

CAPITOLUL IV

CONCEDIUL ANUAL DE ODIHNĂ

§1. Dreptul la concediu de odihnă

16

Dreptul la concediu de odihnă în cazul imposibilității efectuării acestuia din cauza incapacității temporare de muncă

Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții naționale sau unor convenții colective ce prevăd că un lucrător care se află în concediu medical în perioada de concediu anual stabilită în calendarul concediilor din cadrul întreprinderii în care este angajat nu are dreptul, după însănătoșire, să beneficieze de un concediu anual într-o altă perioadă decât cea stabilită inițial, eventual în afara perioadei de referință corespunzătoare, întrucât scopul concediului de odihnă este diferit de scopul concediului medical.

↪ CJUE, Camera întâi, Hotărârea din 10 septembrie 2009, cauza C-277/08, Francisco Vicente Pereda c. Madrid Movilidad SA
ECLI:EU:C:2009:542
publicată la www.curia.eu

Hotărâre

Cadrul juridic

Reglementarea națională

7. În legislația spaniolă, drepturile și obligațiile lucrătorilor în cadrul raporturilor de muncă sunt reglementate prin Legea privind statutul lucrătorilor (Ley del Estatuto de los Trabajadores), al cărei text actualizat a fost adoptat prin Decretul legislativ regal 1/1995 (Real Decreto Legislativo 1/1995) din 24 martie 1995 (BOE n° 75 din 29 martie 1995, p. 9654), astfel cum a fost modificată prin Legea organică 3/2007 pentru egalitatea efectivă dintre bărbați și femei (Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) din 22 martie 2007 (BOE n° 71 din 23 martie 2007, p. 12611, denumită în continuare „statutul”).

8. Articolul 38 din statut prevede:

„1. Perioada de concediu anual plătit, care nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, este cea stabilită prin convenție colectivă sau prin contract individual. Durata sa nu ar putea fi în niciun caz mai mică de 30 de zile calendaristice.

2. Perioada sau perioadele în care se poate beneficia de concediu sunt stabilite de comun acord între angajator și lucrător, dacă este cazul, conform prevederilor convențiilor colective privind planificarea anuală a concediilor.

În cazul unui dezacord între părți, instanța competentă stabilește data la care se va beneficia de concediu, iar decizia sa nu poate face obiectul unei căi de atac. Procedura este accelerată și prioritară.

3. Calendarul concediilor este stabilit în fiecare întreprindere. Lucrătorul trebuie [să] ia la cunoștință datele care îl privesc cu cel puțin două luni înainte de începutul concediului.

În cazul în care perioada de concediu stabilită în calendarul concediilor din cadrul întreprinderii menționată la paragraful precedent coincide cu o perioadă de incapacitate temporară cauzată de sarcină, de naștere sau de alăptare sau cu perioada de suspendare a contractului de muncă prevăzută la articolul 48 alineatul (4) din prezenta lege, persoana interesată are dreptul să beneficieze de concediu într-o perioadă distinctă de cea în care s-a aflat în incapacitate temporară sau de cea în care a beneficiat de concediul care i-a fost acordat în aplicarea acestei dispoziții, la expirarea perioadei de suspendare, chiar dacă anul calendaristic corespunzător s-a încheiat.”

9. Articolul 17 din convenția colectivă a societății Madrid Movilidad SA (BOCM, 18 octombrie 2006, denumită în continuare „convenția colectivă”) prevede:

„17.1. Durata

Perioada de concediu anual plătit, care nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, este de 22 de zile lucrătoare (de luni până vineri) sau, după caz, proporția corespunzătoare, dacă durata serviciului nu acoperă anul complet. Aceste zile de concediu nu pot să se adauge zilelor de concediu pentru interes personal.

Aceeași proporție se aplică personalului care își încetează raporturile de muncă pentru orice motiv în cursul anului, zilele adăugându-se sau scăzându-se din perioada de concediu de care s-a beneficiat, după caz, cu ocazia lichidării respective.

