

Cauza C-120/21**Rezumatul cererii de decizie preliminară întocmit în temeiul articolului 98 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții de Justiție****Data depunerii:**

26 februarie 2021

Instanța de trimitere:

Bundesarbeitsgericht (Germania)

Data deciziei de trimitere:

29 septembrie 2020

Pârât, intimat în apel și recurent:

LB

Reclamantă, apelantă și intimată în recurs:

TO

Obiectul procedurii principale

Drept de concediu – Decădere și prescripție – Directiva 2003/88/CE – Obligații de încurajare a efectuării concediului și de informare care revin angajatorului – Principiul efectivității

Obiectul și temeiul juridic al trimiterii preliminare

Interpretarea dreptului Uniunii, articolul 267 TFUE

Întrebarea preliminară

Articolul 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru și articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene se opun aplicării unei reglementări naționale precum articolul 194 alineatul (1) coroborat cu articolul 195 din BGB, potrivit căreia dreptul la concediu anual plătit este supus termenului de prescripție de drept comun de trei ani, care începe să

curgă, conform articolului 199 alineatul (1) din BGB, la sfârșitul anului de referință, în cazul în care angajatorul nu a oferit lucrătorului în mod efectiv posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediu, prin încurajarea efectuării concediului și informarea corespunzătoare cu privire la acesta?

Dispozițiile de drept al Uniunii invocate

Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”), 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 (JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3, denumită în continuare „Directiva 2003/88/CE”), în special articolul 7 și articolul 31 alineatul (2)

Dispozițiile naționale invocate

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) [Legea privind concediul minim acordat lucrătorilor (Legea federală privind concediul), denumită în continuare „BUrlG”], în special articolul 1, articolul 3 alineatul (1), articolul 7 alineatele (3) și (4)

Bürgerliches Gesetzbuch (Codul civil german, denumit în continuare „BGB”), în special articolul 194 alineatul (1), articolul 195, articolul 199 alineatele (1) și (4), articolul 204 alineatul (1) punctul 1, articolul 212 alineatul (1) punctul 1 și articolul 214 alineatul (1)

Prezentare succintă a situației de fapt și a procedurii

- 1 Reclamanta a fost angajată la pârâtă în perioada 1 noiembrie 1996 și 31 iulie 2017, în calitate de contabil trezorerie și expert-contabil. Aceasta avea dreptul la 24 de zile de concediu de odihnă pe fiecare an calendaristic. Prin scrisoarea din 1 martie 2012, pârâtul i-a certificat reclamantei că „dreptul său la concediul rămas de 76 de zile pentru anul calendaristic 2011, precum și pentru anii anteriori” nu se stingea la 31 martie 2012, întrucât ea nu și-a putut lua concediu din cauza volumului mare de muncă din cabinetul său. În cursul anilor 2012-2017, pârâtul din litigiul principal i-a acordat reclamantei un total de 95 zile de concediu. Reclamanta nu a beneficiat în integralitate de concediul anual minim legal. Pârâtul nici nu i-a solicitat reclamantei să își efectueze concediul, nici nu i-a indicat că dreptul de a efectua concediul nesolicitat poate înceta la expirarea anului calendaristic sau a perioadei de report. Prin cererea introductivă depusă la 6 februarie 2018, aceasta a solicitat plata unei indemnizații pentru cele 101 zile de concediu din anul 2017 și din anii anteriori. Pârâtul a considerat că dreptul reclamantei la concediu încetase. Acesta susține că nu a putut să își cunoască și să își îndeplinească obligațiile de informare și de încurajare a lucrătorului să își

efectueze concediul, deoarece jurisprudența Bundesarbeitsgericht [Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania] s-a modificat numai după încetarea raportului de muncă prin deciziile din 19 februarie 2019. În plus, nu ar fi obligat să plătească o indemnizație pentru concediu, întrucât dreptul la concediu pentru care reclamanta solicită compensarea în bani ar fi prescris.

