



Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
EVGENI TANCHEV
prezentate la 8 iunie 2017¹

Cauza C-214/16

C. King
împotriva
Sash Window Workshop Ltd
Richard Dollar

[cerere de decizie preliminară formulată de Court of Appeal (England and Wales) (Civil Division)
[Curtea de Apel (Anglia și Țara Galilor) (Secția civilă), Regatul Unit]]

„Politica socială – Articolul 7 din Directiva 2003/88/CE și dreptul la concediu anual plătit – Articolul 31 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene în litigiile orizontale dintre două entități private – Lipsa unui mecanism adecvat pe întreaga durată a raportului de muncă în vederea exercitării dreptului la concediu anual plătit – Reglementare a unui stat membru care impune ca lucrătorii să ia mai întâi concediu înainte de a putea ști dacă acesta li se va plăti – Articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 și dreptul la o indemnizație financiară în locul concediului neefectuat la încetarea raportului de muncă – Drept la o cale de atac efectivă”

I. Introducere

1. Atunci când, pe parcursul unui raport de muncă cu o durată de 13 ani, angajatorul unui lucrător precum domnul King i-a pus acestuia la dispoziție un mecanism în vederea exercitării dreptului la concediu anual plătit doar de la un anumit moment pe parcursul raportului de muncă sau chiar deloc², respectivul drept la concediu se poate stinge potrivit legislației statului membru pentru motivul că domnul King nu a luat măsuri pentru a invoca dreptul la concediu anual plătit înainte de încetarea raportului de muncă?

2. Aceasta este întrebarea care face obiectul deciziei de trimitere adresate de Court of Appeal of England and Wales [Curtea de Apel (Anglia și Țara Galilor) (Regatul Unit)]. Ea necesită interpretarea articolului 7 alineatele (1) și (2) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru³ și în special a articolului 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii care prevede, fără vreo altă

¹ Limba originală: engleza.

² Aceasta este o chestiune de fapt care trebuie să fie stabilită de instanța națională. A se vedea punctele 44 și 84-86 de mai jos.

³ JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3.

precizare, că „[o]rice lucrător are dreptul la [...] o perioadă anuală de concediu plătit”. Conținutul exact al dreptului la concediu anual plătit conferit în temeiul dreptului Uniunii, precum și măsura în care există restricții legate de aplicabilitatea sa în prezentul litigiu trebuie să facă obiectul unei analize suplimentare, dat fiind că domnul King invocă Directiva 2003/88 împotriva unei entități private⁴.

3. Problema aflată în discuție prezintă o importanță socială determinantă, dat fiind numărul tot mai mare de persoane din întreaga Uniune Europeană care lucrează cu program flexibil, în mod ocazional sau intermitent. Aceste forme de încadrare în muncă devin tot mai răspândite ca urmare a furnizării de servicii prin intermediul tehnologiilor digitale în epoca internetului. Cine trebuie să suporte riscul nerespectării dreptului la concediu anual plătit atunci când nu există niciun mecanism în cadrul raportului de muncă în vederea exercitării sale, angajatorul sau lucrătorii în cauză? Este compatibilă cu dreptul la concediu anual plătit conferit de legislația Uniunii reglementarea unui stat membru potrivit căreia un lucrător este obligat să își ia concediu înainte de a ști dacă acel concediu i se va plăti? Iar în împrejurările din procedura principală, care sunt limitele, dacă acestea există, care trebuie să fie impuse în ceea ce privește suma pe care un lucrător ca domnul King ar putea să o recupereze prin acordarea unei indemnizații financiare în locul concediului anual plătit la încetarea raportului de muncă în temeiul articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88?

4. Am ajuns la concluzia că, având în vedere ponderea normativă considerabilă a dreptului la concediu anual plătit în conformitate cu dreptul Uniunii, cu dreptul internațional⁵ și cu dreptul statelor membre⁶, dacă s-ar impune ca lucrătorul, iar nu angajatorul, să acționeze pentru instituirea unui mecanism adecvat în vederea exercitării dreptului la concediu anual plătit, aceasta ar face ca existența dreptului să fie supusă unei condiții prealabile⁷ și, prin urmare, s-ar depăși astfel limitele marjei de apreciere conferite statelor membre prin articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 în cazul „condițiilor de obținere și de acordare a concediilor”.

5. Astfel, potrivit articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, dispoziție care nu poate fi interpretată restrictiv⁸, dreptul la o indemnizație financiară în locul concediului anual plătit ia naștere la încetarea raportului de muncă și trebuie să acopere întreaga perioadă în care angajatorul nu a pus la dispoziție niciun mecanism adecvat în vederea exercitării dreptului la concediu anual plătit, stingându-se doar după punerea la dispoziție a mecanismului respectiv. Numai din acest moment restricțiile temporale și de altă natură pe care statele membre vor fi ales să le impună în privința exercitării dreptului la concediu anual plătit pot începe să se aplice, dar, chiar și atunci, numai dacă astfel de restricții nu depășesc limitele marjei de apreciere conferite statelor membre prin articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 și dacă, în rest, sunt în conformitate cu dreptul Uniunii. În cazul în care nu a fost instituit niciodată un mecanism adecvat în vederea exercitării de către lucrător a dreptului la concediu anual plătit, se acordă, potrivit articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, o indemnizație financiară pentru întreaga perioadă de încadrare în muncă, până la încetarea raportului de muncă.

4 A se vedea, pentru hotărâri fundamentale în care Curtea a analizat efectele cartei asupra interpretării unei directive într-un litigiu cu caracter orizontal, Hotărârea din 19 aprilie 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), Hotărârea din 15 ianuarie 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2), și, în contextul special al dreptului la concediu anual plătit, Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33), în care, la punctul 40, Curtea a reținut că revine instanței naționale sarcina de a verifica dacă directiva poate fi invocată, pe baza principiului efectului direct, împotriva unui angajator care ar putea fi de fapt emanația statului.

5 A se vedea punctele 35-40 de mai jos.

6 A se vedea în această privință analiza avocatului general Trstenjak în Concluziile prezentate în cauza Dominguez (C-282/10, EU:C:2011:559, punctele 106-113).

7 Această soluție este exclusă de la pronunțarea Hotărârii din 26 iunie 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356). În această cauză, Curtea a interpretat predecesora Directivei 2003/88, și anume Directiva 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 1993, L 307, p. 18). Textul articolului 7 din cele două directive este însă același.

8 Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, punctul 22 și jurisprudența citată).

II. Cadrul juridic

A. Dreptul Uniunii

6. Potrivit considerentului (6) al Directivei 2003/88:

„Trebuie luate în considerare principiile Organizației Internaționale a Muncii privind organizarea timpului de lucru [...]”

7. Articolul 1 din Directiva 2003/88 este intitulat „Obiectul și domeniul de aplicare”. Articolul 1 alineatul (1) din cuprinsul său prevede:

„Prezenta directivă stabilește cerințe minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru.”

8. Articolul 7 din Directiva 2003/88 este intitulat „Concediul anual” și precizează:

„(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.”

B. Dreptul național

9. Directiva 2003/88 este pusă în aplicare în Regatul Unit prin Working Time Regulations 1998 (as amended) [Regulamentul din 1998 privind timpul de lucru (cu modificările ulterioare)]. Articolul 13 alineatul (1) este redactat după cum urmează:

„(1) [...] lucrătorul are dreptul la patru săptămâni de concediu anual în cursul fiecărui an de referință.”

10. Dreptul la indemnizație de concediu este conferit prin articolul 16, care are următorul conținut: „(1) Lucrătorul are dreptul la plata unei indemnizații pentru fiecare perioadă de concediu anual la care are dreptul potrivit articolului 13, echivalentă cu salariul săptămânal pentru fiecare săptămână de concediu.”

11. În decizia de trimitere se arată în continuare că articolul 13 alineatul (9) introduce ceea ce în vorbirea curentă se numește principiul „use it or lose it” (concediu neefectuat, concediu pierdut), potrivit căruia concediul trebuie luat în anul de referință în care trebuie acordat, în caz contrar dreptul respectiv fiind pierdut. Articolul 13 alineatul (9) este redactat după cum urmează:

„Concediul la care are dreptul lucrătorul potrivit acestui articol poate fi fragmentat, însă

(a) poate fi efectuat numai în anul de referință în care trebuie acordat și

(b) poate fi compensat printr-o indemnizație numai în cazul încetării raportului de muncă al lucrătorului.”

12. Instanța de trimitere precizează că există încă trei alte articole din respectivul regulament al Regatului Unit care în mod potențial sunt relevante în litigiul principal. Articolul 14 prevede împrejurările excepționale în care, potrivit articolului 7 din Directiva 2003/88, perioada de concediu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, și anume atunci când contractul încetează în anul de referință, iar lucrătorul nu a beneficiat până atunci de perioada de concediu la care are dreptul. Articolul 14 este redactat după cum urmează: „(1) Prezentul articol se aplică atunci când

- (a) contractul de muncă al lucrătorului încetează în anul de referință și
 - (b) la data la care încetarea produce efecte («ziua încetării contractului»), fracțiunea efectuată din concediul la care, potrivit articolului 13 alineatul (1), are dreptul în anul de referință nu corespunde părții din anul de referință care s-a scurs deja.
- (2) În cazul în care fracțiunea din concediul efectuat de lucrător este mai mică decât fracțiunea din anul de referință care s-a scurs, angajatorul trebuie să îi plătească o indemnizație financiară compensatorie în conformitate cu alineatul (3) [...]”

13. Articolul 15 reglementează procedura care trebuie urmată pentru luarea concediului și datele la care acesta poate fi luat. Acesta prevede: „(1) Lucrătorul poate efectua concediul la care are dreptul potrivit articolului 13 [...] în zilele alese de acesta, comunicând, potrivit alineatului (3), acest lucru angajatorului, sub rezerva tuturor condițiilor care îi pot fi impuse de către angajator în temeiul alineatului (2).

- (2) Angajatorul poate impune lucrătorului
 - (a) să efectueze concediul la care are dreptul potrivit articolului 13 alineatul (1) sau
 - (b) să nu îl efectueze în anumite zile, ceea ce se comunică lucrătorului în conformitate cu alineatul (3).”

14. Articolul 30 reglementează punerea în aplicare și căile de atac. Potrivit deciziei de trimitere, se face distincție între cazul în care lucrătorul nu beneficiază de dreptul la timp liber potrivit articolului 13 alineatul (1), pe de o parte, și, pe de altă parte, cazurile în care angajatorul nu plătește remunerația la care lucrătorul are dreptul în conformitate cu articolele 16 sau 14. Articolul 30 prevede:

„[(1)] Lucrătorul poate introduce o acțiune la un tribunal pentru litigii de muncă în cazul în care angajatorul său

- (a) a refuzat să îi permită exercitarea oricărui drept care îi este conferit în conformitate cu [...] articolul 13 alineatul (1) [...]
- (b) nu i-a plătit deloc sau i-a plătit doar parțial o sumă care îi este datorată în conformitate cu articolul 14 alineatul (2) sau cu articolul 16 alineatul (1) [...] (2)
Tribunalul pentru litigii de muncă nu examinează o acțiune în temeiul acestui regulament decât în cazul în care a fost introdusă
 - (a) înainte de expirarea termenului de trei luni [sau, în cazul în care se aplică articolul 38 alineatul (2), de șase luni] de la data la care se susține că ar fi trebuit să se permită exercitarea dreptului (sau, în cazul unei perioade de repaus sau de concediu care depășește o zi, de la data la care ar fi trebuit să se permită începerea acestuia) ori, după caz, ar fi trebuit să se plătească indemnizația;
 - (b) în cadrul unui alt asemenea termen considerat rezonabil de tribunalul pentru litigii de muncă în cazul în care s-a stabilit că acțiunea nu putea fi introdusă în mod rezonabil de lucrător înainte de expirarea termenului menționat de trei sau, după caz, de șase luni.”

