



Tisk a informace

Soudní dvůr Evropské unie
TISKOVÁ ZPRÁVA č. 164/18
V Lucemburku dne 6. listopadu 2018

Rozsudek ve spojených věcech C-569/16 a C-570/16
Stadt Wuppertal v. Maria Elisabeth Bauer a
Volker Willmeroth v. Martina Broßonn.

Dědici zemřelého pracovníka mohou od jeho bývalého zaměstnavatele požadovat finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok, kterou tento pracovník nevyčerpal

Nárok zemřelého pracovníka na finanční náhradu za nevyčerpanou dovolenou totiž může přejít na jeho dědice v rámci dědictví.

Zesnulí manželé paní Maria Elisabeth Bauer a paní Martina Broßonn byli zaměstnanci města Wuppertal (Německo) a pana Volker Willmerotha. Vzhledem k tomu, že tito zesnutí nevyčerпали před svou smrtí všechny dny své placené dovolené za kalendářní rok, požádaly paní Bauer a paní Broßonn jakožto jediné dědičky bývalé zaměstnavatele svých manželů o finanční náhradu za tyto dny. Vzhledem k tomu, že město Wuppertal a pan Willmeroth odmítli tuto náhradu vyplatit, obrátily se paní Bauer a paní Broßonn na německé pracovní soudy.

Bundesarbeitsgericht (spolkový pracovní soud, Německo), jenž projednává tyto spory, požádal Soudní dvůr, aby v tomto kontextu vyložil unijní právo¹, podle kterého má každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů, přičemž tento nárok lze nahradit finanční náhradou pouze v případě ukončení pracovního poměru.

Bundesarbeitsgericht připomíná, že Soudní dvůr již v roce 2014 rozhodl, že smrtí pracovníka nezaniká jeho nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok².

Klade si však otázku, zda tomu tak je i v případě, kdy vnitrostátní právo stejně jako německé právo vylučuje, aby taková finanční náhrada byla součástí pozůstalosti. Kromě toho se domnívá, že účel nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, tedy umožnit pracovníkovi odpočinout si a poskytnout mu čas na uvolnění a mimopracovní zájmy, už nelze naplnit, jakmile dotyčná osoba zemře.

Soudní dvůr ve svém dnešním rozsudku potvrzuje, že podle unijního práva úmrtím pracovníka nezaniká jeho nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok. Dále uvádí, že dědici zemřelého pracovníka mohou požadovat finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok, kterou tento pracovník nevyčerpal.

V případě, že vnitrostátní právo takovou možnost vylučuje, a jeví se tedy jako neslučitelné s unijním právem, mohou se dědici přímo dovolávat unijního práva, a to jak vůči veřejnoprávnímu, tak soukromému zaměstnavateli.

Soudní dvůr připouští, že smrt pracovníka má nevyhnutelně za následek, že tento pracovník již nebude moci využít dobu odpočinku a relaxace spojenou s nárokem na placenou dovolenou za kalendářní rok, na kterou měl nárok. Časový aspekt je však pouze jednou ze dvou složek nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, který je základní zásadou sociálního práva Unie a je výslovně zakotven jakožto základní právo v Listině základních práv Evropské unie.

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

² Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. června 2014, Bollacke (C-118/13, viz také TZ č. 83/14).

Vedle nároku na proplacení dovolené toto základní právo rovněž zahrnuje jako nárok úzce spjatý s nárokem na „placenou“ dovolenou za kalendářní rok nárok na finanční náhradu za dovolenou za kalendářní rok, která nebyla při ukončení pracovního poměru vyčerpána.

Tato finanční složka má čistě peněžitou povahu, a proto se má stát majetkem příslušné osoby, takže její úmrtí jí nemůže se zpětnou účinností o tento majetek připravit, a v důsledku toho zbavit ty, na které má tento majetek přejít v rámci dědictví, možnosti skutečně využít této majetkové složky nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok.

V případě nemožnosti vykládat vnitrostátní právní úpravu (jako je dotčená německá právní úprava), tak, aby byla v souladu s unijním právem, je vnitrostátní soud, jenž projednává spor mezi dědicem zemědělského pracovníka a bývalým zaměstnavatelem tohoto pracovníka, povinen nepoužít uvedenou vnitrostátní právní úpravu a zajistit, aby tento zaměstnavatel uvedenému dědici vyplatil finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok, na niž uvedenému pracovníkovi vznikl nárok na základě ustanovení unijního práva a kterou do data svého úmrtí nevyčerpal.

Tato povinnost připadá vnitrostátnímu soudu bez ohledu na to, zda se jedná o spor mezi takovým dědicem a zaměstnavatelem v postavení orgánu veřejné správy (jako je město Wuppertal), nebo zaměstnavatelem v postavení jednotlivce³ (jako je pan Willmeroth).

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 Lehóczki ☎ (+352) 4303 5499

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

³ Soudní dvůr v tomto ohledu připomíná, že směrnice nemůže sama o sobě zakládat povinnosti pro jednotlivce, jako je soukromý zaměstnavatel, a nelze se jí tedy jako takové vůči němu dovolávat. Pokud jde nicméně o nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, lze se v takovém sporu dovolávat Listiny.