ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (prvá komora)
zo 6. apríla 2006 *

Vo veci C-124/05,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Gerechtshof te 's-Gravenhage (Holandsko) z 3. marca 2005 a doručený Súdnemu dvoru 16. marca 2005, ktorý súvisí s konaním:

Federatie Nederlandse Vakbeweging

proti

Holandskému kráľovstvu,

SÚDNY DVOR (prvá komora),

v zložení: predseda prvej komory P. Jann, sudcovia K. Schiemann, N. Colneric (spravodajkyňa), K. Lenaerts a E. Juhász,

* Jazyk konania: holandčina.

generálna advokátka: J. Kokott,
tajomník: M. Ferreira, hlavná referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 15. decembra 2005,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— Federatie Nederlandse Vakbeweging, v zastúpení: L. S. J. de Korte a A. C. Vijn, advocaten,

— Holandské kráľovstvo, v zastúpení: H. G. Sevenster a M. de Mol, splnomocnené zástupkyne,

— Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska, v zastúpení: T. Linden, splnomocnený zástupca,

— Komisia Európskych spoločenstiev, v zastúpení: N. Yerrell a P. van Nuffel, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálnej advokátky na pojednávaní 12. januára 2006,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 7 ods. 2 smernice Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. ES L 307, s. 18; Mim. vyd. 05/002, s. 197), ktorá bola zmenená a doplnená smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2000/34/ES z 22. júna 2000 (Ú. v. ES L 195, s. 41; Mim. vyd. 05/004, s. 27, ďalej len „smernica").

2 Tento návrh bol podaný v rámci súdneho sporu medzi Federatie Nederlandse Vakbeweging (federácia holandských odborov, ďalej len „FNV") a Holandským kráľovstvom o otázke, či preplatenie dní minimálnej dovolenky za rok v zmysle smernice, ktoré sa nazbierali v priebehu predchádzajúcich rokov, odporujú článku 7 ods. 2 smernice.

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

3 Smernica bola prijatá na základe článku 118a Zmluvy ES (články 117 až 120 Zmluvy ES boli nahradené článkami 136 ES až 143 ES). V súlade s jej článkom 1 ods. 1 stanovuje minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia v oblasti organizácie pracovného času.

4 Časť II smernice stanovuje opatrenia, ktoré musia členské štáty prijať, aby každému pracovníkovi bol priznaný minimálny denný odpočinok, týždenný čas odpočinku, ako aj platená dovolenka za rok. Upravuje aj ustanovenia o prestávkach na odpočinok a maximálny týždenný pracovný čas.

5 Čo sa týka dovolenky za rok, článok 7 smernice stanovuje:

„1. Členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú ročnú dovolenku [nárok na platenú dovolenku za rok — *neoficiálny preklad*] v trvaní najmenej štyroch týždňov v súlade s podmienkami pre vznik nároku a pre poskytnutie takej dovolenky, ustanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.

2. Namiesto minimálnej doby ročnej platenej dovolenky [platenej dovolenky za rok — *neoficiálny preklad*] nemôže byť vyplatená peňažná náhrada, s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru."

6 Článok 17 smernice upravuje možnosť odchýliť sa od uplatňovania niektorých článkov smernice za určitých podmienok, ale bez toho, aby bol dotknutý článok 7.

7 Smernica bola s účinnosťou od 2. augusta 2004 zrušená a nahradená smernicou 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). Článok 7 smernice však ostal nezmenený.

Vnútroštátna právna úprava

8 Príslušné právne predpisy, ktoré boli prijaté na prebratie smernice do holandského právneho poriadku, sú obsiahnuté v 7. knihe, 10. časti (pracovná zmluva), 3. kapitole (dovolenka) občianskeho zákonníka (Burgerlijk wetboek, ďalej len „BW").

9 Článok 7:634 ods. 1 BW stanovuje:

„Pracovník v každom roku, v ktorom počas celej dohodnutej dĺžky pracovného času mal nárok na odmenu, získa nárok na dovolenku v trvaní minimálne štvornásobku dohodnutého týždenného pracovného času alebo v prípade, že dohodnutý pracovný čas je vyjadrený v hodinách za rok, minimálne v trvaní rovnakého rozsahu."

10 Na základe článku 7:638 BW:

„1. Zamestnávateľ je povinný pracovníkovi každý rok poskytnúť možnosť na čerpanie dovolenky, na ktorú má podľa článku 634 minimálne nárok.

2. Pokiaľ určenie dovolenky nie je stanovené písomnou dohodou alebo na základe kolektívnej zmluvy, alebo úpravou príslušného správneho orgánu alebo v jeho mene,

alebo zákonom, začiatok a koniec dovolenky stanoví zamestnávateľ v súlade so želaním pracovníka, pokiaľ tomu nebránia vážne dôvody. ...

