Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (desiata komora)

z 20. júla 2016*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Sociálna politika — Smernica 2003/88/ES — Článok 7 — Právo na platenú dovolenku za kalendárny rok — Odchod do dôchodku na žiadosť dotknutej osoby — Pracovník, ktorý nevyčerpal svoje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok pred skončením svojho pracovného pomeru — Vnútroštátna právna úprava vylučujúca peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok — Práceneschopnosť — Úradníci“

Vo veci C-341/15,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Verwaltungsgericht Wien (Správny súd Viedeň, Rakúsko) z 22. júna 2015 a doručený Súdnemu dvoru 8. júla 2015, ktorý súvisí s konaním:

Hans Maschek

proti

Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke,

SÚDNY DVOR (desiata komora),

v zložení: predseda desiatej komory F. Biltgen (spravodajca), sudcovia A. Borg Barthet a E. Levits,

generálna advokátka: E. Sharpston,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálnej advokátky, že vec bude prejednaná bez jej návrhov,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— rakúska vláda, v zastúpení: G. Eberhard, splnomocnený zástupca,

— Európska komisia, v zastúpení: M. Kellerbauer a M. van Beek, splnomocnení zástupcovia,

vyhlásil tento

* Jazyk konania: nemčina.

Rozsudok

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

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pánom Hansom Maschekom a jeho zamestnávateľom Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke (Správny úrad miestnych orgánov mesta Viedeň – Personálny úrad technických služieb mesta Viedeň, Rakúsko) vo veci peňažnej náhrady dotknutej osobe za platenú dovolenku za kalendárny rok nevyčerpanú pred skončením jej pracovného pomeru.

Právny rámec

Právo Únie

Smernica 2003/88

3 Článok 7 smernice 2003/88, nazvaný „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.“

Rakúske právo

4 Pokiaľ ide konkrétnejšie o úradníkov miesta Viedeň, smernica 2003/88 bola do rakúskeho práva prevzatá ustanovením § 41a Gesetz über das Besoldungsrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien – Besoldungsordnung 1994 (zákon o platovom poriadku úradníkov spolkového hlavného mesta Viedeň, Právna úprava platového poriadku z roku 1994), v znení z roku 2014 (ďalej len „BO“):

„1. Pokiaľ úradník ihneď nenastúpil do inej služby mesta Viedeň, pri odchode zo služby alebo skončení pracovného pomeru má nárok na náhradu za časť svojej dovolenky za kalendárny rok, ktorú ešte nevyčerpal ([peňažná] náhrada [za nevyčerpanú dovolenku za kalendárny rok]). Nárok na túto náhradu má iba v rozsahu, v akom svojím vlastným rozhodnutím nevyčerpal svoje právo na dovolenku za kalendárny rok.

2. Úradník je zodpovedný za nevyčerpanie svojho práva na dovolenku za kalendárny rok najmä vtedy, ak odchádza zo služby

(1) v prípade skončenia pracovného pomeru… pre porušenie pracovných povinností;

(2) v prípade rozviazania pracovného pomeru podľa § 33 ods. 1 [neodôvodnená neprítomnosť], § 73 [odstúpenie] alebo § 74 [odvolanie] [Gesetz über das Dienstrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien – Dienstordnung 1994 (zákon o postavení úradníkov spolkového hlavného mesta Viedeň – Právna úprava služieb z roku 1994) (ďalej len ‚DO‘)] alebo

(3) v prípade vyhovenia jeho žiadosti o odchod do dôchodku na základe § 68b ods. 1 bodu 1, § 68c ods. 1 alebo § 115i [DO].

3. [Peňažná] náhrada [za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok] sa vypočíta osobitne za každý kalendárny rok, v ktorom sa nevyčerpalo právo na dovolenku za kalendárny rok a nárok na ňu nezanikol.

4. Úradník má nárok na [peňažnú] náhradu [za nevyčerpanú dovolenku za kalendárny rok] za zostatok svojich vymáhateľných nárokov, ktoré zostanú po odpočítaní dní dovolenky, ktoré riadne vyčerpal v tomto kalendárnom roku.

