

Vec C-233/20

**Zhrnutie návrhu na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 98 ods. 1
Rokovacieho poriadku Súdneho dvora**

Dátum podania:

4. júna 2020

Vnútroštátny súd:

Oberster Gerichtshof

Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

29. apríla 2020

Žalovaný a navrhovateľ v konaní o opravnom prostriedku „Revision“:

WD

Žalovaná a odporkyňa v konaní o opravnom prostriedku „Revision“:

job-medium GmbH v likvidácii

Predmet konania vo veci samej

Žaloba o zaplatenie 322,06 eura vrátane úrokov ako náhrada dovolenky

Predmet a právny základ návrhu

Výklad práva Únie, najmä smernice 2003/88/ES a Charty základných práv, článok 267 ZFEÚ

Prejudiciálne otázky

I.1 Je zlučiteľné s článkom 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie (2010/C 83/02) a s článkom 7 smernice o pracovnom čase 2003/88/ES vnútroštátne ustanovenie, podľa ktorého pracovník nemá nárok na náhradu dovolenky za aktuálny (posledný) pracovný rok, ak bez vážneho dôvodu predčasne jednostranne skončí pracovný pomer („odstúpenie“)?

1.2. V prípade zápornej odpovede na túto otázku:

1.2.1. Treba potom dodatočne preskúmať, či pracovník nemal možnosť čerpať dovolenku?

1.2.2. Podľa akých kritérií sa to má preskúmať?

Uvedené právne predpisy Spoločenstva

Charta základných práv Európskej únie, osobitne článok 31;

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (ďalej len „smernica 2003/88“), osobitne článok 7

Uvedené vnútroštátne predpisy

Urlaubsgesetz (zákon o dovolenke) BGBl 1976/390, osobitne §§ 2, 4, 7, 10, 12

Zhrnutie skutkového stavu a konania

- 1 Žalobca bol zamestnaný u žalovanej od 25. júna 2018 do 9. októbra 2018. Dňa 9. októbra 2018 skončil pracovný pomer neoprávneným predčasným odstúpením. V období zamestnania dostal nárok na dovolenku v rozsahu 7,33 pracovných dní, z čoho vyčerpal 4 dni. V čase skončenia pracovného pomeru preto ešte mal nárok

na 3,33 dní dovolenky. Žalovaná žalobcovi nevyplatila náhradu dovolenky odvolávajúc sa na ustanovenie § 10 ods. 2 zákona o dovolenke, podľa ktorého v prípade neoprávneného odstúpenia pracovník nemá nárok na náhradu dovolenky.

