Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (deseti senat)

z dne 20. julija 2016*

„Predhodno odločanje — Socialna politika — Direktiva 2003/88/ES — Člen 7 — Pravica do plačanega letnega dopusta — Upokojitev na predlog zadevne osebe — Delavec, ki ni izkoristil svojih pravic do plačanega letnega dopusta pred prenehanjem delovnega razmerja — Nacionalna zakonodaja, ki ne priznava denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust — Odsotnost z dela zaradi bolezni — Uradniki“

V zadevi C-341/15,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Verwaltungsgericht Wien (upravno sodišče na Dunaju, Avstrija) z odločbo z dne 22. junija 2015, ki je prispela na Sodišče 8. julija 2015, v postopku

Hans Maschek

proti

Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke,

SODIŠČE (deseti senat),

v sestavi F. Biltgen (poročevalec), predsednik senata, A. Borg Barthet in E. Levits, sodnika,

generalna pravobranilka: E. Sharpston,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

na podlagi sklepa, sprejetega po opredelitvi generalne pravobranilke, da bo v zadevi razsojeno brez sklepnih predlogov,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

— za avstrijsko vlado G. Eberhard, agent,

— za Evropsko komisijo M. Kellerbauer in M. van Beek, agenta,

izreka naslednjo

* Jezik postopka: nemščina.

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 7 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 381).

2 Navedeni predlog je bil vložen v okviru spora med Hansom Maschkom in Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke (občinska uprava mesta Dunaj – kadrovski oddelek javnih služb mesta Dunaj, Avstrija), ki je delodajalec prvonavedenega, zaradi denarnega nadomestila za plačan letni dopust, ki ga zadevna oseba ni izrabila pred prenehanjem delovnega razmerja.

Pravni okvir

Pravo Unije

Direktiva 2003/88

3 Člen 7 Direktive 2003/88, naslovljen „Letni dopust“, določa:

„1. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi vsakemu delavcu zagotovijo pravico do plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov, v skladu s pogoji za upravičenost in dodelitev letnega dopusta, ki jih določa nacionalna zakonodaja in/ali praksa.

2. Minimalnega letnega dopusta ni mogoče nadomestiti z denarnim nadomestilom, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja.“

Avstrijsko pravo

4 Direktiva 2003/88 je bila prenesena v avstrijsko pravo, posebej v zvezi z uradniki mesta Dunaj pa je bila prenesena s členom 41a Gesetz über das Besoldungsrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien – Besoldungsordnung 1994 (zakon o sistemu javnih plač glavnega mesta Dunaj – zakon o sistemu plač iz leta 1994), kakor je bil spremenjen leta 2014 (v nadaljevanju: BO):

„1. Razen če se takoj ne zaposli v drugi službi mesta Dunaj, je uradnik, ki preneha delati ali čigar delovno razmerje preneha, upravičen do denarnega nadomestila za tisti del letnega dopusta, ki ga še ni izrabil ([denarno] nadomestilo za [neizrabljen plačan letni dopust]). Do navedenega nadomestila je upravičen samo, če brez svoje krivde ni izkoristil svojih pravic do letnega dopusta.

2. Uradnik po svoji krivdi ni izkoristil svojih pravic do letnega dopusta, zlasti v primeru, da preneha delati

(1) zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi […], če je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana iz krivdnih razlogov;

(2) zaradi prenehanja delovnega razmerja v skladu s členom 33(1) [(neopravičena odsotnost)], členom 73 [(izredna odpoved iz razlogov na strani uradnika)] ali členom 74 [(izredna odpoved iz razlogov na strani delodajalca)] [Gesetz über das Dienstrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien – Dienstordnung 1994 (zakon o javnih uradnikih glavnega mesta Dunaj – zakon o uradnikih 1994) (v nadaljevanju: DO)] ali

(3) zaradi upokojitve na predlog uradnika na podlagi člena 68b(1), točka 1, člena 68c(1) ali člena 115i [DO].

3. [Denarno n]adomestilo [za neizrabljen plačan letni dopust] se izračuna posebej za vsako koledarsko leto, za katero pravice do letnega dopusta niso bile izkoriščene in še niso ugasnile.

