



COMUNICAT DE PRESĂ nr. 189/23

Luxemburg, 14 decembrie 2023

Hotărârea Curții pronunțată în cauza C-206/22 | Sparkasse Südpfalz

Pandemia de Covid-19: dreptul Uniunii nu impune ca un angajat plasat în carantină pe durata concediului anual plătit să îl poată reporta pe acesta din urmă

Carantina nu este comparabilă cu o boală

Un angajat a convenit cu angajatorul său, Casa de economii din Südpfalz (Germania), să efectueze un concediu anual plătit între 3 și 11 decembrie 2020. Ca urmare a contactului cu o persoană testată pozitiv pentru Covid-19, autoritatea germană competentă l-a plasat în carantină în aceeași perioadă.

În aceste condiții, el a solicitat Casei de economii să poată reporta respectivele zile de concediu. Întrucât Casa de economii a refuzat, el s-a adresat instanței competente pentru litigii de muncă, susținând că acest refuz este contrar dreptului Uniunii, și anume Directivei privind timpul de lucru¹. Potrivit acestei instanțe, dreptul național obligă angajatorul să reporteze zilele de concediu acordate numai în cazul în care lucrătorul poate atesta o incapacitate de muncă survenită în perioada concediului. Or, instanțele germane ar fi statuat că simpla carantină nu ar echivala cu o incapacitate de muncă.

Prin urmare, Tribunalul pentru Litigii de Muncă a solicitat Curții de Justiție să stabilească dacă dreptul Uniunii impune ca zilele de concediu care coincid cu carantina să poată fi reportate.

Curtea statuează că dreptul Uniunii **nu impune** ca zilele de concediu anual plătit în care lucrătorul nu este bolnav, ci este în carantină ca urmare a unui contact cu o persoană contaminată cu un virus, să fie reportate.

Concediul anual plătit urmărește să permită 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. Spre deosebire de o boală, o perioadă de carantină nu împiedică, în sine, realizarea acestor finalități.

Prin urmare, angajatorul nu poate fi obligat să compenseze dezavantajele care decurg dintr-un eveniment imprevizibil, precum o carantină, ce l-ar putea împiedica pe angajatul său să beneficieze pe deplin și în felul în care dorește de dreptul său la concediu anual plătit.

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. Este de competența instanței naționale să soluționeze 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 și, dacă este cazul, rezumatul](#) hotărârii se publică pe site-ul CURIA în ziua pronunțării.

Persoana de contact pentru presă: Corina-Gabriela Socoliuc ☎ (+352) 4303 5536

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

Rămâneți conectați!



¹ [Directiva 2003/88/CE](#) a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.