



## Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a cincea)

3 mai 2012\*

„Politica socială — Directiva 2003/88/CE — Condiții de muncă — Organizarea timpului de lucru — Dreptul la un concediu anual plătit — Indemnizație în caz de boală — Funcționari (pompieri)”

În cauza C-337/10,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Germania), prin decizia din 25 iunie 2010, primită de Curte la 7 iulie 2010, în procedura

**Georg Neidel**

împotriva

**Stadt Frankfurt am Main,**

CURTEA (Camera a cincea),

compusă din domnul M. Safjan, președinte de cameră, și domnii E. Levits (raportor) și A. Borg Barthet, judecători,

avocat general: doamna V. Trstenjak,

grefier: doamna A. Impellizzeri, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 8 martie 2012,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru domnul Georg Neidel, de K. Schmidt-Strunk, Rechtsanwalt;
- pentru guvernul german, de J. Möller, în calitate de agent;
- pentru guvernul danez, de C. Vang, în calitate de agent;
- pentru guvernul italian, de G. Palmieri, în calitate de agent, asistată de M. Russo, avvocato dello Stato;
- pentru guvernul austriac, de C. Pesendorfer, în calitate de agent;
- pentru guvernul Regatului Unit, de S. Ossowski, în calitate de agent;

\* Limba de procedură: germana.

— pentru Comisia Europeană, de V. Kreuzschitz și de M. van Beek, în calitate de agenți,  
având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general,  
pronunță prezenta

### Hotărâre

- 1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește 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 (JO L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Neidel, pe de o parte, și fostul său angajator, Stadt Frankfurt am Main (orașul Frankfurt am Main), pe de altă parte, în legătură cu dreptul persoanei interesate la o indemnizație pentru concediu anual plătit neefectuat la momentul pensionării sale.

### Cadrul juridic

#### *Reglementarea Uniunii*

- 3 Articolul 1 din Directiva 2003/88, intitulat „Obiectul și domeniul de aplicare”, prevede:  
„(1) Prezenta directivă stabilește cerințe minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru.  
(2) Prezenta directivă se aplică:  
(a) perioadelor minime de [...] concediu anual [...]  
[...]  
(3) Prezenta directivă se aplică tuturor sectoarelor de activitate, private sau publice, în sensul articolului 2 din Directiva 89/391/CEE [a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (JO L 183, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 88)], fără a aduce atingere articolelor 14, 17, 18 și 19 din prezenta directivă.  
[...]”
- 4 Articolul 7 din Directiva 2003/88, intitulat „Concediul anual”, are următorul cuprins:  
„(1) 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.  
(2) Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.”
- 5 Articolul 15 din această directivă, intitulat „Dispoziții mai favorabile”, prevede:  
„Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta și aplica acte cu putere de lege și acte administrative mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor sau de a favoriza sau a permite aplicarea unor convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, care sunt mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor.”

- 6 Articolul 17 din Directiva 2003/88 prevede că statele membre pot deroga de la anumite dispoziții ale acestei directive. Cu toate acestea, nu se admite nicio derogare în ceea ce privește articolul 7 din directiva menționată.

#### *Reglementarea națională*

- 7 Statutul funcționarilor al landului Hessa (Hessisches Beamtenengesetz) prevede la articolul 106 că funcționarii au dreptul la un concediu anual cu menținerea remunerației.

- 8 Articolul 50 alineatul 1 din acest statut prevede:

„Funcționarii ies la pensie la sfârșitul lunii în care au împlinit vârsta de 65 de ani (limita de vârstă). În cazul funcționarilor care aparțin corpului de pompieri, limita de vârstă este stabilită la 60 de ani în loc de 65 de ani.”

- 9 În temeiul articolului 21 alineatul 4 din Legea de instituire a statutului funcționarilor în landuri (Beamtenstatusgesetz), pensionarea pune capăt calității de funcționar.

- 10 Regulamentul landului Hesa referitor la concediile anuale (Hessische Urlaubsverordnung, denumit în continuare „HUrlVO”) precizează începutul și sfârșitul anului de referință, precum și nașterea și încetarea dreptului la concediu anual.

- 11 Articolul 8 alineatul 1 din HUrlVO prevede:

„[...] În cazul în care calitatea de funcționar încetează ca urmare a împlinirii limitei de vârstă legale de pensionare, dreptul la concediu este de șase douăsprezecimi dacă aceasta încetează în prima jumătate a perioadei de referință și de douăsprezece douăsprezecimi dacă încetează în a doua jumătate a anului.”

