Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
GERARD HOGAN
prednesené 8. júla 2021 [1]

Vec C-217/20

XXXX
proti
Staatssecretaris van Financiën

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Rechtbank Overijssel, zittingsplaats Zwolle (súd v Overijsseli, zasadajúci v Zwolle, Holandsko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Ochrana zdravia a bezpečnosti pracovníkov – Smernica 2003/88/ES – Článok 7 ods. 1 – Právo na ročnú dovolenku – Výška odmeny – Znížená odmena z dôvodu práceneschopnosti“

I. Úvod

1. Súdny dvor bol v uplynulých rokoch mnohokrát požiadaný o výklad článku 7 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času. [2] Avšak jedným z aspektov článku 7 tejto smernice, ktorý doposiaľ Súdny dvor nepreskúmal, je výška odmeny patriaca pracovníkovi, ak sa rozhodne čerpať dovolenku za kalendárny rok v čase (dlhodobej) pracovnej neschopnosti z dôvodu choroby. Dôsledky takéhoto rozhodnutia sa v jednotlivých členských štátoch do značnej miery líšia. Ako uviedla Komisia vo svojich písomných pripomienkach, ak existuje kogentná vnútroštátna úprava nemocenských dávok, pohybuje sa percentuálny podiel hrubej mesačnej mzdy vyplácanej v jednotlivých členských štátoch ako nemocenskej dávky medzi 25 % a 100 % a závisí do značnej miery od rôznych faktorov, ako sú doba trvania pracovnej zmluvy, postavenie pracovníka, existencia kolektívnych zmlúv a druh zranenia/choroby. [3]

[1] Jazyk prednesu: angličtina.

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

[3] Komisia vychádza z údajov uvedených v SPASOVA, S., BOUGET, D., BELLETTI, C., VANHERCKE, B.: *Sickness benefits in the EU: making sense of diversity*, Európsky inštitút odborových zväzov, ETUI Policy Brief č. 4/2020. V krajinách, v ktorých právna úprava neobsahuje kogentné ustanovenia, spadajú nemocenské dávky do diskrečnej právomoci zamestnávateľa alebo vyplývajú z kolektívnych zmlúv. Ako Komisia ďalej zdôrazňuje, v niektorých členských štátoch nie sú takéto platby platené samotným zamestnávateľom (alebo ním prestanú byť vyplácané po určitej dobe), ale skôr dotknutým systémom sociálneho zabezpečenia (takéto platby sú označované výrazom „nemocenské dávky“). Vzhľadom na to, že v tejto veci ide o výšku odmeny pracovníka počas platenej dovolenky za kalendárny rok, nie počas práceneschopnosti z dôvodu choroby, nebudem na tomto mieste zachádzať do väčších podrobností. Ak by sme dospeli k záveru, že článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 dovoľoval vyplácanie zníženej odmeny počas platenej dovolenky za kalendárny rok, vznikli by ďalšie otázky ohľadom prípadného podkladu takéhoto zníženia odmeny v prípadoch, keď má pracovník nárok na nemocenské dávky v čase, keď čerpá dovolenku za kalendárny rok.

2. To je podstatou problému, na ktorý sú zamerané otázky, ktoré predložil Súdnemu dvoru Rechtbank Overijssel, zittingsplaats Zwolle (súd v Overijsseli, zasadajúci v Zwolle, Holandsko).

II. Právny rámec

A. Právo Únie

3. Článok 7 smernice 2003/88, nazvaný „Ročná dovolenka“, stanovuje:

„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 ročnej platenej dovolenky nemôže byť vyplatená peňažná náhrada, s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru.“

B. Holandské právo

4. Podľa § 22 ods. 1 Algemeen Rijksambtenarenreglement (Všeobecný štatút štátnych zamestnancov; ďalej len „ARAR“) majú štátni zamestnanci nárok na dovolenku za kalendárny rok so zachovaním ich plnej odmeny.

5. § 37 ods. 1 a 5 ARAR stanovuje:

„1. V prípade práceneschopnosti z dôvodu choroby má štátny zamestnanec nárok na to, aby mu bola počas 52 týždňov aj naďalej vyplácaná jeho odmena. V prípade trvajúcej práceneschopnosti má potom naďalej nárok na výplatu vo výške 70 % svojej odmeny.

