



Presă și informare

Curtea de Justiție a Uniunii Europene
COMUNICAT DE PRESĂ nr. 87/12
Luxemburg, 21 iunie 2012

Hotărârea în cauza C-78/11
Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED)/ Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA) și alții

Un lucrător a cărui incapacitate de muncă a survenit în timpul concediului său anual plătit are dreptul de a recupera ulterior perioada de concediu cu o durată echivalentă celeia a concediului său medical

Acest drept este acordat independent de momentul la care a survenit incapacitatea de muncă

Directiva privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru¹ recunoaște oricărui lucrător dreptul la concediu anual.

În Spania, perioadele de concediu trebuie stabilite de comun acord între angajator și lucrător, dacă este cazul, în conformitate cu ceea ce prevăd convențiile colective cu privire la planificarea anuală a concediilor.

Dreptul spaniol prevede de asemenea că, atunci când perioada de concediu coincide cu o perioadă de incapacitate ocazionată de sarcină, de naștere sau de alăptare, lucrătoarea are dreptul de a efectua ulterior concediul care corespunde perioadei de incapacitate². În speță, Convenția colectivă a marilor magazine pentru perioada 2009-2010 cuprinde o dispoziție similară. Legislația spaniolă nu reglementează însă cazurile în care perioada de concediu coincide cu o perioadă de incapacitate cauzată de un concediu medical.

Mai multe sindicate ale lucrătorilor au sesizat justiția spaniolă cu acțiuni colective pentru recunoașterea dreptului lucrătorilor supuși Convenției colective a marilor magazine de a beneficia de concediul anual plătit **chiar și atunci când acesta coincide cu perioade de concediu efectuate ca urmare a incapacității de muncă**. Cu toate acestea, Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED) [Asociația Națională a Marilor Întreprinderi de Distribuție] se opune unei asemenea posibilități. Aceasta consideră că lucrătorii care se află în situația de incapacitate de muncă – înainte de începutul unei perioade de concediu stabilite în prealabil sau în cadrul acestei perioade – nu au dreptul de a beneficia de concediu decât după încetarea situației de incapacitate de muncă, cu excepția cazurilor expres prevăzute de reglementarea națională.

Tribunal Supremo (Curtea Supremă), sesizat cu această cauză, solicită Curții de Justiție să stabilească dacă directiva se opune reglementării spaniole potrivit căreia un lucrător aflat în incapacitate de muncă survenită în perioada concediului anual plătit nu are dreptul de a beneficia ulterior de acest concediu anual atunci când coincide cu perioada de incapacitate de muncă. **În hotărârea pronunțată azi, Curtea răspunde afirmativ.**

Curtea amintește în această privință că, potrivit unei jurisprudențe constante³, dreptul la concediu anual plătit trebuie considerat un principiu de drept social al Uniunii de o importanță deosebită. În calitate de principiu al dreptului social al Uniunii, dreptul la concediu este consacrat în mod expres

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). Dreptul la concediu anual rezultă din articolul 7 alineatul (1) din această directivă.

² Aceeași posibilitate există atunci când perioada de concediu stabilită pentru un lucrător coincide cu o perioadă de suspendare a contractului său de muncă pentru motive de naștere, de deces al mamei consecutiv nașterii, de naștere prematură, de spitalizare a nou-născutului, de adopție sau de încredințare.

³ Hotărârea din 22 noiembrie 2011, KHS (C-214/10); a se vedea și CP nr. 123/11.

de Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. Acest drept la concediu anual plătit nu poate fi interpretat în mod restrictiv.

Curtea mai arată, pe de altă parte, că **finalitatea dreptului la concediul anual plătit este aceea de a permite lucrătorului să se odihnească și să dispună de o perioadă de destindere și de recreere. Astfel, această finalitate diferă de aceea a concediului medical, care permite lucrătorului să se restabilească după o boală care a generat incapacitatea de muncă.**

Ținând seama de finalitatea concediului anual plătit, Curtea s-a pronunțat deja în sensul că un lucrător aflat în situația de incapacitate de muncă înainte de începutul unei perioade de concediu plătit are dreptul de a-l efectua într-o altă perioadă decât aceea care coincide cu perioada de concediu medical.⁴

În hotărârea pronunțată azi, Curtea precizează că momentul la care a survenit incapacitatea este lipsit de relevanță. Prin urmare, **lucrătorul are dreptul de a efectua ulterior concediul anual plătit care coincide cu perioada de concediu medical, și aceasta indiferent de momentul la care a survenit incapacitatea de muncă.** Astfel, ar fi aleatoriu și contrar finalității dreptului la concediul anual plătit să se acorde lucrătorilor dreptul la concediu anual plătit numai cu condiția ca aceștia din urmă să se afle deja în situația de incapacitate de muncă la momentul la care a început perioada de concediu anual plătit.

În acest context, Curtea amintește că noua perioadă de concediu anual (care corespunde duratei de suprapunere între perioada de concediu stabilită inițial și perioada de concediu medical) de care lucrătorul poate beneficia după însănătoșire, poate fi stabilită, eventual, în afara perioadei de referință corespunzătoare concediului anual.

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

⁴ Hotărârea din 10 septembrie 2009, Vicente Pereda ([C-277/08](#)).