

Cauza C-233/20**Rezumatul cererii de decizie preliminară întocmit în temeiul articolului 98 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții de Justiție****Data depunerii:**

4 iunie 2020

Instanța de trimitere:

Oberster Gerichtshof (Austria)

Data deciziei de trimitere:

29 aprilie 2020

Reclamant și recurent:

WD

Pârâtă și intimată în recurs:

job-medium GmbH, în lichidare

Obiectul acțiunii principale

Acțiune privind plata sumei de 322,06 euro, majorată cu dobânzi, cu titlu de indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat

Obiectul și temeiul juridic al trimiterii preliminare

Interpretarea dreptului Uniunii, în special a Directivei 2003/88/CE și a Cartei drepturilor fundamentale, articolul 267 TFUE

Întrebările preliminare

I.1 Este compatibilă cu articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (2010/C 83/02) și cu articolul 7 din Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru o reglementare națională potrivit căreia nu se acordă o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat aferent anului de muncă în curs (ultimului

an de muncă) atunci când, fără un motiv serios, lucrătorul încetează anticipat și unilateral raportul de muncă („demisionează”)?

1.2. În cazul unui răspuns negativ la această întrebare:

1.2.1. Trebuie să se verifice, în plus, dacă efectuarea concediului a fost imposibilă pentru lucrător?

1.2.2. Care sunt criteriile pe baza cărora trebuie efectuată această verificare?

Dispozițiile de drept comunitar invocate

Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, în special articolul 31;

Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (denumită în continuare „Directiva 2003/88”), în special articolul 7

Dispozițiile naționale invocate

Legea privind concediile, BGBl 1976/390, în special articolele 2, 4, 7, 10 și 12

Prezentare succintă a situației de fapt și a procedurii

- 1 În perioada cuprinsă între 25 iunie 2018 și 9 octombrie 2018, reclamantul a fost angajat la pârâtă. La 9 octombrie 2018, acesta a pus capăt raportului său de muncă prin demisie anticipată nejustificată. În perioada de angajare, acesta a dobândit dreptul la un concediu de 7,33 de zile lucrătoare, din care a utilizat 4 zile. În consecință, dreptul său la concediul restant la încetarea raportului de muncă era de 3,33 zile lucrătoare. Întemeindu-se pe dispoziția articolului 10 alineatul 2 din Legea privind concediile potrivit căreia indemnizația financiară pentru concediul anual plătit neefectuat nu este datorată lucrătorului în cazul unei demisii nejustificate, pârâta nu i-a plătit reclamantului nicio indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat.
- 2 Instanța de prim grad a respins acțiunea. În susținerea deciziei sale, această instanță a considerat în esență că nu ar fi posibil să se deducă din articolul 7 alineatul 2 din Directiva 2003/88 că lucrătorul ar avea dreptul la o indemnizație compensatorie în cazul oricărui tip de încetare. Această abordare ar fi disproporționată. Acesta ar avea consecințe nefavorabile, nerezonabile pentru angajator. În cazul demisiei anticipate nejustificate a lucrătorului, ca urmare a încetării imediate a raportului de muncă, nu ar mai fi posibil ca angajatorul să garanteze lucrătorului utilizarea dreptului său la concediu și să îi ofere efectiv posibilitatea de a-și exercita acest drept. Limitarea dreptului prevăzut la articolul 10 alineatul 2 din Legea privind concediile, potrivit căreia lucrătorul nu ar avea dreptul la indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat în cazul

unei demisii nejustificate, ar constitui o practică a ordinii juridice austriece în sensul articolului 7 alineatul 1 din Directiva 2003/88.

