

SCURTE CONSIDERAȚII PRIVITOARE LA COMPENSAREA ÎN BANI A CONCEDIULUI DE ODIHNĂ NEEFECTUAT DE SALARIATUL DETAȘAT

Carmen PÂRVULESCU

Title: BRIEF CONSIDERATIONS REGARDING CASH COMPENSATION FOR UNTAKEN STATUTORY (HOLIDAY) LEAVE IN THE CASE OF TRANSFERRED EMPLOYEES

Abstract: Holiday entitlement or statutory annual leave is a main right of employees, which responds to the need to restore the workforce after a period of professional activity, so it must be performed in kind every calendar year.

Compensation in cash for the unpaid rest leave can take place only in case of termination of the individual employment contract, and its amount is established according to the rules provided for the calculation of the holiday allowance due to the employee during the annual leave.

If the transfer of a worker ceases at the same time as the termination of his individual employment contract, the former employee may claim monetary compensation for unpaid statutory leave during the transfer of both the employer to whom the posting was ordered and the employer who ordered his transfer, and compensation in cash for holidays not taken prior to transfer only from the employer who ordered the transfer.

Keywords: unpaid holiday leave, transfer, cash compensation.

Rezumat: Concediul de odihnă este un drept principal al angajaților, care răspunde necesității refacerii forței de muncă după o perioadă de activitate profesională, astfel încât trebuie efectuat în natură în fiecare an calendaristic.

Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat poate avea loc numai în cazul încetării contractului individual de muncă, iar cuantumul ei se stabilește potrivit regulilor prevăzute pentru calcularea indemnizației de concediu ce s-ar fi convenit salariatului pe durata efectuării în natură a concediului de odihnă.

Dacă detașarea unui lucrător încetează concomitent cu încetarea contractului individual de muncă al acestuia, fostul angajat poate cere compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat pe perioada detașării atât angajatorului la care s-a dispus detașarea, cât și angajatorului care a dispus detașarea sa, iar compensarea în bani a zilelor de concediu neefectuate anterior detașării doar de la angajatorul care a dispus detașarea.

Cuvinte-cheie: concediu de odihnă neefectuat, detașare, compensare în bani.

Art. 41 alin. (2) din Constituția României¹ statuează că salariații au dreptul la măsuri de protecție socială, care privesc: securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege.

Prin urmare, dreptul salariaților la concediul de odihnă plătit este garantat constituțional.

Codul muncii² reglementează, în cuprinsul art. 39 alin. 1 lit. c, dreptul salariaților la concediul de odihnă anual³ și prevede, la art. 144 alin. 1, că dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

Concediul de odihnă reprezintă o formă a timpului liber. Scopul reglementării dreptului angajatului la concediul de odihnă anual plătit vizează asigurarea unei perioade de destindere și de recreere⁴, care are un efect benefic asupra sănătății sale și conduce la refacerea forței lui de muncă, precum și la creșterea randamentului muncii prestată de către acesta ulterior efectuării concediului de odihnă.

Dreptul la concediu de odihnă anual se caracterizează prin legătura indisolubilă a două componente: una nepatrimonială, constând în efectuarea concediului prin utilizarea timpului liber în scopul refacerii forței de muncă potrivit dorinței salariatului, respectiv pentru odihnă, călătorii și alte activități recreative, și una patrimonială, reprezentată de indemnizația de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

În cauzele conexe C-350/06 și C 520/06, Curtea de Justiție a Comunității Europene a reținut că „potrivit jurisprudenței Curții, directiva 2003/88 consideră că dreptul la concediul anual și cel la obținerea unei

¹ Constituția României din 1991, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 767 din 30 octombrie 2003.

² Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare.

³ Art. 39 alin. 1 lit. c din Codul muncii prevede că: „*Salariatul are, în principal, următoarele drepturi: ... dreptul la concediu de odihnă anual*”.

⁴ În acest sens, în Hotărârea din 24 ianuarie 2012, pronunțată în Cauza C-282/10, și în Hotărârea din 20 ianuarie 2009, pronunțată în cauzele conexe C-350/06 și C-520/06, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a reținut că finalitatea dreptului la concediul anual plătit este aceea de a-i permite lucrătorului să se odihnească și să dispună de o perioadă de destindere și recreere.

plăți în acest temei constituie două aspecte ale unui drept unic. Obiectivul cerinței de a plăti acest concediu este acela de a pune lucrătorul, în timpul concediului menționat într-o situație care este, în ceea ce privește salariul, comparabilă cu perioadele de muncă”.

Acest drept al salariatului se naște odată cu încheierea contractului individual de muncă și se dobândește, în mod normal, zi de zi, prin prestarea efectivă a muncii, întrucât necesitatea odihnei este consecința firească a efortului depus prin activitatea depusă.