4. Uradnik ima pravico do [denarnega n]adomestila [za neizrabljen plačan letni dopust] za tisti del pravic, za katere je mogoče zahtevati nadomestilo, ki še ostane po tem, ko se odštejejo dnevi, ki so bili dejansko izrabljeni v tistem koledarskem letu.

[…]“

5 Člen 68c(1) DO določa, da se lahko uradniku, ki dopolni 60 let, na njegov predlog odobri upokojitev, če je njegov odhod v skladu z interesi službe.

6 V skladu s členom 68b(1) DO se uradniku, ki predlaga upokojitev, ta mora odobriti:

„1. če je dopolnil pokojninsko dobo 540 mesecev […];

2. če je trajno nezmožen za delo (člen 68a(2), prvi primer). […]“

7 Člen 115i(1) DO določa, da se uradniku, ki je predlagal upokojitev, ta mora odobriti, če je dopolnil starost od 720 do 776 mesecev in je pred upokojitvijo dopolnil zadostno delovno dobo, ki se lahko upošteva pri izračunu pokojnine.

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

8 H. Maschek, rojen 17. januarja 1949, je bil uradnik mesta Dunaj od 3. januarja 1978.

9 Med 15. novembrom 2010 in 30. junijem 2012, ko se je upokojil, ni prišel na delo.

10 Predložitveno sodišče je pojasnilo, da iz upravnega spisa H. Maschka izhaja, da je njegov delodajalec v svojih evidencah kot odsotnost z dela zaradi bolezni zabeležil samo obdobje med 15. novembrom in 31. decembrom 2010.

11 Delodajalec H. Maschka naj ne bi nasprotoval drugim odsotnostim H. Maschka med 1. januarjem 2011 in 30. junijem 2012, saj je z njim sklenil dva sporazuma glede teh odsotnosti in njihovih posledic.

12 Prvi sporazum, ki je bil sklenjen 20. oktobra 2010, določa:

„1. Splošne določbe Glede na okoliščine mesto Dunaj nikakor ne potrebuje več H. Maschka za opravljanje dela vodje oddelka po izteku spodaj opredeljenega obdobja. Ker je upokojitev H. Maschka predvidena za 1. oktober 2011, se je mesto Dunaj s H. Maschkom dogovorilo naslednje:

2. Predlog za upokojitev s 1. oktobrom 2011 H. Maschek bo do konca leta podal pisni predlog za upokojitev s 1. oktobrom 2011.

3. Položaj vodje oddelka Zaradi zagotavljanja nemotenega prehoda bo H. Maschek obdržal položaj vodje oddelka do 31. decembra 2010. Do tega datuma bo izrabil od 5 do 6 tednov svojega letnega dopusta. Razporeditev dopusta se bo izvedla do konca oktobra v dogovoru z Wiener Linien. H. Maschek bo s 1. januarjem 2011 razrešen s položaja vodje oddelka.

4. Odpoved opravljanju dela Magistratsdirektion-Personalstelle Wiener Stadtwerke se od 1. januarja 2011 odpoveduje delu H. Maschka, ki pa obdrži svojo plačo.“

13 Drugi sporazum, ki je bil sklenjen 21. julija 2011 in ki je nadomestil prvega, določa:

„1.

Splošne določbe Stranki podpisnici tega sporazuma se dogovorita, da H. Maschek ne more več opravljati dela na položaju vodje oddelka po izteku spodaj opredeljenega obdobja. Ker je upokojitev H. Maschka predvidena za 1. julij 2012, se je mesto Dunaj s H. Maschkom dogovorilo naslednje:

2. Predlog za upokojitev s 1. julijem 2012 H. Maschek bo podal pisni predlog za upokojitev s 1. julijem 2012. Odločba o upokojitvi H. Maschka mu bo vročena osebno […] H. Maschek pisno izjavlja, da zoper to odločbo ne bo vložil nobenega pravnega sredstva.

3. Položaj vodje oddelka H. Maschek je opravljal delo na položaju vodje oddelka do 31. decembra 2010. S tega položaja je bil razrešen 1. januarja 2011.

