



Presă și informare

Curtea de Justiție a Uniunii Europene

COMUNICAT DE PRESĂ nr. 165/18

Luxemburg, 6 noiembrie 2018

Hotărârile în cauzele C-619/16 și C-684/16

Sebastian W. Kreuziger/Land Berlin și

Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV/Tetsuji

Shimizu

Un lucrător nu își poate pierde în mod automat dreptul dobândit la concediu anual plătit pentru că nu a solicitat concediu

În schimb, dacă angajatorul dovedește că lucrătorul s-a abținut în mod deliberat și în deplină cunoștință de cauză să își ia concediul anual plătit după ce i s-a oferit posibilitatea să își exercite în mod efectiv dreptul la acest concediu, dreptul Uniunii nu se opune pierderii acestui drept și nici, în cazul încetării raportului de muncă, lipsei corelative a unei indemnizații financiare

Domnul Sebastian Kreuziger a efectuat un stagiul plătit de pregătire profesională în domeniul juridic desfășurat pe lângă Landul Berlin (Germania). În ultimele luni ale acestui stagiul, el s-a abținut de la efectuarea concediului anual plătit. După încheierea stagiului, acesta a solicitat o indemnizație financiară pentru zilele de concediu neefectuate, cerere respinsă de Land. Domnul Kreuziger a contestat atunci acest refuz în fața instanțelor administrative germane.

Domnul Tetsuji Shimizu a fost angajat al Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften („Max-Planck-Gesellschaft”). Cu aproximativ două luni înainte de încetarea raportului său de muncă, Max-Planck-Gesellschaft l-a invitat pe domnul Shimizu să efectueze concediul restant (fără să îi impună însă perioade stabilite de aceasta). Domnul Shimizu a efectuat numai două zile de concediu și a solicitat plata unei indemnizații pentru zilele de concediu neefectuate, ceea ce Max-Planck-Gesellschaft a refuzat. Domnul Shimizu s-a adresat atunci instanțelor de dreptul muncii germane.

Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunalul Administrativ Superior din Berlin-Brandenburg, Germania) și Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania) ridică problema dacă dreptul Uniunii se opune unei reglementări naționale care prevede pierderea concediului anual plătit neefectuat și pierderea indemnizației financiare pentru acel concediu în cazul în care lucrătorul nu a formulat o cerere de concediu înainte de încetarea raportului de muncă.

Se solicită așadar Curții de Justiție să interpreteze, în această privință, dreptul Uniunii¹ potrivit căruia dreptul oricărui lucrător la concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni nu poate fi înlocuit printr-o indemnizație financiară decât în cazul încetării raportului de muncă.

Prin hotărârile pronunțate astăzi, Curtea de Justiție declară că dreptul Uniunii se opune ca un lucrător să își piardă în mod automat zilele de concediu anual plătit la care avea dreptul în temeiul dreptului Uniunii precum și, în mod corelativ, dreptul la o indemnizație financiară în temeiul acestui concediu neefectuat, doar pentru faptul că nu a solicitat concediu înaintea încetării raportului de muncă (sau în perioada de referință).

Aceste drepturi nu se pot stinge decât dacă lucrătorului i s-a oferit efectiv posibilitatea de către angajator, în special printr-o informare corespunzătoare din partea acestuia din urmă, de a efectua zilele de concediu în cauză în timp util, aspect care trebuie dovedit de angajator.

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.

Astfel, lucrătorul trebuie să fie considerat ca fiind partea vulnerabilă în cadrul raportului de muncă. Așadar, el ar putea fi descurajat să se prevaleze în mod explicit de drepturile pe care le are față de angajator, în condițiile în care în special revendicarea acestora îl poate expune la măsuri adoptate de acesta din urmă de natură să afecteze raportul de muncă în detrimentul lucrătorului respectiv.

În schimb, în cazul în care angajatorul este în măsură să facă dovada, care îi revine în această privință, că lucrătorul s-a abținut în mod deliberat și în deplină cunoștință de cauză să își efectueze concediul anual plătit după ce i s-a oferit posibilitatea de a-și exercita în mod efectiv dreptul la acesta, dreptul Uniunii nu se opune pierderii dreptului respectiv și nici, în cazul încetării raportului de muncă, lipsei corelative a unei indemnizații financiare pentru concediul anual plătit neefectuat.

Astfel, orice interpretare a dispozițiilor Uniunii 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. Aceste obiective țin în special de necesitatea de a garanta lucrătorului beneficiul unui repaus efectiv, în vederea protecției eficiente a securității și a sănătății sale.

Curtea mai precizează că principiile precedente sunt valabile indiferent dacă **este vorba despre un angajator public** (precum Landul Berlin) **sau privat** (precum Max-Planck-Gesellschaft)².

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 hotărârilor ([C-619/16](#) și [C-684/16](#)) 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

² Este adevărat că o directivă nu poate, prin ea însăși, să creeze obligații în sarcina unui particular și, prin urmare, nu poate fi invocată ca atare împotriva sa. Astfel, nici chiar o dispoziție clară, precisă și necondiționată a unei directive care tinde să confere drepturi sau să impună obligații particularilor nu poate fi aplicată ca atare în cadrul unui litigiu care opune exclusiv particulari (precum litigiul dintre domnul Shimizu și Max-Planck-Gesellschaft). Cu toate acestea, dreptul fiecărui lucrător la perioade de concediu anual plătit nu este consacrat numai într-o directivă, ci și, ca drept fundamental, în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. Acest drept fundamental implică, prin însăși natura sa, o obligație corelativă în sarcina angajatorului, și anume aceea de a acorda asemenea perioade sau o indemnizație pentru concediul anual plătit neefectuat la încetarea raportului de muncă. Dispoziții naționale contrare trebuie, dacă este cazul, să fie lăsate neaplicate.