Dar, dreptul la concediu de odihnă se acordă și în avans, deci cu anticipație, oricând în cursul anului calendaristic⁵. De altfel, în sensul acestei soluții pledează însăși finalitatea concediului: refacerea forței de muncă consumată într-un an de activitate, deoarece din moment ce munca se desfășoară continuu, dar prin prestații succesive, este firesc ca și dreptul la concediu să se dobândească pe măsura executării contractului de muncă, chiar dacă realizarea și exigibilitatea în natură a dreptului are loc, de regulă, o dată pe an⁶, pentru o perioadă de referință raportată la anul calendaristic⁷.

În considerentele Deciziei nr. 312/2004 a Curții Constituționale⁸ se arată că: „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”.

Art. 145 alin. 4 din Codul muncii, prevede 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”.

⁵ M. Gheorghe, în I.T. Ștefănescu (coord.), „Codul muncii și Legea dialogului social. Comentarii și explicații”, Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 239.

⁶ Legiuitorul permite efectuarea concediului de odihnă anual și în mod fracționat, cu condiția acordării fiecărui salariat a unei perioade minime de 10 zile lucrătoare de concediu de odihnă neîntrerupt într-un an calendaristic. Astfel, art. 148 alin. 5 din Codul muncii prevede că: „În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt”.

⁷ S. Ghimpu, I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, Gh. Mohanu, „Dreptul muncii, Tratat”, Vol. II, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1979, p. 341.

⁸ Decizia nr. 312/2004 a Curții Constituționale publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 797 din 29 august 2004.

Dreptul salariatului la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări⁹. Doar exercitarea efectivă a dreptului la concediu de odihnă asigură finalitatea acestuia, și anume: funcția sa recreativă și de protecție a sănătății angajaților.

Astfel, conform art. 146 alin. 1 din Codul muncii, concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

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.

Conform art. 145 alin. 1 din Codul muncii, „Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare, iar durata efectivă a acestuia se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective aplicabile”.

Aceste prevederi legale sunt în acord cu cele art. 7 alin. 1 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru¹⁰, care prevăd că: „statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale”.

Legiuitorul român raportează numărul zilelor de concediu de odihnă la activitatea desfășurată de un salariat în cursul unui an calendaristic. Dat fiind că scopul acordării concediului de odihnă constă în refacerea forței de muncă a angajatului, se asigură o corelare necesară și echitabilă între durata activității prestate și durata odihnei într-un an calendaristic. Din acest motiv concediul de odihnă trebuie efectuat în natură, de regulă, în fiecare an calendaristic.

Prin urmare, 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.

⁹ A se vedea art. 144 alin. 2 din Codul muncii.

¹⁰ Publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene nr. L 299/9 din 18 ianuarie 2003.

Potrivit art. 146 alin. 3 din Codul muncii, compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat poate avea loc numai în ipoteza încetării contractului individual de muncă¹¹.

Dat fiind că legiuitorul nu distinge, compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat se acordă oricare ar fi motivul încetării contractului individual de muncă al salariatului.

În acest sens sunt și considerentele Deciziei nr. 312/2004 a Curții Constituționale, în cuprinsul cărora se rețin următoarele: „Așadar, indiferent de motivele încetării contractului individual de muncă și de durata care a trecut de la încheierea contractului de muncă până în momentul încetării acestuia, salariatul a prestat muncă și, proporțional cu perioada lucrată, a câștigat dreptul la concediu de odihnă”.

Așadar, dreptul la concediu de odihnă este stabilit proporțional cu munca prestată de către salariat într-un an calendaristic, compensarea în bani stabilindu-se tot în funcție de durata timpului în care s-a prestat munca.

Întrucât efectuarea concediului de odihnă nu mai este posibilă în cazul încetării contractului individual de muncă, se naște dreptul salariatului de a primi o compensație în bani pentru zilele de concediu neefectuat, care i se cuvineau, proporțional cu perioada lucrată¹², atât pentru anul calendaristic în curs, cât și pentru anul calendaristic anterior sau pentru anii calendaristici anteriori.

În ipoteza particulară a detașării, se ridică problema stabilirii angajatorului căruia îi incumbă obligația de a compensa în bani concediul de odihnă neefectuat, pe perioada detașării, de către salariatul a cărui detașare încetează în același moment cu contractul său individual de muncă, indiferent de cauza încetării contractului individual de muncă.

Într-o astfel de situație, dispozițiile art. 146 alin. 4 din Codul muncii, care conțin, implicit, obligația de acordare a compensației în bani

¹¹ Aceste dispoziții legale transpun prevederile art. 7 alin. 2 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, care dispun că: „Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează”.

