

Cauza C-37/19**Rezumatul cererii de decizie preliminară întocmit în temeiul articolului 98 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții de Justiție****Data depunerii:**

21 ianuarie 2019

Instanța de trimitere:

Corte suprema di cassazione (Italia)

Data deciziei de trimitere:

27 noiembrie 2018

Recurentă:

CV

Intimată:

Iccrea Banca SpA Istituto Centrale del Credito Cooperativo

Obiectul procedurii principale

Recurs împotriva unei hotărâri pronunțate în apel prin care a fost declarată inexistența dreptului recurente la o indemnizație pecuniară de compensare a concediului anual plătit de care aceasta nu a putut beneficia din cauza concedierii sale nelegale

Obiectul și temeiul juridic al trimiterii preliminare

Eventuala incompatibilitate cu dreptul Uniunii Europene a unei reglementări naționale, precum și a interpretării jurisprudențiale a acesteia, care neagă plata indemnizației pecuniare de compensare a concediului anual dobândit, dar neefectuat din motive imputabile angajatorului (concediere declarată nelegală printr-o hotărâre definitivă), în special în perioada cuprinsă între concediere și reintegrare

Articolul 267 al doilea paragraf TFUE

Întrebarea preliminară

Articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 și articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, avute în vedere inclusiv în mod separat, trebuie interpretate în sensul că se opun unor dispoziții sau unei jurisprudențe naționale potrivit cărora, în cazul încetării raportului de muncă, dreptul la plata unei indemnizații pecuniare pentru concediul dobândit, dar neefectuat (și conceptul juridic al zilelor denumite „zile de sărbătoare legală suprimate”, echivalente prin natura și prin funcția lor cu concediul anual), nu este convenit într-un context în care lucrătorul nu a putut să îl invoce înainte de încetarea raportului de muncă pentru un fapt nelegal (concediere [nelegală] constatată cu titlu definitiv de instanța națională printr-o hotărâre care determină restabilirea retroactivă a raportului de muncă) imputabil angajatorului, corespunzător perioadei cuprinse între comportamentul angajatorului și reintegrarea ulterioară?

Dispozițiile de drept al Uniunii Europene

Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene: articolul 31 alineatul (2)

Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru: articolele 7 și 17, în lumina considerentelor (4) și (5)

Dispozițiile naționale

Constituția Republicii Italiene: articolul 36 alineatul 3, potrivit căruia „[l]ucrătorul are dreptul la repaus săptămânal și la concediu anual plătit și nu poate renunța la acestea”.

Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro [Decretul legislativ nr. 66 din 8 aprilie 2003 de transpunere a Directivelor 93/104/CE și 2000/34/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru]: articolul 10, potrivit căruia perioada de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu indemnizația corespunzătoare pentru concediul neefectuat, cu excepția cazului de reziliere a raportului de muncă.

Contractul colectiv de muncă la nivel național (CCMN) din 7 decembrie 2000 pentru băncile de credit cooperativ și casele din mediul rural și artizanal, aplicabil *ratione temporis*:

- articolul 52, potrivit căruia „[n]u se poate renunța la dreptul la concediu. [...] În cazul încetării raportului de muncă, lucrătorului care nu a beneficiat în tot sau în parte de concediul aferent anului calendaristic curent, dobândit [...], i se cuvine o indemnizație corespunzătoare remunerației pentru zilele de concediu neefectuate.

În caz de absență de la serviciu, perioada de concediu cuvenită se reduce cu o doisprezecime pentru fiecare lună întreagă de absență [...]

- articolul 53, potrivit căruia zilele de concediu și/sau de timp liber acordat pentru „zile de sărbătoare legală suprimate”, care nu sunt utilizate în cursul anului calendaristic, se lichidează pe baza ultimei remunerații percepute în anul respectiv.

