Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (prvá komora)

z 25. júna 2020*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Ochrana bezpečnosti a zdravia pracovníkov – Smernica 2003/88/ES – Článok 7 – Pracovník, ktorý dostal protiprávnu výpoveď a na základe súdneho rozhodnutia opätovne nastúpil do zamestnania – Vylúčenie nároku na nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie odo dňa prepustenia do dňa opätovného nastúpenia do zamestnania – Absencia nároku na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok za rovnaké obdobie v prípade následného ukončenia pracovného pomeru“

V spojených veciach C-762/18 a C-37/19,

ktorých predmetom sú návrhy na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podané rozhodnutiami Rajonen săd Chaskovo (Okresný súd Chaskovo, Bulharsko) (C-762/18) a Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd, Taliansko) (C-37/19) z 26. a 27. novembra 2018 a doručené Súdnemu dvoru 4. decembra 2018 a 21. januára 2019, ktoré súvisia s konaniami:

QH

proti

Vărchoven kasacionen săd na Republika Bălgarija,

za účasti:

Prokuratura na Republika Bălgarija (C-762/18),

a

CV

proti

Iccrea Banca SpA (C-37/19),

SÚDNY DVOR (prvá komora),

v zložení: predseda prvej komory J.-C. Bonichot, podpredsedníčka Súdneho dvora R. Silva de Lapuerta (spravodajkyňa), sudcovia L. Bay Larsen, C. Toader a N. Jääskinen,

generálny advokát: G. Hogan,

tajomník: M. Aleksejev, vedúci oddelenia,

* Jazyky konania: bulharčina a taliančina.

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 11. decembra 2019,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– QH, v zastúpení: S. Lateva a A. Slavčev, advokati,

– Vărchoven kasacionen săd na Republika Bălgarija, v zastúpení: M. Christova-Nikolova, Z. Stojkov a L. Panov, splnomocnení zástupcovia,

– CV, v zastúpení: F. Proietti, avvocato,

– Iccrea Banca SpA, v zastúpení: A. Maresca a F. Boccia, avvocati,

– bulharská vláda, v zastúpení: E. Petranova a L. Zacharieva, splnomocnené zástupkyne,

– talianska vláda, v zastúpení: G. Palmieri, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci L. Fiandaca, avvocato dello Stato,

– poľská vláda, v zastúpení: B. Majczyna, D. Lutostańska a A. Siwek-Ślusarek, splnomocnení zástupcovia,

– Európska komisia, v zastúpení: M. van Beek, C. Zadra a Y. G. Marinova, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 29. januára 2020,

vyhlásil tento

Rozsudok

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

2 Tieto návrhy boli podané v rámci dvoch sporov, ktorých účastníkmi sú jednak QH a Vărchoven kasacionen săd na Republika Bălgarija (Najvyšší kasačný súd Bulharskej republiky, ďalej len „Kasačný súd“) vo veci uplatnenia judikatúry týmto súdom, ktorá je údajne nezlučiteľná s právom Únie a ktorá zbavila QH možnosti na náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie odo dňa, kedy bola protiprávne prepustená, do dňa jej opätovného nastúpenia do zamestnania (vec C-762/18), a jednak CV a Iccrea Banca SpA vo veci s podobným skutkovým stavom (vec C-37/19).

Právny rámec

Právo Únie

3 Odôvodnenie 5 smernice 2003/88 uvádza:

„Všetci pracovníci by mali mať primeranú dobu odpočinku. Pojem ‚odpočinok‘ sa musí vyjadriť v jednotkách času, t. j. v dňoch, hodinách, resp. ich častí. Pracovníkom spoločenstva sa musí poskytnúť minimálny denný, týždenný a ročný čas odpočinku a primerané prestávky v práci. V tejto súvislosti je potrebné tiež zaviesť maximálnu hranicu týždenného pracovného času;“

4 Článok 7 tejto smernice s názvom „Ročná dovolenka [Dovolenka za kalendárny rok – *neoficiálny preklad*]“ znie:

„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.“

Bulharské právo

Zákonník práce

5 Podľa článku 155 ods. 1 Kodeks na truda (Zákonník práce) „každý pracovník má nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok“.

6 Podľa článku 224 ods. 1 tohto zákonníka:

„V prípade skončenia pracovného pomeru má pracovník nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok…“

7 Článok 225 uvedeného zákonníka stanovuje:

„1. V prípade protiprávneho prepustenia má pracovník právo na peňažnú náhradu od zamestnávateľa vo výške zodpovedajúcej jeho hrubej odmene za prácu za obdobie, počas ktorého bol z dôvodu tohto prepustenia nezamestnaný, najviac však za obdobie šiestich mesiacov.

2. Ak bol pracovník počas obdobia uvedeného v predchádzajúcom odseku zamestnaný s nižšou odmenou za prácu, má nárok na vyplatenie rozdielu medzi týmito odmenami. Tento nárok sa priznáva aj pracovníkovi, ktorý bol protiprávne preradený na iné menej platené pracovné miesto.

…“

8 Článok 354 ods. 1 tohto istého zákonníka znie takto:

„Za dobu zamestnania sa uznáva aj doba, počas ktorej neexistoval žiadny pracovný pomer, ak:

1. pracovník bol nezamestnaný z dôvodu výpovede, ktorú príslušné orgány vyhlásili za protiprávnu, a to odo dňa prepustenia do opätovného nastúpenia do zamestnania;

…“

Civilný sporový poriadok

9 Podľa článku 290 Graždanski procesualen kodeks (Civilný sporový poriadok):

„1. Kasačný opravný prostriedok preskúma senát v zložení troch sudcov [Kasačného súdu], ktorí zasadajú verejne.

