Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (šiesta komora)

z 27. apríla 2023 *

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Smernica 2003/88/ES – Článok 7 ods. 1 – Článok 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie – Právo na platenú dovolenku za kalendárny rok – Zánik tohto práva – Režim postupného odchodu do dôchodku – Ešte nevyčerpané dni dovolenky za kalendárny rok nadobudnuté v pracovnej fáze v rámci tohto režimu – Pracovná neschopnosť“

Vo veci C-192/22,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko) z 12. októbra 2021 a doručený Súdnemu dvoru 11. marca 2022, ktorý súvisí s konaním:

FI

proti

Bayerische Motoren Werke AG,

SÚDNY DVOR (šiesta komora),

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

generálny advokát: P. Pikamäe,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– FI, v zastúpení: A. Köhl, Rechtsanwältin,

– Bayerische Motoren Werke AG, v zastúpení: A. Nowak, Rechtsanwalt,

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

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálneho advokáta, že vec bude prejednaná bez jeho návrhov,

* Jazyk konania: nemčina.

vyhlásil tento

Rozsudok

1 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 (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 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi FI a spoločnosťou Bayerische Motoren Werke AG vo veci peňažnej náhrady za dovolenku, o ktorej FI tvrdí, že má na ňu nárok.

Právny rámec

Právo Únie

3 Podľa odôvodnení 4 a 5 smernice 2003/88:

„(4) zlepšenie bezpečnosti, hygieny a ochrany zdravia pracovníkov pri práci je cieľom, ktorý by sa nemal podriaďovať čisto ekonomickým úvahám;

(5) všetci pracovníci by mali mať primeranú dobu odpočinku. …“

4 Článok 7 tejto smernice 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 [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

5 Ustanovenie § 7 Bundesurlaubsgesetz (spolkový zákon o dovolenke) z 8. januára 1963 (BGBl. 1963, s. 2) v znení uplatniteľnom na spor vo veci samej, nazvané „Dátum, prenesenie a peňažná náhrada za dovolenku“, stanovuje:

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

…

3. Dovolenka musí byť poskytnutá a vyčerpaná počas prebiehajúceho kalendárneho roka. Preniesť dovolenku do nasledujúceho kalendárneho roka je dovolené iba vtedy, ak to odôvodňujú naliehavé prevádzkové dôvody alebo dôvody spočívajúce v osobe pracovníka. V prípade prenesenia sa musí dovolenka poskytnúť a vyčerpať 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, poskytne sa za ňu peňažná náhrada.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

6 FI bol zamestnaný v spoločnosti Bayerische Motoren Werke od roku 1986 do 30. septembra 2019. FI je od 1. októbra 2019 dôchodcom.

7 Na konci roka 2012 sa FI a Bayerische Motoren Werke v rámci režimu postupného odchodu do dôchodku dohodli na zmene jeho pracovného pomeru na pracovný pomer na kratší pracovný čas v režime postupného odchodu do dôchodku. Za týchto podmienok bolo stanovené, že FI bude pracovať od 1. februára 2013 do 31. mája 2016 a bude mať nárok na obdobie pracovného voľna od 1. júna 2016 do 30. septembra 2019.

8 FI čerpal dovolenku od 4. do 25. mája 2016, aby vyčerpal zostávajúcu časť svojej dovolenky za rok 2016. Vzhľadom na to, že počas tohto obdobia ochorel, však nemohol do konca mája 2016 vyčerpať dva a dve tretiny dňa dovolenky.

9 V priebehu roka 2019 FI podal na Arbeitsgericht (Pracovný súd, Nemecko) žalobu proti spoločnosti Bayerische Motoren Werke, ktorou sa domáhal náhrady za nevyčerpané dni dovolenky, pričom v tejto súvislosti tvrdil, že si tieto dni dovolenky nemohol vyčerpať z dôvodu choroby.

10 Arbeitsgericht (Pracovný súd) túto žalobu zamietol z dôvodu, že ako uviedla Bayerische Motoren Werke, nárok na dovolenku za rok 2016 uplynul 31. marca 2017 o polnoci. Podľa tohto súdu skutočnosť, že Bayerische Motoren Werke neupozornila FI na potrebu vyčerpať dovolenku, je irelevantná, keďže ju nemohol vyčerpať vzhľadom na pracovné voľno, ktoré mal od 1. júna 2016 až do skončenia pracovného pomeru 30. septembra 2019.

