Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
PAOLO MENGOZZI
prednesené 20. marca 2018 [1]

Vec C-12/17

Ministerul Justiției,
Curtea de Apel Suceava a
Tribunalul Botoșani
proti
Marii Dicuovej a
Consiliul Superior al Magistraturii

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Curtea de Apel Cluj (Odvolací súd Kluž, Rumunsko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Organizácia pracovného času – Nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok – Dĺžka trvania – Pojem ‚obdobie skutočného výkonu práce' – Nárok na rodičovskú dovolenku – Nezohľadnenie trvania rodičovskej dovolenky na účely stanovenia nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok"

Úvod

1. Predmetom tohto návrhu na začatie prejudiciálneho konania je určiť, či právo Únie, konkrétne článok 7 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času [2] – ktorý stanovuje, že „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" ukladá členským štátom povinnosť považovať čas strávený pracovníkom na rodičovskej dovolenke za obdobie skutočného výkonu práce, ktoré zakladá nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok.

2. Skutkové okolnosti sporu vo veci samej sú nasledujúce.

3. Žalobkyňa vo veci samej, pani Maria Dicu, je sudkyňa, ktorá od 1. októbra 2014 do 3. februára 2015 čerpala materskú dovolenku. V období od 4. februára 2015 do 16. septembra 2015 jej bola poskytnutá tzv. dovolenka na starostlivosť o dieťa vo veku do dvoch rokov. Táto dovolenka je upravená v článku 2 ods. 1 ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor (mimoriadne nariadenie vlády č. 111/2010 o rodičovskej dovolenke a mesačnom príspevku na nezaopatrené dieťa), ktorý v podstate stanovuje, že osoby, ktoré v priebehu dvoch rokov predchádzajúcich narodeniu svojho dieťaťa mali počas najmenej 12 mesiacov príjmy zo závislej činnosti alebo obdobné príjmy, majú nárok na dovolenku v súvislosti so starostlivosťou o dieťa vo veku do dvoch rokov a na mesačný príspevok.

1 Jazyk prednesu: francúzština.

2 Ú. v. EÚ L 299, 2003, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381.

4. Po návrate zo svojej dovolenky na starostlivosť o dieťa požiadala žalobkyňa vo veci samej Tribunalul Botoşani (Prvostupňový súd Botoşani, Rumunsko), kde pôsobila, aby mohla od 17. septembra 2015 čerpať platenú dovolenku za rok 2015,[3] čomu tento súd vyhovel. Do 17. októbra 2015 teda najprv čerpala 30 dní platenej dovolenky za príslušný kalendárny rok a následne požiadala, aby mohla zostávajúcich päť dní dovolenky čerpať v priebehu decembra 2015, čo tento súd zamietol, pretože podľa jeho názoru nemožno považovať poskytnutú rodičovskú dovolenku za obdobie skutočného výkonu práce, ktoré zakladá nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok. Tribunalul Botoşani (Prvostupňový súd Botoşani) jej zároveň oznámil, že vzhľadom na uvedené zastáva názor, že si už vopred vyčerpala aj 7 dní z platenej dovolenky za rok 2016.

5. Pani Dicu napadla toto rozhodnutie na Tribunalul Cluj (Prvostupňový súd Kluž, Rumunsko), ktorý 17. mája 2016 vyhovel jej žalobe s odôvodnením, že rodičovská dovolenka na výchovu, ktorú čerpala, mala byť považovaná za obdobie skutočného výkonu práce rovnako ako obdobie dočasnej práceneschopnosti alebo materskej dovolenky, pričom sleduje odlišný účel ako dovolenka za kalendárny rok.

6. Tribunalul Botoşani (Prvostupňový súd Botoşani) a Ministerul Justiției (Ministerstvo spravodlivosti, Rumunsko) podali proti tomuto rozhodnutiu odvolanie na vnútroštátny súd, ktorý podal tento návrh na začatie prejudiciálneho konania. Tvrdia, že vnútroštátny zákonodarca vedome vylúčil dovolenku na výchovu dieťaťa vo veku do dvoch rokov z článku 145 ods. 4 až 6 rumunského zákonníka práce, z ktorých vyplýva, že pri stanovení dĺžky trvania dovolenky za kalendárny rok sa za obdobie skutočného výkonu práce považuje len obdobie dočasnej pracovnej neschopnosti, materskej dovolenky, dovolenky z dôvodu rizík počas tehotenstva alebo dojčenia a pracovné voľno z dôvodu choroby dieťaťa. Ďalej uvádzajú, že dovolenka na výchovu dieťaťa vo veku do dvoch rokov sa odlišuje od uvedených období z dôvodu, že závisí výlučne od vôle dotknutého pracovníka.

