



Presă și informare

Curtea de Justiție a Uniunii Europene
COMUNICAT DE PRESĂ nr. 123/11
Luxemburg, 22 noiembrie 2011

Hotărârea în cauza C-214/10
KHS AG/Winfried Schulte

O reglementare națională poate stabili o limită temporală în privința cumulului drepturilor la concediul anual plătit neefectuat, dobândite într-o perioadă de incapacitate de muncă

Totuși, această limită trebuie să depășească în mod substanțial perioada de referință la care se raportează

Domnului Schulte, salariat al întreprinderii germane KHS AG din anul 1964, îi era aplicabilă o convenție colectivă de muncă potrivit căreia dreptul la concediul anual plătit este de 30 de zile pe an. Această convenție permite acordarea unei indemnizații pentru concediul anual plătit neefectuat numai la încetarea raportului de muncă și prevede stingerea dreptului la concediul anual plătit neefectuat din cauze medicale până la sfârșitul unei perioade de report de 15 luni de la expirarea perioadei de referință (perioada de referință fiind anul calendaristic).

În anul 2002, domnul Schulte a suferit un infarct în urma căruia a rămas cu un handicap grav și a fost declarat inapt de muncă. El a primit o pensie ca urmare a invalidității sale totale până în luna august 2008, dată la care raportul de muncă cu întreprinderea KHS a încetat.

În anul 2009, domnul Schulte a sesizat instanțele germane pentru a obține plata indemnizațiilor pentru concediul anual plătit neefectuat în anii 2006, 2007 și 2008. Deoarece a fost în concediu medical în toate perioadele de referință, acesta a fost lipsit de posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediul anual plătit.

Landesarbeitsgericht Hamm (tribunalul regional pentru litigiile de muncă din Hamm, Germania), sesizat cu litigiul în apel, a arătat că potrivit reglementării germane și convenției colective, dreptul la concediu pentru anul 2006 s-a pierdut ca urmare a expirării perioadei de report. În aceste condiții, Landesarbeitsgericht Hamm ridică problema compatibilității cu Directiva privind organizarea timpului de lucru¹ a unei reglementări naționale sau a practicilor naționale care prevăd că, în caz de incapacitate de muncă, reportul drepturilor la concediul anual plătit este limitat în timp.

Prin hotărârea pronunțată astăzi, Curtea amintește jurisprudența sa² potrivit căreia dreptul fiecărui lucrător la concediul anual plătit trebuie considerat un principiu de drept social al Uniunii de o importanță deosebită de la care nu se poate deroga și a cărei punere în aplicare de către autoritățile naționale competente poate fi efectuată numai în limitele prevăzute în mod expres de dreptul Uniunii. Curtea subliniază că s-a pronunțat deja³ în sensul că dreptul Uniunii nu se opune, totuși, unei reglementări naționale care implică pierderea dreptului la concediul anual la sfârșitul unei perioade de referință sau al unei perioade de report, cu condiția ca lucrătorul să fi avut în mod efectiv posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediu.

Curtea arată în continuare că, în împrejurări specifice, precum cele din speță, un lucrător aflat în incapacitate de muncă mai multe perioade de referință consecutive ar fi îndreptățit să cumuleze, în

¹ Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3).

² Hotărârea Curții din 26 iunie 2001, BECTU (C-173/99). A se vedea și CP 21/01.

³ Hotărârea Curții din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06). A se vedea și CP 04/09.

mod nelimitat, toate drepturile la concediul anual plătit dobândite în perioada în care a lipsit de la muncă.

Or, un drept la un astfel de cumul nelimitat de drepturi la concediul anual plătit, dobândite într-o perioadă de incapacitate de muncă, nu ar mai răspunde finalității înseși a dreptului la concediul anual plătit. Această finalitate cuprinde două aspecte în măsura în care permite lucrătorului să se odihnească după efectuarea muncii, cât și să dispună de o perioadă de destindere și de recreere.

Deși efectul pozitiv al concediului anual plătit pentru securitatea și sănătatea lucrătorului se realizează pe deplin dacă acest concediu este efectuat în anul prevăzut în acest scop, respectiv în anul în curs, această perioadă de odihnă nu își pierde importanța dacă respectivul concediu este efectuat într-o perioadă ulterioară. Totuși, în măsura în care reportul depășește o anumită limită temporală, concediul anual este lipsit de efectul său pozitiv pentru lucrător din perspectiva finalității sale de perioadă de odihnă, păstrându-și numai finalitatea de perioadă de destindere și de recreere.

În consecință, ținând seama de însăși finalitatea dreptului la concediul anual plătit, un lucrător aflat în incapacitate de muncă mai mulți ani consecutivi nu poate avea dreptul să cumuleze în mod nelimitat drepturi la concediu anual plătit dobândite în această perioadă.

În acest context, pentru a respecta dreptul la concediul anual plătit, al cărui obiectiv este protecția lucrătorului, Curtea statuează că fiecare perioadă de report trebuie să țină seama de împrejurările specifice în care se găsește lucrătorul aflat în incapacitate de muncă mai multe perioade de referință consecutive. Astfel, această perioadă trebuie să garanteze lucrătorului, printre altele, faptul că poate să dispună, dacă este necesar, de perioade de repaus care pot fi eşalonate, planificate și disponibile pe termen mai lung. În plus, fiecare perioadă de report trebuie să depășească în mod substanțial perioada de referință pentru care este acordată.

Pe de altă parte, această perioadă trebuie să protejeze de asemenea angajatorul împotriva riscului de cumul foarte mare de perioade de absență a lucrătorului și a dificultăților pe care aceste absențe le-ar putea implica pentru organizarea muncii.

Prin urmare, Curtea consideră că perioada de report, fiind în speță de 15 luni, poate fi calificată în mod rezonabil ca fiind o perioadă ce nu încalcă finalitatea dreptului la concediul anual în măsura în care permite acestui drept să își mențină efectul pozitiv pentru lucrător în calitatea sa de perioadă de odihnă.

În consecință, Curtea răspunde că, **în cazul unui lucrător aflat în incapacitate de muncă mai multe perioade de referință consecutive, dreptul Uniunii nu se opune unor dispoziții sau practici naționale, precum unele convenții colective, care limitează cumulul drepturilor la concediul anual plătit prin instituirea unei perioade de report de 15 luni la expirarea căreia dreptul se stinge.**

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: Claudiu Ecedi-Stoisavlevici ☎ (+352) 4303 3720