

Versiune anonimizată

Traducere

C-57/22-1

Cauza C-57/22

Cerere de decizie preliminară

Data depunerii:

28 ianuarie 2022

Instanța de trimitere:

Nejvyšší soud České republiky (Republica Cehă)

Data deciziei de trimitere:

6 decembrie 2021

Recurentă (reclamantă în primă instanță)

YQ

Intimată (pârâtă în primă instanță)

Ředitelství silnic a dálnic ČR

[...]

ORDONANȚĂ

Nejvyšší soud České republiky (Curtea Supremă a Republicii Ceha) s-a pronunțat [...] în cauza reclamantei **YQ**, [...] domiciliată în Brno [(Republica Cehă)] împotriva pârâtei **Ředitelství silnic a dálnic ČR** (Direcția de Drumuri și Autostrăzi din Republica Cehă) cu sediul în Praga (Republica Cehă) [...], pentru plata sumei de 55 552 CZK cu dobânzi și cheltuieli de judecată, procedură desfășurată la de Městský soud v Brně (Tribunalul Municipal din Brno, Republica Cehă) [...], în urma examinării recursului reclamantei împotriva hotărârii Krajský soud v Brně (Curtea Regională din Brno, Republica Cehă) din 6 octombrie 2020 [...], decide:

I. Judecarea recursului **se suspendă** până la momentul pronunțării Curții de Justiție a Uniunii Europene asupra răspunsului la întrebarea preliminară prezentată la punctul [III] din dispozitiv.

II. Curtea Supremă **adrează** Curții de Justiție a Uniunii Europene, în temeiul articolului 267 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE), următoarea întrebare preliminară:

III. Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că se opune unei jurisprudențe naționale în temeiul căreia un lucrător concediat în mod nelegal și apoi reintegrat în muncă, în conformitate cu dreptul național, ca urmare a anulării concedierii sale printr-o hotărâre judecătorească, nu are dreptul la concediu anual plătit pentru perioada cuprinsă între data concedierii și data reintegrării sale în funcție, pentru motivul că, în această perioadă, lucrătorul respectiv nu a realizat o muncă efectivă în serviciul angajatorului, chiar și în cazul în care, în temeiul dreptului național, un lucrător concediat în mod nelegal și care, fără întârziere nejustificată, și-a notificat în scris angajatorul cu privire la disponibilitatea de a continua să lucreze în serviciul acestuia, are dreptul la o indemnizație în cuantum egal cu remunerația sa medie, în perioada cuprinsă între data la care și-a înștiințat angajatorul cu privire la disponibilitatea de a continua să lucreze în serviciul acestuia și data la care angajatorul i-a permis să continue să lucreze sau până la data la care a încetat în mod valabil raportul de muncă?

Motivare:

I.

Situația de fapt și procedura în fața instanțelor cehe

- 1 Reclamanta a solicitat pârâtei plata sumei de 55 552 CZK, împreună cu dobânzi de întârziere. Ea a indicat că părțile au încheiat un contract de muncă în 23 iunie 2009, conform căruia reclamanta lucra pentru pârâtă în calitate de agent de investiții. Pârâta nu i-a plătit reclamantei indemnizația pentru concediul anual din luna iulie 2017, efectuat în zilele 18-21, 24-28 și 31 iulie în valoare de 3.888 CZK, în luna august 2017, efectuat în zilele 2, 9, 14-18, 21-25 și 28-30 august în valoare de 20 832 CZK și în luna septembrie 2017, efectuat în zilele 6, 11-15, 18-22, 25-27 și 29 septembrie în valoare de 20 832 CZK. Reclamantei nu i s-a solicitat folosirea concediului neefectuat pentru perioada 1 ianuarie 2014 - 10 ianuarie 2017, astfel că a înștiințat pârâta cu privire la intenția de a efectua concediul restant în zilele indicate, iar apoi a efectuat concediul în pofida lipsei consimțământului pârâtei.
- 2 Pârâta nu a recunoscut dreptul revendicat de reclamantă. A susținut că reclamanta nu a primit acordul de a efectua concediul anual în zilele specificate în cerere și că nu a avut dreptul la concediu pentru perioada de la 1 ianuarie 2014 la 10 ianuarie 2017, întrucât în urma unui litigiu privind nulitatea încetării contractului de muncă, reclamanta nu a lucrat pentru pârâtă.
- 3 Prin hotărârea din 4 ianuarie 2019 [...], Městský soud v Brně (Tribunalul Municipal din Brno) a respins cererea.

