Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (deseto vijeće)

20. srpnja 2016.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Direktiva 2003/88/EZ – Članak 7. – Pravo na plaćeni godišnji odmor – Umirovljenje na zahtjev zainteresirane osobe – Radnik koji nije iskoristio svoja prava na plaćeni godišnji odmor prije prestanka radnog odnosa – Nacionalno zakonodavstvo koje isključuje novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor – Bolovanje – Dužnosnici“

U predmetu C-341/15,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Verwaltungsgericht Wien (Upravni sud u Beču, Austrija), odlukom od 22. lipnja 2015., koju je Sud zaprimio 8. srpnja 2015., u postupku

Hans Maschek

protiv

Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke,

SUD (deseto vijeće),

u sastavu: F. Biltgen (izvjestitelj), predsjednik vijeća, A. Borg Barthet i E. Levits, suci,

nezavisna odvjetnica: E. Sharpston,

tajnik: A. Calot Escobar,

uzimajući u obzir pisani postupak,

odlučivši, nakon što je saslušao nezavisnu odvjetnicu, da u predmetu odluči bez mišljenja

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

— za austrijsku vladu, G. Eberhard, u svojstvu agenta,

— za Europsku komisiju, M. Kellerbauer i M. van Beek, u svojstvu agenata,

donosi sljedeću

* Jezik postupka: njemački

Presudu

1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 7. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, str. 9.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 2., str. 31.).

2 Zahtjev je upućen u okviru spora između Hansa Mascheka i Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke (gradska uprava grada Beča – Služba za osoblje gradske službe grada Beča, Austrija), njegova poslodavca, povodom novčane naknade za plaćeni godišnji odmor koji dotični nije iskoristio prije prestanka svojeg radnog odnosa.

Pravni okvir

Pravo Unije

Direktiva 2003/88

3 Članak 7. Direktive 2003/88, pod naslovom „Godišnji odmor”, glasi kako slijedi:

„1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi svaki radnik imao pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, ovisno o uvjetima za stjecanje prava i za odobravanje takvog odmora utvrđenim nacionalnim propisima i/ili praksom.

2. Najkraći plaćeni godišnji odmor ne može se zamijeniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa.”

Austrijsko pravo

4 Direktiva 2003/88 prenesena je u austrijsko pravo, kad je konkretno riječ o dužnosnicima grada Beča, člankom 41.a Gesetz über das Besoldungsrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien – Besoldungsordnung 1994 (Zakon o primitcima dužnosnika saveznog grada Beča, Uredba o primitcima 1994.), kako je izmijenjena 2014. (u daljnjem tekstu: BO):

„(1) Osim ako odmah ne bude primljen u drugu službu grada Beča, dužnosnik, kada napušta službu ili kada njegov radni odnos prestaje, ima pravo na naknadu za dio svojeg godišnjeg odmora koji još nije koristio ([novčana] naknada [za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor]). On ima pravo na tu naknadu samo ako nije sam iskoristio svoja prava na godišnji odmor.

(2) Dužnosnik je posebno odgovoran da nije iskoristio svoja prava na godišnji odmor kada napušta službu

1. u slučaju otkaza [...] ako mu se otkaz uruči zbog pogreške;

2. u slučaju prekida radnog odnosa sukladno članku 33. stavku 1. [neopravdan izostanak], članku 73. [ostavka] ili članku 74. [udaljavanje s radnog mjesta] [Gesetz über das Dienstrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien – Dienstordnung 1994, (Zakon o statusu dužnosnika saveznog grada Beča – Uredba o službama 1994.) (u daljnjem tekstu: DO)] ili

3. u slučaju umirovljenja na njegov zahtjev na temelju članka 68.b stavka 1. točke (1), članka 68.c stavka 1. ili članka 115.i [DO-a].

(3) [Novčana] naknada [za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor] računa se odvojeno za svaku kalendarsku godinu za koju prava na godišnji odmor nisu iskorištena i u odnosu na koju nije došlo do gubitka tih prava.

