



Zbierka súdnych rozhodnutí

Vec C-341/15

Hans Maschek
proti

Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke

(návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Verwaltungsgericht Wien)

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Sociálna politika — Smernica 2003/88/ES — Článok 7 — Právo na platenú dovolenku za kalendárny rok — Odchod do dôchodku na žiadosť dotknutej osoby — Pracovník, ktorý nevyčerpal svoje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok pred skončením svojho pracovného pomeru — Vnútroštátna právna úprava vylučujúca peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok — Práceschopnosť — Úradníci“

Abstrakt – Rozsudok Súdneho dvora (desiata komora) z 20. júla 2016

Sociálna politika — Bezpečnosť a ochrana zdravia pracovníkov — Organizácia pracovného času — Právo na platenú dovolenku za kalendárny rok — Peňažná náhrada za nečerpanú dovolenku vyplatená pri skončení pracovného pomeru — Vnútroštátna právna úprava, ktorá odmieta túto náhradu pracovníkovi, ktorý podal žiadosť o odchod do dôchodku a ktorý pred skončením tohto pracovného pomeru nemohol vyčerpať svoje právo na dovolenku — Neprípustnosť — Nárok na uvedenú náhradu v prípade nevykonávania úloh pracovníka z dôvodu choroby — Neexistencia takéhoto nároku v prípade dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom o povinnosti pracovníka nebyť prítomný na svojom pracovisku, pričom ale súčasne bude poberať svoj plat — Obmedzenia — Nevyčerpanie práva na dovolenku z dôvodu choroby — Možnosť členských štátov priznať pracovníkom dodatočnú platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorá sa pripočíta k minimálnej dovolenke za kalendárny rok — Spôsoby a podmienky

(Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88, článok 7 ods. 2 a článok 15)

Článok 7 ods. 2 smernice 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že:

- bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá nepriznáva nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok pracovníkovi, ktorého pracovný pomer sa skončil na základe jeho žiadosti o odchod do dôchodku a ktorý pred skončením tohto pracovného pomeru nemohol vyčerpať svoje práva. V tejto súvislosti nie je relevantný dôvod skončenia pracovného pomeru. Preto skutočnosť, že pracovník ukončil pracovný pomer na svoju vlastnú žiadosť, nemá nijaký vplyv na jeho nárok na prípadné získanie peňažnej náhrady za právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorú nemohol vyčerpať pred skončením svojho pracovného pomeru,
- pracovník pri odchode do dôchodku má nárok na peňažnú náhradu za platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorú si nevyčerpal, lebo pre chorobu neplnil svoje úlohy,

- pracovník, ktorého pracovný pomer sa skončil a ktorý na základe dohody uzatvorenej so svojím zamestnávateľom bol povinný nebyť prítomný na svojom pracovisku počas určeného obdobia predchádzajúceho jeho odchodu do dôchodku, pričom pokračoval v poberaní svojho platu, nemá nárok na peňažnú náhradu za právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorú nevyčerpal počas tohto obdobia, okrem prípadu, ak toto právo nemohol vyčerpať z dôvodu choroby,
- členským štátom na jednej strane prislúcha, aby sa rozhodli, či priznajú pracovníkom dodatočnú platenú dovolenku nad rámec minimálnej platenej dovolenky za kalendárny rok v trvaní štyroch týždňov stanovenej v článku 7 smernice 2003/88. V takom prípade môžu členské štáty stanoviť, že pracovníkovi, ktorý z dôvodu choroby nemohol pred skončením svojho pracovného pomeru vyčerpať celú svoju dodatočnú platenú dovolenku za kalendárny rok, sa priznáva nárok na peňažnú náhradu zodpovedajúcu tomuto dodatočnému obdobiu. Na druhej strane členským štátom prislúcha, aby stanovili podmienky tohto priznania. Hoci je totiž cieľom smernice 2003/88 stanoviť minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pri organizácii pracovného času, ktoré sú členské štáty povinné dodržiavať, v súlade s článkom 15 tejto smernice majú členské štáty možnosť prijať ustanovenia, ktoré sú pre pracovníkov výhodnejšie.

(pozri body 28, 29, 32, 35, 38, 40 a výrok)