Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (šiesta komora)

z 11. novembra 2015 *

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Sociálna politika — Rámcová dohoda o práci na čiastočný úväzok — Organizácia pracovného času — Smernica 2003/88/ES — Nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok — Výpočet nároku na dovolenku v prípade predĺženia pracovného času — Výklad zásady pro rata temporis“

Vec C-219/14

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Employment Tribunal Birmingham (Spojené kráľovstvo) z 23. apríla 2014 a doručený Súdnemu dvoru 6. mája 2014, ktorý súvisí s konaním:

Kathleen Greenfield

proti

The Care Bureau Ltd,

SÚDNY DVOR (šiesta komora),

v zložení: predseda desiatej komory F. Biltgen (spravodajca), vykonávajúci funkciu predsedu šiestej komory, sudcovia A. Borg Barthet a S. Rodin,

generálny advokát: M. Szpunar,

tajomník: L. Hewlett, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní 17. septembra 2015,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— The Care Bureau Ltd, v zastúpení: I. Pettifer, solicitor

— vláda Spojeného kráľovstva, v zastúpení: L. Christie, splnomocnený zástupca, za právnej pomoci G. Facenna, barrister,

— španielska vláda, v zastúpení: A. Gavela Llopis, splnomocnená zástupkyňa,

— holandská vláda, v zastúpení: M. Bulterman a M. de Ree, splnomocnené zástupkyne,

— poľská vláda, v zastúpení: B. Majczyna, splnomocnený zástupca,

* Jazyk konania: angličtina.

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

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 doložky 4 bodu 2 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, uzatvorenej 6. júna 1997 (ďalej len „rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas“), ktorá je uvedená v prílohe smernice Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 14, 1998, s. 9; Mim. vyd. 05/003, s. 267), zmenenej a doplnenej smernicou Rady 98/23/ES zo 7. apríla 1998 (Ú. v. ES L 131, s. 10; Mim. vyd. 05/003, s. 278), ako aj 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, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381).

2 Tento návrh bol predložený v rámci sporu medzi pani Greenfieldovou a The Care Bureau Ltd (ďalej len „Care“) v súvislosti s výpočtom peňažnej náhrady za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú má pani Greenfield podľa svojho názoru nárok po skončení jej pracovnej zmluvy.

Právny rámec

Právo Únie

3 Doložka 4 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas s názvom „Zásada nediskriminácie“ stanovuje:

„1. Pokiaľ ide o podmienky zamestnania, s pracovníkmi na kratší pracovný čas sa nebude zaobchádzať nevýhodnejším spôsobom ako s porovnateľnými pracovníkmi na plný úväzok len preto, že pracujú na kratší pracovný čas, pokiaľ nebude odlišné zaobchádzanie odôvodnené objektívnymi dôvodmi.

2. Tam, kde to bude možné, bude platiť zásada časového pomeru (*pro rata temporis*).“

4 Doložka 6 bod 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas stanovuje:

„Členské štáty a/alebo sociálni partneri môžu mať alebo zaviesť výhodnejšie pracovné miesta, ako ustanovuje táto dohoda.“

5 Podľa odôvodnenia 5 smernice 2003/88:

„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.“

6 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.“

7 Článok 15 tejto smernice s názvom „Priaznivejšie ustanovenia“ stanovuje:

„Táto smernica nemá vplyv na právo členských štátov uplatňovať alebo prijímať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov alebo ktoré umožňujú alebo dovoľujú uplatňovanie kolektívnych zmlúv alebo dohôd uzavretých medzi sociálnymi partnermi, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov.“

8 Článok 17 smernice 2003/88 stanovuje, že členské štáty sa môžu odchýliť od niektorých ustanovení tejto smernice. Výnimku však nemožno uplatniť v prípade článku 7 uvedenej smernice.