7. Žalobkyňa v konaní pred vnútroštátnym súdom uviedla, že z vnútroštátnej judikatúry vyplýva, že úlohy žien súvisiace s výchovou detí predstavujú prácu, ktorú by inak namiesto matiek vykonávali platené opatrovateľky, čo umožňuje považovať dobu dovolenky na výchovu maloletého dieťaťa za dobu skutočného výkonu práce. Dovolenka na výchovu dieťaťa vo veku do dvoch rokov navyše predstavuje určité riziko pre individuálne pracovné zmluvy, ktoré môže nastať z objektívnych dôvodov v najlepšom záujme dieťaťa, zatiaľ čo dovolenka za kalendárny rok má chrániť osobné a subjektívne záujmy pracovníka. Dovolenka na výchovu dieťaťa do dvoch rokov veku sa preto nemôže považovať za dobrovoľnú dovolenku.

8. Vnútroštátny súd poznamenáva, že Consiliul Superior al Magistraturii (Najvyššia súdna rada, Rumunsko), ktorá má postavenie žalovanej strany v konaní vo veci samej, sa vyjadrila v tom zmysle, že podľa nej vzhľadom na judikatúru Súdneho dvora[4] dovolenka zaručená právom Únie nemôže mať vplyv na právo čerpať inú dovolenku zaručenú týmto právom, ako napríklad rodičovská dovolenka zakotvená v smernici 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 (ďalej len „revidovaná rámcová dohoda“)[5]. Právo na platenú dovolenku za kalendárny rok je zaručené v článku 7 smernice 2003/88. Osobitný význam práva na platenú dovolenku za kalendárny rok v práve Únie by mal byť využitý v prospech zohľadnenia obdobia rodičovskej dovolenky na účely stanovenia nároku na dovolenku za kalendárny rok o to viac, že tieto dovolenky sledujú odlišné ciele (odpočinok pracovníka v jednom prípade, a výchovu dieťaťa v druhom), a že osoby požívajúce ochranu priznanú prostredníctvom poskytnutia týchto dovoleniek sú odlišné (pracovník v prípade dovolenky za kalendárny rok, dieťa v prípade rodičovskej dovolenky).

3 Z článku 2 ods. 1 rozhodnutia Najvyššej súdnej rady č. 325/2005 o schválení pravidiel pre dovolenky sudcov a prokurátorov vyplýva, že sudcovia a sudkyne, ktorou je aj M. Dicu, majú nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok v trvaní 35 pracovných dní.

4 Vnútroštátny súd odkazuje na rozsudok z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 26).

5 Ú. v. EÚ L 68, 2010, s. 13.

9. Vnútroštátny súd ďalej poznamenáva, že pre stanovenie podmienok pre vznik nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok odkazuje článok 7 smernice 2003/88 na vnútroštátne právne predpisy a prax. Ak aj rumunský zákonodarca zmenil zákon na základe rozsudkov Schultz-Hoff a i.[6] a Dominguez[7] s cieľom rozšíriť počet období považovaných za „skutočný výkon práce“, vnútroštátny súd napriek tomu pochybuje o možnosti zahrnúť do týchto období aj rodičovskú dovolenku, za ktorú sa nesporne vo veci samej považuje aj dovolenka na výchovu dieťaťa, ktorú čerpala pani Dicu. Podľa vnútroštátneho súdu je platená dovolenka za kalendárny rok jednou z povinností zamestnávateľa výmenou za prácu vykonanú pracovníkom; ak je ale pracovník na rodičovskej dovolenke, nevykonáva plnenie, na základe ktorého vzniká nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok. Okrem toho smernica 2010/18 stanovuje, že členské štáty môžu priznať rodičovskú dovolenku v dĺžke najviac osem rokov a zdá sa byť neprimerané, aby bol zamestnávateľ povinný poskytovať platenú dovolenku za tak dlhé obdobie, počas ktorého sa pracovník venoval výchove svojho dieťaťa. Ochrana poskytovaná pracovníkovi počas rodičovskej dovolenky by mala prináležať skôr štátu v rámci opatrení na podporu súdržnosti rodiny a nie zamestnávateľovi. Odôvodnenie Súdneho dvora v rozsudkoch Schultz-Hoff a i.[8] a Dominguez[9] nebude možné prevziať v prípade pracovníka, ktorý je na rodičovskej dovolenke. Vnútroštátny súd tiež poznamenáva, že podľa smernice 2010/18 je vymedzenie zmluvného režimu počas rodičovskej dovolenky ponechané na samotné členské štáty. A článok 51 písm. a) rumunského zákonníka práce[10] stanovuje pozastavenie pracovnej zmluvy počas rodičovskej dovolenky na výchovu maloletého dieťaťa. Vnútroštátny súd sa tiež domnieva, že cieľ sledovaný platenou dovolenkou za kalendárny rok je odlišný od cieľa sledovaného rodičovskou dovolenkou. Napokon vnútroštátny súd zamietol výčitku týkajúcu sa diskriminačného zaobchádzania pri stanovení nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré by mohol utrpieť pracovník na rodičovskej dovolenke v porovnaní s pracovníkom, ktorý takúto dovolenku nečerpal, pretože tieto dve situácie sú neporovnateľné.

