

Cauza C-518/20**Rezumatul cererii de decizie preliminară întocmit în temeiul articolului 98 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții de Justiție****Data depunerii:**

16 octombrie 2020

Instanța de trimitere:

Bundesarbeitsgericht (Germania)

Data deciziei de trimitere:

7 iulie 2020

Recurent:

XP

Intimată:

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide

Obiectul procedurii principale

Compatibilitatea unei dispoziții naționale privind stingerea dreptului la concediu al unui lucrător afectat de o incapacitate totală de muncă cu dreptul Uniunii de rang superior, printre altele, cu Directiva privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru

Obiectul și temeiul juridic al trimiterii preliminare

Interpretarea dreptului Uniunii, în special a articolului 267 TFUE

Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială 05/vol. 7, p. 3) (denumită în continuare „Directiva 2003/88”)

Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (JO 2012, C 326, p. 391-407) (denumită în continuare „carta”)

Întrebările preliminare

1) Articolul 7 din Directiva 2003/88 și articolul 31 alineatul (2) din cartă se opun interpretării unei reglementări naționale precum articolul 7 alineatul (3) din BUrIG [Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Legea privind concediul minim acordat lucrătorilor)] potrivit căreia dreptul la concediu anual plătit al unui lucrător – în cazul căruia, în cursul anului corespunzător concediului a intervenit o incapacitate totală de muncă din motive de sănătate, dar care ar fi putut să efectueze concediul, cel puțin parțial, înainte de începerea incapacității sale de muncă în cursul anului corespunzător concediului – se stinge, în situația incapacității de muncă permanente neîntrerupte, după 15 luni de la sfârșitul anului corespunzător concediului inclusiv în cazul în care angajatorul nu a oferit efectiv lucrătorului posibilitatea exercitării dreptului său la concediu, prin solicitarea și informarea corespunzătoare?

2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, în aceste condiții, în caz de incapacitate de muncă permanentă și totală, este de asemenea exclusă stingerea acestui drept la o dată ulterioară?

Dispozițiile de drept al Uniunii invocate

Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88

Articolul 31 alineatul (2) din cartă

Dispozițiile naționale invocate

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Legea privind concediul minim acordat lucrătorilor, „Bundesurlaubsgesetz”) (denumită în continuare „BUrIG”)

Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (VI) - Gesetzliche Rentenversicherung (cartea VI din Codul securității sociale – Sistemul legal de asigurare de pensii) (denumită în continuare „SGB VI”)

Situația de fapt și procedura

- 1 Părțile din litigiul principal sunt în dezacord, în măsura în care acest lucru este relevant pentru soluționarea prezentei trimiteri preliminare, cu privire la aspectul dacă reclamantul beneficiază de drepturi la concediu aferent anului 2014.
- 2 Reclamantul este recunoscut ca persoană cu handicap grav. Din anul 2000, el este angajat de pârâtă. Aceasta este o societate pe acțiuni, și anume un angajator privat. De la 1 decembrie 2014, reclamantul primește o pensie pentru incapacitate totală de muncă. Printre altele, acesta a invocat că ar beneficia față de pârâtă de încă 34 de zile lucrătoare de concediu aferent anului 2014. Aceste drepturi nu ar fi stinse,

întrucât pârâta nu și-ar fi îndeplinit obligațiile de a coopera la acordarea și la efectuarea concediului.

- 3 În schimb, pârâta consideră că concediul reclamantului neefectuat în anul 2014 s-ar fi stins după data de 31 martie 2016. Dacă, precum în speță, reclamantul este un lucrător care nu este în măsură să își efectueze concediul pentru o perioadă îndelungată din motive de sănătate, pierderea concediului ar interveni la 15 luni de la sfârșitul anului corespunzător concediului, indiferent de aspectul dacă angajatorul și-ar fi îndeplinit obligațiile de cooperare.
- 4 Instanțele inferioare au respins acțiunea. Prin intermediul recursului, reclamantul urmărește același obiect al acțiunii.

