



## Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a zecea)

20 iulie 2016 \*

„Trimitere preliminară — Politica socială — Directiva 2003/88/CE — Articolul 7 — Dreptul la concediu anual plătit — Pensionare la cererea persoanei interesate — Lucrător care nu a efectuat în întregime concediul anual plătit înainte de încetarea raportului său de muncă — Reglementare națională care exclude indemnizația financiară pentru concediul anual plătit neefectuat — Concediu medical — Funcționari”

În cauza C-341/15,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Verwaltungsgericht Wien (Tribunalul Administrativ din Viena, Austria), prin decizia din 22 iunie 2015, primită de Curte la 8 iulie 2015, în procedura

**Hans Maschek**

împotriva

**Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke,**

CURTEA (Camera a zecea),

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

avocat general: doamna E. Sharpston,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru guvernul austriac, de G. Eberhard, în calitate de agent;
- pentru Comisia Europeană, de M. Kellerbauer și de M. van Beek, în calitate de agenți,

pronunță prezenta

\* Limba de procedură: germana.

## Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară 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 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Hans Maschek, pe de o parte, și Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke (Departamentul administrativ al Municipality din Viena – Oficiul pentru personal al Serviciului de Utilități Publice din Viena, Austria), angajatorul său, pe de altă parte, în legătură cu indemnizația financiară pentru concediul anual plătit neefectuat de persoana interesată înainte de încetarea raportului său de muncă.

## Cadrul juridic

### *Dreptul Uniunii*

#### Directiva 2003/88

- 3 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.”

### *Dreptul austriac*

- 4 Directiva 2003/88 a fost transpusă în dreptul austriac și, în special în ceea ce îi privește pe funcționarii din orașul Viena, prin articolul 41a din Gesetz über das Besoldungsrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien – Besoldungsordnung 1994 (Legea privind regimul financiar al funcționarilor din capitala federală Viena, Reglementare privind regimul financiar 1994), astfel cum a fost modificată în 2014 (denumită în continuare „BO”):

„(1) Cu excepția cazului în care este angajat imediat de un alt serviciu al orașului Viena, funcționarul are dreptul, atunci când părăsește serviciul sau când raportul de muncă ia sfârșit, la o indemnizație compensatorie pentru partea de concediu anual care nu a fost încă utilizată (indemnizație [financiară pentru concediul anual plătit neefectuat]). Funcționarul are dreptul la această indemnizație în măsura în care nu a efectuat în întregime concediul anual din proprie inițiativă.

(2) Funcționarul este responsabil de neefectuarea în întregime a concediului anual în special atunci când părăsește serviciul

1. în caz de concediere [...] dacă este concediat pentru o faptă culpabilă;
2. în cazul încetării raportului de muncă conform articolului 33 alineatul 1 [absență nejustificată], articolului 73 [demisie] sau articolului 74 [revocare] [din Gesetz über das Dienstrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien – Dienstordnung 1994 (Legea privind statutul funcționarilor din capitala federală Viena – Reglementare privind serviciile 1994) (denumită în continuare «DO»)] sau

3. în cazul admiterii pensionării la cerere în temeiul articolului 68b alineatul (1) punctul 1, al articolului 68c alineatul (1) sau al articolului 115i din [DO].

(3) Indemnizația [financiară pentru concediul anual plătit neefectuat] este calculată separat pentru fiecare an calendaristic în care concediul anual nu a fost efectuat în întregime și nu se prescrie.

(4) Funcționarul are dreptul la o indemnizație [financiară pentru concediul anual plătit neefectuat] pentru restul zilelor recuperabile care rămân după înlăturarea zilelor utilizate în mod efectiv în cursul acestui an calendaristic.

[...]”

5 Articolul 68c alineatul (1) din DO prevede că funcționarul care a atins vârsta de 60 de ani poate, la cerere, să se pensioneze, dacă plecarea sa este compatibilă cu interesele serviciului.