…“

5 § 68c ods. 1 DO stanovuje, že úradník, ktorý dosiahol vek 60 rokov, môže na svoju vlastnú žiadosť odísť do dôchodku, pokiaľ je jeho odchod v súlade so služobným záujmom.

6 Podľa § 68b ods. 1 DO ak úradník požiada o odchod do dôchodku, jeho žiadosti sa musí vyhovieť, ak:

„(1) vo svojej kariére odpracoval v službe 540 pripísateľných mesiacov…

(2) nemôže pracovať z dôvodu pracovnej nespôsobilosti v zmysle § 68a ods. 2 DO. …“

7 § 115i ods. 1 DO stanovuje, že ak úradník požiada o odchod do dôchodku, jeho žiadosti sa musí vyhovieť, ak dosiahol vek 720 až 776 mesiacov a pred svojím odchodom do dôchodku odpracoval dostatočne dlhú dobu zohľadňovanú na účely výpočtu jeho starobného dôchodku.

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

8 H. Maschek narodený 17. januára 1949 bol úradníkom mesta Viedeň od 3. januára 1978.

9 Od 15. novembra 2010 do 30. júna 2012, keď odišiel do dôchodku, nebol prítomný na svojom pracovisku.

10 Vnútroštátny súd uvádza, že zo spisu správneho konania vyplýva, že zamestnávateľ H. Mascheka uviedol so svojich záznamoch ako neprítomnosť z dôvodu práceneschopnosti iba obdobie od 15. novembra do 31. decembra 2010.

11 Zamestnávateľ H. Mascheka údajne nenamietal voči jeho ďalšej neprítomnosti medzi 1. januárom 2011 až 30. júnom 2012 z dôvodu, že s ním uzatvoril dve dohody o tejto neprítomnosti a jej dôsledkoch.

12 Prvá dohoda uzatvorená 20. októbra 2010 znie:

„1. Všeobecné ustanovenia Situácia v nijakom prípade neumožňuje mestu Viedeň využívanie služby H. Mascheka v postavení vedúceho oddelenia nad rámec obdobia spresneného nižšie. Vzhľadom na odchod H. Mascheka do dôchodku plánovaný od 1. októbra 2011 sa s ním mesto Viedeň dohodlo na nasledujúcich ustanoveniach:

2. Žiadosť o dôchodok od 1. októbra 2011 H. Maschek predloží do konca roka písomnú žiadosť o odchod do dôchodku s účinnosťou od 1. októbra 2011.

3. Funkcia vedúceho oddelenia Na zabezpečenie bezproblémového prechodu zostane H. Maschek vo funkcii vedúceho oddelenia do 31. decembra 2010. Dovtedy vyčerpá 5 až 6 týždňov zo svojej dovolenky za kalendárny rok. Dovolenka sa rozdelí do konca októbra v súlade s dohodou s Wiener Linien. Dňa 1. januára 2011 bude H. Maschek uvoľnený zo svojej funkcie vedúceho oddelenia.

4. Vzdanie sa výkonu služby Magistratsdirektion-Personalstelle Wiener Stadtwerke sa od 1. januára 2011 vzdá služby H. Mascheka, ktorý si ponechá svoj plat.“

13 Druhá dohoda uzatvorená 21. júla 2011, ktorá nahrádza prvú dohodu, znie:

„1.

Všeobecné ustanovenia Zmluvné strany tejto dohody sa dohodli, že službu H. Mascheka vo funkcii vedúceho oddelenia nebude možné využiť nad rámec obdobia spresneného nižšie. Vzhľadom na odchod H. Mascheka do dôchodku plánovaný od 1. júla 2012 sa s ním mesto Viedeň dohodlo na nasledujúcich ustanoveniach:

2. Žiadosť o dôchodok od 1. júla 2012 H. Maschek podá písomnú žiadosť o odchod do dôchodku s účinnosťou od 1. júla 2012. Rozhodnutie o odchode H. Mascheka do dôchodku mu bude odovzdané osobne… H. Maschek písomne vyhlasuje, že proti tomuto rozhodnutiu nepodá nijakú žalobu.

3. Funkcia vedúceho oddelenia H. Maschek vykonával funkciu vedúceho oddelenia do 31. decembra 2010. Z tejto funkcie bol uvoľnený s účinnosťou od 1. januára 2011.

