



Tisk a informace

Soudní dvůr Evropské unie
TISKOVÁ ZPRÁVA č. 57/12
V Lucemburku dne 3. května 2012

Rozsudek ve věci C-337/10
Georg Neidel v. Stadt Frankfurt am Main

Při odchodu do důchodu má úředník nárok na finanční náhradu, pokud z důvodu nemoci nemohl zčásti nebo zcela vyčerpat svou placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů

Pokud však jde o případné další nároky na placenou dovolenou, může vnitrostátní právní úprava vyloučit vyplacení finanční náhrady.

Směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby¹ ukládá členským státům povinnost přijmout nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů. Tuto minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru.

G. Neidel pracoval ve službách města Frankfurt nad Mohanem (Německo) od roku 1970. Nejprve zastával funkci hasiče a poté požárního rady a měl postavení úředníka. Od 12. června 2007 byl práce neschopen ze zdravotních důvodů a na konci srpna 2009 odešel do důchodu.

Vzhledem k tomu, že běžná týdenní pracovní doba hasičů neodpovídá pětidennímu týdnu, měl G. Neidel za roky 2007 až 2009 nárok na 26 dnů dovolené ročně. Hasiči mají mimoto nárok na náhradní volno za svátky.

Podle příslušné německé právní úpravy měl G. Neidel svou dovolenou v zásadě vyčerpat během kalendářního roku, za který tato dovolená náleží. Právní úprava nicméně stanovila devítiměsíční období převoditelnosti, takže nárok úředníků na dovolenou zaniká, nebylo-li s jejím čerpáním započato do devíti měsíců od skončení kalendářního roku, za který náleží.

G. Neidel má za to, že v letech 2007 až 2009 získal nárok na nevyčerpanou dovolenou v rozsahu celkem 86 dní, což odpovídá částce 16 821,60 eura hrubého. Požádal proto město Frankfurt nad Mohanem o vyplacení této finanční náhrady za nevyčerpanou dovolenou. Vzhledem k tomu, že jeho žádost byla zamítnuta, protože německé služební právo neupravuje peněžitou náhradu za nevyčerpanou dovolenou na zotavenou, podal G. Neidel správní žalobu.

Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Německo) (Správní soud ve Frankfurtu nad Mohanem), jemuž byl spor předložen, položil za těchto okolností Soudnímu dvoru několik otázek. Zejména se táže, zda se směrnice 2003/88 vztahuje na služební poměr úředníků a zda se nárok na náhradu přiznaný touto směrnicí vztahuje pouze na minimální dobu dovolené za kalendářní rok v trvání čtyř týdnů nebo se vztahuje také na další nároky na dovolenou, které dodatečně stanoví vnitrostátní právo.

V dnešním rozsudku Soudní dvůr připomněl, že **se směrnice 2003/88 použije v zásadě na všechna odvětví činností, veřejná i soukromá**, pro účely regulace některých aspektů úpravy jejich pracovní doby. Soudní dvůr dále upřesnil, že směrnice sice stanoví výjimky ze své působnosti, ty však byly přijaty pouze za jediným účelem, a to aby zaručily řádné fungování služeb, které jsou nepostradatelné k ochraně veřejné bezpečnosti, veřejného zdraví, jakož i veřejného pořádku v případě situací mimořádné závažnosti a rozsahu. **Soudní dvůr proto odpověděl, že se**

¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381).

směrnice 2003/88 vztahuje na úředníka, který vykonává za obvyklých podmínek činnost hasiče.

Soudní dvůr dále připomněl, že z uvedené směrnice vyplývá, že všichni pracovníci mají nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů. Pokud však dojde k ukončení pracovního poměru, není již ve skutečnosti možné placenou dovolenou za kalendářní rok vyčerpat. Právně kvůli této nemožnosti přiznává směrnice v takovém případě pracovníkovi finanční náhradu, aby se zabránilo tomu, že pracovník nebude moci tohoto nároku využít, a to ani v peněžní formě. **Soudní dvůr měl v daném případě za to, že odchodem úředníka do důchodu dochází k ukončení jeho pracovního poměru. Soudní dvůr proto vyslovil závěr, že úředník má při odchodu do důchodu nárok na finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok, kterou nevyčerpal proto, že svou funkci nevykonával z důvodu nemoci.**

Soudní dvůr nicméně upřesnil, že směrnice nebrání uplatňování vnitrostátních předpisů, jež úředníkovi přiznávají další nároky na placenou dovolenou dodatečně k nároku na minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok v trvání čtyř týdnů. V takové situaci nemusí vnitrostátní předpisy přiznat vyplacení finanční náhrady v případě, kdy úředník odcházející do důchodu nemohl těchto svých dalších nároků využít proto, že svou funkci nemohl vykonávat z důvodu nemoci.

Soudní dvůr k tomu připomněl, že se směrnice omezuje na stanovení minimálních požadavků na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby a nedotýká se práva členských států uplatňovat vnitrostátní předpisy, které jsou pro ochranu pracovníků příznivější. Vnitrostátní právo proto může stanovit nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání déle než čtyři týdny, přiznaný za podmínek získání a přiznávání stanovených uvedeným vnitrostátním právem. V této souvislosti měl Soudní dvůr za to, že je na členských státech, aby rozhodly, zda úředníkům přiznají další nároky na placenou dovolenou dodatečně k nároku na minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok v trvání čtyř týdnů, a zároveň buď upraví nárok úředníka odcházejícího do důchodu na finanční náhradu, jestliže těchto dalších nároků nemohl využít proto, že svou funkci nevykonával z důvodu nemoci, nebo takový nárok neupraví. Je rovněž na členských státech, aby stanovily podmínky přiznávání těchto dalších nároků.

Soudní dvůr nakonec připomněl, že podle nedávné judikatury² směrnice brání vnitrostátnímu ustanovení, které stanovením období převoditelnosti v trvání devíti měsíců, po jehož uplynutí nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zaniká, omezuje právo úředníka odcházejícího do důchodu na vyplacení součtu finančních náhrad za placené dovolené za kalendářní rok, které nevyčerpal z důvodu pracovní neschopnosti. Soudní dvůr totiž vycházel z toho, že každé období převoditelnosti musí pracovníkovi zajistit, že v případě potřeby bude mít k dispozici dobu odpočinku, které je možné si rozvrhnout a naplánovat, které jsou k dispozici dlouhodoběji a které musí podstatně překračovat dobu referenčního období, za které bylo přiznáno. V dané věci ale stanovené období převoditelnosti činí devět měsíců, a je tedy kratší než referenční období (které v projednávané věci činilo jeden rok).

UPOZORNĚNÍ: Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce umožňuje soudům členských států, aby v rámci sporu, který projednávají, položily Soudnímu dvoru otázky týkající se výkladu práva Unie nebo platnosti aktu Unie. Soudní dvůr nerozhoduje ve sporu před vnitrostátním soudem. Vnitrostátní soud musí věc rozhodnout v souladu s rozhodnutím Soudního dvora. Toto rozhodnutí je stejně tak závazné pro ostatní vnitrostátní soudy, které případně budou projednávat podobný problém.

Neoficiální dokument pro potřeby sdělovacích prostředků, který nezavazuje Soudní dvůr.

[Úplné znění](#) rozsudku se zveřejňuje na internetové stránce CURIA v den vyhlášení.

Kontaktní osoba pro tisk: Balázs Lehoczki ☎ (+352) 4303 5499

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

² Rozsudek Soudního dvora ze dne 22. listopadu 2011, KHS AG v. Winfried Schulte ([C-214/10](#)), viz také [TZ 123/11](#).