- 4 În urma recursului formulat de reclamantă, Krajský soud v Brně (Curtea Regională din Brno), prin hotărârea din 6 octombrie 2020 [...] a confirmat hotărârea primei instanțe.
- 5 Instanțele ierarhic inferioare au reținut că reclamanta a fost angajată de pârâtă, că la 23 octombrie 2013 a primit un preaviz de concediere, concediere care în temeiul hotărârii Krajský soud v Brně (Curtea Regională din Brno) din 20 decembrie 2016, [...], rămasă definitivă la 10 ianuarie 2017, a fost declarată nulă, și că reclamanta și-a reluat activitatea la pârâtă după data de 10 ianuarie 2017, în conformitate cu contractul de muncă. În această perioadă (și anume în perioada de la 1 ianuarie 2014 până la 10 ianuarie 2017), pârâta nu i-a atribuit reclamantei nicio sarcină de muncă, iar reclamanta nu a realizat o muncă efectivă în serviciul pârâtei. Reclamanta însăși a decis să efectueze concediul anual pentru anii 2014-2016 (deoarece, în opinia sa, pârâta nu i-a atribuit concediu anual pentru perioada respectivă până la data de 30 iunie 2017) în anumite zile din lunile iulie, august și septembrie 2017 și a înștiințat pârâta cu privire la datele indicate pentru efectuarea concediului anual. La datele respective, reclamanta nu a efectuat muncă în serviciul pârâtei. Ulterior, la 9 august 2017, pârâta a dispus încetarea raportului de muncă cu reclamanta prin preaviz de concediere în conformitate cu prevederile articolului 52 litera (g) din zákoník práce (Codul Muncii) datorită absențelor nejustificate din perioada de la 18 până la 31 iulie 2017; validitatea acestei concedieri face obiectul unui litigiu între părți, aflat pe rolul Městský soud v Brně (Tribunalul Municipal din Brno) [...], în care nu a fost încă pronunțată o decizie definitivă.

Reclamanta a formulat un recurs împotriva hotărârii instanței de fond. În cursul procedurii judiciare, reclamanta a supus spre examinare jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene (denumită în continuare „CJUE” sau „Curtea”) și chestiunea juridică dacă articolul 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru se opune dispoziției naționale în temeiul căreia dreptul la concediul anual plătit este condiționat de prestarea unei perioade de muncă efectivă, însă care consideră că acest drept nu se aplică perioadei în care lucrătorul nu a efectuat muncă întrucât, având în vedere litigiul în curs privind validitatea preavizului de concediere, nu i s-au atribuit sarcini de muncă. Pentru interpretarea articolului 7 din directivă, reclamanta a făcut referire în mod repetat la hotărârile Curții (Hotărârile: C-282/10 din 24 ianuarie 2012, C-178/15 din 30 iunie 2016, C-214/16 din 29 noiembrie 2017, C-173/99 din 26 iunie 2001, precum și recent pronunțata Hotărâre din 25 iunie 2020 în cauzele conexe C-762/18 și C-37/19) și a solicitat instanțelor să adreseze o întrebare preliminară în speță, [însă] cererea reclamantei și argumentele acesteia au rămas fără răspuns. Recurenta consideră că este necesar să se interpreteze legislația națională în lumina conținutului și a finalității directivei, având în vedere că dreptul fiecărui lucrător la concediu anual este imprescriptibil și inalienabil. În lumina dreptului european, reglementarea națională trebuie interpretată în sensul că, atunci când angajatorul nu i-a încredințat în mod clar angajatului sarcini de muncă în conformitate cu contractul de muncă din motive care sunt în mod incontestabil imputabile angajatorului, o

astfel de lipsă de prestare a muncii a lucrătorului trebuie în orice caz să fie considerată un obstacol în calea efectuării muncii imputabil angajatorului. Cu toate acestea, indemnizația prevăzută la articolul 69 din Codul Muncii nu poate acoperi, ca atare, dreptul la despăgubiri pentru prejudiciul suferit de lucrător ca urmare comportamentului ilicit al angajatorului și nici dreptul fiecărui lucrător la concediul anual plătit în sensul directivei și în conformitate cu finalitatea acesteia. La momentul procedurii în a doua instanță, Curtea se pronunțase asupra soluționării chestiunii juridice cu care este sesizată (în Hotărârea din 25 iunie 2020 pronunțată în cauzele conexe C-762/18 și C-37/19), în care circumstanțele de fapt erau similare cu cele din prezentul litigiu.

II.

