



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (piata komora)

z 29. novembra 2017*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Bezpečnosť a ochrana zdravia pracovníkov – Smernica 2003/88/ES – Organizácia pracovného času – Článok 7 – Náhrada za nevyčerpanú dovolenku vyplatená pri skončení pracovného pomeru – Vnútroštátna právna úprava zaväzujúca pracovníka, aby si vyčerpal dovolenku za kalendárny rok bez toho, aby bola určená náhrada mzdy za túto dovolenku“

Vo veci C-214/16,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) [Odvolací súd (Anglicko a Wales) (občianskoprávne oddelenie), Spojené kráľovstvo] z 30. marca 2016 a doručený Súdnemu dvoru 18. apríla 2016, ktorý súvisí s konaním:

Conley King

proti

The Sash Window Workshop Ltd,

Richardovi Dollarovi,

SÚDNY DVOR (piata komora),

v zložení: predseda piatej komory J. L. da Cruz Vilaça, sudcovia E. Levits (spravodajca), A. Borg Barthet, M. Berger, a F. Biltgen,

generálny advokát: E. Tančev,

tajomník: C. Strömholm, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 29. marca 2017,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- C. King, v zastúpení: C. Gilroy-Scott, solicitor, A. Dashwood, QC a J. Williams, barrister,
- The Sash Window Workshop Ltd a R. Dollar, v zastúpení: M. Pilgerstorfer, barrister, ktorého splnomocnil J. Potts, solicitor,
- vláda Spojeného kráľovstva, v zastúpení: S. Simmons, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci C. Banner, barrister,

* Jazyk konania: angličtina.

– Európska komisia, v zastúpení: M. van Beek a J. Tomkin, splnomocnení zástupcovia,
po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 8. júna 2017,
vyhlásil tento

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 jednak pánom Conleyom Kingom a jednak jeho bývalým zamestnávateľom, spoločnosťou The Sash Window Workshop Ltd, a pánom Richardom Dollarom (ďalej len „Sash WW“), vo veci návrhu uvedeného bývalého pracovníka, ktorým sa domáha finančnej náhrady za platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorú si nevyčerpal v rokoch 1999 až 2012.

Právny rámec

Dohovor č. 132 Medzinárodnej organizácie práce

- 3 Článok 9 ods. 1 Dohovoru č. 132 Medzinárodnej organizácie práce z 24. júna 1970 o platenej ročnej dovolenke (revidované znenie) stanovuje:

„Nepretrúšená časť platenej ročnej dovolenky uvedenej v článku 8 ods. 2 tohto dohovoru sa musí poskytnúť a čerpať najneskôr v období jedného roka a zvyšná časť platenej ročnej dovolenky najneskôr 18 mesiacov od skončenia roka, v ktorom nárok na dovolenku vznikol.“
- 4 Uvedený dohovor bol ratifikovaný 37 štátmi, medzi ktorými sa Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska nenachádza.

Právo únie

- 5 Podľa odôvodnenia 6 smernice 2003/88:

„Treba prihliadať na zásady Medzinárodnej organizácie práce s ohľadom na organizáciu pracovného času...“
- 6 Článok 1 tejto smernice definuje jej predmet a pôsobnosť. Tento článok stanovuje:

„1. Táto smernica ustanovuje minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pre organizáciu pracovného času.

2. Táto smernica sa vzťahuje na:

a) minimálne doby... ročnej dovolenky [dovolenky za kalendárny rok – *neoficiálny preklad*]...

...“

7 Článok 7 uvedenej smernice znie:

„Ročná dovolenka [Dovolenka za kalendárny rok – neoficiálny preklad]

1. Členské štáty prijímú 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 poskytnutie 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.“
- 8 Článok 17 tej istej smernice stanovuje, že členské štáty sa od niektorých jej ustanovení môžu odchýliť. Od článku 7 smernice 2003/88 však nie je prípustná žiadna odchýlka.