(4) Dužnosnik ima pravo na [novčanu] naknadu [za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor] za ostatak svojih prava za koje se može zahtijevati naknada koji preostane nakon oduzimanja stvarno korištenih dana tijekom te kalendarske godine.

[...]"

5 Članak 68.c stavak 1. DO-a propisuje da dužnosnik koji napuni 60 godina može na vlastiti zahtjev biti umirovljen, ako je njegov odlazak sukladan interesima službe.

6 U skladu s člankom 68.b stavkom 1. DO-a dužnosnik koji to zatraži mora biti umirovljen:

„(1) ako je ostvario radni staž u trajanju od 540 mjeseci

[...]

(2) ako dužnosnik nije sposoban za rad zbog nesposobnosti za rad u smislu članka 68.a. stavka 2. DO-a. [...]"

7 Članak 115.i stavak 1. DO-a propisuje da dužnosnik koji to zatraži mora biti umirovljen ako navrši između 720 i 776 mjeseci starosti i ako ostvari, prije svojeg odlaska u mirovinu, odgovarajuće razdoblje staža koje valja uzeti u obzir radi izračuna njegove mirovine.

Glavni postupak i prethodna pitanja

8 H. Maschek, rođen 17. siječnja 1949., bio je dužnosnik grada Beča od 3. siječnja 1978.

9 Između 15. studenoga 2010. i 30. lipnja 2012., datuma svojeg odlaska u mirovinu, nije dolazio na svoje radno mjesto.

10 Sud koji je uputio zahtjev navodi da iz upravnog spisa H. Mascheka proizlazi da je njegov poslodavac u svojim spisima samo zabilježio, kao izostanak zbog bolesti, razdoblje između 15. studenoga i 31. prosinca 2010.

11 Poslodavac H. Mascheka nije prigovorio njegovim drugim izostancima, u razdoblju između 1. siječnja 2011. i 30. lipnja 2012., zbog toga što je s njim sklopio dva sporazuma o tim izostancima i njihovim posljedicama.

12 Prvi sporazum, sklopljen 20. listopada 2010., glasi:

„1. Općenito Situacija ni u kojem slučaju ne dopušta gradu Beču da nastavi koristiti usluge H. Mascheka u svojstvu voditelja odjela izvan niže navedenog razdoblja. S obzirom na odlazak u mirovinu H. Mascheka predviđen za 1. listopada 2011., grad Beč s njime ugovara sljedeće:

2. Zahtjev za mirovinu od 1. listopada 2011. H. Maschek podnijet će do kraja godine pisani zahtjev za odlazak u mirovinu s učinkom od 1. listopada 2011.

3. Funkcija voditelja odjela Kako bi se zajamčila uredna predaja dužnosti, H. Maschek zadržat će svoju funkciju voditelja odjela do 31. prosinca 2010. godine. Do tog datuma, on će koristiti 5 do 6 tjedana svojeg godišnjeg odmora. Raspodjela odmora obavit će se do kraja listopada sukladno Wiener Linienu. Dana 1. siječnja 2011., H. Maschek razriješit će se s dužnosti voditelja odjela.

4. Odricanje od pružanja usluga Od 1. siječnja 2011., Magistratsdirektion-Personalstelle Wiener Stadtwerke odriče se usluga H. Mascheka, koji će zadržati svoju plaću”.

13 Drugi sporazum, sklopljen 21. srpnja 2011., koji je zamijenio prvi, glasi:

„1.

Općenito Stranke potpisnice predmetnog sporazuma suglasne su da se usluge H. Mascheka u svojstvu voditelja odjela ne mogu više koristiti izvan niže navedenog razdoblja. S obzirom na odlazak u mirovinu H. Mascheka predviđen za 1. srpnja 2012., grad Beč s njime ugovara sljedeće:

2. Zahtjev za mirovinu od 1. srpnja 2012. H. Maschek podnijet će pisani zahtjev za odlazak u mirovinu s učinkom od 1. srpnja 2012. Odluka o umirovljenju H. Mascheka uručit će mu se osobno [...] H. Maschek pisanim putem potvrđuje da ni na koji način neće osporavati tu odluku.

