

Anonymizované znenie

Preklad

C-805/19 – 1

Vec C-805/19

Návrh na začatie prejudiciálneho konania

Dátum podania:

31. október 2019

Vnútroštátny súd:

Landesgericht Salzburg

Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

25. október 2019

Žalobkyňa:

CT

Žalovaná:

VINI GmbH

UZNESENIE

[*omissis*]

o:

1.497,91 eur s príslušenstvom (osobitná platba)

I. Súdnemu dvoru Európskej únie sa podľa článku 267 Zmluvy o fungovaní Európskej únie predkladajú nasledujúce otázky na prejudiciálne rozhodnutie:

Má sa článok 31 Charty základných práv Európskej únie (2010/C 83/02) a článok 7 ods. 2 smernice 2003/88/ES [Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (ďalej len „smernica o pracovnom čase“)] vykladať v tom zmysle, že vnútroštátne ustanovenie § 10 ods. 2 Urlaubsgesetz (zákon o dovolenke; ďalej len „ZoD“), podľa ktorého náhrada dovolenky za aktuálny (posledný) pracovný rok sa neposkytuje v prípade, ak zamestnanec predčasne ukončí pracovný pomer, sa neuplatňuje?

II. [*omissis*][Prerušenie konania]

Odôvodnenie:

1. Tvrdenia

Žalobkyňa žijúca v Českej republike uviedla, že 28. novembra 2018 nastúpila u žalovanej do pracovného pomeru ako pomocná čašníčka. Dňa 23. januára 2019 ochorela a do 29. januára 2019 vrátane bola práceneschopná. V stredu 30. januára 2019 bolo pohostinské zariadenie žalovanej zatvorené. Vo štvrtok 31. januára 2019 sa znova dostavila do práce. Konateľ žalovanej strany, pán Viktor Lugert, jej oznámil, že už ju nebude potrebovať a že pracovný pomer je skončený. Treba vychádzať z toho, že žalovaná strana dala výpoveď v rozpore s termínom a lehotou. Žalovaná strana žalobkyňu z nepochopiteľných dôvodov spätne k 1. februáru 2019 v dôsledku protiprávneho predčasného ukončenia pracovného pomeru odhlásila zo zdravotného poistenia. Žalobkyňa však tvrdí, že svoj pracovný pomer takto nikdy neukončila. Nečerpala riadnu dovolenku. Preto jej okrem iného patrí nárok na náhradu nevyčerpanej dovolenky v dĺžke 5,42 pracovného dňa.

Žalovaná strana uviedla, že je pravdou, že žalobkyňa bola v období od 23. januára 2019 do 29. januára 2019 práceneschopná z dôvodu choroby. Dňa 30. januára 2019 bolo pohostinské zariadenie žalovanej zatvorené a žalobkyňa mala 31. januára 2019 voľno. V protiklade s tvrdeniami žalobkyne však nie je pravdou, že jej pán Lugert ako konateľ žalovanej strany dal 31. januára 2019 výpoveď, ale

žalobkyňa sa napriek výzve plniť si pracovné povinnosti vo februári 2019 neoprávnene nedostavila do práce. Treba preto vychádzať z neoprávneného predčasného ukončenia pracovného pomeru žalobkyňou. Keďže od 1. februára 2019 už neprišla do práce, 7. februára 2019 došlo k odhláseniu zo zdravotného poistenia, pričom ako deň ukončenia poistného pomeru bol stanovený 1. februára 2019 a ako dôvod odhlásenia bolo správne uvedené neoprávnené predčasné ukončenie pracovného pomeru. O niekoľko dní neskôr už žalobkyňa nastúpila do nového pracovného pomeru.

Je pravda, že súd ešte nevykonal dokazovanie vo veci, ktoré však vzhľadom na položenú otázku nie je pre túto žalobnú žiadosť nevyhnutné, ak má žalobkyňa už podľa európskeho práva v rozpore s § 10 ods. 2 ZoD nárok na vyplatenie náhrady za nevyčerpanú dovolenku.