6 Conform articolului 68b alineatul (1) din DO, funcționarului care face o cerere trebuie să i se admită pensionarea:

„1 dacă acesta a desfășurat o carieră profesională de 540 de luni impozabile [...]

2 dacă funcționarul este inapt de muncă din cauza unei incapacități de muncă în sensul articolului 68a alineatul (2) din DO. [...]”

7 Articolul 115i alineatul (1) din DO prevede că funcționarului care face o cerere trebuie să i se admită pensionarea dacă a împlinit o vârstă cuprinsă între 720 și 776 de luni și dacă a realizat, înainte de pensionare, un număr suficient de perioade care trebuie luate în considerare în vederea calculării pensiei sale.

### **Litigiul principal și întrebările preliminare**

8 Domnul Maschek, născut la 17 ianuarie 1949, a fost funcționar în orașul Viena din 3 ianuarie 1978.

9 Între 15 noiembrie 2010 și 30 iunie 2012, data pensionării sale, acesta nu s-a prezentat la locul de muncă.

10 Instanța de trimitere arată că reiese din dosarul administrativ al domnului Maschek că angajatorul său nu a consemnat în registrele sale drept absență din motive medicale decât perioada cuprinsă între 15 noiembrie și 31 decembrie 2010.

11 Angajatorul domnului Maschek nu s-ar fi opus celorlalte absențe ale acestuia din urmă din perioada cuprinsă între 1 ianuarie 2011 și 30 iunie 2012 ca urmare a încheierii cu acesta a două convenții privind absențele respective și consecințele lor.

12 Prima convenție, încheiată la 20 octombrie 2010, este redactată după cum urmează:

„1. Dispoziții generale Situația nu permite în niciun caz orașului Viena să continue să utilizeze serviciile domnului Maschek în calitate de șef de unitate dincolo de perioada precizată mai jos. În ceea ce privește pensionarea domnului Maschek prevăzută pentru 1 octombrie 2011, orașul Viena a convenit cu acesta asupra dispozițiilor următoare:

2. Cerere de pensionare la data de 1 octombrie 2011 Domnul Maschek va prezenta până la sfârșitul anului o cerere scrisă de pensionare cu efect de la 1 octombrie 2011.

3. Funcția de șef de unitate Pentru a garanta o tranziție fără dificultăți, domnul Maschek își va păstra funcția de șef de unitate până la 31 decembrie 2010. Până la această dată, va dispune de cinci până la șase săptămâni din concediul său anual. Repartizarea zilelor de concediu va fi efectuată până la sfârșitul lunii octombrie în acord cu Wiener Linien. La 1 ianuarie 2011, domnul Maschek va fi eliberat din funcția de șef de unitate.

4. Renunțare la prestarea serviciului Începând cu data de 1 ianuarie 2011, Magistratsdirektion-Personalstelle Wiener Stadtwerke renunță la serviciile domnului Maschek, care își va păstra salariul.”

13 A doua convenție, încheiată la 21 iulie 2011, care se substituie celei dintâi, este redactată după cum urmează:

„1.

Dispoziții generale Părțile semnatare ale prezentei convenții convin că serviciile domnului Maschek în funcția de șef de unitate nu mai pot fi utilizate dincolo de perioada precizată mai jos. În ceea ce privește pensionarea domnului Maschek prevăzută pentru 1 iulie 2012, orașul Viena a convenit cu acesta asupra dispozițiilor următoare:

2. Cerere de pensionare la data de 1 iulie 2012 Domnul Maschek va prezenta până la sfârșitul anului o cerere scrisă de pensionare cu efect de la 1 iulie 2012. Decizia de pensionare a domnului Maschek îi va fi înmănată atunci personal [...] Domnul Maschek declară în scris că nu va introduce nicio acțiune împotriva acestei decizii.

3. Funcția de șef de unitate Domnul Maschek a exercitat funcția de șef de unitate până la 31 decembrie 2010. El a fost eliberat din această funcție cu efect de la 1 ianuarie 2011.