3. Funkcija voditelja odjela H. Maschek je obavljao dužnost voditelja odjela do 31. prosinca 2010. Razriješen je s te dužnosti s učinkom od 1. siječnja 2011.

4. Odricanje od pružanja usluga Od 1. siječnja 2011., Magistratsdirektion-Personalstelle Wiener Stadtwerke, u dogovoru s Wiener Linien GmbH & Co KG, odriče se usluga H. Mascheka, koji će zadržati svoju plaću [...]. [...]

7. Suspenzivni uvjet Ovaj sporazum sklopljen je pod suspenzivnim uvjetom da izjava o odricanju od 21. srpnja 2011. proizvede pune pravne učinke i da H. Maschek učini pravno valjanu izjavu o odricanju od bilo kakvog pobijanja sukladno članku 2. ovog sporazuma.”

14 U trenutku sklapanja drugog sporazuma, H. Maschek je također podnio zahtjev za umirovljenje. Njegov je poslodavac posljedično, 21. srpnja 2011., donio odluku kojom je H. Maschek umirovljen s učinkom od 1. srpnja 2012., na temelju članka 115.i stavka 1. DO-a. Dotični je potom odustao od podnošenja pravnih lijekova protiv te odluke.

15 Sud koji je uputio zahtjev navodi da je utvrđeno, s jedne strane, da je od 15. studenoga 2010. do 31. prosinca 2010., izostanak H. Mascheka s njegova radnog mjesta bio opravdan zbog bolovanja i, s druge strane, da je od 1. siječnja 2011. do 30. lipnja 2012., odnosno do kraja radnog odnosa radi umirovljenja, na temelju drugog sporazuma H. Maschek bio dužan ne dolaziti na svoje radno mjesto sukladno službenom naputku.

16 H. Maschek međutim tvrdi da se razbolio nešto prije 30. lipnja 2012. On stoga smatra da ima pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor te je u tom pogledu podnio zahtjev svojem poslodavcu.

17 Odlukom od 1. srpnja 2014. potonji je odbio njegov zahtjev na temelju članka 41.a stavka 2. podstavka 3. BO-a.

18 Verwaltungsgericht Wien (upravni sud u Beču) kojemu je H. Maschek podnio tužbu protiv te odluke, izrazio je, na prvom mjestu, sumnje u pogledu spojivosti članka 41.a stavka 2. BO-a s člankom 7. stavkom 2. Direktive 2003/88.

19 Naime, članak 41.a stavak 2. BO-a lišava dužnosnika koji je „odgovoran da nije iskoristio svoja prava na godišnji odmor" prava na primitak novčane naknade za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor, među ostalim, ako je umirovljen na temelju članka 115.i stavka 1. DO-a, kao u glavnom postupku.

20 Stoga, sud koji je uputio zahtjev smatra, uzimajući u obzir situaciju poput one u glavnom postupku, da članak 41.a stavak 2. BO-a može biti protivan sudskoj praksi Suda u vezi s člankom 7. Direktive 2003/88, s obzirom na to da je dužnosnik koji je umirovljen na vlastiti zahtjev lišen prava na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor, čak i u slučaju da je, nedugo prije svojeg odlaska u mirovinu, spomenuti dužnosnik bio bolestan i da je u tom smislu podnio liječničku potvrdu.

21 Na drugom mjestu, sud koji je uputio zahtjev postavlja pitanje o uvjetima kojima podliježe dodjela novčane naknade za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor radniku koji, kao u glavnom postupku, zbog bolesti nije mogao iskoristiti svoja prava na plaćeni godišnji odmor prije završetka svojeg radnog odnosa. On među ostalim smatra da bi dodjela te naknade trebala biti uvjetovana činjenicom da radnik mora pravodobno obavijestiti svojeg poslodavca o svojoj bolesti i dostaviti mu liječničku potvrdu o tome.

