Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
GERARD HOGAN
prednesené 15. apríla 2021 [1]

Vec C-233/20

WD
proti
job-medium GmbH, v likvidácii

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Oberster Gerichtshof (Najvyšší súd, Rakúsko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Ochrana bezpečnosti a zdravia pracovníkov – Smernica 2003/88/ES – Článok 7 – Nárok na vyplatenie peňažnej náhrady za dovolenku za kalendárny rok pri skončení pracovného pomeru – Skončenie pracovného pomeru odstúpením zamestnanca bez vážneho dôvodu“

I. Úvod

1. Tento 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 [2].

2. Bol podaný v rámci sporu medzi WD na jednej strane a jeho bývalým zamestnávateľom, spoločnosťou s názvom job-medium. Spor sa týka žiadosti WD o poskytnutie náhrady za nevyčerpanú dovolenku za kalendárny rok, pričom ku skončeniu pracovného pomeru došlo v tomto osobitnom prípade rozhodnutím zamestnanca predčasne skončiť svoj pracovný pomer bez dodržania riadnej výpovednej lehoty.

[1] Jazyk prednesu: angličtina.

[2] Ú. v. ES L 299, 2003, s. 9.

II. Právny rámec

A. Právo EÚ

1. Charta základných práv Európskej únie

3. Článok 31 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“) s názvom „Spravodlivé a primerané pracovné podmienky“ stanovuje:

„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.“

2. Smernica 2003/88

4. Článok 7 smernice 2003/88 s názvom „Ročná dovolenka [Dovolenka za kalendárny rok – *neoficiálny preklad*]“ stanovuje:

„1. Členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú ročnú dovolenku [platenú dovolenku za kalendárny rok – *neoficiálny preklad*] v trvaní najmenej štyroch týždňov v súlade s podmienkami pre vznik nároku a pre poskytnutia 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.“

B. Rakúske právo

5. § 10 ods. 1 a 2 Urlaubsgesetz (zákon o dovolenke zo 7. júla 1976, ďalej len „UrlG“) [3] v znení neskorších predpisov stanovuje:

„1. Pri skončení pracovného pomeru má pracovník za referenčný rok, v ktorom sa pracovný pomer končí, nárok na peňažnú náhradu za dovolenku zodpovedajúcu odpracovanej dobe v tomto referenčnom roku pomerne k celému referenčnému roku. Čerpaná dovolenka sa odpočíta od ročného nároku na dovolenku pomerne…

2. Pracovník nemá nárok na náhradu dovolenky v prípade skončenia pracovného pomeru predčasným odstúpením bez vážneho dôvodu.“

[3] BGBI, 1976/390.

III. Skutkový stav vo veci samej

6. WD bol zamestnancom spoločnosti job-medium od 25. júna 2018 do 9. októbra 2018. Dňa 9. októbra 2018 skončil svoj pracovný pomer neoprávneným predčasným odstúpením. Počas doby zamestnania mu vznikol nárok na dovolenku v rozsahu 7,33 pracovného dňa, z čoho vyčerpal 4 dni. V čase skončenia pracovného pomeru preto ešte mal nárok na 3,33 dňa dovolenky. Job-medium žalobcovi nevyplatila náhradu dovolenky, odvolávajúc sa na ustanovenie § 10 ods. 2 UrlG, podľa ktorého v prípade predčasného a neoprávneného skončenia pracovného pomeru pracovníkovi nevzniká nárok na náhradu dovolenky za kalendárny rok.

7. Keďže sa WD domnieval, že toto ustanovenie je v rozpore s právom EÚ, podal žalobu o vyplatenie tejto náhrady. Jeho žaloba bola zamietnutá v prvostupňovom konaní aj v odvolacom konaní na základe § 10 ods. 2 UrlG.

8. Vnútroštátny súd, ktorý rozhoduje o opravnom prostriedku podanému proti tomuto rozsudku, uvádza, že strata práva na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku podľa § 10 ods. 2 UrlG sa obmedzuje na prípad odstúpenia pracovníka bez vážneho dôvodu. V tejto súvislosti možno hovoriť o vážnom dôvode vtedy, keď v čase odstúpenia nie je pre pracovníka únosné zotrvať v pracovnom pomere ani len počas trvania výpovednej lehoty.

