



## Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (piata komora)

z 13. marca 2019\*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Voľný pohyb pracovníkov – Článok 45 ZFEÚ – Nariadenie (EÚ) č. 492/2011 – Článok 7 ods. 1 – Zákaz diskriminácie na základe štátnej príslušnosti – Nárok na platenú každoročnú dovolenku v závislosti od počtu rokov, ktoré pracovník odpracoval u zamestnávateľa – Len čiastočné započítanie predchádzajúcich dôb zamestnania získaných u iných zamestnávateľov – Sociálne právo – Rozdiely medzi režimami a právnymi predpismi členských štátov“

Vo veci C-437/17,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Oberster Gerichtshof (Najvyšší súd, Rakúsko) z 29. júna 2017 a doručený Súdnemu dvoru 19. júla 2017, ktorý súvisí s konaním:

**Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH**

proti

**EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH,**

SÚDNY DVOR (piata komora),

v zložení: predseda K. Lenaerts, vykonávajúci funkciu predsedu piatej komory, sudcovia F. Biltgen a E. Levits (spravodajca),

generálny advokát: H. Saugmandsgaard Øe,

tajomník: V. Giacobbo-Peyronnel, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 3. mája 2018,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH, v zastúpení: S. Ameshofer, G. Storch a R. Storch, Rechtsanwälte, za právnej pomoci K. Mayr, expert,
- EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH, v zastúpení: F. Marhold, Rechtsanwalt,
- rakúska vláda, v zastúpení: G. Hesse, splnomocnený zástupca,
- Európska komisia, v zastúpení: M. Kellerbauer a D. Martin, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 25. júla 2018,

\* Jazyk konania: nemčina.

vyhlásil tento

### **Rozsudok**

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 45 ZFEÚ a článku 7 ods. 1 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 492/2011 z 5. apríla 2011 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Únie (Ú. v. EÚ L 141, 2011, s. 1).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH (spoločná zamestnanecká rada spoločnosti EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH, ďalej len „zamestnanecká rada spoločnosti Eurothermen“) a EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH (ďalej len „Eurothermen“) vo veci len čiastočného zohľadnenia predchádzajúcich dôb zamestnania získaných zamestnancami spoločnosti Eurothermen u iných zamestnávateľov na účely stanovenia nároku na platenú každoročnú dovolenku týchto zamestnancov.

### **Právny rámec**

#### **Právo Únie**

- 3 Článok 7 ods. 1 nariadenia č. 492/2011 stanovuje:

„S pracovníkom, ktorý je štátnym príslušníkom členského štátu, sa na území iného členského štátu nesmie z dôvodu jeho štátnej príslušnosti zaobchádzať inak ako s vlastnými pracovníkmi, pokiaľ ide o podmienky zamestnania a pracovné podmienky, najmä odmeňovanie, prepustenie, a ak by sa stal nezamestnaným, opätovné začlenenie do práce alebo zamestnania.“

#### **Rakúske právo**

- 4 § 2 ods. 1 Urlaubsgesetz (zákon o dovolenke) zo 7. júla 1976 (BGBl. 1976/390, ako bol uverejnený v BGBl. I, 2013/3, ďalej len „UrlG“) znie takto:

„Pracovník má za každý rok zamestnania nárok na neprerušenú platenú dovolenku. Dĺžka dovolenky predstavuje v prípade doby zamestnania kratšej ako 25 rokov 30 pracovných dní a po dosiahnutí 25. roka zamestnania sa zvyšuje na 36 pracovných dní.“

- 5 § 3 UrlG stanovuje:

„1. Na účely určenia dĺžky dovolenky sa sčítajú doby zamestnania získané u toho istého zamestnávateľa, ktoré neboli prerušené dlhšie ako 3 mesiace.

...

2. Na účely výpočtu dĺžky dovolenky sa započítavajú:

(1) Doby zamestnania získané v tuzemsku v rámci iného pracovného pomeru, ak trvali najmenej šesť mesiacov;

...