22 Na trećem mjestu, sud koji je uputio zahtjev postavlja pitanje, u slučaju da Sud smatra da je članak 41.a stavci 1. i 2. BO-a protivan pravu Unije, mora li nacionalno zakonodavstvo na temelju članka 7. Direktive 2003/88 propisati, u korist radnika koji su nezakonito isključeni od pogodnosti novčane naknade za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor na temelju te odredbe, povoljnije načine korištenja tog prava od onih koji su propisani spomenutom direktivom, osobito u odnosu na iznos naknade koji tim radnicima treba dodijeliti.

23 U tim je okolnostima Verwaltungsgericht Wien (upravni sud u Beču) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„1. Je li nacionalni propis, poput predmetne odredbe članka 41.a stavka [BO-a] — koja radniku kojemu je radni odnos na vlastiti zahtjev prestao u određenom trenutku ne priznaje pravo na [novčanu] naknadu [za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor] u smislu članka 7. Direktive 2003/88 — spojiv s člankom 7. te direktive?

U slučaju niječnog odgovora, je li nacionalna odredba prema kojoj svaki radnik – kojemu radni odnos prestaje na vlastiti zahtjev – mora poduzeti sve što je potrebno kako bi preostalo pravo na godišnji odmor iskoristio do prestanka radnog odnosa te prema kojoj u slučaju prestanka radnog odnosa na vlastiti zahtjev radnik ima pravo na [novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor] samo ako taj radnik i unatoč podnošenju zahtjeva za korištenje godišnjeg odmora počevši od dana

podnošenja zahtjeva za prestanak radnog odnosa ne bi bio u stanju iskoristiti godišnji odmor u omjeru koji odgovara opsegu njegova prava na naknadu za neiskorišteni godišnji odmor, [spojiva s člankom 7. Direktive 2003/88]?

2. Može li se smatrati da pravo na [novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor] postoji samo ako je radnik koji zbog nesposobnosti za rad nije bio u stanju iskoristiti svoje pravo na godišnji odmor neposredno prije prestanka radnog odnosa, [s jedne strane,] bez nepotrebnog odgađanja obavijestio poslodavca (i stoga načelno prije trenutka prestanka radnog odnosa) o toj nesposobnosti za rad (npr. zbog bolesti) i [, s druge strane,] bez nepotrebnog odgađanja (i stoga načelno prije trenutka prestanka radnog odnosa) dokazao (npr. potvrdom liječnika o bolesti) svoju nesposobnost za rad (npr. zbog bolesti)?

U slučaju niječnog odgovora, je li s člankom 7. Direktive 2003/88 spojiva nacionalna odredba prema kojoj pravo na [novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor] postoji samo ako je radnik koji zbog nesposobnosti za rad nije bio u stanju iskoristiti svoje pravo na godišnji odmor neposredno prije prestanka radnog odnosa, [s jedne strane], bez nepotrebnog odgađanja obavijestio poslodavca (i stoga načelno prije trenutka prestanka radnog odnosa) o toj nesposobnosti za rad (npr. zbog bolesti) i [s druge strane] dokazao (npr. potvrdom liječnika o bolesti) svoju nesposobnost za rad (npr. zbog bolesti)?

3. Prema sudskoj praksi Suda Europske unije (vidjeti presude od 18. ožujka 2004., Merino Gomez C-342/01, EU:C:2004:160, t. 31.; od 24. siječnja 2012., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, t. 47. do 50., te od 3. svibnja 2012., Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, t. 37.) države članice mogu zakonom slobodno dodijeliti radniku pravo na godišnji odmor ili pravo na [novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor] koje prelazi minimalno pravo zajamčeno člankom 7. Direktive 2003/88. Prava priznata člankom 7. Direktive 2003/88 izravno su primjenjiva (vidjeti presude od 24. siječnja 2012., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, t. 34. do 36., i od 12. lipnja 2014., Bollacke, C-118/13 EU:C:2014:1755, t. 28.).