III. Situația de fapt din procedura principală și întrebările preliminare

15. Prima pârâtă din litigiul principal, Sash Window Workshop Ltd (denumită în continuare „SWWL”), este o societate care furnizează și instalează ferestre și uși. Al doilea pârât, Richard Dollar, este unul dintre directorii generali ai societății SWWL. Domnul King a început să lucreze pentru SWWL la 1 iunie 1999, în calitate de vânzător. El era plătit doar pe bază de comision în funcție de vânzările efectuate, iar concediile efectuate nu îi erau plătite. Dreptul la concediu plătit nu era stipulat în contractul său, care nu menționa niciun drept la concediu anual plătit. Contractul a fost calificat în decizia de trimitere drept „self-employed commission only contract” („contract încheiat cu un lucrător care desfășoară activități independente remunerat exclusiv pe bază de comision”).

16. În anul 2008, SWWL i-a oferit totuși domnului King un contract de angajare care, potrivit afirmațiilor făcute de reprezentantul domnului King în ședință, includea toate drepturile de care beneficiază în mod obișnuit lucrătorii, precum dreptul la concediu anual plătit. Domnul King a preferat totuși să își păstreze calitatea de persoană care desfășoară activități independente⁹.

17. Domnul King a lucrat pentru SWWL în mod continuu până când a fost concediat cu efect de la data împlinirii vârstei de 65 de ani, la 6 octombrie 2012. La 20 decembrie 2012, domnul King a introdus o acțiune în fața Employment Tribunal (Tribunalul pentru Litigii de Muncă, Regatul Unit), în fața căruia s-a desfășurat o ședință în perioada 20-22 august 2013.

18. Employment Tribunal (Tribunalul pentru Litigii de Muncă) a admis acțiunea domnului King în ceea ce privește un capăt de cerere privind discriminarea pe motive de vârstă în privința concedierii sale. Angajatorul său a formulat apel în fața Employment Appeal Tribunal (Tribunalul de Apel pentru Litigii de Muncă, Regatul Unit), dar nici acest aspect [privind discriminarea], nici constatarea Employment Tribunal (Tribunalul pentru Litigii de Muncă) potrivit căreia domnul King este un „lucrător” în sensul Regulamentului privind timpul de lucru, care a transpus Directiva 2003/88, nu au făcut obiectul apelului în fața Employment Appeal Tribunal (Tribunalul de Apel pentru Litigii de Muncă).

19. De asemenea, acțiunea domnului King a fost admisă de Employment Tribunal (Tribunalul pentru Litigii de Muncă) în ceea ce privește cererea sa referitoare la acordarea indemnizației pentru concediu. Cererea sa făcea distincție între trei tipuri de indemnizații de concediu:

1. „Prima categorie de indemnizație de concediu”, de 518,40 GBP, corespunde concediului plătit dobândit, dar care nu a fost efectuat în cursul ultimului an de referință (incomplet) al domnului King în perioada 1 iunie-6 octombrie 2012.

2. „A doua categorie de indemnizație de concediu”, de 17 402,83 GBP, este aferentă concediului (neplătit) luat în mod efectiv de domnul King în perioada anterioară de 13 ani în care a fost angajat la SWWL și

3. „A treia categorie de indemnizație de concediu”, de 9 336,73 GBP, corespunde concediului la care avea dreptul domnul King în perioada în care a lucrat pentru SWWL, dar care de fapt nu a fost luat.

20. SWWL a formulat apel împotriva deciziei Employment Tribunal (Tribunalul pentru Litigii de Muncă) privind a treia categorie de indemnizație de concediu la Employment Appeal Tribunal (Tribunalul de Apel pentru Litigii de Muncă) (denumit în continuare „EAT”).

⁹ Aspect menționat și în observațiile scrise ale SWWL și ale lui Richard Dollar.

21. Ședința în fața EAT s-a desfășurat marți, 4 noiembrie 2014. EAT a admis apelul formulat de SWWL împotriva deciziei Employment Tribunal (Tribunalul pentru Litigii de Muncă) referitoare la a treia categorie de indemnizație de concediu și a trimis acest aspect din cererea domnului King spre rejudecare în fața Employment Tribunal (Tribunalul pentru Litigii de Muncă) sesizat inițial.

22. La 23 decembrie 2014, domnul King a formulat recurs în fața Court of Appeal (Curtea de Apel) împotriva deciziei EAT privind a treia categorie de indemnizație de concediu. Ședința s-a desfășurat la 9 februarie 2016. În cadrul acesteia, SWWL și Richard Dollar au susținut că domnul King nu mai era în termen pentru a solicita „a treia categorie de indemnizație de concediu”. În cuprinsul deciziei de trimitere, Court of Appeal (Curtea de Apel) a reținut că Employment Tribunal (Tribunalul pentru Litigii de Muncă) a considerat că dreptul domnului King la concediul neefectuat nu s-a pierdut, întrucât SWWL nu a fost niciodată de acord să remunereze acest concediu, astfel încât dreptul la indemnizație financiară compensatorie s-a reportat la momentul concedierii, iar excepția de prescripție invocată de SWWL și de domnul Richard Dollar era inoperantă. Potrivit acestei analize, cererea domnului King a fost introdusă în termen întrucât a fost formulată la mai puțin de trei luni de la data încetării raportului său de muncă.

23. Court of Appeal (Curtea de Apel) a identificat trei chestiuni care necesită interpretarea dreptului Uniunii în ceea ce privește a treia categorie de indemnizație de concediu, chestiuni care fac obiectul deciziei de trimitere. În primul rând, Court of Appeal (Curtea de Apel) a solicitat Curții să stabilească dacă articolul 13 din Regulamentul din 1998 privind timpul de lucru este compatibil cu articolul 7 din Directiva 2003/88 și cu dreptul la o cale de atac efectivă recunoscut de dreptul Uniunii, având în vedere că, potrivit raționamentului urmat de EAT, lucrătorul ar trebui mai întâi să ia un concediu fără plată și numai după aceea ar putea ști dacă are dreptul la plată pentru respectivul concediu.

24. În al doilea rând, Court of Appeal (Curtea de Apel) a solicitat Curții să clarifice în ce împrejurări concediul plătit neefectuat poate fi reportat, în contextul în care domnul King solicită plata indemnizației financiare datorate la încetarea raportului de muncă în temeiul articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, pentru întreaga sa durată. Întrucât domnul King nu și-a revendicat drepturile în fața Employment Tribunal pe parcursul raportului de muncă, se poate afirma că domnul King nu a avut posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediu anual plătit, astfel încât concediul poate fi reportat în conformitate cu Hotărârea Curții Schultz-Hoff și alții¹⁰.

25. În al treilea rând, Court of Appeal (Curtea de Apel) a ridicat problema dacă, în orice caz, este posibilă reportarea în mod nelimitat a concediului plătit.

26. Având în vedere ceea ce precedă, Court of Appeal (Curtea de Apel) a adresat Curții următoarele întrebări preliminare: „1) În cazul în care există un litigiu între un lucrător și angajatorul său cu privire la chestiunea dacă lucrătorul are dreptul la concediu anual plătit potrivit articolului 7 din Directiva 2003/88, este compatibil cu dreptul Uniunii și în special cu principiul dreptului la o cale de atac efectivă faptul că lucrătorul trebuie să își ia mai întâi concediul înainte de a putea ști dacă are dreptul la remunerație pentru respectivul concediu?

2) Dacă lucrătorul nu efectuează în tot sau în parte concediul anual la care are dreptul în anul de referință în care ar trebui să își exercite drepturile la concediu, în situația în care lucrătorul și-ar fi exercitat drepturile dacă angajatorul nu ar fi refuzat să îi remunereze orice perioadă de concediu efectuată, poate susține lucrătorul că a fost împiedicat să își exercite dreptul la concediu plătit, astfel încât dreptul să se reporteze până când va avea posibilitatea să îl exercite?

10 Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18).

3) Dacă dreptul la concediu se reportează, reportul se face în mod nelimitat sau există o perioadă limitată în vederea exercitării dreptului la concediu reportat, prin analogie cu limitările impuse atunci când lucrătorul nu are posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediu în anul de referință relevant din motive medicale?

4) În cazul în care nu există nicio dispoziție legală sau contractuală care să specifice o perioadă de report, instanța sesizată este obligată să limiteze perioada respectivă pentru a garanta faptul că aplicarea regulamentului [Working Time Regulations] nu aduce atingere scopului care stă la baza articolului 7 [din directivă]?

5) În cazul unui răspuns afirmativ la întrebarea precedentă, o perioadă de 18 luni de la încheierea anului de referință în care a fost dobândit concediul este compatibilă cu dreptul prevăzut la articolul 7?”

27. Au depus observații scrise la Curte domnul King, SWWL și Richard Dollar, guvernul Regatului Unit și Comisia Europeană. Toți aceștia au participat la ședința care s-a desfășurat la 29 martie 2017.

IV. Aprecieri

A. Considerații introductive

28. Observăm de la bun început că, dintre toate numeroasele decizii de trimitere adresate Curții care privesc interpretarea articolului 7 din Directiva 2003/88 în ceea ce privește dreptul la concediu anual plătit¹¹, aceasta este prima dată când între părți nu subzistă o divergență legată de aspectul dacă partea care solicită punerea în aplicare a dreptului menționat este un „lucrător” în sensul dreptului Uniunii și al dreptului național și, prin urmare, are dreptul la concediu anual plătit¹² și când se solicită Curții doar să analizeze consecințele faptului că lucrătorul nu a acționat înainte de încetarea raportului de muncă în vederea punerii în aplicare a dreptului la concediu anual plătit¹³. Curtea este invitată de regulă să se pronunțe asupra chestiunii dacă „condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale” și marja de apreciere acordată statelor membre în conformitate cu articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 sunt compatibile cu dreptul Uniunii¹⁴.

11 A se vedea printre altele Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18), Hotărârea din 10 septembrie 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542), Hotărârea din 22 noiembrie 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33), Hotărârea din 3 mai 2012, Neidel (C-337/10, EU:C:2012:263), Hotărârea din 21 iunie 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372), Hotărârea din 8 noiembrie 2012, Heimann și Toltschin (C-229/11 și C-230/11, EU:C:2012:693), Ordonanța din 21 februarie 2013, Maestre García (C-194/12, EU:C:2013:102), Hotărârea din 15 ianuarie 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2), Hotărârea din 22 mai 2014, Lock (C-539/12, EU:C:2014:351), Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollaacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), Hotărârea din 26 martie 2015, Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200), Hotărârea din 11 noiembrie 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745), Hotărârea din 12 februarie 2015, Sähköalojen ammattiliitto (C-396/13, EU:C:2015:86), Hotărârea din 30 iunie 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502), și Hotărârea din 20 iulie 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576).

12 A se vedea Hotărârea din 26 martie 2015, Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200).

13 În ședință, reprezentantul SWWL a confirmat că singura sa obiecție față de cererea domnului King este aceea că a acționat prea târziu pentru a-și face respectate drepturile.