4. Renunțare la prestarea serviciului Începând cu data de 1 ianuarie 2011, Magistratsdirektion-Personalstelle Wiener Stadtwerke, în acord cu Wiener Linien GmbH & Co KG, renunță la serviciile domnului Maschek, care își va păstra salariul [...]. [...]

7. Condiție suspensivă Prezenta convenție este însoțită de condiția suspensivă ca declarația de renunțare din 21 iulie 2011 să își producă efectele juridice pe deplin și ca domnul Maschek să facă declarația valabilă din punct de vedere juridic de renunțare la orice acțiune prevăzută la articolul 2 din prezenta convenție.”

- 14 La momentul încheierii celei de a doua convenții, domnul Maschek a depus de asemenea o cerere de pensionare. Prin urmare, angajatorul său a adoptat, la 21 iulie 2011, o decizie prin care domnul Maschek s-a pensionat cu efect de la 1 iulie 2012 în temeiul articolului 115i alineatul (1) din DO. Persoana interesată s-a angajat atunci să renunțe la orice acțiune împotriva acestei decizii.
- 15 Potrivit instanței de trimitere, s-a stabilit, pe de o parte, că de la 15 noiembrie 2010 până la 31 decembrie 2010, absența domnului Maschek de la locul de muncă a fost justificată printr-un concediu medical și, pe de altă parte, că de la 1 ianuarie 2011 până la 30 iunie 2012, adică până la încetarea raportului de muncă prin pensionare, domnul Maschek era obligat să nu se prezinte la locul său de muncă din cauza instrucțiunii de serviciu care a rezultat din aplicarea celei de a doua convenții.
- 16 Cu toate acestea, domnul Maschek susține că s-a îmbolnăvit cu puțin înainte de 30 iunie 2012. Prin urmare, consideră că are dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat și a introdus o cerere în această privință la angajatorul său.
- 17 Prin decizia din 1 iulie 2014, acesta din urmă i-a respins cererea în temeiul articolului 41a alineatul (2) punctul 3 din BO.
- 18 Sesizată cu o acțiune formulată de domnul Maschek împotriva acestei decizii, Verwaltungsgericht Wien (Tribunalul Administrativ din Viena) exprimă, în primul rând, îndoieli privind compatibilitatea articolului 41a alineatul (2) din BO cu articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88.
- 19 Astfel, articolul 41a alineatul (2) din BO ar priva funcționarul „responsabil de faptul că nu a efectuat în întregime concediul anual” de dreptul de a percepe o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat, printre altele în cazul în care se pensionează în temeiul articolului 115i alineatul (1) din DO, precum în cauza principală.
- 20 Prin urmare, instanța de trimitere consideră, în ceea ce privește o situație precum cea din cauza principală, că articolul 41a alineatul (2) din BO poate fi contrar jurisprudenței Curții referitoare la articolul 7 din Directiva 2003/88 în măsura în care funcționarul care s-a pensionat la cerere este privat de dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat chiar dacă, cu puțin timp înainte de ieșirea sa la pensie, funcționarul menționat a fost bolnav și a prezentat un certificat medical în această privință.