4. Vzdanie sa výkonu služby Od 1. januára 2011 sa Magistratsdirektion-Personalstelle Wiener Stadtwerke po dohode s Wiener Linien GmbH & Co KG vzdá služby H. Mascheka, ktorý si ponechá svoj plat… …

7. Rozväzovacia podmienka Táto dohoda je viazaná na rozväzovaciu podmienku, že vyhlásenie o vzdaní sa nároku z 21. júla 2011 nadobudne všetky právne účinky a že H. Maschek urobí právne záväzné vyhlásenie o vzdaní sa nároku na podanie akejkoľvek žaloby upravené v článku 2 tejto dohody.“

14 V okamihu uzavretia druhej dohody H. Maschek podal žiadosť o odchod do dôchodku. Jeho zamestnávateľ na základe § 115i ods. 1 DO v dôsledku toho prijal 21. júla 2011 rozhodnutie o odchode H. Mascheka do dôchodku s účinnosťou od 1. júla 2012. Dotknutá osoba sa teda zaviazala vzdať sa nároku na podanie akejkoľvek žaloby proti tomuto rozhodnutiu.

15 Podľa vnútroštátneho súdu je teda na jednej strane preukázané, že od 15. novembra 2010 do 31. decembra 2010 bola neprítomnosť H. Mascheka na pracovisku odôvodnená práceneschopnosťou a na druhej strane, že od 1. januára 2011 do 30. júna 2012, teda do skončenia jeho pracovného pomeru odchodom do dôchodku, bol H. Maschek povinný nebyť prítomný na svojom pracovisku z dôvodu služobných pokynov vyplývajúcich z uplatnenia druhej dohody.

16 H. Maschek však tvrdí, že krátko pred 30. júnom 2012 ochorel. V dôsledku toho sa domnieva, že má nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok a podal v tejto súvislosti žiadosť svojmu zamestnávateľovi.

17 Rozhodnutím z 1. júla 2014 jeho zamestnávateľ zamietol túto žiadosť na základe § 41a ods. 2 tretieho pododseku BO.

18 Verwaltungsgericht Wien (Správny súd Viedeň), na ktorý bola podaná žaloba proti tomuto rozhodnutiu, vyjadruje v prvom rade pochybnosti o súlade § 41a ods. 2 BO s článkom 7 ods. 2 smernice 2003/88.

19 Ustanovenie § 41a ods. 2 BO totiž údajne zbavuje úradníka „zodpovedného za nevyčerpanie svojho práva na dovolenku za kalendárny rok“ nároku na získanie peňažnej náhrady za platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorú nevyčerpal, ak sa rozhodlo o jeho odchode do dôchodku na základe § 115i ods. 1 DO, ako je to vo veci samej.

20 Vnútroštátny súd sa teda domnieva, že vzhľadom na situáciu, ako je tá vo veci samej, môže byť § 41a ods. 2 BO v rozpore s judikatúrou Súdneho dvora týkajúcou sa článku 7 smernice 2003/88, pokiaľ úradník, ktorý odišiel do dôchodku na svoju vlastnú žiadosť, nemá nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok, hoci tento úradník krátko pred svojím odchodom na dôchodok ochorel a predložil v tejto súvislosti potvrdenie od lekára.

21 V druhom rade sa vnútroštátny súd pýta na podmienky, ktorým podlieha poskytnutie peňažnej náhrady za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok pracovníkovi, ktorý tak, ako vo veci samej, údajne z dôvodu choroby nemohol pred skončením svojho pracovného pomeru vyčerpať svoje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok. Predovšetkým sa domnieva, že poskytnutie tejto náhrady by malo byť podmienené skutočnosťou, že takýto pracovník je povinný včas informovať svojho zamestnávateľa o chorobe a predložiť mu potvrdenie od lekára, ktoré ju preukazuje.

22 V treťom rade si vnútroštátny súd kladie otázku, či za predpokladu, že Súdny dvor rozhodne, že § 41a ods. 1 a 2 BO je v rozpore s právom Únie, vnútroštátna právna úprava musí stanoviť v prospech pracovníkov, ktorí boli na základe tohto ustanovenia neoprávnene vylúčení z poskytnutia peňažnej náhrady za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok, výhodnejšie spôsoby uplatňovania tohto nároku, než sú spôsoby upravené uvedenou smernicou, najmä pokiaľ ide o výšku náhrady, ktorá sa musí poskytnúť týmto pracovníkom.