4. Odpoved opravljanju dela Magistratsdirektion-Personalstelle Wiener Stadtwerke se v dogovoru z družbo Wiener Linien GmbH & Co KG od 1. januarja 2011 odpoveduje delu H. Maschka, ki pa obdrži svojo plačo […]. […]

7. Odložni pogoj Ta sporazum se sklepa pod odložnim pogojem, da začne izjava o odpovedi z dne 21. julija 2011 v celoti pravno učinkovati in da H. Maschek pravno veljavno izjavi, da se odpoveduje vsakršnemu pravnemu sredstvu, kakor je predvideno v členu 2 tega sporazuma.“

14 Ob sklenitvi drugega sporazuma je H. Maschek vložil tudi predlog za upokojitev. Njegov delodajalec je zato 21. julija 2011 sprejel odločbo, s katero se je H. Maschku na podlagi člena 115i(1) DO odobrila upokojitev s 1. julijem 2012. H. Maschek se je nato odpovedal vsakršnemu pravnemu sredstvu zoper to odločbo.

15 Po podatkih predložitvenega sodišča je dejstvo, prvič, da je bil H. Maschek od 15. novembra 2010 do 31. decembra 2010 opravičeno odsoten z delovnega mesta zaradi bolezni in, drugič, da H. Maschek od 1. januarja 2011 do 30. junija 2012, to je do prenehanja delovnega razmerja zaradi upokojitve, v skladu z navodili službe, ki izhajajo iz drugega sporazuma, ni smel priti na delovno mesto.

16 Vendar H. Maschek trdi, da je tik pred 30. junijem 2012 zbolel. Zato meni, da je upravičen do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust in je v zvezi s tem vložil zahtevo pri svojem delodajalcu.

17 Z odločbo z dne 1. julija 2014 je delodajalec njegovo zahtevo zavrnil na podlagi člena 41a(2), tretji pododstavek, BO.

18 Verwaltungsgericht Wien (upravno sodišče na Dunaju), ki obravnava pritožbo, ki jo je H. Maschek vložil zoper to odločbo, najprej izraža dvome glede združljivosti člena 41a(2) BO s členom 7(2) Direktive 2003/88.

19 S členom 41a(2) BO bi se namreč lahko uradniku, „ki po svoji krivdi ni izrabil pravic do letnega dopusta“, odvzela pravica do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust, med drugim če bi se upokojil na podlagi člena 115i(1) DO, kakor v postopku v glavni stvari.

20 Zato predložitveno sodišče glede na položaj, kakršen je ta v postopku v glavni stvari, meni, da bi bil člen 41a(2) BO lahko v nasprotju s sodno prakso Sodišča v zvezi s členom 7 Direktive 2003/88, saj se uradniku, ki je bil na svoj predlog upokojen, odvzame pravica do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust, tudi če je bil tik pred upokojitvijo bolan in je predložil zdravniško potrdilo v zvezi s tem.

21 Drugič, predložitveno sodišče se sprašuje o pogojih, pod katerimi se lahko odobri denarno nadomestilo za neizrabljen plačan letni dopust delavcu, ki – tako kot v postopku v glavni stvari – zaradi bolezni ni mogel izkoristiti pravic do plačanega letnega dopusta pred prenehanjem delovnega razmerja. Predvsem meni, da bi morala biti odobritev tega nadomestila pogojena s tem, da mora delavec pravočasno obvestiti svojega delodajalca o bolezni in mu v zvezi z njo predložiti zdravniško potrdilo.

22 Tretjič, predložitveno sodišče se sprašuje, ali mora nacionalna zakonodaja v primeru, da bi Sodišče menilo, da je člen 41a(1) in (2) BO v nasprotju s pravom Unije, na podlagi člena 7 Direktive 2003/88 v korist delavcev, ki jim je bila pravica do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust nezakonito odvzeta, določiti podrobna pravila o uresničevanju te pravice, ki so ugodnejša od pravil iz navedene direktive, zlasti kar zadeva znesek nadomestila, ki ga je treba odobriti tem delavcem.

