HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șasea)

27 aprilie 2023 *

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2003/88/CE – Articolul 7 alineatul (1) – Articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Dreptul la concediul anual plătit – Stingerea acestui drept – Regim de muncă cu timp parțial în vederea pregătirii pensionării – Zile de concediu anual dobândite în timpul etapei de muncă efectuate în cadrul acestui regim, dar neefectuate încă – Incapacitate de muncă”

În cauza C-192/22,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania), prin decizia din 12 octombrie 2021, primită de Curte la 11 martie 2022, în procedura

FI

împotriva

Bayerische Motoren Werke AG,

CURTEA (Camera a șasea),

compusă din domnul P. G. Xuereb, președinte de cameră, domnul A. Kumin și doamna I. Ziemele (raportoare), judecători,

avocat general: domnul P. Pikamäe,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru FI, de A. Köhl, Rechtsanwältin;

– pentru Bayerische Motoren Werke AG, de A. Nowak, Rechtsanwalt;

– pentru Comisia Europeană, de B.-R. Killmann și D. Recchia, în calitate de agenți,

* Limba de procedură: germana.

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 7 din 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 a articolului 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între FI, pe de o parte, și Bayerische Motoren Werke AG, pe de altă parte, în legătură cu indemnizația compensatorie de concediu la care FI pretinde că are dreptul.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 Potrivit considerentelor (4) și (5) ale Directivei 2003/88:

„(4) Îmbunătățirea securității, igienei și sănătății lucrătorilor la locul de muncă reprezintă un obiectiv care nu trebuie subordonat considerentelor cu caracter pur economic.

(5) Toți lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus suficiente. […]”

4 Articolul 7 din această directivă, intitulat „Concediul anual”, prevede:

„(1) 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/sau de practicile naționale.

(2) Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.”

Dreptul german

5 Articolul 7 din Bundesurlaubsgesetz (Legea federală privind concediile) din 8 ianuarie 1963 (BGBl. 1963, p. 2), în versiunea aplicabilă litigiului principal, intitulat „Data, reportarea și indemnizația compensatorie de concediu”, prevede:

„(1) La stabilirea perioadei de concediu se va ține seama de preferințele lucrătorului, cu excepția cazului în care acest lucru nu este posibil din cauza unor interese imperative ale întreprinderii sau a preferințelor exprimate de alți lucrători care au întâietate din motive sociale. Concediul se

acordă în cazul în care lucrătorul îl solicită ca urmare a unei măsuri de medicină preventivă sau de readaptare.

[…]

(3) Concediul trebuie acordat și efectuat în anul calendaristic în curs. O reportare a concediului în anul calendaristic următor este admisă numai pentru motive imperative care țin de întreprindere sau de persoana lucrătorului. În cazul reportării, concediul trebuie acordat și efectuat în primele trei luni ale anului calendaristic următor. La cererea lucrătorului, concediul parțial dobândit în conformitate cu articolul 5 alineatul (1) litera a) se reportează însă în anul calendaristic următor. […]

(4) În cazul în care, din cauza încetării raportului de muncă, concediul nu mai poate fi acordat în tot sau în parte, angajatul are dreptul la o indemnizație compensatorie.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

6 FI a fost angajat al Bayerische Motoren Werke începând din anul 1986 și până la 30 septembrie 2019. FI este pensionar de la 1 octombrie 2019.

7 La sfârșitul anului 2012, în cadrul regimului de muncă cu timp parțial în vederea pregătirii pensionării, FI și Bayerische Motoren Werke au convenit să își modifice raportul de muncă într-unul pe fracțiune de normă în cadrul regimului în vederea pregătirii pensionării. În aceste condiții, se prevedea că FI va lucra de la 1 februarie 2013 la 31 mai 2016 și că va beneficia de o perioadă de dispensă de muncă de la 1 iunie 2016 până la 30 septembrie 2019.

8 FI a luat concediu între 4 și 25 mai 2016 pentru a epuiza soldul concediului său pentru anul 2016, însă, fiind bolnav în această perioadă, el nu a putut efectua două zile și două treimi dintr-o zi de concediu înainte de sfârșitul lunii mai 2016.

9 În cursul anului 2019, FI a sesizat Arbeitsgericht (Tribunalul pentru Litigii de Muncă, Germania) cu o acțiune îndreptată împotriva Bayerische Motoren Werke pentru a obține indemnizația pentru zilele de concediu neefectuate, susținând în această privință că nu a putut efectua aceste zile de concediu din motive de boală.