...

6. Zamestnávateľ je povinný pracovníkovi poskytnúť zostatok dovolenky v dňoch alebo hodinách, pokiaľ tomu nebránia vážne dôvody.

...“

11 Článok 7:639 BW stanovuje:

„Pracovník má počas svojej dovolenky zachovaný nárok na odmenu.“

12 Článok 7:640 BW stanovuje:

„1. Počas trvania pracovnej zmluvy sa pracovník nemôže vzdať svojho nároku na dovolenku za náhradu.

2. Ak pracovník získal nárok na dovolenku presahujúci minimum stanovené v článku 634, je možné sa písomnou dohodou odchýliť od ustanovenia odseku 1 v rozsahu, v ktorom nárok presahuje toto minimum.“

13 Na základe článku 7:642 BW:

„Žaloba na priznanie nároku na dovolenku sa premlčuje uplynutím lehoty piatich rokov od posledného dňa kalendárneho roka, v ktorom nárok vznikol.“

14 Podľa článku 7:645 BW:

„Nie je možné odchýliť sa od ustanovení článkov 634 až 643 v neprospech pracovníka, iba ak príslušné články takúto odchýlku pripúšťajú.“

Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka

15 K právnym predpisom uvedeným vyššie uvádza informačná brožúrka s názvom *„Nieuwe vakantiewetgeving. Meer ruimte voor maatwerk“* (Nová právna úprava

dovoleniek, viac priestoru pre prácu na mieru) (ďalej len „brožúrka"), ktorú vydalo Ministerstvo sociálnych vecí a práce vo februári 2001, toto:

„Základ právnej úpravy dovoleniek zostal ten istý: Každý pracovník má nárok na platenú dovolenku. Minimálny počet dovolenkových dní za rok stanovených zákonom je počet pracovných dní za týždeň vynásobený štyrmi. ...

Poskytnúť viac dovolenky je vždy možné, ale nikdy nie menej!

...

3. Odkladanie dní dovolenky

Môže si pracovník odkladať dovolenku počas niekoľkých rokov, aby mohol uskutočniť dlhú cestu okolo sveta?

Áno, toto je pravdaže možné. Dni dovolenky je možné si odkladať dlhší čas, kým prepadnú. ...

4. Preplatenie dní dovolenky

Treba súrne zrenovovať dom. Môže pracovník dostať za nazbierané dni dovolenky peniaze?

Áno, ale... Dni dodatočnej dovolenky je teraz možné preplatiť. Ide o dni dovolenky, ktoré presahujú obligatórny minimálny počet dní dovolenky za rok alebo dni dovolenky nazbierané v priebehu predchádzajúcich rokov.

Príklad: Pracovník na plný pracovný úväzok si nazbieral 50 dní dovolenky a chce si ich dať preplatiť od svojho zamestnávateľa. V tomto roku ešte nečerpal dovolenku. Môže sa mu preplatiť maximálne 50 — 20 (zákonné minimum) = 30 dní."

16 V priebehu parlamentných rokovaní o článku 7:640 BW holandská vláda sformulovala tieto pripomienky v krátkosti takto: minimálny nárok na dovolenku pozostáva z počtu dní, na ktoré má pracovník nárok v určitom roku, bez dní, ktoré presahujú zákonný nárok v príslušnom roku a bez nazbieraných dní z predchádzajúcich rokov. Všetky dni nazbierané z predchádzajúcich rokov môžu byť predmetom preplatenia bez ohľadu na ich pôvod. Teda nezáleží na tom, či tieto dni pochádzajú z dovolenky presahujúcej zákonnú dovolenku alebo z minimálnej dovolenky predchádzajúceho roka. Keď pracovník nečerpal z akýchkoľvek dôvodov z minimálneho nároku na dovolenku (úplne alebo čiastočne), tento nárok sa nepovažuje za minimálny nárok v nasledujúcom roku. V nasledujúcom roku totiž vzniká vlastný minimálny nárok. Pre tento nevyčerpaný nárok z predchádzajúceho roka je možné stanoviť finančnú náhradu.

17 V priebehu týchto parlamentných rokovaní sa uznalo, že možnosť preplatenia dovolenky môže so sebou prinášať nebezpečie, že zamestnancov by to mohlo nabádať nečerpať túto dovolenku, pretože vedia, že v pracovnom roku nevyčerpané dni dovolenky je možné si dať preplatiť v nasledujúcich rokoch. V tejto súvislosti bolo upresnené, že to treba ponechať na vlastnú zodpovednosť zamestnávateľov a pracovníkov a treba veriť, že dotknuté osoby budú konať rozumne. Zdôraznilo sa, že zamestnávateľ podľa článku 7:638 ods. 1 BW je povinný každý rok poskytnúť pracovníkovi možnosť čerpať prinajmenšom mininálnu dovolenku. Pracovník si môže od zamestnávateľa vynútiť túto minimálnu dovolenku.

