Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (prvá komora)

z 22. septembra 2022 *

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Bezpečnosť a ochrana zdravia pracovníkov – Organizácia pracovného času – Článok 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie – Smernica 2003/88/ES – Článok 7 ods. 1 – Právo na platenú dovolenku za kalendárny rok – Plná invalidita alebo práceneschopnosť z dôvodu choroby, ku ktorej došlo v referenčnom období – Vnútroštátna právna úprava stanovujúca stratu práva na platenú dovolenku za kalendárny rok po uplynutí určitého obdobia – Povinnosť zamestnávateľa umožniť pracovníkovi výkon jeho práva na platenú dovolenku za kalendárny rok“

V spojených veciach C-518/20 a C-727/20,

ktorých predmetom sú návrhy na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podané rozhodnutiami Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko) zo 7. júla 2020 a doručené Súdnemu dvoru 16. októbra 2020, ktoré súvisia s konaniami:

XP

proti

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (C-518/20),

a

AR

proti

St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (C-727/20),

SÚDNY DVOR (prvá komora),

v zložení: predseda prvej komory A. Arabadžiev, sudcovia I. Ziemele (spravodajkyňa) a P. G. Xuereb,

generálny advokát: J. Richard de la Tour,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

* Jazyk konania: nemčina.

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– XP, v zastúpení: J. Rehberg, Rechtsanwalt,

– AR, v zastúpení: U. Happe, Rechtsanwältin,

– Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide, v zastúpení: M. A. J. Strömer, Rechtsanwältin,

– St. Vincenz-Krankenhaus GmbH, v zastúpení: N. Gehling,

– Európska komisia, v zastúpení: B.-R. Killmann a D. Recchia, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 17. marca 2022,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrhy na začatie prejudiciálneho konania sa týkajú výkladu článku 7 ods. 1 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), a článku 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“).

2 Tieto návrhy boli podané v rámci dvoch sporov, prvého medzi XP a spoločnosťou Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (ďalej len „Fraport“) (vec C-518/20) a druhého medzi AR a spoločnosťou St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (vec C-727/20) v súvislosti s právom XP a AR na platenú dovolenku za kalendárny rok na základe referenčného roka, počas ktorého bol prvý z týchto pracovníkov v situácii plnej invalidity a druhý v situácii práceneschopnosti z dôvodu choroby.

Právny rámec

Právo Únie

3 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 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.“

Nemecké právo

4 § 7 Bundesurlaubsgesetz (spolkový zákon o dovolenke) z 8. januára 1963 (BGBl. 1963, s. 2) v znení uplatniteľnom na spory vo veciach samých (ďalej len „BUrlG“) stanovuje:

„1. Pri určovaní dátumu dovolenky je potrebné zohľadniť želanie pracovníka v tomto smere, pokiaľ toto zohľadnenie nie je v rozpore s naliehavými záujmami podniku alebo so želaniami iných pracovníkov, ktorí si vzhľadom na sociálne úvahy zaslúžia prednosť. Dovolenku je potrebné poskytnúť, keď o ňu pracovník žiada v nadväznosti na preventívne alebo rehabilitačné lekárske opatrenie.

2. Dovolenka musí byť poskytnutá vcelku, pokiaľ naliehavé dôvody súvisiace s podnikom alebo dôvody súvisiace s osobou pracovníka nespôsobujú, že je nevyhnutné dovolenku rozdeliť na časti. Ak z takých dôvodov dovolenku nemožno poskytnúť vcelku a ak má pracovník nárok na dovolenku dlhšiu ako dvanásť pracovných dní, jedna časť dovolenky musí trvať najmenej dvanásť po sebe idúcich pracovných dní.

3. Dovolenka musí byť poskytnutá a vyčerpaná počas prebiehajúceho kalendárneho roka. Prenesenie dovolenky do nasledujúceho kalendárneho roka je možné len vtedy, ak to odôvodňujú naliehavé dôvody súvisiace s podnikom alebo dôvody súvisiace s osobou pracovníka. V prípade prenesenia musí byť dovolenka poskytnutá a vyčerpaná počas prvých troch mesiacov nasledujúceho kalendárneho roka. Na žiadosť pracovníka je však čiastočná dovolenka nadobudnutá v súlade s § 5 ods. 1 písm. a) prenesená do nasledujúceho kalendárneho roka.