- 2 Arbeitsgericht (Tribunalul pentru Litigii de Muncă) a obligat (definitiv) pârâtul la plata unei indemnizații aferente concediului rămas pentru anul 2017 și a respins în rest acțiunea. Sesizat cu apelul formulat de reclamantă, Landesarbeitsgericht (Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă) a obligat pârâtul la plata unei indemnizații în cuantum de 17 376,64 euro brut pentru 76 de zile de concediu aferente anilor 2013-2016. Acesta a considerat că, ținând seama de cerințele dreptului Uniunii, dreptul la concediu al reclamantei nu putea nici să înceteze în temeiul articolului 7 alineatul (3) din BUrlG și nici să se prescrie în temeiul normelor generale de prescripție prevăzute la articolul 194 și următoarele din BGB, pentru motivul că pârâtul nu îi oferise reclamantei posibilitatea de a efectua concediul prin îndeplinirea obligațiilor sale de cooperare. Prin recursul formulat, pârâtul urmărește confirmarea hotărârii pronunțate în primă instanță în măsura în care Arbeitsgericht (Tribunalul pentru Litigii de Muncă) a respins cererea.

Prezentare succintă a motivării trimiterii preliminare

- 3 Admiterea recursului formulat de pârât – în măsura în care este îndreptată împotriva obligării la compensarea în bani a concediului aferent anilor 2013 și 2014 – depinde de aspectul dacă articolul 7 din Directiva 2003/88/CE și articolul 31 alineatul (2) din cartă permit prescripția dreptului la concediu anual minim legal după expirarea termenului de prescripție de trei ani (articolul 195 din BGB), în cazul în care angajatorul nu și-a îndeplinit obligațiile de informare și de încurajare a efectuării concediului.
- 4 Ca urmare a Hotărârii Curții din 6 noiembrie 2018 [Max-Planck Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften] (C-684/16, EU:C:2018:874) privind articolul 7 din Directiva 2003/88/CE, precum și articolul 31 alineatul (2) din cartă, Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) și-a dezvoltat jurisprudența anterioară și a recunoscut că, în cadrul unei interpretări conforme cu articolul 7 din Directiva 2003/88/CE, dreptul la concediu anual minim se stinge la sfârșitul anului calendaristic [articolul 7 alineatul (3) prima teză din BUrlG] sau al unei perioade de report admisibile [articolul 7 alineatul (3) a doua și a patra teză din BUrlG] numai atunci când angajatorul a oferit anterior lucrătorului posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediu, dar lucrătorul nu și-a efectuat concediul în mod deliberat.
- 5 În cazul în care angajatorul invocă limitarea în timp și stingerea dreptului la concediu, îi revine obligația de a explica și, eventual, de a demonstra că și-a îndeplinit obligațiile de cooperare, întrucât deduce din aceasta o consecință juridică favorabilă.