10. Na základe týchto okolností sa Curtea de Apel Cluj (Odvolací súd Kluž, Rumunsko) rozhodol prerušiť konanie a návrhom na začatie prejudiciálneho konania, ktorý bol doručený do kancelárie Súdneho dvora 10. januára 2017, položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„[Bráni] článok 7 smernice [2003/88] vnútroštátnemu ustanoveniu, ktoré na účely určenia dĺžky dovolenky za kalendárny rok vylučuje, aby sa obdobie, počas ktorého pracovník čerpal rodičovskú dovolenku na výchovu dieťaťa do dvoch rokov, považovalo za obdobie skutočného výkonu práce?“

11. V tejto veci predložili písomné pripomienky Consiliul Superior al Magistraturii (Najvyššia súdna rada), rumunská, nemecká, estónska, španielska, talianska a poľská vláda, ako aj Európska komisia.

12. Na pojednávaní, ktoré sa konalo na Súdnom dvore 15. januára 2018, predniesli svoje ústne pripomienky rumunská, nemecká a španielska vláda, ako aj Európska komisia.

Analýza

13. S cieľom určiť, či právo Únie ukladá členským štátom povinnosť zohľadniť obdobia, ktoré pracovník strávil na rodičovskej dovolenke na účely výpočtu jeho nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok, bude potrebné najprv pripomenúť požiadavky vyplývajúce zo smernice 2003/88 a judikatúry Súdneho dvora týkajúce sa uvedenej dovolenky za kalendárny rok a následne v týchto súvislostiach preskúmať prípadné požiadavky revidovanej rámcovej dohody k rodičovskej dovolenke.

6 Rozsudok z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18).

7 Rozsudok z 24. januára 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33).

8 Rozsudok z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18).

9 Rozsudok z 24. januára 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33).

10 Toto ustanovenie znie takto: „K pozastaveniu pracovnej zmluvy môže dôjsť z podnetu zamestnanca v týchto prípadoch: a) čerpanie dovolenky na výchovu dieťaťa vo veku do dvoch rokov…“. Článok 49 ods. 2 rumunského zákonníka práce stanovuje účinky pozastavenia zmluvy takto: „Z pozastavenia pracovnej zmluvy vyplýva prerušenie výkonu práce zamestnancom a prerušenie poskytovania odmeny zamestnávateľom“.

Rozsah práva na platenú dovolenku za kalendárny rok

14. Článok 7 smernice 2003/88 zakotvuje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok tým, že zaručuje každému pracovníkovi takúto dovolenku v trvaní najmenej štyroch týždňov. Namiesto minimálnej doby platenej dovolenky za kalendárny rok možno vyplatiť peňažnú náhradu len výnimočne, a to v prípade skončenia pracovného pomeru.[11]

15. Osobitné postavenie, ktoré má právo na platenú dovolenku za kalendárny rok v práve Únie, je potvrdené tak judikatúrou Súdneho dvora, ako aj Chartou základných práv Európskej únie[12] (ďalej len „Charta"), ktorá mu na základe článku 31 priznáva postavenie základného práva.[13]

16. Súdny dvor tiež opakovane rozhodol, že „právo na platenú dovolenku za kalendárny rok každého pracovníka musí byť považované za mimoriadne dôležitú zásadu sociálneho práva Únie, od ktorej sa nemožno odchýliť a ktorú príslušné vnútroštátne orgány môžu uplatňovať len v hraniciach výslovne vytýčených smernicou [2003/88]".[14]

17. Cieľ sledovaný právom na dovolenku za kalendárny rok vysvetľuje osobitný význam, ktorý tomuto právu priznáva Súdny dvor, pretože má „umožniť pracovníkovi odpočinúť si a poskytnúť mu čas na oddych a zotavenie sa".[15] Zároveň sleduje základný cieľ ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníka, ako sa uvádza v odôvodnení 4 smernice 2003/88.[16] Toto prepojenie medzi skutočnou dobou na odpočinok pracovníka a účinnou ochranou jeho bezpečnosti a zdravia rovnako zdôraznil aj Súdny dvor.[17] Inými slovami, obdobie skutočného výkonu práce musí zakladať nárok na rovnako skutočnú dobu na odpočinok.