…

5. Odchylne od odseku 1 má štátny zamestnanec nárok, a to aj po uplynutí obdobia 52 týždňov uvedeného v odseku 1, aby mu bola aj naďalej vyplácaná jeho odmena za počet hodín, ktoré odpracoval alebo ktoré by odpracoval, ak by mu bola táto práca ponúknutá.“

III. Skutkový stav vo veci samej

6. Žalobca je štátnym úradníkom, ktorý je od 1. marca 2002 zamestnaný na Belastingdienst (holandská daňová správa). Od 1. novembra 2014 bol zamestnaný vo funkcii vyšetrujúceho pracovníka. Od 24. novembra 2015 je však žalobca z dôvodu choroby dlhodobo čiastočne práceneschopný. V júli a auguste 2017, čo predstavuje obdobie, ktoré je predmetom sporu, bol zamestnaný v rámci opatrenia na opätovné začlenenie.

7. Podľa § 37 ods. 1 ARAR sa žalobcovi počas prvého roka choroby naďalej vyplácalo 100 % odmeny a od 24. novembra 2016 sa naďalej vyplácalo 70 % odmeny. Za hodiny, počas ktorých bol žalobca práceschopný a pracoval, sa podľa § 37 ods. 5 ARAR vyplácalo 100 % odmeny. [4]

8. Od 25. júla 2017 do 17. augusta 2017 čerpal žalobca ročnú dovolenku. Podľa vyúčtovania mzdy sa v mesiacoch júl a august 2017 žalobcovi za hodiny, počas ktorých bol práceneschopný, aj počas čerpania dovolenky vyplácalo 70 % odmeny a za hodiny, počas ktorých bol považovaný za práceschopného (v miere, v akej toho bol schopný v rámci svojho opatrenia na opätovné začlenenie), sa vyplácalo 100 % jeho odmeny.

9. Žalobca podal sťažnosť s ohľadom na výšku odmeny, ktorá mu bola vyplatená počas doby čerpania dovolenky. Zastáva názor, že počas svojej dovolenky má nárok na odmenu v plnej výške, t. j. aj za hodiny, počas ktorých je dlhodobo práceneschopný. Rozhodnutím z 13. októbra 2017 holandská daňová správa zamietla sťažnosť žalobcu ako neodôvodnenú. Žalobca podal proti tomuto rozhodnutiu žalobu na vnútroštátny súd.

10. Žalobca sa pritom odvoláva na § 22 ARAR, smernicu 2003/88 a judikatúru Súdneho dvora Európskej únie, najmä na rozsudok vo veci Schultz-Hoff a i. [5]. Žalobca taktiež poukazuje na článok 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“).

IV. Prejudiciálne otázky a konanie na Súdnom dvore

11. Za týchto skutkových a právnych okolností sa vnútroštátny súd rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto otázky:

„1. Má sa článok 7 ods. 1 [smernice 2003/88] vykladať v tom zmysle, že pracovník z dôvodu výkonu svojho práva na každoročnú dovolenku nestráca svoju odmenu alebo časť z nej? Alebo sa má toto ustanovenie vykladať v tom zmysle, že pracovník si počas výkonu svojho práva na každoročnú dovolenku zachová svoju odmenu bez ohľadu na príčinu, pre ktorú nepracuje počas dovolenky?

2. Má sa článok 7 ods. 1 [smernice 2003/88] vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym ustanoveniam a praxi, podľa ktorých si pracovník, ktorý je z dôvodu choroby práceneschopný, na začiatku jeho dovolenky zachová odmenu do výšky, ktorú dostal bezprostredne pred začiatkom svojej dovolenky, aj keď je táto odmena z dôvodu dlhodobej práceneschopnosti nižšia ako odmena v prípade úplnej schopnosti pracovať?

3. Má sa právo každého pracovníka na platenú dovolenku na základe článku 7 [smernice 2003/88] a ustálenej judikatúry Európskej únie vykladať v tom zmysle, že je v rozpore s týmto právom, ak sa odmena kráti počas dovolenky v prípade práceneschopnosti?“

12. Písomné pripomienky v tomto konaní boli doručené zo strany holandskej vlády a Európskej komisie.

[4] Ako vysvetlila holandská vláda vo svojich pripomienkach, lekár poverený zamestnávateľom vykonáva individuálne posúdenie zdravotného stavu príslušného zamestnanca a následne vydá odporúčania ohľadne počtu hodín týždenne, ktoré je táto osoba schopná odpracovať.