Motivarea trimiterii preliminare

- 5 Admiterea recursului formulat de reclamant depinde de o hotărâre a Curții de Justiție a Uniunii Europene (denumită în continuare „Curtea”) cu privire la interpretarea tratatelor.
- 6 Pentru soluționarea litigiului, în măsura în care acesta privește concediul aferent anului 2014, este necesar ca Curtea să se pronunțe cu privire la aspectul dacă dreptul Uniunii permite ca un drept la concediu să se stingă la 15 luni de la sfârșitul anului corespunzător concediului atunci când persistă o incapacitate totală de muncă, angajatorul nu și-a respectat obligațiile de solicitare și de informare, iar lucrătorul ar fi putut să efectueze concediul, cel puțin parțial, în cursul anului corespunzător acestuia până la intervenirea incapacității totale de muncă.
- 7 În vederea aplicării articolului 7 alineatul (3) din BUrIG este necesară interpretarea articolului 7 din Directiva 2003/88, precum și a articolului 31 alineatul (2) din cartă.

Dreptul german

- 8 Potrivit dreptului german, concediul minim legal ia naștere pentru anul calendaristic ca an corespunzător concediului, iar potrivit articolului 7 alineatul (3) prima teză din BUrIG, acesta trebuie să fie acordat și efectuat în cursul anului calendaristic curent. În temeiul articolului 7 alineatul (3) a doua teză din BUrIG, o reportare a concediului în anul calendaristic următor este admisă numai pentru motive urgente care țin de întreprindere sau de persoana lucrătorului. În temeiul articolului 7 alineatul (3) a treia teză din BUrIG, în principiu, în cazul reportării, concediul trebuie acordat și efectuat în primele trei luni ale anului calendaristic următor; în caz contrar, acesta se stinge potrivit articolului 7 alineatul 3 a treia teză din BUrIG.
- 9 Bundesarbeitsgericht [Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania] a interpretat aceste dispoziții în conformitate cu directiva, cu respectarea hotărârilor

Curții de Justiție (a se vedea, printre altele, Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C- 684/16, EU:C:2018:874, Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King C- 214/16, EU:C:2017:914, Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții, C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, Hotărârea din 22 noiembrie 2011, KHS, C- 214/10, EU:C:2011:761, precum și Hotărârea din 25 iunie 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria și Iccrea Banca SpA, C- 762/18 și C- 37/19, EU:C:2020:504), după cum urmează:

- 10 Dreptul la concediul minim legal nu se stinge, în principiu, la sfârșitul anului calendaristic sau al unei perioade de report autorizate decât dacă angajatorul i-a oferit în prealabil lucrătorului posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediu, iar lucrătorul nu a efectuat totuși, în mod voluntar, concediul.
- 11 Această stingere a dreptului la concediu implică, în principiu, ca angajatorul să se asigure că lucrătorul este în mod efectiv în măsură să își efectueze concediul anual plătit. În acest scop, angajatorul trebuie să îi solicite lucrătorului să își ia concediul, informându-l în mod clar și în timp util că concediul se pierde la sfârșitul anului calendaristic sau al perioadei de report dacă lucrătorul nu îl solicită. În plus, angajatorul nu trebuie să împiedice în alt mod lucrătorul să își exercite dreptul la concediu.
- 12 În cazul în care angajatorul nu și-a îndeplinit obligațiile de cooperare, concediul care nu s-a pierdut la data de 31 decembrie a anului corespunzător acestuia se adaugă la dreptul la concediu care ia naștere la data de 1 ianuarie a anului următor.
- 13 Concediul legal nu se pierde dacă lucrătorul se află în incapacitate de muncă din motive de boală până la sfârșitul anului corespunzător concediului și/sau al perioadei de report și, ca urmare a acestui fapt, se află în imposibilitatea de a efectua concediul. În acest caz, dreptul la concediu menținut se adaugă la dreptul la concediu născut în anul următor, fiind, așadar, din nou limitat potrivit articolului 7 alineatul (3) din BUrlG. Cu toate acestea, în situația incapacității continue de muncă, acesta se stinge la 15 luni de la sfârșitul anului corespunzător concediului. Acest lucru este valabil și în cazurile în care lucrătorul primește o pensie pentru incapacitate de muncă.
- 14 Până în prezent, nu există încă o decizie a Bundesarbeitsgericht cu privire la aspectul dacă și în ce cazuri drepturile la concediu ale lucrătorilor aflați în incapacitate totală de muncă se sting la 15 luni de la sfârșitul anului corespunzător concediului, în caz de incapacitate continuă de muncă.
- 15 În temeiul legislației germane relevante, lucrătorii se află în incapacitate totală de muncă, printre altele, în principal, atunci când, din cauza unei boli sau a unui handicap, nu sunt în măsură, pe o durată nedeterminată, să desfășoare o activitate profesională de cel puțin trei ore pe zi în condițiile obișnuite de pe piața generală a muncii sau atunci când, din cauza naturii sau a gravității handicapului, nu pot desfășura o activitate pe piața generală a muncii.

