



Legal alert - employment

Business Catalysts

La data de 6 noiembrie 2018 CJUE s-a pronunțat în cauzele C-619/16 și C-684/16 având ca obiect cererile de trimiteri preliminare privind 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 și a articolului 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (în cauza C-684/16).

CJUE a decis că 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 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale în măsura în care aceasta implică faptul că, în cazul în care lucrătorul nu a solicitat să își exercite dreptul la concediu anual plătit înainte de data încetării raportului de muncă, acesta își pierde – în mod automat și fără verificarea prealabilă a aspectului dacă i s-a oferit efectiv de către angajator, în special printr-o informare

On November 6, 2018, the Court of Justice ruled in cases C-619/16 and C-684/16 concerning the preliminary rulings on the interpretation of the Article 7 of Directive 2003/88/CE of the European Parliament and of the Council of November 4, 2003 concerning certain aspects of the organization of working time and the interpretation of the article 31(2) of the Charter of Fundamental Rights of the European Union (in case C-684/16).

CJUE ruled that, Article 7 of Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organization of working time and of Article 31(2) of the Charter of Fundamental Rights of the European Union must be interpreted as precluding national legislation under which, in the event that the worker did not ask to exercise his right to paid annual leave during the reference period concerned, that worker loses, at the end of that period — automatically and without prior verification of whether the employer had in fact

corespunzătoare din partea acestuia din urmă, posibilitatea de a și exercita dreptul la concediu înainte de încetarea respectivă – zilele de concediu anual plătit la care avea dreptul în temeiul dreptului Uniunii la momentul acestei încetări, precum și, în mod corelativ, dreptul la o indemnizație financiară pentru acest concediu anual plătit neefectuat. Este astfel obligația instanței căreia îi este referită o astfel de cauză să stabilească dacă, luând în considerare legislația națională și aplicând metodele de interpretare recunoscute de aceasta, poate ajunge la o interpretare a acestui drept capabilă să asigure eficiența deplină a legislației Uniunii Europene.

În cazul în care este imposibil să fie interpretată legislația națională de o manieră conformă cu Art. 7 din Directiva 2003/88 și cu Art. 31(2) al Cartei Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene, rezultă din prevederile acesteia din urmă că, o instanță națională investită cu soluționarea unei dispute între un lucrător și fostul său angajat persoană fizică trebuie să nu aplice legislația națională, asigurându-se că, dacă angajatorul nu este în măsură să facă dovada că a depus toate eforturile în determinarea lucrătorului de a-și lua în mod efectiv concediul anual plătit la care este îndreptățit conform legislației UE, atunci lucrătorul nu poate fi privat de dreptul său câștigat de a beneficia de concediul anual plătit sau, în mod coresponsător, de o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat, în cazul încetării raportului de muncă.

Angajatorul ar trebui astfel să demonstreze, iar dovada îi aparține în acest caz, că lucrătorul s-a abținut în mod deliberat și în deplină cunoștință de cauză să își efectueze concediul anual plătit după ce i s-a oferit posibilitatea de a-și exercita în mod efectiv dreptul la acesta.

În consecință, orice interpretare a dispozițiilor Uniunii care ar fi de natură să incite lucrătorul să se

enabled him to exercise that right, in particular through the provision of sufficient information — the days of paid annual leave acquired under those provisions in respect of that period, and, accordingly, its right to an allowance in lieu of paid annual leave not taken in the event that the employment relationship is terminated. It is, in that regard, for the referring court to determine, taking into consideration the whole body of domestic law and applying the interpretative methods recognized by it, whether it can arrive at an interpretation of that right capable of ensuring the full effectiveness of EU law.

In the event that it is impossible to interpret national legislation in a manner consistent with Article 7 of Directive 2003/88 and Article 31(2) of the Charter of Fundamental Rights of the European Union, it follows from the latter provision that a national court hearing a dispute between a worker and his former employer who is a private individual must disapply the national legislation and ensure that, should the employer not be able to show that it has exercised all due diligence in enabling the worker actually to take the paid annual leave to which he is entitled under EU law, the worker cannot be deprived of his acquired rights to that paid annual leave or, correspondingly, and in the event of the termination of the employment relationship, to the allowance in lieu of leave not taken which must be paid, in that case, directly by the employer concerned.

The employer should thus prove, and the burden is on him in that regard, that the worker deliberately and knowingly refrained from taking its paid annual leave after having been given the opportunity actually to exercise its right to it.

Consequently, any interpretation of the EU law purported to determine the worker to refrain

abțină în mod deliberat de la efectuarea concediului anual plătit în perioadele de referință, pentru a-și majora remunerația la încetarea raportului de muncă, ar fi incompatibilă cu obiectivele urmărite prin instituirea dreptului la concediu anual plătit. Aceste obiective țin în special de necesitatea de a garanta lucrătorului beneficiul unui repaus efectiv, în vederea protecției eficiente a securității și a sănătății sale.

Curtea mai precizează că principiile precedente sunt valabile indiferent dacă este vorba despre un angajator public sau privat.

Informațiile furnizate în acest document sunt generale și nu reprezintă consultanță juridică în analizarea și soluționarea unei probleme juridice specifice. Dacă aveți întrebări cu privire la o anumită situație, vă rugăm să ni le adresați.

deliberately from taking its paid annual leave during the reference periods, with the scope of increasing its remuneration at the end of the employment relationship, would be incompatible with the objectives pursued by the establishment of the right to paid annual leave. Such objectives are related to the necessity of guaranteeing to the worker an effective rest, in order to efficiently protect its security and health.

The Court also mentions that these principles are valid, regardless of the nature of the employer: public or private.

The information provided herein presents general information and should not be relied on as legal advice when analyzing and resolving a specific legal issue. If you have specific questions regarding a particular fact situation, please address to us your queries.