18. Osobitný cieľ sledovaný právom na platenú dovolenku za kalendárny rok podľa môjho názoru vysvetľuje rozhodnutie Súdneho dvora, že „pokiaľ ide o pracovníkov, ktorí sú oprávnene vypísaní na nemocenskú dovolenku, právo na platenú ročnú dovolenku priznané samotnou smernicou 2003/88 všetkým pracovníkom… nemôže podliehať podmienke členského štátu, ktorá sa týka povinnosti *skutočne pracovať* počas referenčného obdobia stanoveného týmto štátom".[18] V tejto veci však išlo za daných okolností o pracovníka, ktorý z dôvodu choroby nemohol čerpať upravenú platenú dovolenku za kalendárny rok po uplynutí obdobia, počas ktorého *skutočne* pracoval. V bodoch 44 a 45 rozsudku Schultz -Hoff a i.[19] Súdny dvor najprv konštatoval, „že pracovník, ktorý… je na nemocenskej dovolenke celé referenčné obdobie a ešte aj po období na prenesenie dovolenky stanovenom vnútroštátnym právom, *je zbavený* za celé obdobie možnosti využiť vlastnú platenú ročnú dovolenku"[20] a následne spresnil, že „pripustiť skutočnosť, *že za uvedených osobitných okolností práceneschopnosti*… môžu relevantné vnútroštátne ustanovenia… stanoviť *zánik* práva pracovníka na platenú ročnú dovolenku zaručenú článkom 7 ods. 1 smernice 2003/88 bez toho, aby pracovník v skutočnosti mal *možnosť uplatniť* právo priznané touto smernicou, by znamenalo, že uvedené ustanovenia porušujú sociálne právo priznané každému pracovníkovi priamo článkom 7 tejto smernice".[21]

11 Pozri článok 7 ods. 2 smernice 2003/88.

12 Ú. v. EÚ C 303, 2007, s. 1.

13 Podľa článku 31 ods. 2 Charty „každý pracovník má právo na stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času, denný a týždenný odpočinok, ako aj každoročnú platenú dovolenku".

14 Rozsudok z 24. januára 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, bod 16 a citovaná judikatúra).

15 Rozsudok z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 25).

16 Podľa ktorého „zlepšenie bezpečnosti, hygieny a ochrany zdravia pracovníkov pri práci je cieľom, ktorý by sa nemal podriaďovať čisto ekonomickým úvahám".

17 Pozri rozsudky z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 23 a citovanú judikatúru, ako aj bod 30 a citovanú judikatúru). Pozri tiež rozsudok z 10. septembra 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, bod 20).

18 Rozsudok z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 41). Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

19 Rozsudok z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18).

20 Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

21 Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

19. Cieľom práva na platenú dovolenku za kalendárny rok je umožniť pracovníkovi odpočinok po skutočne aktívnej činnosti. Práve z dôvodu, že každá dovolenka sleduje svoj osobitný účel, uviedol Súdny dvor v rozsudku Merino Gómez [22], že „dovolenka zaručená právom Spoločenstva nemôže mať vplyv na právo čerpať inú dovolenku zaručenú týmto právom“. [23] Išlo o situáciu, v ktorej sa prelínalo obdobie materskej dovolenky s obdobiami platenej dovolenky za kalendárny rok upravenej v kolektívnej zmluve. Materská dovolenka má zabezpečiť ochranu biologického stavu ženy počas jej tehotenstva a následne po ňom, ako aj ochranu osobitných vzťahov medzi matkou a jej dieťaťom v priebehu obdobia, ktoré nasleduje po tehotenstve a pôrode, [24] a ak dôjde k takémuto prelínaniu sa medzi obdobiami, požiadavky článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 sa nepovažujú za splnené. [25] Dotknutú pracovníčku teda nebolo možné považovať za oprávnenú čerpať platenú dovolenku za kalendárny rok z dôvodu, že bola na materskej dovolenke, keďže sa nepredpokladá, že by materská dovolenka uvedenej pracovníčke umožnila odpočívať po skutočne vykonanej práci.