Právo Spojeného kráľovstva

9 Nariadenie z roku 1998 o pracovnom čase (Working Time Regulations 1998, SI 1998/1833) v znení pozmeňujúceho nariadenia z roku 2007 [Working Time (Amendment) Regulations 2007, SI 2007/2079, ďalej len „nariadenie o pracovnom čase“] vo svojom článku 13 týkajúcom sa nároku na dovolenku za kalendárny rok stanovuje:

„1. Pokiaľ odsek 5 nestanovuje inak, pracovník má nárok na štyri týždne dovolenky za kalendárny rok v rámci referenčného roka.

…

5. Pokiaľ pracovný pomer pracovníka vznikne (podľa príslušného dojednania) po začatí prvého referenčného roka, má pracovník v tomto referenčnom roku nárok na pomernú časť dovolenky podľa odseku 1, ktorá zodpovedá zostávajúcej časti referenčného roka k dátumu vzniku pracovného pomeru.“

10 Článok 13a nariadenia o pracovnom čase stanovuje:

„1. Pokiaľ článok 26a ods. 3 a 5 nestanovuje inak, pracovník má v priebehu každého referenčného roka nárok na dodatočnú dovolenku stanovenú podľa odseku 2.

2. Dodatočná dovolenka, na ktorú má pracovník nárok na základe odseku 1, predstavuje:

a) v priebehu celého referenčného roka, ktorý sa začal najskôr 1. októbra 2007, ale pred 1. aprílom 2008, 0,8 týždňa;

b) v priebehu celého referenčného roka, ktorý sa začal najskôr 1. októbra 2007, pomernú časť z 0,8 týždňa priamo úmernú dĺžke roka začatého 1. októbra 2007, ktorá uplynula ku koncu tohto referenčného roka;

c) v priebehu celého referenčného roka, ktorý sa začal najskôr 1. apríla 2008, 0,8 týždňa;

d) v priebehu celého referenčného roka, ktorý sa začal najskôr 1. apríla 2008, ale pred 1. aprílom 2009, 0,8 týždňa a pomernú časť z 0,8 týždňa dodatočnej dovolenky priamo úmernú dĺžke roka začatého 1. apríla 2009, ktorá uplynula ku koncu tohto referenčného roka;

e) v priebehu celého referenčného roka, ktorý sa začal najskôr 1. apríla 2009, 1,6 týždňa.

3. Celkový nárok stanovený v odseku 2 a v článku 13 ods. 1 je obmedzený na 28 dní.

4. Na účely tohto článku sa referenčný rok pracovníka začína v ten istý deň ako deň, keď sa začína referenčný rok pracovníka na účely článku 13.

5. Pokiaľ pracovný pomer pracovníka vznikne po začatí prvého referenčného roka, má pracovník v tomto referenčnom roku nárok na pomernú časť dodatočnej dovolenky podľa odseku 2, ktorá zodpovedá zostávajúcej časti referenčného roka k dátumu vzniku pracovného pomeru.

…“

11 Podľa článku 14 nariadenia o pracovnom čase:

„1. Tento článok sa uplatní v prípade, že:

a) pracovný pomer pracovníka sa skončí počas referenčného roka pracovníka a

b) ku dňu účinnosti skončenia pracovného pomeru (deň skončenia pracovného pomeru) vyčerpaná časť dovolenky, na ktorú má pracovník nárok za referenčný rok podľa [článku 13 a článku 13a], nezodpovedá časti referenčného roka, ktorá k tomuto dňu už uplynula.

2. Ak je časť dovolenky, ktorú pracovník vyčerpal, menšia ako časť referenčného roka, ktorá už uplynula, zamestnávateľ mu musí vyplatiť peňažnú náhradu v súlade s odsekom 3.

3. Dlhovaná peňažná náhrada podľa odseku 2 sa uhrádza:

a) vo výške stanovenej na účely tohto článku osobitnou dohodou alebo

b) v prípade neexistencie platných ustanovení osobitnej dohody ako suma zodpovedajúca čiastke, na ktorú by mal pracovník nárok podľa článku 16 za obdobie dovolenky a ktorá je určená podľa vzorca (A x B) – C, pričom A je dĺžka dovolenky, na ktorú má pracovník nárok podľa [článku 13 a článku 13a], B je časť referenčného roka pracovníka, ktorá uplynula pred skončením pracovného pomeru, a C je dĺžka dovolenky čerpaná pracovníkom od začiatku referenčného roka do dňa skončenia pracovného pomeru.

