

## UNELE CONSIDERAȚII ASUPRA CONCEDIULUI ANUAL DE ODIHNĂ LA CĂRE ARE DREPTUL PERSONALUL DIN SISTEMUL JUDICIAR



*Procuroarea dr. Florena-Esther STERSCHI*

### Abstract

*The author of the editorial, summarizing the legal provisions on paid annual leave, concluded the rules of interpretation specific to the text exegesis which require the law interpreter to consider that they are entitled to paid annual leave irrespective of the nature of the leave that the staff of the judicial system benefited from the course of a year.*

**Keywords:** *paid annual leave, sick leave, directive, work done*

Problema supusă analizei vizează durata concediului plătit de odihnă anual, la care are dreptul personalul din sistemul judiciar, respectiv *un judecător, procuror, personal de specialitate juridică asimilat judecătorilor și procurorilor grefier, funcționar public sau personal contractual care s-a aflat în anul respectiv sau anterior, în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv până la 3 ani în cazul copilului cu handicap*".

### DISPOZIȚIILE LEGALE INCIDENTE

#### 1. *Constituția României - art. 148. Integrarea în Uniunea Europeană*

.....  
(2) (...), *prevederile tratatelor constitutive ale Uniunii Europene*, precum și celelalte reglementări comunitare cu caracter obligatoriu, *au prioritate față de dispozițiile contrare din legile interne*, cu respectarea prevederilor actului de aderare.

- **art. 41** este consacrat măsurilor de protecție socială garantate salariaților, textul constituțional referindu-se la securitatea și sănătatea în muncă, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, **concediul de odihnă** și alte situații specifice, stabilite prin lege.

## 2. Drept comunitar

Directiva nr. 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din data de 04 noiembrie 2003<sup>1</sup> (*denumită în continuare Directivă*) privind organizarea timpului de lucru, potrivit căreia concediile medicale nu diminuează durata concediului de odihnă. În conținutul directivei s-a reținut în mod expres că interpretarea dată art. 7 prin Hotărârea CEJ din 20.01.2009 în cauzele conexe C-350/06 și C-520/06 SCULTZ-HOFF, trebuie interpretat în sensul că **nu se opune unor dispoziții sau unor practici naționale** potrivit cărora un lucrător aflat în concediu medical nu are dreptul la un *concediu anual plătit* efectuat într-o perioadă de concediu medical.

**Directiva nr. 2003/88/CE din 4 noiembrie 2003**, consacră, de principiu, dreptul la concediu anual plătit și că acesta *nu se pierde dacă nu a fost efectuat în același an*, iar hotărârile interpretative ale Curții Europene de Justiție (C.E.J.) au întărit înțelesul și limitele de aplicare ale directivei. Astfel, prin Hotărârea C.E.J. din 18 martie 2004 (cauza Merino Gómez C-342/01) și Hotărârea C.E.J. din 10 septembrie 2009 ( în cauza Vincente Pereda C-277/08), s-a precizat că dreptul la concediul de odihnă anual plătit nu se pierde dacă nu a putut fi efectuat în anul în curs, potrivit legii, reglementărilor sau planificării din cauza perioadelor de concediu medical (în speța de față nu este vorba despre concediu medical ci de imposibilitatea efectuării concediului de odihnă din motive obiective).

Așadar, **articolul 7 alineatul (1) din Directivă trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții sau unor practici naționale care prevăd că dreptul la concediul anual plătit este condiționat de existența unei perioade minime de activitate efectivă de 10 zile sau de o lună în perioada de referință**<sup>2</sup>.

## 3. Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare - art. 145

.....

(2) **Durata efectivă a concediului de odihnă anual** se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile.

.....

(4) **La stabilirea duratei concediului de odihnă anual**, perioadele de incapacitate temporară de muncă și **cele aferente concediului de maternitate**, concediului de risc maternal și **concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată**.

(5) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal **ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav**

<sup>1</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ro/TXT/?uri=CELEX%3A32003L0088https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ro/TXT/?uri=CELEX%3A32003L0088>

<sup>2</sup> <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=118341&doclang=RO>

a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

(6) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

- **art. 144 alin. (1)** prevede că: „Dreptul la concediul de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților” iar, la alin. (2): „Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări”.