- 6 În procedura principală, ținând seama de excepția prescripției invocată de pârât, este necesar să se examineze dacă drepturile la concediu în temeiul dispozițiilor administrative și drepturile corelative la concediu suplimentar în temeiul dispozițiilor convenționale ale reclamantei, care nu se puteau stinge în temeiul articolului 7 alineatul (3) din BUrlG din cauza lipsei de cooperare din partea pârâtului, sunt prescrise.
- 7 Termenul de prescripție de drept comun de trei ani (*articolul 195 din BGB*) începe să curgă de la sfârșitul anului în cursul căruia a luat naștere dreptul [*articolul 799 alineatul (1) punctul 1 din BGB*], iar creditorul a luat cunoștință – sau ar fi trebuit să ia cunoștință cu excepția cazurilor de neglijență gravă – de faptele constitutive ale dreptului și de identitatea debitorului [*articolul 199 alineatul (1) punctul 2 din BGB*].
- 8 În măsura în care reclamanta solicită compensarea în bani a concediului aferent anilor 2013 și 2014, acțiunea ar fi nefondată în cazul în care – ținând seama de articolul 7 din Directiva 2003/88/CE și de articolul 31 alineatul (2) din cartă – articolul 7 din BUrlG nu s-ar opune prescripției drepturilor la concediu și ar permite, chiar în lipsa cooperării angajatorului, să se ia în considerare, în ceea ce privește începutul termenului de prescripție, anul corespunzător concediului.
- 9 În condițiile menționate anterior, termenul de prescripție de drept comun de trei ani (*articolul 195 din BGB*) ar fi început să curgă începând cu sfârșitul anului în cursul căruia a luat naștere dreptul respectiv la concediu, și a putut face obiectul unei acțiuni în justiție după expirarea termenului de abținere de a acționa (*articolele 1, 3 și 4 din BUrlG*), și anume, în ceea ce privește drepturile la concediu aferente anului 2013, la 31 decembrie 2013, iar, în ceea ce privește drepturile la concediu aferente anului 2014, la 31 decembrie 2014. Termenul de prescripție ar fi expirat, în ceea ce privește drepturile aferente anului 2013, la sfârșitul anului 2016, iar în ceea ce privește drepturile aferente anului 2014, la sfârșitul anului 2017. La introducerea acțiunii, la 6 februarie 2018, termenele de prescripție ar fi fost deja depășite.
- 10 Potrivit evoluției jurisprudenței Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă), problema prescripției dreptului legal la concediu și a unui drept convențional la concediu suplimentar, corelativ cu acesta, este determinantă pentru soluționarea litigiului atunci când dreptul la concediu al lucrătorului nu s-a stins, deoarece din cauza neîndeplinirii obligațiilor de cooperare, nu este sau – precum în procedura principală – nu era limitat în timp în conformitate cu articolul 7 alineatul (3) din BUrlG, iar angajatorul, invocând faptul că termenul de prescripție legal al dreptului la concediu a expirat, refuză [*articolul 214 alineatul (1) din BUrlG*] acordarea [*articolul 7 alineatul (1) din BUrlG*] sau – precum în procedura principală – compensarea în bani a concediului [*articolul 7 alineatul (4) din BUrlG*]. Astfel, în cazul în care angajatorul nu și-a îndeplinit obligația de cooperare, în temeiul dreptului național, posibilitatea exercitării drepturilor la concediu cumulate mai mulți ani împotriva voinței angajatorului sunt, în mod normal, limitate în timp, numai atunci când normele generale de prescripție

prevăzute la articolul 194 și următoarele din BGB s-ar putea aplica în plus față de dispozițiile articolului 7 din BUrlG. În caz contrar, dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile sale de cooperare în cursul anului în care trebuia efectuat concediul sau la o dată ulterioară, anterioară încetării raportului de muncă, concediul reportat în mod continuu în anii următori și-ar menține existența fără ca lucrătorul să fie obligat să îl invoce în limite temporale pentru a menține posibilitatea executării sale. Situația ar fi aceeași în ceea ce privește dreptul la o compensarea în bani a concediului la încetarea raportului de muncă, conform articolului 7 alineatul (4) din BUrlG.

- 11 Prin urmare, trebuie să se stabilească dacă o obligație legală precum cea care rezultă din Bundesurlaubsgesetz (Legea federală privind concediul anual) se opune caracterului prescriptibil al dreptului la concediu anual atunci când angajatorul nu a oferit în mod efectiv lucrătorului, prin încurajarea efectuării concediului și printr-o informare corespunzătoare, posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediu. Acest lucru nu este posibil decât cu respectarea cerințelor dreptului Uniunii care reglementează dreptul la concediu.
- 12 Din câte se poate constata, până în prezent, Curtea de Justiție nu s-a pronunțat cu privire la aspectul dacă și, eventual, în ce condiții articolul 7 din Directiva 2003/88/CE, precum și articolul 31 alineatul (2) din cartă permit, prin termene de prescripție a căror suspendare necesită o intervenție a lucrătorului, să se limiteze în timp posibilitatea executării dreptului la concediu anual plătit împotriva voinței angajatorului.
- 13 Din jurisprudența Curții, reiese că aplicarea normelor de prescripție prevăzute de Bürgerliches Gesetzbuch (Codul civil) în ceea ce privește dreptul la concediu ar putea constitui o încălcare a articolului 31 alineatul (2) din cartă și a articolului 7 din Directiva 2003/88/CE.
- 14 În Hotărârea sa din 6 noiembrie 2018 (*Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, denumită în continuare „Hotărârea Max Planck”*), Curtea a statuat că articolul 7 din Directiva 2003/88/CE și articolul 31 alineatul (2) din cartă se opun unei reglementări naționale în temeiul căreia împrejurarea că un lucrător nu a solicitat să își exercite dreptul la concediu anual plătit, dobândit în temeiul dispozițiilor menționate, în perioada de referință, are drept consecință automată – fără ca, prin urmare, să se verifice în prealabil dacă acestui lucrător i s-a oferit efectiv posibilitatea să exercite acest drept – pierderea zilelor de concediu care îi revin pentru această perioadă (*punctul 55*). În plus, în această hotărâre, precum și în alte hotărâri, Curtea a subliniat că orice practică sau omisiune a unui angajator care are un efect potențial disuasiv asupra efectuării concediului anual al lucrătorului este de asemenea incompatibilă cu finalitatea dreptului la concediu anual plătit (*Hotărârea Max Planck, punctul 42; Hotărârea din 29 noiembrie 2017, C-214/16, [King], EU:C:2017:914, punctul 39*). O dispoziție națională, administrativă sau convențională, care, contrar cerințelor dreptului Uniunii, prevede o limitare a reportării și o stingere a dreptului la concediu anual plătit dobândit de lucrător ar