3. Doby podľa odseku 2 bodu 1 sa započítavajú najviac v rozsahu piatich rokov...

...“

### **Spor v konaní vo veci samej a prejudiciálna otázka**

- 6 Eurothermen je spoločnosť pôsobiaca v odvetví cestovného ruchu. Má sídlo v Bad Schallerbach (Rakúsko) a zamestnáva určitý počet zamestnancov, ktorí získali predchádzajúce doby zamestnania u iných zamestnávateľov na území iných členských štátov, ako je Rakúska republika.
- 7 Zamestnanecká rada spoločnosti Eurothermen podala ako príslušný orgán zamestnancov spoločnosti Eurothermen žalobu v rámci osobitného konania upraveného v § 54 ods. 1 Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (zákon o právomoci a konaní v oblasti pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia) zo 7. marca 1985 (BGBl. 104/1985).
- 8 Táto žaloba proti spoločnosti Eurothermen sa týka nárokov na platenú každoročnú dovolenku pracovníkov tejto spoločnosti, ktorí majú predchádzajúce doby zamestnania získané u iných zamestnávateľov na území iných členských štátov, ako je Rakúska republika.
- 9 Podľa zamestnaneckej rady spoločnosti Eurothermen skutočnosť, že § 3 ods. 2 bod 1 a § 3 ods. 3 UrlG obmedzuje zohľadnenie predchádzajúcich dôb zamestnania získaných u iných zamestnávateľov so sídlom v iných členských štátov len na päť rokov, predstavuje obmedzenie voľného pohybu pracovníkov, ktorý zaručuje článok 45 ZFEÚ.
- 10 Zamestnanecká rada tvrdí, že v súlade s právom Únie majú byť tieto predchádzajúce doby zamestnania započítané v plnom rozsahu tak, aby mal každý pracovník, ktorý preukáže 25 rokov profesijnej praxe, nárok na šiesty týždeň dovolenky v súlade s § 2 ods. 1 UrlG.
- 11 Návrh, ktorý podala zamestnanecká rada spoločnosti Eurothermen, bol v prvostupňovom konaní zamietnutý zo strany Landesgericht Wels (Krajinský súd Wels, Rakúsko) a v odvolacom konaní zo strany Oberlandesgericht Linz (Vyšší krajinský súd Linz, Rakúsko).
- 12 Oberster Gerichtshof (Najvyšší súd, Rakúsko), ktorý prejednáva kasačný opravný prostriedok, má pochybnosti, pokiaľ ide o otázku, či taká právna úprava, o akú ide vo veci samej, predstavuje nepriamu diskrimináciu s ohľadom na ustanovenia článku 45 ZFEÚ v spojení s článkom 7 ods. 1 nariadenia č. 492/2011 alebo obmedzenie v zmysle článku 45 ZFEÚ. V prípade kladnej odpovede na túto otázku sa Oberster Gerichtshof (Najvyšší súd) domnieva, že vzniká ďalej otázka týkajúca sa odôvodnenia tohto režimu.
- 13 V tejto súvislosti Oberster Gerichtshof (Najvyšší súd) spresňuje, že podľa jeho vlastnej ustálenej judikatúry a jednotného názoru v odbornej literatúre sa § 3 ods. 2 bod 1 UrlG má vykladať v tom zmysle, že doby zamestnania získané u tuzemského alebo zahraničného zamestnávateľa sa majú posudzovať rovnakým spôsobom. Bez ohľadu na znenie tohto ustanovenia sa tak predchádzajúce doby zamestnania získané v zahraničí majú takisto započítať celkovo najviac do výšky piatich rokov.
- 14 Za týchto podmienok Oberster Gerichtshof (Najvyšší súd) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Má sa článok 45 ZFEÚ a článok 7 ods. 1 nariadenia č. 492/2011 vykladať v tom zmysle, že bránia takej vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej (§ 3 ods. 2 bod 1 v spojení s § 3 ods. 3, ako aj § 2 ods. 1 UrlG), na základe ktorej má pracovník, ktorý celkovo odpracoval 25 rokov, ale počas tohto obdobia nepôsobil u toho istého rakúskeho zamestnávateľa, nárok na každoročnú dovolenku iba v rozsahu 5 týždňov, kým pracovník, ktorý odpracoval celkovo 25 rokov u rovnakého rakúskeho zamestnávateľa, má nárok na 6 týždňov každoročnej dovolenky?“

## O prejudiciálnej otázke

- 15 Svojou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa článok 45 ZFEÚ a článok 7 ods. 1 nariadenia č. 492/2011 majú vykladať v tom zmysle, že bránia takej vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá na určenie toho, či pracovník, ktorý celkovo odpracoval 25 rokov, má nárok na zvýšenie platenej každoročnej dovolenky z piatich na šesť týždňov, stanovuje, že roky odpracované v rámci jedného alebo viacerých pracovných pomerov pred pracovným pomerom, ktorý pracovníkovi začal u jeho súčasného zamestnávateľa, sa započítavajú maximálne do výšky 5 rokov profesijnej činnosti aj v prípade, že skutočný počet rokov tejto činnosti je viac ako 5 rokov.