Prezentare succintă a situației de fapt și a procedurii principale

- 1 CV, angajată la ICCREA Banca (denumită în continuare „ICCREA”), a fost concediată la 11 iulie 2002 în cadrul unei proceduri de concediere colectivă.
- 2 În urma acțiunii introduse de CV, Tribunale di Roma [Tribunalul din Roma] a dispus reintegrarea sa, iar aceasta și-a reluat serviciul la 6 octombrie 2003.
- 3 În aceeași zi, CV a fost suspendată de ICCREA, care a solicitat anumite examene medicale referitoare la aptitudinea sa fizică de a-și îndeplini sarcinile încredințate.
- 4 Printr-o scrisoare din 13 octombrie/15 noiembrie 2003, ICCREA a concediat-o din nou pe CV, cu efect imediat și scutind-o de prestarea activității în perioada de preaviz.
- 5 Actele de concediere menționate mai sus au fost ulterior declarate nelegale prin hotărâri rămase definitive, iar CV a fost din nou reintegrată în serviciu.
- 6 Prin urmare, CV a solicitat Tribunale di Roma [Tribunalul din Roma] obligarea ICCREA la plata unei indemnizații pecuniare pentru concediul dobândit, dar neefectuat, în anul 2003 și, respectiv, în anul 2004. În speță, termenul „concediu” indică suma dintre concediul anual plătit și timpul liber acordat pentru zilele de sărbătoare legală suprimate, întrucât, în dreptul național, acesta din urmă este pe deplin echivalent prin natura și prin funcția sa cu concediul de odihnă.
- 7 ICCREA s-a opus unor astfel de solicitări de plată, care au fost respinse de Tribunale di Roma [Tribunalul din Roma], cu obligarea CV la plata cheltuielilor de judecată.
- 8 CV a sesizat ulterior Corte di Appello di Roma [Curtea de Apel din Roma], care a respins apelul, declarând în special:
 - că era necesar să se excludă efectul util al preavizului de concediere, cu consecința că perioada de preaviz „nelucrată” nu putea fi inclusă în baza de calcul al concediului de odihnă;
 - că, prin urmare, nu i se cuvenea nicio indemnizație de compensare a concediului dobândit, dar neefectuat, în perioada cuprinsă între concediere și reintegrare, pentru că indemnizația este în mod necesar

legată de „repausul neefectuat”, situație care nu se regăsea însă în realitate, întrucât CV nu a lucrat în perioada respectivă, și

- că, în această privință, era irelevant faptul că, deși i-a oferit angajatorului propria prestație, CV nu ar fi putut lucra efectiv ca urmare a refuzului de a accepta prestația opus de angajator (în acest sens, Corte d’appello [Curtea de Apel] a amintit orientarea jurisprudențială exprimată în hotărârile Corte suprema di cassazione [Curtea Supremă de Casație] nr. 18707 din 8 iulie 2008, nr. 13953 din 23 octombrie 2000 și nr. 5624 din 5 mai 2000).
- 9 Împotriva acestei hotărâri, CV a introdus recurs la instanța de trimitere.

Principalele argumente ale părților din procedura principală

- 10 CV susține înainte de toate că, atunci când a interpretat preavizul de concediere ca având efect obligatoriu, iar nu efect util, Corte d’appello [Curtea de Apel] a săvârșit o eroare de drept.
- 11 Ca urmare a acestei interpretări eronate, Corte d’appello [Curtea de Apel] nu a recunoscut dreptul său de a lucra în perioada de preaviz și a negat că i se cuveneau drepturile salariale dobândite în perioada respectivă, printre care, în speță, dreptul la indemnizația pentru concediul dobândit, dar neefectuat.
- 12 Corte d’appello [Curtea de Apel], pe de altă parte, nu a luat în considerare faptul că CV nu a acceptat indemnizația pecuniară de compensare a preavizului oferită de ICCREA, ci, în schimb, a oferit propria prestație profesională, însă angajatorul nu i-a permis să o furnizeze, întrucât, în loc să o reintegreze în serviciu, astfel cum a dispus Tribunale [Tribunalul], mai întâi a suspendat-o și apoi a concediat-o din nou.
- 13 Întrucât atât concedierea inițială, cât și cea ulterioară au fost declarate nelegale prin hotărâri rămase definitive, CV a ridicat în fața instanței de trimitere problema dacă, în ipoteza concedierii nelegale, lucrătorului i se cuvine sau nu indemnizația de compensare a concediului care, dacă lucrătorul nu ar fi fost exclus din întreprindere, ar fi fost dobândit în perioada cuprinsă între concediere și reintegrare.
- 14 În această privință, având în vedere că declararea efectului obligatoriu al preavizului de concediere, adoptată de Corte d’appello [Curtea de Apel], rezultă dintr-o orientare jurisprudențială a Corte suprema di cassazione [Curtea Supremă de Casație] – opusă orientării diferite a aceleiași instanțe, potrivit căreia acesta are efect util – CV a solicitat să se adreseze Curții de Justiție a Uniunii Europene o întrebare cu privire la compatibilitatea cu dreptul Uniunii a dreptului și a jurisprudenței naționale în discuție.