- 12 Articolul 9 alineatul 2 din HUrlVO, intitulat „Eșalonare și reportare”, are următorul cuprins:

„În principiu, concediul trebuie efectuat în perioada de referință. Concediul neefectuat în termen de nouă luni de la încheierea perioadei de referință este pierdut.”

#### **Acțiunea principală și întrebările preliminare**

- 13 Domnul Neidel, născut la 2 august 1949, a început să lucreze în cadrul serviciilor Stadt Frankfurt am Main în 1970. Acesta a ocupat funcția de pompier și ulterior pe cea de pompier principal, beneficiind de statutul de funcționar.

- 14 Începând cu 12 iunie 2007, domnul Neidel s-a aflat în incapacitate de muncă din motive medicale. La sfârșitul lunii august 2009, împlinind 60 de ani, a ieșit la pensie și beneficiază de la această dată de o pensie lunară în cuantum de 2 463,24 euro.

- 15 Ținând seama de faptul că timpul de lucru săptămânal al pompierilor angajați de Stadt Frankfurt am Main nu corespunde săptămânii de lucru de cinci zile lucrătoare, domnul Neidel avea dreptul la 26 de zile de concediu pentru fiecare dintre anii 2007-2009. În plus, acesta beneficia de un concediu compensatoriu, calculat în ore, pentru sărbătorile legale care au coincis în anul calendaristic respectiv cu o zi în mod normal lucrătoare.

- 16 Având în vedere această reglementare, părțile din acțiunea principală consideră că domnul Neidel avea dreptul, în total, la un concediu de 31 de zile în 2007, de 35 de zile în 2008 și de 34 de zile în 2009. Din aceste concedii, reclamantul nu a efectuat decât 14 zile pentru anul 2007. Îi rămânea, așadar, un drept la concediu neefectuat de 86 de zile, ceea ce corespunde unui cuantum de 16 821,60 euro brut.

- 17 Cererea domnului Neidel având ca obiect plata unei indemnizații în cuantumul menționat pentru concediul neefectuat a fost respinsă printr-o decizie a Stadt Frankfurt am Main pentru motivul că dreptul german al funcției publice nu prevede plata zilelor de concediu neefectuat. În opinia Stadt Frankfurt am Main, articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 nu este aplicabil funcționarilor. Acesta arată în plus că o pensionare nu ține de noțiunea „încetarea relației de muncă” în sensul dispoziției menționate.
- 18 Sesizat de domnul Neidel cu o acțiune formulată împotriva deciziei menționate, Verwaltungsgericht Frankfurt am Main, manifestând îndoieli cu privire la temeinicia interpretării articolului 7 din Directiva 2003/88 susținute de Stadt Frankfurt am Main, a decis să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

- „1) Articolul 7 din Directiva 2003/88[...] se aplică și în cazul funcționarilor?
- 2) Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88[...] cuprinde și drepturile la concediu anual sau la concediu de odihnă, în măsura în care legislația națională prevede existența unui astfel de drept pentru o perioadă mai mare de patru săptămâni?
- 3) Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88[...] acoperă și drepturile la zile libere suplimentare față de concediul anual sau față de concediul de odihnă, care se acordă potrivit legislației naționale în vederea compensării sărbătorilor legale lucrate din cauza distribuirii neregulate a timpului de lucru?
- 4) Un funcționar pensionat poate să își întemeieze dreptul la indemnizație pentru concediul anual sau pentru concediul de odihnă direct pe articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88[...], dacă acesta nu și-a desfășurat activitatea din motive medicale și, prin urmare, nu a fost în măsură să beneficieze de concediu sub forma unui drept de a lipsi de la serviciu?
- 5) Pierderea anticipată a dreptului la concediu prevăzută de legislația națională poate fi opusă cel puțin parțial unui astfel de drept la indemnizație?
- 6) Domeniul de aplicare al dreptului la indemnizație întemeiat pe articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88[...] se extinde numai asupra concediului anual minim de patru săptămâni garantat prin articolul 7 alineatul (1) din directiva menționată sau se extinde în plus și asupra drepturilor la concediu suplimentar prevăzute de legislația națională? Din aceste drepturi extinse la concediu fac parte și acelea care rezultă numai dintr-o distribuire specială a timpului de lucru?”