4. Ak z dôvodu ukončenia pracovného pomeru už nie je možné poskytnúť celú dovolenku alebo jej časť, vzniká nárok na peňažnú náhradu.“

Spory vo veciach samých a prejudiciálne otázky

Vec C-518/20

5 XP je od roku 2000 zamestnaný v spoločnosti Fraport ako vodič nákladnej dopravy. Z dôvodu ťažkého zdravotného postihnutia poberá od 1. decembra 2014 na základe plnej, ale nie trvalej invalidity dôchodok, ktorého ukončenie bolo naposledy stanovené na 31. augusta 2022.

6 XP podal proti spoločnosti Fraport žalobu, ktorou sa domáhal určenia, že má právo na 34 dní platenej dovolenky za kalendárny rok 2014. Tieto dni dovolenky nemohol využiť z dôvodu svojho zdravotného stavu, pričom Fraport si navyše nesplnila svoju povinnosť prispieť k poskytnutiu a čerpaniu dovolenky.

7 Fraport tvrdí, že právo XP na platenú dovolenku za kalendárny rok 2014 zaniklo 31. marca 2016 po uplynutí obdobia prenesenia dovolenky stanoveného v § 7 ods. 3 BUrlG. Pracovník, ktorý zo zdravotných dôvodov nie je dlhodobo schopný čerpať svoju dovolenku, totiž podľa tejto spoločnosti stráca svoje právo na dovolenku pätnásť mesiacov po skončení referenčného roka, a to bez ohľadu na to, či si zamestnávateľ splnil povinnosti, ktoré mu prináležia, s cieľom umožniť tomuto pracovníkovi čerpať túto dovolenku.

8 XP vzhľadom na to, že súdy rozhodujúce vo veci samej zamietli jeho požiadavky, podal opravný prostriedok „Revision“ na Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko).

9 Tento súd si kladie otázku zlučiteľnosti pravidla stanoveného v § 7 BUrlG, podľa ktorého možno nevyčerpanú dovolenku považovať v prípade dlhodobej práceneschopnosti zo zdravotných dôvodov za stratenú, hoci zamestnávateľ skutočne neumožnil pracovníkovi výkon jeho práva na dovolenku v období práce predchádzajúcom jeho plnej invalidite, s článkom 7 smernice 2003/88.

10 Vnútroštátny súd pripomína, že v nadväznosti na rozsudok zo 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), vyložil § 7 BUrlG spôsobom, ktorý je v súlade s článkom 7 smernice 2003/88, keďže rozhodol, že právo na minimálnu platenú dovolenku za kalendárny rok zaniká po skončení referenčného obdobia alebo obdobia prenesenia dovolenky len vtedy, ak zamestnávateľ predtým umožnil pracovníkovi výkon jeho práva na dovolenku, a pracovník napriek tomu dobrovoľne dovolenku nečerpal.

11 Okrem toho na základe rozsudkov z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18), a z 22. novembra 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), vnútroštátny súd uvádza, že rozhodol, že právo na platenú dovolenku za kalendárny rok nezaniká podľa § 7 ods. 3 BUrlG, ak je pracovník práceneschopný z dôvodu choroby až do konca referenčného obdobia a/alebo obdobia prenesenia dovolenky. Pokiaľ však táto práceneschopnosť pretrváva, právo na túto dovolenku zaniká pätnásť mesiacov po uplynutí referenčného roka.

12 Vnútroštátny súd sa ešte nevyjadril k otázke, či právo plne invalidného pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok zaniká pätnásť mesiacov po referenčnom roku, pokiaľ táto práceneschopnosť pretrváva.

