Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (veľká komora)

zo 4. júna 2020*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Bezpečnosť a ochrana zdravia pracovníkov – Organizácia pracovného času – Smernica 2003/88/ES – Články 5 a 7 – Týždenný čas odpočinku – Dovolenka za kalendárny rok – Platené mimoriadne dovolenky umožňujúce neprítomnosť v práci na účely uspokojenia určitých potrieb a splnenia určitých povinností“

Vo veci C-588/18,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Audiencia Nacional (Národný vrchný súd, Španielsko) z 3. septembra 2018 a doručený Súdnemu dvoru 20. septembra 2018, ktorý súvisí s konaním:

Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico),

Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT),

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)

proti

Grupo de Empresas DIA SA,

Twins Alimentación SA,

SÚDNY DVOR (veľká komora),

v zložení: predseda K. Lenaerts, podpredsedníčka R. Silva de Lapuerta, predsedovia komôr A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan (spravodajca), M. Safjan, S. Rodin, I. Jarukaitis, sudcovia C. Toader, D. Šváby, F. Biltgen, K. Jürimäe a C. Lycourgos,

generálny advokát: H. Saugmandsgaard Øe,

tajomník: M. Ferreira, hlavná referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 24. septembra 2019,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), v zastúpení: J. I. Quintana Horcajada a D. Cadierno Pájaro, abogados,

* Jazyk konania: španielčina.

– Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), v zastúpení: B. García Rodríguez a J. F. Pinilla Porlan, abogados,

– Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), v zastúpení: P. Caballero Marcos, abogada,

– Grupo de Empresas DIA SA a Twins Alimentación SA, v zastúpení: A. I. Pérez Hernández, abogada,

– španielska vláda, v zastúpení: L. Aguilera Ruiz, splnomocnený zástupca,

– Európska komisia, v zastúpení: N. Ruiz García a M. van Beek, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 12. decembra 2019,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článkov 5 a 7 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, 2003, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporov medzi odborovými organizáciami pracovníkov, a to konkrétne Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) a Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), na jednej strane a skupinou spoločností DIA SA a Twins Alimentación SA na druhej strane vo veci kolektívnych pracovných sporov týkajúcich sa podmienok uplatňovania platených mimoriadnych dovoleniek upravených v článku 46 Convenio colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA (kolektívna zmluva skupiny spoločností Dia SA a Twins Alimentación SA) z 13. júla 2016 (ďalej len „kolektívna zmluva z 13. júla 2016“), ktorá bola zaregistrovaná a uverejnená prostredníctvom Resolución de la Dirección General de Empleo (rozhodnutie generálneho riaditeľstva pre zamestnanosť) z 22. augusta 2016 (BOE č. 212 z 2. septembra 2016, s. 63357).

Právny rámec

Právo únie

Smernica 2003/88

3 Odôvodnenie 5 smernice 2003/88 znie:

„Všetci pracovníci by mali mať primeranú dobu odpočinku. Pojem ‚odpočinok‘ sa musí vyjadriť v jednotkách času, t. j. v dňoch, hodinách, resp. ich častí. Pracovníkom [Európskej únie] sa musí poskytnúť minimálny denný, týždenný a ročný čas odpočinku a primerané prestávky v práci. V tejto súvislosti je potrebné tiež zaviesť maximálnu hranicu týždenného pracovného času.“

4 Podľa článku 1 ods. 1 a 2 tejto smernice:

„1. Táto smernica ustanovuje minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pre organizáciu pracovného času.

2. Táto smernica sa vzťahuje na:

a) minimálne doby denného odpočinku, týždenného odpočinku a ročnej dovolenky, prestávky v práci a na maximálny týždenný pracovný čas a

b) určité aspekty nočnej práce, práce na zmeny a rozvrhnutie práce.“

5 Článok 5 tejto smernice, nazvaný „Týždenný čas odpočinku“, stanovuje:

„Členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby za každé obdobie siedmich dní mal pracovník nárok na minimálny neprerušovaný odpočinok v trvaní aspoň 24 hodín plus jedenásťhodinový denný odpočinok uvedený v článku 3.