[5] Rozsudok z 20. januára 2009 (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18).

V. Analýza

13. Svojimi tromi otázkami má vnútroštátny súd záujem zistiť, či sa má článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje, že pracovník, ktorý je úplne alebo čiastočne práceneschopný a čerpá dovolenku za kalendárny rok, poberá počas doby trvania tejto dovolenky za kalendárny rok zníženú odmenu – v rovnakej výške, aká je vyplácaná počas dlhotrvajúcej práceneschopnosti z dôvodu choroby.[6] Všetky tri otázky je teda možné ľahko vyriešiť súčasne.

14. Znenie článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 zodpovedaniu tejto otázky príliš nenapomáha. Uvádza len, že „každý pracovník bude mať nárok na *platenú* ročnú dovolenku v trvaní najmenej štyroch týždňov“.[7] Existuje však rozvinutá judikatúra Súdneho dvora týkajúca sa článku 7 smernice 2003/88, ktorá opisuje všeobecné fungovanie tohto ustanovenia.

15. Po prvé Súdny dvor rozhodol, že článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 – ustanovenie, od ktorého táto smernica neumožňuje odchýlku[8] –, stanovuje, že všetci pracovníci majú nárok na platenú dovolenku za rok v trvaní najmenej štyroch týždňov a že tento nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok musí byť považovaný za zásadu práva sociálneho zabezpečenia Únie, ktorá má osobitný význam.[9] Ako zásada práva sociálneho zabezpečenia Únie je nielen obzvlášť dôležitá, ale je tiež výslovne uznaná v článku 31 ods. 2 Charty, ktorej sa v článku 6 ods. 1 ZEÚ priznáva rovnaká právna sila ako Zmluvám.[10]

16. Po druhé podľa judikatúry Súdneho dvora smernica 2003/88 považuje nárok na ročnú dovolenku a na jej vyplatenie za dva aspekty jedného práva. Účelom požiadavky na preplatenie tejto dovolenky je umiestniť pracovníka počas tejto dovolenky do situácie, ktorá je, pokiaľ ide o odmenu, porovnateľná s obdobím vykonávania práce.[11]

17. Existujú teda dve línie judikatúry Súdneho dvora, pričom jedna sa zaoberá nárokom na dovolenku za kalendárny rok, a najmä jej *dĺžkou*, a druhá sa venuje otázke *odmeny*. Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa síce týka iba otázky odmeny, no domnievam sa, že bude vhodné krátko analyzovať líniu týkajúcu sa dĺžky dovolenky za kalendárny rok, aby bolo možné porovnať zásady uplatňované v oboch týchto líniách judikatúry.

6 Návrh na začatie prejudiciálneho konania nespresnil, či čerpaná doba dovolenky za rok súvisí s minimálnou dobou zaručenou článkom 7 ods. 1 smernice 2003/88. Členské štáty síce môžu v rámci svojho vnútroštátneho práva priznať dlhšiu dobu dovolenky za kalendárny rok, avšak článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 sa takejto dodatočnej doby netýka, a moje posúdenie sa tak obmedzuje len na dovolenku za kalendárny rok čerpanú počas tejto minimálnej doby (ďalej len „platená ročná dovolenka“).

7 Kurzívou zvýraznil generálny advokát. Je tiež potrebné zdôrazniť, že smernica 2003/88 sa vzťahuje aj na štátnych zamestnancov, pretože podľa článku 1 ods. 3 sa táto smernica „vzťahuje na všetky odvetvia činností, verejné a súkromné,…“. Akýkoľvek odkaz na „pracovníkov“ v týchto návrhoch sa teda tiež vzťahuje na štátnych úradníkov.

8 Pozri článok 17 smernice 2003/88, ktorý umožňuje odchýlky. Toto ustanovenie však neumožňuje žiadne odchýlky od článku 7 tejto smernice, ako Súdny dvor konštatoval vo svojich rozsudkoch z 26. júna 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, bod 41), a z 24. januára 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, bod 35).

9 Pozri, okrem iných, rozsudky z 11. novembra 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, bod 26); z 30. júna 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, bod 19), a z 25. júna 2020, Vărchoven kasacionen săd na Republika Bulgaria a Iccrea Banca (C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 53).