- **art. 145 alin. (1)** a statuat că: „Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 zile lucrătoare”.

- **art. 146 alin. (1)** a stabilit următoarele: „Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an”. De la această regulă, legiuitorul a stabilit și o excepție care prevede că: „În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, **integral sau parțial, concediul de odihnă anual** la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual”.

- **art. 146 alin. (3)** prevede următoarele: „Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă”.

**4. Regulamentul privind concediile personalului auxiliar de specialitate și personalului conex din cadrul instanțelor judecătorești și al parchetelor, aprobat prin Hotărârea nr. 186 din 29 martie 2007 a Plenului Consiliului Superior al Magistraturii.**

- **art. 8 alin. (2)** compensarea în bani a concediului de odihnă se realizează numai în cazul încetării raportului de muncă/de serviciu;

- **art. 13** din același act normativ, „Concediul de odihnă neacordat personalului transferat la o altă instanță sau la un alt parchet, de către instanța sau parchetul de la care s-a efectuat transferul, se va acorda acestuia de instanța sau **parchetul la care a fost transferat**, iar indemnizația de concediu acordată potrivit legii va fi suportată de către cele două instanțe sau parchete implicate, proporțional cu timpul lucrat la fiecare dintre acestea în cursul anului calendaristic respectiv. În același mod se va proceda și în cazul în care concediul de odihnă a fost efectuat înainte de transfer”.

Angajatorul are obligația de a-i acorda salariatului **concediul de odihnă neefectuat într-un termen de 18 luni**, termen care începe să curgă cu **anul următor**

celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual precum și obligația salariatului de a efectua, în natură, concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat (art. 149 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare).

Potrivit principiului instituit de prevederile [art. 144](#) din Codul muncii, coroborate cu dispozițiilor [art. 278](#) alin. 2 același act normativ, toți salariații beneficiază de un drept fundamental, respectiv dreptul la odihnă, drept care, apreciem că nu poate forma obiectul vreunei limitări. Trebuie să amintim faptul că dispozițiilor [art. 146](#) din Codul muncii, consacră dreptul la concediul de odihnă care se efectuează în fiecare an. Prin excepție, efectuarea concediului de odihnă în anul următor este permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege sau în cazurile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil de la caz la caz. Pe de altă parte, angajatorul este obligat să acorde concediu, până la sfârșitul anului următor, tuturor salariaților care într-un an calendaristic nu au putut efectua integral concediul de odihnă la care aveau dreptul. Așadar, din analiza textului enunțat, rezultă că regula constă în efectuarea concediului de odihnă, dreptul angajatului care nu poate fi retras și nici nu poate fi obiect de tranzacție. Altfel spus, efectuarea concediului de odihnă are loc în anul calendaristic aferent și numai pentru cazuri limitate, în anul care obligatoriu este cel următor. Prin urmare, textul de lege prevede expres ca, în anul următor, angajatul este obligat să permită efectuarea concediului de odihnă de către angajat, dreptul acestuia impunându-se a fi respectat indiferent de impactul asupra activității, (a se vedea concedii medicale sublinierea noastră F.E. Sterschi). În situația în care acest drept nu poate fi realizat ca urmare a încetării calității de salariat, concediul de odihnă legal neefectuat se compensează cu acordarea unei sume de bani. Această dispoziție o regăsim în prevederile [art. 7](#) din Directivă, care impune statelor comunității europene prescripții minimale de securitate și sănătate în domeniul organizării timpului de muncă, statuându-se ca, în situația încetării relației de muncă, de serviciu, concediul de odihnă anual neefectuat poate fi înlocuit printr-o indemnizație financiară.

Așadar, Curtea de Justiție a Comunităților Europene (C.J.C.E.), prin Hotărârea din 20 ianuarie 2009, în cauzele conexe C-350/06 și C-520/06, a stabilit că „*articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții sau unor practici naționale care prevăd dreptul la a concediul anual plătit se stinge la expirarea perioadei de referință și /sau a unei perioade de report stabilite de dreptul național chiar și în cazul în care lucrătorul s-a aflat în concediu medical în toată perioada de referință sau aceasta și incapacitatea sa de muncă a continuat până la încetarea raportului său de muncă, motiv pentru care nu a putut să își exercite dreptul la concediu anual plătit*”.

