



Presă și informare

Curtea de Justiție a Uniunii Europene  
**COMUNICAT DE PRESĂ nr. 149/18**  
Luxemburg, 4 octombrie 2018

Hotărârea în cauza C-12/17  
Tribunalul Botoșani și Ministerul Justiției/Maria Dicu

**O dispoziție națională care, la stabilirea duratei concediului anual plătit garantat unui lucrător, exclude durata unui concediu pentru creșterea copilului efectuat de acest lucrător este conformă cu dreptul Uniunii**

*Perioada de concediu pentru creșterea copilului nu poate fi asimilată unei perioade de muncă efectivă*

Doamna Maria Dicu, magistrat la Tribunalul Botoșani, a beneficiat de concediul de maternitate între 1 octombrie 2014 și 3 februarie 2015. De la 4 februarie la 16 septembrie 2015, ea a beneficiat de concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani. În această perioadă, raportul său de muncă a fost suspendat. În final ea a luat 30 de zile de concediu anual plătit, între 17 septembrie și 17 octombrie 2015.

În temeiul dreptului românesc care prevede un drept la concediu anual plătit de 35 de zile, doamna Dicu a solicitat instanței la care funcționează să îi acorde cele cinci zile de concediu anual plătit restante pentru anul 2015.

Tribunalul Botoșani a respins această cerere pentru motivul că, potrivit dreptului românesc, durata concediului anual plătit este proporțională cu timpul efectiv lucrat în anul în curs și că, în această privință, la stabilirea drepturilor la concediu anual plătit, durata concediului pentru creșterea copilului de care beneficiase în anul 2015 nu putea fi considerată o perioadă de muncă efectivă.

Doamna Dicu a contestat această decizie în fața instanțelor române. În acest context, Curtea de Apel Cluj solicită Curții de Justiție să stabilească dacă dreptul Uniunii<sup>1</sup> se opune unei dispoziții naționale care exclude, la stabilirea duratei concediului anual, ca perioada în care lucrătorul a fost în concediu pentru creșterea copilului să fie considerată o perioadă de muncă efectivă.

În hotărârea pronunțată astăzi, Curtea amintește că dreptul Uniunii prevede că orice lucrător beneficiază de un drept la concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni și că acest drept este un principiu de drept social al Uniunii de o importanță deosebită. Curtea observă că finalitatea acestuia, care este aceea de a permite lucrătorului să se odihnească, se bazează pe premisa că lucrătorul a lucrat efectiv în perioada de referință.

Curtea precizează însă că, în anumite situații specifice în care lucrătorul nu este capabil să își îndeplinească atribuțiile, în special din cauza unei absențe pentru motiv de boală corespunzător justificate sau a unui concediu de maternitate, un stat membru nu poate condiționa dreptul la concediu anual plătit de obligația de a fi lucrat efectiv.

Curtea constată că doamna Dicu, care a beneficiat de un concediu pentru creșterea copilului în perioada de referință, nu se află într-o astfel de situație specifică.

În această privință, Curtea indică, pe de o parte, că apariția unei incapacități de muncă pe motiv de boală este, în principiu, imprevizibilă și independentă de voința lucrătorului, în timp ce, în măsura în care lucrătorul în concediu pentru creșterea copilului nu este supus constrângerilor fizice sau psihice generate de o boală, acesta se află într-o situație diferită.

<sup>1</sup> 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).

Curtea consideră, pe de altă parte, că concediul de maternitate vizează protecția condiției biologice a femeii în timpul sarcinii și ulterior acesteia, precum și a raporturilor caracteristice dintre femeie și copilul său în perioada care urmează sarcinii și nașterii. Această situație se deosebește așadar și de cea a lucrătorului în concediu pentru creșterea copilului.

În aceste circumstanțe, Curtea concluzionează că, într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, **perioada de concediu pentru creșterea copilului de care a beneficiat lucrătorul în cauză în perioada de referință nu poate fi asimilată unei perioade de muncă efectivă, la stabilirea drepturilor sale la concediu anual plătit.** Rezultă că **o dispoziție națională care, la stabilirea drepturilor la concediu anual plătit pentru o perioadă de referință, nu consideră durata unui concediu pentru creșterea copilului luat de acest lucrător în respectiva perioadă ca fiind o perioadă de muncă efectivă este conformă cu dreptul Uniunii.**

---

**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: Corina Gabriela Socoliuc ☎ (+352) 4303 4293*

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