ANCA VĂTĂȘOIU
Your Agile Employment Lawyer

CAUZA C-192/22 - CJUE

"Un drept dobândit la concediu anual plătit nu se poate stinge la expirarea perioadei de referință și/sau a unei perioade de report stabilite de dreptul național, în cazul în care lucrătorul nu a fost în măsură să își efectueze concediul."

DREPTUL LA CONCEDIUL ANUAL PLĂTIT

În data de 27.04.2023, Curtea de Justiție a Uniunii Europene s-a pronunțat în **Cauza C-192/22** în sensul că *dreptul unional se opune unei norme de drept național care prevede că dreptul la concediu anual plătit dobândit de un lucrător se stinge la sfârșitul anului de concediu sau la o dată ulterioară, în cazul în care lucrătorul a fost împiedicat din motive medicale să își ia acest concediu înainte de încetarea raportului de muncă ca urmare a pensionării, chiar dacă nu este vorba de o absență de lungă durată determinată de afecțiunea medicală respectivă.*

Astfel, potrivit acestei recente interpretări date de instanța europeană, dreptul la zile de concediu de odihnă se menține chiar dacă salariatul nu a putut să efectueze acele zile de concediu de odihnă din motive medicale, iar cauza de boală nu a fost atât de lungă, salariatul continuând să lucreze după ce aceste motive nu au mai subzistat.

« A refuza orice drept la o astfel de indemnizație financiară unui lucrător care, într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, a fost împiedicat să își exercite dreptul la concediul anual plătit înainte ca raportul său de muncă să fi încetat, ca urmare a unei împrejurări neprevăzute, precum boala, ar echivala cu golirea de conținut a dreptului prevăzut la articolul 7 din Directiva 2003/88, citit în lumina articolului 31 alineatul (2) din cartă »

REGULI DE BAZĂ STABILITE DE CODUL MUNCII ÎN MATERIA DREPTULUI SALARIAȚILOR LA CONCEDIU DE ODIHNĂ

- este un drept născut în temeiul **fiecărui** contract individual de muncă pe care îl are un salariat, și nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări;

Anca Vătășoiu | Your Agile Employment Lawyer

Contact us for more details:

Mobile: +40 744 425 230

Email: anca.vatasoiu@avalaw.ro

Web: www.avalaw.ro

- **se efectuează în fiecare an**, **în baza unei programări** individuale (făcută cu consultarea salariatului) sau colective (făcută cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor), realizată până la sfârşitul anului calendaristic pentru anul următor;

- **programarea colectivă** va putea stabili **perioade de concediu** care **nu pot fi mai mici de 3 luni** pe categorii de personal sau locuri de muncă;

- programarea individuală poate stabili **fie data** efectuării concediului, **fie perioada** în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă care **nu poate fi mai mare de 3 luni;**

- ulterior programărilor, salariatul **poate solicita efectuarea concediului cu cel puţin 60 de zile anterioare efectuării acestuia** (n.n. calendaristice), în cadrul perioadelor programate potrivit celor de mai sus sau, după caz, la data programată (în cazul unei programări individuale în cadrul căreia s-a optat pentru stabilirea unei date);

- orice salariat, indiferent dacă are un contract individual de muncă cu normă întreagă sau cu timp parţial, are **dreptul la cel puțin 20 de zile lucrătoare** de concediu de odihnă anual, iar în cazul în care își exercită acest drept fracționat este necesar ca **cel puțin 10 zile** lucrătoare de concediu de odihnă să fie **efectuate neîntrerupt**;

- concediul de odihnă anual **neefectuat**, parţial sau total, din motive justificate**, se va acorda într-un interval de 18 luni,** calculate începând cu anul calendaristic următor celui în care s-a născut dreptul la respectivul concediu. Compensarea în bani este posibilă numai în cazul încetării contractului individual de muncă;

- **indemnizaţia de concediu** de odihnă reprezintă **media zilnică a salariului de bază, indemnizaţiilor și sporurilor cu caracter permanent din ultimele 3 luni anterioare** celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu. Această indemnizaţie **se plătește cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte** de plecarea în concediu (n.n. prima zi de efectuare a acestuia);

- concediul de odihnă **poate fi întrerupt numai în caz de forță majoră sau pentru interese urgente** care impun prezenţa salariatului la locul de muncă, cu suportarea de către angajator a cheltuielilor necesare salariatului și familiei sale la locul de muncă, precum și a eventualelor prejudicii suferite ca urmare a întreruperii.