23 Za týchto okolností Verwaltungsgericht Wien (Správny súd Viedeň) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Je vnútroštátna právna úprava, ako je predmetné ustanovenie § 41a ods. 2 [BO], ktorá nepriznáva nijaký nárok na [peňažnú] náhradu [za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok] v zmysle článku 7 smernice 2003/88 pracovníkovi, ktorý na vlastnú žiadosť skončil pracovný pomer k určitému dátumu, zlučiteľná s článkom 7 tejto smernice?

V prípade zápornej odpovede je vnútroštátne ustanovenie, ktoré stanovuje, že každý pracovník, ktorý na svoju vlastnú žiadosť končí pracovný pomer, musí urobiť všetko pre to, aby vyčerpal svoje právo na dovolenku za kalendárny rok pred skončením tohto pracovného pomeru, a ďalej, že v prípade skončenia pracovného pomeru na žiadosť pracovníka vzniká nárok na [peňažnú náhradu za

nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok] len vtedy, ak by tento zamestnanec v prípade požiadania o dovolenku za kalendárny rok začínajúcu dňom podania žiadosti o ukončenie pracovného pomeru nemohol vyčerpať túto dovolenku v rozsahu zodpovedajúcom zostatku, z ktorého vychádza požadovaná náhrada, [zlučiteľné s článkom 7 smernice 2003/88]?

2. Má sa usudzovať, že pracovník má nárok na [peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok] len vtedy, ak v dôsledku práceneschopnosti nemohol vyčerpať svoje právo na dovolenku za kalendárny rok bezprostredne pred skončením svojho pracovného pomeru a [na jednej strane] informoval svojho zamestnávateľa o tejto práceneschopnosti (napr. v dôsledku choroby) bez zbytočného odkladu (a teda v zásade pred skončím pracovného pomeru), a [na druhej strane] túto práceneschopnosť (napr. v dôsledku choroby) preukázal predložením dôkazu (napríklad potvrdením od ošetrujúceho lekára) bez zbytočného odkladu (a teda v zásade pred skončením pracovného pomeru)?

V prípade zápornej odpovede je vnútroštátne ustanovenie, podľa ktorého pracovník, ktorý z dôvodu práceneschopnosti nemohol vyčerpať svoje právo na dovolenku za kalendárny rok bezprostredne pred skončením svojho pracovného pomeru, má nárok na [peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok] na základe práv, ktoré nadobudol v tejto súvislosti, len vtedy, ak [na jednej strane] informoval svojho zamestnávateľa o tejto práceneschopnosti (napr. v dôsledku choroby) bez zbytočného odkladu (a teda v zásade pred skončením pracovného pomeru) a [na druhej strane] túto práceneschopnosť (napr. v dôsledku choroby) preukázal predložením dôkazu (napríklad potvrdením od ošetrujúceho lekára) bez zbytočného odkladu (a teda v zásade pred skončením pracovného pomeru), zlučiteľné s článkom 7 smernice 2003/88?

3. Podľa judikatúry Súdneho dvora Európskej únie (pozri rozsudky z 18. marca 2004, Merino Gomez, C-342/01, EU:C:2004:160, bod 31; z 24. januára 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, body 47 až 50, ako aj z 3. mája 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, bod 37) sa členským štátom ponecháva možnosť prijatia právnych noriem priznávajúcich pracovníkom právo na dovolenku za kalendárny rok alebo [peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok] nad rámec minimálnych nárokov zaručených článkom 7 smernice 2003/88. Tieto nároky zaručené článkom 7 smernice 2003/88 sa uplatňujú priamo (pozri rozsudky z 24. januára 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, body 34 až 36, a z 12. júna 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, bod 28).

