



## Zbirka odločb sodne prakse

**Zadeva C-341/15**

**Hans Maschek**

**proti**

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

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe,  
ki ga je vložilo Verwaltungsgericht Wien)

„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“

Povzetek – Sodba Sodišča (deseti senat) z dne 20. julija 2016

*Socialna politika — Zaščita varnosti in zdravja delavcev — Organizacija delovnega časa — Pravica do plačanega letnega dopusta — Nadomestilo za neizrabljen dopust, izplačano ob koncu delovnega razmerja — Nacionalna zakonodaja, ki tega nadomestila ne priznava delavcu, ki je vložil predlog za upokojitev, in ki ni mogel izkoristiti pravice do dopusta pred prenehanjem tega delovnega razmerja — Nedopustnost — Pravica do navedenega nadomestila v primeru neopravljanja nalog delavca zaradi bolezni — Neobstoj te pravice v primeru sporazuma med delavcem in delodajalcem, s katerim je določena obveznost delavca, da ne sme priti na delovno mesto, z istočasnim prejetjem plače — Meje — Neizraba pravic do dopusta zaradi bolezni — Možnost držav članic, da delavcem priznajo dodaten plačan letni dopust poleg minimalnega plačanega letnega dopusta — Podrobna pravila in pogoji*

*(Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2003/88, člena 7(2) in 15)*

Člen 7(2) Direktive 2003/88 o določenih vidikih organizacije delovnega časa je treba razlagati tako, da:

- nasprotuje nacionalni zakonodaji, 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; S tega vidika razlog za prenehanje delovnega razmerja ni pomemben. 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.
- 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. Čeprav je namreč cilj Direktive 2003/88 določiti minimalne varnostne in zdravstvene zahteve pri organizaciji delovnega časa, ki jih države članice morajo spoštovati, pa imajo države članice v skladu s členom 15 navedene direktive pravico, da sprejmejo določbe, ki so ugodnejše za delavce.

(Glej točke 28, 29, 32, 35, 38, 40 in izrek.)