### **Cu privire la întrebările preliminare**

#### *Cu privire la prima întrebare*

- 19 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 7 din Directiva 2003/88 se aplică unui funcționar care exercită activități de pompier în condiții normale.
- 20 În această privință, trebuie amintit mai întâi că, potrivit articolului 1 alineatul (3) din Directiva 2003/88 coroborat cu articolul 2 din Directiva 89/391, la care face trimitere, directivele menționate se aplică în cazul tuturor sectoarelor de activitate, private sau publice, pentru a promova îmbunătățirea securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă și a reglementa anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

- 21 Astfel, Curtea a hotărât că domeniul de aplicare al Directivei 89/391 trebuie interpretat în mod extins, astfel încât excepțiile de la acest domeniu de aplicare, prevăzute la articolul 2 alineatul (2) primul paragraf din aceasta, trebuie interpretate în mod restrictiv (a se vedea în acest sens în special Hotărârea din 3 octombrie 2000, Simap, C-303/98, Rec., p. I-7963, punctele 34 și 35, precum și Hotărârea din 12 ianuarie 2006, Comisia/Spania, C-132/04, punctul 22). Astfel, excepțiile menționate nu au fost adoptate decât în scopul de a garanta buna funcționare a serviciilor indispensabile protecției securității, a sănătății, precum și a ordinii publice în situația unor împrejurări de o gravitate și de o amploare deosebite (Hotărârea din 5 octombrie 2004, Pfeiffer și alții, C-397/01-C-403/01, Rec., p. I-8835, punctul 55, și Ordonanța din 7 aprilie 2011, May, C-519/09, Rep., p. I-2761, punctul 19).
- 22 Întrucât niciuna dintre aceste împrejurări nu este pertinentă în ceea ce privește situația unui funcționar precum reclamantul din acțiunea principală, activitatea acestuia intră în domeniul de aplicare al Directivei 2003/88 (a se vedea în acest sens Ordonanța din 14 iulie 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, C-52/04, Rec., p. I-7111, punctele 57-59).
- 23 În continuare, trebuie să se amintească faptul că, potrivit unei jurisprudențe constante, noțiunea „lucrător”, în sensul articolului 45 TFUE, are o semnificație autonomă și nu trebuie interpretată restrictiv. Trebuie considerată „lucrător” orice persoană care exercită activități reale și efective, cu excepția activităților care sunt atât de reduse încât apar ca fiind pur marginale și accesorii. Caracteristica raportului de muncă o constituie, potrivit acestei jurisprudențe, împrejurarea că o persoană îndeplinește, într-o anumită perioadă, pentru o altă persoană și sub îndrumarea acesteia, prestații în schimbul cărora primește o remunerație (a se vedea în special Hotărârea din 3 iulie 1986, Lawrie-Blum, 66/85, Rec., p. 2121, punctele 16 și 17, Hotărârea din 23 martie 2004, Collins, C-138/02, Rec., p. I-2703, punctul 26, și Hotărârea din 7 septembrie 2004, Trojani, C-456/02, Rec., p. I-7573, punctul 15).
- 24 În această privință, trebuie să se constate că decizia de trimitere nu conține nicio indicație de natură să provoace îndoieli cu privire la faptul că raportul de muncă dintre domnul Neidel și angajatorul său, Stadt Frankfurt am Main, prezenta caracteristicile unui raport de muncă enunțate la punctul 23 din prezenta hotărâre.
- 25 În sfârșit, trebuie să se precizeze că s-a hotărât de către Curte că, în lipsa oricărei diferențieri în clauza de exceptare menționată la articolul 45 alineatul (4) TFUE privind încadrarea în administrația publică, este lipsit de interes dacă un lucrător este angajat în calitate de muncitor, de angajat sau de funcționar sau dacă raportul său de muncă intră în domeniul de aplicare al dreptului public sau al dreptului privat. Aceste calificări juridice sunt, astfel, variabile în funcție de legislațiile naționale și, prin urmare, nu pot să furnizeze un criteriu de interpretare corespunzător cerințelor dreptului Uniunii (a se vedea Hotărârea din 12 februarie 1974, Sotgiu, 152/73, Rec., p. 153, punctul 5).
- 26 Având în vedere considerațiile precedente, trebuie să se răspundă la prima întrebare că articolul 7 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se aplică unui funcționar care exercită activități de pompier în condiții normale.

