Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (šiesta komora)

z 12. októbra 2023*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Bezpečnosť a ochrana zdravia pracovníkov – Organizácia pracovného času – Smernica 2003/88/ES – Článok 7 ods. 1 – Právo na platenú dovolenku za kalendárny rok – Pracovník, ktorý bol protiprávne prepustený a na základe súdneho rozhodnutia opätovne nastúpil do zamestnania – Vylúčenie práva na nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie odo dňa prepustenia do dňa opätovného nastúpenia do zamestnania – Obdobie odo dňa prepustenia do dňa opätovného nastúpenia do zamestnania“

Vo veci C-57/22,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Nejvyššího soudu (Česká republika) zo 6. decembra 2021 a doručený Súdnemu dvoru 28. januára 2022, ktorý súvisí s konaním:

YQ

proti

Ředitelství silnic a dálnic ČR,

SÚDNY DVOR (šiesta komora),

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

generálny advokát: J. Richard de la Tour,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predniesli:

– YQ, v zastúpení: Z. Odehnal, advokát,

– Ředitelství silnic a dálnic ČR, v zastúpení: L. Smejkal, advokát,

– Európska komisia, v zastúpení: P. Němečková a D. Recchia, splnomocnené zástupkyne,

* Jazyk konania: čeština.

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

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 7 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, 2003, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi YQ a Ředitelství silnic a dálnic ČR (ďalej len „ŘSD“) vo veci odmietnutia priznať jej peňažnú náhradu za nevyčerpanú dovolenku za kalendárny rok.

Právny rámec

Právo Únie

3 Článok 7 smernice 2003/88, nazvaný „Ročná dovolenka [Dovolenka za kalendárny rok – *neoficiálny preklad*]“ stanovuje:

„1. Členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú ročnú dovolenku 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.“

České právo

4 Ustanovenie § 69 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v znení uplatniteľnom na spor vo veci samej (ďalej len „Zákonník práce“), stanovuje:

„1. Ak dal zamestnávateľ zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak zamestnávateľ neplatne skončil so zamestnancom pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a zamestnanec bez zbytočného odkladu písomne oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával, jeho pracovný pomer trvá naďalej a zamestnávateľ je povinný poskytnúť mu náhradu mzdy alebo platu. Náhrada podľa prvej vety patrí zamestnancovi vo výške priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci, alebo kým sa pracovný pomer platne neskončí.

2. Ak celkové obdobie, za ktoré by zamestnancovi mala patriť náhrada mzdy alebo platu, presiahne šesť mesiacov, môže súd na návrh zamestnávateľa jeho povinnosť zaplatiť náhradu mzdy alebo platu za ďalšie obdobie primerane znížiť; pri rozhodovaní súd prihliada najmä na to,

či zamestnanec bol medzitým zamestnaný inde, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol, prípadne z akého dôvodu sa do práce nezapojil.“

Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka

5 YQ, ktorú ŘSD zamestnávalo na základe pracovnej zmluvy uzavretej 23. júna 2009, bola 23. októbra 2013 doručená výpoveď.

6 Po vyhlásení neplatnosti tejto výpovede rozsudkom, ktorý vydal Krajský soud v Brne (Česká republika), z 20. decembra 2016, ktorý nadobudol právoplatnosť 10. januára 2017, YQ obnovila svoju prácu na ŘSD na základe svojej pracovnej zmluvy.

7 Vnútroštátny súd uviedol, že v období od 1. januára 2014 do 10. januára 2017 nebola YQ, ktorá písomne oznámila svojmu zamestnávateľovi svoju vôľu pracovať, pridelená nijaká práca.