10 Arbeitsgericht (Tribunalul pentru Litigii de Muncă) a respins această acțiune pentru motivul că, astfel cum a susținut Bayerische Motoren Werke, dreptul la concediu pentru anul 2016 expirase la 31 martie 2017 la miezul nopții. Potrivit acestei instanțe, faptul că Bayerische Motoren Werke nu l-a avertizat pe FI cu privire la necesitatea de a-și epuiza concediul este lipsit de pertinență, din moment ce i-ar fi fost imposibil să îl epuizeze având în vedere dispensa de muncă de care beneficia de la 1 iunie 2016 până la încetarea raportului de muncă, la 30 septembrie 2019.

11 FI a declarat apel, fără succes, împotriva hotărârii Arbeitsgericht (Tribunalul pentru Litigii de Muncă) la Landesarbeitsgericht (Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă, Germania). În continuare, acesta a sesizat instanța de trimitere, Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania), cu un recurs.

12 Această instanță are îndoieli cu privire la aplicarea unei dispoziții naționale, în speță articolul 7 alineatul (3) din Legea federală privind concediile, în versiunea aplicabilă litigiului principal, care, potrivit aceleiași instanței, prevede stingerea drepturilor sale la concediul neefectuat la expirarea unui anumit termen atunci când devine imposibil pentru lucrător să își epuizeze zilele de concediu din cauza unei dispense de muncă. Instanța de trimitere urmărește în special să stabilească în ce măsură angajatorul a oferit efectiv lucrătorului în cauză posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediu.

13 În aceste condiții, Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 7 din Directiva [2003/88] sau articolul 31 alineatul (2) din [cartă] se opune interpretării unei reglementări naționale precum articolul 7 alineatul (3) din [Legea federală privind concediile], potrivit căreia dreptul unui lucrător la concediu anual plătit […], dobândit în etapa de muncă aferentă unui contract cu regim de muncă cu timp parțial în vederea pregătirii pensionării și neexercitat încă, se stinge [în etapa de dispensă de muncă] la expirarea anului aferent concediului sau la un moment ulterior?

2) În cazul unui răspuns negativ al Curții la această întrebare: articolul 7 din Directiva [2003/88] sau articolul 31 alineatul (2) din [cartă] se opune interpretării unei reglementări naționale precum articolul 7 alineatul (3) din [Legea federală privind concediile], potrivit căreia dreptul la concediu anual plătit neexercitat al unui lucrător care, în anul aferent concediului, trece de la etapa de muncă la cea de scutire a lucrătorului de obligația de a desfășura activitatea, în cadrul unui regim de muncă cu timp parțial în vederea pregătirii pensionării, se stinge la expirarea anului aferent concediului sau la un moment ulterior, dacă angajatorul – fără a-și fi îndeplinit anterior obligațiile de cooperare în ceea ce privește realizarea dreptului la concediu – i-a acordat lucrătorului în întregime concediul anual conform cererii pentru o perioadă chiar înainte de începerea etapei de scutire a lucrătorului de obligația de a desfășura activitatea, dar exercitarea dreptului la concediu nu a putut fi realizată – cel puțin parțial – deoarece lucrătorul s-a îmbolnăvit după aprobarea concediului, aflându-se în incapacitate de muncă?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

14 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 7 din Directiva 2003/88 sau articolul 31 alineatul (2) din cartă se opune unei dispoziții naționale potrivit căreia dreptul la zilele de concediu anual plătit, dobândite în etapa de muncă efectuată în cadrul regimului de muncă cu timp parțial în vederea pregătirii pensionării, dar neefectuate, se poate stinge din moment ce nu pot fi efectuate în perioada de dispensă de muncă.

15 În primul rând, trebuie amintit, astfel cum reiese din însuși modul de redactare a articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, că orice lucrător beneficiază de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni (Hotărârea din 22 septembrie 2022, Fraport și St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 și C-727/20, EU:C:2022:707, punctul 24, precum și jurisprudența citată).

16 Curtea a statuat că dreptul fiecărui lucrător la concediu anual plătit nu numai că are, în calitatea sa de principiu al dreptului social al Uniunii, o importanță deosebită, ci este de asemenea consacrat în mod expres la articolul 31 alineatul (2) din cartă (Hotărârea din 25 iunie 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria și Iccrea Banca, C-762/18 și C-37/19, EU:C:2020:504, punctul 54, precum și jurisprudența citată).