echivala cu validarea unui comportament care conduce la o îmbogățire nelegală a angajatorului în detrimentul obiectivului însuși al directivei menționate, care urmărește respectarea sănătății lucrătorului (*Hotărârea Curții din 29 noiembrie 2017, C-214/16, [King], EU:C:2017:914, punctul 64*).

- 15 Din perspectiva instanței de trimitere, jurisprudența Curții de Justiție nu a clarificat până în prezent problema dacă, din aceste constatări ale Curții, trebuie să se deducă că articolul 7 din Directiva 2003/88/CE și articolul 31 alineatul (2) din cartă se opun ca lucrătorului să i se impună, în vederea evitării prescripției dreptului la concediu, măsuri suspensive de prescripție, în sensul articolului 204 alineatul (1) din BGB, atât timp cât angajatorul nu i-a dat posibilitatea, prin îndeplinirea obligațiilor de cooperare, de a-și exercita dreptul la concediu.
- 16 Reiese din jurisprudența Curții referitoare la termenele de decădere și de prescripție în afara domeniului de aplicare al articolului 31 alineatul (2) din cartă și al articolului 7 din Directiva 2003/88/CE că, ținând seama de funcția pe care o îndeplinesc normele de prescripție de asigurare a păcii și securității juridice, prescripția dreptului la concediu nu este exclusă, dar și că legislația Uniunii se opune prescripției unui drept atunci când angajatorul nu și-a îndeplinit obligațiile de informare și de încurajare a efectuării concediului.
- 17 Potrivit jurisprudenței Curții, principiul autonomiei procedurale a statelor membre ar putea pleda în favoarea faptului că articolul 7 din Directiva 2003/88/CE și articolul 31 alineatul (2) din cartă nu se opun caracterului prescriptibil al dreptului la concediu și al dreptului la plata indemnizației pentru concediul neefectuat, care se substituie primului drept menționat în temeiul articolului 7 alineatul (4) din BUrIG. În temeiul acestei dispoziții, în lipsa unei reglementări a Uniunii referitoare la procedura de aplicare a dreptului Uniunii, revine ordinii juridice interne sarcina de a stabili modalitățile procedurale necesare pentru a asigura protecția drepturilor conferite justițiabililor de dreptul Uniunii (a se vedea, printre altele, *Hotărârea din 19 iunie 2014, Thomas Specht și alții, C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12, EU:C:2014:2005, punctul 112 și Hotărârea din 8 iulie 2010, Bulicke, C-246/09, EU:C:2010:418, punctele 24 și 25 și jurisprudența citată*). Cu toate acestea, modalitățile adoptate nu trebuie să fie mai puțin favorabile decât cele aplicabile unor situații similare din dreptul intern (principiul echivalenței) și nici să facă imposibilă în practică sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de ordinea juridică a Uniunii (principiul efectivității) (a se vedea, în ceea ce privește termenele de prescripție, *Hotărârea din 20 decembrie 2017, Caterpillar Financial Services, C-500/16, EU:C:2017:996, punctul 37 și următoarele și jurisprudența citată*; în ceea ce privește termenele de decădere, a se vedea *Hotărârea din 19 iunie 2014, Thomas Specht și alții, C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12, EU:C:2014:2005, punctul 112*).
- 18 Principiul echivalenței ar fi respectat prin reglementările prevăzute la articolul 194 și următoarele din BGB, întrucât, în temeiul dreptului național, toate drepturile, indiferent dacă sunt întemeiate pe dreptul intern sau pe dreptul Uniunii și dacă

sunt ale lucrătorului sau ale angajatorului, sunt supuse, în principiu, termenului de prescripție de drept comun de trei ani, prevăzut la articolul 195 BGB.