- 2 Prvostupňový súd žalobu zamietol. Svoje rozhodnutie v podstate odôvodnil tým, že z článku 7 ods. 2 smernice 2003/88 nemožno odvodiť, že zamestnanec má nárok na poskytnutie náhrady pri každom druhu skončenia. To by bolo neprimerané. Na zamestnávateľa by to malo neprijateľné negatívne účinky. V prípade predčasného neoprávneného odstúpenia pracovníka z dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru už nie je možné, aby zamestnávateľ poskytol pracovníkovi čerpanie dovolenky a skutočne mu umožnil uplatniť jeho nárok na dovolenku. Obmedzenie nároku v § 10 ods. 2 zákona o dovolenke, že v prípade neoprávneného odstúpenia pracovník nemá nárok na náhradu dovolenky, predstavuje prax rakúskeho právneho poriadku v zmysle článku 7 ods. 1 smernice 2003/88.
- 3 Odvolací súd toto rozhodnutie potvrdil. Z judikatúry Súdneho dvora nevyplýva, že by bol zánik nároku na náhradu dovolenky v prípade skončenia pracovného pomeru odstúpením pracovníka bez vážneho dôvodu, zakotvený v § 10 ods. 2 zákona o dovolenke, v rozpore s článkom 7 ods. 2 smernice 2003/88 resp. s článkom 31 ods. 2 Charty. Je pravda, že Súdny dvor vo svojej nedávnej judikatúre zdôrazňuje, že článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 nekladie žiadnu inú podmienku vzniku nároku na peňažnú náhradu, než je podmienka vyplývajúca zo skutočnosti, že jednak sa pracovný pomer skončil a jednak pracovník nevyčerpal celú platenú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú mal nárok ku dňu skončenia tohto pracovného pomeru. Súdny dvor tiež zdôrazňuje, že dôvod skončenia pracovného pomeru nemá nijaký vplyv na nárok na získanie peňažnej náhrady. Súdny dvor sa však doteraz nezaoberal situáciou, keď pracovný pomer skončil predčasne neodôvodneným odstúpením pracovníka.
- 4 Skončenie pracovného pomeru s existujúcim nevyčerpaným nárokom na dovolenku v skutočnosti nie je jedinou podmienkou nároku na náhradu. Súdny dvor napríklad odmietol existenciu nároku na náhradu za obdobie, v ktorom pracovník pred svojím odchodom do dôchodku dostal pracovné voľno, ale bola mu vyplácaná odmena. Vo veciach *Kreuziger* a *MPG* Súdny dvor výslovne poukázal na to, že z jeho judikatúry nevyplýva, že nárok na náhradu „bez ohľadu na okolnosti, v dôsledku ktorých si pracovník nevyčerpal platenú dovolenku za kalendárny rok, by mal mať“ aj naďalej nárok na náhradu. Článok 7 smernice 2003/88 „nebráni vnútroštátnej právnej úprave vrátane zániku nároku, avšak pod podmienkou, že pracovník, ktorému zaniká nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok, mal skutočne možnosť uplatniť nárok, ktorý mu smernica priznáva“. Je to v súlade s rozhodnutiami, v ktorých Súdny dvor – s odkazom na nepredvídateľnosť vzniku práceneschopnosti z dôvodu choroby – konštatoval, že existuje nárok na náhradu, ak dovolenku nebolo možné vyčerpať z dôvodu choroby, avšak tento nárok neexistuje, ak dovolenka nemohla byť vyčerpaná z dôvodu pracovného voľna.

- 5 Súdny dvor vo veciach *Kreuziger* a *MPG* vyvinul v tejto súvislosti lepší systém. Ten sa zakladá na tom, že právo každého pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok treba považovať za dôležitú zásadu sociálneho práva Únie. Účelom dovolenky za kalendárny rok jednak umožniť pracovníkom odpočinúť si od vykonávania úloh, ktoré im ukladá pracovná zmluva, a jednak poskytnúť im čas na oddych a zotavenie sa. S týmto účelom sú nezlučiteľné podnety, aby sa pracovníci zriekli svojej dovolenky na odpočinok alebo, aby sa zabezpečilo, že sa jej vzdajú. Pre pracovníkov môže byť takýmto podnetom nárok na náhradu na konci pracovného pomeru.
- 6 Zamestnávateľ je povinný konkrétne a so všetkou transparentnosťou dbať na to, aby pracovník mohol skutočne čerpať svoju platenú dovolenku za kalendárny rok. Zamestnávateľ by mal na tieto účely podľa procesných pravidiel vypracovaných Súdnym dvorom – v prípade potreby – podnecovať pracovníka k čerpaniu dovolenky a presne a včas ho informovať o tom, že dovolenku inak stratí. Dôkazné bremeno v tejto súvislosti znáša zamestnávateľ, pokiaľ ide o preukázanie skutočnosti, že konal s náležitou starostlivosťou. Ak zamestnávateľ konal s náležitou starostlivosťou, avšak pracovník sa dobrovoľne vzdal čerpania svojej dovolenky, článok 7 smernice 2003/88 nebráni strate peňažnej náhrady z titulu nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok.
- 7 Zamestnávateľ môže splniť svoju povinnosť konať s náležitou starostlivosťou, keď vie predvídať koniec pracovného pomeru resp. uplynutie referenčného obdobia, ako napríklad v prípade odchodu do dôchodku (vec *King*, vec *Maschek*), uplynutia doby určitej (vec *MPG*), ale aj v prípade výpovede pracovného pomeru – či už zo strany zamestnanca alebo zamestnávateľa – pri dodržaní (adekvátnej) výpovednej lehoty. Pokiaľ však koniec pracovného pomeru nie je predvídateľný, potom jeho možnosti podnietiť pracovníka, aby skutočne využil svoj nárok na dovolenku, sú obmedzené. Keďže podľa § 4 ods. 3 zákona o dovolenke aspoň časť dovolenky musí mať 6 pracovných dní za sebou, zamestnávateľ nemá možnosť účinne podnietiť zamestnanca v prípade, ak počet nevyčerpaných dní dovolenky je nižší.
- 8 Práve v prípade neodôvodneného odstúpenia pracovníka nie je predvídateľný koniec pracovného pomeru. Nemožno mu preto spravidla vytýkať porušenie náležitej starostlivosti. Naproti tomu pracovník zodpovedá za protiprávne správanie; z tohto správania už len podľa všeobecných právnych zásad nemôže odvodiť žiadne právo. Mimochodom, § 10 ods. 2 zákona o dovolenke slúži na to, aby odradil zamestnanca od protiprávneho správania. Zamestnávateľovi však v každom prípade nemožno vytýkať, že pracovníka (preventívne) neoboznámil s následkami protiprávneho konania. Nárok na náhradu dovolenky môže navyše aj v prípade neodôvodneného predčasného odstúpenia podnietiť pracovníka k tomu, aby úmyselne nečerpал svoju dovolenku a následne neodôvodnene odstúpil, aby ani náhodou nedal zamestnávateľovi možnosť vyzvať ho k čerpaniu dovolenky, a tým zvýšil svoju odmenu pri skončení pracovného pomeru. To by bolo v rozpore s účelom dovolenky. Je pravda, že ani skončenie pracovného pomeru z dôvodu smrti pracovníka nemôže zamestnávateľ predvídať. Na rozdiel od