4. Osobitná dohoda môže stanoviť, že ak pomerná časť dovolenky čerpanej pracovníkom prekročí uplynutú pomernú časť referenčného roka, tento pracovník odškodní svojho zamestnávateľa peňažnou náhradou, zvýšením práce alebo iným spôsobom.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

12 Pani Greenfield bola zamestnaná spoločnosťou Care od 15. júna 2009. Pracovala na základe pracovnej zmluvy, v ktorej bolo stanovené, že pracovné hodiny a dni sa v jednotlivých týždňoch líšia. Mzda za každý týždeň kolísala v závislosti od počtu odpracovaných dní a hodín.

13 Na základe tak práva Spojeného kráľovstva, ako aj uvedenej pracovnej zmluvy mala pani Greenfield nárok na 5,6 týždňa dovolenky za kalendárny rok. Referenčný rok rozhodujúci pre výpočet tejto dovolenky sa začal 15. júna.

14 Pani Greenfield opustila spoločnosť Care 28. mája 2013. Je nesporné, že v priebehu posledného referenčného roka čerpala 7 dní platenej dovolenky. Celkovo odpracovala 1 729,5 hodiny a platenú dovolenku čerpala dokopy 62,84 hodiny.

15 Pani Greenfield čerpala týchto 7 dní dovolenky v júli 2012. Počas 12 týždňov, ktoré tejto dovolenke priamo predchádzali, jej pracovný rozvrh zahŕňal jeden deň v týždni.

16 Od augusta 2012 pani Greenfield začala pracovať podľa pracovného rozvrhu 12 po sebe idúcich pracovných dní nasledovaných 2 dňami odpočinku cez víkend každý druhý týždeň. Tento pracovný rozvrh zodpovedal priemeru 41,1 hodiny práce týždenne. Care stanovila, že všetky pracovné hodiny pani Greenfieldovej vrátane odpracovaných hodín nadčasov sa použijú na účely výpočtu nároku dotknutej osoby na dovolenku za kalendárny rok.

17 V novembri 2012 pani Greenfield požiadala o čerpanie jedného týždňa platenej dovolenky. Care ju informovala, že vzhľadom na dni dovolenky, ktoré si vybrala v období od júna do júla 2012, vyčerpala svoj nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok. Nárok na platenú dovolenku sa vypočítava k dátumu, keď sa dovolenka čerpá, a to na základe pracovného rozvrhu existujúceho v priebehu 12 týždňov predchádzajúcich čerpaniu dovolenky. Keďže pani Greenfield čerpala dovolenku v čase, keď jej pracovný rozvrh zahŕňal jeden deň týždenne, čerpala ekvivalent 7 týždňov platenej dovolenky, a preto vyčerpala svoj nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok.

18 Keďže pani Greenfield sa domnievala, že má nárok na náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku, zažalovala svojho zamestnávateľa na Employment Tribunal Birmingham (Pracovný súd v Birminghame), ktorý vyhovel jej návrhu.

19 Dňa 29. augusta 2013 Care požiadala Employment Tribunal Birmingham, aby poskytol písomné odôvodnenie. Dňa 8. októbra 2013 tento súd navrhol, aby bolo jeho rozhodnutie preskúmané, z dôvodu, že dotknutá právna situácia bola dosť neistá na to, aby mohol na Súdny dvor podať návrh na začatie prejudiciálneho konania. V nadväznosti na predloženie písomných pripomienok účastníkmi konania sa Employment Tribunal Birmingham domnieval, že podanie uvedeného návrhu nie je nevyhnutné, a písomne predložil odôvodnenie svojho rozhodnutia.

