CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
DOMNUL GERARD HOGAN
prezentate la 15 aprilie 2021 [1]

Cauza C-233/20

WD
împotriva
job-medium GmbH, în lichidare

[cerere de decizie preliminară formulată de Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă, Austria)]

„Cerere de decizie preliminară – Politica socială – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Directiva 2003/88/CE – Articolul 7 – Indemnizație financiară pentru concediul anual plătită la încetarea raportului de muncă – Încetarea raportului de muncă ca urmare a demisiei lucrătorului fără un motiv serios”

I. Introducere

1. Prezenta cerere 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 [2].

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între WD, pe de o parte, și fostul său angajator, o societate denumită job-medium, pe de altă parte. Litigiul privește cererea WD având ca obiect obținerea unei indemnizații financiare pentru concediul anual neefectuat înainte de încetarea raportului său de muncă, în contextul specific în care aceasta este cauzată de o decizie a lucrătorului de a pune capăt anticipat în mod unilateral contractului fără un termen de preaviz adecvat.

[1] Limba originală: engleza.

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

II. Cadrul juridic

A. Dreptul Uniunii

1. Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene

3. Articolul 31 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”), intitulat „Condiții de muncă echitabile și corecte”, prevede:

„(1) Orice lucrător are dreptul la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa.

(2) Orice lucrător are dreptul la o limitare a duratei maxime de muncă și la perioade de odihnă zilnică și săptămânală, precum și la o perioadă anuală de concediu plătit.”

2. Directiva 2003/88

4. Articolul 7 din Directiva 2003/88, intitulat „Concediul anual”, are următorul cuprins:

„(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 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 austriac

5. Articolul 10 alineatele (1) și (2) din Urlaubsgesetz (Legea privind concediile) din 7 iulie 1976 (denumită în continuare „UrlG” [3]), cu modificările ulterioare, prevede:

„(1) La data încetării raportului de muncă, lucrătorul are dreptul, pentru anul de referință în cursul căruia raportul de muncă încetează, la o indemnizație compensatorie pentru concediul corespunzător perioadei de activitate din anul de referința raportate la întregul an de referință. Concediul deja efectuat se deduce din concediul anual datorat *pro rata temporis* […]

(2) Nu se datorează indemnizație compensatorie în cazul în care lucrătorul pune capăt prematur raportului de muncă, fără un motiv serios.”

III. Situația de fapt din litigiul principal

6. În perioada cuprinsă între 25 iunie 2018 și 9 octombrie 2018, WD a fost angajat la job-medium. La 9 octombrie 2018, acesta a încetat anticipat raportul de muncă fără să fi acordat termenul de preaviz necesar. Pentru perioada de angajare, acesta a dobândit dreptul la un concediu de 7,33 zile lucrătoare, din care a utilizat 4 zile. În consecință, dreptul său la concediu restant la încetarea

[3] BGBl., 1976/390.

raportului de muncă era de 3,33 zile lucrătoare. Job-medium, întemeindu-se pe articolul 10 alineatul (2) din UrlG – potrivit căruia indemnizația financiară pentru concediul anual neefectuat nu se datorează în cazul încetării anticipate și nejustificate la inițiativa lucrătorului –, nu i-a plătit reclamantului nicio indemnizație financiară pentru concediul anual neefectuat.

7. Considerând că această dispoziție este contrară dreptului Uniunii, WD a formulat o acțiune având ca obiect plata acestei indemnizații. Acțiunea sa a fost respinsă în primă instanță și în apel în temeiul articolului 10 alineatul (2) din UrlG.

8. Instanța de trimitere, sesizată cu o cerere de revizuire a acestei hotărâri, arată că pierderea dreptului la plata unei indemnizații pentru concediul anual neefectuat în temeiul articolului 10 alineatul (2) din UrlG este limitată la cazul demisiei fără un motiv serios a lucrătorului. În acest context, există un motiv serios atunci când, la momentul demisiei, lucrătorul nu poate menține în mod rezonabil raportul de muncă nici măcar pe perioada de preaviz.

9. Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă) precizează că finalitatea acestei dispoziții este, pe de o parte, de natură punitivă, în măsura în care urmărește să descurajeze lucrătorii să pună capăt prematur, fără justificare, raportului de muncă, și, pe de altă parte, economică, în măsura în care urmărește să degreveze financiar angajatorul confruntat cu pierderea imprevizibilă a unuia dintre lucrătorii săi.

10. Instanța de trimitere are îndoieli în ceea ce privește compatibilitatea articolului 10 alineatul (2) din UrlG cu articolul 7 din Directiva 2003/88, astfel cum a fost interpretat de Curte în jurisprudența sa, precum și cu articolul 31 alineatul (2) din cartă.