neodôvodneného odstúpenia však ide o náhodnú udalosť, ktorú nevie ovplyvniť ani pracovník, ani zamestnávateľ.

- 9 Oberster Gerichtshof (Najvyšší súd, Rakúsko) má rozhodnúť vo veci opravného prostriedku „Revision“, ktorý podal žalobca proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým bol potvrdený prvostupňový rozsudok.

Základné tvrdenia účastníkov konania vo veci samej

- 10 Žalobca vo svojej žalobe žiada zaplatenie 322,06 eura vrátane úrokov ako náhradu dovolenky. Sám žalobca uviedol, že pracovný pomer predčasne skončil neoprávneným odstúpením. V konaní zastáva stanovisko, že ustanovenie § 10 ods. 2 zákona o dovolenke, podľa ktorého pracovník nemá nárok na náhradu (dovolenky), ak bez vážneho dôvodu predčasne odstúpi od pracovného pomeru („neoprávnené odstúpenie“, neodôvodnené odstúpenie“), porušuje článok 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie (Charta) a článok 7 smernice 2003/88/ES, a preto nie je uplatniteľné.
- 11 Žalovaná navrhovala zamietnutie žaloby s odkazom na § 10 ods. 2 zákona o dovolenke. Ustanovenie nie je v rozpore s právom Únie.

Zhrnutie odôvodnenia návrhu

Vysvetlenia k zákonu o dovolenke:

- 12 Pri skončení pracovného pomeru sa má nevyčerpaná dovolenka podľa § 10 ods. 1 zákona o dovolenke nahradiť peňažne za odpracovanú dobu v tomto referenčnom roku na účely výpočtu dovolenky pomerne k celému referenčnému roku. Ustanovenie § 10 ods. 2 zákona o dovolenke zakotvuje výnimku pre prípad, že pracovník bez vážneho dôvodu predčasne odstúpi, a tým skončí pracovný pomer.
- 13 „Odstúpenie“ je predčasné skončenie pracovného pomeru jednostranným prejavom vôle pracovníka, ktorý sa musí doručiť (z dôvodu jednostrannosti však nemusí byť prijatý na to, aby bol účinný). Ak má pracovník vážny dôvod na odstúpenie, ide o oprávnené (odôvodnené) odstúpenie, v opačnom prípade ide o neoprávnené (neodôvodnené) odstúpenie. Za vážny dôvod oprávňujúci k odstúpeniu sa považuje napríklad skutočnosť, že pracovník nemôže vykonávať prácu bez ujmy na svojom zdraví alebo, keď sa zamestnávateľ dopúšťa voči pracovníkovi alebo jeho rodinným príslušníkom násilia, porušenia mravnosti či vážnej urážky na cti. Vo všeobecnosti možno hovoriť o vážnom dôvode vtedy, keď v čase odstúpenia je pre pracovníka neúnosné zotrvať v pracovnom pomere ani len počas trvania výpovednej doby. Pracovný pomer sa tak skončí odstúpením aj vtedy, keď bolo odstúpenie neoprávnené. Pracovník, ktorý neoprávnene odstúpi, sa však voči zamestnávateľovi dopúšťa porušenia zmluvy.