Vzhľadom na tento výklad článku 7 smernice 2003/88 má skutočnosť, že vnútroštátny zákonodarca priznáva určitému okruhu osôb nárok na [peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok] výrazne nad rámec tohto ustanovenia smernice, za následok, že v dôsledku priameho účinku článku 7 smernice 2003/88 aj osoby, ktorým v rozpore s [touto] smernicou vnútroštátne právo odopiera nárok na [peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok], majú nárok na obdobnú náhradu vo výške výrazne presahujúcej to, čo stanovuje toto ustanovenie [uvedenej] smernice rovnako ako osoby zvýhodnené vnútroštátnou právnou úpravou?“

O prejudiciálnych otázkach

24 Svojimi tromi otázkami, ktoré je potrebné preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, akou je vnútroštátna právna úprava dotknutá vo veci samej, ktorá nepriznáva nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok pracovníkovi, ktorého pracovný pomer sa skončil na základe jeho žiadosti o odchod do dôchodku a ktorý pred skončením tohto pracovného pomeru nemohol vyčerpať svoje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok. V prípade kladnej odpovede sa vnútroštátny súd pýta, či vnútroštátna právna úprava musí na základe článku 7 smernice 2003/88 stanoviť v prospech pracovníka, ktorý v rozpore s týmto ustanovením nemá nárok na

peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok, výhodnejšie spôsoby uplatňovania tohto nároku, než sú spôsoby upravené smernicou 2003/88, najmä pokiaľ ide o výšku náhrady, ktorá sa mu musí poskytnúť.

25 Na to, aby sa vnútroštátnemu súdu poskytla užitočná odpoveď, je v prvom rade potrebné pripomenúť, že zo samotného znenia článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 ako ustanovenia, od ktorého sa v zmysle tejto smernice nemožno odchýliť, vyplýva, že každý pracovník má právo na platenú dovolenku za kalendárny rok v trvaní najmenej štyroch týždňov. Toto právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré sa podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora musí považovať za mimoriadne dôležitú zásadu sociálneho práva Únie, sa teda priznáva každému pracovníkovi bez ohľadu na jeho zdravotný stav (rozsudky z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i., C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 54, ako aj z 3. mája 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, bod 28).

26 Pokiaľ sa pracovný pomer skončil a skutočné čerpanie platenej dovolenky za kalendárny rok už preto nie je možné, článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 stanovuje, že pracovník má nárok na peňažnú náhradu, aby sa predišlo tomu, že z dôvodu tejto nemožnosti nebude môcť využiť toto právo aspoň v peňažnej forme (pozri rozsudky z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i., C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 56; z 3. mája 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, bod 29, ako aj z 12. júna 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, bod 17).

27 Rovnako je potrebné uviesť, že článok 7 ods. 2 smernice 2003/88, ako ho vykladá Súdny dvor, nekladie žiadnu inú podmienku vzniku nároku na peňažnú náhradu, než je podmienka vyplývajúca zo skutočnosti, že jednak sa pracovný pomer skončil a jednak zamestnanec nevyčerpal celú platenú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú mal nárok ku dňu skončenia tohto pracovného pomeru (rozsudok z 12. júna 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, bod 23).

28 Z toho v súlade s článkom 7 ods. 2 smernice 2003/88 vyplýva, že pracovník, ktorý si pred skončením svojho pracovného pomeru nemohol vyčerpať všetky svoje práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, má nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok. V tejto súvislosti nie je relevantný dôvod skončenia pracovného pomeru.

29 Preto skutočnosť, že pracovník ukončil pracovný pomer na svoju vlastnú žiadosť, nemá nijaký vplyv na jeho nárok na prípadné získanie peňažnej náhrady za právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorú nemohol vyčerpať pred skončením svojho pracovného pomeru.

30 Vzhľadom na to, čo bolo uvedené, je potrebné konštatovať, že článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, akou je vnútroštátna právna úprava vo veci samej, ktorá nepriznáva nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok pracovníkovi, ktorého pracovný pomer sa skončil na základe jeho žiadosti o odchod do dôchodku a ktorý pred skončením tohto pracovného pomeru nemohol vyčerpať svoje práva.