11 FI podal proti rozsudku Arbeitsgericht (Pracovný súd) neúspešne odvolanie na Landesarbeitsgericht (Vyšší pracovný súd, Nemecko). Následne podal opravný prostriedok „Revision“ na Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko).

12 Tento súd má pochybnosti, pokiaľ ide o uplatnenie vnútroštátneho ustanovenia, konkrétne § 7 ods. 3 spolkového zákona o dovolenke, v znení uplatniteľnom na spor vo veci samej, ktoré podľa toho istého súdu stanovuje zánik jeho práva na nevyčerpanú dovolenku po uplynutí určitej lehoty, ak pracovník nemôže vyčerpať svoje dni dovolenky z dôvodu pracovného voľna. Vnútroštátny súd sa snaží najmä zistiť, v akom rozsahu zamestnávateľ skutočne umožnil dotknutému pracovníkovi výkon jeho práva na dovolenku.

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

„1. Bránia článok 7 smernice [2003/88] alebo článok 31 ods. 2 [Charty] výkladu vnútroštátneho ustanovenia, akým je § 7 ods. 3 [spolkového zákona o dovolenke], podľa ktorého doteraz nesplnený nárok zamestnanca na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorý vznikol v pracovnej fáze pracovného pomeru na kratší pracovný čas pred odchodom do dôchodku, zaniká [vo fáze pracovného voľna] uplynutím referenčného roka alebo neskôr?

2. Ak by Súdny dvor odpovedal na túto otázku záporne: Bránia článok 7 smernice [2003/88] alebo článok 31 ods. 2 [Charty] výkladu vnútroštátneho ustanovenia, akým je § 7 ods. 3 [spolkového zákona o dovolenke], podľa ktorého doteraz nesplnený nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok u zamestnanca, ktorý v rámci pracovného pomeru na kratší pracovný čas pred odchodom do dôchodku prejde v priebehu referenčného roka z pracovnej fázy do fázy pracovného voľna, zaniká uplynutím referenčného roka alebo neskôr, ak zamestnávateľ – bez toho, aby si predtým splnil povinnosti týkajúce sa poskytnutia súčinnosti pri uplatnení nároku na dovolenku – povolil zamestnancovi celú dovolenku za kalendárny rok podľa žiadosti na obdobie bezprostredne pred začiatkom fázy pracovného voľna, ale k splneniu nároku na dovolenku – aspoň čiastočne – nemohlo dôjsť, lebo zamestnanec sa po schválení dovolenky stal práceneschopným z dôvodu choroby?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

14 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či článok 7 smernice 2003/88 alebo článok 31 ods. 2 Charty bránia vnútroštátnemu ustanoveniu, podľa ktorého môžu zaniknúť dni nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok nadobudnuté v pracovnej fáze v rámci režimu postupného odchodu do dôchodku, pretože ich nemožno čerpať v období pracovného voľna.

15 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 (rozsudok z 22. septembra 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 24, ako aj citovaná judikatúra).

16 Súdny dvor rozhodol, 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 (rozsudok z 25. júna 2020, Vărchoven kasacionen săd na Republika Bălgarija a Iccrea Banca SpA, C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 54, ako aj citovaná judikatúra).

17 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 (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). Zatiaľ čo totiž toto posledné uvedené ustanovenie zaručuje právo každého pracovníka na platenú dovolenku za každý kalendárny rok, prvé ustanovenie stanovuje pravidlá výkonu tohto práva, najmä dĺžku uvedeného obdobia.

18 Po druhé treba pripomenúť, že právo na dovolenku za kalendárny rok predstavuje len jednu z dvoch zložiek práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré je podstatnou zásadou sociálneho práva Únie. Ak totiž dôjde ku skončeniu pracovného pomeru a už nie je možné čerpať platenú dovolenku za kalendárny rok, článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 stanovuje, že pracovník má nárok na peňažnú náhradu, aby sa predišlo tomu, že z dôvodu tejto nemožnosti pracovník nebude môcť využiť tento nárok aspoň v peňažnej forme (rozsudok z 25. novembra 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, body 29 a 30, ako aj citovaná judikatúra).