### *O článku 45 ods. 2 ZFEÚ a článku 7 ods. 1 nariadenia č. 492/2011*

- 16 Na úvod treba pripomenúť, že článok 45 ods. 2 ZFEÚ zakazuje akúkoľvek diskrimináciu pracovníkov členských štátov na základe štátnej príslušnosti, pokiaľ ide o zamestnanie, odmenu za prácu a ostatné pracovné podmienky. Článok 7 ods. 1 nariadenia č. 492/2011 je iba osobitným výrazom zásady zákazu diskriminácie zakotvenej v uvedenom článku 45 ods. 2 ZFEÚ v osobitnej oblasti podmienok zamestnávania, ako aj pracovných podmienok a z tohto dôvodu sa má vykladať rovnako ako tento posledný uvedený článok (rozsudok z 5. decembra 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, ďalej len „rozsudok SALK“, C-514/12, EU:C:2013:799, bod 23 a citovaná judikatúra).
- 17 Keďže nárok na platenú každoročnú dovolenku priznaný pracovníkom je nepochybne súčasťou podmienok zamestnávania a pracovných podmienok, vnútroštátna právna úprava, o ktorú ide vo veci samej, tak spadá do pôsobnosti ustanovení citovaných v predchádzajúcom bode.
- 18 V tejto súvislosti z ustálenej judikatúry vyplýva, že zásada rovnosti zaobchádzania stanovená v článku 45 ZFEÚ, ako aj v článku 7 nariadenia č. 492/2011 zakazuje nielen zjavnú diskrimináciu na základe štátnej príslušnosti, ale aj všetky formy skrytej diskriminácie, ktoré použitím iných rozlišovacích kritérií vedú v skutočnosti k tomu istému výsledku (pozri najmä rozsudky z 5. decembra 2013, SALK, C-514/12, EU:C:2013:799, bod 25 a citovanú judikatúru, ako aj z 2. marca 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, bod 35 a citovanú judikatúru).
- 19 V tomto kontexte Súdny dvor spresnil, že ustanovenie vnútroštátneho práva treba napriek jeho uplatňovaniu bez ohľadu na štátnu príslušnosť považovať za nepriamo diskriminačné, ak je samotnou svojou povahou spôsobilé viac sa dotknúť pracovníkov štátnych príslušníkov iných členských štátov než tuzemských pracovníkov, pričom v dôsledku toho hrozí, že podstatnejšie znevýhodní prvých uvedených pracovníkov, pokiaľ nie je objektívne odôvodnené a primerané sledovanému cieľu (pozri rozsudok z 2. marca 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, bod 36 a citovanú judikatúru).
- 20 V prejednávanej veci je podľa § 2 ods. 1 a § 3 ods. 1 až 3 UrlG nárok na platenú každoročnú dovolenku po odpracovaní 25 rokov v rozsahu šiestich týždňov, pokiaľ doby zamestnania boli získané u súčasného zamestnávateľa. Ak pracovník predtým pracoval u jedného alebo viacerých iných zamestnávateľov, možno započítať dobu celkovo najviac 5 rokov, ktorú získal u týchto iných zamestnávateľov. Na to, aby mal pracovník nárok na 6 týždňov platenej každoročnej dovolenky, musí buď odpracovať 25 rokov u svojho súčasného zamestnávateľa, alebo celkovo odpracovať 25 rokov, pričom z toho aspoň 20 rokov u svojho súčasného zamestnávateľa.
- 21 Ako bolo uvedené v bode 13 tohto rozsudku, hoci znenie § 3 ods. 2 bodu 1 UrlG odkazuje len na predchádzajúce činnosti vykonávané na „vnútroštátnom území“, podľa ustálenej judikatúry Oberster Gerichtshof (Najvyšší súd) a jednotného názoru v odbornej literatúre sa toto ustanovenie má vykladať v tom zmysle, že predchádzajúce doby zamestnania, ktoré pracovník získal u ostatných zamestnávateľov, sa zohľadnia rovnakým spôsobom, a to celkovo najviac do výšky piatich rokov, ktoré boli získané v tuzemsku alebo v inom členskom štáte.

