

CONDIȚIILE PLĂȚII COMPENSAȚIEI FINANCIARE PENTRU CONCEDIILE ANUALE PLĂTITE NEEFECTUATE ÎN MOMENTUL ÎNCETĂRII RAPORTULUI DE MUNCĂ

Autori: Ioan Dumitrașcu, Partner PeliFilip; Andreea Cazacu, Associate PeliFilip

Posibilitatea compensării zilelor de concediu neefectuate a apărut în dreptul intern în urma transpunerii Directivei 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru ("**Directiva**") care stipulează la art. 7 alin. (2) faptul că perioada minimă de concediu anual plătit poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară doar în cazul în care relația de muncă încetează.

În România, Codul Muncii a preluat această prevedere stipulată la art. 146 alin. (3) prin care reglementează faptul că zilele de concediu neefectuate vor fi compensate doar în cazul în care încetează raporturile de muncă.

Astfel, potrivit practicii naționale, în cazul în care instanța a fost sesizată de un angajat pentru ca angajatorul a refuzat să îi acorde compensațiile aferente zilelor de concediu neefectuate la încetarea raporturilor de muncă, instanța a avut în vedere două aspecte pentru verificarea îndeplinirii criteriilor de acordare a compensațiilor respectiv, (i) neefectuarea zilelor de concediu la care angajatul era îndreptățit și (ii) încetarea contractului de muncă.

Curtea de Justiție a Uniunii Europene ("**CJUE**") a statuat faptul că atunci când motivul pentru care angajatul nu a putut beneficia de zilele de concediu nu depinde de voința angajatului, de exemplu în cazul unei boli¹ ori ca urmare a refuzului angajatorului de a-i remunera zilele de concediu², angajatul este îndreptățit să primească o indemnizație financiară în temeiul art. 7 alin. (2) din Directivă.

Exemplul de mai sus expune o situație de fapt clasică și fără alte elemente care ar putea complica interpretarea prevederilor legale. Mai interesant este să ne întrebăm ce se întâmplă în situația în care angajatul nu a fost în măsură să își exercite dreptul la concediu înainte de încetarea raportului său de muncă deoarece angajatorul nu a oferit angajatului posibilitatea de a-și lua concediul anual plătit?

Recent CJUE a fost sesizată în mai multe cauze cu privire la această problemă controversată, iar potrivit concluziilor Avocatului General, la nivelul UE par să se contureze noi condiții pe care instanțele de judecată vor fi obligate să le aibă în vedere.

¹ A se vedea Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18);

² A se vedea Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914);

Așadar, prin concluziile comunicate Curții de Justiție a Uniunii Europene într-o anumită cauză³, Avocatul General a statuat faptul că atunci când o instanță națională este sesizată cu cererea unui angajat la o indemnizație financiară pentru concediile anuale plătite neefectuate la încetarea raportului de muncă, „acesteia îi revine obligația să verifice dacă angajatorul dovedește faptul că a luat măsurile corespunzătoare pentru a asigura lucrătorului posibilitatea exercitării efective a dreptului său la concediu anual plătit pe parcursul acestui raport de muncă.

Dacă angajatorul demonstrează că a depus diligențele necesare și că, în pofida măsurilor luate, lucrătorul a renunțat deliberat și în cunoștință de cauză la exercitarea dreptului său la concediul anual plătit, deși a avut posibilitatea să îl exercite în cursul raportului de muncă, lucrătorul respectiv nu poate să solicite, în temeiul articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, plata unei indemnizații financiare pentru concediile anuale plătite neefectuate la încetarea raportului de muncă. ”

Aceasta abordare susține idea că o perioadă de muncă efectivă trebuie să dea naștere la o perioadă de repaus în urma căruia angajatul se poate recupera, iar angajatorul trebuie să ia toate măsurile necesare pentru a asigura acest drept. Prin urmare, efectuarea concediului de odihnă ar trebui să constituie regula, iar compensația excepția asigurându-se în acest fel că nu se creează o motivație pentru angajat de a nu beneficia de concediu cu scopul de a obține o compensație mai mare.

Rămâne problema altui principiu din dreptul muncii statuat în Codul Muncii românesc la art. 38: „Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute de lege”. Cum s-ar împăca așadar acest principiu cu idea enunțată mai sus conform căreia neexercitarea voluntară de către angajat a dreptului de a-și efectua concediul de odihnă duce practic la pierderea acestuia cu consecința imposibilității de a mai primi o compensație la finalul relației de muncă?

Credem ca cele 2 principii se pot împăca folosind una sau amandoua dintre cele argumentele următoare.

Astfel: conform art. 146 alin. (1) din Codul Muncii concediul de odihnă se efectuează în fiecare an. Cu alte cuvinte acest drept la concediu de odihnă se naste an de an si dureaza 1 an. Daca el nu este exercitat in cadrul acelu an dreptul inceteaza. Asadar, daca angajatorul a luat toate măsurile necesare ca angajatul să poată beneficia de concediu de odihnă în anul respectiv si nu au existat cauze independente de vointa angajatului (de ex boala), dar totusi angajatul a ales sa nu isi exercite dreptul la tot sau o parte din concediu in cursul acelu an, acest drept se stinge prin efectul legii.

O altă perspectivă (e adevărat mai doctrinară) ar fi următoarea: angajatul nu poate abuza de drepturile pe care le are. Sancțiunea abuzului de drept este neacordarea acelu drept. Așadar, dacă angajatul alege să nu își exercite dreptul la concediu în perioada alocată de lege (anul respectiv) în idea de a primi o compensație mai mare la încetarea CIM, atunci abuzează de acelu drept (fie de dreptul la concediu, fie de dreptul de a primi compensație), cu consecința că nu i se va mai acorda acelu drept.

Curtea încă nu s-a pronunțat în cele două cauze amintite. Așadar rămâne să vedem ce poziție va adopta și în funcție de aceasta care vor fi consecințele și interpretările în dreptul românesc asupra acestei chestiuni.

³ A se vedea C-684/16 Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV împotriva Tetsuji Shimizu, respectiv în cauza C-619/16 Sebastian W. Kreuziger împotriva Land Berlin.

Ioan Dumitrașcu, Partner PeliFilip



Andreea Cazacu, Associate PeliFilip