- 3 Instanța de apel a confirmat această decizie. Din jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene nu s-ar putea deduce că pierderea dreptului la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat în cazul încetării raportului de muncă prin demisia lucrătorului, fără un motiv serios, prevăzută la articolul 10 alineatul 2 din Legea privind concediile, ar fi contrară articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 sau articolului 31 alineatul (2) din cartă. Desigur, în hotărârile sale recente, Curtea de Justiție a Uniunii Europene ar sublinia 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, 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 ar fi avut dreptul la data încetării raportului de muncă. Curtea de Justiție a Uniunii Europene ar sublinia, de asemenea, că motivul încetării raportului de muncă nu ar fi relevant în privința dreptului la o indemnizație financiară. Or, până în prezent, Curtea de Justiție a Uniunii Europene nu s-ar fi confruntat cu nicio situație în care raportul de muncă a încetat anticipat în urma unei demisii neîntemeiate a lucrătorului.
- 4 Nici încetarea raportului de muncă care presupune un drept la concediul restant nu ar fi, în mod efectiv, singura condiție a dreptului la indemnizație. Curtea de Justiție a Uniunii Europene ar fi respins, de exemplu, dreptul la indemnizație pentru perioada în care lucrătorul a fost suspendat din activitate înainte de pensionare, cu menținerea remunerației. În cauzele *Kreuziger* și *MPG*, Curtea de Justiție a Uniunii Europene ar fi indicat în mod expres că din jurisprudența sa nu ar rezulta că „indiferent de circumstanțele aflate la originea neefectuării concediului anual plătit de către un lucrător, acesta ar trebui să beneficieze în continuare” de dreptul la indemnizație. Articolul 7 din Directiva 2003/88 nu s-ar opune „unei reglementări naționale care prevede pierderea dreptului, cu condiția totuși ca lucrătorul al cărui drept la concediul anual plătit a fost pierdut să fi avut în mod efectiv posibilitatea să își exercite dreptul conferit de această directivă”. Acest lucru ar fi în conformitate cu hotărârile în care Curtea de Justiție a Uniunii Europene ar fi recunoscut – întemeindu-se pe caracterul imprevizibil al apariției unei incapacități de muncă pe motiv de boală – un drept la indemnizație atunci când concediul anual nu a putut fi efectuat ca urmare a bolii, dar a respins acest drept atunci când acesta nu a putut fi efectuat ca urmare a suspendării din activitate.
- 5 În cauzele *Kreuziger* și *MPG*, Curtea de Justiție a Uniunii Europene ar fi dezvoltat în această privință un sistem nuanțat. Acesta s-ar întemeia, mai întâi, pe calificarea dreptului la concediu anual plătit al lucrătorului drept principiu important al dreptului social al Uniunii. Dreptul la concediu anual ar avea ca finalitate să permită lucrătorului, pe de o parte, să se odihnească în urma îndeplinirii sarcinilor care îi revin în temeiul contractului său de muncă și, pe de altă parte, să dispună de o perioadă de destindere și de recreere. Ar fi incompatibilă cu această finalitate orice incitare la renunțarea la concediul de odihnă sau la determinarea lucrătorilor

să renunțe la acesta. Pentru lucrători, o astfel de incitare ar putea consta în dreptul la obținerea unei indemnizații financiare la încetarea raportului de muncă.

