Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
DOMNUL JEAN RICHARD DE LA TOUR
prezentate la 5 mai 2022 [1]

Cauza C-120/21

LB
împotriva
TO

[cerere de decizie preliminară formulată de Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania)]

„Trimitere preliminară – Politica socială – Dreptul la concediu anual plătit – Indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat la încetarea raportului de muncă – Termen de prescripție de trei ani – Momentul de la care începe să curgă termenul – Obligațiile de încurajare și de informare a lucrătorului în ceea ce privește efectuarea concediului său”

I. Introducere

1. Prin prezenta cerere de decizie preliminară, Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania) solicită Curții să interpreteze 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 [2] și articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene [3].

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între TO, pe de o parte, și LB, pe de altă parte, în vederea obținerii unei indemnizații financiare pentru zilele de concediu anual plătit. LB a invocat prescripția dreptului la concediu anual plătit revendicat de TO.

3. Întrebarea adresată de instanța de trimitere invită să se stabilească dacă aplicarea unor dispoziții naționale în materie de prescripție a dreptului la concediu anual plătit este conformă cu dreptul Uniunii atunci când angajatorul nu a respectat obligațiile de informare și de încurajare a lucrătorului în ceea ce privește efectuarea concediului său, astfel cum au fost stabilite de Curte în Hotărârile din 6 noiembrie 2018, Kreuziger [4] și Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften [5].

1 Limba originală: franceza.

2 JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3.

3 Denumită în continuare „carta”.

4 C-619/16, denumită în continuare „Hotărârea Kreuziger”, EU:C:2018:872.

5 C-684/16, denumită în continuare „Hotărârea Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften”, EU:C:2018:874.

4. Astfel, în hotărârile menționate, Curtea a statuat că angajatorul trebuie să încurajeze lucrătorul să își exercite dreptul la concediu anual plătit și să îl informeze cu privire la posibila stingere a acestui drept. În cazul în care acest angajator nu respectă obligațiile care îi revin astfel, dreptul menționat nu se poate stinge la sfârșitul perioadei de referință sau al unei perioade de report prevăzute de dreptul național.

5. Curtea va trebui să decidă, în cadrul cauzei examinate, dacă ceea ce a statuat în materie de stingere a dreptului la concediu anual plătit este valabil și în ceea ce privește aplicarea în privința acestui drept a unui termen de prescripție de drept comun. Mai precis, un astfel de termen poate începe să curgă și poate înceta independent de aspectul dacă angajatorul a oferit efectiv lucrătorului posibilitatea de a-și exercita dreptul respectiv?

6. În considerațiile care urmează, vom prezenta motivele pentru care apreciem că articolul 7 din Directiva 2003/88 și articolul 31 alineatul (2) din cartă trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale în temeiul căreia dreptul la concediu anual plătit dobândit pentru o perioadă de referință, precum și, corelativ, dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat în cazul încetării raportului de muncă sunt supuse unui termen de prescripție de trei ani care începe la sfârșitul perioadei de referință respective, atunci când angajatorul nu și-a respectat obligațiile de încurajare și de informare care îi revin în ceea ce privește efectuarea acestui concediu de către lucrător.

II. Cadrul juridic

A. Dreptul Uniunii

7. Articolul 7 din Directiva 2003/88, intitulat „Concediul anual”, prevede următoarele:

„(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 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.”

B. Dreptul german

8. Articolul 7 din Bundesurlaubsgesetz (Legea federală privind concediile)[6] din 8 ianuarie 1963, în versiunea sa din 7 mai 2002, aplicabilă raportului de muncă dintre părți[7], este intitulat „Data, reportarea și indemnizația compensatorie de concediu”. Acest articol prevede:

„[…]

(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 caz de reportare, concediul trebuie acordat și

6 BGBl. 1963, p. 2.

7 BGBl. 2002 I, p. 1592, denumită în continuare „BUrlG”.

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.”

9. Bürgerliches Gesetzbuch (Codul civil, denumit în continuare „BGB”), care este aplicabil raportului de muncă dintre părțile din litigiul principal, prevede la articolul 194, intitulat „Obiectul prescripției”, următoarele:

„(1) Dreptul de a solicita altei persoane o acțiune sau o abținere (drept de creanță) este supus prescripției.

[…]”

10. Potrivit articolului 195 din BGB, intitulat „Termenul de prescripție de drept comun”:

„Termenul de prescripție de drept comun este de trei ani.”