Prezentare succintă a motivelor trimiterii preliminare

- 15 Instanța de trimitere arată că problema esențială care se pune în cadrul prezentei proceduri este dacă un lucrător are dreptul la plata concediului dobândit, dar neefectuat din motive imputabile angajatorului, în ceea ce privește perioada cuprinsă între data concedierii și data reintegrării efective.
- 16 În primul rând, instanța de trimitere formulează anumite observații cu privire la dreptul și la jurisprudența Uniunii, în lumina cărora trebuie, în opinia sa, să se examineze această problemă.
- 17 Potrivit jurisprudenței constante a Curții, dreptul la concediu anual plătit, consacrat la articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”), constituie un principiu al dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită, de la care nu se poate deroga și a cărui punere în aplicare de către autoritățile naționale competente poate fi efectuată numai în limitele prevăzute în mod expres de Directiva 2003/88/CE [a se vedea Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene (denumită în continuare „Curtea”) din 20 iulie 2016, Maschek, C-341/15, punctul 25, și Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke, C-118/13, punctul 15].
- 18 Dreptul la concediu anual plătit este format din două componente: dreptul la concediu și dreptul la menținerea remunerației pe durata acestuia (a se vedea Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Bauer și Willmeroth, C-569/16 și C-570/16, punctul 39).
- 19 În această perspectivă, articolul 7 din Directiva 2003/88/CE – potrivit căruia concediul anual plătit nu poate fi înlocuit cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează – nu poate fi interpretat în mod restrictiv, în detrimentul drepturilor de care beneficiază lucrătorii în temeiul acesteia (a se vedea Hotărârea Bollacke, citată anterior, punctul 22).
- 20 Finalitatea acestui drept, care este de a-i permite lucrătorului, pe de o parte, să se odihnească și, pe de altă parte, să dispună de o perioadă de destindere și de recreere (Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții, C-350/06 și C-520/06, punctul 25, și Hotărârea din 4 octombrie 2018, Dicu, C-12/17, punctul 27), se întemeiază pe premisa că lucrătorul a lucrat efectiv în perioada de referință și, prin urmare, pentru sănătatea și securitatea sa, are nevoie să beneficieze de o perioadă de destindere.
- 21 Prin urmare, drepturile la concediu anual plătit trebuie să fie stabilite, *în principiu*, în funcție de perioadele de muncă efectivă prestate în temeiul contractului de muncă (Hotărârea din 4 octombrie 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punctul 28).
- 22 Cu toate acestea, de natura dreptului la concediu anual plătit este legat dreptul de a percepe o indemnizație financiară pentru concediul anual neefectuat până la momentul încetării raportului de muncă. În această privință, nu pot fi aduse

limitări acestui drept decât cu respectarea condițiilor stricte prevăzute la articolul 52 alineatul (1) din cartă și în special a conținutului esențial al dreptului menționat. În acest sens, statele membre nu pot deroga de la principiul potrivit căruia dreptul la concediu anual plătit nu se poate stinge la expirarea perioadei de referință și/sau a unei perioade de report stabilite de dreptul național în cazul în care lucrătorul nu a fost în măsură să efectueze concediul (a se vedea Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King, C-214/16, punctele 56 și 57-59).

