



Tlač a informácie

Súdny dvor Európskej únie
TLAČOVÉ KOMUNIKÉ č. 81/16
V Luxemburgu 20. júla 2016

Rozsudok vo veci C-341/15
Hans Maschek/Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener
Stadtwerke

**Pokiaľ pracovník sám skončí svoj pracovný pomer, má nárok na peňažnú náhradu,
ak nemohol úplne alebo čiastočne vyčerpať všetky svoje práva na platenú
dovolenku za kalendárny rok**

Úradník mesta Viedeň, Hans Maschek, odišiel na vlastnú žiadosť do dôchodku s účinnosťou od 1. júla 2012. Od 15. novembra 2010 do 30. júna 2012 nebol prítomný na svojom pracovisku. V období od 15. novembra do 31. decembra 2010 bol H. Maschek práceneschopný. Od 1. januára 2011 bol podľa dohody uzatvorenej so svojím zamestnávateľom povinný nebyť prítomný na svojom pracovisku, pričom naďalej poberal plat.

Po odchode do dôchodku požiadal H. Maschek svojho zamestnávateľa o vyplatenie peňažnej náhrady za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok, pričom uviedol, že krátko pred svojím odchodom do dôchodku znovu ochorel. Jeho zamestnávateľ zamietol túto žiadosť z dôvodu, že podľa právnej úpravy platových pomerov mesta Viedeň pracovník, ktorý skončí pracovný pomer na svoju vlastnú žiadosť – najmä ak požiadal o odchod do dôchodku – nemá nárok na takúto náhradu.

Verwaltungsgericht Wien (Správny súd Viedeň), na ktorý bola podaná žaloba H. Mascheka proti tomuto zamietnutiu, sa pýta Súdneho dvora na zlučiteľnosť takejto právnej úpravy s právom Únie a konkrétnejšie so smernicou 2003/88¹.

Vo svojom rozsudku z dnešného dňa Súdny dvor pripomína, že táto smernica stanovuje, že každý pracovník má právo na platenú dovolenku za kalendárny rok v trvaní najmenej štyroch týždňov a že toto právo predstavuje mimoriadne dôležitú zásadu sociálneho práva Únie. Priznáva sa každému pracovníkovi bez ohľadu na jeho zdravotný stav.

Pokiaľ sa pracovný pomer skončil a skutočné čerpanie platenej dovolenky za kalendárny rok už preto nie je možné, smernica stanovuje, že pracovník má nárok na peňažnú náhradu, aby sa predišlo tomu, že z dôvodu tejto nemožnosti nebude môcť využiť toto právo aspoň v peňažnej forme.

Súdny dvor spresňuje, že dôvod skončenia pracovného pomeru nie je v tejto súvislosti relevantný. Preto 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.

Súdny dvor z toho vyvodil, že smernica bráni vnútroštátnej právnej úprave, ako je právna úprava o platových pomeroch mesta Viedeň, ktorá nepriznáva nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok pracovníkovi, ktorého pracovný pomer sa skončil na základe jeho žiadosti o odchod do dôchodku a ktorý pred skončením tohto pracovného pomeru nemohol vyčerpať svoje práva.

¹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, 2003, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381).

Súdny dvor navyše pripomína svoju judikatúru, podľa ktorej má pracovník pri svojom odchode do dôchodku nárok na peňažnú náhradu, ak z dôvodu choroby nemohol vyčerpať svoje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok.² H. Maschek má teda nárok na peňažnú náhradu za obdobie od 15. novembra do 31. decembra 2010, pri ktorom sa preukázalo, že bol práceneschopný a z tohto dôvodu nemohol počas tohto obdobia vyčerpať svoje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok.

Súdny dvor dodáva, že právo na dovolenku za kalendárny rok sleduje dvojaký cieľ, a to umožniť pracovníkovi odpočinúť si od vykonávania úloh, ktoré mu ukladá pracovná zmluva, a poskytnúť mu čas na oddych a zotavenie sa.

Na zabezpečenie potrebného účinku tohto práva na dovolenku za kalendárny rok vyslovil Súdny dvor túto zásadu: pracovník, ktorého pracovný pomer sa končí a ktorý na základe dohody uzatvorenej so svojím zamestnávateľom je povinný nebyť prítomný na svojom pracovisku počas určeného obdobia predchádzajúceho jeho odchodu do dôchodku, pričom naďalej poberá svoj plat, nemá nárok na prípadnú peňažnú náhradu za právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorú počas tohto obdobia nemohol vyčerpať, okrem prípadu, ak toto právo nemohol vyčerpať z dôvodu choroby.

Súdny dvor preto rozhodol, že vnútroštátnemu súdu prislúcha overiť, či je to tak v prípade H. Mascheka v súvislosti s obdobiím od 1. januára 2011 do 30. júna 2012. V prípade kladnej odpovede nemá nárok na peňažnú náhradu za právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorú počas tohto obdobia nemohol vyčerpať, okrem prípadu, ak toto právo nemohol vyčerpať z dôvodu choroby.

Súdny dvor okrem toho poznamenáva, že hoci je cieľom smernice stanoviť minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pri organizácii pracovného času – ktoré sú členské štáty povinné dodržiavať – členské štáty majú možnosť prijať ustanovenia, ktoré sú pre pracovníkov výhodnejšie. Smernica teda nebráni vnútroštátnym ustanoveniam upravujúcim platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorá presahuje minimálnu dĺžku štyroch týždňov zaručenú smernicou a ktorá bola priznaná za podmienok na jej získanie a udelenie stanovených vnútroštátnym právom.

V dôsledku toho môžu členské štáty priznať pracovníkom dodatočnú platenú dovolenku za kalendárny rok dlhšiu než minimálna platená dovolenka za kalendárny rok v trvaní štyroch týždňov stanovená smernicou. V takom prípade môžu členské štáty stanoviť, že pracovníkovi, ktorý z dôvodu choroby nemohol pred skončením svojho pracovného pomeru vyčerpať celú svoju dodatočnú platenú dovolenku za kalendárny rok, sa priznáva nárok na peňažnú náhradu zodpovedajúcu tomuto dodatočnému obdobiu. Členským štátom prislúcha, aby stanovili podmienky tohto priznania.

UPOZORNENIE: Návrh na začatie prejudiciálneho konania umožňuje súdom členských štátov v rámci sporu, ktorý rozhodujú, položiť Súdnemu 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

² Rozsudky Súdneho dvora z 3. mája 2012, *Neidel* (C-337/10, TK č. 57/12: úradník má pri odchode do dôchodku nárok na peňažnú náhradu, ak z dôvodu choroby nemohol úplne alebo čiastočne vyčerpať svoje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok v minimálnej dĺžke štyroch týždňov), a z 20. januára 2009, *Schultz-Hoff a i.* (C-350/06 a C-520/06, TK č. 4/09: pracovník nestráca svoje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorú nemohol vyčerpať z dôvodu choroby).