Prima întrebare preliminară

- 16 Potrivit jurisprudenței Curții, articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unor dispoziții naționale care limitează posibilitatea cumulului de drepturi la un concediu anual plătit ale unui lucrător aflat în incapacitate de muncă mai multe perioade de referință consecutive, printr-o perioadă de report de 15 luni la expirarea căreia dreptul la concediu plătit se stinge.
- 17 Jurisprudența Curții nu a stabilit, până în prezent, în mod clar dacă și în ce condiții dreptul la concediu anual plătit al unui lucrător în cazul căruia intervine o incapacitate totală de muncă în cursul anului corespunzător concediului, se poate stinge la 15 luni de la sfârșitul acestui an în situația unei incapacități de muncă totale și permanente care a continuat de la acea dată fără întrerupere, atunci când angajatorul nu și-a îndeplinit obligațiile de solicitare și de informare.
- 18 În Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C- 684/16, EU:C:2018:874), Curtea a statuat că orice practică sau omisiune a unui angajator care ar avea un potențial disuasiv asupra efectuării concediului anual de către un lucrător ar fi de asemenea incompatibilă cu finalitatea dreptului la concediu anual plătit. Angajatorul care nu ar fi dat unui lucrător posibilitatea de a-și exercita concediul anual plătit ar trebui să își asume consecințele.
- 19 Dacă aceste principii s-ar aplica și anului corespunzător concediului în cursul căruia a intervenit incapacitatea de muncă totală și permanentă a lucrătorului, care a continuat de la acea dată fără întrerupere, o pierdere a concediului nu ar interveni nici la 15 luni de la sfârșitul anului corespunzător concediului, în măsura în care lucrătorul și-ar fi putut încă efectua concediul anual înainte de începerea incapacității totale de muncă a acestuia, în condițiile respectării în timp util a obligațiilor de solicitare și de informare.
- 20 În cazul omisiunii solicitării și a informării care se impun, angajatorul ar suporta riscul ca dreptul la concediu să nu se stingă în totalitate, chiar dacă lucrătorul se află în incapacitate totală de muncă după data de 31 martie a celui de al doilea an următor anului corespunzător concediului. El nu ar putea, în fapt, să excludă acest risc decât dacă s-ar conforma obligațiilor sale încă de la începutul anului calendaristic.
- 21 În aceste condiții, lucrătorul nu ar trebui să suporte riscul de a nu mai putea să își exercite integral dreptul la concediu ca urmare a unei incapacități totale de muncă intervenite în cursul anului corespunzător concediului, eventual pentru o perioadă îndelungată, dacă angajatorul și-a îndeplinit în timp util obligațiile de cooperare în acest sens și a creat astfel condițiile de limitare a dreptului la concediu potrivit articolului 7 alineatul (3) din BUIG.
- 22 În schimb, în Hotărârea din 22 noiembrie 2011, KHS (C- 214/10, EU:C:2011:761, punctul 43), Curtea a statuat că articolul 7 alineatul (1) din

Directiva 2003/88 nu se opune unor dispoziții naționale care prevăd, în caz de boală de lungă durată a lucrătorilor, o perioadă de report limitată la 15 luni la expirarea căreia dreptul la concediu anual plătit se stinge.