Právo Spojeného kráľovstva

- 9 Smernica 2003/88 bola prebratá do právneho poriadku Spojeného kráľovstva prostredníctvom Working Time Regulations 1998 (nariadenie z roku 1998 o pracovnom čase), v znení neskorších predpisov (ďalej len „nariadenie z roku 1998“).
- 10 Článok 13 nariadenia z roku 1998 stanovuje právo pracovníka na dovolenku za kalendárny rok. Jeho odsek 1 znie takto:
- „... pracovník má právo čerpať štyri týždne dovolenky za kalendárny rok v priebehu každého referenčného roka.“
- 11 Článok 13 ods. 9 tohto nariadenia stanovuje:
- „Dovolenku, na ktorú má pracovník právo na základe tohto článku, možno rozdeliť na niekoľko častí, ale:
- a) môže sa čerpať len v roku, za ktorý na ňu vzniklo právo, a
 - b) nemôže byť nahradená finančnou náhradou s výnimkou skončenia pracovného pomeru.“
- 12 V článku 16 uvedeného nariadenia je upravená otázka nároku pracovníka na náhradu odmeny za dovolenku za kalendárny rok. Odsek 1 tohto článku znie:
- „Pracovník má nárok na peňažnú odmenu za každé obdobie dovolenky za kalendárny rok, ktorú môže uplatniť v súlade s článkom 13, pričom výška odmeny sa určí tak, že jeden pracovný týždeň zodpovedá jednému týždňu dovolenky.“
- 13 Článok 30 ods. 1 toho istého nariadenia priznáva pracovníkovi právo:
- „1. Pracovník môže podať žalobu na Employment Tribunal (pracovný súd), keď mu jeho zamestnávateľ:
- a) odmietol umožniť vykonať právo, ktoré pracovníkovi prináleží podľa:
 - i) ... článku 13 ods. 1...

... alebo

b) nezaplatil časť sumy alebo celú sumu, ktorú mu je dlžný podľa... alebo § 16 ods. 1..

2. Žaloba na Employment Tribunal (pracovný súd) je prípustná, len ak je podaná:

- a) pred uplynutím lehoty troch mesiacov, ktorá plynie odo dňa, keď mal byť výkon práva údajne umožnený (alebo v prípade času na odpočinok alebo dovolenky trvajúcej viac než jeden deň odo dňa, keď sa malo umožniť jej začatie), alebo odo dňa, keď sa mala vykonať platba;
- b) v rámci ďalšej lehoty, ktorú Employment Tribunal [(pracovný súd)] považuje za primeranú, ak bolo preukázané, že z rozumných dôvodov nemohol pracovník podať žalobu pred uplynutím uvedenej trojmesačnej, prípadne šesťmesačnej lehoty.

...“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 14 Pán King pracoval pre spoločnosť Sash WW na základe „zmluvy samostatne zárobkovo činnnej osoby platenej len vo forme provízií“ od 1. júna 1999 až do svojho odchodu do starobného dôchodku 6. októbra 2012. V súlade s touto zmluvou bol platený len formou provízií. Ak čerpal dovolenku, počas tohto obdobia nebol odmeňovaný.
- 15 Na konci pracovného pomeru požiadal pán King svojho zamestnávateľa o vyplatenie finančnej náhrady za dni dovolenky za kalendárny rok, ktoré si jednak vyčerpal a neboli nahradené a ktoré si jednak nevyčerpal, pričom zodpovedali celému obdobiu, počas ktorého pracoval, t. j. od 1. júna 1999 do 6. októbra 2012. Sash WW odmietla vyhovieť žiadosti pána Kinga z dôvodu, že mal postavenie samostatne zárobkovo činnnej osoby.
- 16 Pán King podal žalobu na príslušný Employment Tribunal (Pracovný súd, Spojené kráľovstvo). Tento súd rozlíšil tri kategórie dovolenky za kalendárny rok, pričom pri všetkých troch je nesporné, že za žiadnu z nich nebola poskytnutá náhrada:
 - „náhrada za dovolenku typu 1“, ktorá zodpovedá dovolenke, na ktorú vzniklo právo, no nebola vyčerpaná do momentu skončenia pracovného pomeru v poslednom referenčnom roku (2012 – 2013);
 - „náhrada za dovolenku typu 2“, ktorá zodpovedá dňom skutočne vyčerpanej dovolenky v rokoch 1999 až 2012, za ktorú mu nebola poskytnutá žiadna náhrada;
 - „náhrada za dovolenku typu 3“, ktorá zodpovedá dovolenke, na ktorú vzniklo právo, no nebola vyčerpaná počas celého obdobia pracovného pomeru pána Kinga, t. j. spolu 24,15 týždňov.
- 17 Vo svojom rozhodnutí Employment Tribunal (pracovný súd) uviedol, že pán King mal byť považovaný za „pracovníka“ v zmysle smernice 2003/88, a že mu vznikol nárok na všetky tri kategórie náhrad za platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré požadoval.
- 18 Sash WW sa proti rozsudku Employment Tribunal (pracovný súd) odvolala na Employment Appeal Tribunal (Odvolací pracovný súd, Spojené kráľovstvo), ktorý jej vyhovel a vrátil vec Employment Tribunal (pracovný súd) na ďalšie konanie. Proti tomuto rozhodnutiu sa pán King odvolal a Sash WW podala vzájomné odvolanie.