S obzirom na to tumačenje članka 7. Direktive 2003/88, dovodi li situacija – u kojoj nacionalni zakonodavac određenom krugu osoba očito priznaje pravo na [novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor] i u većem opsegu nego što se tom odredbom Direktive traži – do toga da zbog izravnog učinka članka 7. Direktive 2003/88 i osobama kojima je nacionalnim zakonom protivno [toj] direktivi uskraćeno pravo na naknadu za neiskorišteni godišnji odmor pripada pravo na [novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor] u opsegu koji očito prelazi ono što se tom odredbom [te] direktive traži i koji se nacionalnim pravom priznaje samo osobama koje su tom odredbom stavljene u povoljniji položaj?”

O prethodnim pitanjima

24 Svojim trima pitanjima, koja je potrebno zajedno ispitati, sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 tumačiti na način da mu se protivi nacionalno zakonodavstvo, poput onog u glavnom postupku, koje lišava prava na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor radnika čiji je radni odnos prestao uslijed njegova zahtjeva za umirovljenje i koji nije mogao iskoristiti svoja prava na plaćeni godišnji odmor prije prestanka tog radnog odnosa. U slučaju potvrdnog odgovora, sud koji je uputio zahtjev pita mora li nacionalno zakonodavstvo na temelju članka 7. Direktive 2003/88 propisivati, u korist radnika koji povredom te odredbe nema pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor, povoljnije načine korištenja tog prava od onih koji su propisani Direktivom 2003/88, osobito u odnosu na iznos naknade koji mu treba dodijeliti.

25 Kako bi se pružio koristan odgovor sudu koji je uputio zahtjev, najprije valja podsjetiti, kako proizlazi iz samog teksta članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88, od koje odredbe ta direktiva ne dopušta odstupanja, da svaki radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna. To pravo na plaćeni godišnji odmor, koje se sukladno stalnoj sudskoj praksi Suda treba smatrati načelom socijalnog prava Unije od posebne važnosti, ima stoga svaki radnik neovisno o njegovu zdravstvenom stanju (presude od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 54., i od 3. svibnja 2012., Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, t. 28.).

26 U slučaju prestanka radnog odnosa kada, stoga, stvarno korištenje plaćenog godišnjeg odmora više nije moguće, članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 propisuje da radnik ima pravo na novčanu naknadu kako bi se izbjeglo da, zbog te nemogućnosti, bude isključen od svakog uživanja prava na plaćeni godišnji odmor, čak i u novčanom obliku (vidjeti presude od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 56.; od 3. svibnja 2012., Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, t. 29., kao i od 12. lipnja 2014., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, t. 17.).

27 Također treba istaknuti da članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88, kako ga je protumačio Sud, ne postavlja niti jedan uvjet za stjecanje prava na novčanu naknadu, osim u vezi s činjenicom da je, s jedne strane, radni odnos prestao, i da, s druge strane, radnik nije iskoristio sav godišnji odmor na koji je imao pravo na dan kada je radni odnos prestao (presuda od 12. lipnja 2014., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, t. 23.).

28 Sukladno članku 7. stavku 2. Direktive 2003/88, proizlazi da radnik koji nije mogao iskoristiti sva svoja prava na plaćeni godišnji odmor prije prestanka svojeg radnog odnosa, ima pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor. U tom smislu nije relevantan razlog prestanka radnog odnosa.

29 Stoga, okolnost da radniku na vlastiti zahtjev prestane radni odnos, nema nikakva utjecaja na njegovo pravo da, ovisno o slučaju, primi novčanu naknadu za prava na godišnji odmor koja nije mogao koristiti prije prestanka svojeg radnog odnosa.

30 S obzirom na sve prethodno navedeno, valja utvrditi da članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 treba tumačiti na način da mu se protivi nacionalno zakonodavstvo, poput onog u glavnom postupku, koje lišava prava na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor radnika čiji je radni odnos prestao uslijed njegova zahtjeva za umirovljenje i koji nije mogao iskoristiti svoja prava prije prestanka tog radnog odnosa.

31 Kad je riječ, na drugom mjestu, o situaciji poput one u glavnom postupku, valja podsjetiti da članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 treba tumačiti u smislu da mu se protive nacionalne odredbe ili prakse koje predviđaju da se, kada dođe do prestanka radnog odnosa, nikakva novčana naknada za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor ne isplaćuje radniku koji je bio na bolovanju tijekom cijelog ili dijela referentnog razdoblja i/ili razdoblja do kojega se može prenijeti godišnji odmor, zbog čega nije mogao iskoristiti svoje pravo na plaćeni godišnji odmor (presude od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 62., i od 3. svibnja 2012., Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, t. 30.).