20. Hoci z týchto dvoch spomenutých rozsudkov [26] vyplýva, že obdobie jedného druhu dovolenky nemôže nahradiť dobu inej dovolenky – inými slovami, ak je pracovník na materskej alebo nemocenskej dovolenke, nemožno len z tohto dôvodu predpokladať, že využil svoje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, pretože tieto tri dovolenky sledujú odlišné ciele –, treba spresniť, že Súdny dvor v týchto dvoch veciach nerozhodol, či treba zohľadniť obdobie pracovníka na materskej alebo nemocenskej dovolenke pri výpočte platenej dovolenky za kalendárny rok.

21. Súdny dvor vo svojom rozsudku [27] Dominguez zrejme narušil predpokladanú vzájomnú súvislosť medzi skutočným výkonom práce a právom na platenú dovolenku za kalendárny rok. Dotknutá pracovníčka sa v tomto prípade domáhala priznania nároku na platenú ročnú dovolenku za obdobie - dlhšie ako jeden rok - počas ktorého bola práceneschopná, pričom toto obdobie podľa jej názoru treba posudzovať rovnako ako obdobie skutočného výkonu práce. A práve v tomto kontexte Súdny dvor uviedol, že „keďže smernica 2003/88 nerozlišuje medzi pracovníkmi, ktorí počas referenčného obdobia nie sú prítomní v práci z dôvodu nemocenskej dovolenky, a pracovníkmi, ktorí počas daného obdobia skutočne pracovali…, z uvedeného vyplýva, že pokiaľ ide o pracovníkov, ktorí oprávnene čerpajú nemocenskú dovolenku, právo na platenú dovolenku za kalendárny rok priznané touto smernicou všetkým pracovníkom nemôže podliehať podmienke stanovenej členským štátom, ktorá sa týka povinnosti skutočného výkonu práce počas referenčného obdobia zavedeného uvedeným štátom“. [28] A tak „každý pracovník, či už počas referenčného obdobia čerpá nemocenskú dovolenku v dôsledku úrazu na pracovisku alebo mimo pracoviska, alebo v dôsledku choroby bez ohľadu na jej povahu alebo pôvod, nesmie byť zbavený práva na platenú dovolenku za kalendárny rok v minimálnej dĺžke štyroch týždňov“. [29]

22. Avšak vzhľadom na zásadný rozdiel medzi situáciou pracovníka na nemocenskej dovolenke a situáciou pracovníka na rodičovskej dovolenke, najmä pokiaľ ide o skutočnosť, že v druhom prípade už nejde o preukázateľnú práceneschopnosť nezávislú od vôle tohto pracovníka, toto riešenie podľa môjho názoru nemožno použiť v prejednávanom prípade pracovníka na rodičovskej dovolenke.

22 Rozsudok z 18. marca 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160).

23 Pozri rozsudok z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 26 a citovanú judikatúru).

24 Pozri rozsudok z 18. marca 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, bod 32 a citovanú judikatúru). Pozri tiež rozsudky zo 14. apríla 2005, Komisia/Luxembursko (C-519/03, EU:C:2005:234, bod 32), ako aj z 20. septembra 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, bod 46).

25 Pozri rozsudok z 18. marca 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, bod 33).

26 Teda rozsudky z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18) a z 18. marca 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160).

27 Rozsudok z 24. januára 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33).

28 Rozsudok z 24. januára 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, bod 20).

29 Rozsudok z 24. januára 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, bod 30).

Chýbajúca úprava v revidovanej rámcovej dohode

23. Tak ako právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, aj právo na rodičovskú dovolenku bolo zahrnuté do článku 33 ods. 2 Charty. Súdny dvor ale odlišuje rodičovskú dovolenku od materskej dovolenky v tom, že sa poskytuje rodičom, aby sa mohli starať o svoje dieťa.[30] V rámci rodičovskej dovolenky teda už nejde o ochranu biologického stavu ženy, ako sa uvádza v týchto návrhoch, ale o pomoc pracujúcim rodičom zosúladiť ich pracovné a rodinné povinnosti[31] tým, že sa im umožní *prerušiť* svoju pracovnú činnosť so zárukou, že po ich návrate budú môcť opäť nastúpiť na svoje alebo iné rovnocenné pracovné miesto.[32]

24. Rodičovská dovolenka sa teda v každom ohľade javí ako osobitná dovolenka, ktorá je upravená vlastnou právnou normou, a tou je smernica 2010/18. Je teda potrebné zaoberať sa existenciou možnej interakcie medzi platenou dovolenkou za kalendárny rok a rodičovskou dovolenkou. V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že smernica 2010/18, a konkrétne revidovaná rámcová dohoda, neuvádzajú prípadný nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorý by sa mal uznať za obdobie, kedy je pracovník na rodičovskej dovolenke. Je tiež dôležité pripomenúť, že prvý odsek preambuly rámcovej dohody uvádza, že táto dohoda predstavuje záväzok sociálnych partnerov, ktorých zastupujú všeobecné európske medziodvetvové organizácie, stanoviť prostredníctvom minimálnych požiadaviek[33] týkajúcich sa rodičovskej dovolenky opatrenia na zosúladenie pracovných a rodinných povinností a podporiť rovnosť príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami.[34]

