ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (prvá komora)

z 10. septembra 2009 *

Vo veci C-277/08,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid (Španielsko) zo 17. júna 2008 a doručený Súdnemu dvoru 26. júna 2008, ktorý súvisí s konaním:

Francisco Vicente Pereda

proti

Madrid Movilidad SA,

SÚDNY DVOR (prvá komora),

v zložení: predseda prvej komory P. Jann, sudcovia M. Ilešič, A. Borg Barthet, E. Levits (spravodajca) a J.-J. Kasel,

* Jazyk konania: španielčina.

generálna advokátka: V. Trstenjak,
tajomník: M. Ferreira, hlavná referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— F. V. Pereda, v zastúpení: E. Dominguez Tejeda, abogada,

— španielska vláda, v zastúpení: B. Plaza Cruz, splnomocnená zástupkyňa,

— Komisia Európskych spoločenstiev, v zastúpení: I. Martínez del Peral a M. van Beek, splnomocnení zástupcovia,

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálnej advokátky, že vec bude prejednaná bez jej návrhov,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka 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, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381).

2 Tento návrh bol predložený v rámci sporu medzi Vicentem Peredom a jeho zamestnávateľom, spoločnosťou Madrid Movilidad SA, týkajúcom sa jeho žiadosti o čerpanie ročnej dovolenky mimo obdobia stanoveného v podnikovom pláne dovoleniek, počas ktorého bol na nemocenskej dovolenke.

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

3 Článok 1 smernice 2003/88 stanovuje:

„Účel a rozsah pôsobnosti

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…

…“

4 Článok 7 tej istej smernice znie takto:

„Ročná dovolenka

1. Členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú ročnú dovolenku 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 platenej ročnej dovolenky nemôže byť vyplatená peňažná náhrada, s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru.“

5 Článok 17 smernice 2003/88 stanovuje, že členské štáty sa môžu odchýliť od niektorých ustanovení tejto smernice. Od článku 7 tejto smernice nie je odchýlka prípustná.

6 Smernica 2003/88 podľa svojho článku 28 nadobudla účinnosť 2. augusta 2004. Zrušila sa ňou smernica Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. ES L 307, s. 18; Mim. vyd. 05/002, s. 197), ktorú kodifikovala.

Vnútroštátna právna úprava

7 V španielskom práve sú práva a povinnosti pracovníkov v rámci ich pracovnoprávneho vzťahu upravené Zákonníkom práce (Ley del Estatuto de los Trabajadores), ktorého prepracované znenie bolo schválené kráľovským legislatívnym dekrétom č. 1/1995 (Real Decreto Legislativo 1/1995) z 24. marca 1995 (BOE č. 75, z 29. marca 1995, s. 9654), zmeneným a doplneným organickým zákonom č. 3/2007 z 22. marca 2007 o skutočnej rovnosti mužov a žien (Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) (BOE č. 71, z 23. marca 2007, s. 12611, ďalej len „zákonník práce“).

8 Článok 38 zákonníka práce stanovuje:

„1. Doba platenej ročnej dovolenky, namiesto ktorej nemôže byť vyplatená peňažná náhrada, sa stanoví v kolektívnej zmluve alebo individuálnej pracovnej zmluve. Jej dĺžka nemôže byť v žiadnom prípade kratšia ako tridsať kalendárnych dní.

2. Obdobie alebo obdobia na jej čerpanie sa stanovia spoločnou dohodou medzi podnikateľom a pracovníkom, prípadne v súlade s ustanoveniami kolektívnych zmlúv týkajúcimi sa ročného plánovania dovoleniek.

V prípade, že sa strany nedohodnú, príslušný súd stanoví dobu na jej čerpanie, pričom proti tomuto rozhodnutiu nie je možné podať opravný prostriedok. V tejto veci sa koná v skrátenom a naliehavom konaní.

3. V každom podniku sa stanoví dovolenkový kalendár. Pracovníkovi bude obdobie na čerpanie dovolenky oznámené najmenej dva mesiace pred začiatkom čerpania dovolenky.