- 19 Pred vnútroštátnym súdom, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania, t. j. Court of Appeal (England & Wales) (Civil division) [Odvolací súd (Anglicko a Wales) (občianskoprávne oddelenie), Spojené kráľovstvo], je už nesporné, že pán King, je „pracovník“ v zmysle smernice 2003/88, a že má nárok na „náhradu za platenú dovolenku typu 1 a 2“.
- 20 Pokiaľ ide o „náhradu za dovolenku typu 3“, Sash WW tvrdí, že podľa článku 13 ods. 9 písm. a) nariadenia z roku 1998 nebol pán King oprávnený preniesť nevyčerpané dni dovolenky za kalendárny rok do nového referenčného roka. Keďže pán King nepodal žalobu podľa článku 30 ods. 1 písm. a) tohto nariadenia, stratil akékoľvek právo na tieto dni dovolenky za kalendárny rok, pričom návrh, ktorého predmetom je peňažná náhrada za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok za predmetné referenčné roky, je premlčaný.
- 21 Voči tomu pán King tvrdí, že jeho právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré nevyčerpal z dôvodu, že zamestnávateľ mu zaň neposkytol náhradu, sa prenieslo do nasledujúceho referenčného roka, bez ohľadu na ustanovenia článku 13 ods. 9 písm. a) nariadenia z roku 1998, a potom sa prenášalo z roka na rok až do momentu skončenia jeho pracovného pomeru. Pán King odkazuje na rozsudok z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18), pričom tvrdí, že nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok vznikol až po skončení pracovného pomeru, a teda že jeho žaloba bola podaná včas.
- 22 Vnútroštátny súd konštatoval, že právo Spojeného kráľovstva neumožňuje preniesť dovolenku za kalendárny rok po uplynutí referenčného obdobia, za ktoré bola táto dovolenka poskytnutá, a nevyhnutne nezabezpečuje účinný opravný prostriedok, ktorým by bolo možné dovolávať sa porušenia článku 7 smernice 2003/88, a má pochybnosti, pokiaľ ide o výklad ustanovení práva Únie, ktoré sú relevantné na rozhodnutie vo veci, ktorú pojednáva.
- 23 V tejto súvislosti najmä uvádza, že prenesenie platenej dovolenky za kalendárny rok nevyčerpanej z dôvodu odmietnutia zamestnávateľa poskytnúť náhradu mzdy by mohlo viesť k inému posúdeniu, než aké sa vyžaduje, keď ide o dovolenku za kalendárny rok nevyčerpanú pracovníkom z dôvodu choroby. Uplatniteľné ustanovenia práva Únie pritom boli predmetom výkladu Súdneho dvora len v kontexte situácie choroby.
- 24 Za týchto okolností Court of Appeal (England and Wales) (Civil Division) [Odvolací súd (Anglicko a Wales) (občianskoprávne oddelenie)] rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:
- „1. Ak dôjde k sporu medzi pracovníkom a zamestnávateľom o tom, či má pracovník právo na platenú dovolenku za kalendárny rok podľa článku 7 smernice 2003/88, je v súlade s právom EÚ a najmä so zásadou účinného prostriedku nápravy, ak musí pracovník najprv vyčerpať dovolenku, než zistí, či má nárok na poskytnutie náhrady mzdy za túto dovolenku?
 2. Ak pracovník nevyčerpá celú alebo časť dovolenky za kalendárny rok, na ktorú má právo v referenčnom roku, keď sa malo právo vykonať, pričom by tak urobil, keby mu zamestnávateľ neodmietal poskytnúť za obdobie dovolenky, ktorú čerpá, náhradu mzdy, môže pracovník tvrdiť, že sa mu bránilo vo výkone jeho práva na platenú dovolenku, takže jeho právo sa prenáša z roka na rok, až kým nebude mať možnosť vykonať ho?
 3. Ak sa právo prenáša, deje sa tak neobmedzene alebo existuje obmedzená lehota, v ktorej je pracovník povinný vykonať prenesené práva na dovolenku, analogicky k obmedzeniam, ktoré platia v prípade, že pracovník nemal možnosť vykonať právo na dovolenku v referenčnom roku z dôvodu choroby?