V prípade, že je to zdôvodnené objektívnymi, technickými alebo organizačnými podmienkami, môže sa uplatňovať minimálny čas odpočinku 24 hodín.“

6 Článok 7 smernice 2003/88, nazvaný „Ročná dovolenka [Dovolenka za kalendárny rok – *neoficiálny preklad*]“, stanovuje:

„1. Členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú [dovolenku za kalendárny rok] 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.“

7 Článok 15 tejto smernice, nazvaný „Priaznivejšie ustanovenia“, znie:

„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.“

Smernica 2010/18

8 Revidovaná rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzatvorená 18. júna 2009, ktorá sa nachádza v prílohe smernice Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES (Ú. v. EÚ L 68, 2010, s. 13, ďalej len „rámcová dohoda“), v článku 1 bode 1 stanovuje:

„Touto dohodou sa stanovujú minimálne požiadavky na uľahčenie zosúladenia rodičovských a pracovných povinností pracujúcich rodičov s prihliadnutím na čoraz väčšiu rozmanitosť usporiadania rodiny pri súčasnom dodržiavaní vnútroštátnych právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a/alebo zaužívanej praxe.“

9 Článok 7 tejto rámcovej dohody, nazvaný „Pracovné voľno z dôvodu vyššej moci“, stanovuje:

„1. Členské štáty a/alebo sociálni partneri prijmú v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou potrebné opatrenia na to, aby sa pracovníkom zaručilo právo na pracovné voľno z dôvodu vyššej moci v dôsledku naliehavých rodinných dôvodov v prípadoch choroby alebo úrazu, pri ktorých je bezprostredná prítomnosť pracovníka nevyhnutná.

2. Členské štáty a/alebo sociálni partneri môžu [s]presniť podmienky vzniku uvedeného práva a podrobné pravidlá uplatňovania článku 7 ods. 1 a obmedziť tento nárok na určité časové obdobie za rok a/alebo za prípad.“

10 Článok 8 bod 1 uvedenej rámcovej dohody stanovuje:

„Členské štáty môžu uplatňovať alebo zaviesť priaznivejšie ustanovenia než tie, ktoré sú ustanovené v tejto dohode.“

Španielske právo

Ústava

11 Článok 40 ods. 2 Ústavy stanovuje:

„Orgány verejnej moci podporujú politiku zabezpečujúcu odborné vzdelávanie a opätovnú pracovnú adaptáciu; dozerajú na bezpečnosť a hygienu pri práci, a zároveň zabezpečujú potrebný odpočinok obmedzením pracovného dňa, pravidelnou platenou dovolenkou a podporou vhodných centier.“

Zákonník práce

12 Článok 37 Estatuto de los Trabajadores (Zákonník práce) v znení vyplývajúcom z Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kráľovský legislatívny dekrét č. 2/2015, ktorým sa schvaľuje konsolidované znenie Zákonníka práce) z 23. októbra 2015 (BOE č. 255 z 24. októbra 2015, s. 100224) (ďalej len „Zákonník práce“), nazvaný „Týždenný čas odpočinku, dni pracovného pokoja a dovolenky“, stanovuje:

„1. Pracovníci majú nárok na minimálny týždenný čas odpočinku, ktorý sa dá kumulovať za maximálne obdobia 14 dní, v trvaní jeden a pol dňa bez prerušenia, ktorý spravidla pozostáva zo sobotňajšieho popoludnia alebo prípadne z pondelňajšieho rána a z celého dňa v nedeľu. Týždenný čas odpočinku maloletých osôb, ktoré sú mladšie ako 18 rokov, je aspoň dva dni bez prerušenia.

…

3. Po tom, ako pracovník informoval o svojej absencii a uviedol jej dôvody, môže pri zachovaní svojho nároku na odmenu využiť pracovné voľno počas nasledovnej doby a z týchto dôvodov:

a) 15 kalendárnych dní v prípade sobáša.

b) 2 dni v prípade narodenia dieťaťa a v prípade úmrtia, vážneho úrazu alebo vážnej choroby, hospitalizácie alebo ambulantného chirurgického zákroku vyžadujúceho si odpočinok rodinného príslušníka až do druhého stupňa príbuzenstva, a to na základe pokrvného príbuzenstva alebo na základe uzavretia manželského zväzku, v domácom prostredí. Pokiaľ pracovník potrebuje z tohto dôvodu cestovať, dĺžka doby je štyri dni.

c) 1 deň na presťahovanie sa z miesta jeho obvyklého pobytu.