23 V teh okoliščinah je Verwaltungsgericht Wien (upravno sodišče na Dunaju) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

1. Ali je nacionalni predpis, kakršna je predmetna določba člena 41a(2) [BO], ki delavcu, ki mu na določen datum na njegov predlog preneha delovno razmerje, načeloma ne priznava pravice do [denarnega] nadomestila za neizrabljen [plačan] letni dopust v smislu člena 7 Direktive 2003/88[…], združljiv s členom 7 te direktive?

V primeru nikalnega odgovora se zastavlja vprašanje, ali je nacionalna določba, ki določa, da mora vsak delavec, ki mu na njegov predlog preneha delovno razmerje, storiti vse, da do konca delovnega razmerja izrabi preostali letni dopust, in da pravica do [denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust], če delovno razmerje preneha na predlog delavca, nastane samo, če delavec tudi v primeru prošnje za letni dopust, ki se začne z dnevom, ko je dal predlog za prenehanje delovnega razmerja, ne bi mogel izrabiti letnega dopusta v obsegu, na katerem temelji prošnja za nadomestilo za neizrabljen letni dopust, [združljiva s členom 7 Direktive 2003/88]?

2. Ali je treba izhajati iz tega, da pravica do [denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust] nastane samo, če je delavec, ki zaradi nezmožnosti za delo ni mogel izkoristiti pravice do letnega dopusta tik pred prenehanjem delovnega razmerja, [na eni strani] svojega delodajalca takoj (in torej načeloma pred prenehanjem delovnega razmerja) o tej nezmožnosti za delo (na primer zaradi bolezni) obvestil in [na drugi strani] je svojo nezmožnost za delo (na primer zaradi bolezni) takoj (in torej načeloma pred prenehanjem delovnega razmerja) dokazal (na primer z zdravniškim potrdilom o odsotnosti z dela zaradi bolezni)?

V primeru nikalnega odgovora se zastavlja vprašanje, ali je nacionalna določba, ki določa, da pravica do [denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust] nastane samo, če je delavec, ki zaradi nezmožnosti za delo ni mogel izkoristiti pravice do dopusta tik pred prenehanjem delovnega razmerja, [na eni strani,] svojega delodajalca takoj (in torej načeloma pred prenehanjem delovnega razmerja) o tej nezmožnosti za delo (na primer zaradi bolezni) obvestil in[, na drugi strani,] je svojo nezmožnost za delo (na primer zaradi bolezni) takoj (in torej načeloma pred prenehanjem delovnega razmerja) dokazal (na primer z zdravniškim potrdilom o odsotnosti z dela zaradi bolezni), združljiva s členom 7 Direktive 2003/88?

3. V skladu s sodno prakso Sodišča Evropske unije (glej sodbo z dne 18. marca 2004, C-342/01, Merino Gomez, C-342/01, EU:C:2004:160, točka 31; z dne 24. januarja 2012, C-282/10, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, točke od 47 do 50, in z dne 3. maja 2012, C-337/10, Neidei, C-337/10, EU:C:2012:263, točka 37) lahko države članice delavcu z zakonom podelijo pravico do letnega dopusta ali pravico do [denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust], ki presega minimalno pravico, ki je zagotovljena s členom 7 Direktive 2003/88. Prav tako so pravice, priznane s členom 7 Direktive 2003/88, neposredno uporabljive (glej sodbi z dne 24. januarja 2012, Dominguez, C-282/10, C-282/10, EU:C:2012:33, točke od 34 do 36, in z dne 12. junija 2014, Boilacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, točka 28).