11. Articolul 199 din BGB, intitulat „Momentul de la care începe să curgă termenul de prescripție de drept comun și termenele maxime de prescripție”, are următorul cuprins:

„(1) Sub rezerva unor dispoziții contrare, termenul de prescripție de drept comun începe să curgă la sfârșitul anului în cursul căruia

1. a luat naștere dreptul și în care

2. creditorul a luat cunoștință de împrejurările pe care se întemeiază dreptul și de persoana debitorului sau ar fi trebuit să aibă cunoștință de acestea fără o neglijență gravă din partea sa.

[…]

(4) Alte drepturi decât cele menționate la alineatele (2)-(3a) se prescriu în termen de zece ani de la nașterea lor, indiferent de cunoașterea sau de necunoașterea lor din cauza unei neglijențe grave.

[…]”

12. Potrivit articolului 204 din BGB, intitulat „Suspendarea prescripției prin introducerea unei acțiuni”:

„(1) Termenul de prescripție este suspendat

1. prin introducerea unei acțiuni în executarea sau în recunoașterea dreptului […]

[…]”

III. Situația de fapt din litigiul principal și întrebarea preliminară

13. TO a fost angajată la LB în calitate de lucrătoare în domeniul fiscal și contabil în perioada dintre 1 noiembrie 1996 și 31 iulie 2017. Aceasta avea dreptul la 24 de zile de concediu pe an calendaristic. Prin scrisoarea din 1 martie 2012, LB i-a certificat lui TO 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 de avocatură. În cursul anilor 2012-2017, LB i-a acordat lui TO un total de 95 de zile de concediu. Aceasta nu a solicitat să efectueze integral concediul minim legal. LB nu a invitat-o pe TO să efectueze mai multe zile de concediu și nici nu a informat-o că concediul nesolicitat poate fi pierdut la expirarea anului calendaristic sau a perioadei de report.

14. Prin acțiunea introdusă la 6 februarie 2018 la Arbeitsgericht (Tribunalul pentru Litigii de Muncă, Germania), TO a solicitat o indemnizație financiară pentru cele 101 zile de concediu anual de odihnă pentru anul 2017 și pentru anii anteriori pe care nu le epuizase înainte de încetarea raportului său de muncă. LB a considerat că respectivul concediu fusese pierdut. Acesta a susținut, în această privință, că nu a putut să își cunoască și să își îndeplinească obligațiile de informare și de încurajare, deoarece jurisprudența Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) s-a modificat abia după încetarea raportului de muncă, prin deciziile din 19 februarie 2019. În plus, nu ar fi obligat să plătească o indemnizație pentru concediul neefectuat pentru motivul că dreptul la concediu pentru care TO poate solicita o indemnizație ar fi prescris.

15. Arbeitsgericht (Tribunalul pentru Litigii de Muncă) a obligat LB la plata unei indemnizații financiare aferente concediului rămas pentru anul 2017. Acesta a respins în rest acțiunea.

16. În urma apelului formulat de TO, Landesarbeitsgericht (Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă, Germania) l-a obligat pe LB la plata către aceasta a unei indemnizații financiare pentru 76 de zile de concediu neefectuat aferente anilor 2013-2016, respectiv 17 376,64 euro brut. Acesta a considerat că, ținând seama de cerințele dreptului Uniunii, dreptul la concediu al lui TO nu putea nici să fie pierdut în temeiul articolului 7 alineatul (3) din BUrlG, nici să se prescrie în temeiul dispozițiilor generale în materie de prescripție prevăzute la articolul 194 și următoarele din BGB, întrucât LB nu îi oferise lui TO posibilitatea de a-și efectua concediul.

17. LB a formulat recurs la instanța de trimitere.

18. Această instanță arată, pe baza jurisprudenței rezultate din Hotărârile Kreuziger și Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, că dreptul la concediu anual plătit al lui TO pentru anii 2013-2016 nu este stins în temeiul articolului 7 alineatul (3) din BUrlG, întrucât LB a omis să o încurajeze să își efectueze concediul și să o informeze în mod precis și în timp util cu privire la faptul că, în cazul în care nu îl efectuează, concediul va fi pierdut la sfârșitul anului calendaristic sau al perioadei de report.

19. Asemenea Curții, instanța de trimitere pornește de la principiul că stingerea dreptului la concediu anual plătit în cazurile în care un lucrător nu și-a putut efectua concediul poate fi avută în vedere numai cu titlu excepțional, dacă există împrejurări speciale care justifică pierderea acestui concediu. Or, această instanță constată că LB ar fi putut să îi ofere lui TO posibilitatea de a-și efectua concediul aferent anilor 2013-2016 prin îndeplinirea obligațiilor sale de încurajare și de informare.

20. În măsura în care LB a invocat excepția prescripției, în temeiul articolelor 194 și 195 din BGB, din care rezultă că pretențiile unui creditor se prescriu după trei ani de la sfârșitul anului în cursul căruia a luat naștere dreptul său, instanța menționată trebuie să examineze dacă dreptul la concediu anual plătit, care nu a putut să se stingă în temeiul articolului 7 alineatul (3) din BUrlG, este prescris.