8 YQ sa po svojom opätovnom nástupe do zamestnania obrátila na ŘSD so žiadosťou, aby si v období od júla do septembra 2017 mohla vyčerpať svoju dovolenku za kalendárny rok, ktorú si nevyčerpala za obdobie od 1. januára 2014 do 10. januára 2017. ŘSD odmietlo vyhovieť tejto žiadosti z dôvodu, že YQ počas tohto obdobia nepracovala. Napriek tomuto zamietnutiu YQ neprišla do práce v niektorých dňoch v júli 2017, v súvislosti s ktorými oznámila svoju žiadosť o dovolenku. V dôsledku toho ju zamestnávateľ 9. augusta 2017 prepustil z dôvodu neschválenej absencie.

9 YQ podala žalobu na Městský soud v Brne (Česká republika), ktorou navrhla, aby sa ŘSD uložila povinnosť zaplatiť jej sumu 55 552 českých korún (CZK) zvýšenú o úroky z omeškania ako náhradu mzdy za dni dovolenky za obdobie od 1. januára 2014 do 10. januára 2017. Táto žaloba bola zamietnutá rozsudkom zo 4. októbra 2019. V nadväznosti na odvolanie, ktoré podala YQ, Krajský soud v Brne tento rozsudok potvrdil rozsudkom zo 6. októbra 2020.

10 Vnútroštátny súd rozhoduje o opravnom prostriedku podanom proti tomuto rozsudku.

11 Tento súd poznamenal, že podľa uplatniteľného vnútroštátneho práva obdobie, počas ktorého je prepustenie zamestnanca napadnuté na súde, sa riadi osobitným režimom uvedeným v § 69 až 72 Zákonníka práce, z ktorého vyplýva, že počas posudzovaného obdobia zamestnanec nemá nárok ani na náhradu mzdy v prípade prekážky v práci, ani na takúto náhradu za nevyčerpanú dovolenku.

12 Uvedený súd dodal, že v prípade, že ukončenie pracovného pomeru bolo vyhlásené za neplatné, z vnútroštátnej judikatúry vyplýva, že zamestnanec má počas celého trvania súdneho konania týkajúceho sa platnosti tohto ukončenia právo na náhradu mzdy vo výške jeho priemernej mzdy, ak zamestnávateľovi písomne oznámil svoj zámer pokračovať v pracovnom pomere, aj keď mu nebola zverená úloha. Po uplynutí šiestich mesiacov môže vnútroštátny súd znížiť náhradu mzdy v súlade s uplatniteľným právom len vtedy, ak po posúdení všetkých okolností veci možno dospieť k záveru, že zamestnanec začal alebo mohol začať pracovať u iného zamestnávateľa za v podstate rovnocenných alebo dokonca výhodnejších podmienok, ako sú podmienky, ktoré by mal pri výkone svojej práce podľa pracovnej zmluvy, ak by si zamestnávateľ splnil svoju povinnosť prideliť mu dohodnutú prácu.

13 Ten istý súd ďalej spresnil, že z ustálenej vnútroštátnej judikatúry vyplýva, že zamestnanec má tiež právo na náhradu škody, ktorá mu vznikla v dôsledku zrušenia prepustenia, aby sa prinajmenšom na základe peňažnej náhrady dostal do situácie, v ktorej by sa nachádzal, ak by pracovný pomer nebol prerušený. Keďže však zamestnanec počas obdobia od oznámenia svojej vôle pracovať do vyhlásenia neplatnosti jeho prepustenia skutočne nevykonával prácu, nebolo mu počas tohto obdobia priznané získanie nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok.

14 Podľa vnútroštátneho súdu sa táto vnútroštátna judikatúra na prvý pohľad zdá byť v rozpore s rozsudkom z 25. júna 2020, Vărchoven kasacionen săd na Republika Bălgarija a Iccrea Banca (C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504), podľa ktorého Súdny dvor rozhodol, že článok 7 smernice 2003/88 bráni vnútroštátnej judikatúre, podľa ktorej protiprávne prepustený pracovník nemá nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie odo dňa prepustenia do jeho opätovného nastúpenia do zamestnania.

