



Tlač a informácie

Súdny dvor Európskej únie
TLAČOVÉ KOMUNIKÉ č. 142/12
v Luxemburgu 8. novembra 2012

Rozsudok v spojených veciach C-229/11 a C-230/11
Alexander Heimann a Konstantin Toltschin/Kaiser GmbH

Nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok môže byť znížený pomerne k skráteniu pracovného času dohodnutému v rámci sociálneho plánu

Právo Únie nebráni tomu, aby podnik dohodol so svojou odborovou radou sociálny plán, ktorý stanoví pomerne zníženie nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok pre pracovníka so skráteným pracovným časom

Právo Únie¹ zaručuje každému pracovníkovi nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok v trvaní najmenej štyroch týždňov. V prípade skončenia pracovného pomeru možno namiesto poskytnutia tejto minimálnej doby dovolenky vyplatiť peňažnú náhradu.

Arbeitsgericht Passau (Pracovný súd v Passau, Nemecko) kladie Súdnemu dvoru otázku, či právo Únie bráni vnútroštátnym ustanoveniam alebo vnútroštátnej praxi – akými je sociálny plán dohodnutý medzi dotknutým podnikom a jeho odborovou radou –, ktorý stanovuje, že nárok pracovníkov na platenú dovolenku za kalendárny rok môže byť znížený pomerne ku skráteniu pracovného času počas obdobia, v ktorom podnik čelí ekonomickým ťažkostiam.

Tento súd prejednáva spory medzi A. Heimannom a K. Toltschinom na jednej strane a ich bývalým zamestnávateľom spoločnosťou Kaiser GmbH, subdodávateľom pre automobilový priemysel. Tieto spory sa týkali finančnej náhrady požadovanej za dovolenku za kalendárny rok, ktorú si títo zamestnanci nemohli vyčerpať v rokoch 2009 a 2010. Z dôvodu ekonomických problémov spoločnosť Kaiser na konci júna 2009, resp. augusta 2009, prepustila A. Heimanna a K. Toltschina. Na základe sociálneho plánu dohodnutého medzi spoločnosťou Kaiser a jej odborovou radou však platnosť zmlúv týchto zamestnancov bola formálne predĺžená o jeden rok. Počas tohto obdobia neboli A. Heimann a K. Toltschin povinní vykonávať prácu [„skrátenie pracovného času na nulu“ („Kurzarbeit Null“)] a Kaiser nebola povinná im platiť mzdu. Na druhej strane uvedení zamestnanci poberali od Spolkového úradu práce prostredníctvom Kaiser podporu nazvanú „Kurzarbeitergeld“. Kaiser tvrdí, že počas tohto obdobia „skrátenia pracovného času na nulu“ A. Heimann a K. Toltschin nemohli získať nároky na platenú dovolenku za kalendárny rok.

Svojím rozsudkom z dnešného dňa Súdny dvor odpovedal na prejudiciálnu otázku v tom zmysle, že právo Únie nebráni vnútroštátnym ustanoveniam alebo vnútroštátnej praxi – akými je sociálny plán dohodnutý medzi spoločnosťou a jej odborovou radou –, ktorý stanovuje zníženie nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok pomerne ku skráteniu pracovného času (zásada *pro rata temporis*).

Súdny dvor konštatuje, že situácia pracovníka, ktorého pracovný čas bol skrátený na základe sociálneho plánu, sa zásadne líši od situácie pracovníka, ktorý nevykonáva prácu z dôvodu choroby a ktorý má nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok rovnako ako aktívny pracovník.

Dohoda s podnikom totiž prostredníctvom skrátenia pracovného času pozastavuje výkon vzájomných povinností zamestnávateľa a zamestnanca. Na rozdiel od zamestnanca práceneschopného zo zdravotných dôvodov, ktorý je fyzicky či psychicky obmedzený chorobou,

¹ Charta základných práv Európskej únie v spojení so smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. ES L 299, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381).

pracovník so skráteným pracovným časom môže využiť získaný čas a oddýchnuť si alebo sa venovať rekreačným a záujmovým aktivitám. Ak by bol zamestnávateľ povinný nahradzovať platenú dovolenku za kalendárny rok počas obdobia skrátenia pracovného času, mohlo by ho to odradiť od prijatia sociálneho plánu, na základe ktorého je pracovná zmluva predĺžená z dôvodov výlučne sociálnych, a teda v záujme pracovníka.

Naproti tomu situácia pracovníka so skráteným pracovným časom je porovnateľná so situáciou pracovníka zamestnaného na čiastočný úväzok. Súdny dvor odvolávajúc sa na svoju judikatúru² pripomenul, že nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok môže byť znížený pomerne k skráteniu pracovného času na obdobie zamestnania na čiastočný úväzok.

UPOZORNENIE: Návrh na začatie prejudiciálneho konania umožňuje súdom členských štátov v rámci sporu, ktorý rozhodujú, položiť Súdneho dvoru otázky o výklade práva Únie alebo o platnosti aktu práva Únie. Súdny dvor nerozhoduje vnútroštátny spor. Vnútroštátnemu súdu prináleží, aby rozhodol právnu vec v súlade s rozhodnutím Súdneho dvora. Týmto rozhodnutím sú rovnako viazané ostatné vnútroštátne súdne orgány, na ktoré bol podaný návrh s podobným problémom.

Neoficiálny dokument pre potreby médií, ktorý nezaväzuje Súdny dvor.

[Úplné znenie](#) rozsudku sa uverejňuje na internetovej stránke CURIA v deň vyhlásenia rozsudku.

Kontaktná osoba pre tlač: Balázs Lehóczki ☎ (+352) 4303 5499

Fotografie z vyhlásenia rozsudku sú k dispozícii na „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106

² Rozsudok z 22. apríla 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08.