9. Oberster Gerichtshof (Najvyšší súd) uvádza, že toto ustanovenie má na jednej strane sankčnú povahu, pretože jeho cieľom je zabrániť pracovníkom, aby neoprávnene predčasne skončili pracovný pomer, a na druhej strane ekonomickú povahu v tom zmysle, že má finančne odľahčiť zamestnávateľa, ktorý čelí nepredvídateľnej strate jedného zo svojich pracovníkov.

10. Vnútroštátny súd má pochybnosti o zlučiteľnosti § 10 ods. 2 UrlG s článkom 7 smernice 2003/88, ako ho vykladá Súdny dvor vo svojej judikatúre, a s článkom 31 ods. 2 Charty.

11. Z tejto judikatúry vyplýva najmä to, že skutočnosť, že pracovník skončil pracovný pomer na svoju vlastnú žiadosť, nemá nijaký vplyv na jeho nárok na prípadné získanie peňažnej náhrady za dovolenku za kalendárny rok, ktorú nemohol vyčerpať pred skončením svojho pracovného pomeru. Súdny dvor však tiež konštatoval, že výklad článku 7 smernice 2003/88, ktorý by pracovníka podnietil k tomu, aby si úmyselne nečerpal svoju platenú dovolenku za kalendárny rok s cieľom zvýšiť svoju odmenu, je v rozpore s cieľmi sledovanými zavedením práva na platenú dovolenku za kalendárny rok.

12. V tejto súvislosti vnútroštátny súd najskôr pripomína, že v prípade neoprávneného odstúpenia pracovníka je to práve pracovník, ktorý jednostranne prijíma rozhodnutie neuplatniť svoj nárok na čerpanie dovolenky, a to buď v nepeňažnej podobe alebo prostredníctvom peňažnej náhrady. Na druhej strane by poskytnutie nároku na peňažnú náhradu v prípade predčasného skončenia pracovného pomeru bez vážneho dôvodu bolo v rozpore so zásadou, podľa ktorej nikto nemôže mať prospech zo svojho protiprávneho konania.

IV. Prejudiciálne otázky a konanie na Súdnom dvore

13. Za týchto okolností Oberster Gerichtshof (Najvyšší súd) rozhodnutím z 29. apríla 2020, doručeným Súdnemu dvoru 4. júna 2020, rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Je zlučiteľné s článkom 31 ods. 2 [Charty] a s článkom 7 [smernice 2003/88/ES] vnútroštátne ustanovenie, podľa ktorého pracovník nemá nárok na náhradu dovolenky za aktuálny (posledný) pracovný rok, ak bez vážneho dôvodu predčasne jednostranne skončí pracovný pomer (‚odstúpenie')?

2. V prípade zápornej odpovede na túto otázku:

2.1. Treba potom dodatočne preskúmať, či pracovník nemal možnosť čerpať dovolenku?

2.2. Podľa akých kritérií sa to má preskúmať?"

14. Písomné pripomienky predložili WD, job-medium, rakúska vláda a Európska komisia.

15. Na konci písomnej časti konania Súdny dvor konštatoval, že v súlade s článkom 76 ods. 2 Rokovacieho poriadku Súdneho dvora mal dostatok informácií na to, aby mohol rozhodnúť vo veci bez nariadenia pojednávania.

V. Analýza

A. Prípustnosť otázok

16. Job-medium vo svojich písomných podaniach tvrdila, že otázky, ktoré kladie Oberster Gerichtshof (Najvyšší súd), by mali byť vyhlásené za neprípustné, pretože ustanovenia, ktoré sú v nich uvedené, už Súdny dvor vyložil v rámci odpovede uplatniteľnej na skutkové okolnosti sporu vo veci samej.