20 Dňa 19. decembra 2013 Care podala proti tomuto rozhodnutiu odvolanie na Employment Appeal Tribunal (odvolací pracovný súd), ktorý sa rozhodol prerušiť konanie až do rozhodnutia Employment Tribunal Birmingham.

21 Medzičasom, konkrétne 12. decembra 2013, Care navrhla Employment Tribunal Birmingham, aby svoj rozsudok preskúmal. Tento súd návrhu vyhovel na pojednávaní 24. februára a rozsudok vzal späť jednak z dôvodu chyby v počítaní, ktorú obsahoval, a jednak preto, aby podal návrh na začatie prejudiciálneho konania na Súdny dvor.

22 Pred Employment Tribunal Birmingham pani Greenfield tvrdí, že vnútroštátne právo vykladané s prihliadnutím na právo Únie ukladá povinnosť, aby dovolenka, na ktorú už vznikol nárok a ktorá bola čerpaná, bola spätne prepočítaná a upravená v nadväznosti na zvýšenie počtu hodín práce, napríklad pri prechode z práce na kratší pracovný čas na prácu na plný úväzok, aby bola primeraná novému počtu hodín práce a nie počtu hodín práce odpracovaných k dátumu, keď bola čerpaná.

23 Care tvrdí, že právo Únie neupravuje túto možnosť pristúpenia k novému výpočtu, a teda že členské štáty nie sú povinné zaviesť takúto úpravu do svojho vnútroštátneho práva.

24 Employment Tribunal Birmingham sa vzhľadom na pochybnosti, ktoré mal v súvislosti s výkladom práva Únie, ktorý je potrebné uskutočniť v prejednávanej veci, rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Má sa zásada časového pomeru (*pro rata temporis*) stanovená v doložke 4 bode 2 rámcovej dohody vykladať v tom zmysle, že vyžaduje, aby vnútroštátne právo (akým sú články 13, 13a a 14 nariadenia o pracovnom čase) stanovilo, že za okolností, akými je zvýšenie počtu hodín odpracovaných zamestnancom, má byť objem dovolenky, na ktorú mal zamestnanec doteraz nárok, proporcionálne upravený na nový počet odpracovaných hodín, čo má za následok, že pracovník, ktorý zvýši počet svojich odpracovaných hodín, má mať nárok na dovolenku prepočítaný s ohľadom na zvýšený počet odpracovaných hodín?

2. Má sa doložka 4 bod 2 rámcovej dohody alebo článok 7 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že vnútroštátne právo (akým sú články 13, 13a a 14 nariadenia o pracovnom čase) má zamedziť tomu, aby za okolností, akými je zvýšenie počtu hodín odpracovaných zamestnancom, bol objem dovolenky, na ktorú mal zamestnanec doteraz nárok, proporcionálne upravený na nový počet odpracovaných hodín, čo by malo za následok, že pracovník, ktorý zvýši počet svojich odpracovaných hodín, by mal mať nárok na dovolenku prepočítaný s ohľadom na upravený počet hodín?

3. V prípade kladnej odpovede na prvú a/alebo druhú otázku, uplatňuje sa nový výpočet iba na tú časť dovolenky počas referenčného roka, počas ktorej zamestnanec zvýšil počet svojich odpracovaných hodín, alebo aj na inú časť roka?

4. Má sa pri výpočte obdobia dovolenky čerpaného pracovníkom doložka 4 bod 2 rámcovej dohody alebo článok 7 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že požaduje, aby vnútroštátne právo (akým sú články 13, 13a a 14 nariadenia o pracovnom čase) stanovilo, že treba prijať rozdielny prístup pri výpočte sumy náhrady zamestnanca vyplatenej namiesto nároku na platenú dovolenku pri ukončení pracovného pomeru a pri výpočte zostatku nároku na platenú dovolenku zamestnanca, keď naďalej zostáva zamestnaný?