32 Posljedično, članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 treba tumačiti na način da radnik prilikom odlaska u mirovinu ima pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor zbog toga što nije obavljao svoje dužnosti zbog bolesti (vidjeti u tom smislu presudu od 3. svibnja 2012. Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, t. 32.).

33 Proizlazi da, kad je riječ o razdoblju između 15. studenoga i 31. prosinca 2010., tijekom kojeg je utvrđeno da je H. Maschek bio na bolovanju i da zbog toga u tom razdoblju nije mogao iskoristiti svoja prava na plaćeni godišnji odmor koja je stekao, potonji ima pravo, sukladno članku 7. stavku 2. Direktive 2003/88, na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor.

34 Nadalje, valja podsjetiti da, sukladno stalnoj sudskoj praksi, pravo na godišnji odmor iz članka 7. Direktive 2003/88, ima dvostruku svrhu, odnosno omogućiti radniku odmor od izvršavanja zadaća koje je dužan obavljati prema svojem ugovoru o radu, s jedne strane, i da raspolaže razdobljem za opuštanje i razonodu, s druge strane (presude od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 25., i od 22. studenoga 2011., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, t. 31.).

35 U tim okolnostima, i kako bi se osigurao koristan učinak tom pravu na godišnji odmor, valja utvrditi da radnik čiji je radni odnos prestao i koji je, na temelju sporazuma sklopljenog s poslodavcem, iako je nastavio primati plaću, bio dužan ne dolaziti na svoje radno mjesto tijekom određenog razdoblja koje je prethodilo njegovu odlasku u mirovinu, nema pravo na novčanu naknadu za prava na neiskorišteni plaćeni godišnji odmor u tom razdoblju, osim ako nije mogao iskoristiti ta prava zbog bolesti.

36 Posljedično, sud koji je uputio zahtjev treba ispitati, sukladno drugom sporazumu sklopljenom između H. Mascheka i njegova poslodavca od 21. srpnja 2011., kako je naveden u točki 13. ove presude, je li H. Maschek zaista imao obvezu nedolaska na svoje radno mjesto u razdoblju između 1. siječnja 2011. do 30. lipnja 2012. i je li nastavio primati plaću. U slučaju potvrdnog odgovora, H. Maschek neće imati pravo na novčanu naknadu za prava na plaćeni godišnji odmor koja nije mogao iskoristiti u tom razdoblju.

37 Međutim, ako u tom istom razdoblju, H. Maschek nije mogao iskoristiti prava na plaćeni godišnji odmor zbog bolesti, što treba provjeriti sud koji je uputio zahtjev, on će sukladno članku 7. stavku 2. Direktive 2003/88, imati pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor.

38 Kad je riječ, na trećem mjestu, o tome mora li se, na temelju članka 7. Direktive 2003/88, nacionalnim zakonodavstvom, u korist radnika koji povredom te odredbe, nema pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor, propisati povoljnije načine korištenja tog prava od onih koji su propisani Direktivom 2003/88, osobito u odnosu na iznos naknade koji mu treba dodijeliti, valja podsjetiti, iako je cilj Direktive 2003/88 odrediti minimalne sigurnosne i zdravstvene uvjete za organizaciju radnog vremena koje su države članice dužne poštovati, da one sukladno članku 15. te direktive imaju mogućnost donijeti povoljnije propise za radnike. Tako se Direktivi 2003/88 ne protive nacionalne odredbe kojima je predviđen plaćeni godišnji odmor u duljem trajanju od minimalnog razdoblja od četiri tjedna zajamčenog člankom 7. te direktive, dodijeljen sukladno uvjetima za stjecanje prava i odobravanje određenih nacionalnim pravom (vidjeti osobito presude od 24. siječnja 2012. Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, t. 47. i od 3. svibnja 2012. Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, t. 34. i 35.).