- 21 În al doilea rând, instanța de trimitere ridică problema condițiilor la care este supusă acordarea unei indemnizații financiare pentru concediul anual plătit neefectuat unui lucrător care, precum în cauza principală, nu ar fi putut, din motive de boală, să efectueze în întregime concediul anual plătit înainte de încetarea raportului de muncă. Ea consideră în special că acordarea acestei indemnizații trebuie să fie condiționată de faptul că un astfel de lucrător ar trebui să îl informeze pe angajator în timp util cu privire la boala sa și să îi transmită un certificat medical care să o ateste.
- 22 În al treilea rând, instanța de trimitere se întreabă dacă, în ipoteza în care Curtea consideră că articolul 41a alineatele (1) și (2) din BO este contrar dreptului Uniunii, legislația națională trebuie să prevadă, în temeiul articolului 7 din Directiva 2003/88, în favoarea lucrătorilor care au fost excluși în mod nelegal de la beneficiul unei indemnizații financiare pentru concediul anual plătit neefectuat prin aplicarea acestei dispoziții, modalități mai favorabile de exercitare a acestui drept decât cele prevăzute de directiva menționată, în special în ceea ce privește valoarea indemnizației care trebuie să fie acordată acestor lucrători.
- 23 În aceste condiții, Verwaltungsgericht Wien (Tribunalul Administrativ din Viena) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) O dispoziție națională precum articolul 41a alineatul (2) [din BO], care nu prevede dreptul la o indemnizație [financiară pentru concediul anual plătit neefectuat], în sensul articolului 7 din Directiva 2003/88, în favoarea unui lucrător care încetează la un moment determinat, din proprie inițiativă, raportul de muncă este compatibilă cu articolul 7 din această directivă?

În cazul unui răspuns negativ, [este compatibilă cu articolul 7 din Directiva 2003/88] o dispoziție națională care prevede că orice lucrător care încetează un raport de muncă din proprie inițiativă trebuie să depună toate diligențele necesare pentru a-și efectua în întregime concediul anual până la încetarea raportului de muncă și potrivit căreia, în cazul încetării raportului de muncă la cererea lucrătorului, acesta are dreptul la o [indemnizație financiară pentru concediul anual neefectuat] numai atunci când, chiar și în cazul în care ar fi solicitat concediul anual începând din ziua depunerii cererii de încetare a raportului de muncă, acest lucrător nu ar fi putut să efectueze în întregime toate zilele de concediu într-o măsură corespunzătoare celei care se află la baza cererii de indemnizare?

2) Trebuie să se considere că lucrătorul are dreptul la o [indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat] în temeiul dreptului său la concediu anual numai atunci când, din cauza incapacității de muncă, nu a putut să efectueze concediul anual înainte de încetarea raportului său de muncă, [pe de o parte], și-a informat angajatorul fără întârziere (prin urmare, în principiu, înainte de data încetării raportului de muncă) în legătură cu această incapacitate de muncă (ce rezultă, de exemplu, dintr-o boală) și, [pe de altă parte], a făcut (în special prin intermediul unui certificat medical) dovada acestei incapacități de muncă (ce rezultă, de exemplu, dintr-o boală) fără întârziere nejustificată (prin urmare, în principiu, înainte de data încetării raportului său de muncă)?

În cazul unui răspuns negativ, este compatibilă cu articolul 7 din Directiva 2003/88 o dispoziție națională care prevede că lucrătorul care nu a putut să efectueze în întregime concediul anual înainte de încetarea raportului său de muncă din cauza unei incapacități de muncă nu are dreptul la o [indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat] în temeiul dreptului pe care l-a dobândit în acest sens decât dacă, [pe de o parte], și-a informat angajatorul fără întârziere (prin urmare, în principiu, înainte de data încetării raportului de muncă) în legătură cu această incapacitate de muncă (ce rezultă, de exemplu, dintr-o boală) și, [pe de altă parte], a făcut (în special prin prezentarea unui certificat medical) dovada acestei incapacități de muncă (ce rezultă, de exemplu, dintr-o boală) fără întârziere (prin urmare, în principiu, înainte de data încetării raportului de muncă)?