d) Čas nevyhnutne potrebný na vykonanie naliehavej povinnosti verejného a súkromného charakteru, vrátane výkonu aktívneho volebného práva. V prípade, že zákonné alebo zmluvné ustanovenie upravuje dané obdobie, tieto ustanovenia sa, pokiaľ ide o dĺžku doby neprítomnosti a finančnú náhradu, rešpektujú. …

e) Na účely plnenia funkcií v odborových orgánoch alebo funkcií súvisiacich so zastupovaním zamestnancov za podmienok stanovených zákonom alebo zmluvou.

f) Na čas nevyhnutne potrebný na účely uskutočnenia vyšetrení pred narodením dieťaťa a zúčastňovania sa na kurzoch prípravy na pôrod, a v prípade adopcie na kurzoch starostlivosti o dieťa, ďalej na účely účasti na povinných informačných a prípravných stretnutiach a podrobenia sa povinným psychologicko-sociálnym hodnoteniam, ktoré predchádzajú vyhláseniu o spôsobilosti s výhradou, a to v každom prípade, pokiaľ sa majú uskutočniť v pracovnom čase.“

13 Článok 38 Zákonníka práce, nazvaný „Platené dovolenky za kalendárny rok“, stanovuje:

„1. Obdobím platených dovoleniek za kalendárny rok, namiesto ktorého nemožno vyplatiť peňažnú náhradu, je obdobie dohodnuté v kolektívnej zmluve alebo v individuálnej zmluve. Jeho dĺžka nemôže byť v žiadnom prípade kratšia ako tridsať kalendárnych dní.

2. Obdobie alebo obdobia, v ktorých sa môže čerpať dovolenka, sa stanovujú na základe spoločnej dohody medzi podnikom a zamestnancom a v súlade s tým, čo prípadne stanovujú kolektívne zmluvy, pokiaľ ide o plánovanie dovoleniek za kalendárny rok.

V prípade nezhody medzi stranami stanoví dátum čerpania dovolenky príslušný súd, proti ktorého rozhodnutiu nie je prípustný opravný prostriedok. Konanie je zrýchlené a má prioritu.

3. V každom podniku sa stanovuje rozvrh dovoleniek. Pracovník musí byť informovaný o dátumoch, ktoré sa ho týkajú, najmenej dva mesiace pred začiatkom dovolenky.

V prípade, že sa obdobie dovolenky, stanovené v podnikovom rozvrhu dovoleniek uvedenom v predchádzajúcom odseku, prekrýva s obdobím dočasnej práceneschopnosti z dôvodu tehotenstva, pôrodu alebo dojčenia, alebo s obdobím prerušenia výkonu pracovnej zmluvy, uvedeným v článku 48 ods. 4, 5 a 7 tohto zákona, dotknutá osoba má nárok na čerpanie dovolenky v inom období, než je obdobie dočasnej práceneschopnosti alebo obdobie, ktoré jej bolo poskytnuté na základe uvedeného ustanovenia, po skončení obdobia prerušenia výkonu zmluvy, a to aj v prípade, že sa už kalendárny rok, ktorému daná dovolenka zodpovedá, skončil.

V prípade, že sa obdobie dovoleniek prekrýva s dočasnou práceneschopnosťou, ktorá nastala z dôvodu iných okolností, než sú tie, ktoré sú uvedené v predchádzajúcom odseku, a ktorá pracovníkovi úplne alebo čiastočne zabraňuje čerpať danú dovolenku počas kalendárneho roka, ktorému zodpovedá, tento pracovník ju bude môcť čerpať po skončení svojej práceneschopnosti, a to pod podmienkou, že neuplynulo viac ako 18 mesiacov od konca roka, v ktorom na ňu vznikol nárok.“

Kolektívna zmluva z 13. júla 2016

14 Článok 46 kolektívnej zmluvy z 13. júla 2016 znie:

„I. Po tom, ako pracovník informoval o svojej neprítomnosti v práci a uviedol jej dôvody, môže pri zachovaní svojho nároku na odmenu využiť pracovné voľno počas nasledovnej doby a z týchto dôvodov:

A. 15 kalendárnych dní v prípade sobáša, a to odo dňa vzniku udalosti zakladajúcej nárok alebo odo dňa bezprostredne predchádzajúceho tomuto dňu, v závislosti od voľby pracovníka.