10 Rozsudky z 11. novembra 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, bod 27); z 30. júna 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, bod 20); z 13. decembra 2018, Hein (C--385/17, EU:C:2018:1018, bod 23), a z 25. júna 2020, Vărchoven kasacionen săd na Republika Bulgaria a Iccrea Banca (C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 54). Nebudem sa zaoberať posudzovaním článku 31 ods. 2 Charty. Ako už uviedol generálny advokát Bobek v návrhoch, ktoré predniesol vo veci Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, bod 57): „Predmetné ustanovenie uvádza len vo všeobecnej a abstraktnej rovine, že každý pracovník má právo na… každoročnú platenú dovolenku. Charta nestanovuje ani len minimálnu dobu ročnej dovolenky a už vôbec nestanovuje pravidlá na výpočet peňažnej náhrady počas čerpania ročnej dovolenky“.

11 Rozsudky z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 60 a citovaná judikatúra), a z 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 35).

18. Pokiaľ ide o prvú líniu judikatúry týkajúcu sa dĺžky dovolenky za kalendárny rok podľa článku 7 ods. 1 smernice 2003/88, Súdny dvor rozhodol, že nároky na platenú dovolenku za kalendárny rok musia byť vypočítané v závislosti od skutočne odpracovaného obdobia na základe pracovnej zmluvy. [12] Dôvodom je skutočnosť, že cieľom práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré každému pracovníkovi priznáva článok 7 smernice 2003/88, je umožniť pracovníkovi, aby si odpočinul od vykonávania úloh, ktoré mu ukladá jeho pracovná zmluva, a aby mal čas na uvoľnenie a voľnočasové záujmy. [13] Súdny dvor tak rozhodol, že pokiaľ pracovník vykonáva len prácu na čiastočný pracovný úväzok, akékoľvek krátenie nároku na dovolenku za kalendárny rok, v porovnaní s nárokom poskytovaným za obdobie zamestnania na plný pracovný úväzok, je prinajmenšom odôvodniteľné objektívnymi dôvodmi podľa zásady časového pomeru (*pro rata temporis*). [14]

19. Tieto úvahy však nie sú použiteľné v prípade práceneschopnosti z dôvodu choroby. Z ustálenej judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že Súdny dvor sa domnieva, že smernica 2003/88 nerozlišuje medzi pracovníkmi, ktorí sú neprítomní v práci na základe krátkodobého či dlhodobého pracovného voľna z dôvodu choroby počas referenčného obdobia, a tými, ktorí počas uvedeného obdobie skutočne pracovali. Z toho vyplýva, že pokiaľ ide o pracovníkov, ktorí majú riadne pracovné voľno z dôvodu choroby, nemôže členský štát viazať nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok priznaný samotnou smernicou 2003/88 všetkým pracovníkom na podmienku, že títo pracovníci skutočne pracovali počas referenčného obdobia stanoveného uvedeným štátom. Práve naopak, s ohľadom na nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok sú pracovníci, ktorí sú neprítomní v práci na základe práceneschopnosti z dôvodu choroby počas referenčného obdobia, prirovnaní k pracovníkom, ktorí počas tohto obdobia skutočne pracovali. [15]

20. Okrem toho, že smernica 2003/88 také rozlišovanie nepozná, sú dôvody tohto prístupu dvojaké. Po prvé účely nároku na dovolenku za kalendárny rok a nároku na pracovné voľno z dôvodu choroby sú rozdielne. Kým účelom nároku na dovolenku za kalendárny rok je umožniť pracovníkovi, aby si odpočinul a mal čas na oddych a voľnočasové záujmy, nárok na pracovné voľno z dôvodu choroby je pracovníkovi priznané na účely zotavenia z choroby. [16] Po druhé práceneschopnosť z dôvodu choroby nemožno predvídať a táto neschopnosť je nezávislá od vôle pracovníka. Táto skutočnosť je tiež uvedená v článku 5 ods. 4 dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 132 z 24. júna 1970 o platenej ročnej dovolenke (revidované znenie), ktorý považuje neprítomnosť z dôvodu choroby za neprítomnosť v práci „z dôvodov nezávislých na vôli konkrétneho pracovníka“, ktorá „sa musí započítať do doby výkonu zamestnania“. [17] Zásady tohto dohovoru musia byť na základe bodu 6 odôvodnenia smernice 2003/88 zohľadnené.