2. [Kasačný súd] overí správnosť rozsudku vydaného v odvolacom konaní len vzhľadom na dôvody uplatnené v kasačnom opravnom prostriedku.“

10 Článok 291 Civilného sporového poriadku stanovuje:

„Ak bol rozsudok v odvolacom konaní vydaný v kontexte rozchádzajúcej sa judikatúry:

1. [Kasačný súd] označí v odôvodnenom rozhodnutí tú z rozchádzajúcej sa judikatúry, ktorú považuje za správnu; v takom prípade vydá rozhodnutie vo veci na základe tejto judikatúry;

2. Ak [Kasačný súd] v rozhodnutiach konštatuje, že judikatúra je nesprávna, uvedie v odôvodnenom rozhodnutí, z akého dôvodu; v takom prípade vydá rozhodnutie na základe výkladu právnych predpisov podľa okolností jednotlivého prípadu;

3. Ak [Kasačný súd] usúdi, že rozchádzajúca judikatúra nie je na spor uplatniteľná, uvedie v odôvodnenom rozhodnutí, z akého dôvodu; v takom prípade vydá rozhodnutie na základe výkladu právnych predpisov podľa okolností jednotlivého prípadu.“

Talianske právo

11 Článok 36 tretí odsek Costituzione della Repubblica Italiana (Ústava Talianskej republiky) stanovuje:

„Pracovník má právo na týždenný odpočinok a platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorých sa nemožno vzdať.“

12 Článok 10 decreto legislativo n. 66 – Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (legislatívny dekrét č. 66, ktorým sa vykonávajú smernice 93/104/ES a 2000/34/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času) z 8. apríla 2003 (GURI č. 87 zo 14. apríla 2003, Supplemento Ordinario n. 61), v znení uplatniteľnom na skutkové okolnosti vo veci C-37/19, znie takto:

„… Pracovník má nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok v trvaní najmenej štyroch týždňov. Bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia kolektívnych zmlúv alebo osobitných pravidiel týkajúcich sa kategórií uvedených v článku 2 ods. 2, musí pracovník tieto doby čerpať najmenej dva po sebe nasledujúce týždne, ak o to požiada v priebehu roka, v ktorom tento nárok vznikol, a zostávajúce dva týždne v priebehu 18 mesiacov po skončení roka, v ktorom tento nárok vznikol.

Túto dobu v minimálnej dĺžke štyroch týždňov nemožno nahradiť náhradou za nevyčerpanú dovolenku, s výnimkou prípadu skončenia pracovného pomeru…“

13 Článok 52 Contratto collettivo nazionale di lavoro per le Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali ed Artigiane (kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre odvetvie družstevných bánk a poľnohospodárskych a remeselných úverových inštitúcií) zo 7. decembra 2000, v znení uplatniteľnom na skutkové okolnosti vo veci C-37/19, s názvom „Dovolenka“, stanovuje:

„…

Práva na dovolenku sa nemožno vzdať. Dovolenka sa musí vyčerpať v priebehu referenčného kalendárneho roka.

V prípade skončenia pracovného pomeru patrí pracovníkovi, ktorý úplne alebo čiastočne nevyčerpal dovolenku za prebiehajúci kalendárny rok, na ktorú mu vznikol nárok,… v rozsahu jednej dvanástiny obdobia dovolenky za kalendárny rok za každý celý odpracovaný mesiac od 1. januára, náhrada zodpovedajúca odmene za nevyčerpané dni dovolenky.

V prípade neprítomnosti v práci sa príslušná dovolenka skracuje o jednu dvanástinu za každý celý mesiac neprítomnosti.

…“

14 Článok 53 tejto kolektívnej zmluvy s názvom „Pracovné voľno za zrušené sviatky“ stanovuje:

Vzhľadom na ustanovenia právnych predpisov v oblasti sviatkov sa priznajú dni dovolenky/pracovného voľna, ktoré sa majú čerpať v priebehu kalendárneho roka, aj formou predĺženia doby dovolenky.

…

Vyššie uvedené pracovné voľno, ktoré sa nevyčerpalo v priebehu kalendárneho roka z akéhokoľvek dôvodu, sa vyporiada v rámci poslednej odmeny získanej v danom roku.“

15 Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vo veci C-37/19 v podstate vyplýva, že článok 18 legge n. 300/1970 (zákon č. 300/1970) z 20. mája 1970 (GURI č. 131 z 27. mája 1970), nazvaný „Ochrana pracovníka v prípade protiprávnej výpovede“, v znení uplatniteľnom v čase skutkových okolností vo veci samej, stanovuje, že v podobnom prípade súd v rozhodnutí, v ktorom konštatuje neplatnosť výpovede považovanej za diskriminačnú, nariadi zamestnávateľovi, aby pracovníka opätovne prijal na jeho pracovné miesto, bez ohľadu na formálny dôvod, ktorý sa uplatnil, a bez ohľadu na počet zamestnancov, ktorých zamestnávateľ zamestnáva. Súd tiež uloží zamestnávateľovi povinnosť nahradiť pracovníkovi škodu spôsobenú v dôsledku výpovede, ktorá bola vyhlásená za neúčinnú alebo za neplatnú, formou náhrady.

Spory vo veciach samých, prejudiciálne otázky a konanie na Súdnom dvore

Vec C-762/18

16 QH, zamestnankyňa školy, dostala rozhodnutím z 29. apríla 2004 výpoveď. Rozsudkom Rajonen săd Plovdiv (Okresný súd Plovdiv, Bulharsko), ktorý nadobudol právoplatnosť, bola táto výpoveď vyhlásená za protiprávnu a QH 10. novembra 2008 opätovne nastúpila do zamestnania.

17 Rozhodnutím z 13. novembra 2008 dostala QH opäť výpoveď. Posledná uvedená výpoveď nebola napadnutá žalobou.

18 QH podala 1. júla 2009 žalobu proti škole, ktorá ju zamestnávala, na Rajonen săd Plovdiv (Okresný súd Plovdiv, Bulharsko), pričom sa domáhala najmä zaplatenia náhrady škody vo výške 7 125 bulharských levov (BGN) (približne 3 641 eur) za 285 dní nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok, teda 57 dní za rok za obdobie od 30. apríla 2004 do 13. novembra 2008, ako aj sumy vo výške 1 100 BGN (približne 562 eur) z dôvodu omeškania platby týchto náhrad za obdobie od 13. novembra 2008 do 1. júla 2009.