B. 3 dni v prípade narodenia dieťaťa a v prípade úmrtia, úrazu, vážnej choroby alebo hospitalizácie rodinných príslušníkov až do druhého stupňa príbuzenstva, a to na základe pokrvného príbuzenstva alebo na základe uzavretia manželského zväzku. V prípade úmrtia manželského partnera alebo dieťaťa sa toto obdobie predlžuje o 5 dní. Pokiaľ potrebuje pracovník z tohto dôvodu cestovať, uvedené obdobie sa predlžuje o jeden deň.

C. 2 dni v prípade ambulantného chirurgického zákroku vyžadujúceho si odpočinok rodinných príslušníkov až do druhého stupňa príbuzenstva, a to na základe pokrvného príbuzenstva alebo na základe uzavretia manželského zväzku, v domácom prostredí. Pokiaľ potrebuje pracovník z tohto dôvodu cestovať, je dĺžka tohto obdobia 4 dni.

D. 1 deň na presťahovanie sa z miesta jeho obvyklého pobytu.

E. Čas nevyhnutne potrebný na vykonanie naliehavej povinnosti verejného a súkromného charakteru, vrátane výkonu aktívneho volebného práva.

F. Na účely výkonu funkcií v odborových orgánoch alebo funkcií súvisiacich so zastupovaním zamestnancov za podmienok stanovených zákonom alebo touto zmluvou.

G. Na čas nevyhnutne potrebný a po jeho preukázaní na základe lekárskeho potvrdenia v prípade, že pracovník musí z dôvodu choroby navštíviť ordináciu lekára v rámci svojho pracovného času.

H. Hodiny nevyhnutne potrebné na to, aby sa pracovník mohol dostaviť na záverečné skúšky pri ukončení štúdia alebo vzdelávania, pokiaľ vykonáva štúdium oficiálneho alebo akademického charakteru. V týchto prípadoch musí predložiť úradný dokument, ktorý podporuje jeho žiadosť.

I. Za každý rok môže pracovník čerpať až 3 dodatočné dni dovolenky, z ktorých sa každý jednotlivo dá kumulovať s ktoroukoľvek z dovoleniek uvedených v predchádzajúcich bodoch A), B) a D), alebo až 2 dodatočné dni dovolenky v prípade úmrtia manželského partnera alebo civilného partnera či dieťaťa, alebo, a to tiež jednotlivo – s výnimkou dovolenky upravenej v odseku 1 – v týchto prípadoch:
   1. 1 deň alebo 8 hodín za rok na účely sprevádzania maloletého dieťaťa mladšieho ako 16 rokov u lekára počas pracovného času pracovníka, pričom sa strávený čas preukazuje prostredníctvom potvrdenia lekára.
   2. V prípade sobáša rodinných príslušníkov až do druhého stupňa príbuzenstva, a to na základe pokrvného príbuzenstva alebo na základe uzavretia manželského zväzku.
   3. V prípade skúšky na vodičský preukaz a podpisu notárskych zápisníc potrebných na to, aby pracovník uskutočnil kúpu alebo predaj nehnuteľnosti určenej na bývanie, na ktorých sa pracovník musí zúčastniť osobne a vo svojom pracovnom čase.

II. Na účely dovoleniek, s výnimkou dovolenky upravenej v bode A) tohto článku, majú páry, ktorých spája civilné partnerstvo, rovnaké práva, a to pod podmienkou, že sú riadne zapísaní v príslušnom úradnom registri a že pracovník predloží o tom potvrdenie v súlade s požiadavkami vyjadrenými v uplatniteľných právnych predpisoch autonómnych územných jednotiek.

III. Pracovník musí čo najskôr informovať svojho bezprostredne nadriadeného, aby tento prijal potrebné opatrenia a poskytol mu príslušnú dovolenku, a predložiť dôkaz týkajúci sa dôvodu uvádzaného na účely čerpania dovolenky, ktorá bola poskytnutá alebo ktorá sa má poskytnúť.

