

## Versiune anonimată

Traducere

C-805/19 – 1

**Cauza C-226/19**

**Cerere de decizie preliminară**

**Data depunerii:**

31 octombrie 2019

**Instanța de trimitere:**

Landesgericht Salzburg (Austria)

**Data deciziei de trimitere:**

25 octombrie 2019

**Reclamantă:**

CT

**Pârâtă:**

VINI GmbH

---

### ORDONANȚĂ

[*omissis*]

**Având ca obiect:**

1 497,91 EUR plus dobândă și cheltuieli accesorii (plată specială)

I. Adresează Curții de Justiție a Uniunii Europene, în temeiul articolului 267 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, următoarele întrebări preliminare:

Articolul 31 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (2010/C 83/02) și articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88/CE privind timpul de lucru trebuie interpretate în sensul că nu este aplicabilă dispoziția națională prevăzută la articolul 10 alineatul (2) din Urlaubsgesetz (Legea privind concediul), potrivit căreia nu se datorează o indemnizație financiară pentru concediul neefectuat în anul de muncă în curs (ultimul an), dacă lucrătorul demisionează anticipat?

## II. [omissis] [suspendarea procedurii]

**Motivare:****1. Argumente**

Reclamanta, cu domiciliul în Republica Cehă, a susținut că ar fi început la 28 noiembrie 2018 [OR 2] un raport de muncă în calitate de chelneriță în cadrul pârâtei. La 23 ianuarie 2019, aceasta s-ar fi îmbolnăvit și s-ar fi aflat în incapacitate de muncă până la 29 ianuarie 2019 inclusiv. Miercuri, 30 ianuarie 2019, localul pârâtei ar fi fost închis, iar joi, 31 ianuarie 2019, aceasta ar fi revenit la locul de muncă. Directorul pârâtei, domnul Viktor Lugert, i-ar fi comunicat acesteia că nu ar mai fi nevoie de serviciile sale, iar raportul de muncă ar fi luat sfârșit. Potrivit reclamantei, ar fi vorba despre o concediere cu nerespectarea de către pârâtă a duratei contractului și a termenului de preaviz. Pe baza unor motive neîntemeiate, pârâta i-ar fi reziliat contractul de muncă în mod retroactiv de la 1 februarie 2019, invocând o demisie anticipată nejustificată. Totuși, ea nu ar fi comunicat o asemenea demisie. Ea nu ar fi efectuat deloc concediu de odihnă și ar avea dreptul, printre altele, la o indemnizație financiară pentru concediul neefectuat corespunzătoare unui număr de 5,42 zile lucrătoare.

Pârâta a recunoscut că reclamanta a fost absentă din motive medicale de la 23 ianuarie 2019 la 29 ianuarie 2019. La 30 ianuarie 2019 localul pârâtei ar fi fost închis, iar la 31 ianuarie 2019 reclamanta ar fi avut zi liberă. Contrar susținerilor reclamantei, totuși aceasta nu ar fi fost concediată de domnul Lugert, în calitate de director al pârâtei, la 31 ianuarie 2019, ci reclamanta, în ciuda solicitării de a-și relua munca, nu a revenit la locul de muncă în februarie 2019, în mod nejustificat. Astfel, potrivit pârâtei, ar fi vorba despre o demisie anticipată nejustificată a reclamantei. Întrucât de la 1 februarie 2019 ea nu ar mai fi venit la muncă, la 7 februarie 2019, ar fi fost efectuată radierea de la Gebietskrankenkasse (Casa regională de asigurări de sănătate), ca dată a demisiei fiind stabilită 1 februarie 2019, iar ca motiv de radiere fiind în mod întemeiat indicată demisia anticipată nejustificată. Doar după câteva zile, reclamanta ar fi început un nou raport de muncă.

Se reține că instanța nu a administrat în totalitate probele, procedură care, însă, având în vedere întrebarea adresată, nu este necesară pentru prezenta acțiune, dacă reclamanta, în conformitate cu dreptul Uniunii, contrar articolului 10 alineatul (2) din Legea privind concediul, are un drept la plata unei indemnizații financiare pentru concediul neefectuat.