13 Podľa prvého možného výkladu je takýto zánik z dôvodu svojej výnimočnosti vylúčený, ak si zamestnávateľ nesplnil svoju povinnosť umožniť pracovníkovi výkon jeho práva na dovolenku. Táto povinnosť si totiž zachováva svoju užitočnosť aj v prípade, že je pracovník práceneschopný, pretože dĺžka choroby nemôže byť vopred známa. Každá činnosť alebo nečinnosť zamestnávateľa, ktorá má potenciálne odradzujúci účinok na čerpanie platenej dovolenky za kalendárny rok, je v rozpore s účelom tohto práva (rozsudok zo 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, bod 42). Ak by si bol zamestnávateľ splnil svoju povinnosť včas, pracovník by mohol čerpať svoju dovolenku za kalendárny rok pred začatím svojej plnej invalidity.

14 Podľa druhého výkladu, ak je z dôvodu plnej invalidity počas referenčného obdobia a obdobia prenesenia dovolenky objektívne nemožné, aby zamestnávateľ umožnil pracovníkovi výkon jeho práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, možno usúdiť, že zamestnávateľ sa môže dovolávať zániku práva na dovolenku, hoci si nesplnil svoju povinnosť umožniť pracovníkovi výkon jeho práva. V takejto situácii by si platená dovolenka za kalendárny rok nezachovala pozitívny účinok vo vzťahu k pracovníkovi v podobe poskytnutia času odpočinku, čo by tak v prípade dlhodobej choroby odôvodňovalo obdobie prenesenia dovolenky obmedzené na pätnásť mesiacov, po ktorého uplynutí právo na platenú dovolenku za kalendárny rok zanikne (rozsudok z 22. novembra 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, body 43 a 44).

15 Za týchto podmienok Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Bráni článok 7 smernice [2003/88] a článok 31 ods. 2 [Charty] takému výkladu vnútroštátneho ustanovenia, akým je § 7 ods. 3 [BUrlG], v dôsledku ktorého doteraz nevyužité právo na platenú dovolenku za kalendárny rok u pracovníka, u ktorého v priebehu referenčného roka došlo k úplnej práceneschopnosti zo zdravotných dôvodov (invalidita), ktorý by však bol

mohol – aspoň čiastočne – túto dovolenku vyčerpať v referenčnom roku ešte pred začiatkom svojej invalidity, v prípade jeho nepretržite trvajúcej invalidity zanikne pätnásť mesiacov po uplynutí referenčného roka aj v prípade, že zamestnávateľ pracovníkovi skutočne neumožnil výkon jeho práva na dovolenku výzvou, aby tak urobil, a v tejto súvislosti ho nepoučil?

2. V prípade kladnej odpovede na prvú otázku:

Je za týchto predpokladov v prípade pretrvávania plnej invalidity vylúčený aj zánik práva k neskoršiemu dátumu?“

Vec C-727/20

16 AR, ktorá je zamestnankyňou spoločnosti St. Vincenz-Krankenhaus, je práceneschopná od okamihu, keď v roku 2017 ochorela.

17 AR si nevyčerpala všetky dni platenej dovolenky za kalendárny rok 2017, na ktoré mala právo. Jej zamestnávateľ ju nevyzval na čerpanie dovolenky a ani ju neinformoval o tom, že na konci kalendárneho roka alebo obdobia prenesenia dovolenky upraveného v § 7 ods. 3 BUrlG môže stratiť právo na dovolenku, o ktorú nepožiadala. AR podala na pracovné súdy žalobu, ktorou sa domáhala určenia, že má štrnásť dní platenej dovolenky za rok 2017. Tvrdí, že z dôvodu jej nepretržitej práceneschopnosti jej právo na platenú dovolenku za kalendárny rok 31. marca 2019 nezaniklo, keďže ju zamestnávateľ včas neupozornil na riziko straty dní dovolenky.

18 St. Vincenz-Krankenhaus tvrdí, že právo AR na platenú dovolenku za kalendárny rok 2017 zaniklo v súlade s § 7 ods. 3 BUrlG 31. marca 2019.

19 AR vzhľadom na to, že súdy rozhodujúce vo veci samej zamietli jej návrh, podala na Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) opravný prostriedok „Revision“.