14 A se vedea cauzele citate la nota de subsol 11.

29. Este posibil ca predominanța în jurisprudență a dezacordurilor privind condițiile în vederea exercitării dreptului la concediu anual plătit, iar nu existența acestuia, să reflecte statutul și importanța dreptului respectiv în cadrul dreptului Uniunii, al dreptului statelor membre și al dreptului internațional, integrat ca atare în ansamblul normelor fundamentale ale dreptului muncii a căror respectare este în general riguroasă¹⁵.

30. Această observație este importantă întrucât, după cum vom arăta la punctele 71-75 de mai jos, avem îndoieli în legătură cu relevanța pentru soluționarea prezentului litigiu a jurisprudenței de până acum a Curții privind aspectul dacă un lucrător a avut realmente posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediu anual plătit, motiv pentru care este necesară eliminarea restricțiilor stabilite de statul membru în cauză privind exercitarea sa¹⁶. Astfel, toate hotărârile anterioare au avut ca obiect întinderea marjei de apreciere a statelor membre în cazul *condițiilor* de obținere și de acordare a concediului anual plătit (cum este expirarea unei perioade în care concediul plătit poate fi reportat)¹⁷, dar niciuna dintre ele nu viza o situație în care era în discuție esența dreptului ca urmare, în primul rând, a inexistenței, în cadrul raportului de muncă, a unui mecanism în vederea exercitării dreptului.

31. După cum vom arăta în paginile care urmează, cea mai adecvată abordare a problemei de față presupune să se răspundă la întrebarea următoare: articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 poate fi invocat de domnul King la încetarea raportului de muncă în vederea obținerii unei indemnizații financiare pentru concediul plătit neefectuat în condițiile în care angajatorul a instituit un mecanism adecvat în vederea exercitării dreptului la concediu anual plătit doar pentru o parte a duratei raportului de muncă sau chiar deloc (a se vedea punctele 84-86 de mai jos)?

32. Înainte de a trece la examinarea acestei chestiuni, este important să clarificăm ce anume presupune dreptul la concediu anual plătit.

B. Sursele dreptului la concediu anual plătit

33. Dreptul fiecărui lucrător la concediu anual plătit este un principiu deosebit de important al dreptului social al Uniunii, fiind consacrat în prezent la articolul 31 alineatul (2) din cartă. Nu există dispoziții care să prevadă derogări de la acest principiu în Directiva 2003/88¹⁸ și el trebuie să fie pus în aplicare de autoritățile naționale competente în limitele prevăzute de directiva menționată¹⁹. Este un drept care a fost conferit în mod direct de dreptul Uniunii fiecărui lucrător²⁰, iar articolul 7 din Directiva 2003/88, care îl consacră, impune statelor membre o obligație de rezultat clară și precisă²¹. Acest drept are dubla finalitate de a permite lucrătorilor atât să se odihnească după munca pe care trebuie să o efectueze potrivit contractului de muncă, cât și să dispună de o perioadă de destindere și de recreere²². Ca atare, este o măsură de protecție a sănătății a securității, astfel cum rezultă din

15 A se vedea analiza legislațiilor statelor membre cuprinsă în Concluziile avocatului general Trstenjak prezentate în cauza C-282/10, Dominguez (EU:C:2011:559, punctele 106-113). A se vedea și analiza de la punctul 36 de mai jos referitoare la legătura dintre dreptul la concediu anual plătit și demnitatea umană. Observăm că într-o publicație competentă în domeniul muncii a United Kingdom Trade Union Council (Consiliul Sindicatelor din Regatul Unit), intitulată „Know your rights: paid Holidays and Rest Breaks at Work” se afirmă că, „[d]atorită normelor europene, am beneficiat de concedii plătite garantate din anul 1998”, o perioadă de aproape 20 de ani. A se vedea <https://worksmart.org.uk/work-rights/hours-and-holidays/holidays>

16 Soluție reținută pentru prima dată în Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, în special punctul 43).

17 Hotărârea din 22 noiembrie 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761).

18 Curtea nu s-a pronunțat încă asupra măsurii în care articolul 52 alineatul (1) din cartă restrânge domeniul de aplicare al articolului 31 alineatul (1). Un comentator a susținut că articolul 31 alineatul (1) este, în mod evident, „un indiciu serios în favoarea unui drept care nu admite nici limitări și nici derogări”. Bogg, A., „Article 31”, în Peers, S. (ed.) și alții, *The EU Charter of Fundamental Rights; a commentary* (2014, Hart Publishing), 833, p. 863.

19 Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 16 și jurisprudența citată).

20 Hotărârea din 22 noiembrie 2011, KHS (EU:C:2011:761, punctul 34).

21 A se vedea Hotărârea din 26 iunie 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, punctul 34).

22 Hotărârea din 22 noiembrie 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, punctul 31 și jurisprudența citată). A se vedea de asemenea Hotărârea din 11 noiembrie 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, punctul 29).

articolul 31 alineatul (1) din cartă. În plus, nici dreptul la concediu anual plătit potrivit articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88²³, nici dreptul la o indemnizație financiară în locul concediului anual neefectuat, prevăzut la articolul 7 alineatul (2) din aceeași directivă, nu pot fi interpretate restrictiv²⁴.

34. Mai mult, interpretarea articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie să respecte principiul fundamental potrivit căruia, deși statele membre pot să definească, în reglementarea lor internă, condițiile de exercitare și de punere în aplicare a dreptului la concediu anual plătit, ele nu pot însă condiționa în vreun mod constituirea însăși a acestui drept²⁵. Directiva 2003/88 nu permite statelor membre să excludă chiar nașterea unui drept acordat în mod expres tuturor lucrătorilor din cadrul Uniunii²⁶.

35. Ce anume prevede în plus articolul 31 alineatul (2) din cartă? Potrivit notelor explicative care însoțesc Carta drepturilor fundamentale²⁷, articolul 31 alineatul (2) se întemeiază pe directiva care a precedat Directiva 2003/88, și anume Directiva 93/104, pe articolul 2 din Carta socială europeană din 1961 a Consiliului Europei și pe punctul 8 din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor din 1989. Acesta din urmă prevede că fiecare „lucrător din Comunitatea Europeană are dreptul la o perioadă de repaus săptămânal și la concediu anual plătit, a căror durată trebuie să fie armonizată în mod progresiv în conformitate cu practicile naționale” [traducere neoficială], în timp ce cel dintâi afirmă că, „în vederea asigurării unei exercitări eficiente a dreptului la condiții de muncă echitabile, părțile contractante se obligă [...] să asigure acordarea unui concediu anual plătit de cel puțin două săptămâni”.

36. Mai trebuie observat de asemenea că articolul 31 alineatul (2) este o manifestare concretă a respectării demnității umane, care este protejată în sens mai larg în titlul I din cartă. Astfel, articolul 31 alineatul (1) precizează că orice „lucrător are dreptul la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa”²⁸. Potrivit explicațiilor care însoțesc cartă, articolul 31 alineatul (1) se bazează printre altele pe articolul 26 din Carta socială europeană revizuită a Consiliului Europei, care prevede că „[t]oți lucrătorii au dreptul la demnitate la locul de muncă” [traducere neoficială]. Un comentator a susținut că, dată fiind legătura dintre articolul 31 din cartă și articolul 1 privind demnitatea umană, articolul 31 este o dispoziție „care are o pondere normativă și o importanță semnificativă. Dreptul de la articolul 31 poate fi considerat într-adevăr ca fiind *cel mai* important dintre drepturile lucrătorilor prevăzute în cartă”²⁹.

37. Dreptul la concediu anual plătit este consacrat de asemenea, de foarte mult timp, în diferite acorduri internaționale la care au colaborat statele membre ale Uniunii Europene. De exemplu, acesta este protejat la articolul 24 din Declarația Universală a Drepturilor Omului din 1948, care conferă tuturor „dreptul la odihnă și recreație, inclusiv la o limitare rezonabilă a zilei de muncă și la concedii periodice plătite”. Este recunoscut de asemenea la articolul 7 litera (d) din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale din 1966 ca manifestare a dreptului fiecărei persoane la condiții de muncă echitabile și corecte.

23 Hotărârea din 11 noiembrie 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, punctul 28 și jurisprudența citată).

24 Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollaacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, punctul 22 și jurisprudența citată).

25 Hotărârea din 26 iunie 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, punctul 53). A se vedea de asemenea Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 46), și Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 18).

26 Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 19 și jurisprudența citată).

27 JO 2007, C 303, p. 17.

28 A se vedea, pentru o analiză detaliată, Bogg, A., *op. cit.*, nota 18, la paginile 836 și 837.

29 Subliniere în original. Bogg, A., *ibid.*, p. 837. A se vedea de asemenea Anderson, E., „Human Dignity as a Concept for the Economy” în Düwell, M. și alții (ed.), *The Cambridge Handbook of Human Dignity; interdisciplinary perspectives* (2014, Cambridge University Press), p. 492-496. „Munca este un domeniu în care omul este deosebit de vulnerabil în cazul pierderii demnității. [...] Dreptul de a beneficia de condiții de muncă sigure și decente [...] și de un timp de muncă limitat [...] face din titularul său o ființă omenească demnă de respect, iar nu o simplă resursă bună să fie utilizată până la epuizare”.

38. În cadrul Organizației Internaționale a Muncii, dreptul la o perioadă minimă de concediu anual plătit a făcut obiectul a două convenții multilaterale. Convenția nr. 132, care a intrat în vigoare la 30 iunie 1973, a modificat Convenția nr. 52, aflată anterior în vigoare. Ambele cuprind cerințe obligatorii pentru statele semnatare în ceea ce privește punerea în aplicare a dreptului social fundamental menționat în sistemele lor juridice naționale³⁰.

39. Este semnificativ faptul că dreptul la concediu anual plătit este menționat în mod repetat în ambele instrumente europene și internaționale ca fiind un drept de care trebuie să „beneficieze” orice lucrător („entitlement”). Aceasta este formularea exactă care apare la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, care, după cum am menționat anterior, nu lasă statelor membre niciun fel de marjă pentru a pune în pericol „chiar nașterea [dreptului respectiv]”³¹. Prin urmare, nu este surprinzător că articolul 13 alineatul (1) din Regulamentul Regatului Unit privind timpul de lucru prevede în mod inechivoc că „lucrătorul are dreptul la patru săptămâni de concediu anual în cursul fiecărui an de referință” și că articolul 16 alineatul (1), care privește plata unui asemenea concediu, este formulat în termeni imperativi similari.

40. Formularea care indică existența unui drept în acest sens apare și în instrumentele pertinente de drept internațional la care au participat statele membre ale Uniunii. Aici facem referire, desigur, la termenii „are dreptul” („shall”) de la punctul 8 din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor din 1989 (aspect examinat la punctul 35 de mai sus), în timp ce articolul 7 litera (d) din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale prevede că statele-părți „recunosc” și „asigură” „concediile periodice plătite, precum și remunerarea zilelor de sărbătoare”. Articolul 3 alineatul (1) din Convenția nr. 132 a OIM este redactat în mod chiar mai imperativ și, în plus, nu se adresează exclusiv statelor. Acesta prevede că „[f]iecare persoană căreia i se aplică prevederile prezentei convenții are dreptul la un concediu anual plătit cu o durată minimă stabilită”.