- 23 Dacă acest principiu ar fi aplicabil și în ceea ce privește anul corespunzător concediului în cursul căruia a intervenit incapacitatea de muncă totală și permanentă a lucrătorului, care a continuat de la această dată fără întrerupere, acest concediu s-ar putea pierde la 15 luni de la sfârșitul anului corespunzător concediului chiar dacă angajatorul nu și-a respectat obligațiile de solicitare și de informare. Drepturile aferente anului corespunzător concediului, anterioare incapacității totale de muncă, s-ar stinge inclusiv dacă lucrătorul și-ar fi putut încă efectua concediul anual înainte de începerea bolii sale, în condițiile respectării în timp util a obligațiilor de solicitare și de informare.
- 24 Până în prezent, Curtea nu a apreciat încă dacă articolul 7 din Directiva 2003/88 și articolul 31 alineatul (2) din cartă admit o limitare a principiului potrivit căruia limitarea în timp a dreptului la concediu este condiționată de respectarea obligațiilor de cooperare atunci când lucrătorul a fost împiedicat să efectueze concediul din cauza unei incapacități totale de muncă, dar și-ar fi putut exercita dreptul la concediu înainte de intervenirea incapacității sale totale de muncă în cursul anului corespunzător concediului dacă angajatorul și-ar fi îndeplinit obligațiile de solicitare și de informare.
- 25 În Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C- 684/16, EU:C:2018:874), Curtea a statuat că o reglementare națională privind pierderea concediului nu ar fi aplicabilă atunci când nu ar putea fi interpretată în conformitate cu articolul 7 din Directiva 2003/88 și cu articolul 31 alineatul (2) din cartă. În cazul în care lucrătorul s-ar confrunța în cadrul unui litigiu cu un angajator public, această concluzie ar decurge din articolul 7 din Directiva 2003/88 și din articolul 31 alineatul (2) din cartă. În cazul în care lucrătorul s-ar confrunța cu un angajator privat, acest lucru ar rezulta din articolul 31 alineatul (2) din cartă.

A doua întrebare preliminară

- 26 În ipoteza în care Curtea ar răspunde afirmativ la prima întrebare preliminară, soluționarea litigiului depinde de aspectul dacă, în împrejurările descrise la prima întrebare, articolul 7 din Directiva 2003/88 și articolul 31 alineatul (2) din cartă se opun interpretării unei reglementări naționale precum articolul 7 alineatul (3) din BUrIG potrivit căreia dreptul la concediu anual plătit neexercitat se stinge după 15 luni de la sfârșitul anului corespunzător concediului atunci când incapacitatea totală de muncă – precum în cazul reclamantului – continuă fără întrerupere după data de 31 martie a celui de al doilea an următor anului corespunzător concediului.
- 27 Nici această problemă nu a fost clarificată fără dubiu de Curte până în prezent.

- 28 Potrivit jurisprudenței Bundesarbeitsgericht, concediul care nu a fost pierdut la data de 31 decembrie a anului corespunzător acestuia ca urmare a neexecutării obligațiilor de cooperare se adaugă la dreptul la concediu care ia naștere la data de 1 ianuarie a anului următor. Acesta este supus, la fel ca noul drept la concediu, dispozițiilor articolului 7 alineatul (1) prima teză și alineatul (3) din BUrIG.
- 29 Din punctul de vedere al instanței de trimitere, în cazul unui răspuns afirmativ al Curții la prima întrebare preliminară, jurisprudența Curții nu precizează până în prezent dacă articolul 7 din Directiva 2003/88, precum și articolul 31 alineatul (2) din cartă permit ca dreptul la concediu aferent anului în discuție care nu s-a stins, eventual ca urmare a omisiunii solicitării și informării – în speță, anul 2014 – să primească același tratament, în situația incapacității permanente de muncă, ca dreptul la concediu născut în primul an următor – în speță, anul 2015. Indiferent de aspectul dacă angajatorul și-a îndeplinit obligațiile de solicitare și de informare, concediul aferent primului an următor s-ar fi pierdut după 15 luni, întrucât ar fi fost imposibil din punct de vedere obiectiv, prin cooperarea angajatorului, să se ofere lucrătorului, aflat în incapacitate totală de muncă în mod continuu încă de la începutul primului an următor, posibilitatea exercitării dreptului la concediu.
- 30 Dacă dreptul Uniunii ar admite această limitare în timp a reportării dreptului la concediu anual plătit, dreptul la concediu al reclamantului aferent anului 2014 s-ar stinge ca urmare a incapacității de muncă totale și permanente cel târziu la 15 luni de la sfârșitul anului următor anului corespunzător concediului, și anume la 31 martie 2017.
- 31 Din punctul de vedere al instanței de trimitere persistă, de asemenea, o incertitudine cu privire la aspectul dacă, după intervenirea incapacității totale de muncă a lucrătorului, angajatorul își mai poate îndeplini obligațiile de solicitare și de informare, determinând astfel limitarea dreptului la concediu și stingerea acestuia la o dată ulterioară termenului de 15 luni de la sfârșitul anului corespunzător concediului, atunci când lucrătorul rămâne în incapacitate de muncă totală și permanentă pe toată perioada și pentru acest motiv nu este în măsură să își exercite dreptul la concediu.