Ak obdobie dovolenky stanovené v podnikovom kalendári dovoleniek, na ktoré sa odvoláva predchádzajúci odsek, sa časovo zhoduje s dočasnou práceneschopnosťou z dôvodu tehotenstva, pôrodu alebo dojčenia, alebo s obdobím pozastavenia výkonu pracovnej zmluvy uvedeným v článku 48 ods. 4 tohto zákona, bude mať pracovník právo na čerpanie dovolenky v období odlišnom od doby dočasnej práceneschopnosti alebo od doby materskej dovolenky, na ktorú má nárok na základe uvedeného ustanovenia, po ukončení doby pozastavenia výkonu zmluvy, a to aj keď sa skončil kalendárny rok, ktorému predmetné dovolenkové obdobie zodpovedá.“

9 Článok 17 kolektívnej zmluvy spoločnosti Madrid Movilidad SA (BOCM, 18. októbra 2006, ďalej len „kolektívna zmluva“) stanovuje:

„17.1. Doba trvania

Doba platenej ročnej dovolenky, namiesto ktorej nemôže byť vyplatená peňažná náhrada, predstavuje 22 pracovných dní (od pondelka do piatka), prípadne ich pomernú časť, ak pracovný pomer netrval celý rok. Táto dovolenka sa nemôže kumulovať s pracovným voľnom na osobné účely.

Rovnaká pomerná časť patrí zamestnancom, ktorí počas roka ukončia pracovný pomer z akéhokoľvek dôvodu, pričom dni sa prípadne pripočítajú k vyčerpanej dovolenke alebo od nej odčítajú v rámci zodpovedajúceho vyrovnania.

17.2. Dovolenka

Dovolenka sa stanoví v období od 1. januára do 31. decembra, pričom treba vyčerpať jedenásť pracovných dní medzi 1. júlom a 15. septembrom pod podmienkou, že v tomto období aspoň 50 % zamestnancov bude naďalej v službe.

V období od 1. januára do 30. júna a od 15. septembra do 31. decembra môžu zamestnanci čerpať dovolenku dobrovoľne, ak o to požiadajú mesiac vopred, pričom dovolenku môže čerpať najviac 10 % zamestnancov z ich pracovnej skupiny.

17.3. Zamestnanecká rada sa zaväzuje, že do konca tretieho mesiaca v roku predloží podniku menný zoznam s jednotlivými dovolenkovými termínmi v súlade s potrebami podniku.

17.4. Zamestnanci tej istej pracovnej kategórie si môžu vzájomne vymieňať navrhnuté obdobia dovolenky aj vtedy, ak patria do iného tímu a iného pracovného centra, pokiaľ vedenie podniku túto výmenu schváli. Vo všeobecnosti sú povolené akékoľvek zmeny, pokiaľ nemajú vplyv na stanovené percentuálne časti, a teda na fungovanie služby.

17.5. Dovolenkové termíny sa po ich schválení podnikom oznámia zamestnancom dva mesiace predtým, ako ich môžu čerpať, a výmeny možno vykonať najneskôr 45 dní predtým. V prípade potreby však výbor zamestnancov preskúma, či je možné ich schváliť aj v prípade, že stanovené lehoty nie sú dodržané.“

Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka

10 Vicente Pereda, žalobca vo veci samej, pracuje ako šofér v spoločnosti Madrid Movilidad SA, ktorá prevádzkuje odťahovú službu na verejných komunikáciách a s tým súvisiaci výber daní a poplatkov za parkovanie.

11 Podľa podnikového plánu ročných dovoleniek na rok 2007, ktorý bol vypracovaný na základe kolektívnej zmluvy na roky 2006 až 2009 a návrhu dovolenkových termínov predloženého zamestnaneckou radou, bola žalobcovi pridelená doba na čerpanie dovolenky v čase od 16. júla do 14. augusta 2007.

12 Po pracovnom úraze 3. júla 2007 bol žalobca práceneschopný do 13. augusta 2007 a v dôsledku toho sa doba ročnej dovolenky, ktorá mu patrila za rok 2007, po odčítaní doby, ktorá sa prekrývala s nemocenskou dovolenkou, skrátila na dni od 14. do 15. augusta 2007.