¹² A se vedea, în acest sens, Decizia nr. 224/2007 a Curții Constituționale publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 272 din 24 aprilie 2007, în considerentele căreia se arată că: „În cazul încetării contractului individual de muncă, efectuarea concediului de odihnă nu mai este posibilă și, din această cauză, se naște dreptul salariatului de a primi o compensație în bani pentru zilele de concediu ce i se cuvineau, proporțional cu perioada 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”.

a concediului de odihnă neefectuat de către angajatorul față de care încetează contractul individual de muncă, trebuie coroborate cu prevederile art. 47 din același act normativ.

Potrivit art. 47 alin. 1 din Codul muncii, „Drepturile cuvenite salariatului detașat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea”.

Astfel, obligația de a acorda concediul de odihnă salariatului detașat proporțional cu timpul efectiv lucrat revine angajatorului la care s-a dispus detașarea. Pe cale de consecință, în situația încetării detașării concomitent cu încetarea contractului individual de muncă al salariatului detașat, obligația de a compensa în bani concediul de odihnă neefectuat de angajatul detașat pe perioada detașării revine, în principal, angajatorului la care s-a dispus detașarea¹³.

Art. 45 teza I din Codul muncii prevede că: „Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia”. Prin urmare, persoana fizică sau juridică la care se dispune detașarea devine „angajatorul” salariatului detașat, sub autoritatea căruia el execută lucrările pentru care i s-a schimbat temporar locul de muncă.

Așadar, între salariatul detașat și angajatorul la care s-a dispus detașarea se stabilesc raporturi juridice de muncă, chiar dacă ele nu sunt grefate pe un contract individual de muncă încheiat între cele două părți, ci își au temeiul în contractul individual de muncă încheiat între angajatorul care a dispus detașarea și angajatul detașat, dispoziția de detașare și prevederile legale aplicabile instituției detașării salariaților. În jurisprudență, s-a apreciat că: „Se poate spune că raporturile de muncă cu

¹³ În același sens, sunt considerentele deciziei civile nr. 132/15.01.2021 a Curții de Apel București-Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, publicată pe site-ul www.rolii.ro, în cuprinsul căreia s-a reținut: „Pe de o parte, specificitatea instituției detașării face să subziste o diferență între momentul la care se poate cere compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat și persoana obligată la aceasta. Astfel, faptul că raportul fundamental a încetat cu un angajator, iar drepturile legate de această încetare au fost solicitate de la altul, nu reprezintă decât o aplicație a instituției detașării în reglementarea specială a art.45-47 Codul muncii. Având în vedere că în perioada pentru care nu a fost efectuat concediul de odihnă, munca a fost prestată în favoarea angajatorului la care salariatul a fost detașat, în mod corect s-a solicitat și obținut compensarea în bani de la acesta, încetarea contractului de bază marcând doar momentul la care se poate da curs solicitării, fără a da, în cazul detașării, și o indicație certă cu privire la persoana obligată, care poate fi, după distincțiile art.47, oricare dintre cei doi angajatori (mai mult, preferința legii se exprimă anume în favoarea angajatorului la care s-a dispus detașarea)”.

angajatorul de origine sunt dublate în cazul detașării de raporturi de aceeași natură, contractuală, cu angajatorul la care se face detașarea”¹⁴.

Având în vedere regimul juridic al detașării, încetarea contractului individual de muncă al salariatului detașat determină și încetarea detașării, care nu poate subzista în absența acestui contract, cu posibilitatea fostului salariat detașat, întemeiată pe dispozițiile exprese ale art. 47 alin. 1 din Codul muncii, de a solicita compensarea zilelor de concediu neefectuat pe durata detașării de la angajatorul la care a fost detașat¹⁵.

Conform art. 47 alin. 5 din Codul muncii, în cazul în care există divergență între cei doi angajatori sau niciunul dintre ei nu își îndeplinește obligația de a acorda drepturile convenite salariatului detașat, acesta este îndreptățit să revină la locul său de muncă de la angajatorul care l-a detașat, de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.

În raport de aceste prevederi legale, în situația încetării detașării în același moment cu încetarea contractului individual de muncă, fostul salariat detașat poate cere, în egală măsură, compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat de către el pe perioada detașării atât angajatorului la care s-a dispus detașarea, cât și angajatorului care a dispus detașarea sa.

Quantumul compensării convenite pentru zilele de concediu neefectuat pe perioada detașării se stabilește, indiferent de angajatorul care achită această compensare, prin raportare la media zilnică a drepturilor salariale constând din salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pe ultimele 3 luni anterioare încetării detașării, conform art. 47 alin. 2 din Codul muncii¹⁶, medie multiplicată cu numărul de zile de concediu neefectuat.