21. Instanța de trimitere arată că cererea lui TO nu ar fi fondată, în măsura în care privește o indemnizație pentru concediul neefectuat aferent anilor 2013 și 2014, în cazul în care articolul 7 din BUrlG, interpretat în lumina dreptului Uniunii, nu s-ar opune prescripției dreptului la concediu aferent acestor ani și ar permite ca momentul de la care începe să curgă termenul de prescripție să se întemeieze pe anul de referință în cursul căruia a luat naștere dreptul, chiar și în situația lipsei de cooperare din partea angajatorului.

22. Această instanță urmărește, astfel, să afle modul în care dispozițiile generale în materie de prescripție prevăzute la articolul 194 și următoarele din BGB se raportează la articolul 7 din BUrlG, având în vedere jurisprudența rezultată din Hotărârile Kreuziger și Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften. Astfel, având în vedere această jurisprudență, o aplicare a normelor naționale în materie de prescripție a dreptului la concediu într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal ar putea conduce la o încălcare a articolului 7 din Directiva 2003/88 și a articolului 31 alineatul (2) din cartă.

23. În special, ar trebui să se stabilească dacă trebuie să se deducă din jurisprudența menționată că aceste dispoziții se opun ca unui lucrător să i se impună să introducă o acțiune în conformitate cu articolul 204 alineatul (1) din BGB pentru a suspenda prescripția dreptului său la concediu într-o situație în care angajatorul nu i-a oferit posibilitatea de a-și exercita acest drept.

24. Instanța de trimitere are îndoieli cu privire la interpretarea corectă a dreptului Uniunii, în măsura în care Curtea a admis deja, în conformitate cu principiul autonomiei procedurale a statelor membre, aplicarea unor termene de prescripție cu condiția respectării principiilor echivalenței și efectivității.

25. Or, din perspectiva principiului efectivității, indicațiile care pot fi deduse din jurisprudența Curții ar necesita o clarificare suplimentară în ceea ce privește aplicarea lor în privința exercitării dreptului la concediu anual plătit. În centrul îndoielilor instanței de trimitere se află, în special, problema momentului de la care începe să curgă termenul de prescripție.

26. Potrivit unui prim punct de vedere, aplicarea normelor naționale de prescripție în privința exercitării acestui drept ar putea fi considerată compatibilă cu principiul efectivității. Prin faptul că a prevăzut un termen de prescripție de trei ani, legiuitorul național ar fi creat un echilibru adecvat între interesele angajatorului în calitate de debitor al dreptului la concediu anual plătit și cele ale lucrătorului în calitate de creditor al acestui drept. Subliniind că, în conformitate cu articolul 195 și cu articolul 199 alineatul (1) punctele 1 și 2 din BGB, acest termen începe să curgă numai de la cunoașterea sau de la identificarea posibilă a creanței, instanța de trimitere observă că lucrătorul, care în mod normal are cunoștință de dreptul la concediu care rezultă din contractul său de muncă, din lege sau din convențiile colective, este în măsură să invoce în justiție acest drept într-un termen suficient de lung, suspendând astfel termenul de prescripție.

27. Totuși, potrivit unui al doilea punct de vedere, jurisprudența Curții ar conține de asemenea indicații care sugerează că aplicarea normelor naționale de prescripție în privința dreptului la concediu anual plătit este incompatibilă cu principiul efectivității atunci când angajatorul nu și-a respectat obligațiile de încurajare și de informare.

28. Astfel, Curtea ar fi statuat deja, într-un alt context, 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 dacă începe să curgă la o dată la care solicitantul nu putea să cunoască sau să sesizeze întinderea drepturilor sale care decurg din dreptul Uniunii întrucât nu dispunea de informațiile necesare [8].

29. Astfel, pentru instanța de trimitere, problema care se ridică în acest context este aceea dacă articolul 7 din Directiva 2003/88 și articolul 31 alineatul (2) din cartă impun ca momentul de la care începe să curgă termenul de prescripție să depindă nu numai de cunoașterea nașterii și a întinderii dreptului la concediu anual plătit, ci și de informarea referitoare la limitarea în timp și la eventuala stingere a acestui drept pe care angajatorul trebuie să o efectueze în executarea obligațiilor sale de încurajare și de informare.

30. Având în vedere aceste elemente, Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 7 din Directiva [2003/88] și articolul 31 alineatul (2) din [cartă] 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?”

31. Guvernul german și Comisia Europeană au depus observații scrise. Ședința de audiere a pledoariilor s-a desfășurat la 24 martie 2022.

