



Tlač a informácie

Súdny dvor Európskej únie
TLAČOVÉ KOMUNIKÉ č. 164/18

V Luxemburgu 6. novembra 2018

Rozsudok v spojených veciach C-569/16 a C-570/16
Stadt Wuppertal/Maria Elisabeth Bauer a
Volker Willmeroth/Martina Broßonn

Dediči zosnulého pracovníka môžu od jeho bývalého zamestnávateľa vyžadovať peňažnú náhradu za platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorú si tento pracovník nevyčerpal

Právo zosnulého pracovníka na peňažnú náhradu z titulu nevyčerpanej dovolenky totiž môže prejsť dedením na jeho dedičov

Zosnulý manžel pani Maria Elisabeth Bauerovej bol zamestnancom mesta Wuppertal (Nemecko) a zosnulý manžel pani Martina Broßonnovej bol zamestnancom pána Willmerotha. Vzhľadom na to, že títo zosnutí manželia si pred svojou smrťou nevyčerпали všetky dni platenej dovolenky za kalendárny rok, pani Bauerová a pani Broßonnová ako jediné právne nástupkyne požiadali bývalých zamestnávateľov svojich manželov o vyplatenie peňažnej náhrady za tieto dni. Keďže mesto Wuppertal a pán Volker Willmeroth odmietli vyplatiť túto náhradu, pani Bauerová a pani Broßonnová sa obrátili na nemecké pracovné súdy.

Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko), rozhodujúci o týchto sporoch, požiadal Súdny dvor, aby v tomto kontexte podal výklad práva Únie¹, podľa ktorého má každý pracovník nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok v trvaní najmenej štyroch týždňov, pričom tento nárok možno nahradiť poskytnutím peňažnej náhrady len v prípade skončenia pracovného pomeru.

Bundesarbeitsgericht pripomína, že v dôsledku úmrtia pracovníka nezaniká jeho nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok.²

Pýta sa však, či to platí aj v prípade, ak vnútroštátne právo, tak ako nemecké právo, vylučuje, aby bola takáto peňažná náhrada súčasťou dedičstva. Navyše sa domnieva, že účel nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok spočívajúci v tom, aby si pracovník mohol odpočinúť a mal k dispozícii určitý čas na oddych a zotavenie sa, nemožno viac dosiahnuť, pokiaľ dotknutá osoba zomrie.

Svojím rozsudok z dnešného dňa Súdny dvor potvrdzuje, že podľa práva Únie nedochádza v dôsledku úmrtia pracovníka k zániku jeho nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok. Navyše spresňuje, že dediči zosnulého pracovníka môžu žiadať o vyplatenie peňažnej náhrady za platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorú si tento pracovník nevyčerpal.

V prípade, že by vnútroštátne právo vylučovalo takúto možnosť a zdalo by sa teda, že je nezlučiteľné s právom Únie, dediči sa môžu priamo odvolávať na právo Únie, a to tak voči verejnoprávnemu, ako aj súkromnoprávnemu zamestnávateľovi.

Súdny dvor uznáva, že nevyhnutným dôsledkom úmrtia pracovníka je, že tento pracovník už nemôže využívať čas na oddych a zotavenie sa, ktorý sa viaže k jeho získanému nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok. Časový aspekt však predstavuje iba jednu z dvoch zložiek práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré je hlavnou zásadou sociálneho práva Únie a je výslovne zakotvené ako základné právo v Charte základných práv Európskej únie.

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), ako aj Charta základných práv Európskej únie.

² Rozsudok Súdneho dvora z 12. júna 2014, Bollacke (C-118/13, pozri tiež TK č. 83/14).

Toto základné právo zahŕňa tiež nárok na získanie platby počas tejto dovolenky, ako aj neoddeliteľnú súčasť tohto nároku na „platenú“ dovolenku za kalendárny rok, ktorou je nárok na peňažnú náhradu z titulu dovolenky za kalendárny rok, ktorá nebola v čase skončenia pracovného pomeru vyčerpaná.

Táto peňažná zložka má čisto majetkovú povahu, a preto je určená na to, aby bola zahrnutá do majetku dotknutej osoby, takže v dôsledku jej úmrtia nemožno retroaktívne zbaviť uvedený majetok, a teda tých, na ktorých má prejsť dedením, skutočného požívania majetkovej zložky nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok.

Ak sa zdá, že nie je možné podať výklad vnútroštátnej právnej úpravy (akou je dotknutá nemecká právna úprava) spôsobom, ktorý je v súlade s právom Únie, má vnútroštátny súd, ktorý rozhoduje o spore medzi právnym nástupcom zosnulého pracovníka a bývalým zamestnávateľom tohto pracovníka, povinnosť neuplatniť uvedenú vnútroštátnu právnu úpravu a dbať na to, aby tento bývalý zamestnávateľ vyplatil uvedenému právnemu nástupcovi peňažnú náhradu z titulu platenej dovolenky za kalendárny rok, na ktorú vznikol nárok na základe práva Únie a ktorú si uvedený pracovník pred svojou smrťou nevyčerpal.

Túto povinnosť má vnútroštátny súd bez ohľadu na to, či ide o spor medzi takýmto právnym nástupcom a zamestnávateľom v postavení verejného orgánu (akým je mesto Wuppertal) alebo zamestnávateľom v postavení jednotlivca³ (akým je pán Willmeroth).

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 právnou 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

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

³ Súdny dvor v tejto súvislosti pripomína, že smernica sama osebe nemôže zakladať povinnosti takému jednotlivcovi, akým je súkromnoprávny zamestnávateľ, a teda sa na ňu ako takú nemožno voči nemu odvolávať. Pokiaľ ide o právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, v takomto spore je možné odvolávať sa na Chartu.