*Cu privire la a patra întrebare*

- 27 Prin intermediul celei de a patra întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că un funcționar are dreptul, cu ocazia pensionării, la o indemnizație pentru concediu anual plătit neefectuat pentru că nu și-a exercitat funcția din motive de boală.
- 28 În această privință, trebuie amintit că, astfel cum rezultă chiar din cuprinsul articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, o dispoziție de la care această directivă nu permite să se deroge, orice lucrător beneficiază de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni. Așadar, acest drept la concediu

anual plătit, care, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, trebuie considerat un principiu al dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită, este acordat fiecărui lucrător (a se vedea Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții, C-350/06 și C-520/06, Rep., p. I-179, punctul 54). Această noțiune de lucrător se aplică, astfel cum s-a precizat în răspunsul dat la prima întrebare, unui funcționar precum reclamantul din acțiunea principală.

- 29 În cazul în care raportul de muncă încetează, efectuarea efectivă a concediului anual plătit nu mai este posibilă. Pentru a evita situația în care, din cauza acestei imposibilități, lucrătorul nu poate beneficia de acest drept, nici chiar sub formă pecuniară, articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 prevede că lucrătorul are dreptul la o indemnizație (Hotărârea Schultz-Hoff și alții, citată anterior, punctul 56).
- 30 Astfel, Curtea a considerat 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 acordă nicio indemnizație pentru concediu 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 concediu anual plătit (Hotărârea Schultz-Hoff și alții, citată anterior, punctul 62).
- 31 În speță, pensionarea unui funcționar pune capăt raportului său de lucru, dreptul național prevăzând în plus, astfel cum s-a precizat la punctul 9 din prezenta hotărâre, pierderea în ceea ce îl privește a calității de funcționar.
- 32 Prin urmare, trebuie să se răspundă la a patra întrebare că articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că un funcționar are dreptul, cu ocazia pensionării sale, la o indemnizație pentru concediu anual plătit neefectuat pentru că nu și-a exercitat funcția din motive de boală.

*Cu privire la a doua, la a treia și la a șasea întrebare*

- 33 Prin intermediul acestor întrebări, care trebuie examinate împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 7 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții de drept național care acordă funcționarului drepturi suplimentare la concediu plătit, care se adaugă la dreptul la un concediu anual plătit minim de patru săptămâni, fără a se prevedea plata unei indemnizații în cazul în care funcționarul care iese la pensie nu a putut beneficia de aceste drepturi suplimentare pentru că nu și-a exercitat funcția din motive de boală.
- 34 În această privință, trebuie amintit că Curtea a apreciat că Directiva 2003/88 nu se opune unor dispoziții de drept național care prevăd un drept la concediu anual plătit, cu o durată mai mare de patru săptămâni, acordat în condițiile de obținere și de acordare stabilite de dreptul național în cauză (Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez, C-282/10, punctul 47).
- 35 Astfel, rezultă în mod explicit din textul articolului 1 alineatul (1) și alineatul (2) litera (a), al articolului 7 alineatul (1) și al articolului 15 din Directiva 2003/88 că obiectul acesteia din urmă se limitează la stabilirea unor cerințe minime de securitate și de sănătate pentru organizarea timpului de lucru, fără a aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica dispoziții de drept național mai favorabile protecției lucrătorilor (Hotărârea Dominguez, citată anterior, punctul 48).
- 36 Astfel, dat fiind că statele membre sunt libere să prevadă, în funcție de cauza absenței lucrătorului aflat în concediu medical, un concediu anual plătit cu o durată mai mare sau egală cu perioada minimă de patru săptămâni garantată de Directiva 2003/88 (Hotărârea Dominguez, citată anterior, punctul 50), le revine acestora sarcina, pe de o parte, de a decide dacă acordă funcționarilor drepturi suplimentare la concediu plătit, care se adaugă la dreptul la un concediu anual plătit minim de patru săptămâni,

prevăzând sau neprevăzând pentru funcționarul care iese la pensie un drept la o indemnizație în cazul în care acesta din urmă nu a putut beneficia de aceste drepturi suplimentare pentru că nu și-a exercitat funcția din motive de boală, și, pe de altă parte, de a stabili condițiile acestei atribuirii.