17. V tejto súvislosti stačí pripomenúť, že v súlade s ustálenou judikatúrou Súdneho dvora v rámci spolupráce medzi týmto súdom a vnútroštátnymi súdmi zakotvenej v článku 267 ZFEÚ prináleží iba vnútroštátnemu súdu, ktorý prejednáva spor a ktorý musí niesť zodpovednosť za následné súdne rozhodnutie, aby so zreteľom na osobitosti veci posúdil tak potrebu rozhodnutia v prejudiciálnom konaní pre vyhlásenie svojho rozsudku, ako aj dôležitosť otázok, ktoré kladie Súdnemu dvoru. Ak sa teda položené otázky týkajú výkladu práva Únie, Súdny dvor je v zásade povinný rozhodnúť. Z toho vyplýva, že k otázkam týkajúcim sa práva Únie sa viaže prezumpcia relevantnosti. Súdny dvor môže odmietnuť rozhodnúť o prejudiciálnej otázke položenej vnútroštátnym súdom len vtedy, ak je zjavné, že požadovaný výklad práva Únie nemá nijakú súvislosť s existenciou alebo predmetom sporu vo veci samej, pokiaľ ide o hypotetický problém, alebo ak Súdny dvor nedisponuje skutkovými ani právnymi okolnosťami potrebnými na užitočnú odpoveď na otázky, ktoré mu boli položené. [4]

[4] Pozri v tomto zmysle rozsudok z 24. novembra 2020, AZ (Falšovanie listín) (C-510/19, EU:C:2020:953, body 25 a 26).

18. Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania však vyplýva, že job-medium odmietla vyplatiť WD pri skončení jeho pracovného pomeru peňažnú náhradu za nevyčerpanú dovolenku na základe § 10 ods. 2 UrlG, pretože WD tento pracovný pomer skončil predčasne bez uvedenia vážneho dôvodu. Na základe týchto okolností vnútroštátny súd uvádza dôvody, pre ktoré má pochybnosti o zlučiteľnosti tohto ustanovenia s článkom 7 ods. 2 smernice 2003/88 a článkom 31 ods. 2 Charty.

19. Je teda zrejmé, že položené otázky sa týkajú výkladu práva Únie a že odpoveď na tieto otázky je užitočná a relevantná pre riešenie sporu pred vnútroštátnym súdom. Položené otázky sú preto prípustné.

B. Nárok na náhradu za dovolenku za kalendárny rok v prípade neoprávneného odstúpenia

20. Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd pýta, či je vnútroštátne ustanovenie, podľa ktorého pracovník nemá nárok na náhradu za dovolenku za aktuálny posledný pracovný rok, ak pracovník jednostranne bez vážneho dôvodu predčasne skončí pracovný pomer, zlučiteľné s článkom 31 ods. 2 Charty a článkom 7 smernice 2003/88.

21. Na úvod je potrebné pripomenúť, že článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 odráža a spresňuje základné právo na platenú dovolenku za kalendárny rok zakotvené v článku 31 ods. 2 Charty.[5] Inými slovami, článok 7 ods. 1 uvedenej smernice sa totiž obmedzuje na konkretizáciu tohto základného práva.[6] Z toho teda vyplýva, že nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok sa nemôže vykladať reštriktívne.[7]

22. Po druhé treba pripomenúť, že nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok zakotvený v článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 sleduje dvojaký cieľ, a to jednak umožniť pracovníkovi odpočinúť si od vykonávania úloh, ktoré mu ukladá pracovná zmluva, a jednak poskytnúť mu čas na oddych a zotavenie sa. Tento účel, ktorý odlišuje platenú dovolenku za kalendárny rok od iných druhov dovolenky s iným účelom, je založený na predpoklade, že pracovník počas referenčného obdobia skutočne pracoval.[8]

23. Po tretie z ustanovení smernice 2003/88 a judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že hoci členským štátom prináleží definovať podmienky výkonu a uplatňovania nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok, nemôžu stanoviť *nijakú podmienku* na samotný vznik tohto nároku, ktorý vyplýva priamo z uvedenej smernice.[9]

5 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 8. septembra 2020, Komisia a Rada/Carreras Sequeros a i. (C-119/19 P a C-126/19 P, EU:C:2020:676, bod 115).

6 Rozsudok z 8. septembra 2020, Komisia a Rada/Carreras Sequeros a i. (C-119/19 P a C-126/19 P, EU:C:2020:676, bod 117).

7 Pozri v tomto zmysle rozsudky z 8. novembra 2012, Heimann a Toltschin (C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 23), a z 25. júna 2020, Vărchoven kasacionen săd na Republika Bălgarija a Iccrea Banca (C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 55).

