



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (piata komora)

z 8. novembra 2012*

„Sociálna politika — Smernica 2003/88/ES — Skrátenie pracovného času („Kurzarbeit“) —
Zníženie nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok v dôsledku skrátenia pracovného času —
Peňažná náhrada“

V spojených veciach C-229/11 a C-230/11,

ktorých predmetom sú návrhy na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podané rozhodnutiami Arbeitsgericht Passau (Nemecko) z 13. apríla 2011 a doručené Súdnemu dvoru 16. mája 2011, ktoré súvisia s konaniami:

Alexander Heimann (C-229/11),

Konstantin Toltschin (C-230/11)

proti

Kaiser GmbH,

SÚDNY DVOR (piata komora),

v zložení: predseda tretej komory M. Ilešič, vykonávajúci funkciu predsedu piatej komory, sudcovia E. Levits (spravodajca) a M. Safjan,

generálna advokátka: V. Trstenjak,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- A. Heimann, v zastúpení: R. Zuleger, Rechtsanwalt,
- K. Toltschin, v zastúpení: R. Zuleger, Rechtsanwalt,
- Kaiser GmbH, v zastúpení: C. Olschar, Rechtsanwalt,
- nemecká vláda, v zastúpení: T. Henze, N. Graf Vitzthum a K. Petersen, splnomocnení zástupcovia,
- poľská vláda, v zastúpení: M. Szpunar, splnomocnený zástupca,

* Jazyk konania: nemčina.

— Európska komisia, v zastúpení: M. van Beek a V. Kreuschitz, splnomocnení zástupcovia,
so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálnej advokátky, že vec bude prejednaná bez jej návrhov,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrhy na začatie prejudiciálneho konania sa týkajú výkladu článku 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“) a článku 7 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. ES L 299, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381; ďalej len „smernica“).
- 2 Tieto návrhy na začatie prejudiciálneho konania boli predložené v rámci sporov medzi A. Heimannom a K. Toltschinom na jednej strane a ich bývalým zamestnávateľom spoločnosťou Kaiser GmbH (ďalej len „Kaiser“) na strane druhej, ktorých predmetom je nárok dotknutých osôb na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárne roky 2009 a 2010.

Právny rámec

Právo Únie

- 3 Článok 31 Charty stanovuje:
„Spravodlivé a primerané pracovné podmienky
1. Každý pracovník má právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť.
2. Každý pracovník má právo na stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času, denný a týždenný odpočinok, ako aj každoročnú platenú dovolenku.“
- 4 Článok 1 smernice 2003/88 s názvom „Účel a rozsah pôsobnosti“ stanovuje:
„1. Táto smernica ustanovuje minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pre organizáciu pracovného času.
2. Táto smernica sa vzťahuje na:
a) minimálne doby... ročnej dovolenky [dovolenky za kalendárny rok – *neoficiálny preklad*]...
...“
- 5 Článok 7 tejto smernice s názvom „Ročná dovolenka“ [Dovolenka za kalendárny rok – *neoficiálny preklad*] znie takto:
„1. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú ročnú dovolenku [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 [dovolenky za kalendárny rok – *neoficiálny preklad*] nemôže byť vyplatená peňažná náhrada, s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru.“

- 6 Článok 17 smernice 2003/88 uvádza, že členské štáty sa môžu odchýliť od uplatňovania niektorých ustanovení tejto smernice. Článok 7 uvedenej smernice nepatrí medzi ustanovenia, od ktorých je dovolené sa odchýliť.

Nemecká právna úprava

- 7 Spolkový zákon o dovolenke (Bundesurlaubsgesetz) z 8. januára 1963 (BGBl. 1963, s. 2) v znení zo 7. mája 2002 (BGBl. 2002 I, s. 1529, ďalej len „BUrlG“) vo svojich § 1 a 3 upravuje nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok v trvaní minimálne 24 pracovných dní.

- 8 § 7 ods. 4 BUrlG stanovuje:

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

- 9 Podľa § 11 ods. 1 tretej vety BUrlG sa na účely výpočtu peňažnej náhrady za nevyčerpanú dovolenku neberie do úvahy zníženie mzdy, ku ktorému došlo v bilančnom období v dôsledku skrátenia pracovného času, ušlej práce alebo nezavinených absencií v práci.

Spory vo veciach samých a prejudiciálne otázky

- 10 A. Heimann a K. Toltschin boli od roku 2003, resp. od roku 1998 zamestnancami spoločnosti Kaiser, ktorá pôsobí ako subdodávateľ pre automobilový priemysel a zamestnáva niekoľko stoviek zamestnancov.

