ale angajatorului public, prevede interdicția de a plăti lucrătorului o indemnizație financiară pentru zilele de concediu anual plătit dobândite atât în ultimul an de încadrare în muncă, cât și în cursul anilor anteriori, care nu au fost luate la data încetării raportului de muncă, în cazul în care acesta pune capăt în mod voluntar acestui raport și nu a demonstrat că nu a efectuat concediul în cursul raportului de muncă respectiv pentru motive independente de voința sa.
- 25 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 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punctul 19 și jurisprudența citată).
- 26 Astfel, articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, care prevede că 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, reflectă și precizează dreptul fundamental la o perioadă anuală de concediu plătit, consacrat la articolul 31 alineatul (2) din cartă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 25 noiembrie 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punctul 25 și jurisprudența citată).
- 27 În această privință, din însuși modul de redactare a articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 și din jurisprudența Curții reiese că 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 22 septembrie 2022, LB (Prescripția dreptului la concediul anual plătit), C-120/21, EU:C:2022:718, punctul 24 și jurisprudența citată].
- 28 Acestea din urmă au obligația însă de a se abține de la a condiționa în vreun mod însăși constituirea dreptului respectiv care rezultă direct din această directivă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 25 noiembrie 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punctul 27 și jurisprudența citată).
- 29 Trebuie adăugat că dreptul la concediu anual constituie doar unul dintre cele două aspecte ale dreptului la concediu anual plătit ca principiu fundamental al dreptului social al Uniunii. Acest drept fundamental cuprinde astfel, deopotrivă, un drept la obținerea unei plăți, precum și, ca

- drept consubstanțial acestui drept la concediu anual „plătit”, dreptul la o indemnizație financiară pentru concediu anual neefectuat la încetarea raportului de muncă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 25 noiembrie 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punctul 29 și jurisprudența citată).
- 30 În această privință, trebuie amintit că, în cazul în care raportul de muncă a încetat, luarea 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, în cazul încetării raportului de muncă, lucrătorul are dreptul la o indemnizație financiară pentru zilele de concediu anual neefectuat (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 22 și jurisprudența citată).
- 31 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 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punctul 23 și jurisprudența citată). Acest drept este conferit direct de directiva menționată și nu poate să depindă de alte condiții decât acelea care sunt prevăzute în mod explicit în cuprinsul acesteia (Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, punctul 22 și jurisprudența citată).
- 32 Rezultă că, în conformitate cu articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, un lucrător care nu a fost în măsură să efectueze în întregime concediul anual plătit înainte de încetarea raportului său de muncă are dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat. Nu este relevant în această privință motivul pentru care a încetat raportul de muncă. Prin urmare, faptul că lucrătorul încetează din proprie inițiativă raportul de muncă nu are nicio incidență asupra dreptului său de a percepe, dacă este cazul, o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit pe care nu a putut să îl efectueze înainte de încetarea raportului său de muncă (Hotărârea din 20 iulie 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punctele 28 și 29, precum și Hotărârea din 25 noiembrie 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punctele 32 și 34).
- 33 Dispoziția menționată se opune unor reglementări sau practici naționale care prevăd că, la încetarea raportului de muncă, nu se plătește 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 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punctul 24 și jurisprudența citată).
- 34 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 (Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punctul 33).

- 35 Astfel, 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 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punctul 35 și jurisprudența citată).
- 36 În speță, din decizia de trimitere rezultă, pe de o parte, că lucrătorul a dobândit zile de concediu anual plătit pe mai multe perioade de referință care par să se fi cumulat, dintre care o parte din aceste zile, dobândite atât începând cu anul 2013, cât și în cursul anului 2016, nu fuseseră încă luate în momentul încetării raportului de muncă la 1 octombrie 2016. Pe de altă parte, rezultă că, în temeiul articolului 5 alineatul 8 din Decretul-lege nr. 95, acesta lucrător nu are dreptul la indemnizația financiară aferentă tuturor acestor zile de concediu neefectuat pentru simplul motiv că a pus capăt în mod voluntar raportului de muncă prin pensionarea anticipată, ceea ce ar fi fost în măsură să prevadă în avans.
- 37 În această privință, din indicațiile care figurează în cererea de decizie preliminară reiese că, potrivit Cortei constituționale (Curtea Constituțională), această dispoziție urmărește să pună capăt recurgerii necontrolate la „compensarea financiară” a concediilor neefectuate. Astfel, în paralel cu măsurile de control al cheltuielilor publice, regula pe care o instituie această dispoziție ar avea drept obiectiv reafirmarea preeminenței luării efective a concediilor în raport cu plata unei indemnizații financiare.
- 38 Acest din urmă obiectiv corespunde celui urmărit prin Directiva 2003/88, în principal de articolul 7 alineatul (2) din aceasta, care, așa cum s-a amintit la punctul 34 din prezenta hotărâre, 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.
- 39 În vederea atingerii acestui obiectiv și întrucât articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 nu se opune, în principiu, unei reglementări naționale care să stabilească modalitățile 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, această directivă nu poate, în principiu, să se opună unei dispoziții naționale care prevede că, la sfârșitul unei astfel de perioade, zilele de concediu anual plătit neefectuat nu mai pot fi înlocuite cu o indemnizație financiară, nici în cazul încetării ulterioare a raportului de muncă, având în vedere că lucrătorul a avut posibilitatea de a exercita dreptul pe care i-l conferă directiva menționată.
- 40 Or, motivul pentru care a încetat raportul de muncă nu este relevant în ceea ce privește dreptul de a percepe o indemnizație financiară prevăzută la articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 25 noiembrie 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punctele 32 și 34).
- 41 Din considerațiile care precedă rezultă că legislația națională în discuție în litigiul principal, astfel cum a fost interpretată de Cortei constituționale (Curtea Constituțională, Italia), care prevede interdicția de a plăti lucrătorului o indemnizație financiară pentru zilele de concediu anual plătit neefectuat la data încetării raportului de muncă pentru motivul că acesta din urmă a pus capăt în mod voluntar raportului de muncă ce îl leagă de angajatorul său, instituie o condiție care le depășește pe cele prevăzute în mod expres la articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, astfel