- 6 Angajatorul ar fi obligat să se asigure, în mod concret și deplin transparent, că lucrătorul este efectiv în măsură să își efectueze concediul anual plătit. În acest scop, potrivit criteriilor de acțiune elaborate de Curte, angajatorului i-ar reveni sarcina de a încuraja lucrătorul, dacă este necesar în mod formal, să efectueze concediul și de a-l informa în mod precis și în timp util că, în caz contrar, concediul ar fi pierdut. În această privință, angajatorului i-ar reveni sarcina probei că ar fi dat dovadă de întreaga diligență necesară. Dacă angajatorul ar fi dat dovadă de diligență necesară, dar lucrătorul nu a efectuat în mod deliberat concediul, articolul 7 din Directiva 2003/88 nu s-ar opune lipsei unei indemnizații financiare pentru concediul anual plătit neefectuat.
- 7 Respectarea de către angajator a obligației sale de diligență ar fi posibilă de fiecare dată când încetarea raportului de muncă sau a perioadei de referință ar fi previzibilă pentru acesta, de exemplu în cazul pensionării (cauza *King*, cauza *Maschek*), al expirării termenului (cauza *MPG*), dar și al rezilierii raportului de muncă de către lucrător sau de către angajator cu respectarea unui un preaviz (cu o durată corespunzătoare). În schimb, în cazul în care încetarea raportului de muncă nu ar fi previzibilă pentru angajator, posibilitățile acestuia de a încuraja în mod corespunzător lucrătorul să își exercite efectiv dreptul la concediu ar fi limitate. Întrucât, în conformitate cu articolul 4 alineatul 3 din Legea privind concediile, o parte efectuată din concediu ar trebui să conștie în cel puțin șase zile lucrătoare, angajatorul ar fi lipsit de posibilitatea unei încurajări efective atunci când și atât timp cât concediul rămas ar fi mai scurt.
- 8 Încetarea raportului de muncă nu ar fi previzibilă pentru angajator tocmai în cazul unei demisii neîntemeiate a lucrătorului. Prin urmare, nu i se poate reproșa, în general, o neîndeplinire a obligației de diligență. Dimpotrivă, lucrătorul ar trebui să răspundă pentru un comportament ilicit; în conformitate cu principiile generale ale dreptului, el nu ar putea deduce niciun drept din acesta. Pe de altă parte, articolul 10 alineatul 2 din Legea privind concediile ar urmări să descurajeze comportamentul ilicit al lucrătorilor. În orice caz, nu s-ar putea reproșa angajatorului că nu a informat lucrătorul (cu titlu preventiv) cu privire la consecințele comportamentului său ilicit. În plus, chiar în cazul demisiei anticipate neîntemeiate, un drept la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat ar putea incita lucrătorul să nu efectueze în mod deliberat concediul și să demisioneze apoi în mod neîntemeiat, pentru a nu oferi angajatorului nicidecum posibilitatea de a solicita efectuarea concediului, majorându-și astfel drepturile în cazul încetării. O astfel de situație ar fi contrară scopului concediului anual. Nici încetarea raportului de muncă în urma decesului lucrătorului nu ar fi deloc previzibilă pentru angajator. Cu toate acestea, spre deosebire de demisia neîntemeiată, în această situație ar fi vorba despre eveniment fortuit care nu poate fi controlat nici de lucrător, nici de angajator.

- 9 Oberster Gerichtshof [Curtea Supremă] este chemată să se pronunțe cu privire la recursul formulat de reclamant împotriva deciziei instanței de apel de confirmare a hotărârii inițiale.

Principalele argumente ale părților din acțiunea principală

- 10 Prin acțiunea formulată, reclamantul solicită plata sumei de 322,06 euro, majorată cu dobânzi, cu titlu de indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat. El însuși a afirmat că a pus capăt în mod anticipat raportului de muncă printr-o demisie nejustificată. În cursul procedurii, acesta a susținut că prevederea de la articolul 10 alineatul 2 din Legea privind concediile, potrivit căreia nu se plătește nicio indemnizație compensatorie (pentru concediu) atunci când lucrătorul demisionează anticipat din raportul de muncă fără un motiv serios („demisie nejustificată”, „demisie neîntemeiată”), ar încălca articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”) și articolul 7 din Directiva 2003/88/CE și, prin urmare, nu ar fi aplicabilă.
- 11 Întemeindu-se pe articolul 10 alineatul 2 din Legea privind concediile, pârâta a solicitat respingerea acțiunii. Dispoziția nu ar fi contrară dreptului Uniunii.