20 Vnútroštátny súd prijal podobné odôvodnenie ako odôvodnenie v rámci veci C-518/20 uvedené v bodoch 9 až 14 tohto rozsudku, pokiaľ ide o dôvody, ktoré ho viedli k položeniu otázok týkajúcich sa výkladu článku 7 smernice 2003/88 a článku 31 ods. 2 Charty.

21 Za týchto podmienok Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Bráni článok 7 smernice [2003/88] a článok 31 ods. 2 [Charty] takému výkladu vnútroštátneho ustanovenia, akým je § 7 ods. 3 [BUrlG], v dôsledku ktorého doteraz nevyužité právo na platenú dovolenku za kalendárny rok u pracovníka, u ktorého v priebehu referenčného roka došlo k práceneschopnosti z dôvodu choroby, ktorý by však bol mohol – aspoň čiastočne – túto dovolenku vyčerpať v referenčnom roku ešte pred začiatkom svojej choroby, v prípade jeho nepretržite trvajúcej práceneschopnosti zanikne pätnásť mesiacov po uplynutí referenčného roka aj v prípade, že zamestnávateľ pracovníkovi skutočne neumožnil výkon jeho práva na dovolenku výzvou, aby tak urobil, a v tejto súvislosti ho nepoučil?

2. V prípade kladnej odpovede na prvú otázku:

Je za týchto predpokladov v prípade pretrvávania práceneschopnosti vylúčený aj zánik práva k neskoršiemu dátumu?“

Konanie na Súdnom dvore

22 Rozhodnutím Súdneho dvora z 30. novembra 2021 boli veci C-518/20 a C-727/20 vzhľadom na svoju súvislosť spojené na účely ústnej časti konania a rozsudku.

O prejudiciálnych otázkach

23 Svojimi otázkami položenými v každej z vecí C-518/20 a C-727/20, ktoré je potrebné skúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa článok 7 smernice 2003/88 a článok 31 ods. 2 Charty majú vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, na základe ktorej právo pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok nadobudnuté na základe referenčného obdobia, počas ktorého došlo k plnej invalidite alebo práceneschopnosti z dôvodu choroby, ktorá odvtedy pretrváva, môže zaniknúť, a to buď po skončení obdobia prenesenia dovolenky povoleného vnútroštátnym právom, alebo neskôr, pokiaľ zamestnávateľ pracovníkovi včas neumožnil výkon tohto práva.

24 V prvom rade je vhodné pripomenúť, že ako vyplýva zo samotného znenia článku 7 ods. 1 smernice 2003/88, každý pracovník má právo na platenú dovolenku za kalendárny rok v trvaní najmenej štyroch týždňov. Toto právo na platenú dovolenku za kalendárny rok treba považovať za mimoriadne dôležitú zásadu sociálneho práva Únie, ktorú príslušné vnútroštátne orgány môžu uplatňovať len v medziach výslovne vytýčených samotnou smernicou 2003/88 (rozsudok zo 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, bod 19 a citovaná judikatúra).

25 Okrem toho treba poznamenať, že právo na platenú dovolenku za kalendárny rok má ako zásada sociálneho práva Únie nielenže mimoriadny význam, ale je aj výslovne zakotvené v článku 31 ods. 2 Charty, ktorej priznáva článok 6 ods. 1 ZEÚ rovnakú právnu silu ako Zmluvám (rozsudok z 22. novembra 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, bod 37).

26 Článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 tak odráža a konkretizuje základné právo na platenú dovolenku za kalendárny rok zakotvené v článku 31 ods. 2 Charty. Zatiaľ čo totiž posledné uvedené ustanovenie zaručuje právo každého pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok, prvé ustanovenie túto zásadu vykonáva tak, že stanovuje dĺžku uvedeného obdobia (rozsudok z 13. januára 2022, Koch Personaldienstleistungen, C-514/20, EU:C:2022:19, bod 25).

27 V druhom rade treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora právo na dovolenku za kalendárny rok 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 (rozsudky z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i., C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 25, ako aj 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 57 a citovaná judikatúra).

