



Presă și informare

Curtea de Justiție a Uniunii Europene
COMUNICAT DE PRESĂ nr. 71/18

Luxemburg, 29 mai 2018

Concluziile avocatului general în cauzele
C-619/16 Sebastian W. Kreuziger/Land Berlin și
C-684/16 Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der
Wissenschaften eV/Tetsuji Shimizu

Avocatul general Bot propune Curții de Justiție să statueze că simplul fapt că un lucrător nu a formulat o cerere de concediu nu poate determina în mod automat pierderea dreptului la indemnizația financiară pentru concediile neefectuate la încetarea raportului de muncă

Totuși, în cazul în care angajatorul demonstrează că a depus diligențele necesare pentru a permite lucrătorilor să își exercite dreptul la concediul anual plătit și că, în pofida măsurilor luate, lucrătorul a renunțat deliberat să își exercite acest drept, deși a avut această posibilitate pe durata raportului de muncă, lucrătorul menționat nu poate solicita indemnizația

După finalizarea stagiului de pregătire pentru profesiile juridice („Rechtsreferendariat”) efectuat pe lângă Landul Berlin, domnul Sebastian W. Kreuziger a solicitat acordarea unei indemnizații financiare pentru concediile anuale plătite neefectuate. Astfel, acesta decisese să nu efectueze concedii anuale plătite pe parcursul ultimelor cinci luni de stagiul. Această cerere a fost respinsă între altele pentru motivul că reglementarea germană aplicabilă¹ nu prevede un asemenea drept la indemnizație. Potrivit acestei reglementări (astfel cum a fost interpretată de anumite instanțe naționale), dreptul la concediul anual plătit se stinge la sfârșitul perioadei de referință atunci când lucrătorul nu a solicitat să îl exercite în cursul acestei perioade. Această stingere a dreptului la concediul anual plătit determină pierderea dreptului la o indemnizație financiară pentru concediile anuale plătite neefectuate la încetarea raportului de muncă. Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunalul Administrativ Superior din Berlin-Brandenburg, Germania), sesizat de domnul Kreuziger, solicită Curții de Justiție să clarifice dacă dreptul Uniunii se opune unei asemenea reglementări sau practici naționale.

Domnul Tetsuji Shimizu a fost angajat al Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (o organizație fără scop lucrativ de drept privat) timp de peste 10 ani pe baza a mai multe contracte pe durată determinată. La 23 octombrie 2013, acesta a aflat că contractul său de muncă urma să nu fie reînnoit. În același timp, Max-Planck-Gesellschaft l-a invitat să își efectueze concediul înainte de încetarea raportului de muncă la sfârșitul lunii decembrie 2013. Întrucât nu a efectuat decât 2 zile de concediu, domnul Shimizu a solicitat Max-Planck-Gesellschaft plata unei indemnizații pentru cele 51 de zile de concediu anual neefectuate datorate pentru ultimii doi ani. Max-Planck-Gesellschaft a refuzat această cerere. Domnul Shimizu s-a adresat instanțelor germane competente pentru soluționarea litigiilor în materia dreptului muncii. Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania) arată că, potrivit reglementării germane aplicabile domnului Shimizu², lucrătorul trebuie să solicite efectuarea concediului său, exprimându-și preferințele în ceea ce privește data acestuia, pentru a nu-și pierde dreptul la concediu la sfârșitul perioadei de referință fără nicio compensație. Bundesarbeitsgericht solicită Curții să clarifice dacă dreptul Uniunii se opune unei asemenea reglementări și, în cazul unui răspuns afirmativ, dacă situația este aceeași în cazul unui litigiu între doi particulari.

¹ Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter (Regulamentul privind concediul anual al funcționarilor și al judecătorilor) din 26 aprilie 1988.

² Bundesurlaubsgesetz (Legea federală privind concediile) din 8 ianuarie 1963 (BGBl. 1963, p. 2), în versiunea din 7 mai 2002 (BGBl. 2002 I, p. 1529).