25. Revidovaná rámcová dohoda zakotvuje individuálne právo na rodičovskú dovolenku pre každého zamestnanca, muža alebo ženu, z dôvodov narodenia alebo adopcie dieťaťa, aby sa mohli o toto dieťa starať až do dosiahnutia určitého veku.[35] Minimálna dĺžka rodičovskej dovolenky je v revidovanej rámcovej dohode stanovená na štyri mesiace.[36] Podmienky prístupu k rodičovskej dovolenke a podrobné pravidlá jej uplatňovania sú zväčša vymedzené vnútroštátnym právom.[37] Pracovník na rodičovskej dovolenke má nárok na ochranu svojich práv vo veciach zamestnanosti a zákazu diskriminácie: právo vrátiť sa po skončení rodičovskej dovolenky na svoje alebo iné rovnocenné pracovné miesto.[38] zachovanie práv, ktoré pracovník mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok v čase začatia rodičovskej dovolenky[39] alebo ochrana pracovníkov pred akýmkoľvek znevýhodňovaním alebo prepustením z dôvodu podania žiadosti o rodičovskú dovolenku alebo čerpania rodičovskej

30 Pozri rozsudky zo 14. apríla 2005, Komisia/Luxembursko (C-519/03, EU:C:2005:234, bod 32); z 20. septembra 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, bod 35), a zo 16. júla 2015, Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, bod 31), ako aj zo 16. júna 2016, Rodríguez Sánchez (C-351/14, EU:C:2016:447). Pozri tiež článok 2 bod 1 revidovanej rámcovej dohody.

31 Pozri rozsudok zo 16. júla 2015, Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, bod 38). Odlišnosť medzi materskou dovolenkou a rodičovskou dovolenkou ostatne výslovne vyplýva z bodu 15 všeobecných odôvodnení revidovanej rámcovej dohody [pozri tiež rozsudok zo 16. júna 2016, Rodríguez Sánchez (C-351/14, EU:C:2016:447, bod 43)].

32 Pozri rozsudok z 13. februára 2014, TSN a YTN (C-512/11 a C-513/11, EU:C:2014:73, bod 39). O uplatniteľnosti revidovanej rámcovej dohody na pracovníkov, ktorí majú postavenie úradníkov, pozri rozsudok zo 7. septembra 2017, H. (C-174/16, EU:C:2017:637, bod 34 a citovanú judikatúru).

33 Pozri tiež článok 1 revidovanej rámcovej dohody.

34 Pozri tiež rozsudky z 13. februára 2014, TSN a YTN (C-512/11 a C-513/11, EU:C:2014:73, bod 38), a zo 7. septembra 2017, H. (C-174/16, EU:C:2017:637, bod 29).

35 Pozri článok 2 ods. 1 revidovanej rámcovej dohody.

36 Pozri článok 2 ods. 2 revidovanej rámcovej dohody.

37 Pozri článok 3 ods. 1 revidovanej rámcovej dohody.

38 Pozri článok 5 ods. 1 revidovanej rámcovej dohody.

39 Pozri článok 5 ods. 2 revidovanej rámcovej dohody. Zo spisu vyplýva, že pokiaľ ide o platenú dovolenku za kalendárny rok, práva, ktoré nadobudla pani Dicu v čase jej odchodu na rodičovskú dovolenku, neboli po jej skončení spochybnené.

dovolenky.[40] Na druhej strane sú to členské štáty, prípadne sociálni partneri, kto vymedzuje zmluvný režim alebo pracovnoprávny vzťah počas rodičovskej dovolenky,[41] ako aj záležitosti týkajúce sa sociálneho zabezpečenia[42] a „všetky záležitosti týkajúce sa príjmov vo vzťahu k [revidovanej rámcovej dohode]“.[43]

26. V tejto fáze odôvodnenia je dôležité pripomenúť, že rozhodnutie, o ktoré ide vo veci samej, nezohľadniť na účely stanovenia nároku M. Dicu na platenú dovolenku za rok 2015 obdobie, počas ktorého bola na rodičovskej dovolenke, je založené na článku 51 ods. 1 písm. a) rumunského zákonníka práce, ktorý stanovuje pozastavenie pracovnej zmluvy počas rodičovskej dovolenky na výchovu dieťaťa. V dôsledku tohto pozastavenia sa obdobie rodičovskej dovolenky na výchovu dieťaťa nepovažuje za obdobie výkonu pracovnej činnosti pri stanovení dĺžky platenej dovolenky za kalendárny rok, ako to vyplýva z článku 145 ods. 4 až 6 tohto zákonníka.[44] Toto pozastavenie sa však zdá byť v súlade s požiadavkami revidovanej rámcovej dohody.