31 Pokiaľ ide o druhú otázku, v situácii, akou je situácia vo veci samej, je potrebné pripomenúť, že článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym ustanoveniam alebo praxi, ktoré stanovujú, že peňažná náhrada za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok sa pri skončení pracovnej zmluvy nevyplatí, ak bol pracovník práceneschopný počas celého referenčného obdobia a/alebo obdobia na prenesenie dovolenky alebo počas ich časti a z tohto dôvodu nemal možnosť uplatniť svoj nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok (rozsudky z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i., C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 62, ako aj z 3. mája 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, bod 30).

32 V dôsledku toho sa má článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že pracovník má pri svojom odchode do dôchodku nárok na peňažnú náhradu za platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorú si nevyčerpal z dôvodu, že pre chorobu neplnil svoje úlohy (pozri v tomto zmysle rozsudok z 3. mája 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, bod 32).

33 Z toho vyplýva, že pokiaľ ide o obdobie od 15. novembra do 31. decembra 2010, pri ktorom sa preukázalo, že H. Maschek bol práceneschopný a z tohto dôvodu nemohol počas tohto obdobia vyčerpať svoje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré nadobudol v súlade s článkom 7 ods. 2 smernice 2003/88, má nárok na finančnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok.

34 Navyše je potrebné pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry 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 (rozsudky z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i., C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 25, ako aj z 22. novembra 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, bod 31).

35 Za týchto okolností a s cieľom zaručiť potrebný účinok tohto práva na dovolenku za kalendárny rok je potrebné konštatovať, že pracovník, ktorého pracovný pomer sa skončil a ktorý na základe dohody uzatvorenej so svojím zamestnávateľom bol povinný nebyť prítomný na svojom pracovisku počas určeného obdobia predchádzajúceho jeho odchodu do dôchodku, pričom pokračoval v poberaní svojho platu, nemá nárok na peňažnú náhradu za právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorú nevyčerpal počas tohto obdobia, okrem prípadu, ak toto právo nemohol vyčerpať z dôvodu choroby.

36 V dôsledku toho vnútroštátnemu súdu prislúcha, aby preveril, či v súlade s druhou dohodou uzatvorenou medzi H. Maschekom a jeho zamestnávateľom 21. júla 2011, ako je uvedená v bode 13 tohto rozsudku, bol H. Maschek skutočne povinný nebyť prítomný na svojom pracovisku v období od 1. januára 2011 do 30. júna 2012 a naďalej poberal svoj plat. V prípade kladnej odpovede H. Maschek nemá nárok na peňažnú náhradu za právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorú nemohol vyčerpať počas tohto obdobia.

37 Ak naproti tomu počas tohto obdobia H. Maschek nemohol vyčerpať svoje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok z dôvodu choroby, čo prislúcha overiť vnútroštátnemu súdu, v súlade s článkom 7 ods. 2 smernice 2003/88 má nárok na finančnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok.

38 Pokiaľ ide v treťom rade o otázku, či vnútroštátna právna úprava musí na základe článku 7 smernice 2003/88 stanoviť v prospech pracovníka, ktorý v rozpore s týmto ustanovením nemá nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok, výhodnejšie spôsoby uplatňovania tohto nároku než sú spôsoby upravené smernicou 2003/88, najmä pokiaľ ide o výšku náhrady, ktorá sa mu musí poskytnúť, je potrebné pripomenúť, že hoci je cieľom smernice 2003/88 stanoviť minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pri organizácii pracovného času, ktoré sú členské štáty povinné dodržiavať, v súlade s článkom 15 tejto smernice majú členské štáty možnosť prijať ustanovenia, ktoré sú pre pracovníkov výhodnejšie. Smernica 2003/88 teda nebráni vnútroštátnym ustanoveniam upravujúcim platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorá presahuje minimálnu dĺžku štyroch týždňov zaručenú článkom 7 tejto smernice a ktorá bola priznaná za podmienok na jej získanie a udelenie stanovených uvedeným vnútroštátnym právom (pozri najmä rozsudky z 24. januára 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, bod 47, ako aj z 3. mája 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, body 34 a 35).