8 Pozri v tomto zmysle rozsudky zo 4. októbra 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, body 27 a 28), a z 25. júna 2020, Vărchoven kasacionen săd na Republika Bălgarija a Iccrea Banca (C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, body 57 a 58).

9 Pozri v tomto zmysle rozsudky z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 28); z 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 34), a z 25. júna 2020, Vărchoven kasacionen săd na Republika Bălgarija a Iccrea Banca (C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 56).

24. Po ďalšie treba pripomenúť, že nárok na dovolenku za kalendárny rok predstavuje len jednu z dvoch zložiek práva na platenú dovolenku za kalendárny rok ako základného práva zakotveného v práve Únie. Uvedené základné právo zahŕňa v rámci nároku na preplatenie, ako nárok úzko spätý s nárokom na „platenú“ dovolenku za kalendárny rok, aj nárok na peňažnú náhradu za dovolenku za kalendárny rok, ktorá nebola v čase skončenia pracovného pomeru vyčerpaná. [10]

25. V tejto súvislosti z ustálenej judikatúry Súdneho dvora tiež vyplýva, že článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 nekladie žiadnu inú podmienku na vznik nároku na peňažnú náhradu, než je podmienka vyplývajúca zo skutočnosti, že jednak sa pracovný pomer skončil a jednak pracovník nevyčerpal celú platenú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú mal nárok ku dňu skončenia tohto pracovného pomeru. [11] Dôvod, pre ktorý došlo k skončeniu pracovného pomeru, tak nie je relevantný na účely nároku na peňažnú náhradu podľa článku 7 ods. 2 smernice 2003/88. [12]

26. Pri vyjadrení tohto názoru neprehliadam skutočnosť, že Súdny dvor tiež spresnil, že z výkladu článku 7 smernice 2003/88 nie je možné vyvodiť, že by sa mal vykladať v tom zmysle, že bez ohľadu na okolnosti, v dôsledku ktorých si pracovník nevyčerpal platenú dovolenku za kalendárny rok, by mal mať uvedený pracovník aj naďalej nárok na dovolenku za kalendárny rok podľa článku 7 ods. 1, a v prípade skončenia pracovného pomeru nárok na peňažnú náhradu za túto dovolenku podľa článku 7 ods. 2 [13] Súd rovnako poukázal na podobný účinok v prípade, ak pracovník nemohol z dôvodov nezávislých od jeho vôle uplatniť nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok pred skončením pracovného pomeru. [14]

27. Je však dôležité, aby táto judikatúra nebola pochopená nesprávne. Každý výklad článku 7 smernice 2003/88, ktorý by mohol pracovníka podnietiť k tomu, aby si úmyselne nečerpal svoju platenú dovolenku za kalendárny rok počas uplatniteľného referenčného obdobia alebo obdobia prevoditeľnosti s cieľom zvýšiť svoju odmenu pri skončení pracovného pomeru, je v rozpore s cieľmi sledovanými zavedením nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok. [15] Je napriek tomu potrebné vyhnúť sa situácii, v ktorej by povinnosť dbať o skutočné uplatnenie nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok bola v celom rozsahu prenesená na pracovníka. [16]

[10] Pozri v tomto zmysle rozsudky zo 6. novembra 2018, Bauer a Willmeroth (C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 58), a z 25. júna 2020, Vărchoven kasacionen săd na Republika Bălgarija a Iccrea Banca (C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 83).

[11] Pozri v tomto zmysle rozsudky z 12. júna 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, bod 23); zo 6. novembra 2018, Bauer a Willmeroth (C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 44); zo 6. novembra 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, bod 31); zo 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, bod 23), a z 25. júna 2020 Vărchoven kasacionen săd na Republika Bălgarija a Iccrea Banca (C -762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 84).

[12] Pozri v tomto zmysle rozsudky z 20. júla 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, bod 28), a zo 6. novembra 2018, Bauer a Willmeroth (C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 45).