27. Navyše sa zdá, že samotné pozastavenie pracovnej zmluvy nezväčšuje konflikt medzi článkom 7 smernice 2003/88 a situáciou, o akú ide vo veci samej. Pokiaľ sa pracovnoprávny vzťah podľa vnútroštátnych právnych predpisov a v súlade s právom Únie považuje za pozastavený z dôvodov, ktoré nesúvisia s chorobou dotknutej pracovníčky,[45] situácia pani Dicuovej, pokiaľ ide o nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok, sa zdá byť porovnateľná so situáciou pracovníka, ktorého pracovný čas je dočasne skrátený. V tejto súvislosti Súdny dvor rozhodol, že „[hoci] je vylúčené obmedziť nárok pracovníka na minimálnu platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorú zaručuje právo Únie, v prípade, ak pracovník nemohol z dôvodu choroby počas referenčného obdobia vykonávať svoje pracovné povinnosti“,[46] judikatúra, podľa ktorej článok 7 smernice 2003/88 bráni vnútroštátnym ustanoveniam, ktoré stanovujú, že peňažná náhrada za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok sa pri skončení pracovnoprávneho vzťahu nevyplatí, ak bol pracovník na nemocenskej dovolenke celé referenčné obdobie a/alebo obdobie na prenesenie dovolenky alebo ich časť, a preto nemohol uplatniť svoj nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok,[47] „sa nemôže uplatniť *mutatis mutandis* na situáciu pracovníka so skráteným pracovným časom“.[48] Súdny dvor ďalej jasne uvádza, že „situácia pracovníka, ktorý z dôvodu choroby nie je schopný vykonávať svoju prácu, sa zásadne líši od situácie pracovníka so skráteným pracovným časom“.[49]

28. Súdny dvor uskutočnil tieto úvahy v kontexte, ktorý je porovnateľný s týmto návrhom na začatie prejudiciálneho konania v tom, že skrátenie pracovného času dotknutých pracovníkov bolo výsledkom sociálneho plánu, ktorý „v dôsledku skrátenia pracovného času *pozastavuje* výkon *vzájomných povinností* zamestnávateľa a zamestnanca, pokiaľ ide o plnenia“.[50] V tomto prípade Súdny dvor pripustil, že nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok možno určiť pomerne podľa pravidla *pro*

40 Pozri článok 5 ods. 4 revidovanej rámcovej dohody.

41 Pozri článok 5 ods. 3 revidovanej rámcovej dohody.

42 Pozri článok 5 ods. 5 prvý pododsek revidovanej rámcovej dohody.

43 Pozri článok 5 ods. 5 druhý pododsek revidovanej rámcovej dohody.

44 O účinkoch pozastavenia pracovnej zmluvy počas rodičovskej dovolenky vymedzených v rumunskom práve pozri poznámku pod čiarou 10 vyššie.

45 V súlade s tým, čo pripomenul Súdny dvor, ak Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 132 z 24. júna 1970 o platenej ročnej dovolenke výslovne stanovuje, že neprítomnosť v práci z dôvodov choroby sa musí započítať do doby výkonu zamestnania [pozri rozsudok z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 38)], nehovorí nič o tom, ako postupovať v prípade rodičovskej dovolenky.

46 Rozsudok z 8. novembra 2012, Heimann a Toltschin (C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 26).

47 Pozri rozsudok z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 62).

48 Rozsudok z 8. novembra 2012, Heimann a Toltschin (C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 26).

49 Rozsudok z 8. novembra 2012, Heimann a Toltschin (C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 27).

50 Rozsudok z 8. novembra 2012, Heimann a Toltschin (C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 28). Kurzívou zvýraznil generálny advokát. Pozri tiež bod 32 uvedeného rozsudku.