15 Vnútroštátny súd však uviedol, že existujú rozdiely medzi vnútroštátnou právnou úpravou dotknutou v tomto rozsudku a českou právnou úpravou dotknutou vo veci samej, takže riešenie prijaté v uvedenom rozsudku nemožno uplatniť na spor vo veci samej. Zatiaľ čo bulharská právna úprava, o ktorú išlo v rozsudku z 25. júna 2020, Vărchoven kasacionen săd na Republika Bălgarija a Iccrea Banca (C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504), stanovovala jednak vyplatenie hrubej mzdy za prácu za obdobie iba šiestich mesiacov a jednak iba vyplatenie rozdielu medzi mzdami, ktoré pracovník dostal počas posudzovaného obdobia v inom pracovnoprávnom vzťahu, a mzdami splatnými v rámci pracovného pomeru, ktorý bol protiprávne ukončený, česká právna úprava v zásade priznáva túto platbu v celom rozsahu a na celé obdobie s výhradou obmedzení uvedených v bode 12 tohto rozsudku. Podľa vnútroštátneho súdu by uplatnenie riešenia prijatého v tomto rozsudku na konanie vo veci samej malo za následok vytvorenie nerovnováhy na úkor záujmov zamestnávateľa.

16 Za týchto podmienok Nejvyšší soud (Česká republika) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Má sa 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, aj v prípade, že podľa vnútroštátnej právnej úpravy má protiprávne prepustený pracovník, ktorý bez zbytočného odkladu písomne oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával, nárok na náhradu mzdy alebo platu vo výške jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával, až do doby, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo keď sa pracovný pomer platne skončí?“

O prejudiciálnej otázke

O uplatniteľnosti smernice 2003/88

17 Komisia na úvod vyjadruje pochybnosti, pokiaľ ide o uplatniteľnosť smernice 2003/88 *ratione materiae* na spor vo veci samej z dôvodu, že z vnútroštátneho právneho rámca vyplýva, že aj v prípade, ak súdne rozhodnutie konštatuje protiprávnosť prepustenia, obdobie odo dňa tohto prepustenia do dňa opätovného prijatia dotknutej osoby do zamestnania sa spätne nepovažuje za súčasť doby zamestnania tejto osoby u dotknutého zamestnávateľa.

18 V tejto súvislosti z ustálenej judikatúry vyplýva, že cieľom smernice 2003/88 je stanovenie minimálnych požiadaviek na zlepšenie životných a pracovných podmienok pracovníkov prostredníctvom harmonizácie vnútroštátnych predpisov o pracovnom čase (rozsudok z 20. novembra 2018, Sindicatul Familia Constanța a i., C-147/17, EU:C:2018:926, bod 39, ako aj citovaná judikatúra).

19 Keďže sa teda smernica 2003/88 uplatňuje iba na pracovníkov, treba určiť, či fyzickú osobu, akou je žalobkyňa vo veci samej, možno považovať za „pracovníkov“ v zmysle tejto smernice.

20 Podľa ustálenej judikatúry sa na účely uplatnenia smernice 2003/88 pojem „pracovník“ nemôže vykladať rôzne podľa vnútroštátnych právnych predpisov, ale má autonómny význam, ktorý je vlastný právu Únie. Tento pojem treba definovať podľa objektívnych kritérií, ktoré charakterizujú pracovnoprávny vzťah so zreteľom na práva a povinnosti dotknutých osôb. Charakteristickým znakom pracovnoprávneho vzťahu je okolnosť, že určitá osoba vykonáva po určitú dobu v prospech inej a pod jej vedením činnosti, za ktoré poberá odmenu (rozsudok z 20. novembra 2018, Sindicatul Familia Constanța a i., C-147/17, EU:C:2018:926, bod 41, ako aj citovaná judikatúra).