- 3) Potrivit jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene (a se vedea Hotărârea din 18 martie 2004, *Merino Gomez* C-342/01, EU:C:2004:160, punctul 31, Hotărârea din 24 ianuarie 2012, *Dominguez*, C-282/10, EU:C:2012:33, punctele 47-50, precum și Hotărârea din 3 mai 2012, *Neidel*, C-337/10, EU:C:2012:263, punctul 37), statele membre sunt libere să acorde prin lege lucrătorilor dreptul la concediu anual sau la [o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat] în plus față de dreptul minim garantat prin articolul 7 din Directiva 2003/88. Acest drept prevăzut la articolul 7 din Directiva 2003/88 este direct aplicabil (a se vedea Hotărârea din 24 ianuarie 2012, *Dominguez*, C-282/10, EU:C:2012:33, punctele 34-46 și Hotărârea din 12 iunie 2014, *Bollacke*, C-118/13, EU:C:2014:1755, punctul 28).

În lumina acestei interpretări a articolului 7 din Directiva 2003/88, faptul că legiuitorul național conferă unei anumite categorii de persoane dreptul la o [indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat] mult mai generoasă decât ceea ce prevede dispoziția din Directiva 2003/88 are drept consecință, ca urmare a aplicabilității directe a articolului 7 din Directiva 2003/88, faptul că și persoanele a căror lege națională prevede, prin încălcarea [acestei] directive, că acestea nu au dreptul la o [indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat] au dreptul la o astfel de indemnizație de o valoare net superioară celei prevăzute de această dispoziție din directiva [menționată], la fel ca persoanele care sunt favorizate de reglementarea națională?”

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

- 24 Prin intermediul celor trei întrebări formulate, care trebuie examinate împreună, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 trebuie să fie interpretat în sensul că se opune unei legislații naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care îl privează de dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat pe un lucrător al cărui raport de muncă a încetat în urma cererii sale de pensionare și care nu a fost în măsură să efectueze în întregime concediul anual plătit înainte de data încetării acestui raport de muncă. În cazul unui răspuns afirmativ, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă legislația națională trebuie, în temeiul articolului 7 din Directiva 2003/88, să prevadă în favoarea unui lucrător care, cu încălcarea acestei dispoziții, nu are dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat modalități de exercitare a acestui drept mai favorabile decât cele care rezultă din Directiva 2003/88, în special în ceea ce privește valoarea indemnizației care trebuie să îi fie acordată.
- 25 Pentru a oferi un răspuns util instanței de trimitere, trebuie amintit în primul rând că, astfel cum rezultă din însuși cuprinsul articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, dispoziție de la care această directivă nu permite să se deroge, orice lucrător beneficiază de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni. 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, așadar, fiecărui lucrător, indiferent de starea sa de sănătate (Hotărârea din 20 ianuarie 2009, *Schultz-Hoff* și alții, C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 54, precum și Hotărârea din 3 mai 2012, *Neidel*, C-337/10, EU:C:2012:263, punctul 28).
- 26 În cazul în care raportul de muncă a încetat și, prin urmare, efectuarea efectivă a concediului anual plătit nu mai este posibilă, articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 prevede că lucrătorul are dreptul la o indemnizație financiară pentru a se exclude situația ca, din cauza acestei imposibilități, lucrătorul să nu poată beneficia de acest drept, nici chiar sub formă pecuniară (a se vedea Hotărârea din 20 ianuarie 2009, *Schultz-Hoff* și alții, C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 56, Hotărârea din 3 mai 2012, *Neidel*, C-337/10, EU:C:2012:263, punctul 29, precum și Hotărârea din 12 iunie 2014, *Bollacke*, C-118/13, EU:C:2014:1755, punctul 17).