[12] Rozsudok z 13. decembra 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, bod 27).

[13] Pozri, okrem iných, rozsudky z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 25), a z 13. decembra 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, bod 26).

[14] Pozri v tomto zmysle rozsudok z 22. apríla 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, bod 33), vychádzajúci z článku 4 ods. 2 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, uzavretej 6. júna 1997, ktorá je uvedená v prílohe smernice Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 o rámcovej dohode o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 14, 1998, s. 9; Mim. vyd. 05/03, s. 267), v znení smernice Rady 98/23/ES zo 7. apríla 1998 (Ú. v. ES L 131, 1998, s. 10; Mim. vyd. 05/03, s. 278). Rovnaké zdôvodnenie bolo použité na prípady, keď sa pracovný čas (dni a hodiny) líšil v jednotlivých týždňoch [rozsudok z 11. novembra 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, bod 29)], ako aj na prípady „skrátenej pracovnej doby“ („Kurzarbeit“) [pozri rozsudok z 13. decembra 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, body 27 až 29)], a dokonca aj na prípady, keď nárok na dovolenku za kalendárny rok vôbec nevznikol v prípade uplatnenia „skrátenia pracovného času na nulu“ („Kurzarbeit Null“) v situácii, keď je povinnosť pracovníka vykonávať prácu pozastavená v plnom rozsahu [pozri rozsudok z 8. novembra 2012, Heimann a Toltschin (C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 36)]. V bode 32 posledného uvedeného rozsudku Súdny dvor kvalifikoval pracovníkov so skrátenou pracovnou dobou tak, že sú „dočasní zamestnanci na čiastočný úväzok“.

[15] Pozri, okrem iných, rozsudky z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, body 39 až 41); z 24. januára 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, bod 20 a 30), a zo 4. októbra 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, bod 29).

[16] Rozsudok z 21. júna 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, bod 19 a citovaná judikatúra).

[17] Rozsudok zo 4. októbra 2018 Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, bod 32 a citovaná judikatúra).

21. To znamená, že nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok podľa článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 síce musí byť vo všeobecnosti vypočítaný s prihliadnutím na skutočne odpracované doby podľa pracovnej zmluvy, neplatí to však v prípade, keď je osoba práceneschopná.

22. Teraz prejdem k druhej línii judikatúry Súdneho dvora, a síce k otázke odmeny. Ako už uviedol generálny advokát Bobek v návrhoch, ktoré predniesol vo veci Hein, Súdny dvor ešte nikdy nepoužil na výpočet *dĺžky* nároku na náhradu mzdy za dovolenku za kalendárny rok zásadu časového pomeru (*pro rata temporis*), alebo ako by som si dovolil doplniť, žiadnu zásadu *pro rata*, s výnimkou prípadu, keď je osoba práceneschopná z dôvodu choroby. [18] Tento prístup sa ani po vydaní rozsudku Súdneho dvora vo veci Hein nijako nemení. [19]

23. Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora pojem „platená ročná dovolenka“ uvedený v článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 znamená, že počas ročnej dovolenky v zmysle tejto smernice musí byť zachovaná odmena, inak povedané, pracovníkovi musí byť za toto obdobie pracovného odpočinku vyplatená obvyklá odmena. [20]

24. Holandská vláda tvrdí, že smernica 2003/88 neupravuje žiadne požiadavky týkajúce sa štruktúry platenia odmeny. Členské štáty tak môžu túto štruktúru upraviť podľa vlastnej úvahy. Podľa názoru holandskej vlády článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 iba znamená, že musí byť zachovaná odmena pracovníka (vo výške predchádzajúcej ročnej dovolenky tohto pracovníka podľa vnútroštátnych pravidiel). [21] Vzhľadom na skutočnosť, že podľa holandského práva a praxe neexistuje žiadna osobitná metóda výpočtu platby patriacej v priebehu práceneschopnosti z dôvodu choroby, je vo vzťahu k štátnemu zamestnancovi v tejto veci zachovaná taká výška odmeny, ktorú poberal pred čerpaním svojej dovolenky za kalendárny rok. Podľa tejto vlády zachovanie „obvyklej odmeny“ znamená, že nesmie existovať žiadna príčinná súvislosť medzi čerpaním dovolenky za kalendárny rok a znížením odmeny a že daný pracovník musí pred čerpaním dovolenky za kalendárny rok, počas čerpania tejto dovolenky, aj po nej, poberať odmenu, ktorú by dostal, keby dovolenku za kalendárny rok nečerpal.