Prezentare succintă a motivării trimiterii preliminare

Precizări în legătură cu Legea privind concediile:

- 12 În cazul încetării raportului de muncă, în temeiul articolului 10 alineatul 1 din Legea privind concediile, concediul neefectuat trebuie înlocuit cu o indemnizație compensatorie pentru concediu corespunzătoare duratei perioadei de activitate din anul de referință respectiv raportate la întregul an de referință. Articolul 10 alineatul 2 din Legea privind concediile prevede o excepție în situația în care lucrătorul demisionează anticipat fără un motiv serios și pune astfel capăt raportului de muncă.
- 13 „Demisie” înseamnă încetarea anticipată a raportului de muncă printr-o manifestare unilaterală de voință a lucrătorului, care necesită o confirmare de primire (dar care, datorită caracterului său unilateral, nu necesită o acceptare). Dacă lucrătorul a avut un motiv serios de demisie, este vorba despre o demisie justificată (întemeiată), în caz contrar, este vorba despre o demisie nejustificată (neîntemeiată). De exemplu, trebuie considerat motiv justificat serios de demisie atunci când lucrătorul nu își poate continua activitatea fără prejudicii aduse sănătății sale sau atunci când angajatorul este responsabil pentru acte de violență, fără atingeri aduse moralității sau fără atingeri semnificative aduse onoarei lucrătorului sau membrilor familiei acestuia. În general, există un motiv serios atunci când, la momentul demisiei, lucrătorul nu poate menține în mod rezonabil raportul de muncă nici măcar în perioada de preaviz. Raportul de muncă încetează prin demisie și atunci când demisia a fost nejustificată. Cu toate acestea, un

lucrător care demisionează în mod nejustificat săvârșește o încălcare a contractului față de angajator.

- 14 Numai demisia nejustificată determină, în temeiul articolului 10 alineatul 2 din Legea privind concediile, pierderea indemnizației financiare pentru concediul anual plătit neefectuat prevăzute la articolul 10 alineatul 1 din Legea privind concediile.
- 15 Dispoziția articolului 10 alineatul 2 din Legea privind concediile are caracter penalizator. Aceasta urmărește să descurajeze lucrătorul să rezilieze contractul anticipat în mod nejustificat, privându-l de dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat dacă face totuși acest lucru. Un simplu efect reflex constă în faptul că angajatorul, care pierde un lucrător ca urmare a demisiei nejustificate a lucrătorului, nu este obligat să compenseze (partea din) eventualul concediu neefectuat în anul în curs. Astfel, angajatorul suportă o anumită degrevare financiară în situația, în general nefavorabilă pentru el – fiind imprevizibilă și, prin urmare, incalculabilă –, a unei demisii nejustificate.

Situația juridică potrivit dreptului Uniunii

- 16 În temeiul articolului 31 din cartă, dreptul fiecărui lucrător la concediul anual plătit este unul dintre drepturile fundamentale ale Uniunii Europene și este concretizat prin articolul 7 din Directiva 2003/88. Directiva 2003/88 consideră că dreptul la concediu anual și cel la obținerea unei plăți în acest temei constituie două aspecte ale unui drept unic. Aceasta cuprinde, de asemenea, un drept la o indemnizație financiară pentru concediul anual neefectuat la încetarea raportului de muncă.
- 17 Curtea a arătat în mod expres în Hotărârea Maschek/Stadt Wien, C-341/15, „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” (punctul 27).
- 18 Curtea a dedus de aici că „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”. De asemenea, Curtea a arătat în mod expres că nu ar fi relevant în această privință motivul pentru care a încetat raportul de muncă (punctul 28) și a dedus din aceasta că „faptul că lucrătorul încetează din proprie inițiativă raportul de muncă nu are nicio incidență asupra dreptului său de a percepe, dacă este cazul, o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit pe care nu a putut să îl efectueze înainte de încetarea raportului său de muncă” (punctul 29).