41. În lumina izvoarelor de drept de mai sus am ajuns la concluzia că dreptul la concediu anual plătit prevăzut la articolul 7 din Directiva 2003/88, interpretat în lumina articolului 31 din cartă și a instrumentelor internaționale privind dreptul menționat la care au colaborat statele membre, implică faptul că angajatorii trebuie să pună la dispoziția lucrătorilor mecanisme adecvate în vederea exercitării dreptului. De asemenea, în conformitate cu principiile consacrate ale dreptului Uniunii, obligația statelor membre de a atinge rezultatul prevăzut la articolul 7 din Directiva 2003/88, precum și îndeplinirea de către angajatori a obligației de instituire a acestor mecanisme se impun tuturor autorităților statelor membre, inclusiv autorităților judiciare³².

42. În consecință, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, instanțele statelor membre sunt ținute să ia în considerare ansamblul normelor dreptului respectiv și să aplice metodele de interpretare recunoscute de acesta pentru interpretarea sa, în măsura posibilului, în lumina literei și a spiritului Directivei 2003/88 pentru a atinge rezultatul urmărit prin aceasta, ceea ce include, în opinia noastră, implementarea în cadrul raporturilor de muncă a unor mecanisme adecvate în vederea exercitării dreptului la concediu anual plătit și pentru a se conforma astfel articolului 288 al treilea paragraf TFUE privind efectele directivelor în dreptul statelor membre³³.

43. Punerea la dispoziție a unui mecanism adecvat în vederea exercitării dreptului la concediu anual plătit ar putea lua forma unor clauze contractuale specifice care să confere dreptul la concediu anual plătit sau a stabilirii unei proceduri administrative care să poată fi invocată în justiție prin intermediul căreia lucrătorii să poată adresa angajatorilor o cerere de concediu anual plătit.

30 A se vedea Concluziile avocatului general Trstenjak din 24 ianuarie 2008 prezentate în cauza Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:37, punctele 35 și 36).

31 Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez (C-282/10 EU:C:2012:33, punctul 19 și jurisprudența citată).

32 Hotărârea din 19 aprilie 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, punctul 30 și jurisprudența citată).

33 Hotărârea din 19 aprilie 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, punctul 31).

44. În litigiul principal, revine instanței naționale sarcina să decidă, ținând seama de toate elementele de fapt pertinente, dacă mecanismele pe care le-a instituit, eventual, SWWL erau adecvate în vederea exercitării dreptului la concediu anual plătit (a se vedea punctele 84-86 de mai jos). Totuși, după cum a arătat reprezentantul domnului King în ședință, articolul 31 alineatul (2) din cartă înlătură orice îndoieli legate de aspectul dacă riscul de nerespectare a dreptului la concediu anual plătit trebuie să fie suportat de angajator sau de lucrător, cel puțin în ceea ce privește partea căreia îi revine sarcina de a institui mecanismul pentru exercitarea acestui drept.

45. Indiferent de mijloacele utilizate, considerăm că opozabilitatea față de terți („Drittwirkung”) de tipul celei pe care o propunem în cazul articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, care ar implica, fără îndoială, efecte indirecte ale drepturilor fundamentale față de terți³⁴, este în concordanță cu „efet utile” al Directivei 2003/88, astfel cum este interpretată în jurisprudența Curții. De asemenea, el ar fi în conformitate cu jurisprudența constantă a Curții privind efectele directivei în litigiile orizontale dintre două entități și cu măsura în care Carta drepturilor fundamentale a Uniunii poate fi pertinentă pentru soluționarea unor astfel de litigii. Vom aborda în continuare aceste chestiuni.

C. Articolul 7 din Directiva 2003/88 în jurisprudența constantă a Curții

1. Hotărârile cele mai importante privind articolul 7 din Directiva 2003/88 și „efet utile” al acestuia

46. Curtea a statuat în Hotărârea Günter Fuß că obligația impusă lucrătorilor de dreptul național de a adresa angajatorului o cerere prealabilă în scopul de a obține asigurarea respectării limitei privind timpul de lucru prevăzute de articolul 6 litera (b) din Directiva 2003/88, ca o condiție prealabilă pentru introducerea unei acțiuni în despăgubire în fața instanței statului membru în cauză pentru încălcarea acestei dispoziții ar „deplasa în mod sistematic către particulari sarcina de a asigura respectarea unor astfel de norme”, oferindu-le angajatorilor „posibilitatea de a se sustrage de la respectarea lor atunci când nu a fost introdusă o astfel de cerere”³⁵.

47. Ar fi în egală măsură în contradicție cu „efet utile” al articolului 7 alineatul (1) ca lucrători ca domnul King să fie obligați să introducă o cerere la o instanță sau la orice alt organism pentru a obliga angajatorul să instituie un mecanism adecvat în vederea exercitării dreptului la concediu anual plătit, chestiune care este sensibil diferită de un litigiu care are ca obiect condițiile necesare exercitării dreptului menționat (a se vedea punctele 71-75 de mai jos).

³⁴ A se vedea Concluziile avocatului general Trstenjak din 21 martie 2007 prezentate în cauza Carp (C-80/06, EU:C:2007:200, punctul 69 și referințele citate). A se vedea, într-un mod mai general, Fredman, S., *Human Rights Transformed: Positive Rights and Positive Duties* (Oxford University Press, 2008).

³⁵ Hotărârea din 25 noiembrie 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, punctul 83).

48. De asemenea, Curtea a statuat în Hotărârea Bollacke³⁶, cu privire la articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 și dreptul la o indemnizație financiară în locul concediului plătit neefectuat, că decesul lucrătorului nu stinge obligația corelativă a angajatorului. În împrejurări în care succesorul în drepturi al unui lucrător decedat a solicitat plata unei indemnizații financiare pentru cele 140,5 zile de concediu neefectuat, interzisă potrivit dreptul german din cauză că raportul de muncă a încetat la data decesului, Curtea a observat că articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 nu trebuie să fie interpretat în mod restrictiv³⁷, iar apoi a statuat după cum urmează:

„având în vedere că articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 nu impune nicio altă condiție pentru nașterea dreptului la o indemnizație financiară în afară de cea referitoare la încetarea raportului de muncă, este necesar să se considere că obținerea unei astfel de indemnizații nu poate fi condiționată de existența unei cereri prealabile în acest scop.

Astfel, [...] acest drept este conferit în mod direct prin directiva menționată, fără ca lucrătorul în cauză să trebuiască să intervină în această privință, și, pe de altă parte, acest drept nu poate să depindă de alte condiții decât acelea care sunt prevăzute în mod explicit în cuprinsul directivei, așa încât împrejurarea că lucrătorul nu a solicitat în prealabil să beneficieze de o indemnizație financiară în temeiul articolului 7 alineatul (2) din această directivă este lipsită de orice relevanță.”³⁸

49. Hotărârile menționate reflectă faptul, subliniat în jurisprudența Curții, că lucrătorul este „partea vulnerabilă în cadrul raportului de muncă, astfel încât este necesar să fie îngăduită posibilitatea angajatorului de a-i impune acestuia o restrângere a drepturilor sale”³⁹.

50. Astfel, în Hotărârea Bollacke⁴⁰, Curtea definește condițiile necesare pentru a asigura „effet utile” articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88. După cum a arătat reprezentantul domnului King în ședință, în cazul în care, contrar jurisprudenței Curții⁴¹, articolul 7 alineatul (2) ar fi interpretat restrictiv, riscul legat de nerespectarea dreptului la concediu anual plătit ar fi transferat de la angajator la lucrător, cel dintâi putând să acționeze în siguranță cunoscând faptul că articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 nu poate fi invocat de un lucrător în scopul de a remedia neînstituirea unui mecanism în vederea exercitării dreptului la concediu anual plătit la încetarea raportului de muncă. Or, după cum a susținut reprezentantul Comisiei în ședință, o eroare prelungită din partea angajatorului ar putea să priveze lucrătorul de drepturile sale.

2. Efectul orizontal al cartei și punerea în aplicare a directivelor

51. Spre deosebire de alte dispoziții din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene⁴², în cele ale articolului 31 alineatul (2) nu se afirmă că acesta ar fi subordonat legilor și practicilor naționale și nici că vizează doar statele membre. Dimpotrivă, după cum am arătat deja, acesta este formulat în sens mai larg, întrucât prevede că orice „lucrător are dreptul la [...] o perioadă anuală de concediu plătit”.

36 Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755).

37 *Ibid.*, punctul 22 și jurisprudența citată.

38 Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, punctele 27 și 28).

39 Hotărârea din 25 noiembrie 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, punctul 80 și jurisprudența citată).

40 Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755).

41 *Ibid.*, punctul 22.

42 A se vedea de exemplu articolul 16 din cartă, privind libertatea de a desfășura o activitate economică sau comercială, articolul 27, privind dreptul lucrătorilor la informare și la consultare în cadrul întreprinderii, articolul 28, privind dreptul de negociere și de acțiune colectivă, articolul 30, privind protecția în cazul concedierii nejustificate, și articolul 34, privind dreptul la securitate socială și asistență socială.

52. În lumina acestei formulări, a caracterului imperativ al dreptului la concediu anual plătit în dreptul Uniunii și a valorii sale normative considerabile (a se vedea punctele 33-40 de mai sus), dreptul la concediu anual plătit prevăzut la articolul 31 alineatul (2) din cartă trebuie să fie considerat ca fiind un „drept” conferit de dreptul Uniunii, iar nu un simplu „principiu”⁴³ în sensul articolului 52 alineatul (5) din cartă⁴⁴. Oricare ar fi consecințele ce ar putea decurge din distincția dintre „drepturi” și „principii” din legislația Uniunii privind drepturile fundamentale⁴⁵, întrucât are ca obiect un „drept”, articolul 31 alineatul (2) este, fără îndoială, util pentru interpretarea articolului 7 alineatele (1) și (2) din Directiva 2003/88, indiferent dacă entitatea împotriva căreia se invocă Directiva 2003/88 este o emanație a statului⁴⁶ sau o entitate privată.

53. Astfel, formularea inechivocă de la articolul 31 alineatul (2) militează de asemenea împotriva unei interpretări a articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 care ar obliga lucrătorii să se adreseze unei instanțe sau oricărei alte autorități pentru a constrânge angajatorii să *instituie un mecanism adecvat* în vederea exercitării dreptului la concediu anual plătit; această chestiune este diferită de rolul subzistent al instanțelor de a soluționa litigiile atunci când un lucrător contestă marja de apreciere a statelor membre în ceea ce privește punerea în aplicare a articolul 7 alineatul (1) referitor la *condițiile* de obținere și de acordare a concediului anual plătit (a se vedea în continuare punctele 71-75 de mai jos), indiferent dacă pârătul este o emanație a statului sau o entitate privată. Astfel, Curtea a statuat în mod specific că dreptul la concediu anual plătit „nu poate fi pus în discuție de dispoziții naționale care prevăd excluderea de la constituirea [...] acestui drept”⁴⁷.

54. În ședință, reprezentantul Comisiei a arătat că obligația de a respecta normele în materie de sănătate și de securitate revine angajatorului, iar nu lucrătorului, adăugând că a impune unui lucrător să introducă o acțiune în justiție pentru a obține respectarea dreptului său la concediu anual plătit echivalează cu a-și obliga angajatorul să îi pună la dispoziție o mască de protecție atunci când lucrează cu o substanță toxică. Considerăm că *instituirea* de către angajator a unui *mechanism adecvat* în vederea exercitării dreptului la concediu anual plătit este într-adevăr un element al raportului de muncă care nu este necesar să fie impus de o autoritate judiciară și că o asemenea cerință ar fi contrară jurisprudenței constante potrivit căreia existența dreptului la concediu anual plătit nu trebuie să fie supusă niciunei condiții prealabile⁴⁸.