Dispoziții de drept național invocate

- 6 Ca urmare a faptului că reclamanta solicită plata unei indemnizații pentru concediul de odihnă pe care ar fi trebuit să îl efectueze în lunile iulie, august și septembrie 2017, prezenta cauză trebuie să fie soluționată în prezent în temeiul zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce (Lega nr. 262/2006 Sb., Codul muncii), în versiunea în vigoare până la 31 octombrie 2017 [...] (denumit în continuare „Codul muncii”); ulterior, au fost aduse modificări semnificative dispozițiilor privind dreptul la concediu, care însă nu sunt aplicabile în prezenta cauză.

- 7 Conform prevederilor articolului 213 alineatul (1) din Codul muncii, durata concediului este de cel puțin 4 săptămâni pe an calendaristic.

Conform prevederilor articolului 218 alineatul (3) din Codul muncii, în cazul în care decizia de efectuare a concediului nu a fost luată până cel târziu la data de 30 iunie a anului calendaristic următor, angajatul are, de asemenea, dreptul de a lua o decizie în acest sens. Angajatul este obligat să notifice angajatorul în scris cu cel puțin 14 zile înainte de efectuarea concediului, cu excepția cazului în care a convenit cu angajatorul un alt termen de notificare.

Conform prevederilor articolului 222 alineatul (1) din Codul muncii, pentru perioada concediului, angajatul are dreptul la o indemnizație în cuantum egal cu remunerația medie. Angajații menționați la articolul 213 alineatul (4) pot primi această indemnizație în cuantum egal cu salariul mediu corespunzător duratei medii a schimbului.

Conform prevederilor articolului 69 alineatul (1) din Codul muncii, în cazul în care angajatorul a transmis angajatului un preaviz de concediere nevalid sau dacă angajatorul a dispus în mod nelegal încetarea raportului de muncă cu acesta cu efect imediat sau pe durata perioadei de probă și dacă angajatul a înștiințat angajatorul în scris, fără întârziere nejustificată, privind disponibilitatea de a continua să lucreze pentru acesta, raportul de muncă continuă, iar angajatorul este obligat să-i plătească angajatului o indemnizație. Angajatul are dreptul la indemnizația prevăzută în prima secțiune, în cuantum egal cu remunerația medie, începând de la data la care și-a înștiințat angajatorul

cu privire la disponibilitatea de a continua să efectueze muncă în serviciul acestuia, până la data la care angajatorul i-a permis continuarea muncii sau până la data încetării efective a raportului de muncă.

Conform prevederilor articolului 69 alineatul (2) din Codul muncii, în cazul în care perioada totală pentru care angajatul are dreptul la indemnizație depășește 6 luni, instanța, la cererea angajatorului, poate reduce proporțional obligația acestuia la plata indemnizației; instanța ia în considerare prin luarea deciziei, în special, dacă salariatul era angajat în altă parte la acel moment, tipul de muncă efectuată în acel loc și remunerația primită sau pe baza cărui motiv nu și-a reluat activitatea.

III.

Dispoziții de drept al Uniunii invocate

- 8 Reglementarea aplicabilă în prezenta cauză este 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 CE”).
- 9 În temeiul articolului 7 alineatul (1) din Directiva CE, statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale.

În temeiul articolului 7 alineatul (2) din Directiva CE, perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.

IV.

Motivarea întrebării preliminare înaintate

- 10 Conform practicii standard de jurisprudență din Republica Cehă - privind normele care reglementează relația juridică dintre un angajat și angajator în cazul încetării raportului de muncă de către angajatorul căruia angajatul i s-a opus, solicitând repartizarea sarcinilor de muncă în conformitate cu contractul de muncă și a introdus (în termen) o acțiune în constatarea nulității unei astfel de rezilieri - s-a considerat că astfel de raporturi juridice nu pot fi reglementate de un contract de muncă, contract colectiv, regulament intern sau prevederi relevante din dreptul muncii în aceeași măsură în care ar fi fost reglementate în cazul în care raportul de muncă ar fi continuat în mod indubitabil. Prin urmare, raportul de muncă dintre un angajat și un angajator este supusă, în perioada menționată, unor prevederi specifice cuprinse la articolele 69-72 din Codul muncii; în perioada menționată, angajatul nu beneficiază nici de dreptul la o compensație pentru prejudiciul suferit la locul de muncă în temeiul alineatului 199 din Codul muncii, nici la o compensație pentru concediul neefectuat, în temeiul alineatului 222 din alineatele (2) și (4) din Codul muncii [a se vedea concluziile Hotărârii Nejvyšší soud (Curtea

Supremă) din 17 august 2017, nr. de referință 21 Cdo 5097/2016, ECLI:NS:2017:21.CDO.5097.2016.1 sau ale Hotărârii Nejvyšší soud (Curtea Supremă) din 30 martie 2004, nr. de referință 21 Cdo 2343/2003, ECLI:NS:2004:21.CDO.2343.2003.1].