Astfel, C.J.C.E. a arătat la **pct. 25** din respectiva hotărâre că: „*este cert că finalitatea dreptului la concediu anual plătit este aceea de a-i permite lucrătorului să se odihnească și să dispună de o perioadă de destindere și recreere. Astfel, această finalitate*

diferă de cea a dreptului la concediu medical. Acesta din urma se acorda lucrătorului pentru ca acesta sa poată s se refacă dup o boală”, iar la pct. 38 se menționează că: „trebuie arătat ca, potrivit articolul 5 alineatului 4 din Convenția nr. 132 a Organizației Internaționale a Muncii din 24 iunie 1970 privind concediile anuale plătite (revizuită) „[...] absențele de la serviciu pentru motive independente de voință persoanei angajate, precum absențele datorate unei boli, [. . . ] vor fi calculate ca parte din perioada de serviciu”.

Pe de altă parte, la **pct. 40** din aceeași hotărâre, curtea a arătat referitor la dreptul lucrătorilor la concediu de odihnă că: . . . „Directiva 2003/88 nu face nicio distincție între lucrătorii care, în perioada de referință sunt *absenți de la serviciu* pentru că se aflau în concediu medical, de scurtă sau lungă durată, și cei care au lucrat efectiv în perioada menționată”, iar la **pct.41** a concluzionat că: „(. . .) în ceea ce privește lucrătorii aflați în concediu medical prescris în mod legal, un stat membru **nu poate condiționa dreptul anual plătit** conferit chiar de Directiva 2003/88 tuturor lucrătorilor de obligația de a fi lucrat efectiv în perioada de referință stabilită de statul menționat”.

Drept urmare, prin raportare la dispozițiile dreptului comunitar, prioritare față de cele naționale, se poate concluziona că orice salariat, în situația în care în cursul unui an calendaristic s-a aflat o perioadă în **concediu medical prescris în mod legal**, are dreptul la efectuarea întregului concediu de odihnă prevăzut de lege, iar atunci când aceasta nu este posibilă are dreptul la compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat.

Relevant de menționat este faptul că **articol 145 alin.(2)** din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii a fost modificat începând cu 25.01.2015<sup>3</sup> arătându-se că: „La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată”. Textul astfel modificat, nu este aplicabil pentru situațiile anterioare datei de 25.01.2015, în baza principiului neretroactivității legii civile stabilit de prevederile art. 15 din Constituție.

În textul directivei s-a consemnat că aceasta intră în vigoare începând cu 01.08.2004, data limită de transpunere în legislațiile naționale. Acest articol a fost interpretat de C.J.U.E prin Hotărârea din 20.01.2009 din cauzele reunite C-350 și 520/06, amintite mai sus, în sensul că:

„Articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții sau unor practici naționale care prevăd că, la încetarea raportului de muncă, nu se acorda nicio indemnizație pentru concediul anual plătit neefectuat lucrătorului care s-a aflat în concediu medical în toată perioada de referință sau într-o parte din aceasta și/sau în toată perioada de report sau într-o parte din aceasta, motiv pentru care nu a putut să își exercite dreptul la concediul anual plătit. Pentru calculul indemnizației menționate, remunerația obișnuită a lucrătorului, care este cea care trebuie menținută în perioada de repaus ce corespunde concediului anual plătit, este de asemenea determinantă”.

<sup>3</sup> Publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, până la 22 ianuarie 2015.

Reamintim că în ceea ce privește același articol 7 din Directiva 2003/88 a fost pronunțată și **Hotărârea C.J.U.E. din 24.01.2012 în cauza C-282/10** (cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată de Cour de cassation – Franța) – Maribel Dominguez/Centre informatique du Centre Ouest Atlantique, Préfet de la région Centre. Prin această instanță europeană a stabilit că:

.....  
 „Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicita, în esență, să se stabilească dacă articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții sau unor practici naționale care prevăd că dreptul la concediul anual plătit este condiționat de existența unei perioade minime de activitate efectivă de 10 zile sau de o lună în perioada de referință. În această privință, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, dreptul fiecărui lucrător la concediul anual plătit trebuie considerat un principiu al dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită de la care nu se poate deroga și a cărui punere în aplicare de către autoritățile naționale competente poate fi efectuată numai în limitele prevăzute în mod expres chiar în **Directiva 93/104/CE** a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 307, p. 18), aceasta directivă fiind codificată, la rândul său, prin Directiva 2003/88 (a se vedea Hotărârea din 26 iunie 2001, BECTU, C-173/99, R. ., p. I-4881, punctul 43, Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții, C-350/06 și C-520/06, Rep., p. I-179, punctul 22.