21 Z toho vyplýva, že pracovnoprávny vzťah predpokladá existenciu vzťahu podriadenosti medzi pracovníkom a jeho zamestnávateľom. Existencia takéhoto vzťahu sa musí posudzovať v každom konkrétnom prípade podľa všetkých prvkov a okolností, ktoré charakterizujú vzťahy medzi stranami (rozsudok z 20. novembra 2018, Sindicatul Familia Constanța a i., C-147/17, EU:C:2018:926, bod 42, ako aj citovaná judikatúra).

22 V prejednávanej veci na jednej strane z opisu vnútroštátneho právneho rámca uvedeného v návrhu na začatie prejudiciálneho konania, najmä z § 69 ods. 1 Zákonníka práce, vyplýva, že ak zamestnávateľ okamžite alebo počas skúšobnej doby neplatne prepustil zamestnanca alebo s ním neplatne ukončil pracovný pomer, a keď zamestnanec bez zbytočného odkladu písomne oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer pokračuje.

23 Na druhej strane zo skutkového rámca veci samej, ako je opísaný v návrhu na začatie prejudiciálneho konania, vyplýva, že YQ uzavrela zmluvu s ŘSD 23. júna 2009 a že po tom, čo bola 10. januára 2017 zrušená výpoveď, ktorá jej bola oznámená 23. októbra 2013, obnovila svoju prácu na základe pôvodne uzavretej pracovnej zmluvy.

24 Vzhľadom na tieto úvahy treba konštatovať, že fyzickú osobu, akou je YQ, treba považovať za „pracovníka“ v zmysle smernice 2003/88, takže táto smernica sa na ňu uplatňuje.

O veci samej

25 Svojou otázkou 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 dôsledku zrušenia jeho prepustenia 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 počas tohto obdobia tento pracovník pre zamestnávateľa skutočne nepracoval, keďže mu tento zamestnávateľ nepridelil prácu, a že počas uvedeného obdobia už má v súlade s vnútroštátnym právom nárok na náhradu mzdy.

26 Treba pripomenúť, že v súlade s ustálenou judikatúrou Súdneho dvora je na účely výkladu ustanovenia práva Únie potrebné zohľadniť nielen jeho znenie, ale aj jeho kontext a ciele sledované právnou úpravou, ktorej je súčasťou [rozsudok z 8. júna 2023, Fastweb a i. (Intervaly fakturácie), C-468/20, EU:C:2023:447, bod 52, ako aj citovaná judikatúra].

27 Po prvé, pokiaľ ide o znenie článku 7 ods. 1 smernice 2003/88, tento článok stanovuje, že každý pracovník má nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok v trvaní najmenej štyroch týždňov. Toto právo na platenú dovolenku za kalendárny rok treba považovať za mimoriadne dôležitú zásadu sociálneho práva Únie, ktorú príslušné vnútroštátne orgány môžu uplatňovať len v medziach výslovne vytýčených samotnou smernicou 2003/88 (rozsudok z 22. septembra 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 24, ako aj citovaná judikatúra).

28 Po druhé, pokiaľ ide o kontext, do ktorého je zasadené toto ustanovenie, treba na úvod uviesť, že nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok má ako jedna zo zásad práva Únie v oblasti sociálneho zabezpečenia nielen osobitný význam, ale tento nárok je výslovne zakotvený aj v článku 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie, ktorému článok 6 ods. 1 ZEÚ priznáva rovnakú právnu silu ako Zmluvám (rozsudok z 22. septembra 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 25, ako aj citovaná judikatúra).

29 Článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 tak odráža a konkretizuje základné právo na platenú dovolenku za kalendárny rok zakotvené v článku 31 ods. 2 Charty základných práv. Zatiaľ čo toto posledné uvedené ustanovenie zaručuje právo každého pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok, prvé ustanovenie túto zásadu vykonáva tak, že stanovuje dĺžku uvedeného obdobia (rozsudok z 22. septembra 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 26, ako aj citovaná judikatúra).