- 19 În ceea ce privește principiului efectivității, Curtea a statuat că fiecare caz în care se ridică problema dacă o normă procedurală națională face imposibilă sau excesiv de dificilă aplicarea dreptului Uniunii trebuie examinat ținând seama de locul pe care norma în cauză îl ocupă în cadrul procedurii în ansamblul său, de modul de desfășurare al procedurii și de particularitățile acesteia în fața diferitor organisme naționale. Din această perspectivă, trebuie să se țină seama, dacă este cazul, de principiile care stau la baza sistemului jurisdicțional național, precum protecția dreptului la apărare, principiul securității juridice și buna desfășurare a procedurii (*Hotărârea din 16 iulie 2020, CaixaBank, C-224/19 și C-259/19, EU:C:2020:578, punctul 85; Hotărârea din 8 iulie 2010, Bulicke, C-246/09, EU:C:2010:418, punctul 35*).
- 20 În situații care nu intră în domeniul de aplicare al articolului 7 din Directiva 2003/88/CE și al articolul 31 alineatul (2) din cartă, Curtea a considerat compatibile cu dreptul Uniunii termene de prescripție de trei ani (*a se vedea Hotărârea din 15 aprilie 2010, Barth, C-542/08, EU:C:2010:193, punctul 28; Hotărârea din 24 martie 2009, Danske Slagterier, C-445/06, EU:C:2009:178, punctul 48*), respectiv de doi ani (*Hotărârea din 15 decembrie 2011, Banca Antoniana Popolare Veneta, C-427/10, EU:C:2011:844, punctul 25*) dacă, sub rezerva examinării care trebuie efectuată de instanța de trimitere, acestea nu sunt de natură să facă practic imposibilă sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de dreptul Uniunii (*Hotărârea din 16 iulie 2020, C-224/19 și C-259/19, punctul 87*). În același mod, Curtea a considerat că stabilirea unor termene de decădere rezonabile, fiind un caz de aplicare a principiului fundamental al securității juridice, este, în principiu, compatibilă cu cerința efectivității (*a se vedea, în special, din jurisprudența Curții, Hotărârea din 21 decembrie 2016, Gutiérrez Naranjo, C-154/15, C-307/15 și C-308/15, EU:C:2016:980, punctul 70; Hotărârea din 8 iulie 2010, Bulicke, C-246/09, EU:C:2010:418, punctul 36 și jurisprudența citată; Hotărârea din 10 iulie 1997, Palmisani, C-261/95, EU:C:1997:351, punctul 28 și jurisprudența citată*), în măsura în care termenul nu începe să curgă înainte de momentul la care lucrătorul ia cunoștință de faptele care întemeiază dreptul (*a se vedea Hotărârea din 8 iulie 2010, Bulicke, C-246/09, punctul 41*). Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, eventuala constatare de către Curte a unei încălcări a dreptului Uniunii nu are, în principiu, efect asupra momentului de la care începe să curgă termenul de prescripție [*Hotărârea din 14 mai 2020, B și alții (Integrare fiscală verticală și orizontală), C-749/18, EU:C:2020:370, punctul 67 și jurisprudența citată*]. Principiul efectivității nu se opune ca un termen național de prescripție a drepturilor care își au temeiul în dreptul Uniunii să înceapă să curgă înainte de data pronunțării unei hotărâri a Curții care a clarificat situația juridică în materie (*a se vedea Hotărârea din 28 ianuarie 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, punctul 64 și următoarele și jurisprudența citată*). Dreptul Uniunii se opune ca pârâul să se prevaleze de împlinirea unui termen de prescripție rezonabil numai în cazul în care comportamentul său, coroborat cu un termen de decădere, a privat persoana

interesată de orice posibilitate de a-și valorifica drepturile în fața instanțelor naționale [*Hotărârea din 14 mai 2020, B și alții (Integrare fiscală verticală și orizontală), C-749/18, EU:C:2020:370, punctul 68 și jurisprudența citată*].