Astfel, **Directiva 93/104** trebuie interpretată în sensul că „se opune ca statele membre să limiteze în mod unilateral dreptul la concediul anual plătit recunoscut tuturor lucrătorilor prin stabilirea unei condiții de exercitare a acestui drept care conduce la excluderea anumitor lucrători de la beneficiul acestui drept (Hotărârea BECTU, citată anterior, pct. 52)“.

Din conținutul hotărârii pronunțate în cauza C-282-10, se desprinde ideea că statelor membre le este permis să definească, în reglementarea lor internă, condițiile de exercitare și de transpunere a dreptului la concediul anual plătit, dar acestea nu pot totuși condiționa în vreun mod constituirea însăși a acestui drept (a se vedea Hotărârea Schultz-Hoff și alții, citată anterior, pct. 46).

Modalitățile de executare și de aplicare necesare pentru punerea în aplicare a prevederilor **Directivei 93/104**, codificată prin **Directiva 2003/88**, pot cuprinde anumite divergențe în ceea ce privește condițiile de exercitare a dreptului la concediul anual plătit, dar aceasta directivă nu permite statelor membre să excludă chiar nașterea unui drept acordat în mod expres tuturor lucrătorilor (Hotărârile citate anterior BECTU, pct. 55, precum și Schultz-Hoff și alții, pct. 47).

Directiva 2003/88 nu face nicio distincție între lucrătorii care, în perioada de referință, sunt absenți de la serviciu pentru că s-au aflat în concediu medical și cei care au lucrat efectiv în perioada menționată (a se vedea Hotărârea Schultz-Hoff și alții, citată anterior, pct. 40), rezultă că, în ceea ce îi privește pe lucrătorii aflați în concediu medical prescris în mod legal, un stat membru nu poate condiționa dreptul la

*concediul anual plătit conferit de această directivă tuturor lucrătorilor de obligația de a fi lucrat efectiv în perioada de referință stabilită de statul menționat (Hotărârea Schultz-Hoff și alții, citată anterior, pct. 41).*

Raportat la cele expuse anterior, rezultă că *articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții sau unor practici naționale care prevăd că dreptul la concediul anual plătit este condiționat de existența unei perioade minime de activitate efectivă de 10 zile sau de o lună în perioada de referință. Remarcăm că se pune problema dacă o dispoziție națională (a se vedea dispozițiile art. 21 din H. C.S.M. nr. 325/2005, pentru aprobarea Regulamentului privind concediile judecătorilor și procurorilor, modificată prin H.C.S.M. nr. 1069/2018 și respectiv art. 23 din H.C.S.M. nr.186/2007, modificată prin H.C.S.M. nr.1069/2018), în măsura în care este contrară dreptului Uniunii, nu trebuie aplicată se pune numai în cazul în care nu este posibilă nicio interpretare conformă a dispoziției în cauză.*

Așa cum s-a menționat anterior, „*potrivit unei jurisprudențe constante, la aplicarea dreptului intern, instanțele naționale sunt obligate, în măsura posibilului, să interpreteze dispozițiile acestuia în lumina textului și a finalității directivei în cauză pentru a atinge rezultatul urmărit de aceasta și, prin urmare, să se conformeze articolului 288 al treilea paragraf TFUE. Obligația de interpretare conformă a dreptului național este într-adevăr inerentă sistemului Tratatului FUE, în măsura în care permite instanțelor naționale să asigure, în cadrul competențelor lor, deplina eficacitate a dreptului Uniunii atunci când judecă litigiile cu care sunt sesizate (a se vedea în special Hotărârea din 5 octombrie 2004, Pfeiffer și alții, C-397/01-C-403/01, R. ., p. I-8835, punctul 114, Hotărârea din 23 aprilie 2009, Angelidaki și alții, C-378/07-C-380/07, Rep., p. I-3071, punctele 197 și 198, precum și Hotărârea din 19 ianuarie 2010, Küçükdeveci, C-555/07, Rep., p. I-365, punctul 48)”.*

Desigur, acest principiu al interpretării conforme a dreptului național are anumite limite. Astfel, obligația instanței naționale de a se referi la conținutul unei directive atunci când interpretează și aplică normele relevante de drept intern este limitată de *principiile generale de drept* și nu poate fi utilizată ca temei pentru o interpretare *contra legem* a dreptului național (a se vedea Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact, C-268/06, Rep., p. I-2483, punctul 100, precum și Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior, pct. 199).

