

Anonymizovaná verze

Překlad

C-805/19 – 1

Věc C-805/19

Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce

Datum doručení:

31. října 2019

Předkládající soud:

Landesgericht Salzburg (Rakousko)

Datum předkládacího rozhodnutí:

25. října 2019

Žalobkyně:

CT

Žalovaná:

VINI GmbH

USNESENÍ

[*omissis*]

Ohledně:

částky 1.497,91 eura s příslušenstvím (zvláštní platba)

I. Soudnímu dvoru Evropské unie se podle článku 267 Smlouvy o fungování Evropské unie předkládají k rozhodnutí tyto předběžné otázky:

Je třeba článek 31 Listiny základních práv Evropské unie (2010/C 83/02) a čl. 7 odst. 2 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále jen „směrnice o pracovní době“) vykládat v tom smyslu, že vnitrostátní právní předpis obsažený v § 10 odst. 2 Urlaubsgesetz (zákon o dovolené; dále jen „ZoD“), podle něhož nepřísluší náhrada za dovolenou za aktuální (poslední) pracovní rok, pokud zaměstnanec předčasně ukončí pracovní poměr, se neuplatní?

II. [omissis] [Přerušeni řízení]

Odůvodnění:**1. Tvrzení**

Žalobkyně bydlící v České republice uvedla, že dne 28.11.2018 nastoupila u žalované do pracovního poměru jako pomocná číšnice. Dne 23.01.2019 onemocněla a do 29.01.2019 včetně byla v pracovní neschopnosti. Ve středu dne 30.01.2019 bylo pohostinské zařízení žalované zavřeno. Ve čtvrtek dne 31.01.2019 se znovu dostavila do práce. Jednatel žalované strany, pan Viktor Lugert, jí oznámil, že už ji nebude potřebovat a že pracovní poměr je ukončen. Je třeba vycházet z výpovědi podané žalovanou stranou v rozporu s termínem a lhůtou. Žalovaná strana ji z nejasných důvodů zpětně ke dni 01.02.2019 protiprávním předčasným ukončením pracovního poměru dala výpověď. Žalobkyně však tvrdí, že svůj pracovní poměr takto nikdy neukončila. Nespotřebovala žádnou řádnou dovolenou. Proto jí mimo jiné přísluší nárok na náhradu nevyčerpané dovolené za 5,42 pracovního dne.

Žalovaná strana uvedla, že je pravdou, že žalobkyně byla v období od 23.1.2019 do 29.1.2019 v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci. Dne 30.1.2019 bylo pohostinské zařízení žalované zavřeno a žalobkyně měla dne 31.1.2019 volno. V protikladu s tvrzeními žalobkyně jí však pan Lugert jako jednatel žalované strany nedal dne 31.1.2019 výpověď, nýbrž se žalobkyně přes výzvu plnit své pracovní povinnosti v únoru 2019 již do práce neoprávněně nedostavila. Je proto třeba vycházet z neoprávněného předčasného ukončení pracovního poměru žalobkyní. Jelikož od 1.2.2019 již nepřišla do práce, došlo dne 7.2.2019 k odhlášení ze zdravotního pojištění, přičemž jako den ukončení pracovního poměru byl stanoven 1.2.2019 a jako důvod odhlášení bylo správně uvedeno neoprávněně předčasné ukončení pracovního poměru. O několik dní později již žalobkyně nastoupila do nového pracovního poměru.

Je třeba konstatovat, že soud ještě plně neprovedl dokazování, které však vzhledem k položené otázce není pro tuto žalobní žádost nezbytné, pokud má žalobkyně už podle evropského práva na rozdíl od § 10 odst. 2 ZoD nárok na vyplacení náhrady za nevyčerpanou dovolenou.