IV. Analiză

32. Prin intermediul întrebării preliminare, instanța de trimitere solicită în esență Curții să declare dacă articolul 7 din Directiva 2003/88 și articolul 31 alineatul (2) din cartă trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale în temeiul căreia dreptul la concediu anual plătit dobândit pentru o perioadă de referință, precum și, corelativ, dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat în cazul încetării raportului de muncă sunt supuse unui termen de prescripție de trei ani care începe la sfârșitul perioadei de referință respective, atunci când angajatorul nu și-a respectat obligațiile de încurajare și de informare care îi revin în ceea ce privește efectuarea acestui concediu de către lucrător.

[8] Instanța de trimitere se referă, în această privință, la hotărâri referitoare la interpretarea Directivei 93/13/CEE a Consiliului din 5 aprilie 1993 privind clauzele abuzive în contractele încheiate cu consumatorii (JO 1993, L 95, p. 29, Ediție specială, 15/vol. 2, p. 273). Aceasta menționează Hotărârea din 13 septembrie 2018, Profi Credit Polska (C-176/17, EU:C:2018:711, punctul 69), și Hotărârea din 16 iulie 2020, Caixabank și Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (C-224/19 și C-259/19, EU:C:2020:578, punctul 90 și următoarele).

33. Pentru a răspunde la această întrebare, trebuie subliniat că, astfel cum reiese din însuși modul de redactare a articolului 7 din Directiva 2003/88 și din jurisprudența Curții, este de competența statelor membre să definească, în reglementarea lor internă, condițiile de exercitare și de punere în aplicare a dreptului la concediu anual plătit prin precizarea împrejurărilor concrete în care lucrătorii își pot exercita dreptul respectiv [9].

34. În această privință, Curtea a statuat că „articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 nu se opune, în principiu, unei reglementări naționale care prevede modalități de exercitare a dreptului la concediu anual plătit acordat în mod expres de această directivă care includ chiar pierderea dreptului menționat la sfârșitul unei perioade de referință sau al unei perioade de report, cu condiția însă ca lucrătorul al cărui drept la concediu anual plătit s-a pierdut să fi avut în mod efectiv posibilitatea de a exercita dreptul conferit de directiva respectivă” [10].

35. Curtea a avut deja ocazia de a preciza că o reglementare națională precum articolul 7 alineatul (3) din BUrlG ține de domeniul modalităților de exercitare a dreptului la concediu anual plătit, în sensul articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, astfel cum a fost interpretat de Curte [11]. O reglementare de acest tip face parte dintre normele și procedurile de drept național aplicabile pentru stabilirea concediilor lucrătorilor care urmăresc să țină seama de diferitele interese în cauză [12].

36. Potrivit Curții, este însă necesar ca, în fiecare situație, „să se asigure faptul că aplicarea unor asemenea norme naționale nu poate conduce la stingerea dreptului la concediu anual plătit dobândit de lucrător, în condițiile în care acesta din urmă nu ar fi avut în mod efectiv posibilitatea de a-și exercita dreptul menționat” [13]. Astfel, o „pierdere automată a dreptului la concediu anual plătit, care nu este condiționată de verificarea prealabilă a împrejurării că lucrătorului i s-a oferit efectiv posibilitatea de a-și exercita acest drept, nu respectă limitele […] care se impun în mod imperativ statelor membre atunci când acestea stabilesc modalitățile de exercitare a dreptului menționat” [14]. Astfel, „stingerea dreptului dobândit de un lucrător la concediu anual plătit sau a dreptului corelativ la plata unei indemnizații pentru concediul neefectuat în cazul încetării raportului de muncă, fără ca persoana interesată să fi avut în mod efectiv posibilitatea de a exercita acest drept la concediu anual plătit, ar aduce atingere însăși substanței acestui drept” [15].

37. Din această jurisprudență a Curții rezultă că, în materia dreptului la concediu anual plătit, principiul este că acest drept 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 [16].

9 A se vedea printre altele Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 28), precum și Hotărârea Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punctul 34).

10 A se vedea printre altele Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 43), precum și Hotărârea Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punctul 35).

11 A se vedea Hotărârea Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punctul 36).

12 A se vedea Hotărârea Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punctul 37 și jurisprudența citată).

13 Hotărârea Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punctul 38).

14 Hotărârea Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punctul 40).

15 A se vedea Hotărârea Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punctul 26 și jurisprudența citată).

16 A se vedea printre altele Hotărârea din 25 iunie 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria și Iccrea Banca SpA (C-762/18 și C-37/19, EU:C:2020:504, punctul 72).