18 Navrhovalo sa, aby sa článok 7:640 ods. 2 BW upravil v tom zmysle, že z celkovej sumy nazbieraných dní tá časť, ktorá pochádza z minulých rokov z dôvodu, že sa čerpalo menej ako zákonné minimum, nemôže byť preplatená. Tento návrh bol v priebehu parlamentných rokovaní zamietnutý.

19 FNV podala na Rechtbank te 's-Gravenhage žalobu, ktorou v podstate žiadala o určenie, že Holandské kráľovstvo koná protiprávne tým, že v rozpore s článkom 7 ods. 2 smernice považuje a sa vyjadruje, že v rámci výkladu pojmu „minimálna doba dovolenky" podľa článku 7:634 BW zákonné dni ako aj dni, ktoré ich presahujú, nazbierané z minulých rokov, nepatria do nároku na minimálnu dovolenku a v zásade môžu byť preplatené. FNV okrem toho navrhovala, aby Holandské kráľovstvo bolo zaviazané ďalej nezverejňovať svoj nesprávny výklad článku 7:640 BW, nerozširovať uvedenú brožúrku a zverejniť rozhodnutie, ktoré bude prijaté.

20 Rechtbank te 's-Gravenhage zamietla túto žalobu. V odvolaní pred Gerechtshof te 's-Gravenhage FNV ďalej subsidiárne navrhla rozhodnúť, že správny výklad článku 7:640 ods. 2 BW v súlade s článkom 7 ods. 2 smernice znamená, že dni

dovolenky, o ktoré pracovník v určitom roku čerpal menej, ako má zákonný minimálny nárok za tento rok, nemôžu byť preplatené.

21 Vnútroštátny súd zastáva názor, že z legislatívneho procesu prípravy zákona a uvedenej brožúrky spolu vyplýva, že minimálna doba dovolenky môže by v nasledujúcom roku preplatená formou peňažnej náhrady, ak si ju pracovník nevyčerpal. Pri zohľadnení prípravných prác na tomto zákone obsah spornej brožúrky vedie k záveru, že keď nie je v súlade so spôsobom, ako sa má smernica vykladať a uplatňovať, je jej rozširovanie bez akejkoľvek formy upozornenia, ktoré tam nie je uvedené, zavádzajúce, a preto protiprávne. Je dostatočne pravdepodobné, že možnosť neskoršieho preplatenia dní minimálnej doby dovolenky za rok môže viesť k tomu, že zamestnanci si túto minimálnu dovolenku za rok nebudú vôbec alebo iba čiastočne čerpať. Nesprávny výklad smernice Holandským kráľovstvom poškodzuje záujmy FNV ako zástupkyne záujmov pracovníkov v Holandsku.

22 Za týchto okolností sa Gerechshof te 's-Gravenhage rozhodol konanie prerušiť a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Je zlučiteľné s právom Spoločenstva, najmä s článkom 7 ods. 2 smernice Rady 93/104/ES..., aby ustanovenie práva členského štátu stanovovalo možnosť písomnej dohody počas trvania pracovnej zmluvy, ktorej účelom je, že pracovník, ktorý počas jedného roka nečerpal svoju minimálnu dovolenku za rok alebo ju nevyčerpal celú, môže dostať peňažnú náhradu za túto dovolenku v nasledujúcom roku?

Otázka vychádza zo zásady, že náhrada sa neposkytuje za nárok pracovníka na minimálnu dovolenku v prebiehajúcom roku alebo v rokoch po ňom nasledujúcich."

O prejudiciálnej otázke

23 Najskôr treba zaujať stanovisko k eventuálnej nezákonnosti prenosu dní minimálnej dovolenky za rok, ktorú tvrdí Komisia Európskych spoločenstiev.

24 Bez toho, aby bolo potrebné detailne skúmať túto otázku, treba pripomenúť, že Súdny dvor už rozhodol, že dovolenka zaručená právom Spoločenstva nemôže mať vplyv na inú dovolenku zaručenú týmto právom (pozri rozsudok zo 14. apríla 2005, Komisia/Luxembursko, C-519/03, Zb. s. I-3067, bod 33). Tak sa v prípade kumulácie viacerých dôb dovoleniek zaručovaných právom Spoločenstva na konci roka nedá vyhnúť prenosu dovolenky za rok alebo jej časti na nasledujúci rok.