- 27 De asemenea, trebuie să se arate că articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, astfel cum a fost interpretat de Curte, nu impune nicio altă condiție pentru nașterea dreptului la o indemnizație financiară în afară de cea referitoare, pe de o parte, la încetarea raportului de muncă și, pe de altă parte, la faptul că lucrătorul nu a efectuat în întregime concediul anual la care avea dreptul la data încetării acestui raport (Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punctul 23).
- 28 Rezultă că, în conformitate cu articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, un lucrător care nu a fost în măsură să efectueze în întregime concediul anual plătit înainte de încetarea raportului său de muncă are dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat. Nu este relevant în această privință motivul pentru care a încetat raportul de muncă.
- 29 Prin urmare, faptul că lucrătorul încetează din proprie inițiativă raportul de muncă nu are nicio incidență asupra dreptului său de a percepe, dacă este cazul, o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit pe care nu a putut să îl efectueze înainte de încetarea raportului său de muncă.
- 30 Având în vedere cele ce precedă, trebuie să se contate că articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unei legislații naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care îl privează de dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat pe lucrătorul al cărui raport de muncă a încetat în urma cererii sale de pensionare și care nu a fost în măsură să efectueze în întregime concediul anual plătit înainte de data încetării acestui raport de muncă.
- 31 În ceea ce privește, în al doilea rând, o situație precum cea în discuție în litigiul principal, trebuie amintit 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 financiară 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 (Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții, C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 62, precum și Hotărârea din 3 mai 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punctul 30).
- 32 Prin urmare, articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că un lucrător are dreptul, cu ocazia pensionării sale, la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat pentru că nu și-a exercitat funcția din motive de boală (a se vedea în acest sens Hotărârea din 3 mai 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punctul 32).
- 33 Rezultă că, în ceea ce privește perioada cuprinsă între 15 noiembrie și 31 decembrie 2010, în care s-a stabilit că domnul Maschek era în concediu medical și că nu a putut, din acest motiv, să efectueze în întregime în această perioadă concediul anual plătit la care dobândise dreptul, acesta din urmă are dreptul, conform articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat.
- 34 În plus, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, dreptul la concediu anual, consacrat la articolul 7 din Directiva 2003/88, are o dublă finalitate, și anume 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 (Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții, C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 25, precum și Hotărârea din 22 noiembrie 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punctul 31).
- 35 În aceste condiții și pentru a asigura efectul util al acestui drept la concediu anual, trebuie să se constate că un lucrător al cărui raport de muncă a încetat și care, în temeiul unui acord încheiat cu angajatorul său, continuând totodată să își primească salariul, era obligat să nu se prezinte la locul de

muncă pentru o perioadă determinată care preceda ieșirea sa la pensie nu are dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat în această perioadă, cu excepția cazului în care nu a putut să efectueze acest concediu din motive de boală.

- 36 Prin urmare, îi revine instanței de trimitere sarcina de a examina dacă, potrivit celei de a doua convenții încheiate între domnul Maschek și angajatorul său la 21 iulie 2011, astfel cum a fost redată la punctul 13 din prezenta hotărâre, domnul Maschek s-a obligat în mod efectiv să nu se prezinte la locul de muncă în perioada cuprinsă între 1 ianuarie 2011 și 30 iunie 2012 și a continuat să își primească salariul. În caz afirmativ, domnul Maschek nu va avea dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit pe care nu a putut să îl efectueze în această perioadă.
- 37 În schimb, dacă în aceeași perioadă domnul Maschek nu a putut să efectueze în întregime concediul anual plătit din motive de boală, aspect care trebuie verificat de instanța de trimitere, acesta din urmă va avea dreptul, conform articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat.
- 38 În ceea ce privește, în al treilea rând, aspectul dacă, în temeiul articolului 7 din Directiva 2003/88, legislația națională trebuie să prevadă în favoarea unui lucrător care, cu încălcarea acestei dispoziții, nu are dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat modalități de exercitare a acestui drept mai favorabile decât cele prevăzute de Directiva 2003/88, în special în ceea ce privește valoarea indemnizației care trebuie să îi fie acordată, trebuie să se amintească faptul că, deși Directiva 2003/88 are ca obiect stabilirea cerințelor minime de securitate și sănătate în materia organizării timpului de lucru pe care statele membre trebuie să le respecte, acestea din urmă dispun, conform articolului 15 din această directivă, de posibilitatea de a introduce dispoziții mai favorabile lucrătorilor. Astfel, Directiva 2003/88 nu se opune unor dispoziții naționale care prevăd un drept la concediu anual plătit cu o durată superioară duratei minime de patru săptămâni garantate la articolul 7 din această directivă, acordat în condițiile de obținere și de acordare stabilite de dreptul național (a se vedea printre altele Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 47, precum și Hotărârea din 3 mai 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punctele 34 și 35).
- 39 Prin urmare, pe de o parte, este de competența statelor membre să decidă dacă acordă lucrătorilor concedii anuale plătite suplimentare care se adaugă la concediul anual plătit minim de patru săptămâni prevăzut la articolul 7 din Directiva 2003/88. În această ipoteză, statele membre pot prevedea să acorde unui lucrător care nu a efectuat în întregime concediul anual plătit suplimentar înainte de încetarea raportului de muncă din motive de boală un drept la o indemnizație financiară corespunzătoare acestei perioade suplimentare. Pe de altă parte, este de competența statelor membre să stabilească condițiile acestei acordări (a se vedea Hotărârea din 2 mai 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punctul 36).
- 40 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se răspundă la întrebările adresate de instanța de trimitere că articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că:
- se opune unei legislații naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care îl privează de dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat pe lucrătorul al cărui raport de muncă a încetat ca urmare a cererii sale de pensionare și care nu a fost în măsură să efectueze în întregime concediul anual plătit înainte de data încetării acestui raport de muncă;
  - un lucrător are dreptul, cu ocazia pensionării sale, la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat pentru că nu și-a exercitat funcția din motive de boală;