- 22 Pokiaľ ide o existenciu prípadnej diskriminácie, ktorá je v rozpore s článkom 45 ods. 2 ZFEÚ a s článkom 7 ods. 1 nariadenia č. 492/2011, treba poznamenať, že taká vnútroštátna právna úprava, o akú ide vo veci samej zavádza – ako uviedol generálny advokát v bode 21 svojich návrhov – rozdielne zaobchádzanie medzi pracovníkmi v závislosti od počtu odpracovaných rokov u ich súčasného zamestnávateľa. V súlade s touto právnou úpravou totiž roky odpracované u jedného alebo viacerých predchádzajúcich zamestnávateľov sa započítavajú maximálne len do výšky piatich rokov vykonávania profesijnej činnosti, aj keď skutočný počet týchto odpracovaných rokov je viac ako päť rokov, takže pracovník, ktorý odpracoval 25 rokov, z ktorých aspoň 20 rokov u svojho súčasného zamestnávateľa, má nárok na 6 týždňov platenej každoročnej dovolenky, zatiaľ čo pracovník, ktorý odpracoval 25 rokov, avšak u svojho súčasného zamestnávateľa neodpracoval 20 rokov, má nárok len na 5 týždňov platenej každoročnej dovolenky.
- 23 Z toho vyplýva, že taká právna úprava, ktorá je uplatniteľná bez rozdielu na všetkých pracovníkov, ktorí odpracovali najmenej 25 rokov profesijnej činnosti bez ohľadu na ich štátnu príslušnosť, nezakladá diskrimináciu priamo na základe štátnej príslušnosti.
- 24 Podľa zamestnaneckej rady spoločnosti Eurothermen a Európskej komisie vnútroštátnu právnu úpravu, o akú ide vo veci samej, treba považovať za nepriamo diskriminačnú. Rakúski pracovníci, ktorí z veľkej väčšiny bývajú v Rakúsku a tam začínajú svoju profesijnú kariéru, môžu jednoduchšie zostať zamestnaní u jedného a toho istého zamestnávateľa nepretržite 25 rokov a tak mať nárok na šiesty týždeň platenej každoročnej dovolenky v súlade s § 2 ods. 1 UrlG. V tejto súvislosti postačí konštatovať, že väčšina pracovníkov spĺňajúcich podmienku odpracovaných 25 rokov stanovenú v § 2 ods. 1 UrlG sú Rakúšania.
- 25 Naopak, štátni príslušníci iných členských štátov začínajú svoju pracovnú kariéru obvykle v členskom štáte svojho pôvodu a u rakúskeho zamestnávateľa začnú pracovať až v neskoršej fáze svojej kariéry. Teda je pre nich ťažšie rovnako získať doby zamestnania vyžadované na nárok šiesteho týždňa platenej každoročnej dovolenky ako pre Rakúšanov. V tejto súvislosti väčšina pracovníkov, na ktorých sa vzťahuje len čiastočné započítanie dôb predchádzajúceho zamestnania u iných zamestnávateľov stanovené v § 3 ods. 3 UrlG, sú štátnymi príslušníkmi iných členských štátov.
- 26 Po prvé treba poznamenať, že vnútroštátna právna úprava, o akú ide vo veci samej, znevýhodňuje všetkých pracovníkov, tak rakúskych, ako aj štátnych príslušníkov iných členských štátov, ktorí odpracovali celkovo 25 rokov profesijnej činnosti, avšak z toho neodpracovali najmenej 20 rokov u svojho súčasného zamestnávateľa, v porovnaní s pracovníkmi, ktorí odpracovali celkovo 25 rokov profesijnej činnosti, a z toho odpracovali najmenej 20 rokov u svojho súčasného zamestnávateľa. Pokiaľ ide o túto prvú kategóriu pracovníkov, skutočnosť, že zmenili svoje zamestnanie, má za následok započítanie profesijnej praxe získanej u predchádzajúcich zamestnávateľov len najviac do výšky 5 rokov, ako stanovuje § 3 ods. 3 UrlG.
- 27 Na to, aby tento rozdiel v zaobchádzaní s pracovníkmi podľa ich doby zamestnania u ich súčasného zamestnávateľa bolo možné považovať za nepriamo diskriminačné v zmysle článku 45 ods. 2 ZFEÚ v spojení s článkom 7 ods. 1 nariadenia č. 492/2011, musí byť svojou povahou spôsobilé znevýhodňovať viac štátnych príslušníkov iných členských štátov ako tuzemských pracovníkov.
- 28 Na rozdiel od tvrdenia zamestnaneckej rady spoločnosti Eurothermen a Komisie, z návrhu na začatie prejudiciálneho konania nič nenasvedčuje tomu, že rakúski pracovníci zvyčajne zostávajú pracovať pre svojho súčasného zamestnávateľa celých 25 rokov. Nepreukázalo sa teda, že by táto právna úprava osobitne zvyhodňovala rakúskych pracovníkov v porovnaní s pracovníkmi, ktorí sú štátnymi príslušníkmi iných členských štátov.
- 29 So zreteľom na tieto úvahy nemožno dospieť k záveru, že pracovníci, ktorí sú dotknutí obmedzením započítania ich predchádzajúcich dôb zamestnania získaných u iných zamestnávateľov, stanovené v § 3 ods. 3 UrlG, sú prevažne štátni príslušníci iných členských štátov.