43 A se vedea, cu privire la această distincție, Hotărârea din 15 ianuarie 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2), și Hotărârea din 22 mai 2014, Glatzel (C-356/12, EU:C:2014:350).

44 În Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33), Curtea a confirmat că articolul 7 din Directiva 2003/88 este util pentru interpretarea dreptului național în litigiile cu caracter orizontal, sub rezerva unor limite, fără a se pronunța în mod concret dacă articolul 32 alineatul (1) din cartă este un drept sau un principiu. A se vedea Lenaerts, K., „La solidarité ou le chapitre IV de la Charte des droits fondamentaux de l’Union européenne”, *Revue trimestrielle des droits de l’homme*, 2010, nr. 82, p. 217.

45 A se vedea de exemplu Gudmundsdóttir, D., „A renewed emphasis on the Charter’s distinction between rights and principles: is a doctrine of judicial restraint more appropriate?”, 52 *CML Rev* (2015) 685, p. 692, unde se afirmă că „principiile instituite prin cartă nu pot conferi drepturi subiective și, prin urmare, nu pot crea drepturi noi care în caz contrar nu ar exista în dreptul național sau, în mod implicit, nu ar fi invocate într-un litigiu între entități private”. A se vedea de asemenea von Danwitz, T., și Paraschas, K., „A fresh start for the Charter: Fundamental questions on the application of the European Charter of fundamental rights”, 35 (2012) *Fordham International Law Journal*, 1413, Lenaerts, K., și Gutiérrez-Fons, J., „The Place of the Charter in the EU Constitutional Edifice”, în Peers și alții (ed.) p. 1559. A se vedea de asemenea Concluziile avocatului general Wahl prezentate în cauza Pohotovosť (C-470/12, EU:C:2013:844), care la punctul 66 precizează că principiile nu pot fi, invocate, așadar, în conformitate cu articolul 52 alineatul (5) din cartă, „decât pentru interpretarea și pentru controlul legalității actelor legislative ale Uniunii”.

46 A se vedea de exemplu mai recent Hotărârea din 7 iulie 2016, Ambisig (C-46/15, EU:C:2016:530, punctul 22 și jurisprudența citată). Curtea a statuat că, în cazul în care este imposibilă o interpretare a unei reglementări naționale care să fie compatibilă cu articolul 7 din Directiva 2003/88 în cazul unei acțiuni între doi particulari, „partea lezată de neconformitatea dreptului național cu dreptul Uniunii ar putea totuși să se prevaleze de jurisprudența rezultată din Hotărârea din 19 noiembrie 1991, Francovich și alții (C-6/90 și C-9/90, EU:C:1991:428, p. I-5357), pentru a obține, dacă este cazul, repararea prejudiciului suferit”. A se vedea Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 43).

47 Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 48).

48 Hotărârea din 20 ianuarie 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 18 și jurisprudența citată).

55. Mai mult, o interpretare contrară ar fi insuficientă pentru a descuraja încălcarea de către angajatori a articolului 7 din Directiva 2003/88⁴⁹, în special având în vedere sumele mici care sunt în joc în raport cu costul introducerii unei acțiuni în justiție. Potrivit jurisprudenței constante și îndelungate a Curții referitoare la egalitatea de tratament între bărbați și femei, căile de atac prevăzute de dreptul statelor membre pentru a asigura punerea în aplicare a directivelor pertinente trebuie să fie suficient de eficiente pentru a asigura un „efect disuasiv real” față de angajatori, iar Curtea a invocat această cerință în mai multe litigii cu caracter orizontal⁵⁰. Același lucru trebuie să fie valabil în mod necesar în cazul articolului 7 din Directiva 2003/88, în special în lumina ponderii normative considerabile a dreptului la concediu anual plătit astfel cum este reflectat la articolul 31 din cartă.

56. Astfel, trebuie să se țină seama în mod corespunzător de limitele care continuă să existe în jurisprudența Curții în privința efectelor orizontale ale directivelor în litigiile cu caracter privat. Astfel, în Hotărârea sa recentă din 19 aprilie 2016, DI, C-441/14, care privește de asemenea drepturile lucrătorilor și dreptul social, Curtea a reiterat următoarele:

„Desigur, Curtea a decis că principiul interpretării conforme a dreptului național cunoaște anumite limite. Astfel, obligația instanței naționale de a se referi la dreptul Uniunii atunci când interpretează și aplică normele relevante ale dreptului intern este limitată de principiile generale ale dreptului și nu poate fi utilizată ca temei pentru o interpretare *contra legem* a dreptului național [...]

În acest context, trebuie precizat că cerința unei interpretări conforme include 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”⁵¹.

57. În decizia de trimitere se arată că în cazul în care analiza efectuată de Employment Tribunal este corectă (analiză potrivit căreia trebuia să se acorde domnului King „a doua categorie de indemnizație de concediu”, atunci articolul 13 alineatul (9) și articolul 14 din Regulamentul Regatului Unit privind timpul de lucru ar putea fi interpretate în concordanță cu jurisprudența Marleasing care impune statelor membre să interpreteze dreptul național în conformitate cu directivele, astfel încât să asigure efectul deplin al jurisprudenței desprinse din Hotărârea Schultz-Hoff și alții. În ședință, reprezentatul SW/WL a afirmat în continuare că o interpretare „compatibilă” cu dreptul Uniunii a legislației Regatului Unit ar fi posibilă atât timp cât o instanță națională nu s-ar pronunța în sens contrar, ceea ce nu a fost cazul Court of Appeal. Astfel, interpretarea articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 pe care o propunem aici nu pare să genereze o interpretare *contra legem* a dreptului național⁵² și într-adevăr nu a fost adresată Curții nicio întrebare preliminară în această privință. Pe baza elementelor cuprinse în decizia de trimitere, a interpreta articolul 7 din Directiva 2003/88 în sensul că impune angajatorului să instituie un mecanism adecvat care să permită lucrătorului să își exercite dreptul la concediu anual plătit va conferi cel mult acestei dispoziții un efect indirect într-un litigiu orizontal, ceea ce jurisprudența Curții permite⁵³. După cum a arătat un avocat general, „interpretarea conformă cu directivele nu se referă la obligații pe care însăși directiva le-ar impune particularilor, ci la legislația internă, care trebuie aplicată cu respectarea directivei.”⁵⁴

49 Curtea a statuat astfel în Hotărârea din 10 aprilie 1984, Von Colson și Kamann (C-14/83, EU:1984:153, punctul 23), că sancțiunile prevăzute pentru punerea în aplicare a Directivei 76/207 CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO 1976, L 39, p. 40, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 164) trebuie să asigure un „efect disuasiv real” față de angajatori. Potrivit punctului 24, în lipsa lor „nu ar fi îndeplinite cerințele pentru transpunerea efectivă a directivei”. A se vedea, mai recent, Concluziile avocatului general Mengozzi prezentate în cauza Arjona Camacho (C-407/14, EU:C:2015:534, punctul 34).

50 A se vedea de exemplu Hotărârea din 10 aprilie 1984, von Colson și Kamann (14/83, EU:C:1984:153), Hotărârea din 22 aprilie 1997, Draehmpaehl (C-180/95, EU:C:1997:208), și Hotărârea din 17 decembrie 2015, Arjona Camacho (C-407/14, EU:C:2015:831).

51 Hotărârea din 19 aprilie 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, punctele 32 și 33).

52 A se vedea Hotărârea din 19 aprilie 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, punctul 32).

53 A se vedea Concluziile avocatului general Bot prezentate în cauza DI (C-441/14, EU:C:2015:776, punctul 41). A se vedea de asemenea Concluziile avocatului general Kokott prezentate în cauza Hutchison 3G și alții (C-369/04, EU:C:2006:523, punctele 147 și 148).

54 Concluziile avocatului general Kokott prezentate în cauza Hutchison 3G și alții (C-369/04, EU:C:2006:523, punctul 148).

58. Prin urmare, nu este necesar să se stabilească dacă dreptul la concediu anual plătit prevăzut la articolul 31 alineatul (2) din cartă este un principiu general de drept a cărui expresie concretă este Directiva 2003/88⁵⁵ într-o astfel de măsură încât ar echivala cu principiul general de drept al Uniunii privind interzicerea discriminării pe motiv de vârstă⁵⁶, consacrat la articolul 21 din cartă ca unul dintre principiile generale care pot fi invocate în mod direct de către o entitate privată împotriva alteia, chiar și în cazul existenței unor obstacole *contra legem* la nivel național în acest sens⁵⁷.

3. Protocolul (nr. 30) privind aplicarea Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene în Polonia și în Regatul Unit

59. În sfârșit, soluția pe care o propunem se încadrează în limitele Protocolului (nr. 30) privind aplicarea Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene în Polonia și în Regatul Unit (denumit în continuare „protocolul”), ținând seama de textul protocolului și de jurisprudența Curții. Partea dispozitivă a Protocolului are următorul conținut:

„Articolul 1

(1) Carta nu extinde capacitatea Curții de Justiție a Uniunii Europene și a niciunei alte instanțe a Poloniei sau a Regatului Unit de a considera că actele cu putere de lege și actele administrative, practicile sau acțiunile administrative ale Poloniei sau ale Regatului Unit sunt incompatibile cu drepturile, libertățile și principiile fundamentale pe care acestea le reafirmă.

(2) În special și pentru eliminarea oricărei îndoieli, nicio dispoziție din titlul IV al cartei nu creează pentru Polonia sau pentru Regatul Unit drepturi care să poată fi invocate în fața unei instanțe decât în măsura în care Polonia sau Regatul Unit a prevăzut astfel de drepturi în legislația sa națională.

Articolul 2

Atunci când o dispoziție a cartei face trimitere la legislațiile și practicile naționale, aceasta se aplică Poloniei sau Regatului Unit numai în măsura în care drepturile și principiile pe care le conține sunt recunoscute de legislațiile sau practicile din Polonia ori din Regatul Unit.”

55 A se vedea Concluziile avocatului general Bot prezentate în cauza DI (C-441/14, EU:C:2015:776, punctul 50).

56 A se vedea Hotărârea din 22 noiembrie 2005, Mangold (C-144/04; EU:C:2005:709), Hotărârea din 19 ianuarie 2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21), și Hotărârea din 19 aprilie 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278). A se vedea în general de exemplu Mazák, J., și Moser, M., „Adjudication by Reference to General Principles of EU Law: A Second Look at the Mangold Case Law” în Adams, M., și alții, *Judging Europe's Judges* (Hart Publishing, Oxford, 2013), p. 61. Observăm că avocatul general Mengozzi, la punctul 59 din Concluziile prezentate în cauza Fenoll (C-316/13, EU:C:2014:1753), a considerat că dreptul la concediu anual plătit nu ar putea „fi invocat nici ca principiu general al dreptului Uniunii, care, în linia jurisprudenței Mangold și Küçükdeveci, ar putea impune instanței naționale obligația de a înlătura aplicarea oricărei dispoziții naționale contrare”. A se vedea de asemenea Concluziile avocatului general Trstenjak prezentate în cauza Dominguez (C-282/10, EU:C:2011:559, punctul 142).

57 A se vedea în general Frantziou, E., „The Horizontal Effect of the Charter of Fundamental Rights of the European Union: Rediscovering the Reasons for Horizontality”, 21 (2015) *European Law Journal* 657, Seifert, M., și Miklaszewicz, P., „Horizontal Effect of the General Principles of EU law in the sphere of private law”, (2010) 18 *European Review of Private Law* 475.