38. În măsura în care se aplică dreptului la concediu anual plătit, normele de prescripție prevăzute la articolul 194 și următoarele din BGB țin, la fel ca articolul 7 alineatul (3) din BUrlG, de domeniul modalităților de exercitare a acestui drept. Astfel de norme trebuie, așadar, să respecte și limitele impuse statelor membre pentru a nu se aduce atingere înseși substanței dreptului respectiv.

39. Acesta este un alt mod de a exprima, în domeniul specific al dreptului la concediu anual plătit, norma generală potrivit căreia statele membre dispun de o autonomie procedurală care este încadrată de dreptul Uniunii. Astfel, este adevărat că rezultă dintr-o jurisprudență constantă a Curții că, în lipsa unei reglementări specifice a Uniunii în materie, modalitățile de punere în aplicare a acestui drept țin de ordinea juridică internă a statelor membre în temeiul principiului autonomiei procedurale a acestora din urmă. Totuși, aceste modalități nu trebuie să fie mai puțin favorabile decât cele aplicabile unor situații similare din dreptul intern (principiul echivalenței) și nici să fie reglementate astfel încât să facă practic imposibilă sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de ordinea juridică a Uniunii (principiul efectivității) [17].

40. În cadrul prezentei cauze, este în discuție numai principiul efectivității [18]. În ceea ce privește acest principiu, trebuie amintit că Curtea a statuat în mod constant că fiecare caz în care se ridică problema dacă o prevedere procedurală internă face imposibilă sau excesiv de dificilă aplicarea dreptului Uniunii trebuie analizat ținând cont de locul pe care respectiva prevedere îl ocupă în cadrul procedurii în ansamblul său, de modul în care se derulează și de particularitățile acesteia în fața diverselor instanțe 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 [19].

41. În plus, Curtea a precizat că obligația statelor membre de a asigura efectivitatea drepturilor conferite justițiabililor de dreptul Uniunii implică o cerință de protecție jurisdicțională efectivă, consacrată și la articolul 47 din cartă, care se aplică printre altele în ceea ce privește definirea modalităților procedurale referitoare la acțiunile în justiție întemeiate pe astfel de drepturi [20].

42. În ceea ce privește analiza caracteristicilor termenului de prescripție, Curtea a precizat că această analiză trebuie să privească durata unui astfel de termen, precum și modalitățile de aplicare a acestuia, inclusiv modalitatea reținută pentru a declanșa curgerea acestui termen [21].

43. Utilizând această grilă de analiză, trebuie să se examineze dacă și în ce măsură aplicarea termenului de prescripție în discuție în litigiul principal în privința dreptului la concediu anual plătit este compatibilă cu dreptul Uniunii.

44. În primul rând, în ceea ce privește durata termenului de prescripție, Curtea a statuat deja că termenele rezonabile de introducere a acțiunilor stabilite, sub sancțiunea decăderii, în interesul securității juridice nu sunt de natură să facă practic imposibilă sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de ordinea juridică a Uniunii, dacă astfel de termene sunt suficiente din

[17] A se vedea printre altele Hotărârea din 10 iunie 2021, BNP Paribas Personal Finance (C-776/19-C-782/19, denumită în continuare „Hotărârea BNP Paribas Personal Finance”, EU:C:2021:470, punctul 27 și jurisprudența citată), și Hotărârea din 10 februarie 2022, Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (Termen de prescripție) (C-219/20, EU:C:2022:89, punctul 41 și jurisprudența citată).

[18] În ceea ce privește principiul echivalenței, din decizia de trimitere reiese că articolul 194 și următoarele din BGB, menționate pentru a invoca prescripția dreptului la concediu anual plătit în procedura principală, sunt aplicabile oricărei creanțe de drept civil întemeiate atât pe dreptul național, cât și pe dreptul Uniunii.

[19] A se vedea printre altele Hotărârea BNP Paribas Personal Finance (punctul 28 și jurisprudența citată).

[20] A se vedea printre altele Hotărârea BNP Paribas Personal Finance (punctul 29 și jurisprudența citată).

[21] A se vedea printre altele Hotărârea BNP Paribas Personal Finance (punctul 30 și jurisprudența citată).

punct de vedere material pentru a permite unui justițiabil să pregătească și să formuleze o cale de atac efectivă [22]. Astfel, stabilirea unor termene rezonabile de introducere a acțiunilor sub sancțiunea decăderii în vederea asigurării securității juridice este compatibilă cu dreptul Uniunii [23].

45. În speță, articolul 195 din BGB, care este invocat de LB în procedura principală pentru a se opune pretențiilor lui TO, stabilește durata termenului de prescripție la trei ani. Or, Curtea a statuat deja că un astfel de termen, în măsura în care este stabilit și cunoscut dinainte, pare rezonabil și în conformitate cu principiul efectivității [24].