28 Tento účel, ktorý odlišuje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok od iných druhov dovolenky s iným účelom, je založený na predpoklade, že pracovník počas referenčného obdobia skutočne pracoval. Cieľ umožniť pracovníkovi oddýchnuť si totiž predpokladá, že tento pracovník vykonával činnosť, ktorá na účely zabezpečenia ochrany jeho bezpečnosti a zdravia podľa smernice 2003/88 odôvodňuje nárok na odpočinok a zotavenie sa. Práva na platenú dovolenku za

kalendárny rok je preto v zásade potrebné určiť v závislosti od období skutočného výkonu práce odpracovaných podľa pracovnej zmluvy (rozsudok zo 4. októbra 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, bod 28 a citovaná judikatúra).

29 V určitých špecifických situáciách, v ktorých pracovník nie je schopný plniť svoje úlohy, však nemôže členský štát podmieniť právo na platenú dovolenku za kalendárny rok povinnosťou skutočnej práce. Je to tak najmä v prípade pracovníkov, ktorí nie sú prítomní v práci z dôvodu práceneschopnosti zo zdravotných dôvodov počas referenčného obdobia. Ako totiž vyplýva z judikatúry Súdneho dvora, z hľadiska práva na platenú dovolenku za kalendárny rok sa títo pracovníci považujú za pracovníkov, ktorí počas tohto obdobia skutočne pracovali [rozsudok z 9. decembra 2021, Staatssecretaris van Financiën (Odmena počas platenej dovolenky za kalendárny rok), C-217/20, EU:C:2021:987, body 29 a 30, ako aj citovaná judikatúra].

30 Súdny dvor v tejto súvislosti zastával názor, že vznik práceneschopnosti z dôvodu choroby je v zásade nepredvídateľný a nezávislý od vôle pracovníka. Neprítomnosť v práci z dôvodu choroby sa totiž musí považovať za neprítomnosť v práci z dôvodov nezávislých na vôli konkrétneho pracovníka, ktorá sa musí započítať do výkonu doby zamestnania [pozri v tomto zmysle rozsudok z 9. decembra 2021, Staatssecretaris van Financiën (Odmena počas platenej dovolenky za kalendárny rok), C-217/20, EU:C:2021:987, bod 31 a citovanú judikatúru].

31 V tejto súvislosti Súdny dvor rozhodol, že článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym ustanoveniam alebo praxi, ktoré stanovujú, že právo na platenú dovolenku za kalendárny rok zanikne uplynutím referenčného obdobia a/alebo obdobia na prenesenie dovolenky upraveného vnútroštátnym právom, aj keď pracovník bol práceneschopný zo zdravotných dôvodov celé referenčné obdobie alebo jeho časť, a preto v skutočnosti nemal možnosť vykonať toto právo (rozsudok z 30. júna 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, bod 24 a citovaná judikatúra).

32 Podľa takto pripomenutej judikatúry je teda vylúčené, aby sa obmedzilo právo pracovníka na minimálnu platenú dovolenku za kalendárny rok zaručené právom Únie v prípade, ak pracovník nemohol z dôvodu choroby počas referenčného obdobia vykonávať svoje pracovné povinnosti [pozri v tomto zmysle rozsudok z 9. decembra 2021, Staatssecretaris van Financiën (Odmena počas platenej dovolenky za kalendárny rok), C-217/20, EU:C:2021:987, bod 32 a citovanú judikatúru].

33 V treťom rade je vhodné pripomenúť, že základné právo na platenú dovolenku za kalendárny rok zakotvené v článku 31 ods. 2 Charty možno obmedziť len pri dodržaní prísnych podmienok stanovených v článku 52 ods. 1 Charty, a najmä podstatného obsahu uvedeného práva.

34 V osobitnom kontexte dotknutých pracovníkov, ktorým bolo znemožnené uplatniť si právo na platenú dovolenku za kalendárny rok z dôvodu ich neprítomnosti na pracovisku z dôvodu choroby, tak Súdny dvor rozhodol, že hoci by mal byť pracovník, ktorý je práceneschopný počas niekoľkých po sebe nasledujúcich referenčných období, oprávnený neobmedzene kumulovať všetky práva na platenú dovolenku za kalendárny rok nadobudnuté počas obdobia svojej neprítomnosti v práci, takéto neobmedzené kumulovanie by už nezodpovedalo samotnému účelu práva na platenú dovolenku za kalendárny rok (rozsudok z 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, body 53 a 54, ako aj citovaná judikatúra).