30 Ďalej, ako už Súdny dvor rozhodol, právo na platenú dovolenku za kalendárny rok nemožno vykladať reštriktívne (rozsudok z 25. novembra 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, bod 26 a citovaná judikatúra) a akákoľvek odchýlka od tohto práva môže byť povolená len v medziach výslovne vytýčených samotnou smernicou 2003/88 (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 6. apríla 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, bod 28 citovanú judikatúru).

31 Napokon zo znenia smernice 2003/88 a z judikatúry Súdneho dvora navyše 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 uvedeného

práva, ktoré vyplýva priamo z tejto smernice [rozsudok zo 7. apríla 2022, Ministero della Giustizia a i. (Postavenie talianskych zmierovacích sudcov), C-236/20, EU:C:2022:263, bod 50, ako aj citovaná judikatúra].

32 Po tretie, pokiaľ ide o ciele právnej úpravy dotknutej vo veci samej, treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora má právo na dovolenku za kalendárny rok zakotvené v článku 7 smernice 2003/88 dvojaký účel, 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 22. septembra 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 27, ako aj citovaná judikatúra).

33 Tento účel, ktorý odlišuje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok od iných druhov dovolenky s iným účelom, je založený, ako pripomenul Súdny dvor, na predpoklade, že zamestnanec 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. Nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok je preto v zásade potrebné určiť v závislosti od období skutočného výkonu práce odpracovaných podľa pracovnej zmluvy (pozri v tomto zmysle rozsudok z 25. júna 2020, Vărchoven kasacionen săd na Republika Bălgarija a Iccrea Banca, C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 58 a citovanú judikatúru).

34 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 (rozsudok z 25. júna 2020, Vărchoven kasacionen săd na Republika Bălgarija a Iccrea Banca C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 59 a citovaná judikatúra).

35 Tak je to v prípade, keď pracovník, ktorý bol protiprávne prepustený a potom opätovne nastúpil do svojho zamestnania v súlade s vnútroštátnym právom v nadväznosti na zrušenie jeho výpovede súdnym rozhodnutím, nemohol v období odo dňa protiprávneho prepustenia do dňa jeho opätovného nastúpenia do zamestnania vykonávať skutočnú prácu pre svojho zamestnávateľa (pozri v tomto zmysle rozsudok z 25. júna 2020, Vărchoven kasacionen săd na Republika Bălgarija a Iccrea Banca, C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 70).

36 Skutočnosť, že dotknutý pracovník v období odo dňa jeho protiprávneho prepustenia do dňa opätovného nastúpenia do zamestnania nevykonával skutočnú prácu pre svojho zamestnávateľa, totiž vyplýva z konania zamestnávateľa, ktoré viedlo k protiprávnemu prepusteniu, bez ktorého by uvedený pracovník mohol pracovať a uplatniť si svoje právo na dovolenku za kalendárny rok (pozri v tomto zmysle rozsudok z 25. júna 2020, Vărchoven kasacionen săd na Republika Bălgarija a Iccrea Banca, C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 68).

37 Z toho vyplýva, že obdobie odo dňa protiprávneho prepustenia pracovníka do dňa jeho opätovného nastúpenia do zamestnania v súlade s vnútroštátnym právom v nadväznosti na zrušenie tohto prepustenia súdnym rozhodnutím treba na účely určenia práva na platenú dovolenku za kalendárny rok považovať za obdobie skutočného výkonu práce (rozsudok z 25. júna 2020, Vărchoven kasacionen săd na Republika Bălgarija a Iccrea Banca, C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 69).

38 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že prináleží zamestnávateľovi, aby dbal na to, aby umožnil pracovníkovi výkon práva na dovolenku za kalendárny rok. Na rozdiel od situácie kumulácie práva pracovníka, ktorý nemôže čerpať platenú dovolenku za kalendárny rok z dôvodu choroby, na túto

dovolenku, je totiž zamestnávateľ, ktorý neumožní pracovníkovi vykonať jeho právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, povinný znášať následky tohto konania (rozsudok z 22. septembra 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 40, ako aj citovaná judikatúra).