11. În special, din această jurisprudență rezultă că împrejurarea că un lucrător pune capăt în mod voluntar raportului său de muncă nu afectează dreptul său de a percepe, dacă este cazul, o compensație financiară pentru drepturile la concediu anual pe care nu le-a putut epuiza înainte de încetarea acestui raport de muncă. Cu toate acestea, Curtea a statuat de asemenea că o interpretare a articolului 7 din Directiva 2003/88 care, în mod deliberat, ar fi determinat lucrătorul să se abțină de la efectuarea concediului anual pentru a-și majora remunerația ar fi incompatibilă cu obiectivele urmărite prin instituirea dreptului la concediu anual plătit.

12. În această privință, instanța de trimitere arată, pe de o parte, că, în cazul demisiei nejustificate a lucrătorului, acesta este cel care ia în mod unilateral decizia de a nu își exercita dreptul de a beneficia de concediu, ca atare sau cu titlu de indemnizație compensatorie. Pe de altă parte, acordarea dreptului la indemnizație compensatorie în cazul încetării anticipate a raportului de muncă în lipsa unui motiv serios ar fi contrară principiului potrivit căruia nimeni nu poate beneficia de un drept care rezultă din conduita sa ilegală.

IV. Întrebările preliminare și procedura în fața Curții

13. În aceste împrejurări, prin decizia din 29 aprilie 2020, primită de Curte la 4 iunie 2020, Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Este compatibilă cu articolul 31 alineatul (2) din [cartă] și cu articolul 7 din [Directiva 2003/88] o reglementare națională potrivit căreia nu se acordă o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat aferent anului de muncă în curs (ultimului an de muncă) atunci când, fără un motiv serios, lucrătorul încetează anticipat și unilateral raportul de muncă («demisionează»)?

2) În cazul unui răspuns negativ la această întrebare:

2.1. Trebuie să se verifice, în plus, dacă efectuarea concediului a fost imposibilă pentru lucrător?

2.2. Care sunt criteriile pe baza cărora trebuie efectuată această verificare?”

14. Au formulat observații scrise WD, job-medium, guvernul austriac și Comisia Europeană.

15. La încheierea fazei scrise a procedurii, Curtea a considerat că este suficient de informată pentru a se pronunța fără să organizeze o ședință de audiere a pledoariilor, potrivit articolului 76 alineatul (2) din Regulamentul de procedură al Curții.

V. Analiză

A. Cu privire la admisibilitatea întrebărilor

16. În observațiile sale scrise, job-medium a arătat că întrebările adresate de Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă) ar trebui să fie declarate inadmisibile în măsura în care dispozițiile menționate în acestea au fost deja interpretate de Curte, furnizând astfel un răspuns aplicabil situației de fapt din litigiul principal.

17. În această privință, este suficient să se observe că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, în cadrul cooperării dintre aceasta din urmă și instanțele naționale, instituită prin articolul 267 TFUE, numai instanța națională care este sesizată cu soluționarea litigiului și care trebuie să își asume răspunderea pentru hotărârea judecătorească ce urmează a fi pronunțată are competența să aprecieze, luând în considerare particularitățile cauzei, atât necesitatea unei decizii preliminare pentru a fi în măsură să pronunțe propria hotărâre, cât și pertinența întrebărilor pe care le adresează Curții. În consecință, în cazul în care întrebările adresate privesc interpretarea dreptului Uniunii, Curtea este, în principiu, obligată să se pronunțe. Rezultă că întrebările privind dreptul Uniunii beneficiază de o prezumție de pertinență. Curtea poate refuza să se pronunțe asupra unei întrebări preliminare adresate de o instanță națională numai dacă este evident că interpretarea solicitată a dreptului Uniunii nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal, atunci când problema este de natură ipotetică sau atunci când Curtea nu dispune de elementele de fapt și de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările

care i-au fost adresate [4].

18. Din cererea de decizie preliminară reiese însă că lui WD i-a fost refuzată, la încetarea raportului său de muncă cu job-medium, plata indemnizației financiare pentru concediul neefectuat, în temeiul articolului 10 alineatul (2) din UrlG, întrucât a pus capăt anticipat acestui raport de muncă, fără un motiv serios. Având în vedere aceste împrejurări, instanța de trimitere expune motivele pentru care are îndoieli cu privire la compatibilitatea acestei dispoziții cu articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 și cu articolul 31 alineatul (2) din cartă.

19. În consecință, este evident că întrebările adresate privesc interpretarea dreptului Uniunii și că răspunsul la aceste întrebări este util și pertinent pentru soluționarea litigiului cu care este sesizată instanța de trimitere. Prin urmare, întrebările preliminare sunt admisibile.