- 19 Potrivit Hotărârii Curții de Justiție a Uniunii Europene în cauza C-619/16, Kreuziger/Land Berlin, din jurisprudența Curții „nu se poate deduce [...] că articolul 7 din Directiva 2003/88 ar trebui să fie interpretat în sensul că, indiferent de circumstanțele aflate la originea neefectuării concediului anual plătit de către un lucrător, acesta ar trebui să beneficieze în continuare de dreptul la concediu anual prevăzut la alineatul (1) al articolului menționat și, în cazul încetării raportului de muncă, de dreptul la indemnizație susceptibil să îl înlocuiască, în conformitate cu alineatul (2) al aceluiași articol” (punctul 37). În această hotărâre, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a concluzionat „că articolul 7 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale [...], în măsura în care aceasta implică faptul că, în cazul în care lucrătorul nu a solicitat să își exercite dreptul la concediu anual plătit înainte de data încetării raportului de muncă, acesta își pierde – în mod automat și fără verificarea prealabilă a aspectului dacă i s-a oferit efectiv de către angajator, în special printr-o informare corespunzătoare din partea acestuia din urmă, posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediu înainte de încetarea respectivă – zilele de concediu anual plătit la care avea dreptul în temeiul dreptului Uniunii la momentul acestei încetări, precum și, în mod corelativ, dreptul la o indemnizație financiară pentru acest concediu anual plătit neefectuat” (punctul 56).
- 20 Potrivit Hotărârii Curții de Justiție a Uniunii Europene în cauza C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft/Tetsuji Shimizu, „orice interpretare a articolului 7 din Directiva 2003/88 care ar fi de natură să incite lucrătorul să se abțină în mod deliberat de la efectuarea concediului anual plătit în perioadele de referință sau de report autorizat aplicabile, pentru a-și majora remunerația la încetarea raportului de muncă, ar fi [...] incompatibilă cu obiectivele urmărite prin instituirea dreptului la concediu anual plătit” (punctul 48).
- 21 În Decizia 8 ObA62/18b, Oberster Gerichtshof a reținut, făcând trimitere la mai multe hotărâri ale Curții de Justiție a Uniunii Europene (cauza C-619/16, Kreuziger/Land Berlin, punctele 41 și 42; cauza C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft/Tetsuji Shimizu, punctul 35; cauzele C-350/06 și C-520/06, Schultz-Hoff/Deutsche Rentenversicherung, punctul 43) că o reglementare națională care prevede „modalități” pentru exercitarea dreptului la concediu anual plătit conferit de Directiva 2003/88, care implică pierderea acestui drept la sfârșitul unei perioade de referință sau al unei perioade de report, nu este exclusă și este considerată permisă cu condiția ca lucrătorul să fi avut efectiv posibilitatea să își exercite dreptul până la data respectivă.
- 22 În ipoteza în care o reglementare națională nu poate fi interpretată în conformitate cu articolul 7 din Directiva 2003/88 și cu articolul 31 alineatul (2) din cartă, revine instanței naționale sesizate cu un litigiu sarcina de a lăsa neaplicată reglementarea națională și de a se asigura că lucrătorul beneficiază de o indemnizație financiară pentru concediul anual neefectuat.