17 Astfel, articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 reflectă și concretizează dreptul fundamental la o perioadă anuală de concediu plătit, consacrat la articolul 31 alineatul (2) din cartă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 8 septembrie 2020, Comisia și Consiliul/Carreras Sequeros și alții, C-119/19 P și C-126/19 P, EU:C:2020:676, punctul 115). Așadar, în timp ce această din urmă dispoziție garantează dreptul oricărui lucrător la o perioadă anuală de concediu plătit, prima dispoziție stabilește modalitățile de punere în aplicare a acestui drept, în special durata perioadei menționate.

18 În al doilea rând, trebuie amintit că dreptul la concediu anual constituie doar unul dintre cele două aspecte ale dreptului la concediu anual plătit ca principiu fundamental al dreptului social al Uniunii. Astfel, atunci când raportul de muncă a încetat și, prin urmare, efectuarea efectivă a concediului anual plătit nu mai este posibilă, articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 prevede că lucrătorul are dreptul la o indemnizație pentru a evita ca, din cauza acestei imposibilități, lucrătorul să nu beneficieze de acest drept, fie și sub formă pecuniară (Hotărârea din 25 noiembrie 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punctele 29 și 30, precum și jurisprudența citată).

19 Acest drept fundamental cuprinde astfel, deopotrivă, un drept la obținerea unei plăți, 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 (Hotărârea din 25 noiembrie 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punctul 29 și jurisprudența citată).

20 În această privință, trebuie amintit că respectarea cartei se impune, astfel cum reiese din articolul 51 alineatul (1) din aceasta, atunci când statele membre pun în aplicare dreptul Uniunii (Hotărârea din 13 ianuarie 2022, Koch Personaldienstleistungen, C-514/20, EU:C:2022:19, punctul 26).

21 Întrucât reglementarea națională în discuție în litigiul principal constituie o astfel de punere în aplicare a articolului 7 din Directiva 2003/88, acest articol 7 trebuie interpretat, așadar, în lumina articolului 31 alineatul (2) din cartă, pentru a stabili dacă această dispoziție se opune unei asemenea reglementări.

22 În această privință, trebuie amintit că articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 nu impune nicio altă condiție pentru nașterea dreptului la o indemnizație financiară în afară de cea referitoare, pe de o parte, la încetarea raportului de muncă și, pe de altă parte, la neefectuarea în întregime de către lucrător a concediului anual la care avea dreptul la data încetării acestui raport (Hotărârea din 25 noiembrie 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punctul 31 și jurisprudența citată).

23 În al treilea rând, trebuie amintit că, potrivit jurisprudenței constante a Curții, nu pot fi impuse limitări ale dreptului fundamental la concediu anual plătit consacrat la articolul 31 alineatul (2) din cartă decât cu respectarea condițiilor stricte prevăzute la articolul 52 alineatul (1) din aceasta

și în special a substanței dreptului menționat (Hotărârea din 22 septembrie 2022, Fraport și St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 și C-727/20, EU:C:2022:707, punctul 33, precum și jurisprudența citată).

24 Așadar, orice derogare de la regimul Uniunii în domeniul organizării timpului de lucru prevăzut de Directiva 2003/88 trebuie să primească o interpretare care să îi reducă domeniul de aplicare la ceea ce este absolut necesar pentru a proteja interesele pe care această derogare le permite a fi protejate (Hotărârea din 25 iunie 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria și Iccrea Banca, C-762/18 și C-37/19, EU:C:2020:504, punctul 74 și jurisprudența citată).

25 În acest context, reiese în special din Hotărârea din 22 noiembrie 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, punctele 38 și 39), că orice perioadă de report prevăzută de dreptul unui stat membru, pe lângă faptul că trebuie să țină seama de împrejurările specifice în care se află lucrătorul aflat în incapacitate de muncă, urmărește de asemenea să protejeze angajatorul de un risc de cumul prea mare de perioade de absență a lucrătorului și de dificultățile pe care acestea le-ar putea implica pentru organizarea muncii.

26 Astfel, din jurisprudență reiese că o absență pentru motive de sănătate este, în principiu, imprevizibilă și independentă de voința lucrătorului (Hotărârea din 22 septembrie 2022, Fraport și St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 și C-727/20, EU:C:2022:707, punctul 30, precum și jurisprudența citată).

27 Or, numai în cazul lipsei de lungă durată pentru motive de sănătate angajatorul trebuie să se teamă că lucrătorul cumulează perioade de absență de lungă durată, care l-ar putea expune unor dificultăți în ceea ce privește organizarea muncii.