19 Táto žaloba bola zamietnutá rozsudkom z 15. apríla 2010, ktorý bol v odvolacom konaní potvrdený rozsudkom Okružen săd Plovdiv (Krajský súd Plovdiv, Bulharsko) z 10. februára 2011.

20 QH podala proti tomuto rozsudku kasačný opravný prostriedok na Kasačný súd. Uznesením z 25. októbra 2011 uvedený súd nevyhovel tomuto kasačnému opravnému prostriedku a potvrdil dôvodnosť rozsudku z 15. apríla 2010 vydaného v prvom stupni Rajonen săd Plovdiv (Okresný súd Plovdiv), ktorý bol potvrdený v odvolacom konaní.

21 Kasačný súd sa konkrétne domnieval, že rozhodnutie súdov, ktoré rozhodovali vo veci samej, zamietnuť návrh, ktorý im predložila QH a ktorým sa v podstate domáhala toho, aby pracovník, ktorý dostal protiprávnu výpoveď, mohol uplatňovať nárok na náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie odo dňa, kedy bol prepustený, do dňa opätovného nastúpenia do zamestnania na základe rozsudku, ktorý nadobudol právoplatnosť, bolo v súlade s jeho záväznou judikatúrou.

22 Podľa tejto judikatúry je potrebné sa domnievať, že v období od skončenia pracovného pomeru do zrušenia výpovede právoplatným súdnym rozhodnutím a opätovného nastúpenia pracovníka, ktorý dostal protiprávnu výpoveď, do svojho predchádzajúceho zamestnania, tento pracovník skutočne nevykonával prácu v pracovnom pomere, takže mu za toto obdobie nevzniká nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok, a v prípade ďalšej výpovede zamestnávateľ nemusí pracovníkovi za uvedené obdobie poskytnúť žiadnu náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorá je stanovená v článku 224 ods. 1 Zákonníka práce.

23 QH podala na vnútroštátny súd Rajonen săd Chaskovo (Okresný súd Chaskovo, Bulharsko) žalobu o náhradu škody proti Kasačnému súdu, ktorou sa domáhala náhrady škody, ktorá jej údajne vznikla v dôsledku toho, že tento súd vo svojom uznesení z 25. októbra 2011 porušil právo Únie. QH na podporu tejto žaloby najmä tvrdí, že Kasačný súd mal uplatniť článok 7 smernice 2003/88 a priznať jej nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie, počas ktorého ju nemohla čerpať z dôvodu, že bola protiprávne prepustená. QH dodáva, že pokiaľ mal Kasačný súd pochybnosti o tom, či môže ako najvyšší súd uplatniť toto ustanovenie, mal podať na Súdny dvor Európskej únie návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ týkajúci sa výkladu tohto ustanovenia práva Únie. Podľa QH sa tak nedodržanie povinnosti podať návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorú mal Kasačný súd, musí považovať za protiprávne konanie, ktoré spôsobilo QH škodu vo výške požadovanej sumy.

24 Za týchto okolností Rajonen săd Chaskovo (Okresný súd Chaskovo, Bulharsko) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Má sa článok 7 ods. 1 [smernice 2003/88] vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave a/alebo judikatúre, podľa ktorej pracovník, ktorému bola daná protiprávna výpoveď a súd následne nariadil jeho opätovné zamestnanie, nemá nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie odo dňa prepustenia do dňa opätovného nastúpenia do zamestnania?

2. Ak bude odpoveď na prvú otázku kladná: Má sa článok 7 ods. 2 [smernice 2003/88] vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave a/alebo praxi, podľa ktorej v prípade opätovného skončenia pracovného pomeru tento pracovník nemá nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie odo dňa predchádzajúceho prepustenia do dňa opätovného nastúpenia do zamestnania?“

Vec C-37/19

25 CV, zamestnankyňa spoločnosti Iccrea Banca, dostala listom z 11. júla 2002 v dôsledku hromadného prepúšťania výpoveď. Uznesením zo 4. septembra 2003 však Tribunale di Roma (súd v Ríme, Taliansko) nariadil opätovné nastúpenie CV do zamestnania, a to od 6. októbra 2003.

26 Listami z 13. októbra a 15. novembra 2003 Iccrea Banca znovu dala výpoveď CV s okamžitou účinnosťou. Obe výpovede však boli vyhlásené za protiprávne právoplatnými súdnymi rozhodnutiami a CV opätovne nastúpila do zamestnania od 26. septembra 2008.

27 Dňa 17. septembra 2010 bola pracovná zmluva CV opäť vypovedaná.

28 CV medzitým podala dve žaloby na Tribunale di Roma (súd v Ríme) a dosiahla u tohto súdu vydanie dvoch platobných rozkazov, ktorými bola spoločnosti Iccrea uložená povinnosť, aby zaplatila po prvé sumu vo výške 3 521 eur zvýšenú o úroky, ako sumu dlžnú za 30,5 dňa dovolenky, ako aj za 5 dní nevyčerpaného pracovného voľna za zrušené sviatky, na ktoré mala nárok, za rok 2003 a po druhé sumu vo výške 2 596,16 eura zvýšenú o úroky, ako sumu dlžnú za 27 dní dovolenky, ako aj za 5 dní nevyčerpaného pracovného voľna za zrušené sviatky, na ktoré mala nárok, za rok 2004.

29 V nadväznosti na odpor podaný spoločnosťou Iccrea Banca Tribunale di Roma (súd v Ríme) zrušil prvý platobný rozkaz a uložil spoločnosti Iccrea Banca povinnosť zaplatiť hrubú sumu vo výške 3 784,82 eura z rovnakého titulu, ale len za obdobie, ktoré predchádzalo druhej výpovedi. Okrem toho Tribunale di Roma (súd v Ríme) zrušil druhý platobný rozkaz týkajúci sa nárokov uplatňovaných za rok 2004.

