



Tlač a informácie

Súdny dvor Európskej únie
TLAČOVÉ KOMUNIKÉ č. 165/18

V Luxemburgu 6. novembra 2018

Rozsudky vo veciach C-619/16 a C-684/16
Sebastian W. Kreuziger/Land Berlin a
Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV/Tetsuji
Shimizu

Pracovník nemôže automaticky stratiť svoj získaný nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok z dôvodu, že nepožiadal o dovolenku

Naproti tomu, ak zamestnávateľ preukáže, že pracovník sa dobrovoľne a s úplnou znalosťou veci vzdal čerpania svojej platenej dovolenky za kalendárny rok po tom, čo mu bolo umožnené, aby skutočne uplatnil svoj nárok na túto dovolenku, právo Únie nebráni strate tohto nároku a v prípade skončenia pracovného pomeru ani súvisiacej strate peňažnej náhrady

Pán Sebastian Kreuziger absolvoval platenú prípravnú prax na právnické povolanie v Spolkovej krajine Berlín. Počas posledných mesiacov tejto praxe nečerpал žiadnu platenú dovolenku za kalendárny rok. Po skončení praxe požiadal o poskytnutie peňažnej náhrady za dni nevyčerpanej dovolenky, čo táto spolková krajina odmietla. Pán Kreuziger tak napadol toto odmietnutie na nemeckých správnych súdoch.

Pán Tetsuji Shimizu bol zamestnancom združenia Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften. Približne dva mesiace pred skončením pracovného pomeru Max-Planck-Gesellschaft vyzvalo pána Shimizua, aby si vyčerpal svoju zostávajúcu dovolenku (bez toho, aby mu uložilo povinnosť čerpať ju v dňoch, ktoré by toto združenie určilo). Pán Shimizu si vyčerpal len dva dni dovolenky a požiadal o vyplatenie náhrady za dni nevyčerpanej dovolenky, čo Max-Planck-Gesellschaft odmietlo. Pán Shimizu sa preto obrátil na nemecké pracovné súdy.

Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Vyšší správny súd Berlín-Brandenburgsko, Nemecko) a Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko) sa pýtajú, či právo Únie bráni vnútroštátnej právne úprave stanovujúcej stratu nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok a stratu peňažnej náhrady za uvedenú dovolenku v prípade, že pracovník nepodal žiadosť o dovolenku pred skončením pracovného pomeru.

Tieto vnútroštátne súdy preto požiadali Súdny dvor, aby v tejto súvislosti podal výklad práva Únie¹, podľa ktorého nárok každého pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok v trvaní najmenej štyroch týždňov možno nahradiť poskytnutím peňažnej náhrady len v prípade skončenia pracovného pomeru.

Svojimi rozsudkami z dnešného dňa Súdny dvor rozhodol, že právo Únie bráni tomu, aby pracovník automaticky stratil dni platenej dovolenky za kalendárny rok, na ktoré mal nárok podľa práva Únie, ako aj súvisiaci nárok na peňažnú náhradu z titulu nevyčerpanej dovolenky, a to z jediného dôvodu, že pred skončením pracovného pomeru (alebo počas referenčného obdobia) nepožiadal o čerpanie dovolenky.

Tieto nároky môžu zaniknúť len v prípade, ak zamestnávateľ skutočne umožnil pracovníkovi čerpať dotknuté dni dovolenky včas, najmä tým, že ho náležite informoval, čo musí preukázať zamestnávateľ.

Pracovník sa má v rámci pracovnoprávneho vzťahu totiž považovať za slabšiu stranu. Mohol by tak byť odrádzaný od otvoreného uplatňovania svojich práv voči svojmu zamestnávateľovi, keďže

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.

najmä uplatňovanie týchto práv ho môže vystaviť opatreniam zamestnávateľa, ktoré môžu mať vplyv na pracovnoprávny vzťah v neprospech tohto pracovníka.

Naproti tomu, ak je uvedený zamestnávateľ schopný splniť si dôkaznú povinnosť, ktorá mu v tejto súvislosti prináleží, a predloží dôkaz o tom, že pracovník sa dobrovoľne a s úplnou znalosťou veci vzdal čerpania svojej platenej dovolenky za kalendárny rok po tom, čo mu bolo umožnené, aby skutočne uplatnil svoj nárok na túto dovolenku, právo Únie nebráni strate tohto nároku a v prípade skončenia pracovného pomeru ani súvisiacej strate peňažnej náhrady z titulu nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok.

Každý výklad dotknutých ustanovení práva Únie, ktorý by mohol pracovníka podnietiť k tomu, aby si úmyselne nečerpал svoju platenú dovolenku za kalendárny rok počas uplatniteľného referenčného obdobia alebo povoleného obdobia prenesenia dovolenky s cieľom zvýšiť svoju odmenu pri skončení pracovného pomeru, by bol v rozpore s cieľmi sledovanými zavedením práva na platenú dovolenku za kalendárny rok. Tieto ciele sa týkajú najmä potreby zabezpečiť pracovníkovi využitie skutočného odpočinku, aby bola zabezpečená účinná ochrana jeho bezpečnosti a zdravia.

Súdny dvor zároveň spresňuje, že zásady, ktoré boli uvedené, platia bez ohľadu na to, či ide o **verejnoprávneho zamestnávateľa** (akým je Spolková krajina Berlín) alebo **súkromnoprávneho zamestnávateľa** (akým je Max-Planck-Gesellschaft).²

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](#) rozsudkov (C-619/16 a C-684/16) sa uverejňuje na internetovej stránke CURIA v deň vyhlásenia rozsudkov.

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

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

² Je pravda, že smernica sama osebe nemôže zakladať povinnosti jednotlivcovi, takže sa na smernicu ako takú voči nemu nemožno odvolávať. Ustanovenie smernice zaručujúce jednotlivcovi práva alebo ukladajúce mu povinnosti – hoci aj jasné, presné a bezpodmienečné – nemožno samo osebe uplatniť v rámci sporu, v ktorom stoja proti sebe výhradne jednotlivci (akým je spor medzi pánom Shimizuom a združením Max-Planck-Gesellschaft). Právo každého pracovníka na obdobia platenej dovolenky za kalendárny rok je však zakotvené nielen v smernici, ale ako základné právo je zakotvené aj v Charte základných práv Európskej únie. Toto základné právo zahŕňa vzhľadom na svoju vlastnú povahu zodpovedajúcu povinnosť, ktorá prináleží zamestnávateľovi, a to povinnosť poskytnúť takéto obdobia platenej dovolenky za kalendárny rok alebo náhradu z titulu platenej dovolenky za kalendárny rok, ktorá nebola ku dňu skončenia pracovného pomeru vyčerpaná. Odporujúce vnútroštátne ustanovenia musia zostať v prípade potreby neuplatnené.