Motivarea întrebărilor preliminare

- 23 Până în prezent, Curtea de Justiție a Uniunii Europene nu s-a pronunțat încă cu privire la aspectul dacă (și, în cazul unui răspuns afirmativ, în ce condiții) un lucrător care, fără un motiv serios, și-a reziliat anticipat în mod unilateral raportul de muncă și, prin urmare, a săvârșit o încălcare a contractului („demisie nejustificată”), are dreptul, în temeiul dreptului Uniunii, la o indemnizație compensatorie pentru concediul neefectuat. Potrivit legii austriece (articolul 10 alineatul 2 din Legea privind concediile), într-un astfel de caz, lucrătorul nu are dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat în anul de referință în curs.
- 24 În doctrina austriacă, comentariile cu privire la conformitatea cu dreptul Uniunii a articolului 10 alineatul 2 din Legea privind concediile sunt, în sinteză, următoarele:
- a) Mair apreciază că articolul 10 alineatul (2) din Legea privind concediile ar fi în contradicție cu considerațiile Curții de Justiție a Uniunii Europene prezentate în cauza Maschek. Astfel, Curtea de Justiție a Uniunii Europene ar sublinia fără echivoc că indemnizația compensatorie pentru concediul neefectuat prevăzută la articolul 7 alineatul (2) din Directiva privind timpul de lucru nu ar fi subordonată decât condiției ca raportul de muncă să fi încetat și ca lucrătorul să nu fi efectuat în întregime, *in natura*, concediul la care avea dreptul. Modul de încetare a raportului de muncă nu ar fi relevant pentru fundamentarea dreptului său. Or, prin faptul că articolul 10 alineatul 2 din Legea privind concediile ar prevedea că raportul de muncă nu ar putea înceta într-un anumit mod, și anume prin demisia anticipată nejustificată a lucrătorului, această reglementare ar încălca articolul 7 alineatul (2) din Directiva privind timpul de lucru.
- b) Mayr/Erler fac referire la jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene potrivit căreia modul de încetare nu ar fi relevant. În opinia lor, rezultă în mod inevitabil că pierderea indemnizației financiare pentru concediul anual plătit neefectuat, în cazul unei demisii nejustificate, ar fi contrară articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88/CE. Aceștia concluzionează că, inclusiv în cazul demisiei nejustificate, ar fi datorată indemnizația financiară pentru concediul anual plătit neefectuat, întrucât articolul 10 alineatul 2 din Legea privind concediile ar trebui să rămână neaplicat, cu atât mai mult cu cât, potrivit jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene, ar prevala articolul 31 alineatul (2) din cartă, care ar fi reprodus de articolul 7 din directivă.
- c) Erler a susținut deja acest punct de vedere într-un studiu anterior, subliniind însă că incompatibilitatea cu dreptul Uniunii ar trebui limitată la dreptul la concediul minim de patru săptămâni garantat de dreptul Uniunii.
- d) Reissner consideră că articolul 10 alineatul 2 din Legea privind concediile este problematic din perspectiva dreptului Uniunii, întrucât, potrivit Curții de Justiție a Uniunii Europene, din articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 ar

rezulta că lucrătorul ar avea dreptul la o indemnizație pentru concediul neefectuat, indiferent de modul în care a încetat raportul de muncă.

e) De asemenea, Auer-Mayer apreciază că articolul 10 alineatul 2 din Legea privind concediile se dovedește „problematic din perspectiva dreptului Uniunii”, întrucât, în ceea ce privește indemnizația financiară aferentă concediului în cazul încetării contractului de muncă, Curtea de Justiție a Uniunii Europene ar fi reținut în mod expres că motivul încetării raportului de muncă nu ar fi relevant.

f) În schimb, Ludvik susține că articolul 7 din Directiva 2003/88 nu se opune unei reglementări naționale care prevede pierderea dreptului la compensație, în măsura în care lucrătorul a avut posibilitatea de a-și exercita dreptul conferit de această directivă. În sfârșit, potrivit Curții, din articolul 7 din Directiva 2003/88 nu ar reieși că această dispoziție ar trebui să fie interpretată în sensul că, „indiferent de circumstanțele aflate la originea neefectuării concediului anual plătit de către un lucrător, acesta ar trebui să beneficieze în continuare de dreptul la concediu anual prevăzut la alineatul (1) al articolului menționat și, în cazul încetării raportului de muncă, de dreptul la indemnizație susceptibil să îl înlocuiască, în conformitate cu alineatul (2) al aceluiași articol” (Hotărârea Kreuziger/Land Berlin, C-619/16, punctul 37). Prin urmare, în raport cu opțiunile de derogare naționale, ar fi posibil să se modifice, în anumite limite, dreptul la (compensație pentru) concediu în detrimentul lucrătorului. În contextul demisiei anticipate și nejustificate a lucrătorului, efectul imediat al încetării nu ar mai permite efectuarea concediului existent. Prin urmare, lipsa unei indemnizații financiare pentru concediul anual plătit neefectuat ar fi permisă. Dispoziția articolului 10 alineatul 2 din Legea privind concediile nu ar fi contrară cerințelor Curții de Justiție a Uniunii Europene. În cadrul articolului 10 alineatul (2) din Legea privind concediile, pierderea dreptului la compensația pentru concediul neefectuat ar avea caracterul unei sancțiuni. Totuși, aceasta s-ar aplica numai în cazul în care lucrătorul pune capăt în mod anticipat raportului de muncă fără un motiv serios. În lipsa unei astfel de pierderi a dreptului la compensație, ar putea fi avute în vedere situații în care un lucrător nu s-ar putea aștepta la nicio sancțiune. Or, potrivit jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene, orice interpretare a articolului 7 din Directiva 2003/88 care ar fi de natură să incite lucrătorul să se abțină în mod deliberat de la efectuarea concediului anual plătit pentru a-și majora remunerația la încetarea raportului de muncă, ar fi incompatibilă cu obiectivele urmărite prin instituirea dreptului la concediu anual plătit.