46. În al doilea rând, în ceea ce privește momentul de la care începe să curgă termenul de prescripție în discuție în litigiul principal, trebuie să se verifice dacă acesta poate să împiedice un lucrător să invoce, în acest termen, drepturile pe care i le conferă Directiva 2003/88.

47. Amintim că, potrivit articolului 199 alineatul (1) din BGB, termenul de prescripție de drept comun începe să curgă la sfârșitul anului în cursul căruia a luat naștere dreptul și în care creditorul a luat cunoștință de împrejurările pe care se întemeiază dreptul menționat și de persoana debitorului sau ar fi trebuit să aibă cunoștință de aceasta fără o neglijență gravă din partea sa. Această dispoziție implică faptul că termenul de prescripție de trei ani începe să curgă în principiu la sfârșitul anului de referință în cursul căruia lucrătorul a dobândit dreptul la concediu anual plătit. Astfel stabilit, momentul de la care începe să curgă acest termen de prescripție se întemeiază pe constatarea potrivit căreia lucrătorul respectiv are cunoștință în mod normal de dreptul la concediu care rezultă din contractul său de muncă, din lege sau din convențiile colective și are posibilitatea să invoce în justiție acest drept într-un termen suficient de lung, suspendând astfel termenul de prescripție.

48. Apreciem totuși, asemenea Comisiei, că un termen de prescripție precum cel în discuție în litigiul principal nu poate fi declanșat numai în temeiul unei cunoașteri teoretice și presupuse de către lucrător a existenței dreptului său la concediu anual plătit. O asemenea concepție este, în opinia noastră, incompatibilă cu principiul efectivității, în măsura în care implică un risc, care nu este neglijabil, ca lucrătorul să nu aibă posibilitatea să își exercite, în termenul stabilit la articolul 195 din BGB, dreptul la concediu anual plătit. Astfel, exercitarea efectivă a acestui drept de către lucrătorul respectiv presupune ca angajatorul să îi fi furnizat în prealabil informații adecvate și complete cu privire la întinderea concediului de care dispune. O astfel de informare se dovedește cu atât mai necesară atunci când dreptul la concediu face obiectul mai multor reportări.

49. Prin urmare, nu termenul de prescripție prevăzut de dreptul german sau durata acestuia sunt cele care ridică probleme ca atare în raport cu principiul efectivității, ci momentul de la care începe să curgă acest termen, care, în opinia noastră, trebuie stabilit la sfârșitul anului în cursul căruia angajatorul și-a îndeplinit obligația de informare, întrucât la acest moment trebuie să se considere că lucrătorul are „cunoștință” de dreptul său la concediu anual plătit în sensul articolului 199 alineatul (1) din BGB. Trebuie să se deducă de aici că, atât timp cât angajatorul nu și-a îndeplinit obligația de informare, termenul de prescripție în discuție în litigiul principal nu poate începe să curgă. Astfel înțeles, dreptul german ar putea, în opinia noastră, să facă obiectul unei interpretări conforme cu dreptul Uniunii.

[22] A se vedea printre altele Hotărârea BNP Paribas Personal Finance (punctul 31 și jurisprudența citată).

[23] A se vedea printre altele Hotărârea BNP Paribas Personal Finance (punctul 32 și jurisprudența citată).

[24] A se vedea printre altele Hotărârea din 15 aprilie 2010, Barth (C-542/08, EU:C:2010:193, punctele 28 și 29), precum și Hotărârea din 9 iulie 2020, Raiffeisen Bank și BRD Groupe Société Générale (C-698/18 și C-699/18, EU:C:2020:537, punctul 64).

50. În această privință, din jurisprudența Curții rezultă că angajatorul trebuie să se asigure că îi oferă lucrătorului posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediu anual plătit [25]. În acest scop, Curtea a statuat că „angajatorul este obligat în special, având în vedere caracterul imperativ al dreptului la concediu anual plătit și pentru a asigura efectul util al articolului 7 din Directiva 2003/88, să se asigure în mod concret și pe deplin transparent că lucrătorul este efectiv în măsură să își efectueze concediul anual plătit, incitându-l, dacă este necesar în mod formal, să facă acest lucru și informându-l, în același timp, în mod precis și în timp util pentru a garanta că respectivul concediu este încă apt să garanteze persoanei interesate repausul și destinderea la care se presupune că contribuie, cu privire la faptul că, dacă nu îl efectuează, acesta va fi pierdut la sfârșitul perioadei de referință sau al unei perioade de report autorizate” [26].