- 37 Rezultă că la a doua, la a treia și la a șasea întrebare trebuie să se răspundă că articolul 7 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unor dispoziții de drept național care acordă funcționarului drepturi suplimentare la concediu plătit, care se adaugă la dreptul la un concediu anual plătit minim de patru săptămâni, fără a se prevedea plata unei indemnizații în cazul în care funcționarul care iese la pensie nu a putut beneficia de aceste drepturi suplimentare pentru că nu și-a exercitat funcția din motive de boală.

#### *Cu privire la a cincea întrebare*

- 38 Prin intermediul celei de a cincea întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 se opune unei dispoziții de drept național care limitează, printr-o perioadă de report de nouă luni, la expirarea căreia dreptul la concediu anual plătit se stinge, dreptul unui funcționar care se pensionează de a cumula indemnizațiile pentru concediu anual plătit neefectuat din cauza unei incapacități de muncă.
- 39 În această privință, trebuie constatat de la bun început că, în Hotărârea din 22 noiembrie 2011, KHS (C-214/10, Rep., p. I-11757, punctul 35), Curtea a considerat că, în ceea ce privește perioada de report dincolo de care dreptul la concediul anual plătit se poate stinge în caz de cumul de drepturi la concediul anual plătit, trebuie să se aprecieze, având în vedere articolul 7 din Directiva 2003/88, dacă respectiva perioadă poate fi calificată în mod rezonabil ca fiind o perioadă dincolo de care concediul anual plătit este lipsit de efectul său pozitiv pentru lucrător în calitatea sa de perioadă de repaus.
- 40 În acest context, Curtea a amintit că dreptul la concediu anual plătit nu numai că are, în calitatea sa de principiu al dreptului social al Uniunii, o importanță deosebită, ci este de asemenea consacrat în mod expres la articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, căreia articolul 6 alineatul (1) TUE îi recunoaște aceeași valoare juridică cu cea a tratatelor (Hotărârea KHS, citată anterior, punctul 37).
- 41 Rezultă că, pentru a respecta acest drept, al cărui obiectiv este protecția lucrătorului, fiecare perioadă de report trebuie să țină seama de împrejurările specifice în care se găsește lucrătorul aflat în incapacitate de muncă mai multe perioade de referință consecutive. Astfel, perioada menționată trebuie să garanteze lucrătorului, printre altele, faptul că acesta poate să dispună, dacă este necesar, de perioade de repaus care pot fi eșalonate, planificate și disponibile pe termen mai lung. Fiecare perioadă de report trebuie să depășească în mod substanțial perioada de referință pentru care este acordată (Hotărârea KHS, citată anterior, punctul 38).
- 42 Or, în acțiunea principală, perioada de report stabilită la articolul 9 alineatul 2 din HurlVO este de nouă luni, și anume o durată inferioară celei a perioadei de referință de care este legată.
- 43 Având în vedere considerațiile precedente, trebuie să se răspundă la a cincea întrebare că articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unei dispoziții de drept național care limitează, printr-o perioadă de report de nouă luni, la expirarea căreia dreptul la concediu anual plătit se stinge, dreptul unui funcționar care se pensionează de a cumula indemnizațiile pentru concediu anual plătit neefectuat din cauza unei incapacități de muncă.

#### **Cu privire la cheltuielile de judecată**

- 44 Întrucât, în privința părților din acțiunea principală, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a cincea) declară:

- 1) **Articolul 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 se aplică unui funcționar care exercită activități de pompier în condiții normale.**
- 2) **Articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că un funcționar are dreptul, cu ocazia pensionării sale, la o indemnizație pentru concediu anual plătit neefectuat pentru că nu și-a exercitat funcția din motive de boală.**
- 3) **Articolul 7 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unor dispoziții de drept național care acordă funcționarului drepturi suplimentare la concediu plătit, care se adaugă la dreptul la un concediu anual plătit minim de patru săptămâni, fără a se prevedea plata unei indemnizații în cazul în care funcționarul care iese la pensie nu a putut beneficia de aceste drepturi suplimentare pentru că nu și-a exercitat funcția din motive de boală.**
- 4) **Articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unei dispoziții de drept național care limitează, printr-o perioadă de report de nouă luni, la expirarea căreia dreptul la concediu anual plătit se stinge, dreptul unui funcționar care se pensionează de a cumula indemnizațiile pentru concediu anual plătit neefectuat din cauza unei incapacități de muncă.**

Semnături