4. Ak neexistuje zákonné ani zmluvné ustanovenie upravujúce obdobie na prenesenie dovolenky, je súd povinný stanoviť maximálne obdobie, počas ktorého sa dovolenka môže prenášať, s cieľom zabezpečiť, aby uplatňovanie [vnútroštátnej právnej úpravy v oblasti pracovného času] neskreslovalo účel článku 7 [smernice 2003/88]?
5. V prípade kladnej odpovede na predchádzajúcu otázku, je lehota na prenesenie v dĺžke 18 mesiacov po skončení referenčného roka, v ktorom právo na dovolenku vzniklo, zlučiteľná s článkom 7 [smernice 2003/88]?

O návrhu na opätovné otvorenie ústnej časti konania

- 25 Po prednesení návrhov generálneho advokáta 8. júna 2017 pán King požiadal podaním doručeným do kancelárie Súdneho dvora 19. júna 2017 o opätovné otvorenie ústnej časti konania. Na podporu tejto žiadosti pán King v podstate tvrdí, že návrhy generálneho advokáta obsahujú nedorozumenia, pokiaľ ide o pracovnú ponuku, ktorá mu bola predložená v roku 2008.
- 26 V tejto súvislosti treba však pripomenúť, že podľa článku 252 druhého odseku ZFEÚ generálny advokát konajúci neustranne a nezávisle predkladá na verejných pojednávaniach odôvodnené návrhy v prípadoch, ktoré si v súlade so Štatútom Súdneho dvora Európskej únie vyžadujú jeho účasť. Súdny dvor nie je viazaný ani týmito návrhmi, ani odôvodnením, na základe ktorého k týmto návrhom generálny advokát dospel (rozsudok z 22. júna 2017, Federatie Nederlandse Vakvereniging a i., C-126/16, EU:C:2017:489, bod 31 a citovaná judikatúra).
- 27 Preto nesúhlas dotknutej osoby s časťou návrhov generálneho advokáta bez ohľadu na otázky, ktoré v nich skúmal, nemôže byť sám osebe dôvodom odôvodňujúcim opätovné otvorenie ústnej časti konania (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 17. septembra 2015, Mory a i./Komisia, C-33/14 P, EU:C:2015:609, bod 26).
- 28 Z toho vyplýva, že článok 83 Rokovacieho poriadku Súdneho dvora stanovuje, že Súdny dvor môže kedykoľvek po vypočutí generálneho advokáta rozhodnúť o opätovnom začatí ústnej časti konania, najmä ak usúdi, že nemá dostatok informácií, alebo ak niektorý z účastníkov konania predložil po skončení tejto časti novú skutočnosť, ktorá môže mať rozhodujúci vplyv na rozhodnutie Súdneho dvora, alebo ak sa má vo veci rozhodnúť na základe tvrdenia, ku ktorému sa nemali možnosť vyjadriť účastníci konania alebo subjekty oprávnené podľa článku 23 Štatútu Súdneho dvora Európskej únie.
- 29 V tomto prípade to tak nie je. Súdny dvor sa po vypočutí generálneho advokáta totiž domnieva, že má dostatok informácií na rozhodnutie v tejto veci.
- 30 Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti nie je potrebné nariadiť opätovné otvorenie ústnej časti konania.

O prejudiciálnych otázkach

O prvej prejudiciálnej otázke

- 31 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 7 smernice 2003/88, ako aj právo na účinný prostriedok nápravy zakotvené v článku 47 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“), vykladať v tom zmysle, že v prípade sporu medzi pracovníkom a jeho zamestnávateľom týkajúceho sa toho, či má pracovník právo na platenú dovolenku za kalendárny rok podľa daného článku 7, tento článok a uvedené právo bránia tomu, aby tento pracovník musel najprv vyčerpať dovolenku, než zistí, či má nárok na poskytnutie náhrady mzdy za túto dovolenku.