Ali glede na to razlago člena 7 Direktive 2003/88 primer, v katerem nacionalni zakonodajalec določenemu krogu oseb nedvoumno priznava pravico do [denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust], ki presega tisto, ki je določena v tej določbi Direktive, povzroči, da zaradi neposredne uporabljivosti člena 7 Direktive 2003/88 pravica do [denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust] pripada osebam, ki jim pravica do navedenega nadomestila v nacionalnem zakonu in v nasprotju s to direktivo ni bila priznana, v znesku, ki presega znesek, določen v [navedeni] direktivi, in ki je določen z nacionalno zakonodajo samo za tiste osebe, ki so upravičene v skladu s to določbo?“

Vprašanja za predhodno odločanje

24 Predložitveno sodišče s tremi vprašanji, ki jih je treba obravnavati skupaj, v bistvu sprašuje, ali je treba člen 7(2) Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji, kot je ta iz postopka v glavni stvari, v skladu s katero se delavcu, ki mu je delovno razmerje prenehalo na podlagi njegovega predloga za upokojitev in ki ni mogel izkoristiti svojih pravic do plačanega letnega dopusta pred prenehanjem tega delovnega razmerja, ne prizna pravica do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust. V primeru pritrdilnega odgovora predložitveno sodišče sprašuje, ali mora nacionalna zakonodaja na podlagi člena 7 Direktive 2003/88 v korist delavca, ki v nasprotju s to določbo nima pravice do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust, določiti podrobna pravila o uresničevanju te pravice, ki so ugodnejša od pravil iz Direktive 2003/88, zlasti kar zadeva znesek nadomestila, ki mu ga je treba odobriti.

25 Da bi se predložitvenemu sodišču lahko zagotovil koristen odgovor, je treba najprej spomniti, da – kot izhaja iz besedila člena 7(1) Direktive 2003/88, ki je določba, za katero direktiva ne dopušča izjem – ima vsak delavec pravico do plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov. Ta pravica do plačanega letnega dopusta, ki ga je treba v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča šteti za načelo socialnega

prava Unije, ki je posebnega pomena, je torej odobrena vsakemu delavcu, ne glede na njegovo zdravstveno stanje (glej v tem smislu sodbi z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi, C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 54, in z dne 3. maja 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, točka 28).

26 Če je delovno razmerje prenehalo, zaradi česar dejansko ni več mogoče izrabiti plačanega letnega dopusta, člen 7(2) Direktive 2003/88 določa, da ima delavec pravico do denarnega nadomestila, da se prepreči, da bi se zaradi te nemožnosti delavcu onemogočilo vsakršno koriščenje te pravice, čeprav v denarni obliki (glej v tem smislu sodbe z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi, C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 56; z dne 3. maja 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, točka 29, in z dne 12. junija 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, točka 17).

27 Prav tako je treba poudariti, da člen 7(2) Direktive 2003/88, kot ga razlaga Sodišče, za nastanek pravice do denarnega nadomestila ne določa nobenega drugega pogoja kot tega, da delovno razmerje preneha in da delavec ni izrabil celotnega plačanega letnega dopusta, do katerega je bil upravičen na dan prenehanja delovnega razmerja (sodba z dne 12. junija 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, točka 23).

28 V skladu s členom 7(2) Direktive 2003/88 iz tega sledi, da ima delavec, ki ni mogel izkoristiti vseh pravic do plačanega letnega dopusta pred prenehanjem delovnega razmerja, pravico do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust. S tega vidika razlog za prenehanje delovnega razmerja ni pomemben.

29 Zato okoliščina, da delavec sam prekine delovno razmerje, ne vpliva na njegovo pravico, da, odvisno od primera, prejme denarno nadomestilo za plačan letni dopust, ki ga ni mogel izrabiti pred prenehanjem delovnega razmerja.

30 Glede na zgoraj navedeno je treba ugotoviti, da je treba člen 7(2) Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji, kot je ta iz postopka v glavni stvari, v skladu s katero se delavcu, ki mu je delovno razmerje prenehalo na podlagi njegovega predloga za upokojitev in ki ni mogel izkoristiti svojih pravic pred prenehanjem tega delovnega razmerja, ne prizna pravica do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust.

31 Drugič, v zvezi s položajem, kakršen je ta v postopku v glavni stvari, je treba spomniti, da je treba člen 7(2) Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji ali praksi, ki določa, da se ob prenehanju delovnega razmerja delavcu, ki je bil na bolniškem dopustu celotno referenčno obdobje in/ali obdobje za prenos ali del tega obdobja, zaradi česar ni mogel uresničiti pravice do plačanega letnega dopusta, ne plača nobeno denarno nadomestilo za neizrabljen plačan letni dopust (sodbi z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi, C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 62, in z dne 3. maja 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, točka 30).