25. Podľa môjho názoru táto argumentácia dostatočne nezohľadňuje judikatúru Súdneho dvora. Súdny dvor vo veci Hein rozhodol, že „hoci štruktúra obvyklej odmeny pracovníka ako taká závisí od ustanovení a postupov, ktoré sa riadia právom členských štátov, [ako taká] nemôže ovplyvňovať právo pracovníka mať počas obdobia svojho pracovného odpočinku a oddychu porovnateľné ekonomické podmienky ako *počas výkonu svojej práce*.“ [22] Ďalej bolo rozhodnuté, že cieľom tejto požiadavky preplatiť túto dovolenku je totiž uviesť pracovníka počas zmienenej dovolenky do situácie, ktorá je, pokiaľ ide o mzdu, *porovnateľná s obdobím, keď pracuje*. [23] Cieľom tejto druhej línie judikatúry Súdneho dvora je zabezpečiť, aby mali pracovníci možnosť čerpať dovolenku za

[18] C-385/17, EU:C:2018:666, bod 47.

[19] Rozsudok z 13. decembra 2018 (C-385/17, EU:C:2018:1018).

[20] Rozsudok z 13. decembra 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, bod 32 a citovaná judikatúra).

[21] Kým holandské znenie smernice 2003/88 sa podľa všetkého viac zameriava na „zachovanie“ odmeny „jaarlijkse vakantie met behoud van loon“, v prípade ostatných jazykových verzií to všeobecne neplatí. Francúzska („congé annuel payé“), nemecká („bezahlten Mindestjahresurlaub“), španielska („vacaciones anuales retribuidas“), talianska („ferie annuali retribuite“), portugalská („férias anuais remuneradas“) a švédska verzia („årlig betald semester“) nie sú v tomto ohľade o nič konkrétnejšie než anglická verzia, ktorá hovorí o „platenej ročnej dovolenke“. Dôsledky tohto rozdielu sú však nepodstatné, pretože Súdny dvor rozhodol tak, že „platená ročná dovolenka“ znamená, že „musí byť zachovaná odmena“. Okrem toho však spresnil, že to znamená, že „pracovníkom musí byť za túto dobu odpočinku vyplatená bežná odmena“. Pozri bod 23 vyššie.

[22] Rozsudok z 13. decembra 2018 (C-385/17, EU:C:2018:1018, bod 34 a citovaná judikatúra). Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

[23] Tamže, bod 33.

kalendárny rok bez toho, aby sa museli obávať finančnej straty.[24] Vyslovené úvahy týkajúce sa dĺžky platenej dovolenky za kalendárny rok, a síce tézy, že si pracovník musí od vykonávanej práce oddýchnuť, sa na tomto mieste nezohľadňujú.

26. Referenčným kritériom na to, aby bola tomuto pracovníkovi zaručená odmena porovnateľná s obdobím výkonu práce, je pre posúdenie odmeny doba, keď tento pracovník svoju prácu skutočne vykonával. Skutočnosť, že čerpanie platenej dovolenky za kalendárny rok nie je podmienkou a príčinou zníženia jeho odmeny, nemôže odôvodniť odmenu nižšiu, než je tá, ktorú poberá pri aktívnom výkone práce. Na rozdiel od toho, čo tvrdí holandská vláda, je jej názor, podľa ktorého článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 ukladá členským štátom iba povinnosť zabrániť zníženiu odmeny v dôsledku čerpania dovolenky za kalendárny rok, nezlučiteľný s judikatúrou Súdneho dvora.

