



Tlač a informácie

Súdny dvor Európskej únie
TLAČOVÉ KOMUNIKÉ č. 126/17
V Luxemburgu 29. novembra 2017

Rozsudok vo veci C-214/16
Conley King/The Sash Window Workshop Ltd a Richard Dollar

Pracovník musí mať právo preniesť a kumulovať práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré nemohol vykonať, pokiaľ zamestnávateľ neumožnil tomuto pracovníkovi vykonať jeho právo na takúto dovolenku

Právo Únie bráni povinnosti, aby pracovník musel najprv vyčerpať dovolenku, než zistí, či má nárok na poskytnutie náhrady mzdy za túto dovolenku.

Pán Conley King pracoval pre spoločnosť The Sash Window Workshop (ďalej len „SWWL“) na základe „zmluvy samostatne zárobkovo činné osoby platenej len vo forme provízií“ od roku 1999 až do odchodu do dôchodku v roku 2012. V súlade s touto zmluvou bol pán King platený len formou provízií. Ak čerpal dovolenku za kalendárny rok, počas tohto obdobia nebol odmeňovaný.

Na konci pracovného pomeru požiadal pán King svojho zamestnávateľa o vyplatenie finančnej náhrady za dni dovolenky za kalendárny rok, ktoré si jednak vyčerpal a neboli nahradené a ktoré si jednak nevyčerpal, pričom zodpovedali celému obdobiu, počas ktorého pracoval. Keďže SWWL jeho žiadosti nevyhovela, pán King podal žalobu na príslušný Employment Tribunal (Pracovný súd, Spojené kráľovstvo).

Employment Tribunal (Pracovný súd) dospel vo svojom rozhodnutí k záveru, že pána Kinga treba považovať za „pracovníka“ v zmysle britskej právnej úpravy, ktorou sa vykonáva smernica o pracovnom čase¹, a že mal nárok na náhradu za platenú dovolenku.

V rámci odvolacieho konania položil Court of Appeal of England and Wales [Odvolací súd (Anglicko a Wales), Spojené kráľovstvo] Súdnemu dvoru niekoľko prejudiciálnych otázok týkajúcich sa výkladu tejto smernice. Najmä sa pýtal, že ak dôjde k sporu medzi pracovníkom a zamestnávateľom o tom, či má pracovník právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, či je v súlade s právom Únie, ak musí pracovník najprv vyčerpať dovolenku, než zistí, či má nárok na poskytnutie náhrady mzdy za túto dovolenku.

Vo svojom dnešnom rozsudku Súdny dvor na úvod uviedol, že právo na platenú dovolenku za kalendárny rok každého pracovníka sa musí považovať za mimoriadne dôležitú zásadu sociálneho práva Európskej únie, ktorá je výslovne zakotvená v Charte základných práv Európskej únie.

Súdny dvor konštatoval, že cieľom tohto práva je umožniť pracovníkovi odpočinúť si a poskytnúť mu čas na oddych a zotavenie sa. Pracovník, ktorý je však vystavený okolnostiam, ktoré počas čerpania jeho dovolenky môžu vyvolávať neistotu v súvislosti s poskytnutím jeho odmeny, nemôže plne využiť uvedenú dovolenku. Navyše takéto okolnosti môžu tiež odradiť pracovníka od čerpania dovolenky za kalendárny rok. V tejto súvislosti Súdny dvor poznamenal, že každá činnosť alebo nečinnosť zamestnávateľa, ktorá má taký odradzujúci účinok, je v rozpore s účelom práva na platenú dovolenku za kalendárny rok.