60. Nu se contestă că dreptul la concediu anual plătit este prevăzut pe deplin în dreptul britanic, astfel încât limitele stabilite prin condiția prevăzută la articolul 1 alineatul (2) au fost respectate. În plus, soluția pe care o propunem nu implică extinderea competențelor și a obligațiilor Curții sau a instanțelor din Regatul Unit, în condițiile în care la momentul semnării Tratatului de la Lisabona erau în conformitate cu articolul 1 alineatul (1) din protocol, întrucât „competența” instanțelor statelor membre de a interpreta dreptul britanic în conformitate cu directivele Uniunii a fost recunoscută în 1990 prin Hotărârea Marleasing⁵⁸.

61. În ceea ce privește interpretarea drepturilor care existau deja la momentul intrării în vigoare a Tratatului de la Lisabona, Curtea a statuat în Hotărârea N.S. și alții că „articolul 1 alineatul (1) din protocol (nr. 30) explică articolul 51 din cartă în ceea ce privește domeniul său de aplicare și nu urmărește să scutească Republica Polonia sau Regatul Unit de obligația de a respecta dispozițiile cartei sau să împiedice o instanță a unuia dintre aceste state membre să asigure respectarea dispozițiilor respective”⁵⁹.

62. Prin urmare, chiar dacă articolul 1 alineatul (2) ar exclude apariția unor drepturi care să poată fi invocate în instanță între entități private orizontale în legătură cu titlul IV din cartă (care include articolul 31) și ar împiedica faptul ca din cuprinsul oricărei dispoziții din titlul IV⁶⁰ să poată fi deduse drepturi noi drepturi, soluția pe care o propunem nu implică niciuna dintre aceste eventualități.

63. În sfârșit, articolul 2 din protocol este lipsit de relevanță pentru soluționarea litigiului principal, dat fiind că este aplicabil numai „[a]tunci când o dispoziție a cartei face trimitere la legislațiile și practicile naționale”. După cum am menționat mai sus, articolul 31 din cartă, spre deosebire de alte câteva dispoziții ale acesteia⁶¹, nu este atenuat printr-o trimitere la legislațiile și practicile naționale.

D. Răspunsurile propuse la întrebările preliminare

1. Cu privire la a doua, la a treia, la a patra și la a cincea întrebare

64. Am identificat conținutul dreptului la concediu anual plătit prevăzut la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, interpretat din perspectiva articolului 31 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și a instrumentelor internaționale referitoare la dreptul la concediu anual plătit la care au colaborat statele membre. Din această analiză reiese că dreptul la concediu anual plătit are caracter imperativ și că nu se adresează exclusiv statelor membre. Am precizat de asemenea în condiții articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 poate fi invocat atunci când angajatorul nu a instituit niciun mecanism în vederea exercitării de către un lucrător a dreptului la concediu anual plătit (pentru toată durata raportului de muncă sau o parte a acesteia) și am examinat limitele

58 Hotărârea din 13 noiembrie 1990, Marleasing/Comercial Internacional de Alimentación (C-106/89, EU:C:1990:395). Menționăm în această privință observațiile formulate de European Security Committee (Comitetul pentru securitate europeană) din cadrul House of Commons (Camera Comunelor) în documentul intitulat „European Union Intergovernmental Conference: Government Responses to the Committee’s Thirty-Fifth Report of Session 2006-07 and the Committee’s Third Report of Session 2007-08”, First Special Report of Session 2007-2008, HC 179 [„Conferința interguvernamentală a Uniunii Europene: răspunsurile guvernului la cel de al 35-lea raport al sesiunii 2006-07 a Comitetului și la cel de al 3-lea raport al sesiunii 2007-2008 a Comitetului”], Primul raport special al sesiunii 2007-2008, HC 179], publicat la 17 decembrie 2017, p. 16, punctul 38. „Este clar că guvernul acceptă caracterul obligatoriu din punct de vedere juridic al cartei și a afirmat că protocolul nu constituie o clauză de neparticipare. Întrucât protocolul trebuie să se aplice sub rezerva obligațiilor ce revin Regatului Unit în temeiul tratatelor, considerăm totuși că este îndeplinit ca protocolul să aibă efectul de a dispensa instanțele acestei țări de la respectarea interpretării dreptului Uniunii furnizate de Curtea de Justiție pe baza cartei.”

59 Hotărârea din 13 noiembrie 1990, N.S. și alții (C-411/10 și C-493/10, EU:C:2011:865, punctul 120).

60 A se vedea de asemenea Concluziile avocatului general Trstenjak prezentate în cauzele conexe N.S. și alții (C-411/10 și C-493/10, EU:C:2011:610, punctul 173), în care se citează un raport publicat de House of Lords – European Union Committee (Comisia pentru afaceri europene din Camera Lorzilor a Regatului Unit), intitulat „The Treaty of Lisbon: an impact assessment, Volume I Report (10th Report of Session 2007-08)”, [http://www.parliament.the-stationery-office.co.uk/pa/ld200708/ldselect/ldecom/62/62, punctul 5.103\(b\).](http://www.parliament.the-stationery-office.co.uk/pa/ld200708/ldselect/ldecom/62/62, punctul 5.103(b).)

61 A se vedea nota de subsol 42.

juridice privind efectele directivelor și ale cartei Uniunii în litigiile orizontale dintre entități private. Întrucât a doua, a treia, a patra și a cincea întrebare sunt direct legate de articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, vom răspunde mai întâi la întrebările menționate și apoi vom aborda prima întrebare. Vom aborda a doua întrebare separat de întrebările a treia-a cincea.

(a) Cu privire la doua întrebare

65. Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă un lucrător precum domnul King poate susține că este împiedicat să își exercite dreptul la concediu anual plătit atunci când el nu a efectuat concediul anual la care are dreptul în anul de referință întrucât angajatorul refuză să îi plătească orice perioadă de concediu efectuată. În continuare, prin intermediul aceleiași întrebări, solicită să se stabilească dacă dreptul la concediu anual plătit se reportează până când lucrătorul va avea posibilitatea să îl exercite.

66. Este important să se observe că procedura principală are ca obiect ceea ce am numi un „caz de încetare a contractului”, întrucât reclamantul solicită o indemnizație financiară în locul concediului anual plătit neefectuat în temeiul articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 la încetarea raportului de muncă⁶². Aceasta înseamnă că principiile importante definite de Curte în Hotărârea Bollacke și amintite la punctul 48 de mai sus pe sunt aplicabile în privința situației domnului King, la fel ca și dispoziția de la articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 potrivit căreia „[p]erioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, *cu excepția cazului în care relația de muncă încetează*” (sublinierea noastră).

67. În Hotărârea Maschek, Curtea a analizat un caz în care dreptul austriac a exclus plata unei indemnizații financiare pentru concediul anual neefectuat atunci când un funcționar s-a pensionat la cerere. Curtea a reamintit jurisprudența sa constantă în sensul că articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 prevede că un lucrător are dreptul la o indemnizație financiară pentru a se exclude situația ca, din cauza imposibilității de a lua concediu anual plătit, lucrătorul să nu poată beneficia de acest drept, nici chiar sub formă pecuniară⁶³, iar apoi a adăugat următoarele:

„De asemenea, trebuie să se arate că articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, astfel cum a fost interpretat de Curte, 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 faptul că lucrătorul nu a efectuat în întregime concediul anual la care avea dreptul la data încetării acestui raport.

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.”⁶⁴

68. Prin urmare, nu împărtășim ideea potrivit căreia indemnizația pentru concediul neefectuat are drept scop doar să permită lucrătorului ca și după încetarea raportului de muncă să beneficieze de o perioadă de recuperare plătită, înainte de a intra într-un nou raport de muncă⁶⁵. Dimpotrivă, obiectivul său principal este recuperarea, prin intermediul unei indemnizații financiare, a concediului plătit neefectuat până la încetarea raportului de muncă, astfel încât lucrătorul să nu piardă orice posibilitate de a beneficia de dreptul în cauză⁶⁶. Obiectivul menționat este supus doar restricțiilor

62 Distincția dintre alineatele (1) și (2) ale articolului 7 este uneori confuză, însă este importantă. A se vedea Concluziile avocatului general Trstenjak prezentate în cauza KHS (C-214/10, EU:C:2011:465, punctul 35).

63 Hotărârea din 20 iulie 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, punctul 26 și jurisprudența citată).

64 *Ibid.*, punctele 27 și 28, și jurisprudența citată.

65 A se vedea Concluziile avocatului general Trstenjak prezentate în cauza Schultz-Hoff și alții (C-520/06, EU:C:2008:38, punctul 85).

66 Hotărârea din 20 iulie 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, punctul 26).

statelor membre privind dreptul prevăzut la articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 care sunt compatibile cu dreptul Uniunii, astfel încât condițiile stabilite de acestea în vederea exercitării dreptului la concediu anual plătit să nu supună chiar existența acestui drept unei condiții prealabile⁶⁷.

69. Curtea a admis că există perioade dincolo de care concediul anual plătit este lipsit de efectul său pozitiv pentru lucrător în calitatea sa de perioadă de repaus și că, prin urmare, statele membre sunt libere să impună perioade de referință și de report, la expirarea cărora dreptul la concediu anual plătit se stinge („principiul expirării”)⁶⁸. Soluția pe care o propunem aici nu va pune în discuție sub nicio formă această orientare a jurisprudenței Curții⁶⁹.

70. Motivul este că, potrivit Curții, „problema reportului concediului și, așadar, a desemnării unei perioade în care un lucrător împiedicat să își efectueze concediul anual plătit în perioada de referință poate să beneficieze încă de concediul anual menționat ține de condițiile de exercitare și de punere în aplicare a dreptului la concediul anual plătit și, prin urmare, este reglementată de legislațiile și/sau de practicile naționale”⁷⁰.

71. Litigiul în discuție în procedura principală se înscrie însă într-un context cu totul diferit.

72. Toate hotărârile pronunțate în legătură cu principiul expirării țin de puterea de apreciere a statelor membre și de regulă sunt legate de măsura în care acestea pot impune restricții, de exemplu cu privire la o oarecare limită în timp pentru luarea concediului aferent unei anumite perioade sau cu privire la condițiile de obținere a unei indemnizații pentru concediul plătit neefectuat⁷¹ *în cazul în care angajatorul a pus într-adevăr la dispoziția lucrătorului, de la bun început, mecanismul adecvat în vederea exercitării sale*. Aceleași împrejurări de fapt au stat la baza soluționării unor cauze în care litigiul avea ca obiect condițiile de plată a concediului anual, litigii apărute în cadrul unor raporturi de muncă în curs⁷², și din acest motiv intră sub incidența articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, iar nu a articolului 7 alineatul (2)⁷³.

73. Astfel, o legislație a unui stat membru care permite angajatorilor să evite instituirea unui mecanism în vederea exercitării dreptului la concediu anual plătit de către lucrători, lăsând în sarcina acestora obținerea unui asemenea mecanism prin introducerea unei acțiuni în justiție sau prin alte căi de atac, ar depăși marja de apreciere conferită statelor membre în vederea punerii în aplicare a dreptului la concediu anual plătit și ar echivala mai curând cu o condiție prealabilă pentru însăși existența dreptului⁷⁴.

67 Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez (C-282/10 EU:C:2012:33, punctul 18 și jurisprudența citată).

68 Hotărârea din 22 noiembrie 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, punctul 33), Hotărârea din 3 mai 2012, Neidel (C-337/10, 2012:263, punctul 26), Hotărârea din 30 iunie 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, punctul 22).