27. To je v súlade s účelom článku 7 smernice 2003/88. Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora platí, že článok 7 smernice 2003/88 nemožno v snahe zabezpečiť dodržiavanie základného práva pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok zakotveného právom Únie vykladať reštriktívne na úkor práv, ktoré pracovník z tohto článku vyvodzuje.[25] Súdny dvor zdôraznil, že uvedený článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 má za cieľ umožniť pracovníkovi skutočne čerpať dovolenku, na ktorú má nárok.[26] Z tohto dôvodu náhrada, ktorej výška iba dovoľuje vylúčiť vážne riziko, že pracovník nebude svoju dovolenku čerpať, nie je spôsobilá vyhovieť požiadavkám práva Únie.[27]

28. Po prvé by bolo možné tvrdiť, že skutočnosť, že je odmena rovnaká ako nemocenské dávky, nebude tohto pracovníka odradzovať od čerpania dovolenky za kalendárny rok, pretože aj v prípade, že by v tom čase dovolenku za kalendárny rok nečerpal, vyššiu odmenu by nedostal. Ak by totiž pracovník chcel zabrániť takémuto zníženiu svojej odmeny, stačilo by, aby počkal a svoju dovolenku za kalendárny rok čerpal až potom, čo by bol opäť plne schopný vykonávať požadovanú prácu. Pracovník by neriskoval stratu nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok, keby platenú dovolenku za kalendárny rok odložil, keďže judikatúra Súdneho dvora chráni pracovníka pred tým, aby jeho nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok zanikol na konci referenčného obdobia alebo obdobia na prenesenie stanoveného vnútroštátnym právom.[28]

29. V tomto ohľade síce platí, že právna úprava nesmie pracovníka odrádzať od čerpania dovolenky za kalendárny rok, avšak možno si predstaviť argumentáciu v tom zmysle, že rovnako tak neexistuje žiadny dôvod pre zakotvenie stimulov motivujúcich k čerpaniu tejto dovolenky v období plnej alebo čiastočnej práceneschopnosti. Tým možno argumentovať v tejto veci, pretože tento pracovník by mohol poberať vyššiu odmenu, než sú nemocenské dávky, ktoré by poberal, keby v danom okamihu dovolenku za kalendárny rok nečerpal.

[24] Pokiaľ ide o výpočet, pozri rozsudok 15. septembra 2011, Williams a i. (C-155/10, EU:C:2011:588, body 24, 25 a 28), vo vzťahu k zložkám, ktoré musia byť pri výpočte zohľadnené, ak sa skladá odmena z niekoľkých zložiek.

[25] Rozsudky z 12. júna 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, bod 22), ako aj zo 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, bod 31).

[26] Rozsudok zo 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, bod 31).

[27] Rozsudok z 15. septembra 2011, Williams a i. (C-155/10, EU:C:2011:588, bod 21), s odkazom na návrhy, ktoré predniesla generálna advokátka Trstenjak v rovnakej veci (EU:C:2011:403, bod 90).

[28] Pozri okrem iných rozsudky z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 49), a z 25. júna 2020, Vărchoven kasacionen săd na Republika Bulgaria a Iccrea Banca (C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 63). Pokiaľ ide o možnosť obmedzenia tohto obdobia na prenesenie, pozri rozsudok z 22. novembra 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, body 34, 38 a 39).

30. S takou tézou si dovolím nesúhlasiť. Súdny dvor rozhodol, že článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 v zásade nebráni vnútroštátnym ustanoveniam alebo praxi, podľa ktorých pracovník, ktorý má pracovné voľno z dôvodu choroby, nemá nárok čerpať platenú dovolenku za kalendárny rok počas obdobia, ktoré spadá do pracovného voľna z dôvodu choroby, ale pod podmienkou, že uvedený pracovník má možnosť uplatniť nárok priznaný mu touto smernicou počas iného odlišného obdobia.[29] Holandské právo a prax také pravidlo zjavne nestanovuje, prinajmenšom nie vo vzťahu k dotknutému štátnemu zamestnancovi v prejednávanej veci.[30] Avšak v prípadoch, keď vnútroštátne právo umožňuje čerpanie dovolenky za kalendárny rok počas práceneschopnosti z dôvodu choroby, nie je zmena odmeny platenej počas takejto práceneschopnosti odôvodnená.