IV. Na účely tohto článku sa pod cestovaním rozumie prípad, keď pracovník musí precestovať viac ako 150 km z miesta svojho obvyklého pobytu na miesto určenia.“

Občiansky zákonník

15 Código Civil (Občiansky zákonník) stanovuje jednak vo svojom článku 4 ods. 3, že „ustanovenia tohto zákonníka sa uplatňujú podporne v oblastiach upravených inými zákonmi“, a jednak vo svojom článku 5 ods. 2, že „dni pracovného pokoja sa zarátavajú do výpočtu lehôt podľa Občianskeho zákonníka“.

Spory vo veciach samých a prejudiciálne otázky

16 Spory vo veciach samých sa týkajú kolektívnych pracovnoprávnych sporov v súvislosti s podmienkami uplatňovania platených mimoriadnych dovoleniek stanovených v článku 46 kolektívnej zmluvy z 13. júla 2016, ktorým sa vykonávajú minimálne požiadavky podľa článku 37 ods. 3 Zákonníka práce a ktorý zakotvuje práva, ktoré idú nad rámec týchto požiadaviek. Tieto spory sa týkajú najmä otázky, či sa majú tieto platené mimoriadne dovolenky počítať odo dňa, keď pracovník v zásade musí pracovať, a či ich musí pracovník čerpať počas týchto dní – s výnimkou dovolenky na sobáš, ktorej dĺžka je výslovne vyjadrená v „kalendárnych dňoch“. Dni, keď pracovník nemusí pracovať pre podnik, zahŕňajú najmä sviatky a dni dovolenky.

17 Článok 37 ods. 1 a článok 38 Zákonníka práce stanovujú minimálne doby odpočinku, ktoré prekračujú minimálne doby vyžadované podľa článkov 5 a 7 smernice 2003/88. Okrem toho článok 37 ods. 3 tohto zákonníka priznáva pracovníkom platené mimoriadne dovolenky, ktoré im umožňujú uspokojiť a splniť také určité potreby alebo povinnosti, akými sú – ako to zdôrazňuje vnútroštátny súd – sobáš, narodenie dieťaťa, hospitalizácia, chirurgická operácia alebo smrť blízkeho príbuzného, ako aj výkon funkcií v odborových orgánoch. Článok 46 kolektívnej zmluvy z 13. júla 2016 vykonáva tento článok 37 ods. 3 za ešte priaznivejších podmienok, keďže priznáva dovolenky, ktoré majú dlhšie trvanie, alebo ich priznáva za iných okolností, než sú tie, ktoré sú uvedené v tomto článku 37 ods. 3.

18 Vnútroštátny súd zdôrazňuje, že podľa článku 46 kolektívnej zmluvy z 13. júla 2016 je dĺžka trvania dovolenky na sobáš vyjadrená v „kalendárnych dňoch“, zatiaľ čo dĺžka ostatných platených mimoriadnych dovoleniek je vyjadrená v „dňoch“ bez toho, aby bolo spresnené, či ide o kalendárne dni alebo pracovné dni. Navyše toto ustanovenie nespresňuje začiatok dovolenky. Vnútroštátny súd však uvádza, že podľa článku 5 ods. 2 Občianskeho zákonníka, ktorý sa uplatňuje podporne vo veciach upravených inými zákonmi, „dni pracovného pokoja sa zarátavajú do výpočtu lehôt podľa Občianskeho zákonníka“.

19 Podľa vnútroštátneho súdu položená otázka súvisí s obdobiami týždenného času odpočinku a platenej dovolenky za kalendárny rok, ktoré zaručuje právo Únie. Odborové organizácie pracovníkov, ktoré sú účastníkmi sporov vo veciach samých, totiž požadujú, aby v prípade, že jedna z udalostí uvedených

v článku 46 kolektívnej zmluvy z 13. júla 2016 nastane počas jedného z týchto období, mohla byť platená mimoriadna dovolenka, na ktorú vzniká nárok v dôsledku tejto udalosti, vyčerpaná mimo uvedených období.

20 Konkrétne na účely vyriešenia sporov vo veciach samých je rozhodujúce vedieť, či je v súlade s článkami 5 a 7 smernice 2003/88 prípad, keď sa stanoví, že potreby a povinnosti, ktoré sú spôsobené udalosťami uvedenými v článku 46, môžu odôvodniť mimoriadne dovolenky stanovené v tomto ustanovení len mimo období týždenného času odpočinku alebo platenej dovolenky za kalendárny rok, hoci tieto potreby a povinnosti súvisia s inými cieľmi, než sú tie, ktorých sa týkajú tieto obdobia.