În concluziile prezentate astăzi, avocatul general Yves Bot amintește mai întâi că, potrivit Directivei privind timpul de lucru³, orice lucrător beneficiază de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni. Acest drept urmărește să îi permită lucrătorului să se odihnească și să dispună de o perioadă de destindere și de recreere. Plata unei indemnizații financiare având ca obiect înlocuirea perioadei minime de concediu anual plătit este posibilă numai în cazul încetării raportului de muncă.

Avocatul general face de asemenea trimitere la jurisprudența Curții, potrivit căreia dreptul la concediu anual plătit trebuie considerat un principiu al dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită. Odată dobândit, acest drept 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. Astfel, un lucrător care nu a fost în măsură, din motive independente de voința sa, să își exercite dreptul la concediul anual plătit înainte de încetarea raportului de muncă are dreptul la o indemnizație financiară.

Avocatul general propune între altele Curții să răspundă că directiva se opune unor reglementări sau practici naționale precum cele în cauză, în temeiul cărora un lucrător pierde dreptul la o indemnizație financiară pentru concediile anuale plătite neefectuate la încetarea raportului de muncă atunci când nu a formulat o cerere de acordare a acestor concedii când era în activitate și nu demonstrează că a fost în imposibilitatea de a efectua concediile respective din motive independente de voința sa, fără o verificare prealabilă a aspectului dacă acestui lucrător i s-a oferit în mod efectiv posibilitatea de către angajatorul său de a-și exercita dreptul la concediul anual plătit.

Avocatul general propune în plus să se răspundă că, atunci când o instanță națională este sesizată cu o contestație referitoare la dreptul unui lucrător la o indemnizație financiară pentru concediile anuale plătite neefectuate la încetarea raportului de muncă, acesteia îi revine sarcina să verifice dacă angajatorul dovedește că a luat măsurile adecvate pentru a-i asigura acestui lucrător posibilitatea de a-și exercita în mod efectiv dreptul la concediul anual plătit pe durata acestui raport. Dacă angajatorul demonstrează că a depus diligențele necesare și că, în pofida măsurilor pe care le-a luat, lucrătorul a renunțat deliberat și în cunoștință de cauză să își exercite dreptul la concediul anual plătit, deși a avut această posibilitate pe durata raportului de muncă, lucrătorul menționat nu poate solicita, în temeiul directivei, plata unei indemnizații financiare pentru concediile anuale plătite neefectuate la încetarea raportului de muncă.

În susținerea acestei soluții, avocatul general amintește că, potrivit Curții, directiva consacră regula conform căreia lucrătorul trebuie în mod normal să poată beneficia de un repaus efectiv în scopul protecției eficiente a securității și a sănătății sale.

În opinia avocatului general, angajatorul are o responsabilitate deosebită ca lucrătorii care sunt sub conducerea sa să își exercite în mod efectiv dreptul la concediul anual plătit. Astfel, angajatorul trebuie să adopte măsuri concrete de organizare adecvate pentru a permite lucrătorilor să își exercite dreptul la concediul anual plătit. Acesta trebuie printre altele să informeze lucrătorii în timp util cu privire la faptul că, dacă nu își efectuează în mod efectiv concediile, acestea riscă să se piardă la sfârșitul perioadei de referință sau al unei perioade de report autorizate. Angajatorul trebuie de asemenea să îi informeze cu privire la faptul că, dacă nu își efectuează concediile în cursul raportului de muncă, deși au în mod efectiv posibilitatea, nu vor putea revendica dreptul la o indemnizație financiară pentru concediile anuale plătite neefectuate la încetarea raportului de muncă. Obligația impusă angajatorului nu merge însă până la a constrânge angajatorul să impună lucrătorilor săi să își exercite în mod efectiv perioadele de repaus la care au dreptul.

Avocatul general apreciază că trebuie să se asigure faptul că posibilitatea prevăzută de directivă de a înlocui perioada minimă de concediu anual plătit cu o indemnizație financiară în cazul încetării raportului de muncă nu poate fi utilizată de lucrători ca un instrument care permite capitalizarea

³ 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. 07, p. 3).

zilelor de concediu anual plătit în vederea remunerării acestora la încetarea raportului de muncă. Avocatul general subliniază în această privință că protecția securității și sănătății lucrătorului nu ține doar de interesul individual al acestuia, ci și de cel al angajatorului, precum și de interesul general.