¹⁴ *Idem.*

¹⁵ În același sens, a se vedea „Curtea de Apel Mureș, Micu Rodica Dorina, Compensarea bănească a dreptului la concediul de odihnă a salariaților detașați” în Revista Română de Jurisprudență nr. 5-6/2010, accesată pe site-ul [sintact.ro](http://www.sintact.ro). În considerentele sentinței civile nr. 225/30.03.2009, pronunțată de Tribunalul Mureș în dosarul nr. 2167/102/2008 și rămasă definitivă prin decizia nr. 72/R/21.01.2010 a Curții de Apel Târgu-Mureș-Secția comercială, de contencios administrativ și fiscal, analizată de autoarea Micu Rodica Dorina se reține că: „... drepturile de concediu se suportă de către angajatorul care trebuia să le acorde concediul de odihnă, ..., iar compensarea în bani a dreptului trebuia suportată tot de această instituție, fiind vorba de bugete separate”.

¹⁶ Art. 47 alin. 2 din Codul muncii prevede că: „Pe durata detașării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat”.

În cauzele conexe C-350/06 privind pe Schultz-Hoff împotriva Deutsche Rentenversicherung Bund și C 520/06 privind pe Stringer și alții împotriva Her Majesty's Revenue and Customs, Curtea de Justiție a Comunității Europene a pronunțat Hotărârea din 20 ianuarie 2009, prin care a interpretat dreptul la concediul anual plătit consacrat de directiva comunitara privind timpul de lucru, reținând, în considerente, că: „Astfel în cazul unui lucrător care nu a fost în măsură, din motive independente de voința sa, să își exercite dreptul la concediul anual plătit înainte de încetarea raportului de muncă, indemnizația la care acesta are dreptul trebuie calculată, astfel încât lucrătorul menționat să fie pus într-o situație comparabilă cu cea în care s-ar fi aflat dacă ar fi exercitat dreptul menționat în timpul raportului său de muncă. Rezultă că remunerația obișnuită a lucrătorului, care este cea care trebuie menținută în perioada de repaus ce corespunde concediului anual plătit, este de asemenea determinantă în ceea ce privește calculul indemnizației pentru concediul anual neefectuat la încetarea raportului de muncă”.

Fostul angajat detașat nu poate solicita, însă, compensarea zilelor de concediu neefectuate anterior detașării de la angajatorul la care a fost detașat, ci doar de la angajatorul care a dispus detașarea, întrucât drepturile convenite salariatului detașat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea doar cu începere de la data detașării.

Pe de altă parte, raportat la dispozițiile art. 47 alin. 2 din Codul muncii, cuantumul compensării convenite pentru zilele de concediu neefectuat anterior detașării nu poate fi stabilit decât prin raportare la media zilnică a drepturilor salariale prevăzute în contractul individual de muncă și constând din salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pe ultimele 3 luni anterioare detașării, medie care se multiplică cu numărul de zile de concediu neefectuat.

În concluzie, în situația încetării detașării concomitent cu încetarea contractului individual de muncă al salariatului detașat, fostul angajat poate cere compensarea în bani a concediului de odihnă convenit proporțional cu timpul efectiv lucrat și neefectuat de către el pe perioada detașării atât angajatorului la care s-a dispus detașarea, cât și angajatorului care a dispus detașarea sa, iar compensarea în bani a zilelor de concediu neefectuate anterior detașării doar de la angajatorul care a dispus detașarea.

Cuquantumul compensării convenite pentru zilele de concediu neefectuat pe perioada detașării se stabilește, indiferent de angajatorul care

achită această compensare, prin raportare la media zilnică a drepturilor salariale constând din salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pe ultimele 3 luni anterioare încetării detașării, respectiv, după caz, anterioare detașării, cu respectarea prevederilor art. 47 alin. 2 din Codul muncii, medie multiplicată cu numărul de zile de concediu neefectuat.

BIBLIOGRAFIE

- Ghimpu, S., I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, Gh. Mohanu, *Dreptul muncii, Tratat*, Vol. II, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1979.
- Ștefănescu, T. (coord.), *Codul muncii și Legea dialogului social. Comentarii și explicații*, Ed. Universul Juridic, București, 2017.
- *** *Legea nr. 53/2003* privind Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011.
- *** *Constituția României* din 1991, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 767 din 30 octombrie 2003.

Note despre autor

Dr. Carmen PÂRVULESCU – doctor în drept, lector universitar la Universitatea Tibiscus din Timișoara.
Email: c.pirvulescu@tibiscus.ro