

Hotărârea CJUE în cauza C-12/17, Dicu

Curtea de Justiție a Uniunii Europene („CJUE” sau „Curtea”) a pronunțat joi, 4 octombrie 2018, hotărârea în cauza C-1217, Dicu, ca urmare a cererii de decizie preliminară formulate, în temeiul articolului 267 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, de Curtea de Apel Cluj („instanța de trimitere”), cu privire la interpretarea articolului 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Situația de fapt în litigiul principal și întrebarea adresată CJUE

Reclamanta, magistrat la Tribunalul Botoșani, a efectuat, în cursul anului 2014, în integralitate, concediul anual plătit, iar, în perioada 1 octombrie 2014 - 3 februarie 2015, concediul de maternitate. Ea a beneficiat ulterior de concediu pentru creșterea copilului de la 4 februarie 2015 la 16 septembrie 2015, perioadă în care raportul său de muncă a fost suspendat. În sfârșit, de la 17 septembrie la 17 octombrie 2015, a beneficiat de 30 de zile de concediu anual plătit.

În temeiul dreptului român, care prevede un concediu anual plătit de 35 de zile, doamna Dicu a solicitat instanței la care funcționează să îi acorde cele 5 zile de concediu anual plătit restante pentru anul 2015.

Tribunalul Botoșani a respins cererea, motivând că durata concediului anual plătit este proporțională cu timpul efectiv lucrat și că, în această privință, durata concediului pentru creșterea copilului de care a beneficiat nu putea fi considerată o perioadă de muncă efectivă.

Reclamanta a introdus o acțiune împotriva Tribunalului Botoșani, a Curții de Apel Suceava, a Ministerului Justiției și a Consiliului Superior al Magistraturii, pentru a se constata că, la stabilirea drepturilor sale la concediu anual plătit pentru anul 2015, durata concediului pentru creșterea copilului trebuia să fie considerată o perioadă de muncă efectivă.

Tribunalul Cluj a admis acțiunea reclamantei. Tribunalul Botoșani și Ministerul Justiției au formulat apel împotriva acestei sentințe la instanța de trimitere. În vederea soluționării litigiului, Curtea de Apel Cluj a formulat următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 7 din Directiva 2003/88/CE se opune unei prevederi din legislația națională care exclude, la stabilirea duratei concediului de odihnă, luarea în considerare ca activitate prestată a perioadei în care lucrătorul s-a aflat în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani?”

Hotărârea CJUE

Pentru început, Curtea a amintit că finalitatea dreptului la concediu anual plătit este de a-i permite lucrătorului, pe de o parte, să se odihnească în urma îndeplinirii sarcinilor care îi revin în temeiul contractului său de muncă și, pe de altă parte, să dispună de o perioadă de destindere și de recreere.

Această finalitate, care distinge dreptul la concediu anual plătit de alte tipuri de concediu care urmăresc finalități diferite, se bazează pe premisa că lucrătorul a lucrat efectiv în perioada de referință.

Rezultă dintr-o jurisprudență constantă 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 în cazul concediului de maternitate, un stat membru nu poate condiționa dreptul la concediu anual plătit de obligația de a fi lucrat efectiv. Însă respectiva jurisprudență nu poate fi aplicată *mutatis mutandis* situației unui lucrător precum reclamanta, care a beneficiat de un concediu pentru creșterea copilului în perioada de referință.

Astfel, Curtea subliniază că apariția unei incapacități de muncă pe motiv de boală este imprevizibilă, în principiu, și independentă de voința lucrătorului. În schimb, efectuarea concediului pentru creșterea copilului nu are un caracter imprevizibil și este, în cele mai multe cazuri, rezultatul voinței lucrătorului de a se îngriji de copilul său.

Situația lucrătorului aflat în concediu pentru creșterea copilului se deosebește și de cea a lucrătoarei care își exercită dreptul la concediu de maternitate. Astfel, concediul de maternitate vizează, pe de o parte, protecția condiției biologice a femeii în timpul sarcinii și ulterior acesteia și, pe de altă parte, protejarea raporturilor caracteristice dintre femeie și copilul său pe parcursul perioadei care urmează sarcinii și nașterii, evitând dezechilibrarea acestor raporturi prin cumularea lor cu îndatoririle ce rezultă din exercitarea în paralel a unei activități profesionale.

În sfârșit, deși un lucrător care beneficiază de concediu pentru creșterea copilului păstrează, în perioada acestui concediu, calitatea de lucrător în sensul dreptului Uniunii, totuși, atunci când, precum în speță, raportul său de muncă a fost suspendat în conformitate cu dreptul național, sunt suspendate, în mod corelativ și temporar, și obligațiile reciproce ale angajatorului și ale lucrătorului în materie de prestații.

În final, Curtea a subliniat că, deși rezultă dintr-o jurisprudență constantă că un concediu garantat de dreptul Uniunii nu poate afecta dreptul de a obține un alt concediu garantat de acest drept și care urmărește o finalitate distinctă de primul, totuși, nu se poate deduce din această jurisprudență, dezvoltată în contextul unor situații caracterizate de o suprapunere sau de o coincidență între perioadele aferente celor două concedii, că statele membre trebuie să considere că o perioadă de concediu pentru creșterea copilului de care a beneficiat un lucrător în perioada de referință corespunde unei perioade de muncă efectivă, în vederea stabilirii drepturilor sale la concediu anual plătit în temeiul Directivei 2003/88.

În acest context, CJUE a stabilit că „*[a]rticolul 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei dispoziții naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care, la stabilirea drepturilor la concediu anual plătit garantat de acest articol unui lucrător într-o perioadă de referință, nu consideră durata concediului pentru creșterea copilului efectuat de acest lucrător în perioada respectivă ca fiind o perioadă de muncă efectivă.*”

Hotărârea Curții este în linia observațiilor formulate de Guvernul României.