- 32 V tejto súvislosti treba po prvé pripomenúť, že zo samotného znenia článku 7 ods. 1 smernice 2003/88, ktoré je ustanovením, od ktorého sa podľa tejto smernice nemožno odchyliť, 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 musí byť považované za mimoriadne dôležitú zásadu sociálneho práva Únie, ktorú príslušné vnútroštátne orgány môžu uplatňovať len v medziach výslovne vytýčených samotnou smernicou 2003/88 (rozsudok z 30. júna 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, bod 19 a citovaná judikatúra).
- 33 Po druhé je potrebné poznamenať, že právo na platenú dovolenku za kalendárny rok je výslovne zakotvené v článku 31 ods. 2 Charty, ktorej článok 6 ods. 1 ZEÚ priznáva rovnakú právnu silu ako Zmluvám (rozsudok z 22. novembra 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, bod 37).
- 34 Po tretie, ako vyplýva zo znenia smernice 2003/88 a z judikatúry Súdneho dvora, hoci členským štátom prináleží definovať podmienky výkonu a uplatňovania práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, nemôžu stanoviť nijakú podmienku na samotný vznik tohto práva, ktoré vyplýva priamo z uvedenej smernice (pozri v tomto zmysle rozsudok z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i., C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 28).
- 35 Po štvrté z judikatúry Súdneho dvora tiež 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 22. mája 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, bod 17 a citovaná judikatúra).
- 36 Z vyššie uvedeného vyplýva, že pracovníkovi musí byť poskytnutá odmena, na ktorú má nárok podľa článku 7 ods. 1 smernice 2003/88, keď si čerpá svoju dovolenku za kalendárny rok.
- 37 Samotným cieľom práva na platenú dovolenku za kalendárny rok totiž je umožniť pracovníkovi odpočinúť si a poskytnúť mu čas na oddych a zotavenie sa (pozri najmä 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 30. júna 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, bod 25).
- 38 Ako však uviedla Európska komisia vo svojich písomných pripomienkach, pokiaľ by bol pracovník počas čerpania svojej dovolenky za kalendárny rok vystavený okolnostiam, ktoré môžu vyvolávať neistotu v súvislosti s poskytnutím odmeny, ktorá mu patrí, nemôže plne využiť uvedenú dovolenku ako čas na oddych a zotavenie sa podľa článku 7 smernice 2003/88.
- 39 Takéto okolnosti môžu tiež odradiť pracovníka od čerpania dovolenky za kalendárny rok. V tejto súvislosti treba poznamenať, že každá činnosť alebo nečinnosť zamestnávateľa, ktorá má potenciálne odradzujúci účinok na čerpanie pracovníkom ročnej dovolenky, je tiež v rozpore s účelom práva na platenú dovolenku za kalendárny rok (pozri v tomto zmysle rozsudok z 22. mája 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, bod 29 a citovanú judikatúru).
- 40 V tejto súvislosti, na rozdiel od toho, čo Spojené kráľovstvo uviedlo vo svojich písomných pripomienkach, dodržiavanie práva na platenú dovolenku za kalendárny rok nemôže závisieť od skutkového posúdenia finančnej situácie, v akej sa dotknutý pracovník nachádza v čase svojho čerpania dovolenky.
- 41 Pokiaľ ide o súdne prostriedky nápravy, ktoré pracovník musí mať k dispozícii v prípade sporu so zamestnávateľom, aby si uplatnil svoje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok podľa smernice 2003/88, táto smernica celkom iste neobsahuje žiadne ustanovenie týkajúce sa tejto oblasti. Je však nesporné že členské štáty musia v tejto súvislosti zaručiť dodržiavanie práva na účinný prostriedok nápravy, ako ho zakotvuje článok 47 Charty (pozri analogicky rozsudok z 15. septembra 2016, Star Storage a i., C-439/14 a C-488/14, EU:C:2016:688, bod 46).