28 În această privință, trebuie amintit că, în împrejurările specifice în care se găsește un lucrător aflat în incapacitate de muncă mai multe perioade de referință consecutive, Curtea a statuat că, având în vedere nu doar protecția lucrătorului pe care o urmărește Directiva 2003/88, ci și a angajatorului, confruntat cu riscul unui cumul foarte mare de perioade de absență a lucrătorului și cu dificultățile pe care aceste perioade le-ar putea implica pentru organizarea muncii, articolul 7 alineatul (1) din această directivă trebuie interpretat în sensul că nu se opune unor dispoziții naționale care limitează, printr-o perioadă de report de 15 luni, la expirarea căreia dreptul la concediu anual plătit se stinge, cumulul de drepturi la un astfel de concediu ale unui lucrător aflat în incapacitate de muncă mai multe perioade de referință consecutive (Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 55 și jurisprudența citată).

29 Cu toate acestea, împrejurări precum cele în discuție în litigiul principal nu pot justifica o derogare de la principiul prevăzut la articolul 7 din Directiva 2003/88, potrivit căruia un drept dobândit la concediu anual plătit 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 își efectueze concediul.

30 În această privință, este necesar să se arate, *primo*, că, în speță, nu este vorba despre o absență de lungă durată pentru motive de sănătate sau despre o astfel de absență care acoperă mai multe perioade de referință consecutive, ci despre o perioadă foarte limitată, de două zile și de două treimi dintr-o zi, pentru care FI nu a putut efectua concediul.

31 *Secundo*, imposibilitatea de a epuiza concediul dobândit nu rezultă dintr-o absență prelungită a lucrătorului din motive de boală, cum a fost cazul în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 22 noiembrie 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), ci din faptul că angajatorul a scutit lucrătorul de muncă.

32 *Tertio*, dacă absența unui lucrător pentru motive de sănătate este, desigur, imprevizibilă pentru angajator, faptul că o astfel de absență poate eventual să împiedice acest lucrător să își epuizeze dreptul la concediu anual, atunci când este vorba despre un raport de muncă pe fracțiune de normă în cadrul regimului în vederea pregătirii pensionării, nu este în mod normal imprevizibil. Astfel, angajatorul este în măsură să excludă sau să reducă un asemenea risc convenind cu lucrătorul ca acesta să își efectueze concediul în timp util.

33 *Quarto*, astfel cum s-a amintit la punctul 18 din prezenta hotărâre și după cum reiese din jurisprudența constantă a Curții, dreptul la concediu anual nu constituie decât unul dintre cele două aspecte ale dreptului la concediu anual plătit ca principiu fundamental al dreptului social al Uniunii, celălalt aspect fiind indemnizația financiară care este datorată lucrătorului atunci când acesta nu este în măsură să își efectueze concediul ca urmare a încetării raportului de muncă. Or, a refuza orice drept la o astfel de indemnizație financiară unui lucrător care, într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, a fost împiedicat să își exercite dreptul la concediul anual plătit înainte ca raportul său de muncă să fi încetat, ca urmare a unei împrejurări neprevăzute, precum boala, ar echivala cu golirea de conținut a dreptului prevăzut la articolul 7 din Directiva 2003/88, citit în lumina articolului 31 alineatul (2) din cartă.

34 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare că articolul 7 din Directiva 2003/88, citit în lumina articolului 31 alineatul (2) din cartă, trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care prevede că dreptul la concediu anual plătit, dobândit de un lucrător în temeiul exercitării muncii sale în cadrul unui regim de muncă cu timp parțial în vederea pregătirii pensionării, se stinge la sfârșitul anului de referință pentru concediu sau la o dată ulterioară, în cazul în care lucrătorul a fost împiedicat să efectueze acest concediu înainte de etapa de dispensă de muncă, din motive de boală, chiar și în cazul în care nu este vorba despre o absență de lungă durată.

Cu privire la a doua întrebare

35 A doua întrebare este adresată în ipoteza unui răspuns negativ la prima întrebare. În consecință, având în vedere răspunsul dat la prima întrebare, nu este necesar să se răspundă la a doua întrebare.

Cu privire la cheltuielile de judecată

36 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a șasea) declară:

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, citit în lumina

articolului 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care prevede că dreptul la concediu anual plătit, dobândit de un lucrător în temeiul exercitării muncii sale în cadrul unui regim de muncă cu timp parțial în vederea pregătirii pensionării, se stinge la sfârșitul anului de referință pentru concediu sau la o dată ulterioară, în cazul în care lucrătorul a fost împiedicat să efectueze acest concediu înainte de etapa de dispensă de muncă, din motive de boală, chiar și în cazul în care nu este vorba despre o absență de lungă durată.

Semnături