Trebuie să subliniem faptul că *articolul 7 din Directiva 2003/88* nu face nicio distincție între *lucrătorii absenți în perioada de referință (categoriile de personal din sistemul judiciar – s.n. F.E. Sterschi )* care se află în concediu medical și cei care au *lucrat efectiv în această* perioadă (a se vedea punctul 20 din hotărâre). Așadar din interpretarea directivei, un stat membru *nu poate condiționa dreptul la concediul anual plătit al unui lucrător absent din motive de sănătate, sau din motive obiective reglementate prin lege în perioada de referință, de obligația de a fi lucrat efectiv în aceeași perioadă.* Astfel, potrivit articolului 7 din Directiva 2003/88, *dreptul oricărui lucrător la concediul anual plătit de cel puțin patru săptămâni, nu poate fi afectat, indiferent dacă acesta se află în concediu medical/ concediu îngrijire copil etc., în perioada de referință menționată, ca urmare a unui accident survenit la locul de*

muncă sau în altă parte ori ca urmare a unei boli de orice natură sau având orice altă cauză.

Considerăm din cele relatate anterior că, art. 7 din Directiva 2003/88 nu conține termeni echivoci, instituind o obligație de rezultat precisă, coerentă și care nu este supusă niciunei condiții cu privire la aplicarea normei pe care o prevede, constând în *acordarea unui concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni oricărui lucrător*.

**Scopul efectuării concediului de odihnă** este refacerea forței de muncă, sens în care normele legale în materie impun ca efectuarea concediului de odihnă să aibă loc efectiv în natură. Directiva face parte din legislația secundară a Uniunii Europene (UE). Pentru a avea efecte la nivel național, statele membre UE trebuie să o transpună apoi în legislația lor internă. Directiva nu conține modalități de aplicare; ea doar impune statelor membre o obligație de a atinge un rezultat. Acestea din urmă au apoi libertatea de a alege forma și mijloacele pentru a aplica această directivă. Transpunerea este un act adoptat de statele membre care constă în aprobarea unor măsuri naționale menite să le permită să se conformeze rezultatelor stabilite prin directivă. Altfel spus, directivele sunt *reglementări cadru*, ale căror obiective trebuie realizate prin legislația internă a fiecărui stat membru. Alegerea formei și a mijloacelor de aplicare se face de către statele membre, ținând-se cont de obiectivele directivei. Menționăm că modificările la [art. 145](#) și [146](#) din Codul muncii pentru armonizarea cu prevederile Directivei 2003/88/CE au fost implementate în legislația națională prin Legea nr. 12/2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în M. Of. nr. 52 din 22.01.2015, și care a intrat în vigoare la data de **25.01.2015**, deci, anterior datei de **16.07.2015**, când a fost transmisă adresa nr.14825/2015 a Consiliului Superior al Magistraturii către toate parchetele de pe lângă curțile de apel (pe care o anexăm), referitoare la interpretarea dispozițiilor art. 7 din directiva.

Curtea Constituțională a reținut însă existența unei concordanțe între textul art. 146 alin. (3) din Codul muncii și dispozițiile legii fundamentale cu următoarea motivare: „O componentă esențială a dreptului muncii o reprezintă protecția socială a muncii, ce cuprinde, la rândul ei, aspecte prevăzute în art. 41 alin. (2) din Constituție, printre care se regăsește și **concediul de odihnă plătit**. Acesta nu poate constitui obiect de tranzacție, nu poate fi retras și nici nu poate renunța la el, angajatorul putând negocia, în limitele prevăzute de lege, și de contractul colectiv de muncă doar durata „condițiile și perioadele de efectuare a concediului de odihnă. **Dreptul la concediu de odihnă este stabilit proporțional cu munca prestată de către salariat într-un an calendaristic**, compensarea în bani, stabilindu-se astfel tot în funcție de durata timpului în care s-a prestat munca. Așadar, indiferent de motivele încetării contractului individual de muncă și de durata în care a trecut de la încheierea contractului de muncă până în momentul încetării acestuia, salariatul