- 11 În cazul constatării nulității încetării raportului de muncă, iar angajatul și-a exprimat intenția de a continua să efectueze munca, jurisprudenței consacrată din Republica Cehă este în sensul că angajatul are în principiu dreptul la o indemnizație (în cuantum egal cu salariul mediu) pentru întreaga perioadă în care a fost pendinte litigiul cu privire la validitatea unei astfel de încetări a raportului de muncă, și anume pentru perioada cuprinsă între data la care angajatul și-a exprimat disponibilitatea de a continua să lucreze și data la care a devenit definitivă hotărârea în temeiul căreia încetarea raportului de muncă a fost declarată nulă (cu excepția cazului în care angajatorul nu a permis anterior efectuarea muncii de către angajat sau în care raportul de muncă a încetat anterior în mod valabil); după trecerea a șase luni din întreaga perioadă pentru care ar trebui plătită indemnizația, funcția represivă și compensatorie a indemnizației trece în plan secundar față de funcția socială a acesteia. Este vorba în primul rând de a stabili dacă comportamentul angajatului pentru asigurarea de venituri suplimentare (alte surse de venit) este licit; instanța poate reduce echivalentul în conformitate cu prevederile alineatului 61 alineatul (2) din Codul Muncii (în prezent alineatul 69 alineatul (2) din Codul Muncii) numai în cazul în care, după analiza tuturor circumstanțelor cauzei, se poate concluziona că lucrătorul a acceptat sau ar fi putut accepta un loc de muncă la un alt angajator (însă, fără motive întemeiate, nu a procedat astfel) în condiții în principiu echivalente sau chiar mai favorabile decât condițiile în care ar fi efectuat munca în temeiul contractului de muncă dacă angajatorul și-ar fi îndeplinit obligația de a-i încredința sarcinile de muncă convenite. Acest lucru se aplică și în situația în care angajatul, după încetarea fără efect a raportului de muncă, a început o activitate economică [a se vedea motivarea hotărârii Nejvyšší soud (Curtea Supremă) din 13 septembrie 2002, nr. de referință 21 Cdo 1746/2001, ECLI:CZ:NS:2002:21.CDO.1746.2001.1 și avizul Nejvyšší soud (Curtea Supremă) din 9 iunie 2004, nr. de referință Cpjn 4/2004, ECLI:CZ:NS:2004:CPJN.4.2004.1].
- 12 În plus, conform jurisprudenței, un angajat are dreptul să primească, pe lângă indemnizație, în temeiul prevederilor articolului 69 alineatul (1) din Codul muncii, despăgubiri pentru prejudiciul suferit, ca urmare a încălcării de către angajator a unei obligații legale, în legătură cu diverse beneficii suplimentare față de remunerație (ex. bonuri de masă). Ca urmare a răspunderii angajatorului pentru prejudiciu, angajatul are astfel dreptul la despăgubiri pentru orice prejudiciu material care nu constă în pierderea de venituri (a se vedea motivarea hotărârii din 15 iulie 2010, referință 21 Cdo 1000/2009, ECLI:NS:2010:21.CDO.1000.2009.1).
- 13 Din cele de mai sus rezultă că jurisprudența din Republica Cehă arată o tendință clară de a aplica principiul potrivit căruia, în cazul unei încetări ilicite a raportului

de muncă din inițiativa angajatorului, angajatul trebuie să primească despăgubiri pentru orice prejudicii suferite în acest sens, astfel încât să se obțină (cel puțin din punctul de vedere al compensației financiare) o stare echivalentă cu cea care ar exista dacă relația de muncă ar continua și pe durata litigiului privind efectivitatea încetării raportului de muncă și, de regulă, pe întreaga durată al unui astfel de litigiu (cu excepții, a căror cauză – așa cum este menționat mai sus - ține totuși de angajat).

