



Presă și informare

Curtea de Justiție a Uniunii Europene
COMUNICAT DE PRESĂ nr. 164/18
Luxemburg, 6 noiembrie 2018

Hotărârea în cauzele conexate C-569/16 și C-570/16
Stadt Wuppertal/Maria Elisabeth Bauer și
Volker Willmeroth/Martina Broßonn

Moștenitorii unui lucrător decedat pot solicita fostului angajator al acestuia o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat de acest lucrător

Astfel, dreptul lucrătorului decedat la o indemnizație financiară pentru concediul neefectuat este transmisibil pe cale succesorală moștenitorilor săi

Soții răposați ai doamnelor Maria Elisabeth Bauer și Martina Broßonn erau angajați de orașul Wuppertal (Germania) și, respectiv, de domnul Volker Willmeroth. Întrucât defuncții nu au efectuat, înainte de deces, toate zilele de concediu anual plătit, doamnele Bauer și Broßonn au solicitat, în calitate de unice succesoare în drepturi, foștilor angajatori ai soților lor o indemnizație financiară pentru aceste zile. Dat fiind că orașul Wuppertal și domnul Willmeroth au refuzat plata acestei indemnizații, doamnele Bauer și Broßonn s-au adresat instanțelor de dreptul muncii germane.

Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania), sesizată cu aceste litigii, a solicitat Curții de Justiție să interpreteze, în acest context, dreptul Uniunii¹ potrivit căruia orice lucrător beneficiază de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni, acest drept neputând fi înlocuit printr-o indemnizație financiară decât în cazul încetării raportului de muncă.

Bundesarbeitsgericht amintește că Curtea a hotărât deja, în 2014, că decesul unui lucrător nu determină stingerea dreptului acestuia la concediu anual plătit².

Cu toate acestea, Bundesarbeitsgericht ridică problema dacă situația este aceeași în cazul în care dreptul național, precum dreptul german, exclude ca o astfel de indemnizație financiară să poată face parte din masa succesorală. În plus, această instanță apreciază că finalitățile dreptului la concediu anual plătit, și anume a permite lucrătorului să se odihnească și să dispună de o perioadă de destindere și de recreere, nu îi mai par posibil de atins odată cu decesul persoanei interesate.

Prin hotărârea pronunțată astăzi, Curtea confirmă că, potrivit dreptului Uniunii, decesul unui lucrător nu determină stingerea dreptului său la concediu anual plătit. În plus, aceasta precizează că moștenitorii unui lucrător decedat pot solicita o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat de acesta.

În ipoteza în care dreptul național exclude o asemenea posibilitate și se dovedește așadar a fi incompatibil cu dreptul Uniunii, moștenitorii pot invoca în mod direct dreptul Uniunii, atât față de un angajator public, cât și față de un angajator privat.

Curtea admite că decesul lucrătorului determină, în mod inevitabil, privarea acestuia de beneficiul timpului de repaus și de destindere asociat dreptului la concediu anual plătit la care era îndreptățit. Cu toate acestea, latura temporală nu constituie decât unul dintre cele două aspecte ale dreptului la concediu anual plătit, care constituie un principiu esențial al dreptului social al Uniunii și este în mod expres consacrat ca drept fundamental în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene.

¹ 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), precum și Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene.

² Hotărârea Curții din 12 iunie 2014, Bollacke (C-118/13, a se vedea de asemenea CP nr. 83/149).

Acest drept fundamental cuprinde deopotrivă un drept la obținerea unei plăți în timpul acestui concediu, precum și, ca drept consubstanțial acestui drept la concediu anual „plătit”, dreptul la o indemnizație financiară pentru concedii anuale neefectuate la încetarea raportului de muncă.

Acest aspect financiar este de natură strict patrimonială și, ca atare, este destinat să intre în patrimoniul persoanei interesate, astfel încât decesul acesteia din urmă nu poate priva în mod retroactiv patrimoniul respectiv și, în consecință, persoanele cărora acesta este menit să le fie transmis pe cale succesorală de beneficiul efectiv al acestei componente patrimoniale a dreptului la concediu anual plătit.

În cazul imposibilității de a interpreta o reglementare națională (precum reglementarea germană în cauză) astfel încât să se asigure conformitatea acesteia cu dreptul Uniunii, instanța națională sesizată cu un litigiu între succesorul în drepturi al unui lucrător decedat și fostul angajator al acestui lucrător trebuie să lase neaplicată reglementarea națională menționată și să asigure că respectivului succesor în drepturi i se acordă beneficiul unei indemnizații financiare, în sarcina acestui angajator, pentru concediul anual plătit dobândit în temeiul dreptului Uniunii și neefectuat de respectivul lucrător înainte de deces.

Această obligație se impune instanței naționale indiferent dacă litigiul opune un astfel de succesor în drepturi unui angajator având calitatea de autoritate publică (precum orașul Wuppertal) sau unui angajator având calitatea de particular³ (precum domnul Willmeroth).

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 hotărârii se publică pe site-ul CURIA în ziua pronunțării.

Persoana de contact pentru presă: Corina Gabriela Socoliuc ☎ (+352) 4303 4293

Imagini de la pronunțarea hotărârii sunt disponibile pe „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106

³ Curtea amintește în această privință că o directivă nu poate, prin ea însăși, să creeze obligații în sarcina unui particular, precum un angajator privat, și, prin urmare, nu poate fi invocată ca atare împotriva sa. Însă, în ceea ce privește dreptul la concediu anual plătit, carta poate fi invocată într-un asemenea litigiu.