- 23 În concordanță cu principiile menționate mai sus, dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul neefectuat a fost recunoscut în cazurile în care, înainte de încetarea raportului de muncă, lucrătorul nu a fost în măsură să beneficieze de acesta
- pentru că s-a aflat în concediu medical în toată perioada de referință sau într-o parte din aceasta și/sau în toată perioada de report sau într-o parte din aceasta (Hotărârea Schultz-Hoff și alții, citată anterior, punctul 62, Hotărârea Maschek, citată anterior, punctul 31, și Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King, C-214/16, punctul 65);
 - pentru că a decedat, dat fiind că, dacă s-ar considera că obligația de a plăti o astfel de indemnizație se stinge odată cu încetarea raportului de muncă prin decesul lucrătorului, un eveniment fortuit ar determina, cu efect retroactiv, pierderea totală a dreptului la concediu anual plătit, astfel cum este consacrat de dreptul Uniunii (a se vedea Hotărârea Bollacke, citată anterior, punctele 25, 26 și 30, și Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Kreuziger, C-619/16, punctul 33).
- 24 În urma unei asemenea examinări a dreptului și a jurisprudenței Uniunii, instanța de trimitere a ajuns la concluzia că între dreptul la concediu anual plătit și desfășurarea activității profesionale în perioada de referință nu există un automatism clar și că, în orice caz, recunoașterea unei indemnizații compensatorii poate fi influențată de factori externi neimputabili lucrătorului.
- 25 În aceste condiții, instanța de trimitere formulează câteva observații cu privire în mod specific la impactul concedierii asupra dreptului la concediu anual plătit în dreptul național.
- 26 Jurisprudența italiană a considerat în mod constant că, după ce s-a constatat în justiție nelegalitatea concedierii, în cazurile în care se aplică protecția reală, angajatul are dreptul să fie reintegrat la locul de muncă. Hotărârea prin care este declarată nelegalitatea concedierii și se dispune reintegrarea lucrătorului determină în mod direct restabilirea raportului de muncă, fără a fi nevoie de un act de reangajare din partea angajatorului, astfel încât trebuie să se considere că, din punct de vedere juridic, raportul de muncă nu a încetat niciodată [a se vedea în special hotărârile Corte suprema di cassazione (Curtea Supremă de Casație, denumită în continuare „Curtea de Casație”) nr. 2139 din 29 ianuarie 2008 și nr. 18497 din 20 septembrie 2005].

- 27 În plus, s-a afirmat că, în cazul unei concedieri care a fost declarată nelegală, acordarea remunerațiilor percepute de lucrător de la data concedierii până la data exercitării dreptului de opțiune pentru indemnizația de compensare a reintegrării nu include și indemnizația de compensare a concediului neefectuat, care se acordă numai în cazul în care lucrătorul, fiind încadrat efectiv, și-a desfășurat activitatea pe tot parcursul anului fără a beneficia de acesta, întrucât, în perioada cuprinsă între concediere și exercitarea opțiunii pentru indemnizația de compensare a reintegrării, angajatul concediat se află într-o situație de repaus, deși „forțat” (a se vedea hotărârea Curții de Casație nr. 24270 din 29 noiembrie 2016). Întrucât exercitarea dreptului de opțiune pentru înlocuirea reintegrării cu o indemnizație este echivalentă, din punct de vedere juridic, cu reintegrarea însăși, aceste afirmații s-ar aplica *mutatis mutandis* în ceea ce privește perioada cuprinsă între concediere și reintegrare.
- 28 Având în vedere această reglementare și jurisprudență a Uniunii și italiană, problema de interpretare pe care o ridică instanța de trimitere este dacă, într-un context în care raportul de muncă este suspendat ca urmare a faptei nelegale imputabile angajatorului, dar este formal în curs în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive cu efect retroactiv, lucrătorul care nu și-a putut efectua prestația din cauza unui fapt care nu îi este imputabil are sau nu dreptul la plata indemnizației de compensare a concediului dobândit, dar neefectuat, numai cu privire la perioada cuprinsă între reziliere și reintegrare: aceasta în vederea protejării unui drept fundamental al dreptului social al Uniunii de care lucrătorul beneficiază, dar pe care nu l-a putut exercita.
- 29 În opinia instanței de trimitere, întrebarea preliminară adresată în prezenta procedură, pe lângă faptul că este relevantă pentru soluționarea cauzei concrete, nu pare să fi fost examinată până în prezent de Curte și, prin urmare, este admisibilă.