- 11 V dôsledku hospodárskych problémov sa spoločnosť Kaiser rozhodla v priebehu roka 2009 znížiť počet pracovných miest. A. Heimann a K. Toltschin tak boli k 30. júnu 2009 a k 31. augustu 2009 prepustení.

- 12 V máji 2009 prijala spoločnosť Kaiser po dohode s odborovou radou sociálny plán.

- 13 Tento sociálny plán stanovil predĺženie pracovných zmlúv prepustených zamestnancov o jeden rok odo dňa ich prepustenia, pričom zároveň prostredníctvom „skrátenia pracovného času na nulu“ („Kurzarbeit Null“) pozastavil povinnosť zamestnanca vykonávať prácu a povinnosť zamestnávateľa vyplácať mzdu.

- 14 Cieľom takéhoto predĺženia pracovných zmlúv bolo umožniť dotknutým zamestnancom poberať finančnú pomoc počas jedného roka odo dňa ich prepustenia. Spolkový úrad práce totiž počas obdobia „skrátenia pracovného času na nulu“ priznáva zamestnancom podporu nazvanú „Kurzarbeitergeld“. Táto podpora, vypočítaná a vyplácaná zamestnávateľom, nahrádza počas obdobia skrátenia pracovného času mzdu dotknutého zamestnanca.

- 15 Keď bol 30. júna 2010 ukončený pracovný pomer A. Heimanna, tento zamestnanec požadoval od spoločnosti Kaiser vyplatenie sumy vo výške 2 284,32 eura z dôvodu peňažnej náhrady za nevyčerpanú platenú dovolenku, ktorá predstavovala pätnásť dní za kalendárny rok 2009 a desať dní za kalendárny rok 2010.

- 16 K. Toltschin, ktorého pracovný pomer bol ukončený 31. augusta 2010, požaduje peňažnú náhradu vo výške 2 962,60 eura za nevyčerpanú platenú dovolenku, ktorá predstavuje desať dní za kalendárny rok 2009 a tridsať dní za kalendárny rok 2010.
- 17 Spoločnosť Kaiser uvádza, že žalobcovia vo veci samej nenadobudli počas obdobia „Kurzarbeit Null“ nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok.
- 18 Vnútroštátny súd zamýšľa uplatniť zásadu *prorata temporis* a považovať obdobie „Kurzarbeit Null“ za obmedzenie pracovnej povinnosti zamestnanca vyplývajúce z prechodu z plného na čiastočný úväzok na základe pracovnej zmluvy, čo by malo za následok aj krátenie platenej dovolenky zamestnanca za kalendárny rok z dôvodu skráteneho pracovného času.
- 19 Pochybujúc však o súlade tejto úvahy s právom Únie, Arbeitsgericht Passau rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Má sa článok 31 ods. 2 [Charty], resp. článok 7 ods. 1 smernice [2003/88] vykladať v tom zmysle, že bráni takej vnútroštátnej právnej úprave alebo právnej praxi, podľa ktorej v prípade zníženia počtu pracovných dní v týždni v dôsledku legitímneho skráteneho pracovného času sa nárok zamestnanca so skrátenejším pracovným časom na platenú dovolenku za kalendárny rok obmedzí podľa zásady *prorata temporis* pomerne podľa počtu pracovných dní v týždni počas skráteneho pracovného času vo vzťahu k počtu pracovných dní v týždni zamestnanca s plným pracovným úväzkom, a zamestnanec tak bude mať počas obdobia skráteneho pracovného času primerane znížený nárok na dovolenku?

2. V prípade kladnej odpovede na prvú prejudiciálnu otázku:

Má sa článok 31 ods. 2 [Charty], resp. článok 7 ods. 1 smernice [2003/88] vykladať v tom zmysle, že bráni takej vnútroštátnej právnej úprave alebo právnej praxi, podľa ktorej v prípade zníženia počtu pracovných dní v týždni na nulu v dôsledku legitímneho skráteneho pracovného času sa nárok zamestnanca so skrátenejším pracovným časom na platenú dovolenku za kalendárny rok zníži podľa zásady *prorata temporis* na nulu, a zamestnancovi s pracovným časom „skrátenejším na nulu“ tak nárok na dovolenku vôbec nevznikne?“

- 20 Uznesením predsedu Súdneho dvora z 27. júna 2011 boli veci C-229/11 a C-230/11 spojené na účely písomnej a ústnej časti konania, ako aj na účely vyhlásenia rozsudku.