5. V prípade kladnej odpovede na štvrtú otázku, aký je rozdiel v požadovanom prístupe, ktorý sa má prijať?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvej až tretej otázke

25 Svojou prvou až treťou otázkou, ktoré je potrebné skúmať súčasne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa doložka 4 bod 2 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas a článok 7 smernice 2003/88 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času majú vykladať v tom zmysle, že v prípade zvýšenia počtu hodín práce odpracovaných pracovníkom majú členské štáty povinnosť alebo zákaz stanoviť, že nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorý už vznikol, prípadne bol vyčerpaný, bol znova vypočítaný, prípadne aj spätne, v závislosti od nového rozvrhu práce tohto zamestnanca, a v prípade, že by bolo potrebné pristúpiť k novému výpočtu, či sa tento výpočet týka výlučne obdobia, počas ktorého sa zvýšil pracovný čas uvedeného zamestnanca, alebo celého referenčného obdobia.

26 V tomto ohľade treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry právo na platenú dovolenku každého pracovníka za kalendárny rok musí byť považované za mimoriadne dôležitú zásadu sociálneho práva Únie, od ktorej sa nemožno odchýliť a ktorú príslušné vnútroštátne orgány môžu uplatňovať len

v medziach výslovne vytýčených samotnou smernicou (pozri najmä rozsudky BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, bod 43, a Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, bod 28).

27 Súdny dvor tiež opakovane zdôraznil, že nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorý sa priznáva každému pracovníkovi, je ako zásada sociálneho práva Únie výslovne zakotvený v článku 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie, ktorej článok 6 ods. 1 ZEÚ priznáva rovnakú právnu silu ako Zmluvám (pozri najmä rozsudok Heimann a Toltschin, C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 22 a citovanú judikatúru).

28 Z tejto judikatúry okrem iného vyplýva, že nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok sa nemôže vykladať reštriktívne (pozri najmä rozsudky Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010, bod 29, a Heimann a Toltschin, C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 23, ako aj citovanú judikatúru).

29 Navyše je nesporné, že cieľom nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok je umožniť pracovníkovi odpočinúť si vzhľadom na výkon úloh na základe jeho pracovnej zmluvy (rozsudok KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, bod 31). V dôsledku toho práva na dovolenku za kalendárny rok vznikajú a musia byť vypočítané vzhľadom na pracovný rozvrh stanovený pracovnou zmluvou.

30 Pokiaľ ide po prvé o časovú jednotku, na základe ktorej sa tento výpočet uskutočňuje, je namieste uviesť, že jednotka, ktorú smernica 2003/88 určila pre maximálny týždenný pracovný čas, je „hodina“.

31 Ďalej, ako vyplýva z odôvodnenia 5 smernice 2003/88, normotvorca Európskej únie sa domnieva, že pojem odpočinok používaný v tejto smernici, a najmä pojem ročný čas odpočinku, sa musí vyjadriť v dňoch, hodinách, respektíve v ich častiach.

32 Z toho vyplýva, že výpočet nároku na minimálnu platenú dovolenku za kalendárny rok sa v zmysle smernice 2003/88 musí vykonať vo vzťahu k odpracovaným dňom, hodinám, respektíve k ich častiam, ktoré sú upravené v pracovnej zmluve.

33 Pokiaľ ide po druhé o obdobie práce, na ktoré sa vzťahuje nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok, a o prípadné následky, ktoré by mohla mať alebo mala zmena pracovného rozvrhu vo vzťahu k počtu odpracovaných hodín jednak na veľkosť už vzniknutého nároku na dovolenku a jednak na uplatnenie tohto nároku v čase, treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry čerpanie dovolenky za kalendárny rok v období nasledujúcom po období, počas ktorého uvedený nárok na dovolenku vznikol, nemá nijaký vzťah s časom odpracovaným pracovníkom v tomto nasledujúcom období (rozsudok Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, bod 32).

34 Súdny dvor už rozhodol, že zmena a najmä skrátenie pracovného času pri prechode z práce na plný úväzok na prácu na kratší pracovný čas nemôže znížiť nárok na dovolenku za kalendárny rok, ktorý pracovníkovi vznikol v období práce na plný úväzok. (rozsudok Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, bod 32, a uznesenie Brandes, C-415/12, EU:C:2013:398, bod 30).

