



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (prvá komora)

z 12. júna 2014*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Sociálna politika — Smernica 2003/88/ES — Organizácia pracovného času — Platená dovolenka za kalendárny rok — Peňažná náhrada v prípade úmrtia“

Vo veci C-118/13,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Landesarbeitsgericht Hamm (Nemecko) zo 14. februára 2013 a doručený Súdnemu dvoru 14. marca 2013, ktorý súvisí s konaním:

Gülay Bollacke

proti

K + K Klaas & Kock B.V. & Co. KG,

SÚDNY DVOR (prvá komora),

v zložení: predseda prvej komory A. Tizzano, sudcovia E. Levits (spravodajca), M. Berger, S. Rodin a F. Biltgen,

generálny advokát: M. Wathelet,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- K + K Klaas & Kock B.V. & Co. KG, v zastúpení: M. Scheier, Rechtsanwalt,
- nemecká vláda, v zastúpení: T. Henze a J. Möller, splnomocnení zástupcovia,
- dánska vláda, v zastúpení: M. Wolff a V. Pasternak Jørgensen, splnomocnené zástupkyne,
- maďarská vláda, v zastúpení: M. Fehér, K. Szíjjártó a K. Molnár, splnomocnení zástupcovia,
- vláda Spojeného kráľovstva, v zastúpení: L. Christie, splnomocnený zástupca, za právnej pomoci E. Dixon, barrister,
- Európska komisia, v zastúpení: M. van Beek a F. Schatz, splnomocnení zástupcovia,

* Jazyk konania: nemčina.

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálneho advokáta, že vec bude prejednaná bez jeho návrhov,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 7 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pani Bollacke a bývalým zamestnávateľom jej zosnulého manžela, spoločnosťou K + K Klaas & Kock B.V. & Co. KG (ďalej len „K + K“), vo veci nároku dotknutej osoby na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku pána Bollacke za kalendárny rok v čase jeho úmrtia.

Právny rámec

Právo Únie

- 3 Článok 7 smernice 2003/88 nazvaný „Ročná dovolenka [Dovolenka za kalendárny rok – *neoficiálny preklad*]“ znie:
 - „1. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú ročnú dovolenku [na platenú dovolenku za kalendárny rok – *neoficiálny preklad*] v trvaní najmenej štyroch týždňov v súlade s podmienkami pre vznik nároku a pre poskytnutie takej dovolenky, ustanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.
 2. Namiesto minimálnej doby ročnej platenej dovolenky [platenej dovolenky za kalendárny rok – *neoficiálny preklad*] nemôže byť vyplatená peňažná náhrada, s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru.“
- 4 Článok 15 tejto smernice pod názvom „Priaznivejšie ustanovenia“ stanovuje:

„Táto smernica nemá vplyv na právo členských štátov uplatňovať alebo prijímať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov alebo ktoré umožňujú alebo dovoľujú uplatňovanie kolektívnych zmlúv alebo dohôd uzavretých medzi sociálnymi partnermi, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov.“
- 5 Článok 17 uvedenej smernice stanovuje, že členské štáty sa od jej jednotlivých ustanovení môžu odchýliť. Výnimku však nemožno uplatniť v prípade jej článku 7.

Nemecké právo

- 6 § 7 ods. 4 spolkového zákona o dovolenke (Bundesurlaubsgesetz) z 8. januára 1963 (BGBl. 1963, s. 2) v znení zo 7. mája 2002 (BGBl. 2002 I, s. 1529), stanovuje:

„Ak v dôsledku skončenia pracovného pomeru nie je možné poskytnúť dovolenku v celom rozsahu alebo čiastočne, dovolenka sa musí preplatiť.“

- 7 Podľa § 1922 ods. 1 Občianskeho zákonníka (Bürgerliches Gesetzbuch) smrťou osoby prechádza (dedenie) jej majetok (dedičstvo) ako celok na jednu alebo viacero osôb (dedičov).