13 Dňa 19. septembra 2007 žalobca požiadal žalovanú, aby mu pridelila novú dobu ročnej platenej dovolenky za rok 2007, konkrétne od 15. novembra 2007 do 15. decembra 2007, z dôvodu, že pôvodne pridelenú dobu nemohol využiť z dôvodu svojej práceneschopnosti.

14 Žalovaná túto žiadosť zamietla bez odôvodnenia.

15 Žalobca vo veci samej podal žalobu na Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid (prvostupňový súd pre pracovnoprávne záležitosti č. 23 v Madride). Tento súd sa pýta, či žalovaná vo veci samej založila svoje rozhodnutie na nesprávnom výklade článku 7 ods. 1 smernice 2003/88, ktorý je v rozpore so samotným pojmom platenej ročnej dovolenky, ako vyplýva z práva Spoločenstva.

16 Za týchto okolností Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Má sa článok 7 ods. 1 smernice 2003/88/ES vykladať v tom zmysle, že keď sa dovolenkové obdobie určené v dovolenkovom kalendári podniku zhoduje s obdobím dočasnej práceneschopnosti v dôsledku pracovného úrazu, ku ktorému došlo pred dátumom určeným ako začiatok dovolenkového obdobia, má dotknutý pracovník po svojom zotavení právo čerpať dovolenku v období odlišnom od vopred dohodnutého obdobia, nezávisle od toho, či už skončil kalendárny rok, ktorému táto dovolenka zodpovedá?“

O prejudiciálnej otázke

17 Vnútroštátny súd sa svojou otázkou v podstate pýta, či sa má článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym predpisom alebo kolektívnym zmluvám stanoviť, že pracovník, ktorý je počas ročnej dovolenky určenej v dovolenkovom pláne podniku, kde je zamestnaný, na nemocenskej dovolenke, nemá po svojom zotavení nárok na čerpanie ročnej dovolenky v inom termíne, ako sa pôvodne určilo, prípadne aj mimo príslušného referenčného obdobia.

18 Na úvod treba pripomenúť, že ako vyplýva zo samotného článku 7 ods. 1 smernice 2003/88, ustanovenia, od ktorého sa podľa tejto smernice nemožno odchýliť, všetci pracovníci majú nárok na platenú ročnú dovolenku v trvaní aspoň štyroch týždňov. Toto právo na platenú ročnú dovolenku musí byť považované za mimoriadne dôležitú zásadu práva sociálneho zabezpečenia Spoločenstva, ktorú príslušné vnútroštátne orgány môžu uplatňovať len v medziach výslovne vytýčených samotnou smernicou 2003/88 (pozri v tomto zmysle, pokiaľ ide o smernicu 93/104, rozsudky z 26. júna 2001, BECTU, C-173/99, Zb. s. I-4881, bod 43; z 18. marca 2004, Merino Gómez, C-342/01, Zb. s. I-2605, bod 29, ako aj zo 16. marca 2006, Robinson-Steele a i., C-131/04 a C-257/04, Zb. s. I-2531, bod 48).

19 V tejto súvislosti Súdny dvor už rozhodol, že článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 v zásade nebráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje pravidlá výkonu práva na platenú ročnú dovolenku výslovne priznaného touto smernicou vrátane zániku uvedeného práva uplynutím referenčného obdobia pod podmienkou, že pracovník, ktorému zaniká právo na platenú ročnú dovolenku, mal skutočne možnosť výkonu tohto práva. Právo na platenú ročnú dovolenku tak nezaniká uplynutím referenčného obdobia, ktoré stanovuje vnútroštátne právo, ak pracovník bol na nemocenskej dovolenke celé referenčné obdobie alebo jeho časť a v skutočnosti nemal možnosť vykonať toto právo (pozri rozsudky z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i., C-350/06 a C-520/06, Zb. s. I-179, body 43 a 55).