21 V tejto súvislosti z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že okolnosť, že pracovník je práceneschopný z dôvodu choroby, nemôže mať vplyv na právo tohto pracovníka skutočne čerpať svoju platenú dovolenku za kalendárny rok, a to vzhľadom na odlišné ciele dvoch druhov dovoleniek.

22 V prejednávanej veci, ak nastane jedna z udalostí uvedených vo vnútroštátnej právnej úprave počas období týždenného času odpočinku alebo platenej dovolenky za kalendárny rok, potom dochádza k prekrývaniu rozdielnych požiadaviek, a to jednak odpočinku, ktorý majú zaručiť tieto obdobia pracovníkom, a jednak potreby alebo povinnosti, na ktorú sa vzťahuje jedna z platených mimoriadnych dovoleniek upravených touto právnou úpravou. Ak by v tomto prípade nebolo možné posunúť čerpanie platenej mimoriadnej dovolenky na iný okamih, než je okamih uvedených období, potom by bol nárok na využívanie týchto období zmarený, pretože pracovníci by museli venovať tie isté obdobia potrebám a povinnostiam, na ktoré sú určené tieto platené mimoriadne dovolenky.

23 V dôsledku toho vnútroštátny súd vyjadruje pochybnosti o tom, že by odmietnutie priznať pracovníkovi nárok na čerpanie dovoleniek upravených v článku 37 ods. 3 Zákonníka práce a článku 46 kolektívnej zmluvy z 13. júla 2016, pokiaľ by jedna z udalostí, ktorú tieto ustanovenia upravujú, nastala počas období týždenného času odpočinku alebo platenej dovolenky za kalendárny rok, bolo v súlade s článkami 5 a 7 smernice 2003/88.

24 Za týchto podmienok Audiencia Nacional (Národný vrchný súd, Španielsko) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Má sa článok 5 smernice [2003/88] vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá umožňuje súčasne čerpať týždenný čas odpočinku a platené [mimoriadne] dovolenky, ktoré sú určené na iné účely než odpočinok?

2. Má sa článok 7 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá umožňuje súčasne čerpať dovolenku za kalendárny rok a platené [mimoriadne] dovolenky, ktoré sú určené na iné účely než odpočinok, oddych a zotavenie?“

O prejudiciálnych otázkach

25 Svojimi otázkami, ktoré treba preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa články 5 a 7 smernice 2003/88 majú vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, ktorá pracovníkom neumožňuje uplatniť si nárok na mimoriadne dovolenky, ktoré stanovuje táto právna úprava počas dní, keď musia títo pracovníci pracovať, pokiaľ potreby a povinnosti, na ktoré sa vzťahujú tieto mimoriadne dovolenky, nastanú počas období týždenného času odpočinku alebo platenej dovolenky za kalendárny rok, ktoré sú upravené v týchto článkoch.

26 Treba pripomenúť, že cieľom tejto smernice je stanoviť minimálne požiadavky určené na zlepšenie životných a pracovných podmienok pracovníkov prostredníctvom aproximácie vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré sa týkajú najmä pracovného času (rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, bod 36 a citovaná judikatúra).

27 Cieľom tejto harmonizácie na úrovni Únie v oblasti organizácie pracovného času je zaistiť lepšiu bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov tým, že sa im podľa odôvodnenia 5 uvedenej smernice priznávajú minimálne doby odpočinku, najmä denného a týždenného, ako aj primerané prestávky v práci a tým, že sa stanovuje maximálna dĺžka týždenného pracovného času (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, bod 37 a citovanú judikatúru).

28 Predovšetkým cieľom článkov 5 a 7 smernice 2003/88 je nárok na týždenný čas odpočinku a nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok.

29 Je preto potrebné pripomenúť, že z článku 1 ods. 1, článku 1 ods. 2 písm. a), článku 5, článku 7 ods. 1, ako aj článku 15 tejto smernice výslovne vyplýva, že uvedená smernica sa obmedzuje na stanovenie minimálnych požiadaviek na bezpečnosť a ochranu zdravia v oblasti organizácie pracovného času, pričom nemá vplyv na právo členských štátov uplatňovať vnútroštátne právne predpisy, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu pracovníkov (pozri v tomto zmysle rozsudok z 19. novembra 2019, TSN a AKT, C-609/17 a C-610/17, EU:C:2019:981, bod 34, ako aj citovanú judikatúru).

