



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (veľká komora)

zo 4. októbra 2018*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Organizácia pracovného času – Smernica 2003/88/ES – Právo na platenú dovolenku za kalendárny rok – Smernica 2010/18/EÚ – Revidované znenie rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke – Rodičovská dovolenka, ktorá sa nepovažuje za obdobie skutočného výkonu práce“

Vo veci C-12/17,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Curtea de Apel Cluj (Odvolací súd Kluž, Rumunsko) z 11. októbra 2016 a doručený Súdnemu dvoru 10. januára 2017, ktorý súvisí s konaním:

Tribunalul Botoșani,

Ministerul Justiției

proti

Marii Dicuovej,

za účasti:

Curtea de Apel Suceava,

Consiliul Superior al Magistraturii,

SÚDNY DVOR (veľká komora),

v zložení: predseda K. Lenaerts, podpredseda A. Tizzano, predsedovia komôr M. Ilešič, L. Bay Larsen, T. von Danwitz a E. Levits (spravodajca), sudcovia A. Borg Barthet, A. Arabadžiev, F. Biltgen, K. Jürimäe a C. Lycourgos,

generálny advokát: P. Mengozzi,

tajomník: R. Șereș, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 15. januára 2018,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– Consiliul Superior al Magistraturii, v zastúpení: M. Ghena, splnomocnená zástupkyňa,

* Jazyk konania: rumunčina.

- rumunská vláda, v zastúpení: pôvodne R.-H. Radu, O.-C. Ichim, L. Lițu a E. Gane, neskôr C.-R. Canțăr, O.-C. Ichim, L. Lițu a E. Gane, splnomocnení zástupcovia,
- nemecká vláda, v zastúpení: D. Klebs a T. Henze, splnomocnení zástupcovia,
- estónska vláda, v zastúpení: A. Kalbus, splnomocnená zástupkyňa,
- španielska vláda, v zastúpení: S. Jiménez García, splnomocnený zástupca,
- talianska vláda, v zastúpení: G. Palmieri, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci G. De Socio, avvocato dello Stato,
- poľská vláda, v zastúpení: B. Majczyna, splnomocnený zástupca,
- Európska komisia, v zastúpení: M. van Beek a C. Hödlmayr, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 20. marca 2018,

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 Tribunalul Botoșani (Okresný súd Botoșani, Rumunsko) a Ministerul Justiției (Ministerstvo spravodlivosti, Rumunsko) na jednej strane a pani Mariou Dicuovou na druhej strane, ktorého predmetom je určenie práv pani M. Dicuovej na platenú dovolenku za kalendárny rok 2015.

Právny rámec

Právo Únie

Smernica 2003/88

- 3 Odôvodnenie 6 smernice 2003/88 stanovuje:

„Treba prihliadať na zásady Medzinárodnej organizácie práce s ohľadom na organizáciu pracovného času, vrátane zásad súvisiacich s nočnou prácou“.

- 4 Článok 1 tejto smernice, nazvaný „Účel a rozsah pôsobnosti“, 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...

...“

5 Článok 7 uvedenej smernice, nazvaný „Ročná dovolenka“, stanovuje:

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

2. Namiesto minimálnej doby ročnej platenej dovolenky nemôže byť vyplatená peňažná náhrada, s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru.“

6 Článok 15 tej istej smernice znie takto:

„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.“

7 Článok 17 smernice 2003/88 stanovuje, že členské štáty sa môžu odchýliť od niektorých ustanovení tejto smernice. Nemožno sa však odchýliť od jej článku 7.

Smernica 2010/18/EÚ

8 Revidované znenie rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke uzatvorenej 18. júna 2009 (ďalej len „rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke“), ktoré sa nachádza v prílohe smernice Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES (Ú. v. EÚ L 68, 2010, s. 13), v článku 2 bode 1 stanovuje:

„Táto dohoda poskytuje pracovníkom a pracovníčkam individuálne právo na rodičovskú dovolenku z dôvodov narodenia alebo adopcie dieťaťa...“

9 Článok 2 bod 2 tejto rámcovej dohody stanovuje:

„Rodičovská dovolenka sa poskytuje v trvaní najmenej štyroch mesiacov a v záujme podpory rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami by mala byť v zásade neprenosná. Na podporu vyváženého čerpania dovolenky zo strany oboch rodičov by najmenej jeden z uvedených štyroch mesiacov mal byť neprenosný. Pravidlá týkajúce sa tohto neprenosného obdobia sa stanovujú na vnútroštátnej úrovni prostredníctvom právnych predpisov a/alebo kolektívnych zmlúv s prihliadnutím na existujúce ustanovenia o dovolenke v členských štátoch.“

10 Článok 5 uvedenej rámcovej dohody znie takto:

„1. Po skončení rodičovskej dovolenky majú pracovníci právo vrátiť sa na to isté pracovné miesto, alebo ak to nie je možné, na rovnocenné alebo podobné pracovné miesto, ktoré je v súlade s ich pracovnou zmluvou alebo pracovnoprávnym vzťahom.