69 A se vedea de exemplu decizia nr. 12 din 11 noiembrie 2010 a Curții Constituționale a Bulgariei.

70 Hotărârea din 29 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 34). A se vedea de asemenea punctul 35.

71 A se vedea de exemplu Hotărârea din 29 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18) (limitare în timp), Hotărârea din 22 noiembrie 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761) (limitare în timp), și Hotărârea din 20 iulie 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576) (condiție referitoare la ieșirea la pensie la cerere).

72 A se vedea de exemplu Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33) (deschiderea dreptului la concediu anual plătit condiționat de o perioadă minimă de muncă efectivă), Ordonanța din 21 februarie 2013, Maestre García (C-194/12, EU:C:2013:12) (considerente privind organizarea și resursele umane care restrâng dreptul la concediu plătit), și Hotărârea din 30 iunie 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502) (concediu de convalescență care absoarbe concediul anual).

73 Ordonanța din 21 februarie 2013, Maestre García (C-194/12 EU:C:2013:12, punctul 29).

74 A se vedea punctul 34 de mai sus.

74. Prin urmare, deși în litigiul dintre SWWL și domnul King argumentele s-au bazat în mare parte, dacă nu chiar exclusiv, pe formula rezultată din jurisprudența desprinsă din cauza Schultz-Hoff, potrivit căreia pierderea dreptului la concediu anual plătit la sfârșitul unui an de referință sau al unei perioade de report poate avea loc doar cu condiția ca lucrătorul „să fi avut în mod efectiv posibilitatea de a exercita dreptul conferit de directivă”⁷⁵, nu avem convingerea că hotărârea menționată este relevantă pentru procedura principală.

75. În consecință, în opinia noastră, Curtea poate să lase deoparte jurisprudența sa precedentă constantă referitoare la restricțiile temporale și de alt tip ale statelor membre privind exercitarea dreptului la concediu anual plătit și să abordeze problema de față mai curând după cum urmează: există ceva care împiedică un lucrător ca domnul King să invoce ca atare textul articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, astfel cum este interpretat de Curte, în scopul de a obține o indemnizație financiară pentru concediul neefectuat atunci când angajatorul nu a instituit un mecanism adecvat în vederea exercitării dreptului său la concediu anual plătit, încălcând astfel articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, sau, în cazul în care angajatorul a instituit un asemenea mecanism, aceasta s-a făcut tardiv în cursul raportului de muncă? Având în vedere analiza detaliată pe care am prezentat-o aici, se pare că răspunsul la această întrebare trebuie să fie negativ.

76. O soluție alternativă ar consta în a se primi argumentele invocate de domnul King, susținute de Comisie, potrivit cărora domnul King nu a avut posibilitatea să își exercite dreptul la concediu anual plătit în sensul jurisprudenței Curții, însă în temeiul faptului că, aparent, angajatorul nu a instituit mecanismul în vederea exercitării dreptului la concediu anual plătit sau l-a instituit abia în anul 2008 (a se vedea punctele 84-86 de mai jos). O asemenea soluție este însă mai mică măsură în armonie cu jurisprudența constantă, atât pentru motivele prezentate mai sus, cât și din cauză că, de când Curtea a statuat pentru prima dată că lucrătorii al căror drept la concediu anual plătit s-a pierdut trebuie să fi avut posibilitatea de a exercita dreptul conferit de directivă⁷⁶, ea nu a fost adoptată decât în cauzele în care lucrătorul a lipsit din cauza unor probleme de sănătate. Curtea a considerat chiar că, atunci când un lucrător „nu este supus constrângerilor fizice sau psihice generate o boală, acesta se află într-o situație diferită de cea rezultată dintr-o incapacitate de muncă cauzată de starea sa de sănătate”⁷⁷.

77. Totuși, admitem că se poate concluziona în urma unei simple analize semantice că lucrătorul nu a avut posibilitatea să își exercite dreptul la concediu anual plătit în temeiul Directivei 2003/83 pentru perioadele în care angajatorul nu a instituit niciun mecanism în vederea exercitării dreptului respectiv, astfel încât trebuie în mod necesar să se excludă aplicarea restricțiilor prevăzute de un stat membru în privința exercitării acestui drept, care în caz contrar ar ține de marja de apreciere conferită statelor membre prin articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88.

78. Prin urmare, trebuie să se răspundă la a doua întrebare că, dacă lucrătorul nu efectuează în tot sau în parte concediul anual la care are dreptul în anul de referință în care ar trebui să își exercite dreptul la concediu, în cazul în care lucrătorul și-ar fi exercitat dreptul dacă angajatorul nu ar fi refuzat să îi plătească orice perioadă de concediu efectuată, lucrătorul poate susține că a fost împiedicat să își exercite dreptul la concediu plătit, astfel încât dreptul să se reporteze până când va avea posibilitatea să îl exercite.

75 Hotărârea din 29 ianuarie 2009, Schultz-Hoff (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 43).

76 *Ibid.*

77 Hotărârea din 8 noiembrie 2012, Heimann și Toltschin (C-229/11 și C-230/11, EU:C:2012:693, punctul 29).

(b) Răspunsul la a treia, la a patra și la a cincea întrebare

79. Prin intermediul celei de a treia, al celei de a patra și al celei de a cincea întrebări, la care trebuie să se dea un răspuns comun, se solicită în esență să se stabilească dacă dreptul la concediu anual plătit poate să se raporteze în mod nelimitat. În lipsa oricărei dispoziții legale sau contractuale care să prevadă o perioadă de report, ce perioadă de report trebuie aplicată, dacă este cazul, iar instanța de trimitere este obligată să impună o astfel de perioadă? În cazul unui răspuns afirmativ la această întrebare, o perioadă de 18 luni de la încheierea anului de referință în care a fost dobândit concediul este compatibilă cu dreptul prevăzut la articolul 7?

80. Răspunsul pe care îl vom da la întrebările menționate va fi succint.

81. În cazul în care raportul de muncă încetează, lucrătorul are dreptul, în temeiul articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, la o indemnizație pentru concediul anual plătit care nu a fost efectuat până la data la care angajatorul a pus la dispoziția lucrătorului un mecanism adecvat în vederea exercitării dreptului la concediu anual plătit. Numai din acest moment pot începe să se aplice restricțiile temporale și de altă natură pe care statele membre au decis să le impună în privința exercitării dreptului la concediu anual plătit, însă numai dacă aceste restricții rămân în limitele marjei de apreciere recunoscute statelor membre la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 și dacă sunt și în rest în conformitate cu dreptul Uniunii. În cazul în care angajatorul nu a instituit niciodată un mecanism adecvat care să îi permită lucrătorului să își exercite dreptul la concediu anual plătit, acesta din urmă are dreptul la o indemnizație financiară în conformitate cu articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, aferentă întregii perioade în care a lucrat până la încetarea raportului de muncă.

82. În decizia de trimitere, instanța de trimitere sugerează că a limita perioada de report al concediului la 18 luni de la încheierea anului de referință pentru care a fost dobândit concediul ar constitui o limitare acceptabilă în privința exercitării dreptului la concediu anual plătit.

83. Propunerea în cauză pare să fie inspirată de articolul 9 alineatul (1) din Convenția nr. 132 a OIM din iunie 1970 privind concediile anuale cu plată. Totuși, dispoziția menționată, la fel ca jurisprudența Curții referitoare la principiul expirării, se bazează pe existența de la bun început a unui mecanism adecvat în vederea exercitării dreptului la concediu anual plătit în cadrul raportului de muncă. Prin urmare, articolul 9 alineatul (1) Convenția nr. 132 a OIM din iunie 1970 este lipsit de relevanță în raport cu situația de fapt din procedura principală.

84. Reprezentantul SWWL a afirmat în ședință că termenii contractului de muncă al domnului King nu fac nicio referire la problema concediului anual plătit. Aceasta înseamnă în mod necesar că SWWL nu a furnizat niciun mecanism adecvat în vederea exercitării dreptului la concediu anual plătit. Observăm că SWWL a recunoscut în ședință că domnul King a avut calitatea de lucrător și avea dreptul la concediu anual plătit pentru întreaga durată a raportului de muncă.

85. Totuși, SWWL susține că în anul 2008 a oferit domnului King un contract de muncă, iar reprezentantul acesteia a arătat în ședință că respectivul contract prevedea dreptul la concediu anual plătit. Dacă s-ar putea considera că acest element echivalează cu instituirea unui mecanism adecvat în vederea exercitării de către lucrător a dreptului la concediu anual plătit, aspect care trebuie să fie stabilit de instanța de trimitere, domnul King ar avea dreptul la o indemnizație financiară în locul concediului plătit neefectuat, în temeiul articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, de la începutul perioadei de angajare a domnului King în luna iunie 1999 până la data la care, în anul 2008, i s-a oferit un contract de muncă în care figura un mecanism adecvat în vederea exercitării dreptului la concediu anual plătit. Numai din acest moment ar putea începe să se aplice orice restricții în privința exercitării dreptului la concediu anual plătit impuse potrivit dreptului Regatului Unit, însă numai cu condiția ca aceste restricții să fie compatibile cu articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 și, pe un plan mai general, cu dreptul Uniunii.

86. Pe de altă parte, dacă oferta respectivă nu includea un asemenea mecanism, de exemplu prin intermediul unei clauze contractuale suficient de detaliate, atunci o indemnizație financiară în temeiul articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 ar trebui în mod necesar să acopere întreaga perioadă a raportului de muncă, de la începutul său în luna iunie 1999 și până la încetarea sa la 6 octombrie 2012.

87. Răspunsul la a treia, la a patra și la a cincea întrebare este următorul:

„În cazul în care raportul de muncă încetează, lucrătorul are dreptul, în temeiul articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, la o indemnizație pentru concediu anual plătit care nu a fost efectuat până la data la care angajatorul a instituit un mecanism adecvat în vederea exercitării de către lucrător a dreptului la concediu anual plătit. Numai din acest moment pot începe să se aplice restricțiile temporale și de altă natură pe care statele membre au decis să le impună în privința exercitării dreptului la concediu anual plătit, însă chiar și atunci numai dacă aceste restricții rămân în limitele marjei de apreciere recunoscute statelor membre prin articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 și dacă sunt și în rest în conformitate cu dreptul Uniunii. În cazul în care angajatorul nu a instituit niciodată un mecanism adecvat care să îi permită lucrătorului să își exercite dreptul la concediu anual plătit, acesta din urmă are dreptul la o indemnizație financiară aferentă întregii perioade a raportului de muncă până la încetarea sa. În împrejurările din procedura principală, o limitare a perioadei de report la 18 luni începând de la sfârșitul anului de referință pentru care a fost dobândit concediu nu este compatibilă cu articolul 7 din Directiva 2003/88.”

2. Răspunsul la prima întrebare

88. Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă, în cazul în care există un litigiu între un lucrător și angajatorul său cu privire la chestiunea dacă lucrătorul are dreptul la concediu anual plătit potrivit articolului 7 din Directiva 2003/88, este compatibil cu dreptul Uniunii și în special cu principiul dreptului la o cale de atac efectivă faptul că lucrătorul trebuie să își ia mai întâi concediul înainte de a se putea stabili dacă are dreptul să fie remunerat pentru acest concediu.