a prestat munca și, proporțional cu perioada lucrată, a câștigat dreptul la concediu de odihnă. Întrucât, din cauza **încetării contractului individual de muncă**, acesta nu mai poate efectua concediul de odihnă la care are dreptul, apare ca fiind constituțională **obligația angajatorului să-l compenseze în bani**.

De asemenea, s-a reținut că dispozițiile art. 146 din Codul muncii care **limitează compensarea în bani a concediului de odihnă** numai în cazul încetării contractului individual de muncă contravin prevederilor art. 41 din Constituție referitoare la *libertatea economică*. Într-o altă **decizie**<sup>4</sup>, Curtea a reținut că: „*durata concediului de odihnă este proporțională cu perioada de lucru efectuată, iar obligația de a plăti indemnizația de concediu îi revine angajatorului care a beneficiat de activitatea salariatului*”. Așadar, la încetarea contractului individual de muncă, **efectuarea concediului nu se mai poate realiza**, sens în care apare justificată solicitarea salariatului de a cere și primi o compensație în bani pentru zilele de concediu ce i se cuveneau proporțional cu perioada de lucrată și pe care nu le-a efectuat. Acest drept al salariatului și obligația corelativă ce revine angajatorului nu afectează nicidecum dreptul persoanei la o activitate economică și la libera inițiativă. Aspectele prezentate fiind constant reținute și argumentate în Deciziile nr. 224/2007 și nr.1236/2011, publicate în M. Of. nr. 272/24 aprilie 2007 și nr. 819/21 noiembrie 2011. Observăm că textul art. 146 alin. (3) din Codul muncii a preluat, aproape identic prevederile Deciziei nr. 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului Uniunii Europene, în ceea ce privește anumite aspecte legate de organizarea timpului de lucru, conform *căroră înlocuirea timpului de lucru cu compensația financiară nu este permisă decât în cazul desfacerii contractului de muncă, chiar și în ipoteza în care concediul de odihnă este raportat în anul ulterior*<sup>5</sup>.

**Literatura de specialitate**<sup>6</sup> exprimă opinia aproape unanimă potrivit căreia concediul anual de odihnă reprezintă „*forma principală a concediului de odihnă*”.

Tot în doctrină se susține, în mod constant și argumentat faptul că, așa cum prevede art. 146 alin. (1) din Codul muncii, concediul de odihnă se efectuează în fiecare an, de regulă, în natură, iar efectuarea sa în anul următor este permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil<sup>7</sup>.

Se mai reține și faptul că, nu este permisă compensarea în bani a concediului de odihnă decât în cazul încetării contractului individual de muncă [art. 146 alin. (3) din Codul muncii]. În acest sens sunt de menționat și Deciziile Curții Constituționale a României nr. 46/2007, nr. 224/2007, nr. 1236/2011 și nr. 1361/2011

<sup>4</sup> Decizia Curții Constituționale nr. 46/2007, publicată în M. Of. nr. 117/16 februarie 2007.

<sup>5</sup> Revista română de dreptul muncii nr. 2/2007, p. 82-84.

<sup>6</sup> Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Rosetti, București, 2006, p. 584.

<sup>7</sup> Ioan Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a revizuită și adăugită, Editura Universul Juridic, București 2014, p. 593.

prin care a fost respinsă excepția de neconstituționalitate a fostului articol 141 alin. (4), în prezent art. 146 alin. (3) din Codul muncii privind *compensarea în bani a concediului de odihnă numai în cazul încetării contractului individual de muncă*.

## 5. Practica judiciară

Instanțele de judecată au decis în mod constant că „*Dreptul la concediul de odihnă este un drept pur și simplu (neafectat de modalități) la fel ca și obligația corelativă de plată a indemnizației de concediu de odihnă; dreptul la concediu de odihnă anual este opozabil tuturor angajatorilor succesivi ai salariatului, în cursul unui an calendaristic*” (Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, Dosar nr. 971/LM/2004).