Considerente

- 25 Curtea de Justiție a Uniunii Europene subliniază, pe de o parte, 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, 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 raportului de muncă (cauza C-341/15, Maschek/Stadt Wien, punctul 27). Pe de altă parte, Curtea a statuat că, din jurisprudența sa, nu se poate deduce că articolul

7 din Directiva 2003/88 ar trebui să fie interpretat în sensul că, indiferent de circumstanțele aflate la originea neefectuării concediului anual plătit de către un lucrător, acesta ar trebui să beneficieze în continuare de dreptul la concediu anual prevăzut la alineatul (1) al articolului menționat și, în cazul încetării raportului de muncă, de dreptul la indemnizație susceptibil să îl înlocuiască, în conformitate cu alineatul (2) al aceluiași articol (cauza C-619/16, Kreuziger/Land Berlin, punctul 37). În acest scop, Curtea a luat de asemenea în considerare aspectul dacă lucrătorului i s-a oferit de către angajator, în special printr-o informare corespunzătoare, posibilitatea de a-și efectua concediul (cauza C-619/16, Kreuziger/Land Berlin, punctul 56). În continuare, potrivit Curții de Justiție a Uniunii Europene, orice interpretare a articolului 7 din Directiva 2003/88 care ar fi de natură să incite lucrătorul să se abțină în mod deliberat de la efectuarea concediului anual plătit în perioadele de referință sau de report autorizat aplicabile, pentru a-și majora remunerația la încetarea raportului de muncă, ar fi incompatibilă cu obiectivele urmărite prin instituirea dreptului la concediu anual plătit (cauza C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft/Tetsuji Shimizu, punctul 48).

- 26 Demisia nejustificată a lucrătorului din raportul de muncă are loc, în general, în mod brusc și neașteptat pentru angajator. Spre deosebire de toate celelalte cazuri în care raportul de muncă încetează, în cazul demisiei nejustificate, lucrătorul împiedică însăși posibilitatea de a efectua *in natura* concediul. În plus, raportul de muncă încetează prin încălcarea contractului de către lucrător numai în cazul demisiei nejustificate a lucrătorului. Înainte de demisie, lucrătorul nu are dreptul decât la concediu (plătit) *in natura*. Faptul de a obține dreptul la indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat prin încetarea raportului de muncă ca urmare a demisiei nejustificate ar încălca principiul general de drept potrivit căruia nimeni nu are vocația de a obține un drept acționând nelegal. În cele din urmă, ideea potrivit căreia concediul plătit are ca primă funcție protejarea sănătății unui lucrător ar fi încălcată dacă un lucrător ar putea beneficia de dreptul la concediu ca urmare a unei demisii nejustificate. Întrebarea principală adresată Curții urmărește, astfel, să se stabilească dacă articolul 10 alineatul 2 din Legea privind concediile este conform *in toto* cu dreptul Uniunii.
- 27 În ipoteza în care Curtea ar răspunde negativ la întrebarea principală, se pune problema dacă și în ce mod, în cazul demisiei nejustificate, imprevizibilă pentru angajator, acesta ar trebui – în conformitate cu cerințele Curții de Justiție a Uniunii Europene – să ofere posibilitatea lucrătorului să își efectueze concediul. În această privință, ar trebui să se țină seama și de faptul că, în cazul demisiei nejustificate, lucrătorul nu a respectat întocmai o perioadă de preaviz în cursul căreia să fie sau să poată fi efectuat concediul rămas adesea neefectuat.