- 42 V prejednávanej veci z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že právo na platenú dovolenku za kalendárny rok stanovené v článku 7 smernice 2003/88 sa vykonáva v Spojenom kráľovstve dvoma samostatnými článkami nariadenia z roku 1998, t. j. jednak článkom 13 tohto nariadenia, v ktorom sa priznáva právo na dovolenku za kalendárny rok, a jednak článkom 16 uvedeného nariadenia, ktorý stanovuje nárok na náhradu mzdy za túto dovolenku. V súlade s touto istou logikou článok 30 ods. 1 tohto nariadenia priznáva pracovníkovi právo na dva samostatné súdne prostriedky nápravy, pričom tento pracovník sa môže obrátiť na súd, jednak aby napadol odmietnutie svojho zamestnávateľa poskytnúť právo na čerpanie dovolenky za kalendárny rok, ktoré vyplýva z uvedeného článku 13, a jednak aby si súdne uplatnil, že jeho zamestnávateľ mu neposkytol v plnom rozsahu alebo čiastočne za túto dovolenku náhradu mzdy v súlade s uvedeným článkom 16.
- 43 Pokiaľ ide o spor vo veci samej, z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že výklad týchto ustanovení, ktorý použil Employment Appeal Tribunal (odvolací pracovný súd), je taký, že pracovník sa jednak môže dovolávať porušenia práva na dovolenku za kalendárny rok, ktoré je upravené v článku 13 nariadenia z roku 1998, len pokiaľ mu zamestnávateľ neumožní čerpať žiadnu, či už platenú alebo neplatenú dovolenku, a jednak na základe článku 16 tohto nariadenia môže požadovať náhradu mzdy len za dni skutočne vyčerpanej dovolenky.
- 44 Takýto výklad vnútroštátnych prostriedkov nápravy stanovených v danej oblasti vedie k výsledku, že v situácii, v ktorej zamestnávateľ poskytne pracovníkovi len dovolenku bez náhrady mzdy, sa tento pracovník nemôže pred súdom dovolávať práva na čerpanie platenej dovolenky za kalendárny rok samého osebe. Na tieto účely by bol nútený najprv čerpať dovolenku bez náhrady mzdy a potom podať žalobu s cieľom dosiahnuť jej zaplatenie.
- 45 Taký výsledok je nezlučiteľný s článkom 7 smernice 2003/88 z dôvodov uvedených v bodoch 36 až 40 tohto rozsudku.
- 46 To platí o to viac, keď ide o pracovníka v situácii, v akej sa nachádza pán King, keď v dôsledku výkladu vnútroštátnych prostriedkov nápravy v zmysle uvedenom v bode 43 tohto rozsudku sa tento pracovník nemôže na konci pracovného pomeru dovolávať porušenia článku 7 smernice 2003/88 v súvislosti s platenou dovolenkou, na ktorú má právo, ale ju nevyčerpal, s cieľom získať náhradu uvedenú v odseku 2 tohto článku. Takto je pracovník, akým je žalobca v konaní vo veci samej, zbavený účinného prostriedku nápravy.
- 47 So zreteľom na predchádzajúce úvahy treba na prvú otázku odpovedať tak, že článok 7 smernice 2003/88, ako aj právo na účinný prostriedok nápravy zakotvené v článku 47 Charty sa majú vykladať v tom zmysle, že v prípade sporu medzi pracovníkom a jeho zamestnávateľom týkajúceho sa toho, či má pracovník právo na platenú dovolenku za kalendárny rok podľa daného článku 7, tento článok a uvedené právo bránia tomu, že pracovník musí najprv vyčerpať dovolenku, než zistí, či má nárok na poskytnutie náhrady mzdy za túto dovolenku.

O druhej až piatej otázke

- 48 Svojou druhou až piatou otázkou, ktoré treba preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 7 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym ustanoveniam alebo praxi, podľa ktorých pracovník nemôže preniesť ani prípadne kumulovať až do momentu skončenia pracovného pomeru práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré nevykoná v rámci viacerých po sebe nasledujúcich referenčných období z dôvodu odmietnutia zamestnávateľa poskytnúť náhradu mzdy za túto dovolenku.