35 Súdny dvor už uznal existenciu „špecifických okolností“, ktoré s cieľom zabrániť negatívnym dôsledkom neobmedzeného kumulovania práv na platenú dovolenku za kalendárny rok nadobudnutých počas obdobia neprítomnosti z dôvodu dlhodobej choroby odôvodňujú výnimku z pravidla, podľa ktorého právo na platenú dovolenku za kalendárny rok nemôže zaniknúť. Takáto výnimka vychádza zo samotného účelu práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, ako aj z potreby chrániť zamestnávateľa pred rizikom neprimeraného kumulovania období neprítomnosti pracovníka a ťažkosťami, ktoré z toho môžu vyplývať vo vzťahu k organizácii práce (rozsudok z 22. novembra 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, body 34 a 39).

36 Za špecifických okolností, v ktorých sa nachádza pracovník, ktorý je práceneschopný počas viacerých po sebe nasledujúcich referenčných období, tak Súdny dvor rozhodol, že nielen z hľadiska ochrany pracovníka, ktorá je cieľom smernice 2003/88, ale aj z hľadiska ochrany zamestnávateľa, ktorý čelí riziku neprimeraného kumulovania období neprítomnosti pracovníka a ťažkostí, ktoré z toho môžu vyplývať vo vzťahu k organizácii práce, sa má článok 7 tejto smernice vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnym ustanoveniam alebo vnútroštátnej praxi, ktoré obmedzujú kumulovanie práv pracovníka, ktorý je práceneschopný počas niekoľkých po sebe nasledujúcich referenčných období, na platenú dovolenku za kalendárny rok tým, že stanovujú obdobie prenesenia dovolenky v trvaní pätnástich mesiacov, po ktorého uplynutí právo na uvedenú platenú dovolenku za kalendárny rok zanikne (rozsudky z 22. novembra 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, body 29 a 30, ako aj z 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 55).

37 V dôsledku toho treba skúmať, s výhradou overení, ktoré prináležia vnútroštátnemu súdu, či také okolnosti, o aké ide v sporoch vo veciach samých, sú „špecifické“ v zmysle judikatúry citovanej v predchádzajúcom bode, takže odôvodňujú výnimku z práva zakotveného v článku 7 smernice 2003/88, ako aj v článku 31 ods. 2 Charty, ktorý Súdny dvor vyložil v tom zmysle, že toto právo nemôže zaniknúť uplynutím referenčného obdobia a/alebo obdobia prenesenia dovolenky stanoveného vnútroštátnym právom, pokiaľ pracovníkovi nebolo umožnené čerpať dovolenku.

38 V prejednávanej veci treba určiť, či sa zamestnávatelia dotknutí vo veci samej môžu dovolávať uplatnenia časového obmedzenia práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré nadobudol pracovník v referenčnom období, počas ktorého predtým, ako sa stal plne invalidným alebo práceneschopným, skutočne pracoval, vyplývajúceho z judikatúry pripomenutej v bodoch 34 až 36 tohto rozsudku.

39 Súdny dvor už rozhodol, že automatická strata práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorá nepodlieha predchádzajúcemu overeniu toho, či mal pracovník skutočne možnosť uplatniť toto právo, je v rozpore s obmedzeniami pripomenutými v bode 33 tohto rozsudku, od ktorých sa členské štáty nemôžu odchýliť pri spresňovaní pravidiel uplatňovania uvedeného práva (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, bod 40).

40 Treba pritom pripomenúť, že zamestnávateľ musí dbať na to, aby umožnil pracovníkovi výkon práva na dovolenku za kalendárny rok (pozri v tomto zmysle rozsudky zo 6. novembra 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, bod 51 a citovanú judikatúru, ako aj zo 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, bod 44 a citovanú judikatúru). V tejto súvislosti, na rozdiel od situácie kumulácie práva pracovníka, ktorý nemôže čerpať platenú dovolenku za kalendárny rok z dôvodu choroby, na túto dovolenku, je zamestnávateľ, ktorý neumožní pracovníkovi vykonať jeho právo na platenú dovolenku za

kalendárny rok, povinný znášať následky tohto konania (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 77 a citovaná judikatúra).