B. Cu privire la dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul anual neefectuat în cazul unei demisii nejustificate

20. Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă este compatibilă cu articolul 31 alineatul (2) din cartă și cu articolul 7 din Directiva 2003/88 o reglementare națională potrivit căreia nu se acordă o indemnizație financiară pentru concediul anual neefectuat aferent ultimului an de muncă în curs atunci când, fără un motiv serios, lucrătorul încetează anticipat și unilateral raportul de muncă.

21. Cu titlu introductiv, trebuie amintit că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 reflectă și precizează dreptul fundamental la o perioadă anuală de concediu plătit, consacrat la articolul 31 alineatul (2) din cartă [5]. Cu alte cuvinte, articolul 7 alineatul (1) din directiva menționată se limitează la a concretiza acest drept fundamental [6]. Prin urmare, reiese că dreptul la concediu anual plătit nu poate fi interpretat în mod restrictiv [7].

22. În al doilea rând, este de asemenea necesar să se amintească faptul că finalitatea dreptului la concediu anual plătit, pe care articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 îl conferă fiecărui lucrător, este de a-i permite lucrătorului, pe de o parte, să se odihnească în urma îndeplinirii sarcinilor care îi revin în temeiul contractului său de muncă și, pe de altă parte, să dispună de o perioadă de destindere și de recreere. Această finalitate, care diferențiază dreptul la concediu anual plătit de alte tipuri de concediu care urmăresc finalități diferite, se bazează pe premisa că lucrătorul a lucrat efectiv în perioada de referință [8].

4 A se vedea în acest sens Hotărârea din 24 noiembrie 2020, AZ (Fals în înscrisuri) (C-510/19, EU:C:2020:953, punctele 25 și 26).

5 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).

6 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 117).

7 A se vedea în acest sens Hotărârea din 8 noiembrie 2012, Heimann și Toltschin (C-229/11 și C-230/11, EU:C:2012:693, punctul 23), precum și 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 55).

8 A se vedea în acest sens Hotărârea din 4 octombrie 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, punctele 27 și 28), precum și 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, punctele 57 și 58).

23. În al treilea rând, din cuprinsul Directivei 2003/88 și din jurisprudența Curții reiese că, deși revine statelor membre obligația de a defini condițiile de exercitare și de punere în aplicare a dreptului la concediu anual plătit, acestea au obligația de a se abține de la *a condiționa în vreun mod* însăși existența dreptului respectiv, care rezultă direct din această directivă [9].

24. Pe de altă parte, trebuie amintit de asemenea că dreptul la concediu anual constituie doar unul dintre cele două aspecte ale dreptului la concediu anual plătit ca drept fundamental al dreptului Uniunii. Dreptul fundamental menționat cuprinde, astfel, deopotrivă, un drept la obținerea unei plăți, precum și, ca drept consubstanțial cu acest drept la concediu anual „plătit", dreptul la o indemnizație financiară pentru concedii anuale neefectuate la încetarea raportului de muncă [10].

25. În acest context, reiese de asemenea în mod clar dintr-o jurisprudență constantă a Curții că articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 nu impune nicio 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 faptul că lucrătorul nu a efectuat în întregime concediul anual plătit la care avea dreptul la data încetării acestui raport [11]. Mai mult, motivul pentru care a încetat raportul de muncă nu este relevant în ceea ce privește dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul neefectuat, prevăzut la articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 [12].

26. Exprimând acest punct de vedere, nu am ignorat faptul că Curtea a precizat de asemenea că nu se poate deduce din această interpretare a articolului 7 din Directiva 2003/88 că, independent de împrejurările care stau la baza neefectuării de către lucrător a concediului anual plătit, acest lucrător ar trebui să beneficieze întotdeauna de dreptul la concediu anual, prevăzut la articolul 7 alineatul (1), și, în cazul încetării raportului de muncă, de o indemnizație de înlocuire, în temeiul articolului 7 alineatul (2) [13]. Curtea a subliniat de asemenea, în același sens, că lucrătorul trebuie să nu își fi putut exercita dreptul la concediu anual plătit înainte de încetarea raportului de muncă din motive în esență independente de voința sa [14].

27. Cu toate acestea, este important ca detaliile acestei linii jurisprudențiale să nu fie înțelese greșit. Orice interpretare a articolului 7 din Directiva 2003/88 care ar fi de natură să incite lucrătorul să se abțină în mod deliberat de la efectuarea concediului anual plătit în perioadele de referință sau de report autorizat aplicabile, pentru a-și majora remunerația la încetarea raportului

[9] A se vedea în acest sens Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 28), Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 34), precum și 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 56).