30 CV podala proti týmto rozsudkom odvolania. Corte d'appello di Roma (Odvolací súd v Ríme, Taliansko) s odkazom na predchádzajúce rozhodnutia Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd, Taliansko) tieto odvolania zamietol s odôvodnením, že počas obdobia, na ktoré sa vzťahuje návrh CV, CV nevykonávala skutočnú prácu a nárok na náhradu škody za dovolenku a za pracovné voľno možno priznať len vtedy, ak sa počas referenčného obdobia vykonávala pracovná činnosť.

31 CV podala proti týmto rozhodnutiam Corte d'appello di Roma (Odvolací súd v Ríme) kasačný opravný prostriedok na Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd).

32 Vnútroštátny súd spresňuje, že návrh, ktorý je predmetom konania, o ktorom rozhoduje, sa obmedzuje na určenie, či má CV nárok na náhradu mzdy za dovolenku a pracovné voľno, ktoré nevyčerpala, za obdobie od 15. novembra 2003 do 31. decembra 2004. Podľa tohto súdu, pokiaľ ide konkrétne o toto obdobie, vzniká otázka, či má pracovník, ktorý dostal protiprávne výpoveď a neskôr opätovne nastúpil do zamestnania, na základe článku 31 Charty a článku 7 smernice 2003/88, nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie odo dňa, kedy bol prepustený, do dňa opätovného nastúpenia do zamestnania.

33 V tejto súvislosti sa vnútroštátny súd najprv domnieva, že vzhľadom na judikatúru Súdneho dvora týkajúcu sa článku 7 smernice 2003/88 nemožno vylúčiť, že výkon pracovnej činnosti počas referenčného obdobia nie je podmienkou *sine qua non* pre vznik nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok a že vplyv vonkajších faktorov, ktoré nemožno pripísať pracovníkovi, by v každom prípade mohol byť relevantný na účely priznania náhrady za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok.

34 Vnútroštátny súd ďalej zdôrazňuje niektoré relevantné aspekty talianskej judikatúry v oblasti prepúšťania, opätovného nastúpenia do zamestnania a práva na náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku v prípade opätovného nastúpenia do zamestnania.

35 Konkrétne vnútroštátny súd jednak spresňuje, že talianska judikatúra je ustálená, pokiaľ ide o záver, že pokiaľ súd určí protiprávnosť výpovede, pracovník má v zásade právo na opätovné nastúpenie do zamestnania. Súdne rozhodnutie, ktorým sa nariaďuje opätovné nastúpenie pracovníka do zamestnania, má za následok obnovenie pracovného pomeru, takže tento pracovný pomer treba považovať za obnovený pre všetky právne a hospodárske účely na základe samotného rozhodnutia súdu bez toho, aby bolo potrebné, aby ho zamestnávateľ znovu zamestnal. Konštatovanie

protiprávnosti výpovede v súdnom rozhodnutí a z toho vyplývajúci príkaz na opätovné nastúpenie do zamestnania v súlade s článkom 18 zákona č. 300/1970 jednak zahŕňa obnovenie pracovného pomeru *de iure*, na ktorý treba teda prihliadať tak, že nikdy nebol ukončený.

36 Vnútroštátny súd napokon odkazuje na svoju judikatúru, podľa ktorej v prípade výpovede vyhlásenej za protiprávnu priznanie odmeny pracovníkovi za obdobie odo dňa oznámenia výpovede do dňa uplatnenia práva na náhradu pri opätovnom nastúpení do zamestnania nezahŕňa náhradu za nevyčerpanú dovolenku ani náhradu za pracovné voľno za mesačné skrátenie pracovnej doby. Podľa informácií poskytnutých vnútroštátnym súdom je toto riešenie odôvodnené vzhľadom na zmiešanú povahu týchto náhrad, ktoré smerujú tak k náhrade škody, ako aj k výplate odmeny za prácu, takže musia byť vyplatené len v prípade, ak pracovník, ktorý skutočne vykonáva pracovnú činnosť, vykonával túto činnosť po celý rok bez toho, aby čerpal dovolenku. Pracovník, ktorý dostal výpoveď, sa nenachádza v rovnakej situácii, keďže v období od ukončenia jeho pracovnej zmluvy do uplatnenia možnosti náhrady nepracoval, aj keď k tomu došlo „nútene“.

37 Za týchto podmienok Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Majú sa článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 a článok 31 ods. 2 [Charty], a to aj samostatne, vykladať v tom zmysle, že bránia ustanoveniam vnútroštátneho práva a/alebo vnútroštátnej praxi, na základe ktorých nárok na zaplatenie peňažnej náhrady za dovolenku, na ktorú pracovníkovi vzniklo právo, ale nečerpal ju (a za právny inštitút, akým sú tzv. ‚zrušené sviatky‘, t. j. dni voľna, ktoré pracovníkom priznávajú kolektívne zmluvy v súvislosti s tradičnými štátnymi sviatkami, ktoré taliansky zákonodarca postupne zrušil a ktoré sú vzhľadom na ich charakter a funkciu porovnateľné s dovolenkou za kalendárny rok), zaniká po skončení pracovného pomeru v prípade, že dotknutý pracovník nemohol príslušné dni voľna uplatniť, kým bol zamestnaný, a to z dôvodu protiprávneho aktu (výpoveď daná zamestnávateľom, vo vzťahu ku ktorej vnútroštátny súd právoplatne konštatoval obnovenie pracovného pomeru so spätnou účinnosťou), za ktorý nesie zodpovednosť zamestnávateľ, a to iba v súvislosti s obdobím medzi uvedeným protiprávnym konaním zamestnávateľa a opätovným nastúpením dotknutého pracovníka do zamestnania?“

38 Rozhodnutím predsedu prvej komory z 2. marca 2020 boli veci C-762/18 a C-37/19 spojené na účely rozsudku.

O prejudiciálnych otázkach

O právomoci Súdneho dvora vo veci C-762/18

39 Bulharská vláda v prvom rade tvrdí, že Súdny dvor nemá právomoc skúmať otázky položené vo veci C-762/18 vzhľadom na to, že žaloba QH na určenie zodpovednosti priamo súvisí s jej prvou výpoveďou a že k tejto výpovedi došlo 29. apríla 2004, t. j. pred pristúpením Bulharskej republiky k Európskej únii, konkrétne 1. januára 2007.