- 49 V tejto súvislosti s cieľom odpovedať na položené otázky treba pripomenúť, že Súdny dvor už poskytol, konkrétne v rozsudku z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18), svoje posúdenie otázok týkajúcich sa práva na platenú dovolenku za kalendárny rok pracovníka, ktorý nemal možnosť až do skončenia svojho pracovného pomeru vykonať svoje právo na uvedenú dovolenku z dôvodov nezávislých od jeho vôle, a presnejšie z dôvodu choroby.
- 50 V prejednávacom prípade práve z dôvodov nezávislých od jeho vôle nemohol pán King vykonať svoje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok pred svojím odchodom do dôchodku. V tejto súvislosti treba spresniť, že hoci dotknutá osoba mohla prijať v určitom okamihu svojho zmluvného vzťahu so svojim zamestnávateľom inú zmluvu upravujúcu právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, takáto okolnosť nie je relevantná na účely odpovede, ktorú treba poskytnúť na prejudiciálne otázky. Súdny dvor totiž má na tento účel zohľadniť pracovný pomer, ako existoval a pretrvával, bez ohľadu na to z akého titulu, až do odchodu pána Kinga do dôchodku bez toho, aby tento pracovník mohol vykonať svoje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok.
- 51 V prvom rade je teda potrebné pripomenúť, že smernica 2003/88 neumožňuje členským štátom ani vylúčiť vznik práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, ani stanoviť, že právo na takú platenú dovolenku pracovníka, ktorý nemohol vykonať toto právo, zanikne uplynutím referenčného obdobia a/alebo obdobia na prenesenie dovolenky upraveného vnútroštátnym právom (rozsudok z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i., C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, body 47 a 48, ako aj citovaná judikatúra).
- 52 Z judikatúry Súdneho dvora navyše vyplýva, že pracovník, ktorý nemohol z dôvodov nezávislých od jeho vôle vykonať právo na platenú dovolenku za kalendárny rok až do skončenia pracovného pomeru, má nárok na vyplatenie peňažnej náhrady podľa článku 7 ods. 2 smernice 2003/88. Výška tejto náhrady sa musí vypočítať takým spôsobom, aby tento pracovník bol v situácii porovnateľnej so situáciou, v akej by sa nachádzal, ak by uvedené právo vykonal počas trvania pracovného pomeru (pozri rozsudok z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 61).
- 53 V druhom rade treba uviesť, že vo veciach, na základe ktorých sa rozvinula judikatúra Súdneho dvora týkajúca sa článku 7 smernice 2003/88, sa príslušným pracovníkom bránilo vykonať svoje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok z dôvodu ich neprítomnosti v práci z dôvodu choroby.
- 54 Súdny dvor v tomto osobitnom kontexte rozhodol, že hoci by mal byť pracovník, ktorý je práceneschopný počas niekoľkých po sebe nasledujúcich referenčných období, oprávnený neobmedzene kumulovať všetky práva na platenú dovolenku za kalendárny rok získané počas obdobia svojej neprítomnosti na pracovisku, takéto neobmedzené kumulovanie by už nezodpovedalo samotnému účelu práva na platenú dovolenku za kalendárny rok (pozri v tomto zmysle rozsudok z 22. novembra 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, body 29 a 30).
- 55 Z tohto dôvodu za osobitných okolností, v akých sa nachádza pracovník, ktorý je práceneschopný počas niekoľkých po sebe nasledujúcich referenčných období, Súdny dvor konštatoval, že nielen vzhľadom na ochranu pracovníka, o ktorú sa usiluje smernica 2003/88, ale aj na ochranu zamestnávateľa, ktorý je vystavený nebezpečenstvu neprimeraného kumulovania období neprítomnosti pracovníka na pracovisku, a na nepríjemnosti, ktoré z toho môžu vyplývať pre organizáciu práce, článok 7 tejto smernice sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnym ustanoveniam alebo vnútroštátnej praxi, ktoré obmedzujú kumulovanie práv na platenú dovolenku za kalendárny rok pracovníka, ktorý je práceneschopný počas niekoľkých po sebe nasledujúcich referenčných období, tým, že stanovujú lehotu pätnástich mesiacov, po uplynutí ktorej právo na platenú dovolenku za kalendárny rok zanikne (pozri v tomto zmysle rozsudok z 22. novembra 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, body 38, 39 a 44).
- 56 Z toho vyplýva, že napokon treba preskúmať, či také okolnosti ako vo veci samej sú „špecifické“ v zmysle judikatúry citovanej v predchádzajúcom bode, a preto – podobne ako v prípade dlhšej neprítomnosti pracovníka z dôvodu nemocenskej dovolenky – odôvodňujú výnimku zo zásady

stanovenej v článku 7 smernice 2003/88, ako aj článku 31 ods. 2 Charty, podľa ktorej nadobudnuté právo na platenú dovolenku za kalendárny rok nesmie zaniknúť uplynutím referenčného obdobia a/alebo obdobia prenesenia dovolenky, ktoré upravuje vnútroštátne právo, keď pracovník nemohol svoju dovolenku vyčerpať.