32 Člen 7(2) Direktive 2003/88 je torej treba razlagati tako, da ima delavec ob upokojitvi pravico do denarnega nadomestila za plačan letni dopust, ki ga ni izrabil, ker zaradi bolezni ni opravljal dela (glej v tem smislu sodbo z dne 3. maja 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, točka 32).

33 Iz tega sledi, da ima H. Maschek za obdobje med 15. novembrom in 31. decembrom 2010, med katerim je nesporno bil odsoten z dela zaradi bolezni in zato v tem obdobju ni mogel izkoristiti pravic do plačanega letnega dopusta, ki jih je pridobil, v skladu s členom 7(2) Direktive 2003/88 pravico do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust.

34 Poleg tega je treba spomniti, da ima v skladu z ustaljeno sodno prakso pravica do letnega dopusta, določena v členu 7 Direktive 2003/88, dvojni namen, in sicer omogočiti delavcu, na eni strani, da se spočije od izvajanja nalog, ki jih ima v skladu s svojo pogodbo o zaposlitvi, in na drugi strani, da ima

na voljo obdobje za sprostitev in razvedrilo (sodbi z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi, C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 25, in z dne 22. novembra 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, točka 31).

35 V teh okoliščinah in zaradi zagotavljanja polnega učinka te pravice do letnega dopusta je treba ugotoviti, da delavec, ki mu je delovno razmerje prenehalo in ki na podlagi sporazuma, sklenjenega s svojim delodajalcem, ni smel priti na delovno mesto v določenem obdobju pred svojo upokojitvijo, pri čemer pa je še vedno prejemal plačo, nima pravice do denarnega nadomestila za plačan letni dopust, ki ga v navedenem obdobju ni izrabil, razen če ni mogel izkoristiti teh pravic zaradi bolezni.

36 Zato mora predložitveno sodišče preučiti, ali v skladu z drugim sporazumom z dne 21. julija 2011, ki sta ga sklenila H. Maschek in njegov delodajalec in kakor je bil povzet v točki 13 te sodbe, H. Maschek dejansko ni smel priti na delovno mesto med 1. januarjem 2011 in 30. junijem 2012 ter je še naprej prejemal plačo. V primeru pritrdilnega odgovora H. Maschek nima pravice do denarnega nadomestila za plačan letni dopust, ki ga v navedenem obdobju ni mogel izrabiti.

37 Če pa v tem obdobju H. Maschek ni mogel izkoristiti svojih pravic do plačanega letnega dopusta zaradi bolezni, kar mora preveriti predložitveno sodišče, ima H. Maschek v skladu s členom 7(2) Direktive 2003/88 pravico do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust.

38 Tretjič, v zvezi z vprašanjem, ali mora nacionalna zakonodaja na podlagi člena 7 Direktive 2003/88 v korist delavca, ki v nasprotju s to določbo nima pravice do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust, določiti podrobna pravila za uresničevanje te pravice, ki so ugodnejša od tistih, ki izhajajo iz Direktive 2003/88, zlasti v zvezi z zneskom nadomestila, ki mu ga je treba odobriti, je treba spomniti, da je cilj Direktive 2003/88 sicer določiti minimalne določbe o varnosti in zdravju na področju organizacije delovnega časa, ki jih države članice morajo spoštovati, vendar pa imajo države članice v skladu s členom 15 navedene direktive pravico, da sprejmejo določbe, ki so ugodnejše za delavce. Direktiva 2003/88 torej ne nasprotuje nacionalnim določbam, ki določajo plačan letni dopust, ki traja dlje od minimalnega obdobja štirih tednov, zagotovljenega s členom 7 te direktive, in je dodeljen pod pogoji za pridobitev in dodelitev, določenimi z nacionalnim pravom (glej zlasti sodbi z dne 24. januarja 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, točka 47, in z dne 3. maja 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, točki 34 in 35).