- 14 Podľa § 10 ods. 2 zákona o dovolenke iba neoprávnené odstúpenie vedie k zániku nároku na náhradu dovolenky zakotveného v § 10 ods. 1 zákona o dovolenke.
- 15 Ustanovenie § 10 ods. 2 zákona o dovolenke má penalizačnú povahu. Jeho cieľom je zabrániť pracovníkovi, aby neoprávnenne predčasne vypovedal zmluvu tým, že ho zbaví nároku na náhradu dovolenky, pokiaľ tak predsa spraví. Je len zrkadlovým účinkom, že zamestnávateľ, ktorý neoprávneným odstúpením pracovníka stratí pracovníka, mu nemusí peňažne nahradiť eventuálne nevyčerpanú dovolenku (jej časť) v prebiehajúcom roku. Zamestnávateľ tak dostane určité finančné odbremenenie v situácii, ktorá je preňho väčšinou nevýhodná z dôvodu, že je nepredvídateľná a nevypočítateľná.

Právny stav podľa práva Únie

- 16 Právo každého pracovníka na každoročnú platenú dovolenku je podľa článku 31 Charty súčasťou základných práv Európskej únie a je spresnené v článku 7 smernice 2003/88. Smernica 2003/88 chápe právo na dovolenku za kalendárny rok a právo na získanie platby z tohto dôvodu ako dve zložky jediného práva. Smernica zahŕňa aj právo na peňažnú náhradu nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok v prípade skončenia pracovného pomeru.
- 17 Súdny dvor vo veci C-341/15, *Maschek/Stadt Wien* výslovne uviedol, „že článok 7 ods. 2 smernice 2003/88, ako ho vykladá Súdny dvor, nekladie žiadnu inú podmienku vzniku nároku na peňažnú náhradu, než je podmienka vyplývajúca zo skutočnosti, že jednak sa pracovný pomer skončil a jednak zamestnanec nevyčerpal celú platenú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú mal nárok ku dňu skončenia tohto pracovného pomeru“ (bod 27).
- 18 Súdny dvor z toho vyvodil záver, „že pracovník, ktorý si pred skončením svojho pracovného pomeru nemohol vyčerpať všetky svoje práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, má [súlade s článkom 7 ods. 2 smernice 2003/88] nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok“. Súdny dvor ďalej výslovne poznamenal, že v tejto súvislosti nie je relevantný dôvod skončenia pracovného pomeru (bod 28) a z toho vyvodil, že „skutočnosť, že pracovník ukončil pracovný pomer na svoju vlastnú žiadosť, nemá nijaký vplyv na jeho nárok na prípadné získanie peňažnej náhrady za právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorú nemohol vyčerpať pred skončením svojho pracovného pomeru“ (bod 29).
- 19 Podľa rozsudku Súdneho dvora vo veci C-619/16, *Kreuziger/Land Berlin* z judikatúry Súdneho dvora „nemožno vyvodiť, že by sa článok 7 smernice 2003/88 mal vykladať v tom zmysle, že bez ohľadu na okolnosti, v dôsledku ktorých si pracovník nevyčerpal platenú dovolenku za kalendárny rok, by mal mať uvedený pracovník aj naďalej nárok na dovolenku za kalendárny rok podľa odseku 1 uvedeného článku a v prípade skončenia pracovného pomeru nárok na náhradu podľa odseku 2 toho istého článku, ktorý by ho nahradil“ (bod 37). Súdny dvor v tomto rozsudku dospel k záveru, „že článok 7 smernice 2003/88 sa má

vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave [...] v rozsahu, v akom z tejto právnej úpravy vyplýva, že pokiaľ pracovník nepožiadala o možnosť uplatniť svoj nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok pred dňom skončenia pracovného pomeru, dotknutá osoba automaticky a bez predchádzajúceho overenia toho, či jej zamestnávateľ skutočne umožnil, aby uplatnila svoj nárok na dovolenku pred uvedeným skončením, a to najmä tým, že ju náležite informoval, stráca dni platenej dovolenky za kalendárny rok, na ktoré mala podľa práva Únie nárok pri skončení tohto pracovného pomeru, ako aj súvisiaci nárok na peňažnú náhradu z titulu tejto nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok“ (bod 56).

- 20 Podľa rozsudku Súdneho dvora vo veci C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft/Tetsuji Shimizu, „každý výklad článku 7 smernice 2003/88, ktorý by mohol pracovníka podnietiť k tomu, aby si úmyselne nečerpal svoju platenú dovolenku za kalendárny rok počas uplatniteľného referenčného obdobia alebo povoleného obdobia prenesenia dovolenky s cieľom zvýšiť svoju odmenu pri skončení pracovného pomeru, je [...] v rozpore s cieľmi sledovanými zavedením práva na platenú dovolenku za kalendárny rok“ (bod 48).
- 21 Oberster Gerichtshof (Najvyšší súd, Rakúsko) v rozhodnutí 8 ObA62/18b s odkazom na viacero rozsudkov Súdneho dvora (vec C-619/16, Kreuziger/Land Berlin, body 41 a 42; C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft/Tetsuji Shimizu, bod 35; C-350/06 a C-520/06, Schultz-Hoff/Deutsche Rentenversicherung, bod 43) konštatoval, že vnútroštátna právna úprava, ktorá stanovuje „pravidlá“ uplatňovania nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok priznaného smernicou 2003/88 vrátane zániku uvedeného nároku uplynutím referenčného obdobia alebo obdobia prenesenia dovolenky, nie je vylúčená a je prípustná pod podmienkou, že pracovník mal skutočne možnosť uplatniť si svoj nárok.
- 22 V prípade, že nie je možné podať výklad vnútroštátnej právnej úpravy spôsobom, ktorým sa zabezpečí jej súlad s článkom 7 smernice 2003/88 a článkom 31 ods. 2 Charty, vnútroštátny súd, ktorý rozhoduje o spore má povinnosť neuplatniť vnútroštátnu právnu úpravu a dbať na to, aby pracovník dostal peňažnú náhradu za nevyčerpanú dovolenku za kalendárny rok.

Odôvodnenie prejudiciálnych otázok

- 23 Súdny dvor sa doposiaľ nevyjadril, či (a v prípade kladnej odpovede, za akých podmienok) musí mať pracovník, ktorý bez vážneho dôvodu predčasne jednostranne skončil pracovný pomer, a teda porušil zmluvu („neoprávnené odstúpenie“), podľa práva Únie nárok na náhradu nevyčerpanej dovolenky. Podľa rakúskeho právneho stavu (§10 ods. 2 zákona o dovolenke) pracovník v takomto prípade vzhľadom na nevyčerpanú dovolenku za prebiehajúci kalendárny rok nemá nárok na náhradu dovolenky.
- 24 Rakúska právna teória zastáva v relevantnej časti nasledovné stanovisko k súladu § 10 ods. 2 zákona o dovolenke s právom Únie:

- a) Mair zastáva názor, že § 10 ods. 2 zákona o dovolenke je v rozpore s vyjadreniami Súdneho dvora vo veci Maschek. Súdny dvor totiž jasne zdôrazňuje, že jedinou podmienkou náhrady za nevyčerpanú dovolenku stanovenej v článku 7 ods. 2 smernice o pracovnom čase je to, že pracovný pomer sa skončil a pracovník nevyčerpal celú platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorá mu prináleжала. Na účely odôvodnenia nároku je irelevantné, akým spôsobom skončil pracovný pomer. Keďže ale § 10 ods. 2 zákona o dovolenke nárok na náhradu dovolenky podmieňuje tým, že pracovný pomer neskončil určitým spôsobom, konkrétne neoprávneným predčasným odstúpením pracovníka, táto právna úprava je v rozpore s článkom 7 ods. 2 smernice o pracovnom čase.
- b) Mayr/Erler odkazujú na judikatúru Súdneho dvora, podľa ktorej spôsob skončenia nie je relevantný. Podľa nich z toho nutne vyplýva, že zánik nároku na náhradu dovolenky v prípade neoprávneného odstúpenia je v rozpore s článkom 7 ods. 2 smernice 2003/88/ES. Dospeli k záveru, že pracovníkovi prináleží nárok na náhradu dovolenky aj v prípade neoprávneného odstúpenia, keďže § 10 ods. 2 zákona o dovolenke sa neuplatní, predovšetkým preto, lebo podľa judikatúry Súdneho dvora článok 31 ods. 2 Charty, ktorý kopíruje článok 7 smernice, má prednosť.
- c) Tento názor zastával už aj Erler v dávnejšom konaní, avšak s odkazom na skutočnosť, že porušenie práva Únie sa obmedzuje na minimálnu dĺžku dovolenky v trvaní štyroch týždňov vyplývajúcu z práva Únie.
- d) Reissner považuje § 10 ods. 2 zákona o dovolenke za problematický z hľadiska práva Únie, keďže podľa Súdneho dvora z článku 7 ods. 2 smernice 2003/88 vyplýva, že pracovník má nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú dovolenku bez ohľadu na to, akým spôsobom pracovný pomer skončil.
- e) Auer-Mayer sa rovnako domnieva, že § 10 ods. 2 zákona o dovolenke je „problematický z hľadiska práva Únie“, pretože Súdny dvor vo vzťahu k peňažnej náhrade dovolenky v prípade skončenia pracovného pomeru výslovne konštatoval, že dôvod skončenia pracovného pomeru nie je relevantný.
- f) Naproti tomu podľa Ludvika článok 7 smernice 2003/88 nebráni vnútroštátnej právnej úprave stanovujúcej zánik nároku na náhradu, pokiaľ pracovník mal možnosť uplatniť nárok, ktorý mu smernica priznáva. Napokon podľa Súdneho dvora z článku 7 smernice 2003/88 nevyplýva, že by sa toto ustanovenie malo vykladať v tom zmysle, že „bez ohľadu na okolnosti, v dôsledku ktorých si pracovník nevyčerpal platenú dovolenku za kalendárny rok, by mal mať uvedený pracovník aj naďalej nárok na dovolenku za kalendárny rok podľa odseku 1 uvedeného článku a v prípade skončenia pracovného pomeru nárok na náhradu podľa odseku 2 toho istého článku, ktorý by ho nahradil“ (v tomto zmysle rozsudok Súdneho dvora vo veci [C]-619/16, Kreuziger/Land Berlin, bod 37). Vzhľadom na prípadné odchýlky u jednotlivých členských štátov je preto možné modifikovať nárok na dovolenku (resp. na náhradu nevyčerpanej dovolenky) v určitých medziach na úkor pracovníka. V rámci predčasného a neoprávneného

odstúpenia pracovníka z dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru nie je už možné čerpanie existujúcej dovolenky. Strata peňažnej náhrady za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok je preto prípustná. Ustanovenie § 10 ods. 2 zákona o dovolenke nie je v rozpore so zisteniami Súdneho dvora. Zánik nároku na náhradu dovolenky v rámci § 10 ods. 2 zákona o dovolenke má sankčnú povahu. Ustanovenie je však uplatniteľné len vtedy, keď pracovník bez vážneho dôvodu predčasne skončí pracovný pomer. Ak by nedošlo k strate nároku na náhradu, do úvahy by prichádzali situácie, v ktorých by sa pracovník nemusel obávať žiadnych sankcií. Podľa judikatúry Súdneho dvora je však každý výklad článku 7 smernice 2003/88, ktorý by mohol pracovníka podnietiť k tomu, aby si úmyselne nečerpal svoju platenú dovolenku za kalendárny rok s cieľom zvýšiť svoju odmenu pri skončení pracovného pomeru je nezlučiteľný s cieľmi sledovanými zavedením práva na platenú dovolenku za kalendárny rok.