35 Z toho vyplýva, že pokiaľ ide o vznik nároku na dovolenku za kalendárny rok, treba rozlišovať obdobia, počas ktorých zamestnanec pracoval podľa iných pracovných rozvrhov, pričom počet jednotiek odpočinku za kalendárny rok, na ktoré vznikol nárok vzhľadom na počet odpracovaných jednotiek práce, sa musí vypočítať pre každé obdobie osobitne.

36 Tento záver nespochybňuje ani uplatnenie zásady *pro rata temporis* stanovenej v doložke 4 bode 2 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas.

37 Hoci je pravda, ako už Súdny dvor rozhodol, že uplatnenie tejto zásady je vhodné na poskytovanie dovolenky za kalendárny rok za obdobie zamestnania na čiastočný úväzok, keďže za také obdobie je krátenie nároku na dovolenku za kalendárny rok v porovnaní s nárokom poskytovaným za obdobie zamestnania na plný pracovný úväzok odôvodnené objektívnymi dôvodmi, platí tiež, že uvedená zásada sa nemôže uplatňovať *ex post* na nárok na dovolenku za kalendárny rok, ktorý vznikol v období práce na plný úväzok.

38 Hoci teda ustanovenia doložky 4 bodu 2 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas a ustanovenia článku 7 smernice 2003/88 nevyžadujú, aby členské štáty pristúpili k novému výpočtu už vzniknutého nároku na dovolenku za kalendárny rok v prípade, že pracovník zvýši počet svojich odpracovaných hodín, nebránia ani tomu, aby členské štáty prijali ustanovenia priaznivejšie pre pracovníkov a pristúpili k novému výpočtu.

39 Ako totiž vyplýva z doložky 6 bodu 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas a z článku 15 smernice 2003/88, tieto dva akty, ktoré zavádzajú len minimálnu ochranu určitých práv pracovníkov, nemajú vplyv na možnosť členských štátov a sociálnych partnerov uplatniť alebo zaviesť ustanovenia priaznivejšie pre pracovníkov a stanoviť takýto nový výpočet nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok.

40 Ďalej treba uviesť, že rozlíšenie, ktoré treba urobiť medzi rôznymi rozvrhmi práce na účely vzniku nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok, nemá vplyv na uplatnenie vzniknutého nároku. Ako vyplýva z judikatúry, dovolenku za kalendárny rok, na ktorú vznikol nárok v referenčnom období, možno čerpať v nasledujúcom období a čas odpočinku, na ktorý vznikol nárok, nestráca svoj význam vzhľadom na pozitívny účinok platenej dovolenky za kalendárny rok na bezpečnosť a zdravie pracovníka ani v prípade, že ju nečerpá v období, keď vznikol a keď uvedený pracovník pracoval na plný pracovný úväzok, ale v priebehu nasledujúceho obdobia, v ktorom pracuje na plný pracovný úväzok (pozri najmä rozsudok Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, bod 30, a rozsudok KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, bod 32).

41 Rovnaký záver je potrebné uplatniť *a fortiori* v prípade, keď sa dovolenka nečerpá v období, počas ktorého na ňu vznikol nárok, keď uvedený pracovník pracoval na kratší pracovný čas, ale v priebehu nasledujúceho obdobia, v ktorom pracuje na plný pracovný úväzok.

42 Po tretie, pokiaľ ide o obdobie, ktorého sa má týkať nový výpočet nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok, keď tak ako v prejednávanej veci pracovník, ktorému vznikol nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok v období práce na kratší pracovný čas, zvýši počet odpracovaných hodín a prejde na prácu na plný úväzok, je namieste uviesť, ako vyplýva z bodu 35 tohto rozsudku, že počet jednotiek odpočinku za kalendárny rok vzhľadom na počet odpracovaných jednotiek práce treba vypočítať pre každé obdobie osobitne.