40 V tejto súvislosti treba uviesť, ako vyplýva z bodov 21 až 23 tohto rozsudku, že návrh QH sa týka vyplatenia náhrady škody vyplývajúcej z údajného porušenia článku 7 smernice 2003/88 Kasačným súdom, keďže tento súd uplatnil vnútroštátnu judikatúru týkajúcu sa právnych účinkov zrušenia tejto prvej výpovede a opätovného nastúpenia dotknutej osoby do zamestnania, ktorá je nezlučiteľná s týmto ustanovením práva Únie. Vnútroštátny súd sa tak vo C-762/18 pýta na zlučiteľnosť takejto vnútroštátnej judikatúry s uvedeným ustanovením, takže otázky, ktoré kladie, súvisia s právnymi dôsledkami vyplývajúcimi zo zrušenia prvej výpovede QH, ako aj z jej opätovného nastúpenia do zamestnania.

41 Ako vyplýva z článku 2 Aktu o podmienkach pristúpenia Bulharskej republiky a Rumunska a s úpravami zmlúv, na ktorých je založená Európska únia (Ú. v. EÚ L 157, 2005, s. 203), ustanovenia pôvodných Zmlúv a aktov prijatých inštitúciami pred pristúpením, najmä smernica 2003/88, sú záväzné pre Bulharskú republiku odo dňa jej pristúpenia a majú sa teda uplatňovať na budúce účinky situácií, ktoré nastali pred pristúpením (pozri analogicky rozsudok zo 14. februára 2019, Milivojević, C-630/17, EU:C:2019:123, bod 42 a citovanú judikatúru).

42 Aj keď k prvému prepusteniu QH došlo pred pristúpením Bulharskej republiky k Únii, k zrušeniu výpovede a k opätovnému nastúpeniu QH do zamestnania, ktorých právne účinky sú predmetom konania vo veci samej, došlo po tomto dátume. V dôsledku toho článok 7 smernice 2003/88 sa uplatňuje *ratione temporis* na účinky tohto zrušenia a tohto opätovného nastúpenia do zamestnania, keďže takéto účinky nastali po 1. januári 2007.

43 V druhom rade v rámci veci C-762/18 tak Kasačný súd, ako aj bulharská vláda tvrdia, že QH počas obdobia odo dňa prvého prepustenia do dňa jej opätovného nastúpenia do zamestnania nemala postavenie „pracovníka“ v zmysle smernice 2003/88 a nepatrila teda do pôsobnosti tejto smernice, ani všeobecne do pôsobnosti práva Únie, takže Súdny dvor nemá v tejto veci právomoc rozhodnúť o položených otázkach.

44 V tejto súvislosti treba uviesť, že z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že smernica 2003/88 sa uplatňuje len na pracovníkov a že za „pracovníka“ treba považovať osobu, ktorá vykonáva po určitú dobu v prospech inej osoby a pod jej vedením činnosti, za ktoré poberá odmenu (pozri v tomto zmysle rozsudok z 20. novembra 2018, Sindicatul Familia Constanța a i., C-147/17, EU:C:2018:926, body 40 a 41).

45 V prejednávanej veci sa otázky položené vo veci C-762/18 týkajú nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok v súvislosti s protiprávnou výpoveďou, ktorá bola daná pracovníkovi, a jeho opätovným nastúpením do zamestnania v súlade s vnútroštátnym právom na základe súdneho rozhodnutia.

46 Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu pritom vyplýva, že podľa bulharského práva konštatovanie protiprávnosti výpovede znamená, že obdobie odo dňa prepustenia do dňa opätovného nastúpenia osoby do zamestnania musí byť retroaktívne považované za súčasť obdobia, počas ktorého táto osoba pracovala pre svojho zamestnávateľa.

47 V dôsledku toho sa smernica 2003/88 uplatní *ratione materiae* na spor vo veci samej.

48 Z uvedeného vyplýva, že Súdny dvor je oprávnený podať výklad ustanovení práva Únie, ktoré sú uplatniteľné na tento spor vo veci samej, takže má právomoc odpovedať na otázky položené vo veci C-762/18.

O prípustnosti návrhu na začatie prejudiciálneho konania vo veci C-37/19

49 Iccrea Banca a talianska vláda pochybujú o prípustnosti návrhu na začatie prejudiciálneho konania vo veci C-37/19 z dôvodu, že rozhodnutie vnútroštátneho súdu v tejto veci je nedostatočne presné a jasné, pokiaľ ide o skutkové okolnosti a vnútroštátne právne predpisy alebo prax, ktoré môžu byť prípadne v rozpore s právom Únie.

50 V tejto súvislosti treba konštatovať, že vnútroštátny súd z právneho hľadiska dostatočne identifikuje ustanovenia práva Únie, ktorých výklad je nevyhnutný, a vnútroštátnu judikatúru, ktorá by mohla byť nezlučiteľná s týmito ustanoveniami. Okrem toho skutočnosti obsiahnuté v návrhu na začatie prejudiciálneho konania umožňujú pochopiť otázku položenú vnútroštátnym súdom, ako aj kontext, v ktorom bola položená.

51 Z toho vyplýva, že návrh na začatie prejudiciálneho konania vo veci C-37/19 je prípustný.

O prvej otázke vo veci C-762/18

52 Svojou prvou otázkou vo veci C-762/18 sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej judikatúre, podľa ktorej pracovník, ktorý dostal protiprávnu výpoveď a následne opätovne nastúpil do zamestnania v súlade s vnútroštátnym právom v nadväznosti na zrušenie jeho výpovede súdnym rozhodnutím, nemá nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie odo dňa prepustenia do dňa jeho opätovného nastúpenia do zamestnania z dôvodu, že tento pracovník počas tohto obdobia pre zamestnávateľa skutočne nepracoval.