Okrem toho Súdny dvor pripomenul, že je nesporné, že členské štáty musia zabezpečiť dodržiavanie práva na účinný prostriedok nápravy, ktoré je zakotvené v článku 47 Charty základných práv Európskej únie. V súvislosti tejto veci by toto právo nebolo zaručené, ak v situácii,

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)

v ktorej zamestnávateľ poskytne zamestnancovi iba neplatenú dovolenku, by sa tento pracovník nemohol na súde dovoliavať samotného práva na platenú dovolenku, ale **by bol nútený najprv čerpať dovolenku bez náhrady mzdy a potom podať žalobu s cieľom dosiahnuť jej zaplatenie.**

Súdny dvor rozhodol, že také riešenie je nezlučiteľné s právom na účinný prostriedok nápravy a so smernicou o pracovnom čase. Právo Únie bráni teda tomu, aby pracovník musel najprv vyčerpať dovolenku za kalendárny rok, než zistí, či má nárok na poskytnutie náhrady mzdy za túto dovolenku.

Napokon Súdny dvor dospel k rozhodnutiu, že **právo Únie bráni vnútroštátnym ustanoveniam alebo praxi, podľa ktorých pracovník nemôže preniesť ani prípadne kumulovať až do momentu skončenia pracovného pomeru práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré nevykonal v rámci viacerých po sebe nasledujúcich referenčných období z dôvodu odmietnutia zamestnávateľa poskytnúť náhradu mzdy za túto dovolenku.**

V tejto súvislosti Súdny dvor pripomenul svoju judikatúru, podľa ktorej pracovník, ktorý nemohol z dôvodov nezávislých od jeho vôle vykonať právo na platenú dovolenku za kalendárny rok až do skončenia pracovného pomeru, má nárok na vyplatenie peňažnej náhrady. Vo veciach, na základe ktorých sa rozvinula táto judikatúra, bolo pracovníkom zabránené vo vykonaní tohto práva pre ich neprítomnosť v práci z dôvodu choroby.

V danej súvislosti na účely ochrany zamestnávateľa, ktorý je vystavený nebezpečenstvu neprimeraného kumulovania období neprítomnosti pracovníka na pracovisku, a na nepríjemnosti, ktoré z týchto neprítomností môžu vyplývať pre organizáciu práce, Súdny dvor rozhodol, že právo Únie nebráni vnútroštátnym ustanoveniam alebo vnútroštátnej praxi, ktoré obmedzujú kumulovanie práv na platenú dovolenku za kalendárny rok pracovníka stanovením lehoty pätnástich mesiacov, po uplynutí ktorej právo zanikne.

Za takých okolností, ako sú tie vo veci samej, sa však ochrana záujmov zamestnávateľa nejaví ako nevyhnutne potrebná, pretože konkrétne posúdenie práva na platenú dovolenku za kalendárny rok pracovníka, akým je pán King, nie je spojené so situáciou, v ktorej by jeho zamestnávateľ čelil obdobiam neprítomnosti tohto pracovníka. Naopak, tento zamestnávateľ mohol využiť tú skutočnosť, že pán King neprerušoval svoje obdobia pracovnej činnosti. Okrem toho je úlohou zamestnávateľa, aby si zistil všetky informácie týkajúce sa jeho povinností v oblasti platenej dovolenky za kalendárny rok.

Súdny dvor teda rozhodol, že na rozdiel od situácie, v ktorej pracovník nemohol čerpať platenú dovolenku za kalendárny rok z dôvodu choroby, je zamestnávateľ, ktorý neumožní pracovníkovi vykonať jeho právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, povinný znášať následky.

Ak teda neexistujú nijaké vnútroštátne ustanovenia, ktoré stanovujú lehotu obmedzujúcu prenášanie dovoleniek v súlade s požiadavkami práva Únie, pripustenie, že došlo k zániku pracovníkom nadobudnutých práv na platenú dovolenku za kalendárny rok, by znamenalo odobrenie správania zamestnávateľa vedúceho k neoprávnenému obohateniu na úkor samotného cieľa uvedenej smernice, ktorý sleduje zabezpečenie zdravia pracovníka.

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.

www.curia.europa.eu

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

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