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

- 21 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 31 ods. 2 Charty alebo článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym ustanoveniam alebo vnútroštátnej praxi, akými je sociálny plán dohodnutý medzi dotknutou spoločnosťou a jej odborovou radou, podľa ktorých je nárok pracovníka so skrátenejším pracovným časom na platenú dovolenku za kalendárny rok vypočítaný podľa zásady *prorata temporis*.
- 22 V tejto súvislosti treba po prvé pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora musí byť nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorý sa priznáva každému pracovníkovi, považovaný za mimoriadne dôležitú zásadu sociálneho práva Únie (pozri rozsudky z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i., C-350/06 a C-520/06, Zb. s. I-179, bod 54, a z 3. mája 2012, Neidel, C-337/10,

- bod 28). Ako zásada sociálneho práva Únie je tento nárok každého pracovníka výslovne zakotvený v článku 31 ods. 2 Charty, ktorej priznáva článok 6 ods. 1 ZEÚ rovnakú právnu silu ako Zmluvám (rozsudky z 22. novembra 2011, KHS, C-214/10, Zb. s. I-11757, bod 37, a Neidel, už citovaný, bod 40).
- 23 Po druhé treba uviesť, že nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok sa nemôže vykladať reštriktívne (rozsudok z 21. júna 2012, ANGED, C-78/11, bod 18).
- 24 Súdny dvor v tomto smere už rozhodol, že v prípade pracovníkov, ktorí oprávnene čerpajú nemocenskú dovolenku, nemôže nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok priznaný smernicou 2003/88 všetkým pracovníkom podliehať podmienke stanovenej členským štátom, ktorá sa týka povinnosti skutočného výkonu práce počas referenčného obdobia zavedeného uvedeným štátom (pozri rozsudky Schultz-Hoff a i., už citovaný, bod 41, a z 24. januára 2012, Dominguez, C-282/10, bod 20).
- 25 Z tej istej judikatúry vyplýva, že článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym ustanoveniam a praxi, ktoré stanovujú, že peňažná náhrada za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok sa pri skončení pracovnej zmluvy nevypláti, ak bol pracovník na nemocenskej dovolenke celé referenčné obdobie a/alebo obdobie na prenesenie dovolenky alebo časť tohto obdobia, a preto nemal možnosť uplatniť svoj nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok. Pre výpočet tejto peňažnej náhrady je rozhodujúca bežná odmena pracovníka, ktorá mu musí byť naďalej vyplácaná počas obdobia pracovného odpočinku zodpovedajúceho platenej dovolenke za kalendárny rok (rozsudok Schultz-Hoff a i., už citovaný, bod 62).
- 26 Hoci je vylúčené obmedziť nárok pracovníka na minimálnu platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorú zaručuje právo Únie, v prípade, ak pracovník nemohol z dôvodu choroby počas referenčného obdobia vykonávať svoje pracovné povinnosti, judikatúra citovaná v predchádzajúcom bode sa nemôže uplatniť *mutatis mutandis* na situáciu pracovníka so skráteným pracovným časom, akou je situácia vo veci samej.
- 27 Ako totiž vo svojich písomných pripomienkach správne uviedla spoločnosť Kaiser, situácia pracovníka, ktorý z dôvodu choroby nie je schopný vykonávať svoju prácu, sa zásadne líši od situácie pracovníka so skráteným pracovným časom.
- 28 V tejto súvislosti treba po prvé pripomenúť, že vo veci samej sa skrátenie pracovného času zakladá na sociálnom pláne vo forme konkrétnej podnikovej zmluvy dohodnutej medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov podniku. Tento sociálny plán v dôsledku skrátenia pracovného času pozostáva z výkon vzájomných povinností zamestnávateľa a zamestnanca, pokiaľ ide o plnenia.
- 29 Po druhé treba konštatovať, že dotknutí pracovníci si môžu počas obdobia skrátenia pracovného času vyplývajúceho z uvedeného sociálneho plánu, ktoré teda mohli predvídať, oddýchnuť alebo sa venovať rekreačným a záujmovým aktivitám. Keďže uvedený pracovník nie je fyzicky ani psychicky obmedzený chorobou, nachádza sa v odlišnej situácii ako v prípade práceneschopnosti zo zdravotných dôvodov.
- 30 Po tretie účelom sociálneho plánu, ktorý upravuje skrátenie pracovného času, je zabrániť prepusteniu dotknutých pracovníkov z ekonomických dôvodov a zmierniť ich ťažkosti vyplývajúce z takéhoto prepustenia. Spájanie takýchto výhod priznaných pracovníkovi vnútroštátnou právnou úpravou s povinnosťou zamestnávateľa poskytnúť z čisto sociálnych dôvodov platenú dovolenku za kalendárny rok počas obdobia takého formálneho predĺženia pracovnej zmluvy by mohlo viesť k zdržanlivosti zamestnávateľa prijať takýto sociálny plán, čím by bol pracovník zbavený jeho pozitívnych účinkov.
- 31 Hoci sa situácia pracovníka, ktorého pracovný čas bol v dôsledku prijatia sociálneho plánu skrátený, tak ako vo veci samej, odlišuje od situácie pracovníka práceneschopného zo zdravotných dôvodov, je nutné konštatovať, že prvá uvedená situácia je porovnateľná so situáciou pracovníka zamestnaného na čiastočný úväzok.