[13] Pozri v tomto zmysle rozsudok zo 6. novembra 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, bod 37).

[14] Pozri v tomto zmysle rozsudky z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 61), a z 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 52).

[15] Pozri v tomto zmysle rozsudok zo 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, bod 48).

[16] Pozri v tomto zmysle rozsudky zo 6. novembra 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, bod 50), a Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, bod 43).

28. Ide teda o zabezpečenie rovnováhy medzi právami zamestnávateľa a právami pracovníka. Je však potrebné pripomenúť, že z tohto hľadiska by sa právo na platenú dovolenku za kalendárny rok nemalo vykladať reštriktívne.[17] Za týchto okolností môže ochrana záujmov zamestnávateľa odôvodniť výnimku z práva na platenú dovolenku za kalendárny rok pracovníka len vtedy, ak je nevyhnutne potrebná.[18]

29. V prejednávanom prípade je v súlade s účelom článku 7 smernice 2003/88 zrejmé, že pracovník skutočne pracoval počas referenčného obdobia. Inými slovami, pracovník získal nárok na dovolenku za kalendárny rok a jediný dôvod, prečo nárok na peňažnú náhradu nevznikol, je ten, že pracovník skončil pracovný pomer predčasne a bez vážneho dôvodu. V tejto súvislosti je zrejmá sankčná povaha straty nároku na finančnú náhradu.

30. Zdá sa teda, že takýto mechanizmus je v rozpore so znením a účelom článku 7 smernice 2003/88, ktorý som uviedol v týchto návrhoch. Uvedené platí o to viac, že podľa WD a rakúskej vlády existujú ďalšie zmluvné, resp. zákonné prostriedky, ktoré má zamestnávateľ k dispozícii na získanie kompenzácie akejkoľvek škody, ktorá by mu vznikla v dôsledku predčasného a bezdôvodného odchodu jeho pracovníka.[19] Vzhľadom na tieto záruky je tým menšia pravdepodobnosť, že pracovník zámerne upustí od čerpania svojej platenej dovolenky za kalendárny rok počas príslušného referenčného obdobia výlučne alebo najmä z dôvodu zvýšenia svojej odmeny pri skončení pracovného pomeru.

31. Za týchto okolností som dospel k záveru, že článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 a článok 31 ods. 2 Charty sa majú vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej pracovník nemá nárok na náhradu dovolenky za aktuálny posledný pracovný rok, ak bez vážneho dôvodu predčasne jednostranne skončí pracovný pomer.

32. Nie je preto potrebné odpovedať na druhú otázku položenú vnútroštátnym súdom.

VI. Návrh

33. Vzhľadom na predchádzajúce úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prvú otázku položenú Oberster Gerichtshof (Najvyšší súd, Rakúsko) takto:

Článok 7 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času a článok 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie sa majú vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej pracovník nemá nárok na náhradu dovolenky za aktuálny posledný pracovný rok, ak bez vážneho dôvodu predčasne jednostranne skončí pracovný pomer.

[17] Pozri v tomto zmysle rozsudky z 8. novembra 2012, Heimann a Toltschin (C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 23), a z 25. júna 2020, Vărchoven kasacionen săd na Republika Bălgarija a Iccrea Banca (C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 55).

[18] Pozri v tomto zmysle rozsudok z 25. júna 2020, Vărchoven kasacionen săd na Republika Bălgarija a Iccrea Banca (C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 75).

[19] Podľa WD viedlo jeho neoprávnené odstúpenie k vyplateniu zmluvnej náhrady v prospech spoločnosti job-medium (pozri písomné pripomienky WD, s. 2). Podľa rakúskej vlády je neoprávnené odstúpenie porušením zmluvy, ktoré zamestnávateľovi v zásade dáva nárok na náhradu škody na základe § 28 Bundesgesetz vom 11. Mai 1921 über den Dienstvertrag der Privatangestellten (Angestelltengesetz) (spolkový zákon z 11. mája 1921) o pracovnej zmluve zamestnancov (zákon o zamestnancoch) a § 1162a Allgemeines bürgerliches Gesetzbutch (všeobecný Občiansky zákonník) (pozri písomné pripomienky Rakúska, bod 13).