39 Členské štáty sa teda nemôžu odchýliť od práva zakotveného v článku 7 smernice 2003/88, podľa ktorého získaný nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok nesmie zaniknúť uplynutím referenčného obdobia a/alebo obdobia prenesenia dovolenky, ktoré upravuje vnútroštátne právo, ak pracovník nemohol svoju dovolenku vyčerpať (pozri v tomto zmysle rozsudok z 22. septembra 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 41, ako aj citovanú judikatúru).

40 Vnútroštátny súd však poznamenal, že na rozdiel od právnej úpravy dotknutej vo veci, v ktorej bol vydaný rozsudok z 25. júna 2020, Vărchoven kasacionen săd na Republika Bălgarija a Iccrea Banca (C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504), česká právna úprava v zásade priznáva vyplácanie hrubej mzdy v celom rozsahu a za celé obdobie, s výhradou obmedzení uvedených v bode 12 tohto rozsudku. Podľa uvedeného súdu by prijatie riešenia uvedeného v tomto rozsudku malo za následok vytvorenie nerovnováhy na úkor záujmov zamestnávateľa.

41 V tejto súvislosti z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že smernica 2003/88 chápe právo na dovolenku za kalendárny rok a právo na náhradu mzdy za túto dovolenku ako dve zložky jediného práva. Cieľ požiadavky poskytnúť za dovolenku náhradu je ten, aby pracovník počas čerpania uvedenej dovolenky bol v porovnateľnej situácii, pokiaľ ide o príjem, ako počas období, keď plní pracovné úlohy (rozsudok z 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 35 a citovaná judikatúra).

42 Právo na dovolenku za kalendárny rok 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), pričom Súdny dvor v tejto súvislosti spresnil, že článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 nekladie žiadnu inú podmienku vzniku nároku na peňažnú náhradu, ako je tá vyplývajúca zo skutočnosti, že jednak sa pracovný pomer skončil a jednak zamestnanec nevyčerpal celú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú mal nárok ku dňu skončenia pracovného pomeru (rozsudok zo 6. novembra 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, bod 31).

43 Z toho vyplýva, že na účely práva na platenú dovolenku za kalendárny rok nie je relevantná okolnosť, že výška náhrady odmeny, ktorej vyplatenie pracovníkovi, ktorý bol protiprávne prepustený, za obdobie odo dňa prepustenia do dňa jeho opätovného nastúpenia do zamestnania zodpovedá v zásade priemernej mzde, ktorú tento pracovník poberal, keďže cieľom tejto náhrady odmeny je odškodniť pracovníka za odmenu, ktorá mu nebola vyplatená z dôvodu protiprávneho prepustenia.

44 Okrem toho, ako bolo uvedené v bodoch 30 a 31 tohto rozsudku, právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré vyplýva priamo zo smernice 2003/88, nemožno vykladať reštriktívne, keďže pracovník sa musí považovať za slabšiu stranu v rámci pracovnoprávneho vzťahu, takže je nutné zabrániť tomu, aby ho mohol zamestnávateľ v jeho právach obmedzovať (rozsudok z 2. marca 2023, MÁV-START, C-477/21, EU:C:2023:140, bod 36 a citovaná judikatúra).

45 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba na položenú otázku 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 dôsledku zrušenia jeho prepustenia 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 počas tohto obdobia tento pracovník pre zamestnávateľa skutočne nepracoval, keďže mu tento zamestnávateľ nepridelil prácu, a že počas uvedeného obdobia už má v súlade s vnútroštátnym právom nárok na náhradu mzdy.

O trovách

46 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (šiesta komora) rozhodol takto:

Článok 7 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 dôsledku zrušenia jeho prepustenia 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 počas tohto obdobia tento pracovník pre zamestnávateľa skutočne nepracoval, keďže mu tento zamestnávateľ nepridelil prácu, a že počas uvedeného obdobia už má v súlade s vnútroštátnym právom nárok na náhradu mzdy.

Podpisy