[10] A se vedea în acest sens Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Bauer și Willmeroth (C-569/16 și C-570/16, EU:C:2018:871, punctul 58), precum și 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 83).

[11] A se vedea în acest sens Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, punctul 23), Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Bauer și Willmeroth (C-569/16 și C-570/16, EU:C:2018:871, punctul 44), Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, punctul 31), Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, punctul 23), precum și 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 84).

[12] A se vedea în acest sens Hotărârea din 20 iulie 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, punctul 28), precum și Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Bauer și Willmeroth (C-569/16 și C-570/16, EU:C:2018:871, punctul 45).

[13] A se vedea în acest sens Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, punctul 37).

[14] A se vedea în acest sens Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 61), precum și Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 52).

de muncă, ar fi incompatibilă cu obiectivele urmărite prin instituirea dreptului la concediu anual plătit [15]. Trebuie să se evite însă o situație în care sarcina de a asigura exercitarea efectivă a dreptului la concediu anual plătit ar fi transferată în întregime asupra lucrătorului [16].

28. Este vorba, așadar, despre asigurarea unui echilibru între drepturile angajatorului și cele ale lucrătorului. Cu toate acestea, trebuie amintit că, pentru acel echilibru, dreptul la concediu anual plătit nu trebuie interpretat în mod restrictiv [17]. În aceste condiții, protecția intereselor angajatorului trebuie să fie strict necesară pentru a justifica o derogare de la dreptul lucrătorului la concediu anual plătit [18].

29. În cazul de față, este evident că, în conformitate cu finalitatea articolului 7 din Directiva 2003/88, lucrătorul a lucrat efectiv în perioada de referință. Cu alte cuvinte, lucrătorul a dobândit dreptul la concediu anual și singurul motiv pentru care indemnizația compensatorie nu este datorată constă în faptul că lucrătorul a pus capăt raportului de muncă anticipat și fără un motiv întemeiat. În acest context, caracterul punitiv al privării de indemnizație financiară este evident.

30. Un astfel de mecanism pare, așadar, contrar modului de redactare și finalității articolului 7 din Directiva 2003/88 pe care le-am expus în prezentele concluzii. Acest lucru este valabil cu atât mai mult cu cât, potrivit WD și guvernului austriac, există alte mijloace, contractuale sau juridice, de care dispune angajatorul pentru a obține repararea prejudiciului pe care l-ar fi suferit ca urmare a plecării anticipate fără motiv a lucrătorului său [19]. Având în vedere garanțiile prezentate, este cu atât mai puțin probabil ca lucrătorul să se abțină în mod deliberat să efectueze concediul anual plătit în perioada de referință aplicabilă numai în scopul unic sau principal de a-și majora remunerația la momentul încetării contractului de muncă.

31. În aceste condiții, am ajuns la concluzia că articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 și articolul 31 alineatul (2) din cartă trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale potrivit căreia nu se acordă o indemnizație financiară pentru concediul anual neefectuat aferent ultimului an de muncă în curs atunci când, fără un motiv serios, lucrătorul încetează anticipat și unilateral raportul de muncă.

32. Prin urmare, nu mai este necesar să se răspundă la a doua întrebare adresată de instanța de trimitere.

[15] A se vedea în acest sens Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, punctul 48).

[16] A se vedea în acest sens Hotărârile din 6 noiembrie 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, punctul 50), și Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, punctul 43).

[17] A se vedea în acest sens Hotărârea din 8 noiembrie 2012, Heimann și Toltschin (C-229/11 și C-230/11, EU:C:2012:693, punctul 23), precum și 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 55).

[18] A se vedea în acest sens 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 75).

[19] Potrivit WD, demisia sa nejustificată a determinat plata indemnizațiilor contractuale în favoarea job-medium (a se vedea observațiile scrise ale WD, p. 2). Potrivit guvernului austriac, demisia nejustificată constituie o încălcare a contractului care dă, în principiu, angajatorului dreptul la despăgubiri în temeiul articolului 28 din Bundesgesetz vom 11. Mai 1921 über den Dienstvertrag der Privatangestellten (Angestelltengesetz) [Legea federală din 11 mai 1921 privind contractul de muncă al angajaților privați (Legea privind angajații salariați)] și al articolului 1162a din Allgemeines bürgerliches Gesetzbutch (Codul civil) (a se vedea observațiile scrise ale Austriei, punctul 13).

VI. Concluzie

33. Prin urmare, având în vedere considerațiile care precedă, propunem Curții să răspundă la prima întrebare adresată de Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă, Austria) 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 potrivit căreia nu se acordă o indemnizație financiară pentru concediul anual neefectuat aferent ultimului an de muncă în curs atunci când, fără un motiv serios, lucrătorul încetează anticipat și unilateral raportul de muncă.