41 Členské štáty sa tak nemôžu odchýliť od práva zakotveného v článku 7 smernice 2003/88 a článku 31 ods. 2 Charty, podľa ktorého získané právo na platenú dovolenku za kalendárny rok nesmie zaniknúť uplynutím referenčného obdobia a/alebo obdobia prenesenia dovolenky stanoveného vnútroštátnym právom v prípade, že pracovník nemohol svoju dovolenku vyčerpať (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, bod 54 a citovanú judikatúru).

42 Ako možno vyvodiť z bodu 65 návrhov generálneho advokáta, vnútroštátnemu súdu prináleží overiť, či si zamestnávateľ včas splnil svoju povinnosť vyzvania a informovania, pokiaľ ide o čerpanie platenej dovolenky za kalendárny rok.

43 Okrem toho treba konštatovať, že v sporoch vo veciach samých sa dotknutí pracovníci obmedzujú na domáhanie sa práv na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré nadobudli v referenčnom období, počas ktorého boli čiastočne v práci a čiastočne v situácii plnej invalidity alebo práceneschopnosti z dôvodu choroby.

44 Ako uviedol generálny advokát v bode 52 svojich návrhov, za okolností, akými sú okolnosti sporov vo veci samej, neexistuje riziko negatívnych dôsledkov neobmedzeného kumulovania práv na platenú dovolenku za kalendárny rok. Ochrana záujmov zamestnávateľa, ako je uvedená v bodoch 35 a 36 tohto rozsudku, sa teda nezdá nevyhnutne potrebná, a preto nemôže *a priori* odôvodniť výnimku z práva pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok.

45 Hoci teda časové obmedzenie, ktoré Súdny dvor pripustil vo svojom rozsudku z 22. novembra 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), určite bráni pracovníkom domáhať sa zachovania všetkých práv na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré nadobudli počas svojej dlhodobej neprítomnosti v práci na základe viacerých po sebe nasledujúcich referenčných období, takéto obmedzenie sa nemôže uplatniť na právo na platenú dovolenku za kalendárny rok nadobudnuté počas referenčného obdobia, v ktorom pracovník skutočne pracoval predtým, ako sa ocitol v situácii plnej invalidity alebo práceneschopnosti, bez toho, aby sa skúmala otázka, či zamestnávateľ pracovníkovi včas umožnil vykonať toto právo, pretože takáto situácia by zbavila právo zakotvené v článku 31 ods. 2 Charty 7 a vyjadrené článkom 7 smernice 2003/88 jeho potrebného účinku.

46 Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy treba na otázky položené v každej z vecí C-518/20 a C-727/20 odpovedať, že článok 7 smernice 2003/88 a článok 31 ods. 2 Charty sa majú vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, na základe ktorej právo pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok nadobudnuté na základe referenčného obdobia, počas ktorého tento pracovník skutočne pracoval predtým, ako sa ocitol v situácii plnej invalidity alebo práceneschopnosti z dôvodu choroby, ktorá odvtedy pretrváva, môže zaniknúť, a to buď po skončení obdobia prenesenia dovolenky povoleného vnútroštátnym právom, alebo neskôr, pokiaľ zamestnávateľ pracovníkovi včas neumožnil výkon tohto práva.

O trovách

47 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 a článok 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie

sa majú vykladať v tom zmysle, že:

bránia vnútroštátnej právnej úprave, na základe ktorej právo pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok nadobudnuté na základe referenčného obdobia, počas ktorého tento pracovník skutočne pracoval predtým, ako sa ocitol v situácii plnej invalidity alebo práceneschopnosti z dôvodu choroby, ktorá odvtedy pretrváva, môže zaniknúť, a to buď po skončení obdobia prenesenia dovolenky povoleného vnútroštátnym právom, alebo neskôr, pokiaľ zamestnávateľ pracovníkovi včas neumožnil výkon tohto práva.

Podpisy