39 Zato morajo, na eni strani, države članice odločiti, ali bodo delavcem priznale dodatni plačan letni dopust poleg minimalnega plačanega letnega dopusta štirih tednov, ki je določen v členu 7 Direktive 2003/88. V tem primeru lahko države članice določijo, da delavcu, ki zaradi bolezni ni mogel izrabiti vsega dodatnega plačanega letnega dopusta pred prenehanjem delovnega razmerja, priznajo pravico do denarnega nadomestila, ki ustreza temu dodatnemu obdobju. Na drugi strani morajo države članice določiti pogoje za to priznanje (glej sodbo Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, točka 36).

40 Ob upoštevanju vseh zgornjih premislekov je treba na vprašanja, ki jih je zastavilo predložitveno sodišče, odgovoriti, da je treba člen 7(2) Direktive 2003/88 razlagati tako, da:

— nasprotuje nacionalni zakonodaji, kot je ta iz postopka v glavni stvari, v skladu s katero se delavcu, ki mu je delovno razmerje prenehalo na podlagi njegovega predloga za upokojitev in ki ni mogel izkoristit svojih pravic pred prenehanjem tega delovnega razmerja, ne prizna pravica do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust;

— ima delavec ob upokojitvi pravico do denarnega nadomestila za plačan letni dopust, ki ga ni izrabil, ker zaradi bolezni ni opravljal dela;

— delavec, ki mu je delovno razmerje prenehalo in ki na podlagi sporazuma, sklenjenega s svojim delodajalcem, ni smel priti na delovno mesto v določenem obdobju pred svojo upokojitvijo, pri čemer pa je še vedno prejemal plačo, nima pravice do denarnega nadomestila za plačan letni dopust, ki ga v navedenem obdobju ni izrabil, razen če teh pravic ni mogel izkoristiti zaradi bolezni;

— morajo, na eni strani, države članice odločiti, ali bodo delavcem priznale dodaten plačan dopust poleg minimalnega plačanega letnega dopusta štirih tednov, ki je določen v členu 7 Direktive 2003/88. V tem primeru lahko države članice določijo, da se delavcu, ki zaradi bolezni ni mogel izrabiti vsega dodatnega plačanega letnega dopusta pred prenehanjem delovnega razmerja, prizna pravica do denarnega nadomestila, ki ustreza temu dodatnemu obdobju. Države članice morajo, na drugi strani, določiti pogoje za to priznanje.

Stroški

41 Ker je ta postopek za stranki v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (deseti senat) razsodilo:

Člen 7(2) Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa je treba razlagati tako, da:

— **nasprotuje nacionalni zakonodaji, kot je ta iz postopka v glavni stvari, v skladu s katero se delavcu, ki mu je delovno razmerje prenehalo na podlagi njegovega predloga za upokojitev in ki ni mogel izkoristiti svojih pravic pred prenehanjem tega delovnega razmerja, ne prizna pravica do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust;**

— **ima delavec ob upokojitvi pravico do denarnega nadomestila za plačan letni dopust, ki ga ni izrabil, ker zaradi bolezni ni opravljal dela;**

— **delavec, ki mu je delovno razmerje prenehalo in ki na podlagi sporazuma, sklenjenega s svojim delodajalcem, ni smel priti na delovno mesto v določenem obdobju pred svojo upokojitvijo, pri čemer pa je še vedno prejemal plačo, nima pravice do denarnega nadomestila za plačan letni dopust, ki ga v navedenem obdobju ni izrabil, razen če teh pravic ni mogel izkoristiti zaradi bolezni;**

— **morajo, na eni strani, države članice odločiti, ali bodo delavcem priznale dodaten plačan dopust poleg minimalnega plačanega letnega dopusta štirih tednov, ki je določen v členu 7 Direktive 2003/88. V tem primeru lahko države članice določijo, da se delavcu, ki zaradi bolezni ni mogel izrabiti vsega dodatnega plačanega letnega dopusta pred prenehanjem delovnega razmerja, prizna pravica do denarnega nadomestila, ki ustreza temu dodatnemu obdobju. Države članice morajo, na drugi strani, določiti pogoje za to priznanje.**

Podpisi