25 Touto otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či článku 7 smernice odporuje, keď vnútroštátne ustanovenie umožňuje počas trvania pracovnej zmluvy namiesto dní dovolenky za rok v zmysle smernice, ktoré neboli vyčerpané v určitom roku, vyplatiť peňažnú náhradu v nasledujúcom roku.

26 Harmonizácia organizácie pracovného času na úrovni Spoločenstva má pracovníkom zaručiť lepšiu ochranu bezpečnosti a zdravia priznaním minimálnych dôb odpočinku, najmä platenej dovolenky za rok a primeraných prestávok v práci (pozri rozsudok z 26. júna 2001, BECTU, C-173/99, Zb. s. I-4881, bod 38, a rozsudok z 1. decembra 2005, Dellas a i., C-14/04, Zb. s. I-10253, bod 41).

27 Podľa článku 7 ods. 1 smernice členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú dovolenku za rok v trvaní najmenej štyroch týždňov v súlade s podmienkami na vznik nároku a na poskytnutie takej dovolenky stanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.

28 Nárok každého pracovníka na platenú dovolenku za rok treba považovať za mimoriadne významnú zásadu sociálneho práva Spoločenstva, od ktorého sa nemožno odchýliť, a príslušné vnútroštátne orgány ju môžu uplatňovať len v rozsahu, ktorý smernica výslovne vymedzuje (pozri najmä rozsudky BECTU, už citovaný, bod 43, a z 18. marca 2004, Merino Gómez, C-342/01, Zb. s. I-2605, bod 29).

29 Smernica okrem iného stanovuje pravidlo, podľa ktorého pracovník musí mať za normálnych okolností k dispozícii skutočnú dobu na odpočinok, aby bola zabezpečená účinná ochrana jeho bezpečnosti a zdravia, a len v prípade skončenia pracovného pomeru pripúšťa článok 7 ods. 2 smernice, že namiesto platenej dovolenky za rok bude vyplatená finančná náhrada (rozsudky BECTU, už citovaný, bod 44, a Merino Gómez, už citovaný, bod 30).

30 Pozitívne účinky tejto dovolenky na bezpečnosť a zdravie pracovníka sa istotne môžu úplne rozvinúť, ak sa dovolenka čerpá v roku, na ktorý je určená, teda v práve prebiehajúcom roku. Predsa však čas odpočinku z tohto hľadiska nestráca na svojom význame, ak sa čerpá v neskoršom období.

31 Pretože dovolenka v zmysle smernice, ak sa čerpá v priebehu neskoršieho roka, môže rovnako prispieť k bezpečnosti a zdraviu pracovníka, treba konštatovať, že aj vtedy spadá pod úpravu smernice.

32 Možnosť vyplatenia finančnej náhrady za prenesenú dobu minimálnej dovolenky za rok v každom prípade by bola podnetom, aby sa pracovníci zriekli svojej dovolenky na odpočinok alebo aby boli podnecovaní sa jej zrieknuť, čo je nezlučiteľné s cieľmi smernice.

33 Z toho vyplýva, že článku 7 ods. 2 smernice odporuje, keď sa namiesto minimálnej doby platenej dovolenky za rok vypláca peňažná náhrada v prípade prenosu tejto dovolenky na neskorší rok.

34 Treba dodať, že článok 7 smernice nepatrí medzi ustanovenia, pri ktorých smernica výslovne pripúšťa odchýlku (pozri rozsudok BECTU, už citovaný, bod 41). Preto nie je relevantné, či peňažná náhrada za platenú dovolenku za rok je založená na písomnej dohode alebo nie.

35 Vzhľadom na vyššie uvedené dôvody je potrebné na položenú otázku odpovedať tak, že článok 7 smernice sa má vykladať v tom zmysle, že mu odporuje, keď vnútroštátne ustanovenie umožňuje počas trvania pracovnej zmluvy namiesto dní dovolenky za rok v zmysle článku 7 ods. 1, ktoré neboli vyčerpané v určitom roku, vyplatiť peňažnú náhradu v nasledujúcom roku.

O trovách

36 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:

Článok 7 smernice Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, zmenenej a doplnenej smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2000/34/ES z 22. júna 2000, sa má vykladať v tom zmysle, že mu odporuje, keď vnútroštátne ustanovenie umožňuje počas trvania pracovnej zmluvy namiesto dní dovolenky za rok v zmysle článku 7 ods. 1, ktoré neboli vyčerpané v určitom roku, vyplatiť peňažnú náhradu v nasledujúcom roku.

Podpisy