- un lucrător al cărui raport de muncă a încetat și care, în temeiul unui acord încheiat cu angajatorul său, continuând totodată să își primească salariul, era obligat să nu se prezinte la locul de muncă pentru o perioadă determinată care preceda ieșirea sa la pensie nu are dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat în această perioadă, cu excepția cazului în care nu a putut să efectueze în întregime acest concediu din motive de boală;
- este de competența statelor membre, pe de o parte, să decidă dacă acordă lucrătorilor concedii anuale plătite suplimentare care se adaugă la concediul anual plătit minim de patru săptămâni prevăzut la articolul 7 din Directiva 2003/88. În această ipoteză, statele membre pot prevedea să acorde unui lucrător care nu a efectuat în întregime concediul anual plătit suplimentar înainte de încetarea raportului de muncă un drept la o indemnizație financiară corespunzătoare acestei perioade suplimentare. Pe de altă parte, este de competența statelor membre să stabilească condițiile acestei acordări.

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

- 41 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, 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 zecea) declară:

**Articolul 7 alineatul (2) 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 opune unei legislații naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care îl privează de dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat pe lucrătorul al cărui raport de muncă a încetat în urma cererii sale de pensionare și care nu a fost în măsură să efectueze în întregime concediul anual plătit înainte de data încetării acestui raport de muncă;**
- **un lucrător are dreptul, cu ocazia pensionării sale, la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat pentru că nu și-a exercitat funcția din motive de boală;**
- **un lucrător al cărui raport de muncă a încetat și care, în temeiul unui acord încheiat cu angajatorul său, continuând totodată să își primească salariul, era obligat să nu se prezinte la locul de muncă pentru o perioadă determinată care preceda ieșirea sa la pensie nu are dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat în această perioadă, cu excepția cazului în care nu a putut să efectueze acest concediu din motive de boală;**
- **este de competența statelor membre, pe de o parte, să decidă dacă acordă lucrătorilor concediu anual plătit suplimentar care se adaugă la concediul anual plătit minim de patru săptămâni prevăzut la articolul 7 din Directiva 2003/88. În această ipoteză, statele membre pot prevedea să acorde unui lucrător care nu a efectuat în întregime concediul anual plătit suplimentar înainte de încetarea raportului de muncă un drept la o indemnizație financiară corespunzătoare acestei perioade suplimentare. Pe de altă parte, este de competența statelor membre să stabilească condițiile acestei acordări.**

Semnături