- 21 Principiile rezultate din această jurisprudență a Curții pledează în favoarea conformității cu principiul efectivității a aplicării normelor de prescripție în privința dreptului la concediul minim legal, precum și în privința dreptului – care se substituie primului drept menționat – la plata unei indemnizații.
- 22 Cu toate acestea, din jurisprudența Curții rezultă de asemenea elemente care susțin teza potrivit căreia aplicarea dispozițiilor în materie de prescripție în privința dreptului la concediul minim legal, precum și în privința dreptului – care se substituie primului drept menționat – la plata unei indemnizații, nu este compatibilă cu principiul efectivității atunci când angajatorul nu și-a îndeplinit obligațiile de informare și de încurajare a efectuării concediului.
- 23 Curtea a statuat că aplicarea unui termen de prescripție este de natură să facă excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de dreptul Uniunii și, prin urmare, să încalce principiul efectivității coroborat cu principiul securității juridice, atunci când începe să curgă la un moment la care solicitantul, nedeținând informațiilor necesare, nu era în măsură să cunoască sau să înțeleagă în mod corect întinderea drepturilor sale care decurg din dreptul Uniunii (*a se vedea în acest sens, referitor la interpretarea Directivei 93/13/CEE a Consiliului din 5 aprilie 1993 privind clauzele abuzive în contractele încheiate cu consumatorii, Hotărârea din 16 iulie 2020, C-224/19 și C-259/19, punctul 90 și următoarele; Hotărârea din 13 septembrie 2018, Profi Credit Polska, C-176/17, punctul 69*). Instanța de trimitere ridică, în aceste condiții, problema dacă articolul 7 din Directiva 2003/88/CE și articolul 31 alineatul (2) din cartă impun pentru ca termenul de prescripție de drept comun [*articolul 199 alineatul (1) punctul 2 din BGB*] să înceapă să curgă nu numai cunoașterea nașterii și a întinderii dreptului la concediu, ci și informarea privind durata sa limitată și eventuala sa pierdere, pe care angajatorul trebuie să o efectueze în executarea obligațiilor sale de informare și de încurajare a efectuării concediului.
- 24 În plus, în ipoteza în care Curtea ar răspunde afirmativ la întrebarea adresată, instanța de trimitere apreciază că jurisprudența anterioară a Curții nu clarifică aspectul dacă articolul 7 din Directiva 2003/88/CE, precum și articolul 31 alineatul (2) din cartă impun ca dreptul la concediu aferent anului în cauză – în prezentul litigiu, anii 2013 și 2014 –, care nu s-a stins din cauza omisiunii angajatorului de încurajare a efectuării concediului și de informare, având în vedere începerea termenelor de prescripție eventual aplicabile [*articolul 199 alineatul (1) punctul 1 din BGB*], să fie tratat ca și cum ar fi luat naștere precum concediul din anul următor sau dintr-un an ulterior de concediu, căruia i se adaugă potrivit unei interpretări conforme cu dreptul Uniunii a articolului 7 alineatul (3) din BUrlG.

În *Hotărârea Max Planck*, Curtea de Justiție a precizat că o reglementare națională care prevede pierderea concediului [anual plătit neefectuat] trebuie să fie lăsată neaplicată în cazul în care nu poate fi interpretată în conformitate cu articolul 7 din Directiva 2003/88/CE și cu articolul 31 alineatul (2) din cartă. Cu toate acestea, instanța națională ar trebui să se asigure că, în cazul în care angajatorul nu este în măsură să dovedească că a oferit efectiv lucrătorului posibilitatea de a-și efectua concediul anual plătit la care are dreptul în temeiul dreptului Uniunii, lucrătorul nu își pierde drepturile la concediul anual plătit dobândite (*punctul 81 din Hotărârea Max Planck*).

DOCUMENT DE LUCRU