rata temporis.[51] Vzhľadom na priznanú možnosť členských štátov stanoviť zmluvný režim medzi pracovníkom na rodičovskej dovolenke a jeho zamestnávateľom, ako aj neexistenciu úpravy citlivej problematiky náhrad za rodičovskú dovolenku v práve Únie, treba konštatovať, že skutočnosť, že obdobie pracovníka na rodičovskej dovolenke nebolo zohľadnené pri výpočte platenej dovolenky za kalendárny rok, je len dôsledkom pozastavenia vzájomných povinností, ktoré dovtedy zaväzovali pani Dicuovú a jej zamestnávateľa.[52] Voči skutočnosti, že toto pozastavenie vedie k pomernému zníženiu nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok, nemožno za súčasného stavu práva Únie nič namietať. Opakované tvrdenie Súdneho dvora, podľa ktorého dovolenka zaručená právom Únie nemôže mať vplyv na čerpanie inej dovolenky zaručenej týmto právom,[53] nie je za týchto okolností vôbec spochybnené, pretože právo Únie nezaručuje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok v období, keď sú povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa pozastavené, a toto obdobie sa nepokladá za obdobie skutočného výkonu práce. Výklad, ktorý navrhujem Súdnemu dvoru prijať, tak zachováva integritu platenej dovolenky za kalendárny rok, ako aj integritu rodičovskej dovolenky.

29. V konečnom dôsledku len členským štátom prináleží rozhodnutie ísť v prípade potreby nad rámec minima stanoveného v revidovanej rámcovej dohode, ak sa rozhodnú považovať obdobie rodičovskej dovolenky za obdobie skutočného výkonu práce na účely stanovenia nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok.

30. Napokon mám v úmysle zabrániť akýmkoľvek pokusom vykladať revidovanú rámcovú dohodu v tom zmysle, že vzhľadom na ustanovenia, ktoré zakotvujú právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, ukladá členským štátom povinnosť zohľadniť pri určovaní nároku na platenú ročnú dovolenku dotknutých pracovníkov minimálnu dĺžku rodičovskej dovolenky zakotvenú v článku 2 ods. 2 revidovanej rámcovej dohody – teda štyri mesiace. Okrem toho, že právny základ pre takýto výklad sa javí ako nejasný, a to aj z dôvodu, že na neho neodkazuje žiadna judikatúra Súdneho dvora týkajúca sa revidovanej rámcovej dohody, som už v inej súvislosti[54] výslovne varoval Súdny dvor pred rizikom, že táto minimálna dĺžka štyroch mesiacov sa stane nedotknuteľným základom ochrany, ktorú poskytuje právo Únie pracovníkom na rodičovskej dovolenke. Toto upozornenie je relevantné *mutatis mutandis* v súvislosti s odpoveďou, ktorá sa má poskytnúť vnútroštátnemu súdu v prejednávanej veci.

31. V dôsledku toho možno dospieť k záveru, že článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá z výpočtu pre stanovenie dĺžky platenej dovolenky za kalendárny rok pracovníčky vylučuje obdobie, počas ktorého táto pracovníčka čerpala rodičovskú dovolenku na výchovu maloletého dieťaťa, pretože nepovažuje toto obdobie za obdobie skutočného výkonu práce.

Návrh

32. Vzhľadom na predchádzajúce úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prejudiciálnu otázku, ktorú predložil Curtea de Apel Cluj (Odvolací súd Kluž, Rumunsko), 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 nebráni vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá z výpočtu pre stanovenie dĺžky platenej

51 Súdny dvor najprv prekvalifikoval dotknutých pracovníkov na „zamestnancov na čiastočný úväzok“ [pozri rozsudok z 8. novembra 2012, Heimann a Toltschin (C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 32)] a následne pri nich uplatnil svoju príslušnú judikatúru v tejto oblasti [k predmetnej judikatúre pozri rozsudok z 22. apríla 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, body 33 a 34) a pozri rozsudok z 8. novembra 2012, Heimann a Toltschin (C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, body 33 až 35) pokiaľ ide o jeho uplatnenie na dotknutých pracovníkov].

52 Pre úplnosť chcem pripomenúť, že pozastavením pracovnej zmluvy, a teda aj vzájomných plnení, nie je dotknutá kontinuita pracovnoprávneho vzťahu, čo znamená, že pracovník na rodičovskej dovolenke si zachová svoje postavenie (pozri rozsudok z 20. septembra 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, bod 32).

53 Pozri judikatúru uvedenú v bode 19 vyššie.

54 Pozri bod 20 návrhov, ktoré som predniesol vo veci H. (C-174/16, EU:C:2017:306).

dovolenky za kalendárny rok pracovníčky vylučuje obdobie, počas ktorého táto pracovníčka čerpala rodičovskú dovolenku na výchovu maloletého dieťaťa, pretože nepovažuje toto obdobie za obdobie skutočného výkonu práce.