20 Pracovník totiž musí mať za normálnych okolností k dispozícii skutočnú dobu na odpočinok, aby bola zabezpečená účinná ochrana jeho bezpečnosti a zdravia, a len v prípade skončenia pracovného pomeru článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 pripúšťa, aby namiesto platenej ročnej dovolenky bola vyplatená peňažná náhrada (pozri v tomto zmysle, pokiaľ ide o smernicu 93/104, rozsudky BECTU, už citovaný, bod 44, a Merino Gómez, už citovaný, bod 30).

21 Okrem toho je nesporné, že cieľom práva na platenú ročnú dovolenku je umožniť pracovníkovi odpočinúť si a poskytnúť mu čas na oddych a zotavenie sa. Tento cieľ sa odlišuje od cieľa sledovaného právom na nemocenskú dovolenku. Posledné uvedené právo sa pracovníkovi priznáva na účely zotavenia sa z choroby (pozri rozsudok Schultz-Hoff a i., už citovaný, bod 25).

22 Z uvedených skutočností a predovšetkým z účelu práva na platenú ročnú dovolenku vyplýva, že pracovník, ktorý je na nemocenskej dovolenke počas doby vopred určenej na ročnú dovolenku, má právo čerpať ročnú dovolenku 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. Stanovenie novej doby ročnej dovolenky v dĺžke, v ktorej sa pôvodne stanovená doba ročnej dovolenky prekrývala s nemocenskou dovolenkou, podlieha pravidlám a postupom vnútroštátneho práva, ktoré sa použijú pri stanovení dovolenky pracovníkov, s prihliadnutím na rôzne prítomné záujmy, najmä na zásadné dôvody súvisiace so záujmami podniku.

23 V prípade, že tieto záujmy bránia prijatiu žiadosti pracovníka o novú dobu ročnej dovolenky, zamestnávateľ je povinný prideliť mu na základe jeho návrhu inú dobu ročnej dovolenky, ktorá je v súlade s uvedenými záujmami bez toho, aby vopred vylúčil možnosť, že táto doba bude situovaná mimo rámec referenčného obdobia pre dotknutú ročnú dovolenku.

24 Ako totiž vyplýva z judikatúry Súdneho dvora, ak sa pozitívne účinky platenej ročnej dovolenky na bezpečnosť a zdravie pracovníka môžu úplne rozvinúť, pokiaľ sa dovolenka čerpá v roku, na ktorý je určená, teda v práve prebiehajúcom roku, potom čas odpočinku z tohto hľadiska nestráca na svojom význame, ak sa čerpá v neskoršom období (pozri rozsudky zo 6. apríla 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Zb. s. I-3423, bod 30, ako aj Schultz-Hoff a i., už citovaný, bod 30).

25 Preto smernica 2003/88 síce nebráni vnútroštátnym ustanoveniam alebo praxi, ktoré pracovníkovi na nemocenskej dovolenke umožňujú čerpať platenú ročnú dovolenku počas tohto obdobia (rozsudok Schultz-Hoff a i., už citovaný, bod 31), ale z bodu 22 tohto rozsudku vyplýva, že pokiaľ si pracovník neželá čerpať ročnú dovolenku počas doby, keď je na nemocenskej dovolenke, ročná dovolenka sa musí prideliť v inom období.

26 Vzhľadom na uvedené treba na položenú otázku odpovedať tak, že článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym predpisom alebo kolektívnym zmluvám stanoviť, že pracovník, ktorý je na nemocenskej dovolenke počas doby ročnej dovolenky určenej v dovolenkovom pláne podniku, kde je zamestnaný, nemá po svojom zotavení nárok na čerpanie ročnej dovolenky v inom termíne, ako sa pôvodne určilo, prípadne mimo príslušného referenčného obdobia.

O trovách

27 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 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym predpisom alebo kolektívnym zmluvám stanoviť, že pracovník, ktorý je na nemocenskej dovolenke počas doby ročnej dovolenky určenej v dovolenkovom pláne podniku, kde je zamestnaný, nemá po svojom zotavení nárok na čerpanie ročnej dovolenky v inom termíne, ako sa pôvodne určilo, prípadne mimo príslušného referenčného obdobia.

Podpisy