53 V tejto súvislosti treba v prvom rade pripomenúť, že ako vyplýva zo samotného znenia článku 7 ods. 1 smernice 2003/88, každý pracovník má nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok v trvaní najmenej štyroch týždňov. Toto právo na platenú dovolenku za kalendárny rok musí byť považované za mimoriadne dôležitú zásadu sociálneho práva Únie, ktorú príslušné vnútroštátne orgány môžu uplatňovať len v medziach výslovne vytýčených samotnou smernicou 2003/88 (rozsudok z 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 32 a citovaná judikatúra).

54 Navyše je potrebné poznamenať, že právo na platenú dovolenku za kalendárny rok má ako zásada sociálneho práva Únie nielenže mimoriadny význam, ale je aj výslovne zakotvené v článku 31 ods. 2 Charty, ktorej priznáva článok 6 ods. 1 ZEÚ rovnakú právnu silu ako Zmluvám (rozsudok z 21. júna 2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, bod 17 a citovaná judikatúra).

55 Navyše ako už rozhodol Súdny dvor právo na platenú dovolenku za kalendárny rok sa nemôže vykladať reštriktívne (rozsudok z 30. júna 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, bod 21 a citovaná judikatúra).

56 Zo znenia smernice 2003/88 a z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že hoci členským štátom prináleží definovať podmienky výkonu a uplatňovania práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, nemôžu stanoviť nijakú podmienku na samotný vznik tohto práva, ktoré vyplýva priamo z uvedenej smernice (rozsudok z 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 34 a citovaná judikatúra).

57 V druhom rade treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora právo na dovolenku za kalendárny rok zakotvené v článku 7 smernice 2003/88 sleduje dvojaký cieľ, a to jednak umožniť pracovníkovi odpočinúť si od vykonávania úloh, ktoré mu ukladá pracovná zmluva, a jednak poskytnúť mu čas na oddych a zotavenie sa (rozsudok z 20. júla 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, bod 34 a citovaná judikatúra).

58 Tento účel, ktorý odlišuje nárok na platenú ročnú dovolenku od iných druhov dovolenky s iným účelom, je založený na predpoklade, že pracovník počas referenčného obdobia skutočne pracoval. Cieľ umožniť pracovníkovi oddýchnuť si totiž predpokladá, že tento pracovník vykonával činnosť, ktorá na účely zabezpečenia ochrany jeho bezpečnosti a zdravia podľa smernice 2003/88 odôvodňuje nárok na odpočinok a zotavenie sa. Právo na platenú dovolenku za kalendárny rok je preto v zásade potrebné určiť v závislosti od období skutočného výkonu práce odpracovaných podľa pracovnej zmluvy (rozsudok zo 4. októbra 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, bod 28 a citovaná judikatúra).

59 V určitých špecifických situáciách, v ktorých pracovník nie je schopný plniť svoje úlohy, nemôže preto členský štát podmieniť právo na platenú dovolenku za kalendárny rok povinnosťou, aby skutočne pracoval (pozri v tomto zmysle rozsudok z 24. januára 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, bod 20 a citovanú judikatúru).

60 Je to tak najmä v prípade pracovníkov, ktorí nie sú prítomní v práci z dôvodu práceneschopnosti zo zdravotných dôvodov počas referenčného obdobia. Ako totiž vyplýva z judikatúry Súdneho dvora, z hľadiska práva na platenú dovolenku za kalendárny rok sa títo pracovníci považujú za pracovníkov, ktorí počas tohto obdobia skutočne pracovali (rozsudok zo 4. októbra 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, bod 29 a citovaná judikatúra).

61 Podľa článku 7 smernice 2003/88 žiadny pracovník, ktorý je práceneschopný zo zdravotných dôvodov počas referenčného obdobia, nesmie byť zbavený práva na platenú dovolenku za kalendárny rok v minimálnej dĺžke štyroch týždňov (pozri v tomto zmysle rozsudok z 24. januára 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, bod 30).

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

63 Podľa pripomenutej judikatúry je teda vylúčené, aby sa obmedzil 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 (rozsudok z 19. septembra 2013, Preskúmanie Komisia/Strack, C-579/12 RX–II, EU:C:2013:570, bod 34 a citovaná judikatúra).

64 Smernica 2003/88 tak neumožňuje členským štátom ani vylúčiť vznik práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, ani stanoviť, že právo na takú platenú dovolenku pracovníka, ktorý nemohol vykonať toto právo, zanikne uplynutím referenčného obdobia a/alebo obdobia na prenesenie dovolenky upraveného vnútroštátnym právom (rozsudok z 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 51 a citovaná judikatúra).

65 Treba teda overiť, či zásady vyplývajúce z judikatúry týkajúcej sa práva na platenú dovolenku pracovníka za kalendárny rok, ktorý z dôvodu choroby nemohol uplatniť svoje právo na uvedenú dovolenku počas referenčného obdobia a/alebo obdobia na prenesenie dovolenky stanoveného vnútroštátnym právom, možno *mutatis mutandis* uplatniť na situáciu, o akú ide vo veciach samých, v ktorej pracovník, ktorý dostal protiprávnu výpoveď, a následne opätovne nastúpil do zamestnania v súlade s vnútroštátnym právom, v nadväznosti na zrušenie jeho výpovede rozhodnutím súdu, počas obdobia odo dňa protiprávneho prepustenia do dňa jeho opätovného nastúpenia do zamestnania pre svojho zamestnávateľa skutočne nepracoval.