19 Toto základné právo tak zahŕňa tiež nárok na získanie platby, ako aj neoddeliteľnú súčasť tohto práva na „platenú“ dovolenku za kalendárny rok, ktorou je nárok na peňažnú náhradu z titulu dovolenky za kalendárny rok, ktorá nebola v čase skončenia pracovného pomeru vyčerpaná (rozsudok z 25. novembra 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, bod 29 a citovaná judikatúra).

20 V tejto súvislosti treba pripomenúť, ako vyplýva z článku 51 ods. 1 Charty, že ak členské štáty vykonávajú právo Únie, musia túto Chartu dodržiavať (rozsudok z 13. januára 2022, Koch Personaldienstleistungen, C-514/20, EU:C:2022:19, bod 26).

21 Keďže vnútroštátna právna úprava dotknutá vo veci samej predstavuje takéto vykonanie článku 7 smernice 2003/88, treba tento článok 7 vyložiť s prihliadnutím na článok 31 ods. 2 Charty, aby sa zistilo, či toto ustanovenie bráni takejto právnej úprave.

22 V tejto súvislosti treba pripomenúť, 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 (rozsudok z 25. novembra 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, bod 31 a citovaná judikatúra).

23 Po tretie treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora možno základné právo na platenú dovolenku za kalendárny rok zakotvené v článku 31 ods. 2 Charty obmedziť len pri dodržaní prísnych podmienok stanovených v článku 52 ods. 1 Charty, a najmä podstatného obsahu uvedeného práva (rozsudok z 22. septembra 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 33, ako aj citovaná judikatúra).

24 Akákoľvek výnimka z právnej úpravy Únie v oblasti organizácie pracovného času zavedenej smernicou 2003/88 sa teda má vykladať tak, aby bol jej rozsah obmedzený len na to, čo je striktne nevyhnutné na zabezpečenie záujmov, ktoré táto výnimka umožňuje chrániť (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 74, ako aj citovaná judikatúra).

25 V tomto kontexte z rozsudku z 22. novembra 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, body 38 a 39), najmä vyplýva, že cieľom každého obdobia prenesenia dovolenky stanoveného v práve členského štátu je okrem toho, že musí zohľadňovať osobitné okolnosti, v akých sa nachádza pracovník, ktorý je práceneschopný, aj ochrana zamestnávateľa pred nebezpečenstvom neprimeraného kumulovania období neprítomnosti pracovníka na pracovisku a pred nepríjemnosťami, ktoré z toho môžu vyplývať pre organizáciu práce.

26 Z judikatúry totiž vyplýva, že neprítomnosť zo zdravotných dôvodov nemožno v zásade predvídať a je nezávislá od vôle pracovníka (rozsudok z 22. septembra 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 30, ako aj citovaná judikatúra).

27 Len v prípade dlhodobej neprítomnosti zo zdravotných dôvodov sa zamestnávateľ musí obávať, že pracovník nahromadí obdobia dlhodobej neprítomnosti, čo by ho mohlo vystaviť ťažkostiam pri organizácii práce.

28 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že Súdny dvor za osobitných okolností, v akých sa nachádza pracovník, ktorý je práceneschopný počas niekoľkých po sebe nasledujúcich referenčných období, konštatoval, že nielen vzhľadom na ochranu pracovníka, o ktorú sa usiluje smernica 2003/88, ale aj na ochranu zamestnávateľa, ktorý je vystavený nebezpečenstvu neprimeraného kumulovania období neprítomnosti pracovníka na pracovisku, a na nepríjemnosti, ktoré z toho môžu vyplývať pre organizáciu práce, sa článok 7 ods. 1 tejto smernice má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnym ustanoveniam, ktoré obmedzujú kumulovanie práv na platenú dovolenku za kalendárny rok pracovníka, ktorý je práceneschopný počas niekoľkých po sebe nasledujúcich referenčných období, tým, že stanovujú lehotu pätnástich mesiacov, po uplynutí ktorej právo na platenú dovolenku za kalendárny rok zanikne (rozsudok z 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 55 a citovaná judikatúra).