31. Aj keď členským štátom prináleží, aby vo svojich vnútroštátnych právnych predpisoch stanovili podmienky pre výkon a uplatnenie nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok stanovením konkrétnych podmienok, za ktorých môžu pracovníci tento nárok uplatniť, nemôžu na splnenie akýchkoľvek predbežných podmienok viazať samotnú existenciu tohto práva. Tak by to však bolo, ak by sa mal výraz „platená“ v slovnom spojení „platená dovolenka za kalendárny rok“ vykladať tak, aby umožnil vyplácanie nižšej odmeny v závislosti na tom, či si pracovník tento nárok uplatní, keď je (čiastočne alebo úplne) práceneschopný, alebo inokedy. Inými slovami, „hodnota“ nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok nemôže závisieť od doby čerpania tejto dovolenky.

32. V rozsudku vo veci Hein Súdny dvor posudzoval situáciu, keď pracovník nepoberal odmenu zodpovedajúcu obvyklej odmene, ktorú poberal počas doby skutočného výkonu práce. Vzhľadom na to, že táto situácia nastala v rámci pôsobnosti kolektívnej zmluvy, je možné tvrdiť, že nižšia odmena počas dovolenky za kalendárny rok bola kompenzovaná ostatnými výhodami vyplývajúcimi z tejto kolektívnej zmluvy.[31] Súdny dvor túto argumentáciu odmietol. Dospel k záveru, že by tým bol spochybnený nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok, „ktorého neoddeliteľnou súčasťou je právo pracovníka mať počas obdobia svojho pracovného odpočinku a oddychu porovnateľné ekonomické podmienky ako počas výkonu svojej práce“.[32]

33. Neexistuje žiadny prijateľný dôvod pre odlišný záver v prípade práceneschopnosti z dôvodu choroby, keď neexistujú žiadne takéto aspekty, ktoré by mohli vykompenzovať negatívne účinky zníženia odmeny počas minimálnej platenej dovolenky za rok zaručenej v článku 7 ods. 1 smernice 2003/88.

34. Vo veciach, ktoré spadajú do prvej línie judikatúry Súdneho dvora spomínanej vyššie, pokiaľ ide o dĺžku platenej dovolenky za rok, Súdny dvor rozhodol, že „pracovníci, ktorí nie sú prítomní v práci z dôvodu nemocenskej dovolenky počas referenčného obdobia, sa považujú za pracovníkov, ktorí počas tohto obdobia skutočne pracovali“.[33] Vzhľadom na to, že smernica 2003/88 považuje nárok na dovolenku za kalendárny rok a odmenu z tohto titulu za dva aspekty jediného nároku, je úplne nepodložené akékoľvek rozlišovanie medzi takýmto nárokom a odmenou, pokiaľ ide o rovnaké zaobchádzanie s pracovníkmi, ktorí sú práceneschopní z dôvodu choroby, a s tými, ktorí počas tohto obdobia skutočne pracovali. Nemôže tak záležať na tom, či je predmetný pracovník v čase čerpania platenej dovolenky za rok úplne alebo čiastočne

[29] Rozsudok z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, body 28 a 29).

[30] Ani smernica 2003/88 takejto úprave nebráni. Pozri tamže, bod 31.

[31] Táto téza bola široko obhajovaná žalovaným a nemeckou vládou, pozri návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Bobek vo veci Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, bod 55), ako aj rozsudok z 13. decembra 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, body 38 až 40).

[32] Rozsudok z 13. decembra 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, bod 43).

[33] Rozsudky zo 4. októbra 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, bod 29), a z 25. júna 2020, Vărchoven kasacionen săd na Republika Bulgaria a Iccrea Banca (C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 60).

práceneschopný, a rovnako tak nie je možné uplatniť prístup „pomeru“ vo vzťahu k odmene, ktorá sa má počas doby platenej dovolenky za kalendárny rok vyplácať, v závislosti od toho, či je určitý pracovník úplne alebo čiastočne práceneschopný.

VI. Návrh

35. S ohľadom na vyššie uvedené úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na otázky položené Rechtbank Overijssel, zittingsplaats Zwolle (súd v Overijsseli, zasadajúci v Zwolle, Holandsko) takto:

Článok 7 ods. 1 smernice 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym právnym predpisom a praxe, ako sú predpisy a prax, o aké ide v prejednávanej veci, podľa ktorých je výška odmeny pracovníka počas platenej dovolenky za rok, ktorú čerpá v čase trvania (úplnej alebo čiastočnej) práceneschopnosti, znížená na úroveň odmeny, ktorú by poberal počas tejto (úplnej alebo čiastočnej) práceneschopnosti.