**2. Dreptul național**

*Legea privind concediul, articolul 10 alineatul (1). La momentul încetării raportului de muncă, lucrătorul are dreptul, pentru anul de referință în curs în*

*care încetează raportul de muncă, la o indemnizație financiară drept compensație pentru concediul aferent duratei activității sale în acest an în proporție cu perioada lucrată. Concediul anual deja efectuat se deduce din durata proporțională a concediului. Indemnizația de concediu pentru concediul anual efectuat peste durata proporțională nu poate fi restituită, cu excepția încetării raportului de muncă prin*

*1. demisie anticipată nejustificată sau [OR 3]*

*2. concediere din motive imputabile.*

*Suma de restituit trebuie să corespundă indemnizației de concediu primite în momentul efectuării concediului pentru concediul efectuat în exces.*

*(2) Lucrătorul nu are dreptul la o compensație dacă demisionează anticipat și fără motiv.*

...

### **3. Motivarea trimiterii preliminare**

Dispozițiile Legii privind concediul trebuie interpretate în conformitate cu directiva.

Articolul 10 alineatul (2) din Legea privind concediul privește doar dreptul la concediu pentru anul de referință în care are loc demisia. Drepturile aferente anilor anteriori nu sunt afectate și se compensează sub forma indemnizației financiare pentru concediul neefectuat [omissis].

În temeiul acestei reglementări, în cazul unei demisii nejustificate nu se datorează indemnizația financiară pentru concediul neefectuat. Excluderea dreptului ar urmări în mod evident să-l împiedice pe lucrător să ia decizia unei rezilieri anticipate, pripite a contractului și ar avea ca efect o anumită degrevare financiară a angajatorului în cazul de cele mai multe ori dezavantajos pentru acesta al unei încetări a contractului de muncă [omissis].

În doctrina austriacă s-a stabilit cu privire la CJUE (C-341/15, Maschek, ECLI:EU:C:2016:576 [omissis]; a se vedea și CJUE C-282/10, Dominguez, [omissis]; C-337/10, Neidel, ECLI:EU:C:2012:263 [omissis]; C-118/13, Bollacke, ECLI:EU:C:2014:1755 [omissis]) că din articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88/CE privind timpul de lucru rezultă că dreptul unui lucrător la compensația pentru concediul neefectuat este independent de modul în care a încetat raportul de muncă. În acest context, articolul 10 alineatul (2) din Legea privind concediul pare problematic din perspectiva dreptului Uniunii [omissis].

În sfârșit, în doctrină s-a reținut că în jurisprudența de până acum a CJUE nu există un echivalent al unei excepții pentru demisia anticipată, precum cea prevăzută la articolul 10 alineatul (2) din Legea privind concediul [*omissis*].

În legătură cu această chestiune nu există decizii ale instanțelor naționale. [OR 4]

#### **4. Cu privire la competența de interpretare a CJUE**

În prezenta cauză există, cu siguranță, deja o jurisprudență a Curții de Justiție a Uniunii Europene cu privire la dreptul la concediu al lucrătorilor. Totuși, nu există o hotărâre expresă a CJUE, potrivit căreia o lucrătoare nu își pierde drepturile la o indemnizație financiară proporțională pentru concediul neefectuat pentru anul de muncă în curs nici în cazul unei rezilieri din culpă, imediate (cu încălcarea termenului legal de preaviz) a raportului de muncă. În acest sens, încă nu a avut loc, în special, o apreciere a motivelor care stau la baza reglementării naționale de la articolul 10 alineatul (2) din Legea privind concediul, astfel cum sunt descrise mai sus, prin compararea intereselor angajatorului și ale lucrătorului, ținând seama de dreptul fundamental prevăzut la articolul 31 din Carta drepturilor fundamentale.

Aplicarea corectă a dreptului Uniunii nu se impune cu o asemenea evidență, având în vedere jurisprudența de până acum a Curții de Justiție a Uniunii Europene, încât să nu lase loc niciunei îndoieli rezonabile în privința răspunsului la întrebările adresate („acte clair”).

II. [*omissis*]

**Landesgericht Salzburg ca Arbeits- und Sozialgericht, [*omissis*]**

**Salzburg, 25.10.2019**

[*omissis*]