17.2. Perioada de concediu

Aceasta este cuprinsă între 1 ianuarie și 31 decembrie, fiind necesar ca 11 zile lucrătoare de concediu să fie efectuate între 1 iulie și 15 septembrie, cu condiția ca în această perioadă serviciul să fie asigurat de cel puțin 50% din personal.

Concediile de care se beneficiază între 1 ianuarie și 30 iunie și între 15 septembrie și 31 decembrie sunt acordate pe bază de voluntariat persoanelor care le-au solicitat cu o lună înainte de începerea acestora și pot fi luate de maximum 10% dintre persoanele din aceeași categorie profesională.

17.3. Comitetul de întreprindere se angajează să prezinte întreprinderii, în primele trei luni ale anului, o propunere nominală a diferitelor perioade de concediu, astfel încât să răspundă necesităților serviciului.

17.4. Lucrătorii din cadrul aceleiași categorii profesionale pot conveni să schimbe între ei perioadele de concediu propuse, chiar dacă aparțin unei alte echipe și unui alt centru de lucru, cu condiția ca această schimbare să fie autorizată de conducerea întreprinderii. În general, sunt permise toate schimbările care nu afectează procentajele stabilite și care, în consecință, nu afectează funcționarea serviciului.

17.5. După ce sunt aprobate de întreprindere, aceste perioade de concediu sunt aduse la cunoștința lucrătorilor cu două luni înainte ca aceștia să beneficieze de ele și se pot efectua modificări până la 45 de zile înainte de concedii. Cu toate acestea, în cazul în care este necesar, comisia paritară examinează dacă pot fi autorizate, deși termenele indicate nu au fost respectate.”

Acțiunea principală și întrebarea preliminară

10. Domnul Vicente Pereda, reclamant în acțiunea principală, lucrează în calitate de șofer specializat pentru Madrid Movilidad SA, întreprindere a cărei activitate constă în ridicarea de vehicule staționate neregulamentar pe drumuri publice, percepând în schimb taxele și dreptul de staționare corespunzătoare.

11. Conform planificării concediilor personalului acestei întreprinderi pentru anul 2007, stabilit conform convenției colective de muncă pentru anii 2006-2009, și în urma propunerii privind concedii prezentate de comitetul de întreprindere, domnului Vicente Pereda i-a fost atribuită perioada de concediu 16 iulie-14 august 2007.

12. În urma unui accident de muncă survenit la 3 iulie 2007, domnul Vicente Pereda s-a aflat în incapacitate de muncă până la 13 august 2007, astfel încât perioada de concediu anual de care a beneficiat pentru anul 2007 fără a se găsi în mod simultan în concediu medical s-a limitat la zilele de 14 și de 15 august 2007.

13. La 19 septembrie 2007, acesta a solicitat angajatorului său să îi acorde, având în vedere concediul medical din perioada de concediu anual care îi fusese atribuită inițial, o nouă perioadă de concediu anual plătit pentru anul 2007, și anume de la 15 noiembrie la 15 decembrie 2007.

14. Madrid Movilidad SA a respins această cerere, fără a oferi o motivare.

15. Reclamantul din acțiunea principală a formulat o acțiune în fața Juzgado de lo Social n° 23 de Madrid. Acesta se întreabă dacă decizia pârâtei din acțiunea principală este datorată unei interpretări eronate a articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, care ar încălca însăși noțiunea de concediu anual plătit, astfel cum rezultă din dreptul comunitar.

16. În aceste condiții, Juzgado de lo Social n° 23 de Madrid a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE trebuie interpretat în sensul că, atunci când perioada de concediu stabilită în calendarul de concedii al întreprinderii coincide cu o incapacitate temporară datorată unui accident de muncă survenit înainte de data prevăzută pentru începutul concediului, lucrătorul afectat are dreptul, după însănătoșire, să beneficieze de concedii la alte date decât cele stabilite inițial, indiferent dacă anul calendaristic corespunzător s-a încheiat sau nu s-a încheiat?”

Cu privire la întrebarea preliminară

17. Prin intermediul întrebării preliminare, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții naționale sau unor convenții colective care prevăd că un lucrător