43 V takej situácii ako vo veci samej preto právo Únie vyžaduje, aby sa pristúpilo k novému výpočtu nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok len vo vzťahu k pracovnému obdobiu, počas ktorého pracovník zvýšil počet odpracovaných hodín. Jednotky platenej dovolenky za kalendárny rok už čerpané v období práce na kratší pracovný čas, ktoré prekročili nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorý vznikol počas tohto obdobia, musia byť odpočítané od nového nároku na dovolenku, ktorý vznikol v priebehu pracovného obdobia, počas ktorého pracovník zvýšil počet svojich odpracovaných hodín.

44 Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy je namieste odpovedať na prvú a tretiu otázku tak, že doložka 4 bod 2 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas a článok 7 smernice 2003/88 sa majú vykladať v tom zmysle, že v prípade zvýšenia počtu hodín práce odpracovaných pracovníkom majú členské štáty povinnosť stanoviť, že nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorý už vznikol, prípadne bol vyčerpaný, bude znova spätne vypočítaný v závislosti od nového rozvrhu práce uvedeného pracovníka. Nový výpočet sa musí vykonať za obdobie, v ktorom došlo k nárastu pracovného času.

O štvrtej a piatej otázke

45 Svojou štvrtou a piatou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa doložka 4 bod 2 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas a článok 7 smernice 2003/88 majú vykladať v tom zmysle, že výpočet nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok sa vykoná podľa odlišných zásad v závislosti od toho, či ide o stanovenie kompenzačnej náhrady za nečerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok v prípade skončenia pracovného vzťahu, alebo o zvyšok nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok v prípade zachovania pracovného vzťahu.

46 V snahe odpovedať na túto otázku je namieste najskôr uviesť, že ako vyplýva z odpovede na prvú až tretiu otázku a na rozdiel od toho, čo uvádza vnútroštátny súd, to, či sa výpočet nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok vykoná v priebehu pracovného vzťahu alebo po jeho skončení, nemá nijaký vplyv na spôsoby výpočtu.

47 Ďalej je namieste spresniť, že výpočet nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok je autonómny vo vzťahu k výpočtu peňažnej náhrady pracovníka za nečerpanú platenú dovolenky za kalendárny rok, keďže s cieľom jej stanovenia treba najskôr vypočítať veľkosť tohto nároku.

48 Nakoniec je potrebné pripomenúť, že nijaké ustanovenie smernice 2003/88 výslovne neupravuje spôsob výpočtu peňažnej náhrady nahradzujúcej minimálne obdobie alebo obdobia platenej dovolenky za kalendárny rok v prípade skončenia pracovného vzťahu (rozsudok Schultz-Hoff a i., C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 57).

49 V tomto ohľade je potrebné konštatovať, že ani rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas neobsahuje viac informácií v súvislosti s pravidlami výpočtu tejto náhrady.

50 Podľa judikatúry Súdneho dvora však pojem „platená [dovolenka za kalendárny rok]“ uvedený v článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 znamená, že za obdobie dovolenky za kalendárny rok v zmysle tejto smernice musí byť zachovaná odmena a inými slovami, že pracovníkovi musí byť vyplatená bežná odmena za toto obdobie pracovného odpočinku (rozsudok Schultz-Hoff a i., C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 58).

51 Súdny dvor navyše rozhodol, že v prípade pracovníka, ktorý si pred skončením pracovného pomeru nemohol uplatniť nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok z dôvodov nezávislých od jeho vôle, sa peňažná náhrada, ktorá mu prináleží, musí vypočítať takým spôsobom, aby tento pracovník bol v situácii porovnateľnej so situáciou, v akej by sa nachádzal, ak by si uvedený nárok uplatnil počas trvania pracovného pomeru. Z toho vyplýva, že bežná odmena pracovníka, teda odmena, ktorá mu musí byť naďalej zachovaná počas obdobia pracovného odpočinku zodpovedajúceho platenej dovolenke za kalendárny rok, je rozhodujúca aj pre výpočet peňažnej náhrady za nevyčerpanú dovolenku za kalendárny rok pri skončení pracovného pomeru (rozsudok Schultz-Hoff a i., C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 61).