2. Práva, ktoré pracovník mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok v čase začatia rodičovskej dovolenky, sa zachovávajú v existujúcom rozsahu až do konca rodičovskej dovolenky. Po skončení rodičovskej dovolenky tieto práva platia vrátane akýchkoľvek ich zmien vyplývajúcich z vnútroštátnych právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a/alebo zaužívej praxe.

3. Členské štáty a/alebo sociálni partneri vymedzia štatút pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu počas rodičovskej dovolenky.

...“

11 Podľa článku 8 bodu 1 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke môžu členské štáty uplatňovať alebo zaviesť priaznivejšie ustanovenia než tie, ktoré sú ustanovené v tejto dohode.

Rumunské právo

12 Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (zákon č. 53/2003 – Zákonník práce) v znení uplatniteľnom na spor vo veci samej (ďalej len „Zákonník práce“) vo svojom článku 10 stanovuje:

„Pracovná zmluva je zmluva, ktorou sa fyzická osoba, zamestnanec, zaväzuje vykonávať závislú prácu pod vedením zamestnávateľa, fyzickej alebo právnickej osoby, výmenou za odplatu nazývanú mzda.“

13 Článok 49 ods. 1, 2 a 3 tohto zákonníka stanovuje:

„1. K prerušeniu vykonávania pracovnej zmluvy môže dôjsť zo zákona, na základe dohody alebo jednostranným úkonom jednej zo zmluvných strán.

2. Z prerušenia vykonávania pracovnej zmluvy vyplýva prerušenie výkonu práce zamestnancom a prerušenie poskytovania odmeny zamestnávateľom.

3. Počas prerušenia sa však môžu naďalej uplatňovať práva a povinnosti zmluvných strán okrem práv a povinností uvedených v odseku 2, ak sa uplatňujú na základe osobitných zákonov, uplatniteľných kolektívnych zmlúv, pracovných zmlúv alebo vnútorných predpisov.“

14 Podľa článku 51 ods. 1 písm. a) uvedeného zákonníka:

„Vykonávanie pracovnej zmluvy možno prerušiť z podnetu zamestnanca v týchto prípadoch:

a) rodičovská dovolenka na výchovu dieťaťa do dvoch rokov veku...“

15 Článok 145 ods. 4 až 6 toho istého zákonníka stanovuje:

„4. Obdobia dočasnej pracovnej neschopnosti, materskej dovolenky, pracovného voľna z dôvodu expozície osobitným rizikám počas tehotenstva alebo dojčenia a pracovného voľna z dôvodu choroby detí sa na účely určenia dĺžky dovolenky za kalendárny rok považujú za obdobia skutočného výkonu práce.

5. Ak sa dočasná pracovná neschopnosť, materská dovolenka, pracovné voľno z dôvodu expozície osobitným rizikám počas tehotenstva alebo dojčenia alebo pracovné voľno z dôvodu choroby dieťaťa prekrýva s obdobím čerpania dovolenky za kalendárny rok, dovolenka za kalendárny rok sa prerušuje a zamestnanec vyčerpá zvyšok dovolenky po ukončení situácie [, pre ktorú došlo k prerušeniu,] alebo ak to nie je možné, nevyčerpané dni budú určené na iné obdobie.

6. Zamestnanec má nárok na dovolenku za kalendárny rok, aj keď dočasná pracovná neschopnosť pretrváva za zákonom stanovených podmienok počas celého kalendárneho roka, a zamestnávateľ je povinný poskytnúť mu túto dovolenku v období 18 mesiacov počnúc rokom, ktorý nasleduje po roku, v ktorom bol zamestnanec práceneschopný.“

16 Článok 2 ods. 1 a 2 Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 325/2005 pentru aprobarea Regulamentului privind concediile judecătorilor și procurorilor (rozhodnutie Vyššej súdnej rady č. 325/2005 o schválení pravidiel pre dovolenky sudcov a prokurátorov) stanovuje:

„1. Sudcovia a prokurători majú právo na platenú dovolenku za kalendárny rok v trvaní 35 pracovných dní. Tohto práva sa nemožno vzdať a nemožno ho ani obmedziť.