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 8 Pani Bollacke je jedinou dedičkou svojho manžela, zamestnanca spoločnosti K + K, v ktorej pracoval od 1. augusta 1998 do 19. novembra 2010, t. j. do okamihu svojej smrti.
- 9 Pán Bollacke trpel od roku 2009 ťažkou chorobou. Počas tohto roku bol viac ako osem mesiacov práceneschopný. Práceneschopný bol aj v období od 11. októbra 2010 do svojho úmrtia.
- 10 Je zrejmé, že v čase svojho úmrtia mal pán Bollacke nárok na minimálne 140,5 dňa nevyčerpanej dovolenky za kalendárny rok.
- 11 Listom z 31. januára 2011 požiadala pani Bollacke o vyplatenie peňažnej náhrady za nevyčerpanú dovolenku. Spoločnosť K + K túto žiadosť zamietla z dôvodu pochybnosti o existencii dedičského nároku.
- 12 Súd prvého stupňa, ktorý rozhodoval o návrhu pani Bollacke, ho tiež zamietol z dôvodu, že podľa judikatúry Bundesarbeitsgericht nárok na peňažnú náhradu z titulu platenej dovolenky za kalendárny rok nevyčerpanej na konci pracovného pomeru nevzniká, ak tento pracovný pomer zanikol z dôvodu úmrtia zamestnanca. Keďže toto rozhodnutie bola napadnuté odvolaním, vnútroštátny súd si kladie otázky týkajúce sa súladu vnútroštátnej judikatúry s judikatúrou Súdneho dvora týkajúcou sa článku 7 smernice 2003/88.
- 13 Za týchto podmienok sa Landesarbeitsgericht Hamm rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:
- „1. Má sa článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym právnym predpisom alebo praxi členského štátu, podľa ktorých nárok na platenú minimálnu dovolenku za kalendárny rok v prípade smrti zamestnanca zanikne v celom rozsahu, to znamená, že okrem nároku na uvoľnenie z výkonu práce, ktorý sa už nemôže realizovať, zanikne aj nárok na vyplatenie peňažnej náhrady za dovolenku?
 2. Má sa článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že nárok na peňažnú náhradu za platenú dovolenku za kalendárny rok je v prípade skončenia pracovného pomeru spojený s osobou zamestnanca takým spôsobom, že tento nárok prináleží iba jemu, aby mohol ciele zotavenia a rekreácie súvisiace s poskytnutím platenej dovolenky za kalendárny rok uskutočniť aj v neskoršom čase?
 3. Má sa článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že zamestnávateľ je povinný vzhľadom na ochranu bezpečnosti a zdravia zamestnancov pri organizácii pracovného času skutočne poskytnúť zamestnancovi dovolenku do konca kalendárneho roka alebo najneskôr do uplynutia obdobia na jej prenesenie stanoveného pre pracovný pomer bez ohľadu na to, či zamestnanec požiadal o dovolenku?“

O prejudiciálnych otázkach

- 14 Svojimi troma otázkami, ktoré treba skúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 7 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym právnym predpisom alebo praxi, ako sú tie vo veci samej, ktoré stanovujú, že nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok

zanikne bez vzniku nároku na peňažnú náhradu z titulu nevyčerpanej dovolenky, ak sa pracovný pomer skončí z dôvodu úmrtia zamestnanca, a v prípade kladnej odpovede, či získanie takejto náhrady závisí od predbežnej žiadosti dotknutej osoby.

- 15 V tejto súvislosti treba najprv pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora sa musí nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok každého zamestnanca považovať za mimoriadne dôležitú zásadu sociálneho práva Únie, od ktorej sa nemožno odchyliť a ktorú príslušné vnútroštátne orgány môžu uplatňovať len v hraniciach výslovne vytyčených smernicou Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. ES L 307, s. 18; Mim. vyd. 05/002, s. 197), ktorá bola kodifikovaná smernicou 2003/88 (pozri rozsudky Schultz-Hoff a i., C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 22; KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, bod 23, ako aj Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, bod 16).
- 16 Okrem toho je potrebné jednak zdôrazniť, že článok 7 smernice 2003/88 nepatrí medzi ustanovenia, pri ktorých smernica výslovne pripúšťa odchýlku (pozri rozsudok Schultz-Hoff a i., EU:C:2009:18, bod 24), a jednak, že táto smernica chápe nárok na dovolenku za kalendárny rok a nárok na získanie platby z tohto dôvodu ako dve zložky jediného práva.
- 17 Nakoniec Súdny dvor zdôraznil, že ak dôjde k skončeniu pracovného pomeru a už nie je možné čerpať platenú dovolenku za kalendárny rok, článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 stanovuje, že zamestnanec má nárok na peňažnú náhradu, aby sa predišlo tomu, že z dôvodu tejto nemožnosti nebude môcť využiť uvedené právo aspoň v peňažnej forme (pozri v tomto zmysle rozsudky Schultz-Hoff a i., EU:C:2009:18, bod 56, ako aj Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, bod 29).
- 18 Súdny dvor tak konštatoval, že článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym ustanoveniam alebo praxi, ktoré stanovujú, že peňažná náhrada za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok sa pri skončení pracovnej zmluvy nevypláti, ak bol zamestnanec na nemocenskej dovolenke počas celého referenčného obdobia a/alebo obdobia, kedy bolo možné preniesť dovolenky alebo ich časť, a preto nemal možnosť uplatniť svoje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok (rozsudok Schultz-Hoff a i., EU:C:2009:18, bod 62).
- 19 Práve z hľadiska tejto judikatúry je potrebné zistiť, či za predpokladu, že skončenie pracovného pomeru nastalo na základe smrti zamestnanca, tvorí táto skutočnosť prekážku premeny nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok na peňažnú náhradu.
- 20 V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že nárok na dovolenku za kalendárny rok predstavuje len jednu z dvoch zložiek základnej zásady práva sociálneho zabezpečenia Únie a že toto právo obsahuje aj nárok na získanie platby (pozri v tomto zmysle rozsudok Schultz-Hoff a i., EU:C:2009:18, bod 60 a citovanú judikatúru).
- 21 Pojem „platená dovolenka za kalendárny rok“ použitý normotvorcom Únie najmä v uvedenom článku 7 smernice 2003/88 totiž znamená, že musí byť zachovaná odmena zamestnanca za dobu dovolenky za kalendárny rok v zmysle tejto smernice. Inými slovami, zamestnancovi musí byť vyplatená bežná odmena počas doby pracovného odpočinku (pozri v tomto zmysle rozsudky Robinson-Steele a i., C-131/04 a C-257/04, EU:C:2006:177, bod 50, Schultz-Hoff a i., EU:C:2009:18, bod 58, a Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, bod 16).
- 22 V záujme zabezpečenia dodržiavania tohto základného práva zamestnanca, ktoré upravuje právo Únie, nemôže Súdny dvor vykladať článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 reštriktívne, na úkor práv, ktoré zamestnancovi z tohto článku vyplývajú (pozri v tomto zmysle najmä rozsudok Heimann a Toltschin, C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 23 a citovanú judikatúru, ako aj uznesenie Brandes, C-415/12, EU:C:2013:398, bod 29 a citovanú judikatúru).