Úvahy

- 25 Súdny dvor zdôrazňuje na jednej strane, že článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 nekladie žiadnu inú podmienku vzniku nároku na peňažnú náhradu, než je podmienka vyplývajúca zo skutočnosti, že jednak sa pracovný pomer skončil a jednak zamestnanec nevyčerpal celú platenú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú mal nárok ku dňu skončenia tohto pracovného pomeru (rozsudok Súdneho dvora vo veci Maschek/Stadt Wien, C-341/15, bod 27). Na druhej strane rozhodol, že z jeho judikatúry nemožno vyvodiť, že by sa článok 7 smernice 2003/88 mal vykladať v tom zmysle, že bez ohľadu na okolnosti, v dôsledku ktorých si pracovník nevyčerpal platenú dovolenku za kalendárny rok, by mal mať uvedený pracovník aj naďalej nárok na dovolenku za kalendárny rok podľa odseku 1 uvedeného článku a v prípade skončenia pracovného pomeru nárok na náhradu podľa odseku 2 toho istého článku, ktorý by ho nahradil (rozsudok Súdneho dvora vo veci Kreuziger/Land Berlin, C-619/16, bod 37). Súdny dvor pritom zohľadnil aj to, či zamestnávateľ pracovníkovi umožnil, aby uplatnil svoj nárok na dovolenku napríklad tým, že ho náležite informoval (rozsudok Súdneho dvora vo veci Kreuziger/Land Berlin, C-619/16, bod 56). Podľa Súdneho dvora ďalej každý výklad článku 7 smernice 2003/88, ktorý by mohol pracovníka podnietiť k tomu, aby si úmyselne nečerpal svoju platenú dovolenku za kalendárny rok počas uplatniteľného referenčného obdobia alebo povoleného obdobia prenesenia dovolenky s cieľom zvýšiť svoju odmenu pri skončení pracovného pomeru, je v rozpore s cieľmi sledovanými zavedením práva na platenú dovolenku za kalendárny rok (rozsudok Súdneho dvora vo veci Max-Planck- Gesellschaft/Tetsuji Shimizu, bod C-684/16, bod 48).
- 26 K neoprávnenému skončeniu pracovného pomeru pracovníkom dochádza z pohľadu zamestnávateľa typicky veľmi náhle a nečakane. Na rozdiel od iných prípadov skončenia pracovného pomeru v prípade neoprávneného odstúpenia sám pracovník bráni možnosti, aby prirodzene vyčerpal dovolenku. Navyše, len v prípade neoprávneného odstúpenia pracovníka pracovný pomer skončí porušením zmluvy pracovníkom. Pred odstúpením má pracovník iba nárok na (platenú) dovolenku *in natura*. Ak by skončením pracovného pomeru

neoprávneným odstúpením získal nárok na náhradu dovolenky, bolo by to v rozpore so všeobecnou právnou zásadou, že nikto nesmie nadobudnúť právo protiprávnym konaním. Napokon by išlo o nerešpektovanie myšlienky, že účelom platenej dovolenky je hlavne zachovať zdravie pracovníka, ak by pracovník mohol prostredníctvom neoprávneného odstúpenia v konečnom dôsledku odkúpiť nárok na dovolenku. Hlavná otázka položená Súdnemu dvoru preto smeruje k tomu, či je § 10 ods. 2 zákona o dovolenke v celom rozsahu nesporný z hľadiska práva Únie.

- 27 Ak Súdny dvor odpovie na hlavnú otázku záporne, potom vzniká otázka, či a ako má zamestnávateľ v prípade nepredvídateľného, neoprávneného odstúpenia pracovníka – v súlade s požiadavkami Súdneho dvora – umožniť pracovníkovi, aby vyčerpal dovolenku. V tejto súvislosti treba zohľadniť aj to, že pracovník v prípade neoprávneného odstúpenia nedodrжал výpovednú lehotu, počas ktorej sa často vyčerpá resp. môže vyčerpať zostávajúca dovolenka.