



Presă și informare

Curtea de Justiție a Uniunii Europene
COMUNICAT DE PRESĂ nr. 142/12
Luxemburg, 8 noiembrie 2012

Hotărârea în cauzele conexate C-229/11 și C-230/11
Alexander Heimann și Konstantin Toltschin/Kaiser GmbH

Dreptul la concediu anual plătit poate fi redus proporțional cu reducerea timpului de lucru convenită printr-un plan social

Dreptul Uniunii nu se opune ca o întreprindere și comitetul său de întreprindere să încheie un plan social care să prevadă reducerea proporțională a dreptului la concediu anual plătit al unui lucrător căruia îi este redus timpul de lucru

Dreptul Uniunii¹ garantează oricărui lucrător un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni. În cazul încetării raportului de muncă, această perioadă minimă de concediu anual plătit poate fi înlocuită cu o indemnizație.

Arbeitsgericht Passau (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Passau, Germania) solicită Curții de Justiție să stabilească dacă dreptul Uniunii se opune unor dispoziții sau practici naționale – precum un plan social încheiat între o întreprindere și comitetul său de întreprindere –, care prevăd reducerea dreptului la concediu anual plătit proporțional cu reducerea timpului de lucru al salariaților într-o perioadă caracterizată prin dificultăți economice ale întreprinderii.

Această instanță este sesizată cu litigii între domnii Heimann și Toltschin, pe de o parte, și fostul lor angajator, societatea Kaiser GmbH, întreprindere subcontractantă din industria automobilelor, pe de altă parte, cu privire la o indemnizație solicitată în temeiul zilelor de concediu anual pe care acești lucrători nu le-au putut efectua în anii 2009 și 2010. Ca urmare a unor dificultăți economice, Kaiser îi concediasse pe domnii Heimann și Toltschin cu efect de la sfârșitul lunii iunie și, respectiv, de la sfârșitul lunii august a anului 2009. Cu toate acestea, printr-un plan social încheiat între Kaiser și comitetul său de întreprindere, contractele lor fuseseră prelungite în mod formal cu un an. În această perioadă, domnii Heimann și Toltschin nu erau obligați să lucreze („reducerea timpului de lucru la zero” [„Kurzarbeit Null”]), iar Kaiser nu trebuia să le plătească salariu. În schimb, domnii Heimann și Toltschin primeau din partea Agenției Federale pentru Ocuparea Forței de Muncă, prin intermediul Kaiser, o alocație denumită „Kurzarbeitergeld”. Kaiser susține că, în această perioadă de „reducere a timpului de lucru la zero”, domnii Heimann și Toltschin nu puteau dobândi drepturi la concediu anual plătit.

Prin hotărârea de azi, Curtea răspunde că dreptul Uniunii nu se opune unor dispoziții sau practici naționale – precum un plan social încheiat între o întreprindere și comitetul său de întreprindere –, care prevede o reducere a dreptului unui lucrător la concediu anual plătit proporțional cu reducerea timpului de lucru (regula *pro rata temporis*).

Curtea constată că situația unui lucrător căruia i-a fost redus timpul de lucru în cadrul unui plan social este fundamental diferită de cea a unui lucrător aflat în concediu medical, întrucât, potrivit jurisprudenței sale, acesta din urmă beneficiază de un drept la concediu anual plătit la fel ca un lucrător în activitate.

Astfel, în cadrul unei reduceri a timpului de lucru, obligațiile, atât ale lucrătorului, cât și ale angajatorului, sunt suspendate prin convenția la nivel de întreprindere. În plus, spre deosebire de un lucrător bolnav, supus constrângerilor fizice sau psihice generate de boala sa, lucrătorul căruia

¹ Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene coroborată cu 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).

i-a fost redus timpul de lucru poate utiliza timpul pe care îl câștigă pentru a se odihni sau pentru a se dedica unor activități de destindere și de recreere. Mai mult, dacă angajatorul ar fi obligat să suporte concediile anuale plătite pentru perioada de reducere a timpului de lucru, acest lucru ar risca să genereze o reticență a angajatorului la încheierea unui plan social, potrivit căruia contractul de muncă este prelungit din rațiuni pur sociale și, așadar, în interesul lucrătorului.

În schimb, situația unui salariat căruia i-a fost redus timpul de lucru este comparabilă cu cea a salariatului care lucrează cu fracțiune de normă. Astfel, în conformitate cu jurisprudența sa², Curtea amintește că, pentru o perioadă de muncă pe fracțiune de normă, dreptul la concediu anual plătit poate fi diminuat proporțional cu reducerea timpului de lucru.

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

Imagini de la pronunțarea hotărârii sunt disponibile pe [„Europe by Satellite”](#) (+32) 2 2964106

² Hotărârea din 22 aprilie 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08.