89. Întrucât am arătat că a constrânge lucrătorii să acționeze, fie prin inițierea unei proceduri judiciare, fie în alt mod, pentru instituirea unui mecanism adecvat în vederea exercitării dreptului la concediu anual plătit ar echivala cu a supune însăși existența dreptului unei condiții prealabile ilegale⁷⁸, este necesar să se răspundă la prima întrebare numai în ipoteza în care Curtea nu își va însuși răspunsul nostru la a doua, la a treia, la a patra și la a cincea întrebare. Aceasta pentru că a impune unui lucrător să își ia concediul înainte de a putea ști dacă acesta i se va plăti echivalează în același timp cu a impune lucrătorului, iar nu angajatorului, să ia măsuri concrete pentru a asigura instituirea mecanismului.

90. Prin urmare, propunem în orice caz ca răspunsul la prima întrebare să fie negativ, aceasta pentru motivele pe care le vom prezenta în continuare.

91. În primul rând, potrivit unei jurisprudențe constante și îndelungate a Curții, Directiva 2003/88 tratează dreptul la concediu anual plătit și la plata indemnizației care corespunde acestuia ca fiind două aspecte ale aceluiași drept⁷⁹. Curtea a considerat că sunt incompatibile cu articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/83 practicile care generează un „risc apreciabil ca lucrătorul să nu își efectueze concediul”⁸⁰. Printre aceste practici au fost reținute condiții economice pe durata

78 Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, punctele 18 și 19 și jurisprudența citată).

79 Hotărârea din 16 martie 2006, Robinson-Steele și alții (C-134/04 și C-257/04, EU:C:2006:177 punctul 58), Hotărârea din 22 mai 2014, Lock (C-539/12, EU:C:2014:351, punctul 17), și Hotărârea din 12 februarie 2015, Sähköalojen ammattiliitto (C-396/13, EU:C:2015:86, punctul 67).

80 Hotărârea din 15 noiembrie 2011, Williams și alții (C-155/10, EU:C:2011:588, punctul 21).

concediului care nu sunt comparabile cu cele din perioadele de activitate, cum ar fi, de exemplu, aplicarea unei remunerații reduse la salariul de bază al lucrătorului, fără plata comisionului⁸¹. După cum a observat un avocat general, „trebuie asigurat că lucrătorul nu va fi dezavantajat dacă se hotărăște să își exercite dreptul său la concediu anual”⁸².

92. În opinia noastră, este incontestabil că un lucrător va fi descurajat să își exercite dreptul la concediu anual plătit dacă este obligat să își ia mai întâi concediu fără plată înainte de a putea ști dacă are dreptul la concediu plătit. O asemenea situație ar fi în contradicție cu „efet utile” al articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 și cu interpretarea dată de Curte dispoziției respective în sensul că „pe durata concediului anual [...] remunerația trebuie menținută și [...], altfel spus, lucrătorul trebuie să primească remunerația obișnuită pentru această perioadă de repaus”⁸³. Aceasta presupune că dreptul la plata concediului anual trebuie să fie în mod intrinsec contemporan cu dreptul la concediu anual plătit.

93. În al doilea rând, a obliga un lucrător să își ia concediu neplătit înainte de a putea ști dacă acest concediu îi va fi sau nu îi va fi plătit este de asemenea incompatibil cu obligația pe care am menționat-o la punctul 55 de mai sus și care revine statelor membre de a prevedea căi de atac în vederea punerii în aplicare a articolului 7 din Directiva 2003/88 care să descurajeze în mod real angajatorii de la încălcarea acestei dispoziții. O asemenea cerință face excesiv de dificilă exercitarea dreptului la concediu anual plătit, întrucât nu pare să existe nimic în ceea ce privește locul pe care respectiva dispoziție îl ocupă în cadrul procedurii, modul în care se derulează și particularitățile acesteia⁸⁴ care să justifice un astfel de obstacol în calea exercitării dreptului la concediu anual plătit. De asemenea, o asemenea dispoziție nu pare să fie necesară nici din perspectiva protecției dreptului la apărare și a principiului securității juridice⁸⁵.

94. În al treilea rând, în cazul oricărei disocieri, potrivit dreptului Regatului Unit, a dreptului la concediu de dreptul la plata acestui concediu ar putea însemna că acele căi de atac prevăzute în dreptul Regatului Unit ar putea fi de o complexitate excesivă, de natură să conducă la încălcarea articolului 47 din cartă⁸⁶.

95. Prin urmare, răspunsul la prima întrebare trebuie să fie acela că, în cazul în care există un litigiu între un lucrător și angajatorul său cu privire la chestiunea dacă lucrătorul are dreptul la concediu anual plătit potrivit articolului 7 din Directiva 2003/88, este incompatibil cu dreptul Uniunii și în special cu principiul dreptului la o cale de atac efectivă faptul că lucrătorul trebuie să își ia mai întâi concediul înainte de a putea ști dacă are dreptul să fie remunerat pentru acest concediu.

E. Observații finale

96. Considerăm că răspunsurile la întrebările preliminare pe care le propunem aici Curții vor impune angajatorilor, iar nu lucrătorilor, să ia toate măsurile necesare pentru a verifica dacă au obligația să instituie un mecanism adecvat în vederea exercitării dreptului la concediu anual plătit, inclusiv dacă măsurile respective constau în a apela la consultanță juridică sau la consultarea sindicatelor relevante ori a organismelor statelor membre care sunt responsabile de punerea în aplicare a dreptului muncii.

81 Hotărârea din 22 mai 2014, Lock (C-539/12, EU:C:2014:351, punctul 24).

82 Concluziile avocatului general Trstenjak prezentate în cauza Williams și alții (C-155/10, EU:C:2011:403, punctul 51).

83 Hotărârea din 11 noiembrie 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, punctul 50 și jurisprudența citată).

84 Hotărârea din 20 octombrie 2016, Danqua (C-429/15, EU:C:2016:789, punctul 42 și jurisprudența citată).

85 *Ibid.* A se vedea recent Hotărârea din 8 martie 2017, Euro Park Service (C-14/16, EU:C:2017:177, punctele 36-39).

86 A se vedea de exemplu Concluziile avocatului general Jääskinen prezentate în cauza Târșia (C-69/14, EU:C:2015:269, punctele 34-43). Cu privire la distincția dintre dreptul la protecție jurisdicțională efectivă și dreptul la o cale de atac efectivă, a se vedea într-un mod mai general Prechal, S., „Redefining the Relationship between «Rewe-effectiveness» and Effective Judicial Protection” 4 (2011) *Review of European Administrative Law* 31. A se vedea, cu privire la articolul 47 în general, Prechal, S., „The Court of Justice and Effective Judicial Protection: What Has the Charter Changed?”, în Paulussen, C. (ed.), *Fundamental Rights in International and European Law* (2016, Asser Press) p. 143.

Dacă nu iau asemenea măsuri, angajatorul riscă să fie obligat la plata către lucrător a unei indemnizații financiare pentru concediul neplătit la încetarea raportului de muncă. În orice caz, această abordare ar fi de natură să garanteze „efet utile” dreptului la concediu anual plătit, un drept fundamental cu pondere normativă substanțială în dreptul național al statelor membre, în dreptul Uniunii și în dreptul internațional, și ar corespunde de asemenea realității efective, recunoscute în jurisprudența Curții, potrivit căreia un lucrător trebuie să fie considerat partea vulnerabilă în cadrul raportului de muncă⁸⁷.

97. Totodată, dacă s-ar permite lucrătorilor care s-ar afla în situația domnului King să invoce articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 la încetarea raportului de muncă, aceasta nu ar oferi în niciun caz lucrătorilor posibilitatea de a acumula indemnizații financiare cu compensația financiară pentru concediul neefectuat cu încălcarea obiectivului urmărit de articolul 7 din Directiva 2003/88, care este acela ca lucrătorul să poată beneficia de un repaus efectiv, dintr-o preocupare pentru protecția eficientă a securității și a sănătății sale⁸⁸. Aceasta pentru că dreptul la indemnizație compensatorie pentru concediul neefectuat încetează odată cu instituirea de către angajator a unui mecanism în vederea exercitării sale⁸⁹. Cu alte cuvinte, din acest moment, lucrătorului i se dă posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediu anual plătit în sensul Hotărârii Schultz-Hoff, desigur în cazul în care nu există alte împrejurări care, potrivit jurisprudenței Curții, să îl împiedice să își exercite dreptul, precum problemele de sănătate.

V. Concluzie

98. Prin urmare, propunem Curții să răspundă la întrebările preliminare adresate de Court of Appeal (England and Wales) [Curtea de Apel (Anglia și Țara Galilor)] după cum urmează:

„1) În cazul în care există un litigiu între un lucrător și angajatorul său cu privire la chestiunea dacă lucrătorul are dreptul la concediu anual plătit potrivit 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, este incompatibil cu dreptul Uniunii și în special cu principiul dreptului la o cale de atac efectivă faptul că lucrătorul trebuie să își ia mai întâi concediul înainte de a putea ști dacă are dreptul să fie remunerat pentru acest concediu.

2) Dacă lucrătorul nu efectuează în tot sau în parte concediul anual la care are dreptul în anul de referință în care ar trebui să își exercite dreptul la concediu, în împrejurări în care lucrătorul și-ar fi exercitat dreptul dacă angajatorul nu ar fi refuzat să îi remunereze orice perioadă de concediu efectuată, lucrătorul poate susține că a fost împiedicat să își exercite dreptul la concediu plătit, astfel încât dreptul să se raporteze până când va avea posibilitatea să îl exercite.

3) În cazul în care raportul de muncă încetează, lucrătorul are dreptul, în temeiul articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, la o indemnizație pentru concediul anual plătit care nu a fost efectuat până la data la care angajatorul a instituit un mecanism adecvat în vederea exercitării de către lucrător a dreptului la concediu anual plătit. Numai din acest moment pot începe să se aplice restricțiile temporale și de altă natură pe care statele membre au decis să le impună în privința exercitării dreptului la concediu anual plătit, însă, chiar și atunci, numai dacă aceste restricții rămân în limitele marjei de apreciere recunoscute statelor membre la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 și dacă sunt și în rest în conformitate cu dreptul Uniunii. În cazul în care angajatorul nu a

⁸⁷ Hotărârea din 25 noiembrie 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, punctul 80). Observăm totodată că sfera noțiunii „lucrător” în sensul articolului 7 din Directiva 2003/88 s-a dezvoltat de asemenea foarte mult. A se vedea de exemplu Hotărârea din 26 martie 2015, Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200).

⁸⁸ A se vedea de exemplu Hotărârea din 22 noiembrie 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, punctele 29-35). Ordonanța din 21 februarie 2013, Maestre García (C-194/12, EU:C:2013:102, punctul 28 și jurisprudența citată).

⁸⁹ Observăm că, atunci când s-a pronunțat împotriva măsurilor statelor membre care ar stimula lucrătorii să înlocuiască luarea efectivă a concediului cu compensația financiară, Curtea a procedat astfel în contextul în care angajatorul instituise un mecanism pentru efectuarea concediului anual plătit. A se vedea de exemplu Hotărârea din 6 aprilie 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-124/05, EU:C:2006:244).

instituit niciodată un mecanism adecvat care să îi permită lucrătorului să își exercite dreptul la concediu anual plătit, acesta din urmă are dreptul la o indemnizație financiară aferentă întregii perioade în care a lucrat până la încetarea raportului de muncă în conformitate cu articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88. În împrejurările din procedura principală, o limitare a perioadei de report la 18 luni începând de la sfârșitul anului de referință pentru care a fost dobândit concediul nu este compatibilă cu articolul 7 din Directiva 2003/88.”