- 57 Na tieto účely treba uviesť nasledujúce skutočnosti.
- 58 Po prvé z ustálenej judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že právo na platenú dovolenku za kalendárny rok sa nemôže vykladať reštriktívne (pozri rozsudok z 22. apríla 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, bod 29). Z tohto dôvodu akákoľvek výnimka z právnej úpravy Únie v oblasti organizácie pracovného času zavedenej smernicou 2003/88 sa musí vykladať tak, aby bol jej rozsah obmedzený len na to, čo je striktné nevyhnutné na zabezpečenie záujmov, ktoré táto výnimka umožňuje chrániť (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. októbra 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, bod 40 a citovanú judikatúru).
- 59 Za takých okolností ako vo veci samej sa ochrana záujmov zamestnávateľa nejaví ako nevyhnutne potrebná, a teda ani ako spôsobilá odôvodniť výnimku z práva na platenú dovolenku za kalendárny rok pracovníka.
- 60 Treba totiž uviesť, že posúdenie práva na platenú dovolenku za kalendárny rok pracovníka, akým je pán King, nie je spojené so situáciou, v ktorej by jeho zamestnávateľ čelil obdobiam neprítomnosti tohto pracovníka, ktoré by ako v prípade dlhodobej nemocenskej dovolenky spôsobovali ťažkosti, pokiaľ ide o organizáciu práce. Naopak, tento zamestnávateľ mohol využiť toho pracovníka až do jeho odchodu do dôchodku, lebo neprerušoval obdobia pracovnej činnosti u tohto zamestnávateľa tým, že by si bral platenú dovolenku za kalendárny rok.
- 61 Po druhé okolnosť, že sa Sash WW nesprávne domnievala, že pán King nemal právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, aj keby bola preukázaná, nie je relevantná. Je totiž úlohou zamestnávateľa, aby si zistil všetky informácie týkajúce sa jeho povinností v tejto oblasti.
- 62 Ako v tejto súvislosti vyplýva z bodu 34 tohto rozsudku, samotný vznik práva na platenú dovolenku za kalendárny rok nemôže podliehať nijakým podmienkam, pretože toto právo je priznané priamo pracovníkovi smernicou 2003/88. Pokiaľ ide o vec samu, otázka, či pán King v priebehu rokov požiadal o čerpanie platenej dovolenky za kalendárny rok alebo nepožiadal, nie je relevantná (pozri v tomto zmysle rozsudok z 12. júna 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, body 27 a 28).
- 63 Z vyššie uvedeného vyplýva, že na rozdiel od situácie kumulácie práva na platenú dovolenku za kalendárny rok pracovníka, ktorý nemôže čerpať túto dovolenku z dôvodu choroby, je zamestnávateľ, ktorý neumožní pracovníkovi vykonať jeho právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, povinný znášať následky.
- 64 Po tretie za takýchto okolností, keď neexistujú žiadne regulačné alebo zmluvné vnútroštátneho ustanovenia, ktoré stanovujú obmedzenie prenášania dovoleniek v súlade s požiadavkami práva Únie (pozri v tomto zmysle rozsudky z 22. novembra 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, a z 3. mája 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263), nemožno právnu úpravu Únie v oblasti organizácie pracovného času, upravenú smernicou 2003/88, vykladať reštriktívne. Keby sa za týchto okolností totiž pripustilo, že došlo k zániku pracovníkom nadobudnutých práv na platenú dovolenku za kalendárny rok, znamenalo by to odobrenie správania zamestnávateľa vedúceho k neoprávnenému obohateniu na úkor samotného cieľa uvedenej smernice, ktorý sleduje zabezpečenie zdravia pracovníka.
- 65 Zo všetkých predchádzajúcich úvah vyplýva, že na druhú až piatu otázku treba odpovedať tak, že článok 7 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym ustanoveniam alebo praxi, podľa ktorých pracovník nemôže preniesť ani prípadne kumulovať až do momentu skončenia

pracovného pomeru práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré nevykonal v rámci viacerých po sebe nasledujúcich referenčných období z dôvodu odmietnutia zamestnávateľa poskytnúť náhradu mzdy za túto dovolenku.

O trovách

- ⁶⁶ Vzhľadom na to, že konanie pred Súdny 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 (piata komora) rozhodol takto:

- 1. Článok 7 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, ako aj právo na účinný prostriedok nápravy zakotvené v článku 47 Charty základných práv Európskej únie sa majú vykladať v tom zmysle, že v prípade sporu medzi pracovníkom a jeho zamestnávateľom týkajúceho sa toho, či má pracovník právo na platenú dovolenku za kalendárny rok podľa daného článku 7, tento článok a uvedené právo bránia tomu, že pracovník musí najprv vyčerpať dovolenku, než zistí, či má nárok na poskytnutie náhrady mzdy za túto dovolenku.**
- 2. Článok 7 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym ustanoveniam alebo praxi, podľa ktorých pracovník nemôže preniesť ani prípadne kumulovať až do momentu skončenia pracovného pomeru práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré nevykonal v rámci viacerých po sebe nasledujúcich referenčných období z dôvodu odmietnutia zamestnávateľa poskytnúť náhradu mzdy za túto dovolenku.**

Podpisy