Cu privire la situația domnului Kreuziger, avocatul general arată că, dacă din verificările efectuate de instanța de trimitere rezultă că Landul Berlin, în calitate sa de angajator al domnului Kreuziger, i-a oferit acestuia posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediul anual plătit și că, în pofida acestui fapt, domnul Kreuziger nu a dorit să își efectueze concediile înainte de reușita la proba orală la cel de al doilea examen de stat, această instanță va putea considera că o asemenea indemnizație i-a fost refuzată în mod întemeiat.

În ceea ce privește problematica potrivit căreia o directivă nu este obligatorie decât pentru statele membre care trebuie să o transpună în dreptul național și, în principiu, nu poate fi aplicată direct într-un litigiu între particulari (precum cel dintre domnul Shimizu și Max-Planck-Gesellschaft), avocatul general arată că dreptul la concediul anual plătit este garantat de asemenea de Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene⁴.

Potrivit avocatul general, cartă, în măsura în care garantează unui lucrător dreptul la o indemnizație financiară pentru concediile anuale plătite neefectuate la încetarea raportului de muncă atunci când respectivul lucrător nu și-a putut exercita în mod efectiv dreptul la concediul anual plătit pe durata acestui raport, poate fi invocată direct de lucrător în cadrul unui litigiu cu angajatorul său în vederea înlăturării aplicării unei reglementări naționale care se opune plății unei asemenea indemnizații⁵.

În ceea ce privește concret cazul domnului Shimizu, avocatul general observă că, deși aprecierea finală cu privire la acest aspect revine Bundesarbeitsgericht, se îndoiește că Max-Planck-Gesellschaft a depus diligențele necesare pentru a-i oferi domnului Shimizu posibilitatea de a efectua concediile anuale plătite la care avea dreptul. Astfel, singura măsură care figurează la dosar constă în invitația de a-și efectua concediile adresată de Max-Planck-Gesellschaft domnului Shimizu la 23 octombrie 2013, în condițiile în care acesta din urmă afla în același timp că contractul său de muncă urma să nu fie reînnoit. Având în vedere timpul limitat care separă data la care a fost luată această măsură de data încetării contractului pe durată determinată a domnului Shimizu, și anume 31 decembrie 2013, măsura prezintă un caracter tardiv, ceea ce o împiedică, în opinia avocatului general, să fie considerată o măsură de natură să îi permită acestui lucrător să își exercite efectiv dreptul la concediul anual plătit.

MENȚIUNE: Concluziile avocatului general nu sunt obligatorii pentru Curtea de Justiție. Misiunea avocaților generali este de a propune Curții, în deplină independență, o soluție juridică în cauza care le este atribuită. Judecătorii Curții urmează să delibereze în această cauză. Hotărârea va fi pronunțată la o dată ulterioară.

MENȚIUNE: Trimiterea preliminară permite instanțelor din statele membre ca, în cadrul unui litigiu cu care sunt sesizate, să adreseze Curții întrebări cu privire la interpretarea dreptului Uniunii sau la validitatea unui act al Uniunii. Curtea nu soluționează litigiul național. Instanța națională are obligația de a soluționa cauza conform deciziei Curții. Această decizie este obligatorie, în egală măsură, pentru celelalte instanțe naționale care sunt sesizate cu o problemă similară.

Document neoficial, destinat presei, care nu angajează răspunderea Curții de Justiție.

Textul integral al concluziilor ([C-619/16](#) și [C-684/16](#)) se publică pe site-ul CURIA în ziua pronunțării.

Persoana de contact pentru presă: Nancho Nanchev ☎ (+352) 4303 4293

⁴ Articolul 31 alineatul (2) din cartă.

⁵ Pentru mai multe detalii cu privire la efectul direct al articolului 31 alineatul (2) din cartă, a se vedea CP n° [70/18](#) de astăzi referitor la Concluziile prezentate de avocatul general Bot în cauzele conexe [C-569/16](#), Stadt Wuppertal/Maria Elisabeth Bauer, și [C-570/16](#), Volker Willmeroth als Inhaber der TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmeroth e. K./Martina Broßonn.