51. În plus, Curtea a statuat că „sarcina probei în această privință revine angajatorului […] În cazul în care acesta nu poate stabili că a dat dovadă de deplina diligență necesară pentru ca lucrătorul să aibă efectiv posibilitatea de a-și efectua concediul anual plătit la care avea dreptul, trebuie să se considere că stingerea dreptului la concediul respectiv la sfârșitul perioadei de referință sau de report autorizate și, în cazul încetării raportului de muncă, lipsa corelativă a plății unei indemnizații financiare pentru concediul anual neefectuat ar încălca articolul 7 alineatul (1) și, respectiv, articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88” [27].

52. Potrivit guvernului german, noțiunile de stingere și de prescripție prezintă totuși diferențe fundamentale. Astfel, prescripția nu ar fi prevăzută numai în interesul debitorului, ci ar ține de o cerință a statului de drept, întrucât contribuie la pacea și securitatea juridică. Or, prescripția ar putea atinge aceste obiective numai în cazul în care posibilitatea de a invoca drepturi ar fi supusă unei limitări temporale. Dacă, în schimb, prescripția ar fi considerată ca fiind inaplicabilă în anumite împrejurări, drepturile la concediu anual plătit născute în cursul unui raport de muncă ar putea fi acumulate în mod liber și nelimitat, ceea ce ar contraveni scopului de odihnă al acestui concediu. Guvernul german apreciază, prin urmare, că aplicarea normelor naționale de prescripție în privința dreptului la concediu anual plătit este conformă cu dreptul Uniunii, inclusiv atunci când angajatorul nu și-a îndeplinit obligațiile de încurajare și de informare.

53. Spre deosebire de guvernul german, considerăm că, în măsura în care expirarea unui termen de prescripție precum cel în discuție în litigiul principal poate determina pierderea de către lucrător a dreptului său la concediu anual plătit, trebuie să se aplice prin analogie unui astfel de termen ceea ce a statuat Curtea în Hotărârea Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften cu privire la o normă națională, și anume articolul 7 alineatul (3) din BUrlG, care determină stingerea dreptului dobândit de un lucrător la concediu anual plătit sau a dreptului său corelativ la plata unei indemnizații pentru concediul neefectuat în cazul încetării raportului de muncă. Rezultă că aplicarea unui termen de prescripție precum cel în discuție în litigiul principal trebuie condiționată de verificarea prealabilă a împrejurării că angajatorul a oferit efectiv lucrătorului posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediu anual plătit. Pe de altă parte, astfel cum a statuat Curtea cu privire la consumatori, un termen de prescripție poate fi compatibil cu principiul efectivității numai dacă consumatorul a avut posibilitatea să își cunoască drepturile înainte ca acest termen să înceapă să curgă sau să expire [28].

[25] A se vedea printre altele Hotărârea Kreuziger (punctul 51 și jurisprudența citată), precum și Hotărârea Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punctul 44 și jurisprudența citată).

[26] Hotărârea Kreuziger (punctul 52) și Hotărârea Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punctul 45).

[27] Hotărârea Kreuziger (punctul 53) și Hotărârea Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punctul 46).

[28] A se vedea printre altele Hotărârea BNP Paribas Personal Finance (punctul 46 și jurisprudența citată).

54. Amintim, în această privință, că obligațiile de încurajare și de informare care revin angajatorului sunt justificate de împrejurarea că lucrătorul trebuie să fie considerat ca fiind partea vulnerabilă în cadrul raportului de muncă și că, prin urmare, poate fi descurajat să se prevaleze în mod explicit de drepturile pe care le are față de angajator [29]. Potrivit Curții, „trebuie să se evite o situație în care sarcina de a asigura exercitarea efectivă a dreptului la concediu anual plătit ar fi transferată în întregime asupra lucrătorului, în timp ce angajatorului i s-ar oferi, prin aceasta, o posibilitate de a se exonera de respectarea propriilor obligații, sub pretextul că lucrătorul nu a formulat o cerere de concediu anual plătit” [30].

55. Logica acestui raționament este de a considera că pierderea dreptului la concediu anual plătit dobândit de un lucrător nu poate rezulta din constatarea că acesta nu a avut un comportament activ în ceea ce privește efectuarea concediilor sale, fără a verifica în prealabil dacă acestui lucrător i s-a oferit efectiv de către angajatorul său posibilitatea de a exercita dreptul respectiv. O asemenea pierdere, care nu ar fi condiționată de verificarea prealabilă a împrejurării că angajatorul și-a îndeplinit obligațiile de încurajare și de informare cu privire la efectuarea concediului, nu ar respecta, inclusiv în ceea ce privește normele naționale de prescripție, limitele care se impun în mod imperativ statelor membre atunci când acestea stabilesc modalitățile de exercitare a dreptului menționat [31].