În practica judiciară<sup>8</sup>, s-a decis de exemplu că salariatul are dreptul la compensarea în bani a concediului:

- atunci când **nu a putut fi integral efectuat în natură** în anul respectiv pentru că s-a aflat în incapacitate temporară de muncă;
- în caz de **încetare a contractului individual prin demisie** și anterior nu a efectuat concediul pe acel an;
- **concediul neefectuat pe doi ani, anterior pensionării salariatului**, nu se poate compensa în bani.
- **compensația în bani se acordă proporțional cu perioada cuprinsă între începutul anului calendaristic și data încetării contractului de muncă.**

În schimb, nu poate fi compensat concediul neefectuat pe **doi ani, anterior pensionării**<sup>9</sup>.

Tot în **practica judiciară**<sup>10</sup> s-a decis că, în conformitate cu **art. 7 alin. (2) din Directiva nr. 2003/88/CE** a Parlamentului European și a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de muncă, **salariatul are dreptul la indemnizația pentru concediul de odihnă neefectuat la încetarea contractului său de muncă**, chiar dacă s-a aflat întregul an *în concediu medical* sau într-o parte a acestuia. **Așadar, salariatul are posibilitatea să invoce directiva direct pe verticală.**

Atât legea cadru cât și Regulamentul privind concediile personalului auxiliar de specialitate, aprobat prin Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 186/2007, cu modificările ulterioare, prevăd în mod expres că, **numai în cazul în care încetează raportul de muncă/de serviciu**, angajatului îi este permisă

<sup>8</sup> Tribunalul Arad, sentința civilă, decizia nr. 712/R/2000, Tribunalul București, secția a IV-a civilă, decizia nr. 27/R/2000, în Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 607.

<sup>9</sup> Lidia Seceleanu, *Dreptul muncii*, Ed. Lumina Lex București 2005& Universalia, p. 302.

<sup>10</sup> Curtea de Apel Timișoara, Secția litigii de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 2058/2012, și în Revista română de dreptul muncii nr.1/2014, p.130.

compensarea în bani a **concediului de odihnă neefectuat**. A interpreta altfel, înseamnă a goli de conținut prevederile art. 146 alin. (3) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare cu referire la **art. 8 alin. (2)** din Regulamentul privind concediile personalului auxiliar de specialitate, aprobat prin Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 186/2007, cu modificările și completările ulterioare.

În măsura în care o persoană nu a putut beneficia de dreptul **constituțional** și legal privind efectuarea concediului de odihnă, din motive independente de voința sa, nu o îndreptățește la alternativa (*exceptia*) prevăzută de art. 146 alin. (3) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare

Așadar, aceste acte normative evocate anterior, stabilesc în sarcina angajatorului, **obligația de a asigura condițiile necesare ca toți angajații să efectueze concediul de odihnă**, în cursul **anului calendaristic în care s-a născut acest drept**. Pentru situațiile în care, din  **motive obiective**, cu este cazul personalului auxiliar de specialitate din cadrul instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, care **nu a putut efectua concediul de odihnă**, Regulamentul prevede că acesta poate fi efectuat **pe baza programării aprobate** de conducătorii instanțelor și ai parchetelor.

**În concluzie**, raportat la analiza dispozițiilor legale, a practicii și jurisprudenței naționale și internaționale cu referire la **art. 7 alin. (2) din Directiva nr. 2003/88/CE** a Parlamentului European și a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de muncă, **salariatul are dreptul la indemnizația pentru concediul de odihnă**, chiar dacă s-a aflat întregul an **în concediu medical**, sau într-o parte a acestuia, (indiferent de natura acestuia – s.n. F.E. Sterschi), iar în plus, **salariatul are și posibilitatea să invoce direct pe verticală DIRECTIVA**, ori de câte ori **consideră necesar**. Considerăm că dispozițiile Directivei sunt clare și inteligibile. Interpretarea urmărește cunoașterea înțelesului exact al normei, clarificarea sensului și scopului acesteia astfel încât, în accepțiunea noastră, nu ar trebui lase loc de îndoială cu privire la modul de soluționare a problemei juridice deduse prezentei analize, cu atât mai mult cu cât nu s-a făcut referire la directivă în preambulul ambelor hotărâri ale Consiliului Superior al Magistraturii analizate anterior.