30 Takisto treba uviesť, že podľa článku 4 ods. 2 písm. b) ZFEÚ má Únia a členské štáty v oblasti sociálnej politiky, pokiaľ ide o aspekty vymedzené v Zmluve o FEÚ, delenú právomoc v zmysle článku 2 ods. 2 ZFEÚ.

31 Dni mimoriadnej dovolenky priznané na základe článku 46 kolektívnej zmluvy z 13. júla 2016 s cieľom umožniť pracovníkom uspokojiť určité potreby alebo splniť určité povinnosti nepatria do pôsobnosti smernice 2003/88, ale do výkonu vlastných právomocí členským štátom (pozri analogicky rozsudok z 19. novembra 2019, TSN a AKT, C-609/17 a C-610/17, EU:C:2019:981, bod 35, ako aj citovanú judikatúru).

32 Treba však spresniť, že výkon takýchto vlastných právomocí nemôže mať za následok narušenie minimálnej ochrany, ktorú pracovníkom zaručuje táto smernica, a najmä narušenie skutočného využívania minimálneho týždenného času odpočinku a platenej dovolenky za kalendárny rok, ktoré sú stanovené v článkoch 5 a 7 tejto smernice (pozri analogicky rozsudok z 19. novembra 2019, TSN a AKT, C-609/17 a C-610/17, EU:C:2019:981, bod 35, ako aj citovanú judikatúru).

33 V tomto kontexte Súdny dvor najmä konštatoval, že cieľ práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorým je umožniť pracovníkovi odpočinúť si a poskytnúť mu čas na oddych a voľnočasové aktivity, sa odlišuje od cieľa sledovaného právom na nemocenskú dovolenku, ktorým je umožniť pracovníkovi zotaviť sa z choroby (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 25, z 21. júna 2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, bod 19, ako aj z 30. júna 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, bod 25).

34 Vzhľadom na uvedené odlišné ciele týchto dvoch druhov pracovného voľna Súdny dvor dospel k záveru, že pracovník, ktorý je na nemocenskej dovolenke počas doby pôvodne určenej na dovolenku za kalendárny rok, má právo čerpať dovolenku za kalendárny rok v inom termíne ako v tom, ktorý sa prekrýva s nemocenskou dovolenkou, a to na základe svojej žiadosti a tak, aby ju mohol skutočne využiť (pozri v tomto zmysle rozsudky z 10. septembra 2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, bod 22, z 21. júna 2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, bod 20, a z 30. júna 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, bod 26).

35 Pokiaľ však ide o mimoriadne dovolenky, ktorých sa týkajú spory vo veciach samých, treba v prvom rade uviesť, že z informácií poskytnutých vnútroštátnym súdom vyplýva, že právna úprava, ktorá ich zavádza, priznáva pracovníkom v prípade, že nastanú udalosti, na ktoré sa vzťahuje, právo na pracovné voľno pri zachovaní odmeny. Nárok na tieto platené mimoriadne dovolenky preto závisí od dvoch kumulatívnych podmienok, a to na jednej strane od toho, že nastala jedna z udalostí uvedených v tejto právnej úprave, a na druhej strane od skutočnosti, že potreby alebo povinnosti odôvodňujúce priznanie mimoriadnej dovolenky sa vyskytli počas obdobia výkonu práce.

36 V rozsahu, v akom majú pracovníkom len umožniť využitie pracovného voľna na účely uspokojenia určitých potrieb alebo splnenia určitých povinností vyžadujúcich ich osobnú prítomnosť, sú platené mimoriadne dovolenky, ktoré upravujú ustanovenia, o ktoré ide vo veciach samých, neoddeliteľne spojené so samotným pracovným časom, takže pracovníci sa ich nemôžu domáhať počas období týždenného času odpočinku alebo platenej dovolenky za kalendárny rok. Tieto mimoriadne dovolenky preto nemožno stotožňovať s nemocenskou dovolenkou.