56. Potrivit aceleiași logici, considerăm că articolul 7 din Directiva 2003/88 și articolul 31 alineatul (2) din cartă nu permit ca păstrarea de către un lucrător a dreptului la concediu anual plătit pe care l-a dobândit să depindă de introducerea de către acesta din urmă a unei acțiuni având ca efect, în conformitate cu articolul 204 din BGB, suspendarea termenului de prescripție.

57. În concluzie, principiile stabilite de Curte în Hotărârile Kreuziger și Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften în materia stingerii dreptului la concediu anual plătit pot fi transpuse, în opinia noastră, în materia prescripției acestui drept. Astfel, pentru a garanta că lucrătorul poate beneficia de o odihnă efectivă, în interesul unei protecții eficiente a securității și sănătății sale [32], trebuie asigurat că orice punere în aplicare a unei norme naționale care determină stingerea dreptului la concediu anual plătit, inclusiv în materia prescripției unui asemenea drept, este supusă verificării prealabile a împrejurării că lucrătorului i s-a oferit efectiv posibilitatea de a exercita acest drept.

58. Orice altă interpretare ar avea drept consecință să permită unui stat membru să reintroducă, de această dată prin intermediul unor dispoziții generale în materie de prescripție, posibilitatea unei limitări temporale a dreptului la concediu anual plătit al unui lucrător căruia nu i s-a oferit posibilitatea de a-l exercita, ceea ce, în opinia noastră, ar contraveni celor statuate de Curte în Hotărârile Kreuziger și Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften.

59. Adăugăm că abordarea pe care o preconizăm este conformă cu jurisprudența constantă a Curții potrivit căreia dreptul la concediu anual plătit nu poate fi interpretat în mod restrictiv [33]. Rezultă că „orice derogare de la regimul Uniunii în domeniul organizării timpului de lucru

[29] Hotărârea Kreuziger (punctul 48), precum și Hotărârea Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punctul 41).

[30] Hotărârea Kreuziger (punctul 50) și Hotărârea Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punctul 43).

[31] A se vedea Hotărârea Kreuziger (punctul 47), precum și Hotărârea Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (punctul 40).

[32] A se vedea printre altele Hotărârea din 13 ianuarie 2022, Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, punctul 31 și jurisprudența citată).

[33] A se vedea printre altele Hotărârea din 25 noiembrie 2021, job-medium (C-233/20, EU:C:2021:960, punctul 26 și jurisprudența citată).

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” [34].

60. Or, în speță, apreciem că interesele unui angajator care nu și-a îndeplinit obligațiile de încurajare și de informare în ceea ce privește efectuarea concediului nu merită să fie protejate în detrimentul celor ale lucrătorului. Nu ar trebui ca acest angajator să se poată exonera de respectarea propriilor obligații și să obțină un beneficiu din propria neîndeplinire a obligațiilor susținând că o normă națională de prescripție vizează un obiectiv de securitate juridică.

61. Astfel, potrivit Curții, „spre deosebire de o situație de cumul de drepturi la concediu anual plătit al unui lucrător împiedicat să efectueze concediul respectiv pe motiv de boală, angajatorul care nu dă unui lucrător posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediu anual plătit trebuie să își asume consecințele” [35]. În plus, astfel cum a statuat deja Curtea, „a admite, în aceste condiții, o stingere a drepturilor la concediu anual plătit dobândite de lucrător ar echivala cu validarea unui comportament care conduce la o îmbogățire nelegală a angajatorului în detrimentul obiectivului însuși al [Directivei 2003/88], care urmărește respectarea sănătății lucrătorului” [36].

62. Din elementele care precedă rezultă că, în opinia noastră, în lipsa demonstrării de către angajator a faptului că a dat dovadă de întreaga diligență necesară pentru ca lucrătorul să aibă efectiv posibilitatea să își exercite dreptul la concediu anual plătit, lucrătorul respectiv nu poate fi privat de acest drept dobândit nici prin stingere, nici prin prescripție.

V. Concluzie

63. Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, propunem să se răspundă la întrebarea preliminară adresată de Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania) după cum urmează:

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 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale în temeiul căreia dreptul la concediu anual plătit dobândit pentru o perioadă de referință, precum și, corelativ, dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat în cazul încetării raportului de muncă sunt supuse unui termen de prescripție de trei ani care începe la sfârșitul perioadei de referință respective, atunci când angajatorul nu și-a respectat obligațiile de încurajare și de informare care îi revin în ceea ce privește efectuarea acestui concediu de către lucrător.

[34] Hotărârea din 25 iunie 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria și Iccrea Banca SpA (C-762/18 și C-37/19, EU:C:2020:504, punctul 74 și jurisprudența citată).

[35] Hotărârea din 25 iunie 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria și Iccrea Banca SpA (C-762/18 și C-37/19, EU:C:2020:504, punctul 77 și jurisprudența citată).

[36] Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 64).