2. Vnútroštátne právo

§ 10 (1) Zákon o dovolenke (ZoD) Za dovolenkový rok, v ktorom pracovný pomer končí, patrí zamestnancovi ku dňu skončenia pracovného pomeru náhradné plnenie ako odplata za dovolenku zodpovedajúcu dĺžke trvania pracovného pomeru v tomto dovolenkovom roku v pomere k celému dovolenkovému roku. Už čerpaná ročná dovolenka sa započíta s pomerným rozsahom dovolenky. Peňažná náhrada za dovolenku za ročnú dovolenku čerpanú nad rámec pomerného rozsahu sa nevracia, s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru

- 1. neoprávneným predčasným ukončením pracovného pomeru alebo*
- 2. zavineným prepustením z pracovného pomeru.*

Suma náhrady musí zodpovedať peňažnej náhrade za dovolenku obdržanej za nadmerne čerpanú dovolenku ku dňu čerpania dovolenky.

(2) Náhradné plnenie sa neposkytuje, ak zamestnanec bez vážneho dôvodu predčasne ukončí pracovný pomer.

3. Odôvodnenie podania návrhu na začatie prejudiciálneho konania

Ustanovenia ZoD sa majú vykladať v súlade so smernicou.

§ 10 ods. 2 ZoD sa vzťahuje iba na nárok na dovolenku za dovolenkový rok, v ktorom došlo k ukončeniu pracovného pomeru. Nároky vo vzťahu k skorším rokom tým nie sú dotknuté a majú sa uspokojiť vo forme náhrady za dovolenku [omissis].

Podľa tohto ustanovenia v prípade neoprávneného ukončenia pracovného pomeru sa nevypláca peňažná náhrada za dovolenku. Vylúčenie nároku má zjavne odradiť

zamestnancov od nepremysleného predčasného zrušenia zmluvy a určitým spôsobom finančne odbremeniť zamestnávateľa v takomto prípade ukončenia zmluvného vzťahu, ktoré je väčšinou pre neho nevýhodné [*omissis*].

Rakúska náuka s ohľadom na judikatúru Súdneho dvora Európskej únie (C-341/15, Maschek, ECLI:EU:C:2016:576 [*omissis*]; pozri tiež rozsudky Súdneho dvora 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*]) trvá na tom, že z článku 7 ods. 2 smernice o pracovnom čase vyplýva, že zamestnancovi patrí nárok na preplatenie nevyčerpanej dovolenky nezávisle od toho, akým spôsobom pracovný pomer skončil. Na základe toho sa § 10 ods. 2 ZoD javí ako rozporuplný z hľadiska práva Únie [*omissis*].

Náuka najnovšie trvala na tom, že výnimka pre predčasné ukončenie pracovného pomeru tak, ako ju upravuje § 10 ods. 2 ZoD, nenachádza obdobu v doterajšej judikatúre Súdneho dvora EÚ [*omissis*].

Rozhodnutie vnútroštátneho súdu o tejto otázke nie je k dispozícii.

4. O otázkach právomoci Súdneho dvora vo veciach výkladu

V tomto prípade síce už existuje judikatúra Súdneho dvora EÚ o nárokoch zamestnancov na dovolenku. Niet však výslovného rozhodnutia Súdneho dvora EÚ o tom, že zamestnankyňa ani v prípade ňou zavineného okamžitého (v rozpore s lehotou) zrušenia pracovného pomeru nestráca svoje pomerné nároky na náhradu za dovolenku za aktuálny pracovný rok. Najmä v tomto smere ešte neboli zvážené dôvody pre vnútroštátnu právnu úpravu § 10 ods. 2 ZoD, ako boli reprodukované vyššie, porovnávajúc záujmy zamestnávateľov a zamestnancov pri zohľadnení základného práva podľa článku 31 Charty základných práv.

Správne uplatnenie komunitárneho práva nie je vo svetle doteraz existujúcej judikatúry Súdneho dvora Európskej únie zjavné takým spôsobom, že nezostáva žiadny priestor pre rozumné pochybnosti o rozhodnutí predložených otázok („*acte clair*“).

II. [*omissis*]

Landesgericht Salzburg (Krajinský súd Salzburg, Rakúsko) ako pracovný a sociálny súd, [*omissis*]

Salzburg, 25. októbra 2019

[*omissis*]