cum au fost amintite la punctul 31 din prezenta hotărâre. În plus, această interdicție acoperă în special ultimul an de încadrare în muncă, precum și perioada de referință în cursul căreia a încetat raportul de muncă. Această legislație națională limitează, în consecință, dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul anual neefectuat la încetarea raportului de muncă, care constituie unul dintre aspectele dreptului la concediu anual plătit, astfel cum reiese din jurisprudența citată la punctul 29 din prezenta hotărâre.

- 42 În această privință, trebuie amintit că dreptului la concediul anual plătit i se pot aduce restrângeri, cu condiția respectării cerințelor prevăzute la articolul 52 alineatul (1) din cartă, 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 Uniune [Hotărârea din 22 septembrie 2022, LB (Prescripția dreptului la concediul anual plătit), C-120/21, EU:C:2022:718, punctul 36 și jurisprudența citată].
- 43 În speță, restrângerea în discuție în litigiul principal a exercitării dreptului fundamental prevăzut la articolul 31 alineatul (2) din cartă este prevăzută de lege, mai precis prin articolul 5 alineatul 8 din Decretul-lege nr. 95.
- 44 În ceea ce privește obiectivele urmărite de legiuitorul național, a căror problemă instanța de trimitere o ridică în mod special, din modul de redactare a primei întrebări reiese că acestea, astfel cum reies din titlul articolului 5 din Decretul-lege nr. 95 și astfel cum au fost interpretate de Corte costituzionale (Curtea Constituțională), sunt, pe de o parte, controlul cheltuielilor publice și, pe de altă parte, cerințele organizatorice ale angajatorului public, inclusiv planificarea rațională a perioadei concediilor și încurajarea părților la raportul de muncă să adopte comportamente exemplare.
- 45 În primul rând, în ceea ce privește obiectivul care constă în controlul cheltuielilor publice, este suficient să se amintească faptul că din considerentul (4) al Directivei 2003/88 reiese că protecția eficientă a securității și a sănătății lucrătorilor nu poate fi subordonată considerentelor cu caracter pur economic (Hotărârea din 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punctul 66 și jurisprudența citată).
- 46 În al doilea rând, în ceea ce privește obiectivul legat de cerințele organizatorice ale angajatorului public, trebuie subliniat că acesta vizează în mod special planificarea rațională a perioadei concediilor și încurajarea părților la raportul de muncă să adopte comportamente exemplare, astfel încât acesta poate fi înțeles în sensul că vizează să incite lucrătorii să își efectueze concediile și că corespunde finalității Directivei 2003/88, astfel cum reiese din cuprinsul punctului 38 din prezenta hotărâre.
- 47 În plus, trebuie amintit că 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 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punctul 54).
- 48 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 31 alineatul (2) din

cartă nu se opune 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 (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 56).

- 49 În acest sens, 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, invitându-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 sau nu va mai putea fi înlocuit de o indemnizație financiară. Sarcina probei îi revine angajatorului (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, punctele 45 și 46).
- 50 Rezultă că, în cazul în care angajatorul 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, aspect a cărui verificare revine instanței de trimitere, trebuie să se considere că stingerea dreptului la concediul respectiv la sfârșitul perioadei de referință sau a perioadei 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, precum și articolul 31 alineatul (2) din cartă (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, punctele 46 și 55).
- 51 În orice caz, din indicațiile care figurează în cererea de decizie preliminară rezultă că interdicția de a plăti o indemnizație financiară pentru zilele de concediu anual plătit neefectuat le acoperă pe cele care au fost dobândite în cursul ultimului an de muncă în curs.
- 52 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se răspundă la întrebările adresate că articolul 7 din Directiva 2003/88 și articolul 31 alineatul (2) din cartă trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale care, pentru motive legate de controlul cheltuielilor publice și de cerințele organizatorice ale angajatorului public, prevede interdicția de a plăti lucrătorului o indemnizație financiară pentru zilele de concediu anual plătit dobândite atât în ultimul an de încadrare în muncă, cât și în cursul anilor anteriori, care nu au fost luate la data încetării raportului de muncă, în cazul în care acesta pune capăt în mod voluntar acestui raport de muncă și nu a demonstrat că nu a efectuat concediul în cursul raportului de muncă respectiv pentru motive independente de voința sa.

### **Cu privire la cheltuielile de judecată**

- 53 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 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 care, pentru motive legate de controlul cheltuielilor publice și de cerințele organizatorice ale angajatorului public, prevede interdicția de a plăti lucrătorului o indemnizație financiară pentru zilele de concediu anual plătit dobândite atât în ultimul an de încadrare în muncă, cât și în cursul anilor anteriori, care nu au fost luate la data încetării raportului de muncă, în cazul în care acesta pune capăt în mod voluntar acestui raport de muncă și nu a demonstrat că nu a efectuat concediul în cursul raportului de muncă respectiv pentru motive independente de voința sa.**

Semnături