



Mediji i informiranje

Sud Europske unije
PRIOPĆENJE ZA MEDIJE br. 81/16
U Luxembourg 20. srpnja 2016.

Presuda u predmetu C-341/15
Hans Maschek/Magistratsdirektion der Stadt Wien - Personalstelle Wiener
Stadtwerke

Radnik koji je sam podnio zahtjev za prestanak radnog odnosa ima pravo na novčanu naknadu ako nije mogao u cijelosti ili djelomično iskoristiti pravo na plaćeni godišnji odmor

Hans Maschek, dužnosnik uprave grada Beča, umirovljen je na vlastiti zahtjev s učinkom od 1. srpnja 2012. godine. Između 15. studenoga 2010. i 30. lipnja 2012. nije dolazio na svoje radno mjesto. U razdoblju između 15. studenoga i 31. prosinca 2010. H. Maschek bio je na bolovanju. Od 1. siječnja 2011., sukladno sporazumu sklopljenom sa svojim poslodavcem, nije bio dužan dolaziti na svoje radno mjesto pri čemu je nastavio primati plaću.

Nakon odlaska u mirovinu, H. Maschek podnio je svojem poslodavcu zahtjev za novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor tvrdeći da se ponovno razbolio netom prije svojeg odlaska u mirovinu. Njegov poslodavac je odbio njegov zahtjev jer na temelju uredbe o primitcima grada Beča, radnik kojemu je radni odnos prestao na vlastiti zahtjev, osobito jer je tražio umirovljenje, nema pravo na takvu naknadu.

Verwaltungsgericht Wien (upravni sud u Beču) kojemu je H. Maschek podnio tužbu protiv navedenog odbijanja zahtjeva postavlja Sudu pitanje o usklađenosti takve odredbe s pravom Unije i, preciznije, s Direktivom 2003/88¹.

U svojoj današnjoj presudi, Sud podsjeća da ta direktiva predviđa da svaki radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna i da to pravo na plaćeni godišnji odmor čini načelo socijalnog prava Unije od posebne važnosti. Ima ga svaki radnik neovisno o njegovu zdravstvenom stanju.

U slučaju prestanka radnog odnosa i kada stvarno korištenje plaćenog godišnjeg odmora više nije moguće, direktiva 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.

Sud pojašnjava da u tom smislu razlog prestanka radnog odnosa nije relevantan. Stoga, okolnost da radniku na vlastiti zahtjev prestane radni odnos nema nikakva utjecaja na njegovo pravo da, ovisno o slučaju, primi novčanu naknadu za plaćeni godišnji odmor koji nije mogao koristiti prije prestanka svojeg radnog odnosa.

Sud iz toga zaključuje da se direktivi protivi nacionalno zakonodavstvo poput uredbe o primitcima grada Beča, 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.

Sud između ostalog podsjeća na svoju praksu prema kojoj radnik prilikom odlaska u mirovinu ima pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor koji nije mogao iskoristiti zbog

¹ Direktiva 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.).

bolesti². H. Maschek stoga ima pravo na novčanu naknadu za razdoblje između 15. studenoga i 31. prosinca 2010. tijekom kojeg je utvrđeno da je bio na bolovanju i zbog toga nije mogao u tom razdoblju iskoristiti svoja stečena prava na plaćeni godišnji odmor.

Sud dodaje da pravo na godišnji odmor ima dvostruku svrhu, odnosno omogućiti radniku odmor od izvršavanja zadaća koje je dužan obavljati prema svojem ugovoru o radu i da raspolaže razdobljem za opuštanje i razonodu.

Kako bi se osigurao koristan učinak tog prava na godišnji odmor, Sud je postavio sljedeći princip: radnik čiji je radni odnos prestao i koji, na temelju sporazuma sklopljenog s poslodavcem, iako je nastavio primati plaću, nije bio dužan 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 zbog bolesti nije mogao iskoristiti ta prava.

Sud je presudio da sud koji je uputio zahtjev treba ispitati je li to bio slučaj s H. Maschekom u razdoblju od 1. siječnja 2011. do 30. lipnja 2012. godine. 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, osim ako zbog bolesti nije mogao iskoristiti ta prava.

Sud osim toga primjećuje da ako direktiva ima cilj odrediti minimalne sigurnosne i zdravstvene uvjete za organizaciju radnog vremena koje su države članice dužne poštovati, potonje imaju mogućnost donijeti povoljnije propise za radnike. Tako se direktivi ne protive nacionalne odredbe kojima je predviđen plaćeni godišnji odmor u duljem trajanju od minimalnog razdoblja od četiri tjedna zajamčenog direktivom i dodijeljen sukladno uvjetima za stjecanje prava i odobravanje određenih nacionalnim pravom.

Posljedično, države članice mogu radnicima odobriti dodatne plaćene godišnje odmore povrh minimalnog plaćenog godišnjeg odmora od četiri tjedna predviđenog direktivom. 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. Države članice moraju odrediti uvjete za to odobravanje.

NAPOMENA: Prethodni postupak omogućuje sudovima država članica da, u okviru postupka koji se pred njima vodi, upute Sudu pitanja o tumačenju prava Unije ili o valjanosti nekog akta Unije. Sud ne rješava spor pred nacionalnim sudom. Na nacionalnom je sudu da predmet riješi u skladu s odlukom Suda. Ta odluka jednako obvezuje i druge nacionalne sudove pred kojima bi se moglo postaviti slično pitanje.

Neslužbeni dokument za medije koji ne obvezuje Sud.

[Cjelovit tekst](#) presude objavljuje se na stranici CURIA na dan objave.

Osoba za kontakt: Iliana Paliova ☎ (+352) 4303 3708

² Presude Suda od 3. svibnja 2012., *Neidel* ([C-337/10](#), PM [br. 57/12](#): prilikom odlaska u mirovinu dužnosnik ima pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor od najmanje četiri tjedna ako zbog bolesti nije mogao iskoristiti u cijelosti ili djelomično svoje pravo na godišnji odmor), i od 20. siječnja 2009., *Schultz-Hoff i dr.* ([C-350/06](#) i [C-520/06](#), PM [br. 4/09](#): radnik ne gubi svoje pravo na plaćeni godišnji odmor koji nije mogao iskoristiti zbog bolesti).