2. Vnitrostátní právo

§ 10 (1) ZoD Za dovolenkový rok, v němž pracovní poměr končí, přísluší zaměstnanci ke dni skončení pracovního poměru náhradní plnění jako náhrada za dovolenou odpovídající délce trvání pracovního poměru v tomto dovolenkovém roce v poměru dovolené k celému dovolenkovému roku. Už spotřebována roční dovolená se započítá s alikvotním rozsahem dovolené. Peněžní náhrada za

dovolenou za roční dovolenou spotřebovanou nad rámec alikvotního rozsahu se nevrací, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru

1. neoprávněným předčasným ukončením pracovního poměru nebo

2. zaviněným propuštěním z pracovního poměru.

Částka náhrady musí odpovídat peněžité náhradě za dovolenou obdržené za nadměrně spotřebovanou dovolenou ke dni spotřebování dovolené.

(2) Náhradní plnění nenáleží, jestliže zaměstnanec bez vážného důvodu předčasně ukončí pracovní poměr.

...

3. Odůvodnění žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

Ustanovení ZoD je třeba vykládat v souladu se směrnicí.

§ 10 odst. 2 ZoD se vztahuje pouze na nárok na dovolenou za dovolenkový rok, ve kterém došlo k ukončení pracovního poměru. Nároky týkající se dřívějších let tím nejsou dotčeny a mají se nahradit ve formě náhrady za dovolenou [*omissis*].

Podle této úpravy v případě neoprávněného ukončení pracovního poměru nenáleží žádná peněžité náhrada za dovolenou. Vyloučení nároku má zjevně odradit zaměstnance od nepromyšleného předčasného zrušení smlouvy a určitým způsobem snížit finanční zátěž zaměstnavatele v pro něj většinou nevýhodném případě ukončení smluvního vztahu [*omissis*].

Rakouská nauka s ohledem na Soudní dvůr Evropské unie (C-341/15, Maschek, ECLI:EU:C:2016:576 [*omissis*]; viz rovněž ESD C-282/10, Dominguez, [*omissis*]; C-337/10, Neidel, ECLI:EU:C:2012:263 [*omissis*]; C-118/13, Bollacke, ECLI:EU:C:2014:1755 [*omissis*]) stanovila, že z čl. 7 odst. 2 směrnice o pracovní době vyplývá, že zaměstnanci náleží nárok na náhradu nespotebované dovolené nezávisle na tom, jakým způsobem pracovní poměr skončil. Na základě toho se § 10 odst. 2 ZoD jeví z hlediska unijního Unie jako pochybný [*omissis*].

Nejnověji bylo v nauce konstatováno, že výjimka pro předčasné ukončení pracovního poměru tak, jak ji upravuje § 10 odst. 2 ZoD, nemá obdobu v dosavadní judikatuře Soudního dvora EU [*omissis*].

Rozhodnutí vnitrostátního soudu o této otázce není k dispozici.

4. K pravomoci Soudního dvora EU ve věcech výkladu

V tomto případě sice již existuje judikatura Soudního dvora Evropské unie o nárocích zaměstnanců na dovolenou. Chybí však výslovného rozhodnutí Soudního

dvora EU o tom, že zaměstnankyně ani v případě jí zaviněného okamžitého (v rozporu s lhůtou) zrušení pracovního poměru neztrácí své poměrné nároky na náhradu za dovolenou za aktuální pracovní rok. Zejména v tomto směru ještě nebyly zváženy důvody pro vnitrostátní právní úpravu § 10 odst. 2 ZoD, jak byly vylíčeny výše, ve srovnání mezi zájmy zaměstnavatelů a zaměstnanců při zohlednění základního práva podle článku 31 Listiny základních práv.

Správné uplatnění unijního práva není ve světle dosud existující judikatury Soudního dvora Evropské unie zjevné takovým způsobem, aby nezbýval žádný prostor pro rozumné pochybnosti, pokud jde o rozhodnutí předložených otázek („*acte clair*“).

II. [*omissis*]

Landesgericht Salzburg [Zemský soud v Salcburku] jako pracovní a sociální soud, [*omissis*]

Salzburk, 25.10.2019

[*omissis*]