52 V dôsledku toho sa výpočet peňažnej náhrady za platenú dovolenku za kalendárny rok musí uskutočniť rovnakým spôsobom ako výpočet bežnej mzdy, pričom okamih, v ktorom k tomuto výpočtu dôjde, je irelevantný.

53 V každom prípade nie je vylúčené, že okamih, keď sa má tento výpočet uskutočniť, môže mať vplyv na spôsob tohto výpočtu.

54 Ako totiž vyplýva z judikatúry Súdneho dvora, keď sa mzda skladá z viacerých prvkov, stanovenie bežnej mzdy si vyžaduje špecifickú analýzu. V takejto situácii prináleží vnútroštátnemu súdu, aby s prihliadnutím na zásady vyplývajúce z judikatúry posúdil, či na základe priemeru v referenčnom

období považovanom za reprezentatívne metódy výpočtu bežnej mzdy a peňažnej náhrady za nečerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok dosiahnu cieľ sledovaný článkom 7 smernice 2003/88 (pozri v tomto zmysle rozsudok Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, bod 34).

55 Hoci zo spisu, ktorý má k dispozícii Súdny dvor, vyplýva, že mzda pani Greenfieldovej sa skladá z viacerých prvkov, špecifická analýza analogická analýze opísanej v predchádzajúcom bode tohto rozsudku by sa ukázala nevyhnutná, najmä ak by suma dlžnej mzdy počas dovolenky za kalendárny rok a suma náhrady za nečerpanú dovolenku boli odlišné v dôsledku zmeny mzdy pani Greenfieldovej v čase a vo vzťahu k jednotke pracovného času.

56 Vo veci samej preto vnútroštátnemu súdu prináleží, aby overil, či sa mzda pani Greenfieldovej skladala z viacerých prvkov alebo či v priebehu posledného pracovného roka dotknutej osoby došlo k zmenám mzdy vo vzťahu k jednotke pracovného času, na ktorú sa táto mzda viazala, s cieľom stanoviť, či metóda výpočtu finančnej náhrady za platenú dovolenku za kalendárny rok stanovená vnútroštátnym právom je v súlade s predpismi a kritériami uvedenými Súdnym dvorom a s cieľom sledovaným v článku 7 smernice 2003/88.

57 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy je namieste odpovedať na štvrtú a piatu otázku tak, že doložka 4 bod 2 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas a článok 7 smernice 2003/88 sa majú vykladať v tom zmysle, že výpočet nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok sa má vykonať podľa rovnakých zásad bez ohľadu na to, či ide o stanovenie kompenzačnej náhrady za nečerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok v prípade skončenia pracovného vzťahu alebo o zvyšok nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok v prípade zachovania pracovného vzťahu.

O trovách

58 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:

1. **Doložka 4 bod 2 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas uzatvorenej 6. júna 1997, ktorá je uvedená v prílohe smernice Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC, zmenenej a doplnenej smernicou Rady 98/23/ES zo 7. apríla 1998, a článok 7 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa majú vykladať v tom zmysle, že v prípade zvýšenia počtu hodín práce odpracovaných pracovníkom majú členské štáty povinnosť stanoviť, že nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorý už vznikol, prípadne bol vyčerpaný, bude znova spätne vypočítaný v závislosti od nového rozvrhu práce uvedeného pracovníka. Nový výpočet sa musí vykonať za obdobie, v ktorom došlo k nárastu pracovného času.**

2. **Doložka 4 bod 2 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas a článok 7 smernice 2003/88 sa majú vykladať v tom zmysle, že výpočet nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok sa má vykonať podľa rovnakých zásad bez ohľadu na to, či ide o stanovenie kompenzačnej náhrady za nečerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok v prípade skončenia pracovného vzťahu alebo o zvyšok nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok v prípade zachovania pracovného vzťahu.**

Podpisy