39 V dôsledku toho členským štátom na jednej strane prislúcha, aby sa rozhodli, či priznajú pracovníkom dodatočnú platenú dovolenku za kalendárny rok nad rámec minimálnej platenej dovolenky za kalendárny rok v trvaní štyroch týždňov stanovenej v článku 7 smernice 2003/88. V takom prípade môžu členské štáty stanoviť, že pracovníkovi, ktorý z dôvodu choroby nemohol pred skončením svojho pracovného pomeru vyčerpať celú svoju dodatočnú platenú dovolenku za kalendárny rok, sa priznáva nárok na peňažnú náhradu zodpovedajúcu tomuto dodatočnému obdobiu. Na druhej strane členským štátom prislúcha, aby stanovili podmienky tohto priznania (pozri rozsudok z 3. mája 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, bod 36).

40 Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy je potrebné odpovedať na otázky položené vnútroštátnym súdom tak, že článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že:

— bráni vnútroštátnej právnej úprave, akou je vnútroštátna právna úprava dotknutá vo veci samej, ktorá nepriznáva nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok pracovníkovi, ktorého pracovný pomer sa skončil na základe jeho žiadosti o odchod do dôchodku a ktorý pred skončením tohto pracovného pomeru nemohol vyčerpať svoje práva,

— pracovník pri odchode do dôchodku má nárok na peňažnú náhradu za platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorú si nevyčerpal, lebo pre chorobu neplnil svoje úlohy,

— pracovník, ktorého pracovný pomer sa skončil a ktorý na základe dohody uzatvorenej so svojím zamestnávateľom bol povinný nebyť prítomný na svojom pracovisku počas určeného obdobia predchádzajúceho jeho odchodu do dôchodku, pričom pokračoval v poberaní svojho platu, nemá nárok na peňažnú náhradu za právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorú nevyčerpal počas tohto obdobia, okrem prípadu, ak toto právo nemohol vyčerpať z dôvodu choroby,

— členským štátom na jednej strane prislúcha, aby sa rozhodli, či priznajú pracovníkom dodatočnú platenú dovolenku nad rámec minimálnej platenej dovolenky za kalendárny rok v trvaní štyroch týždňov stanovenej v článku 7 smernice 2003/88. V takom prípade môžu členské štáty stanoviť, že pracovníkovi, ktorý z dôvodu choroby nemohol pred skončením svojho pracovného pomeru vyčerpať celú svoju dodatočnú platenú dovolenku za kalendárny rok, sa priznáva nárok na peňažnú náhradu zodpovedajúcu tomuto dodatočnému obdobiu. Na druhej strane členským štátom prislúcha, aby stanovili podmienky tohto priznania.

O trovách

41 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 (desiata komora) rozhodol takto:

Článok 7 ods. 2 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 právnej úprave, akou je vnútroštátna právna úprava dotknutá vo veci samej, ktorá nepriznáva nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok pracovníkovi, ktorého pracovný pomer sa skončil na základe jeho žiadosti o odchod do dôchodku a ktorý pred skončením tohto pracovného pomeru nemohol vyčerpať svoje práva,

— pracovník pri odchode do dôchodku má nárok na peňažnú náhradu za platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorú si nevyčerpal, lebo pre chorobu neplnil svoje úlohy,

— pracovník, ktorého pracovný pomer sa skončil a ktorý na základe dohody uzatvorenej so svojím zamestnávateľom bol povinný nebyť prítomný na svojom pracovisku počas určeného obdobia predchádzajúceho jeho odchodu do dôchodku, pričom pokračoval v poberaní svojho platu, nemá nárok na peňažnú náhradu za právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorú nevyčerpal počas tohto obdobia, okrem prípadu, ak toto právo nemohol vyčerpať z dôvodu choroby,

— **členským štátom na jednej strane prislúcha, aby sa rozhodli, či priznajú pracovníkom dodatočnú platenú dovolenku nad rámec minimálnej platenej dovolenky za kalendárny rok v trvaní štyroch týždňov stanovenej v článku 7 smernice 2003/88. V takom prípade môžu členské štáty stanoviť, že pracovníkovi, ktorý z dôvodu choroby nemohol pred skončením svojho pracovného pomeru vyčerpať celú svoju dodatočnú platenú dovolenku za kalendárny rok, sa priznáva nárok na peňažnú náhradu zodpovedajúcu tomuto dodatočnému obdobiu. Na druhej strane členským štátom prislúcha, aby stanovili podmienky tohto priznania.**

Podpisy