- 30 Navyše na rozdiel od toho, čo uviedla Komisia vo svojich pripomienkach, aj za predpokladu, že sa preukáže, že väčšina pracovníkov spĺňajúcich kritérium 25 odpracovaných rokov, stanovené v § 2 ods. 1 UrlG, má rakúsku štátnu príslušnosť, predsa to samé osebe neumožňuje dospieť k záveru, ako to vyplýva z bodu 28 tohto rozsudku, že štátni príslušníci iných členských štátov sú nepriamo diskriminovaní.
- 31 Po druhé Komisia nemôže svoje tvrdenia ani vo všeobecnosti zakladať na judikatúre Súdneho dvora, podľa ktorej na označenie vnútroštátneho opatrenia ako „nepriamo diskriminačného“ nie je potrebné, aby malo za následok zvýhodnenie všetkých tuzemských príslušníkov alebo znevýhodnenie výlučne štátnych príslušníkov iných členských štátov (rozsudok z 20. júna 2013, Giersch a i., C-20/12, EU:C:2013:411, bod 45, ako aj citovaná judikatúra), ani cielene na odpovedi, ktorú Súdny dvor poskytol vo svojom rozsudku z 5. decembra 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799).
- 32 Na jednej strane, ako zdôraznil generálny advokát v bode 35 svojich návrhov, judikatúra citovaná v predchádzajúcom bode je relevantná len vtedy, keď sa preukáže, že vnútroštátna právna úprava, o akú ide vo veci samej, je spôsobilá viac ovplyvniť štátnych príslušníkov iných členských štátov ako tuzemských pracovníkov. Keďže v tejto veci nejde o taký prípad, uvedená judikatúra nemôže slúžiť ako právny základ na konštatovanie, že dotknutú právnu úpravu treba považovať za nepriamo diskriminačnú.
- 33 Na druhej strane vec, v ktorej bol vyhlásený rozsudok z 5. decembra 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799) sa týkala zamestnancov územného samosprávneho celku, ktorého právna úprava bola určená na umožnenie mobility v rámci skupiny rôznych zamestnávateľov a neocenovala vernosť zamestnanca voči určitému zamestnávateľovi. Z toho vyplýva, že odôvodnenie rozvinuté Súdny dvorom v uvedenom rozsudku nemožno preniesť na právnu úpravu, o akú ide vo veci samej, keďže táto je zameraná práve na ocenenie vernosti zamestnanca voči svojmu súčasnému zamestnávateľovi.
- 34 Z predchádzajúcich úvah vyplýva, že taká vnútroštátna právna úprava, o akú ide vo veci samej, ktorá zavádza nerovnosť v zaobchádzaní medzi pracovníkmi v závislosti od ich dôb zamestnania u súčasného zamestnávateľa, nemôže byť považovaná za úpravu nepriamo diskriminačnú voči pracovníkom, ktorí sú štátnymi príslušníkmi iných členských štátov, a teda za úpravu v rozpore s článkom 45 ods. 2 ZFEÚ.