- 32 V tejto súvislosti treba konštatovať, že je pravda, že pracovníci so skráteným pracovným časom formálne majú uzatvorenú pracovnú zmluvu na plný úväzok. Ako však bolo uvedené v bodoch 13 a 28 tohto rozsudku, počas obdobia skrátenia pracovného času sú z dôvodu uvedeného skrátenia pozastavené až úplne zrušené vzájomné povinnosti zamestnávateľa a zamestnanca, pokiaľ ide o plnenia. Z toho vyplýva, že pracovníci so skráteným pracovným časom musia byť považovaní za „dočasných zamestnancov na čiastočný úväzok“, keďže ich situácia je *de facto* porovnateľná so situáciou zamestnancov na čiastočný úväzok.
- 33 Pokiaľ ide o týchto zamestnancov na čiastočný úväzok, Súdny dvor poskytol jasné indície, pokiaľ ide o ich nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok.
- 34 V rozsudku z 22. apríla 2010 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, Zb. s. I-3527, bod 33) sa Súdny dvor odvolal na doložku 4 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorá bola prijatá 6. júna 1997 a nachádza sa v prílohe smernice Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 14, s. 9; Mim. vyd. 05/003, s. 267), zmenenej a doplnenej smernicou Rady 98/23/ES zo 7. apríla 1998 (Ú. v. ES L 131, s. 10; Mim. vyd. 05/003, s. 278), podľa ktorej sa zásada *prorata temporis* uplatní na podmienky zamestnania pracovníkov na čiastočný úväzok v prípade, ak je to vhodné. Súdny dvor toto pravidlo uplatnil na poskytovanie dovolenky za kalendárny rok za obdobie zamestnania na čiastočný úväzok, keďže za také obdobie je krátenie nároku na dovolenku za kalendárny rok v porovnaní s nárokom poskytovaným za obdobie zamestnania na plný pracovný úväzok odôvodnené objektívnymi dôvodmi.
- 35 Treba však pripomenúť, že Súdny dvor zdôraznil, že uvedené pravidlo sa nemôže uplatňovať *ex post* na nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok nadobudnutý v čase zamestnania na plný úväzok. Z relevantných ustanovení smernice 2003/88 tak nemožno vyvodiť, že vnútroštátna právna úprava by mohla v rámci podmienok uplatnenia nároku na dovolenku za kalendárny rok upraviť čiastočnú stratu nároku na dovolenku už nadobudnutého počas predchádzajúceho referenčného obdobia (pozri rozsudok Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, už citovaný, body 33 a 34).
- 36 Zo všetkých predchádzajúcich úvah vyplýva, že na prvú otázku treba odpovedať tak, že článok 31 ods. 2 Charty a článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 sa majú vykladať v tom zmysle, že nebránia vnútroštátnym ustanoveniam alebo vnútroštátnej praxi, akými je sociálny plán dohodnutý medzi spoločnosťou a jej odborovou radou, podľa ktorých je nárok pracovníka so skráteným pracovným časom na platenú dovolenku za kalendárny rok vypočítaný podľa zásady *prorata temporis*.

O druhej otázke

- 37 Vzhľadom na odpoveď na prvú otázku nie je potrebné odpovedať na druhú otázku.

O trovách

- 38 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 (piata komora) rozhodol takto:

Článok 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie a článok 7 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa majú vykladať v tom zmysle, že nebránia vnútroštátnym ustanoveniam alebo vnútroštátnej praxi, akými je sociálny plán dohodnutý medzi spoločnosťou a jej odborovou radou, podľa ktorých je nárok pracovníka so skráteným pracovným časom na platenú dovolenku za kalendárny rok vypočítaný podľa zásady *prorata temporis*.

Podpisy