29 Okolnosti, o ktoré ide vo veci samej, však nemôžu odôvodniť výnimku zo zásady stanovenej článkom 7 smernice 2003/88, podľa ktorej nadobudnuté právo na platenú dovolenku za kalendárny rok nemôže zaniknúť uplynutím referenčného obdobia a/alebo obdobia na prenesenie dovolenky stanoveného vnútroštátnym právom, pokiaľ pracovník nemohol čerpať dovolenku.

30 V tejto súvislosti treba po prvé uviesť, že v prejednávanej veci nejde o dlhodobú neprítomnosť zo zdravotných dôvodov alebo o takúto neprítomnosť pokrývajúcu viacero po sebe nasledujúcich referenčných období, ale o veľmi obmedzené obdobie dvoch dní a dvoch tretín jedného dňa, pre ktoré FI nemohol čerpať dovolenku.

31 Po druhé nemožnosť vyčerpať nadobudnutú dovolenku nevyplýva z dlhodobej neprítomnosti pracovníka z dôvodu choroby, ako to bolo vo veci, v ktorej bol vydaný rozsudok z 22. novembra 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), ale zo skutočnosti, že zamestnávateľ uvoľnil pracovníka z práce.

32 Po tretie, hoci neprítomnosť pracovníka zo zdravotných dôvodov je pre zamestnávateľa nepochybne nepredvídateľná, neplatí to za normálnych okolností pre skutočnosť, že takáto neprítomnosť môže tomuto pracovníkovi prípadne zabrániť vykonať svoje právo na dovolenku za kalendárny rok, pokiaľ ide o pracovnoprávny vzťah na kratší pracovný čas v rámci režimu postupného odchodu do dôchodku. Zamestnávateľ je totiž schopný vylúčiť alebo znížiť takéto riziko tým, že sa s pracovníkom dohodne, že svoju dovolenku vyčerpá včas.

33 Po štvrté, ako bolo pripomenuté v bode 18 tohto rozsudku a ako vyplýva z ustálenej judikatúry Súdneho dvora, právo na dovolenku za kalendárny rok predstavuje len jednu z dvoch zložiek práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré je základnou zásadou sociálneho práva Únie, pričom druhou zložkou je peňažná náhrada, na ktorú má pracovník nárok v prípade, že nemôže čerpať dovolenku z dôvodu skončenia pracovného pomeru. Odoprieť pracovníkovi, ktorý v situácii, o akú ide vo veci samej, nemohol vykonať svoje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok pred skončením jeho pracovného pomeru z dôvodu nepredvídanej okolnosti, akou je choroba, akýkoľvek nárok na takúto peňažnú náhradu, by znamenalo zbaviť právo stanovené v článku 7 smernice 2003/88 v spojení s článkom 31 ods. 2 Charty jeho obsahu.

34 Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy treba na prvú otázku odpovedať tak, že článok 7 smernice 2003/88 v spojení s článkom 31 ods. 2 Charty sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnemu ustanoveniu, ktoré stanovuje, že právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, nadobudnuté pracovníkom pri výkone svojej práce v rámci režimu postupného odchodu do dôchodku, zanikne uplynutím referenčného roka alebo neskôr, ak pracovník z dôvodu choroby nemohol túto dovolenku čerpať pred fázou pracovného voľna, a to aj v prípade, že nejde o dlhodobú neprítomnosť.

O druhej otázke

35 Druhá otázka bola položená pre prípad zápornej odpovede na prvú otázku. Vzhľadom na odpoveď, ktorá je poskytnutá na prvú otázku, netreba odpovedať na druhú otázku.

O trovách

36 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 (šiesta komora) rozhodol takto:

Článok 7 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času v spojení s článkom 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnemu ustanoveniu, ktoré stanovuje, že právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, nadobudnuté pracovníkom pri výkone svojej práce v rámci režimu postupného odchodu do dôchodku, zanikne uplynutím referenčného roka alebo neskôr, ak pracovník z dôvodu choroby nemohol túto dovolenku čerpať pred fázou pracovného voľna, a to aj v prípade, že nejde o dlhodobú neprítomnosť.

Podpisy