66 V tejto súvislosti treba uviesť, že pokiaľ ide o pracovníkov, ktorí sú neprítomní v práci z dôvodu práceneschopnosti zo zdravotných dôvodov, Súdny dvor pri odchýlení sa od zásady, podľa ktorej musí byť nárok na dovolenku za kalendárny rok určený v závislosti od skutočne odpracovanej doby, vychádzal zo skutočnosti, že pracovnú neschopnosť z dôvodu choroby nemožno v zásade predvídať a táto neschopnosť je nezávislá od vôle pracovníka (pozri v tomto zmysle najmä rozsudok zo 4. októbra 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, bod 32 a citovanú judikatúru).

67 Treba pritom konštatovať, že rovnako ako v prípade pracovnej neschopnosti z dôvodu choroby nemožno skutočnosť, že pracovníkovi bola odopretá možnosť pracovať z dôvodu výpovede, ktorá bola následne súdnym rozhodnutím vyhlásená za protiprávnu, v zásade predvídať a táto skutočnosť je nezávislá od vôle pracovníka.

68 Ako totiž uviedol generálny advokát v bode 48 svojich návrhov, skutočnosť, že dotknutý pracovník, ktorý počas obdobia odo dňa jeho protiprávneho prepustenia do dňa jeho opätovného nastúpenia do zamestnania, v súlade s vnútroštátnym právom v nadväznosti na zrušenie danej výpovede súdnym

rozhodnutím, pre zamestnávateľa skutočne nepracoval, vyplýva z konania zamestnávateľa, ktoré viedlo k protiprávnej výpovedi, bez ktorej by uvedený pracovník mohol v priebehu uvedenej doby pracovať a uplatniť svoj nárok na dovolenku za kalendárny rok.

69 V situácii, o akú ide vo veciach samých, teda musí byť obdobie odo dňa protiprávneho prepustenia do dňa opätovného nastúpenia pracovníka do zamestnania, v súlade s vnútroštátnym právom v nadväznosti na zrušenie danej výpovede súdnym rozhodnutím, považované na účely stanovenia nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok za skutočne odpracované obdobie.

70 Judikatúru Súdneho dvora týkajúcu sa nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok v prípade pracovníka, ktorý z dôvodu choroby nemohol uplatniť svoje právo na uvedenú dovolenku počas referenčného obdobia a/alebo obdobia na prenesenie dovolenky stanoveného vnútroštátnym právom, možno teda *mutatis mutandis* uplatniť na situáciu vo veciach samých, v ktorej pracovník, ktorý dostal protiprávnu výpoveď a následne opätovne nastúpil do zamestnania v súlade s vnútroštátnym právom, v nadväznosti na zrušenie jeho výpovede súdnym rozhodnutím, v období odo dňa protiprávneho prepustenia do dňa jeho opätovného nastúpenia do zamestnania, skutočne nepracoval pre svojho zamestnávateľa.

71 V treťom rade 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, článok 7 tejto smernice sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnym ustanoveniam alebo vnútroštátnej praxi, 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).

72 Ako však uviedol generálny advokát v bode 49 svojich návrhov, okolnosti, o ktoré ide vo veciach samých, nemôžu odôvodniť výnimku zo zásady stanovenej článkom 7 smernice 2003/88, podľa ktorej 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.

73 Na jednej strane sa totiž v súlade s judikatúrou pripomenutou v bode 55 tohto rozsudku právo na platenú dovolenku za kalendárny rok nemôže vykladať reštriktívne.

74 Akákoľvek výnimka z právnej úpravy Únie v oblasti organizácie pracovného času zavedenej smernicou 2003/88 sa teda musí vykladať tak, aby bol jej rozsah obmedzený len na to, čo je striktne nevyhnutné na zabezpečenie záujmov, ktoré táto výnimka umožňuje chrániť (rozsudok z 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 58 a citovaná judikatúra).

75 Za okolností, o aké ide vo veciach samých, sa ochrana záujmov zamestnávateľa nejaví ako nevyhnutne potrebná, a teda ani ako spôsobilá *a priori* odôvodniť výnimku z práva na platenú dovolenku pracovníka za kalendárny rok.

76 Na druhej strane, ako bolo uvedené v bode 68 tohto rozsudku, ani za takýchto okolností nebol tento pracovník v dôsledku konania samotného zamestnávateľa, ktorý dal dotknutému pracovníkovi protiprávnu výpoveď, počas obdobia odo dňa prepustenia do dňa nástupu uvedeného pracovníka do zamestnania, schopný pracovať, a teda ani uplatniť svoj nárok na dovolenku za kalendárny rok.

77 Treba pritom pripomenúť, že prináleží zamestnávateľovi, aby dbal na to, aby umožnil pracovníkovi výkon práva na dovolenku za kalendárny rok (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 6. novembra 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, bod 51 a citovanú judikatúru). V tejto súvislosti na rozdiel od situácie kumulácie práva na platenú dovolenku za kalendárny rok pracovníka, ktorý nemôže čerpať túto dovolenku z dôvodu choroby, je zamestnávateľ, ktorý neumožní pracovníkovi vykonať jeho právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, povinný znášať následky (rozsudok z 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 63).

78 V dôsledku toho je pracovník, ktorý dostal protiprávnu výpoveď a následne opätovne nastúpil do zamestnania v súlade s vnútroštátnym právom v nadväznosti na zrušenie jeho výpovede súdnym rozhodnutím, oprávnený uplatniť si všetky práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré nadobudol počas obdobia odo dňa jeho protiprávneho prepustenia do jeho opätovného nastúpenia do zamestnania v nadväznosti na toto zrušenie.

79 Napokon treba spresniť, rovnako ako generálny advokát v bode 59 svojich návrhov, že v prípade, keď dotknutý pracovník vykonával iné zamestnanie v období odo dňa protiprávneho prepustenia do dňa jeho opätovného nastúpenia do prvého zamestnania, tento pracovník nemôže voči svojmu prvému zamestnávateľovi uplatňovať nároky na dovolenku za kalendárny rok, ktoré sa vzťahujú na obdobie, počas ktorého vykonával iné zamestnanie.