- 14 Cu toate acestea, dacă angajatul, pe durata litigiului privind validitatea încetării raportului de muncă, nu realizează muncă efectivă în serviciul angajatorului (chiar dacă acest lucru rezultă din comportamentul ilicit al angajatorului), iar angajatul nu efectuează muncă în serviciul angajatorului în timpul concediului anual (deși, desigur, o astfel de situație este pe deplin legală) și dacă în ambele cazuri angajatul primește - în primul caz conform prevederilor articolului 69 alineatul (1) din Codul muncii, iar în al doilea caz conform prevederilor articolului 222 alineatul (1) din Codul Muncii - o indemnizație integrală (salariu), singura diferență constă în denumirea formală a acestei indemnizații (în practică însă, această diferență este minimă).
- 15 În ceea ce privește concluziile menționate la punctul 10 din prezenta cerere, Ústavní soud (Curtea Constituțională, Republica Cehă), în hotărârea sa din 10 decembrie 2020, nr. de referință II. ÚS 2522/19, a subliniat însă un potențial dezacord cu practica interpretativă a Curții de Justiție a Uniunii Europene în ceea ce privește articolul 7 din directiva CE (a se vedea punctul 56 din hotărâre), făcând referire în special la poziția juridică exprimată în hotărârile CJUE „în cauza C-282/10” și „în cauzele conexe C-762/18 și C-37/19”.
- 16 Curtea de Justiție a statuat că „[a]rticolul 7 alineatul 1 din directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că se opune unei jurisprudențe naționale în temeiul căreia un lucrător concediat în mod nelegal, apoi reintegrat în muncă, în conformitate cu dreptul național, ca urmare a anulării concedierii sale printr-o hotărâre judecătorească, nu are dreptul la concediu anual plătit pentru perioada cuprinsă între data concedierii și data reintegrării sale în funcție, pentru motivul că, în această perioadă, lucrătorul respectiv nu a realizat o muncă efectivă în serviciul angajatorului” (Hotărârea din 25 iunie 2020 în cauzele conexe C-762/18 și C-37/19, QH/Varchoven kasacionen sad/Republica Bulgaria și CV/Iccrea Banca SpA, denumită în continuare „hotărârea Curții”).
- 17 Această concluzie a fost exprimată însă în contextul reglementării privind dreptul la compensații financiare în caz de „concediere nelegală” din Codul Muncii al Republicii Bulgaria (a se vedea punctele 5-8 din hotărârea Curții), care este fundamental diferită de legislația (și jurisprudența) Republicii Cehe.
- 18 Diferența fundamentală dintre cele două legislații constă în faptul că, în timp ce legislația bulgară acordă unui angajat, în cazul unei concedieri nelegale, dreptul de

a primi salariul brut pe o perioadă de (numai) șase luni și (numai) o sumă corespunzătoare diferenței dintre salariul primit de angajat în această perioadă în cadrul unui alt raport de muncă și remunerația pe care ar primi-o în cadrul raportului de muncă care a încetat în mod nelegal, legislația cehă acordă (în principiu) acest drept în totalitate și pentru întreaga perioadă (cu excepțiile menționate mai sus).

- 19 În contextul legislației și jurisprudenței Republicii Cehe, aplicarea necondiționată a concluziilor din hotărârea Curții citată anterior ar însemna o disproporție semnificativă între principiile fundamentale pe care se bazează dreptul muncii din Republica Cehă [articolul 1a alineatul (1) din Codul muncii], și anume între principiul „protecției juridice speciale a poziției angajatului”, care constă în repararea eventualelor prejudicii suferite de angajat ca urmare a concedierii nelegale (deci și a „prejudiciului” ipotetic suferit de către angajat ca urmare a imposibilității de a ”exercitare a dreptului legal la concediu pe durata litigiului privind validitatea concedierii) și principiul „prestării corespunzătoare a muncii de către angajat în conformitate cu interesul legitim al angajatorului”, care este încălcat prin faptul că un angajat care începe să lucreze în serviciul unui angajator, efectuează (poate efectua) concediu în măsura în care nu are dreptul la acesta într-un anumit an calendaristic, în conformitate cu legea sau în temeiul unui acord cu angajatorul.
- 20 Curtea de Justiție însăși a admis, de asemenea, posibilitatea derogării de la concluziile hotărârii menționate anterior (punctele 79 și 80).
- 21 Potrivit Nejvyšší soud (Curtea Supremă), din motivele expuse mai sus, întrebarea preliminară nu poate fi calificată nici drept acte clair, nici drept acte éclairé. Nejvyšší soud (Curtea Supremă), în calitate de instanță ale cărei decizii nu pot face obiectul unei căi de atac în sensul articolului 267 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, consideră, așadar, necesar să adreseze această întrebare Curții.

V.

Suspendarea procedurii

- 22 Având în vedere înaintarea întrebării preliminare, Nejvyšší soud (Curtea Supremă) [...] [cerințe procedurale în temeiul dreptului național] a suspendat judecarea cauzei până la pronunțarea deciziei Curții de Justiție a Uniunii Europene, întrucât procedura nu poate continua fără un răspuns la această întrebare.

[...] [cerințe procedurale conform legislației naționale]

Brno, 6 decembrie 2021

[...]

[...] [semnătură]

[...] [cerințe procedurale conform legislației naționale]

DOCUMENT DE LUCRU