- 23 Ďalej je potrebné uviesť, ako to tvrdí aj maďarská vláda vo svojich pripomienkach, že článok 7 ods. 2 smernice 2003/88, ako ho vykladá Súdny dvor, nekladie žiadnu inú podmienku vzniku nároku na peňažnú náhradu, ako je tá vyplývajúca zo skutočnosti, že jednak sa pracovný pomer skončil a jednak zamestnanec nevyčerpal celú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú mal nárok ku dňu skončenia pracovného pomeru.
- 24 Nakoniec je potrebné konštatovať, že získanie peňažnej náhrady v prípade skončenia pracovného pomeru smrťou zamestnanca sa zdá ako nevyhnutné na zabezpečenie potrebného účinku nároku zamestnanca na platenú dovolenku za kalendárny rok podľa smernice 2003/88.
- 25 Ak by totiž povinnosť úhrady dovolenky za kalendárny rok zanikla skončením pracovného pomeru smrťou zamestnanca, táto okolnosť by mohla mať za následok, že náhodná udalosť vymykajúca sa vplyvu tak zamestnanca, ako aj zamestnávateľa by viedla retroaktívne k strate celého samotného nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorý je upravený v článku 7 smernice 2003/88.
- 26 Z týchto dôvodov toto ustanovenie smernice 2003/88 nemožno vykladať v tom zmysle, že uvedený nárok môže zaniknúť z dôvodu smrti zamestnanca.
- 27 Okrem toho, keďže článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 nekladie vzniku nároku na peňažnú náhradu žiadnu inú podmienku, ako je tá vyplývajúca zo skutočnosti, že pracovný pomer sa skončil, je potrebné sa domnievať, že získanie takejto náhrady nemôže byť podriadené existencii predbežnej žiadosti v tomto zmysle.
- 28 Na jednej strane je totiž tento nárok priznaný priamo uvedenou smernicou bez vykonania úkonu dotknutým zamestnancom a na druhej strane tento nárok nezávisí od iných podmienok ako tých vyslovene uvedených, takže skutočnosť, že zamestnanec nepodal predbežnú žiadosť o získanie peňažnej náhrady podľa článku 7 ods. 2 tejto smernice, nie je relevantná.
- 29 Z toho jednak vyplýva, že článok 7 smernice 2003/88 sa nemôže vykladať v tom zmysle, že smrť zamestnanca ukončujúca pracovný pomer oslobodzuje zamestnávateľa nebohého pracovníka od zaplatenia peňažnej úhrady, na ktorú by mal tento zamestnanec nárok z titulu nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok, a jednak, že získanie takejto náhrady nemôže byť podriadené existencii predbežnej žiadosti v tomto zmysle.
- 30 Z vyššie uvedených odôvodnení vyplýva, že na položené prejudiciálne otázky je potrebné odpovedať tak, že článok 7 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym právnym predpisom alebo praxi, ako sú tie vo veci samej, ktoré stanovujú, že nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok zanikne bez vzniku nároku na peňažnú náhradu z titulu nevyčerpanej dovolenky, ak sa pracovný pomer skončí z dôvodu úmrtia zamestnanca. Získanie takejto náhrady nemôže závisieť od predbežnej žiadosti dotknutej osoby.

O trovách

- 31 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym 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 (prvá komora) rozhodol takto:

Článok 7 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym právnym predpisom alebo praxi, ako sú tie vo veci samej, ktoré stanovujú, že nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok zanikne bez vzniku nároku na peňažnú náhradu z titulu nevyčerpanej dovolenky, ak sa pracovný pomer skončí z dôvodu úmrtia zamestnanca. Získanie takejto náhrady nemôže závisieť od predbežnej žiadosti dotknutej osoby.

Podpisy