37 V druhom rade žalobkyne vo veciach samých tvrdia, že pokiaľ udalosti odôvodňujúce priznanie jednej z platených mimoriadnych dovoleniek nastanú počas obdobia týždenného času odpočinku alebo platenej dovolenky za kalendárny rok, na ktoré majú pracovníci nárok podľa článkov 5 a 7 smernice 2003/88, títo pracovníci by mali mať možnosť využiť tieto platené mimoriadne dovolenky v rámci nasledujúceho obdobia výkonu práce.

38 V tejto súvislosti však nemožno tvrdiť, že z dôvodu, že týždenný čas odpočinku alebo platená dovolenka za kalendárny rok spadajú pod články 5 a 7 tejto smernice, tieto ustanovenia ukladajú členskému štátu, ktorého vnútroštátna právna úprava stanovuje nárok na platenú mimoriadnu dovolenku, povinnosť priznať takúto mimoriadnu dovolenku výlučne z dôvodu, že niektorá z udalostí uvedených v tejto právnej úprave nastala počas jedného z týchto období, pričom tak vylučujú ostatné podmienky na získanie stanovené uvedenou právnou úpravou. Zakotvenie takejto povinnosti by totiž znamenalo nerešpektovanie toho, ako bolo pripomenuté v bode 31 tohto rozsudku, že tieto mimoriadne dovolenky, ako aj režim, ktorý sa na ne vzťahuje, nespadajú pod režim zavedený uvedenou smernicou.

39 Okrem toho, hoci to nevyplýva ani z informácií poskytnutých vnútroštátnym súdom, ani z pripomienok predložených dotknutými osobami, s výhradou preskúmania vnútroštátnym súdom sa zdá, že mimoriadne dovolenky uvedené v článku 46 ods. I písm. B) a C) kolektívnej zmluvy z 13. júla 2016 sčasti patria do pôsobnosti rámcovej dohody, a teda aj smernice 2010/18, keďže niektoré z týchto dovoleniek môžu zodpovedať dovolenkám, ktoré musia členské štáty stanoviť v prospech pracovníkov, a to v súlade s článkom 7 ods. 1 tejto rámcovej dohody.

40 V tejto súvislosti z ustálenej judikatúry Súdneho dvora nepochybne vyplýva, že dovolenka zaručená právom Únie nemôže mať vplyv na právo čerpať inú dovolenku zaručenú týmto právom, ktorá má iný účel ako prvá uvedená dovolenka (rozsudok zo 4. októbra 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, bod 37 a citovaná judikatúra).

41 Článok 7 ods. 1 rámcovej dohody, vykladaný na základe článku 1 ods. 1 a článku 8 ods. 1 tejto rámcovej dohody, však iba stanovuje, že pracovníci majú nárok na pracovné voľno z dôvodu vyššej moci súvisiacej s rodinnými dôvodmi v prípade choroby alebo úrazu, ktoré si vyžadujú okamžitú prítomnosť pracovníka. Z toho vyplýva, že minimálne práva stanovené v tomto článku 7 nemožno považovať za dovolenku v zmysle judikatúry pripomenutej v bode 40 tohto rozsudku.

42 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba na položené otázky odpovedať tak, že články 5 a 7 smernice 2003/88 sa majú vykladať v tom zmysle, že sa neuplatňujú na vnútroštátnu právnu úpravu, ktorá pracovníkom neumožňuje uplatniť si nárok na mimoriadne dovolenky, ktoré stanovuje táto právna úprava počas dní, keď musia títo pracovníci pracovať, pokiaľ potreby a povinnosti, na ktoré sa vzťahujú tieto mimoriadne dovolenky, nastanú počas období týždenného času odpočinku alebo platenej dovolenky za kalendárny rok, ktoré sú upravené v týchto článkoch.

O trovách

43 Vzhľadom na to, že konanie na Súdnom dvore 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, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

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

Články 5 a 7 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 sa neuplatňujú na vnútroštátnu právnu úpravu, ktorá pracovníkom neumožňuje uplatniť si nárok na mimoriadne dovolenky, ktoré stanovuje táto právna úprava počas dní, keď musia títo pracovníci pracovať, pokiaľ potreby a povinnosti, na ktoré sa vzťahujú tieto mimoriadne dovolenky, nastanú počas období týždenného času odpočinku alebo platenej dovolenky za kalendárny rok, ktoré sú upravené v týchto článkoch.

Podpisy