



Atunci când pune capăt din proprie inițiativă raportului său de muncă, un lucrător are dreptul la o indemnizație financiară în cazul în care nu a putut să efectueze în tot sau în parte concediul anual plătit

Domnul Hans Maschek, funcționar în orașul Viena, s-a pensionat cu efect de la 1 iulie 2012. Între 15 noiembrie 2010 și 30 iunie 2012, acesta nu s-a prezentat la locul de muncă. În perioada cuprinsă între 15 noiembrie și 31 decembrie 2010, domnul Maschek a fost în concediu medical. De la 1 ianuarie 2011, în temeiul unei convenții încheiate cu angajatorul său, s-a obligat să nu se prezinte la locul de muncă continuând totodată să își primească salariul.

După ieșirea la pensie, domnul Maschek a solicitat angajatorului său plata unei indemnizații financiare pentru concediul anual plătit neefectuat, susținând că s-a îmbolnăvit din nou cu puțin timp înainte de ieșirea la pensie. Angajatorul i-a respins cererea pentru motivul că, potrivit, un lucrător care pune capăt raportului său de muncă din proprie inițiativă – printre altele pentru că solicită ieșirea la pensie – nu are dreptul la o astfel de indemnizație.

Sesizat de domnul Maschek cu o acțiune împotriva acestei respingeri, Verwaltungsgericht Wien (Tribunalul Administrativ din Viena) solicită Curții să se pronunțe cu privire la compatibilitatea unei asemenea reglementări cu dreptul Uniunii, mai exact cu Directiva 2003/88¹.

Prin hotărârea pronunțată astăzi, Curtea amintește că această directivă prevede că orice lucrător beneficiază de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni și că acest drept la concediu anual plătit constituie un principiu al dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită. El este acordat fiecărui lucrător, indiferent de starea sa de sănătate.

În cazul în care raportul de muncă încetează și, prin urmare, efectuarea efectivă a concediului anual plătit nu mai este posibilă, directiva prevede că lucrătorul are dreptul la o indemnizație financiară pentru a se exclude situația ca, din cauza acestei imposibilități, lucrătorul să nu poată beneficia de dreptul respectiv, nici chiar sub formă pecuniară.

Curtea precizează în această privință că nu este relevant motivul pentru care a încetat raportul de muncă. Prin urmare, faptul că lucrătorul încetează din proprie inițiativă raportul de muncă nu are nicio incidență asupra dreptului său de a percepe, dacă este cazul, o indemnizație financiară pentru concediile anuale plătite pe care nu a putut să le efectueze înainte de încetarea raportului său de muncă.

Curtea concluzionează de aici că directiva se opune unei legislații naționale precum reglementarea privind regimul financiar al funcționarilor din orașul Viena, care îl privează de dreptul la o indemnizație financiară pentru concediile anuale plătite neefectuate pe lucrătorul al cărui raport de muncă a încetat în urma cererii sale de pensionare și care nu a fost în măsură să efectueze în întregime concediul anual plătit înainte de data încetării acestui raport de muncă.

¹ 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).

În plus, Curtea amintește propria jurisprudență potrivit căreia un lucrător are dreptul, cu ocazia pensionării sale, la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat pentru motive de boală². Prin urmare, domnul Maschek are dreptul la o indemnizație financiară pentru perioada cuprinsă între 15 noiembrie și 31 decembrie 2010, în care s-a stabilit că era în concediu medical și că nu a putut, din acest motiv, să efectueze în întregime concediul anual plătit la care dobândise dreptul în această perioadă.

Curtea adaugă că dreptul la concediul anual are o dublă finalitate, și anume de a-i permite lucrătorului să se odihnească în urma îndeplinirii sarcinilor care îi revin în temeiul contractului său de muncă și să dispună de o perioadă de destindere și de recreere

Pentru a asigura efectul util al acestui drept la concediul anual, Curtea stabilește următorul principiu: un lucrător al cărui raport de muncă a încetat și care, în temeiul unui acord încheiat cu angajatorul său, continuând totodată să își primească salariul, era obligat să nu se prezinte la locul de muncă pentru o perioadă determinată care precedea ieșirea sa la pensie nu are dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat în această perioadă, cu excepția cazului în care nu a putut să efectueze acest concediu din motive de boală.

Prin urmare, Curtea statuează că îi revine instanței de trimitere sarcina de a verifica dacă aceasta este situația domnului Maschek în perioada cuprinsă între 1 ianuarie 2011 și 30 iunie 2012. În caz afirmativ, acesta nu va avea dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit pe care nu a putut să îl efectueze în această perioadă, cu excepția cazului în care nu a putut să efectueze în întregime concediul anual plătit din motive de boală.

Pe de altă parte, Curtea subliniază că, deși directiva are ca obiect stabilirea cerințelor minime de securitate și sănătate în materia organizării timpului de lucru – cerințe pe care statele membre trebuie să le respecte –, acestea din urmă dispun de posibilitatea de a introduce dispoziții mai favorabile lucrătorilor. Astfel, directiva nu se opune unor dispoziții naționale care prevăd un drept la concediul anual plătit cu o durată superioară duratei minime de patru săptămâni garantate de directivă și acordat în condițiile de obținere și de acordare stabilite de dreptul național.

În consecință, statele membre sunt libere să acorde lucrătorilor concedii anuale plătite mai mari decât concediul anual plătit minim de patru săptămâni prevăzut de directivă. În această ipoteză, statele membre pot prevedea să acorde unui lucrător care nu a efectuat în întregime concediul anual plătit suplimentar înainte de încetarea raportului de muncă din motive de boală un drept la o indemnizație financiară corespunzătoare acestei perioade suplimentare. Este de competența statelor membre să stabilească condițiile acestei acordări.

MENȚIUNE: Trimiterea preliminară permite instanțelor din statele membre ca, în cadrul unui litigiu cu care sunt sesizate, să adreseze Curții întrebări cu privire la interpretarea dreptului Uniunii sau la validitatea unui act al Uniunii. Curtea nu soluționează litigiul național. Instanța națională are obligația de a soluționa cauza conform deciziei Curții. Această decizie este obligatorie, în egală măsură, pentru celelalte instanțe naționale care sunt sesizate cu o problemă similară.

Document neoficial, destinat presei, care nu angajează răspunderea Curții de Justiție.

[Textul integral](#) al hotărârii se publică pe site-ul CURIA în ziua pronunțării.

Persoana de contact pentru presă: Iliana Paliova ☎ (+352) 4303 3708

² Hotărârea Curții din 3 mai 2012, *Neidel* (C-337/10, comunicatul de presă nr. 57/12: cu ocazia pensionării sale, un funcționar are dreptul la o indemnizație dacă nu a putut să își exercite, din motive de boală, în tot sau în parte dreptul la concediul anual plătit minim de patru săptămâni), și Hotărârea Curții din 20 ianuarie 2009, *Schultz-Hoff și alții* (C-350/06 și C-520/06, comunicatul de presă nr. 4/09: un lucrător nu își pierde dreptul la concediul anual plătit pe care nu a putut să îl exercite din motive de boală).