80 Za týchto okolností totiž prináleží dotknutému pracovníkovi, aby uplatnil svoj nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorý sa vzťahuje na posledné uvedené obdobie, voči svojmu novému zamestnávateľovi.

81 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba na prvú otázku vo veci C-762/18 odpovedať tak, že článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej judikatúre, podľa ktorej pracovník, ktorý dostal protiprávnu výpoveď a následne opätovne nastúpil do zamestnania v súlade s vnútroštátnym právom v nadväznosti na zrušenie jeho výpovede súdnym rozhodnutím, nemá nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie odo dňa prepustenia do dňa jeho opätovného nastúpenia do zamestnania z dôvodu, že tento pracovník počas tohto obdobia pre zamestnávateľa skutočne nepracoval.

O druhej otázke vo veci C-762/18 a jedinej otázke vo veci C-37/19

82 Druhou otázkou vo veci C-762/18 a jedinou otázkou vo veci C-37/19, ktoré treba preskúmať spoločne, sa vnútroštátne súdy v podstate pýtajú, či sa má článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej judikatúre, podľa ktorej v prípade skončenia pracovného pomeru, ku ktorému došlo po tom, ako dostal dotknutý pracovník protiprávnu výpoveď a následne opätovne nastúpil do zamestnania v súlade s vnútroštátnym právom, v nadväznosti na zrušenie jeho výpovede súdnym rozhodnutím, nemá tento pracovník nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie odo dňa protiprávneho prepustenia do dňa jeho opätovného nastúpenia do zamestnania.

83 Treba pripomenúť, že nárok na dovolenku za kalendárny rok predstavuje len jednu z dvoch zložiek práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré je hlavnou zásadou sociálneho práva Únie vyjadrenou v článku 7 smernice Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. ES L 307, 1993, s. 18; Mim. vyd. 05/002, s. 197) a článku 7 smernice 2003/88, ktorá bola medzitým výslovne zakotvená ako základné právo v článku 31 ods. 2 Charty. Uvedené základné právo tak zahŕňa tiež nárok na získanie platby, ako aj neoddeliteľnú súčasť tohto nároku 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 zo 6. novembra 2018, Bauer a Willmeroth, C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 58).

84 Súdny dvor zdôraznil, 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 zo 6. novembra 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, bod 31).

85 V tejto súvislosti z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že uvedené ustanovenie sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym právnym úpravám a vnútroštátnej praxi, ktoré stanovujú, že pri skončení pracovného pomeru sa nijaká peňažná náhrada z titulu nevyčerpanej platenej dovolenku za kalendárny rok nevyplatí pracovníkovi, ktorý si nemohol vyčerpať celú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú mal nárok pred skončením tohto pracovného pomeru, a to najmä z dôvodu, že bol práceneschopný počas celého referenčného obdobia a/alebo obdobia prenesenia dovolenky alebo ich časti (rozsudok zo 6. novembra 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, bod 32 a citovaná judikatúra).

86 Ako pritom vyplýva z bodu 78 tohto rozsudku, pracovník, ktorý dostal protiprávnu výpoveď a následne opätovne nastúpil do zamestnania v súlade s vnútroštátnym právom v nadväznosti na zrušenie jeho výpovede súdnym rozhodnutím, je oprávnený uplatniť si všetky práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré nadobudol počas obdobia odo dňa protiprávneho prepustenia do dňa jeho opätovného nastúpenia do zamestnania v nadväznosti na toto zrušenie.

87 V dôsledku toho ak pracovník, rovnako ako pracovníčky v oboch veciach samých, po tom, ako opätovne nastúpil do zamestnania v nadväznosti na rozhodnutie o zrušení jeho protiprávnej výpovede, znovu dostal výpoveď, môže sa na základe článku 7 ods. 2 smernice 2003/88 domáhať náhrady za dovolenku za kalendárny rok, ktorú nevyčerpal ku dňu tejto ďalšej výpovede, vrátane náhrady za obdobie odo dňa protiprávnej výpovede do dňa jeho opätovného nastúpenia do zamestnania.

88 Ako však vyplýva z bodu 79 tohto rozsudku, ak počas tohto obdobia dotknutý pracovník vykonával iné zamestnanie, nemôže od svojho prvého zamestnávateľa požadovať náhradu, ktorá sa vzťahuje na obdobie, počas ktorého vykonával toto iné zamestnanie.

89 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba na druhú otázku vo veci C-762/18, ako aj na jedinú otázku vo veci C-37/19 odpovedať tak, že článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej judikatúre, podľa ktorej v prípade skončenia pracovného pomeru, ku ktorému došlo po tom, ako dostal dotknutý pracovník protiprávnu výpoveď a následne opätovne nastúpil do zamestnania v súlade s vnútroštátnym právom, v nadväznosti na zrušenie jeho výpovede súdnym rozhodnutím, nemá tento pracovník nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie odo dňa protiprávneho prepustenia do dňa jeho opätovného nastúpenia do zamestnania.

O trovách

90 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:

1. **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 vnútroštátnej judikatúre, podľa ktorej pracovník, ktorý dostal protiprávnu výpoveď**

a následne opätovne nastúpil do zamestnania v súlade s vnútroštátnym právom v nadväznosti na zrušenie jeho výpovede súdnym rozhodnutím, nemá nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie odo dňa prepustenia do dňa jeho opätovného nastúpenia do zamestnania z dôvodu, že tento pracovník počas tohto obdobia pre zamestnávateľa skutočne nepracoval.

2. **Článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej judikatúre, podľa ktorej v prípade skončenia pracovného pomeru, ku ktorému došlo po tom, ako dostal dotknutý pracovník protiprávnu výpoveď a následne opätovne nastúpil do zamestnania v súlade s vnútroštátnym právom, v nadväznosti na zrušenie jeho výpovede súdnym rozhodnutím, nemá tento pracovník nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie odo dňa protiprávneho prepustenia do dňa jeho opätovného nastúpenia do zamestnania.**

Podpisy