39 Posljedično, države članice moraju, s jedne strane, odlučiti hoće li radnicima odobriti dodatne plaćene godišnje odmore povrh minimalnog plaćenog godišnjeg odmora od četiri tjedna propisanog člankom 7. Direktive 2003/88. U tom slučaju države članice mogu propisati da će radniku koji zbog bolesti nije mogao iskoristiti svoj ukupan dodatni plaćeni godišnji odmor prije prestanka njegova radnog odnosa, dodijeliti pravo na novčanu naknadu koja odgovara tom dodatnom razdoblju. S druge strane, države članice moraju odrediti uvjete za to odobravanje (vidjeti presudu od 3. svibnja 2012. Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, t. 36.).

40 S obzirom na sve prethodno navedeno, na pitanja suda koji je uputio zahtjev valja odgovoriti da članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 treba tumačiti na način da:

— mu se protivi nacionalno zakonodavstvo, poput onog u glavnom postupku, koje lišava prava na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor radnika čiji je radni odnos prestao uslijed njegova zahtjeva za umirovljenje i koji nije mogao iskoristiti svoja prava prije prestanka tog radnog odnosa;

— radnik prilikom odlaska u mirovinu ima pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor zbog toga što nije obavljao svoje dužnosti zbog bolesti;

— radnik čiji je radni odnos prestao i koji je, na temelju sporazuma sklopljenog s poslodavcem, iako je nastavio primati plaću, bio dužan ne dolaziti na svoje radno mjesto tijekom određenog razdoblja koje je prethodilo njegovu odlasku u mirovinu, nema pravo na novčanu naknadu za prava na neiskorišteni plaćeni godišnji odmor u tom razdoblju, osim ako nije mogao iskoristiti ta prava zbog bolesti;

— države članice moraju, s jedne strane, odlučiti hoće li radnicima odobriti dodatne plaćene godišnje odmore povrh minimalnog plaćenog godišnjeg odmora od četiri tjedna propisanog člankom 7. Direktive 2003/88. U tom slučaju države članice mogu propisati da će radniku koji zbog bolesti nije mogao iskoristiti svoj ukupan dodatni plaćeni godišnji odmor prije prestanka njegova radnog odnosa, dodijeliti pravo na novčanu naknadu koja odgovara tom dodatnom razdoblju. S druge strane, države članice moraju odrediti uvjete za to odobravanje.

Troškovi

41 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenoga, Sud (deseto vijeće) odlučuje:

Članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena treba tumačiti na način da:

— **mu se protivi nacionalno zakonodavstvo, poput onog u glavnom postupku, koje lišava prava na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor radnika čiji je radni odnos prestao uslijed njegova zahtjeva za umirovljenje i koji nije mogao iskoristiti svoja prava prije prestanka tog radnog odnosa;**

— **radnik prilikom odlaska u mirovinu ima pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor zbog toga što nije obavljao svoje dužnosti zbog bolesti;**

— **radnik čiji je radni odnos prestao i koji je, na temelju sporazuma sklopljenog s poslodavcem, iako je nastavio primati plaću, bio dužan ne dolaziti na svoje radno mjesto tijekom određenog razdoblja koje je prethodilo njegovu odlasku u mirovinu, nema pravo na novčanu naknadu za prava na neiskorišteni plaćeni godišnji odmor u tom razdoblju, osim ako nije mogao iskoristiti ta prava zbog bolesti;**

— **države članice moraju, s jedne strane, odlučiti hoće li radnicima odobriti dodatne plaćene godišnje odmore povrh minimalnog plaćenog godišnjeg odmora od četiri tjedna propisanog člankom 7. Direktive 2003/88. U tom slučaju države članice mogu propisati da će radniku koji zbog bolesti nije mogao iskoristiti svoj ukupan dodatni plaćeni godišnji odmor prije prestanka njegova radnog odnosa, dodijeliti pravo na novčanu naknadu koja odgovara tom dodatnom razdoblju. S druge strane, države članice moraju odrediti uvjete za to odobravanje.**

Potpisi