### ***O článku 45 ods. 1 ZFEÚ***

- 35 Treba ešte určiť, či také vnútroštátne ustanovenia, o aké ide vo veci samej, predstavujú obmedzenie voľného pohybu pracovníkov, ktoré zakazuje článok 45 ods. 1 ZFEÚ.
- 36 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že cieľom článku 45 ZFEÚ, ako aj všetkých ustanovení Zmluvy upravujúcich voľný pohyb osôb je nepochybne uľahčiť občanom Únie vykonávanie pracovnej činnosti akejkoľvek povahy na území Únie, pričom tieto ustanovenia bránia prijatiu opatrení, ktoré by mohli znevýhodňovať týchto občanov, keby chceli vykonávať činnosť na území členského štátu odlišného od ich členského štátu pôvodu. V tejto súvislosti majú štátni príslušníci členských štátov predovšetkým právo vyplývajúce priamo zo Zmluvy opustiť svoj členský štát pôvodu na účely odchodu na územie iného členského štátu a zdržiavať sa na jeho území na účely výkonu pracovnej činnosti (rozsudok z 18. júla 2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, bod 33 a citovaná judikatúra).
- 37 Primárne právo Únie však pracovníkovi nezaručuje, že presťahovanie do iného členského štátu, než je jeho členský štát pôvodu, je v sociálnej oblasti neutrálne, pričom takéto presťahovanie vzhľadom na rozdiely existujúce medzi režimami a právnymi poriadkami členských štátov môže byť pre dotknutú osobu v jednotlivých prípadoch viac alebo menej výhodné (rozsudok z 18. júla 2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, bod 34 a citovaná judikatúra).

- 38 Právo Únie totiž iba zaručuje, že na pracovníkov vykonávajúcich činnosť na území iného členského štátu, než je ich členský štát pôvodu, sa vzťahujú rovnaké podmienky ako na pracovníkov tohto iného štátu (rozsudok z 23. januára 2019, Zyla, C-272/17, EU:C:2019:49, bod 45 a citovaná judikatúra).
- 39 Ako uviedol generálny advokát v bodoch 51 a 58 svojich návrhov, tieto úvahy sa uplatňujú tak na pracovníka, ktorý chce odísť od zamestnávateľa, na ktorého sa vzťahujú rakúske právne predpisy, ako aj na pracovníka, ktorý je štátnym príslušníkom iného členského štátu, ktorého láka zamestnanie v Rakúsku.
- 40 Na rozdiel od toho, čo tvrdí zamestnanecká rada spoločnosti Eurothermen a Komisia, vnútroštátna právna úprava, o ktorú ide vo veci samej, nie je spôsobilá odrádzať rakúskych pracovníkov, ktorí by zamýšľali odísť od svojho súčasného zamestnávateľa, aby pracovali u zamestnávateľa v inom členskom štáte, ale chceli by sa následne vrátiť k pôvodnému zamestnávateľovi. Treba poznamenať, rovnako ako to urobil generálny advokát v bodoch 60 až 62 svojich návrhov, že takáto argumentácia spočíva na súbore okolností, ktoré sú príliš náhodné a nepriame na to, aby takúto právnu úpravu bolo možné považovať za úpravu obmedzujúcu voľný pohyb pracovníkov (pozri v tomto zmysle rozsudok z 27. januára 2000, Graf, C-190/98, EU:C:2000:49, bod 25).
- 41 Z vyššie uvedeného vyplýva, že takú vnútroštátnu právnu úpravu, o akú ide vo veci samej, nemožno kvalifikovať ako „obmedzenie voľného pohybu pracovníkov“, ktoré je zakázané podľa článku 45 ods. 1 ZFEÚ.
- 42 Vzhľadom na všetky úvahy uvedené vyššie treba na položenú otázku odpovedať tak, že článok 45 ZFEÚ a článok 7 ods. 1 nariadenia č. 492/2011 sa majú vykladať v tom zmysle, že nebránia vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá na určenie, či pracovník, ktorý celkovo odpracoval 25 rokov profesijnej činnosti, má nárok na predĺženie platenej každoročnej dovolenky z 5 na 6 týždňov, stanovuje, že doby zamestnania získané v jednom alebo vo viacerých pracovných pomeroch, predchádzajúcich pracovnému pomeru so súčasným zamestnávateľom, sa započítavajú maximálne len do výšky 5 rokov profesijnej činnosti, aj keď ich skutočný počet je viac ako 5 rokov.

## O trovách

- 43 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdny dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (piata komora) rozhodol takto:

**Článok 45 ZFEÚ a článok 7 ods. 1 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 492/2011 z 5. apríla 2011 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Únie sa majú vykladať v tom zmysle, že nebránia vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá na určenie, či pracovník, ktorý celkovo odpracoval 25 rokov profesijnej činnosti, má nárok na predĺženie platenej každoročnej dovolenky z 5 na 6 týždňov, stanovuje, že doby zamestnania získané v jednom alebo vo viacerých pracovných pomeroch, predchádzajúcich pracovnému pomeru so súčasným zamestnávateľom, sa započítavajú maximálne len do výšky 5 rokov profesijnej činnosti, aj keď ich skutočný počet je viac ako 5 rokov.**

Podpisy