2. Dĺžka dovolenky za kalendárny rok upravenej v [pravidlách pre dovolenky sudcov a prokurátorov] je závislá od činnosti vykonávanej v priebehu kalendárneho roka. Obdobia dočasnej pracovnej neschopnosti, materskej dovolenky, pracovného voľna z dôvodu expozície osobitným rizikám počas tehotenstva alebo dojčenia a pracovného voľna z dôvodu choroby detí sa na účely určenia dĺžky dovolenky za kalendárny rok považujú za obdobia skutočného výkonu práce.“

Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka

17 Pani Dicu je sudkyňou na Tribunalul Botoșani (Okresný súd Botoșani). V priebehu roka 2014 si najprv zobrala celú svoju platenú dovolenku za kalendárny rok a potom od 1. októbra 2014 do 3. februára 2015 materskú dovolenku. Následne čerpala rodičovskú dovolenku od 4. februára 2015 do 16. septembra 2015, teda v období, v ktorom bol jej pracovnoprávny vzťah prerušený. Napokon si vzala 30 dní platenej dovolenky za kalendárny rok od 17. septembra 2015 do 17. októbra 2015.

18 Pani Dicu požiadala podľa rumunského práva, ktoré stanovuje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok v trvaní 35 dní, vnútroštátny súd, na ktorý bola pridelená, aby jej priznal päť dní platenej dovolenky za kalendárny rok 2015, ktoré nevyčerpala a ktoré mala v úmysle využiť počas pracovných dní spadajúcich do obdobia medzi sviatkami na konci roka.

19 Tribunalul Botoșani (Okresný súd Botoșani) túto žiadosť zamietol z dôvodu, že podľa rumunského práva je dĺžka platenej dovolenky za kalendárny rok proporcionálna k času skutočného výkonu práce v priebehu daného roka a že v tomto ohľade dobu trvania rodičovskej dovolenky, ktorú čerpala v priebehu roka 2015, nemožno považovať za obdobie skutočného výkonu práce na účely určenia práv na platenú dovolenku za kalendárny rok. Tribunalul Botoșani (Okresný súd Botoșani) tiež uviedol, že platená dovolenka za kalendárny rok, ktorú pani Dicu čerpala od 17. septembra do 17. októbra 2015 za rok 2015, zahŕňala sedem dní dovolenky, ktorú čerpala v predstihu za rok 2016.

20 Pani Dicu podala proti Tribunalul Botoșani (Okresný súd Botoșani), Curtea de Apel Suceava (Odvolací súd Suceava, Rumunsko), ministerstvu spravodlivosti a Consiliul Superior al Magistraturii (Vyššia súdna rada, Rumunsko) žalobu na Tribunalul Cluj (Okresný súd Kluž, Rumunsko), aby tento súd určil, že doba trvania jej rodičovskej dovolenky sa mala na účely určenia jej práv na platenú dovolenku za kalendárny rok 2015 považovať za obdobie skutočného výkonu práce.

21 Rozsudkom zo 17. mája 2016 Tribunalul Cluj (Okresný súd Kluž) vyhovel žalobe pani Dicuovej. Tribunalul Botoșani (Okresný súd Botoșani) a ministerstvo spravodlivosti podali proti tomuto rozsudku odvolanie na vnútroštátny súd, ktorý podal tento návrh na začatie prejudiciálneho konania.

22 Za týchto podmienok Curtea de Apel Cluj (Odvolací súd Kluž, Rumunsko) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru nasledujúcu prejudiciálnu otázku:

„Bráni článok 7 smernice 2003/88/ES vnútroštátnemu ustanoveniu, ktoré na účely určenia dĺžky dovolenky za kalendárny rok vylučuje, aby sa obdobie, počas ktorého pracovník čerpal rodičovskú dovolenku na výchovu dieťaťa do dvoch rokov, považovalo za obdobie skutočného výkonu práce?“

O prejudiciálnej otázke

- 23 Svojou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 7 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že bráni takému vnútroštátnemu ustanoveniu, o aké ide vo veci samej, podľa ktorého sa na účely určenia práv na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorú tento článok zaručuje pracovníkovi za referenčné obdobie, nepovažuje doba trvania rodičovskej dovolenky, ktorú tento pracovník čerpal počas uvedeného obdobia, za obdobie skutočného výkonu práce.
- 24 V tomto ohľade je potrebné pripomenúť, ako to vyplýva zo samotného znenia článku 7 ods. 1 smernice 2003/88, že každý pracovník má právo na platenú dovolenku za kalendárny rok v trvaní najmenej štyroch týždňov, pričom ide o právo, ktoré sa podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora musí považovať za zásadu sociálneho práva Únie, ktorá má osobitnú dôležitosť (rozsudok z 20. júla 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, bod 25 a citovaná judikatúra).
- 25 Tiež je potrebné poznamenať, že toto právo priznané všetkým pracovníkom je výslovne zakotvené v článku 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie, ktorej článok 6 ods. 1 ZEÚ priznáva rovnakú právnu silu ako Zmluvám (rozsudok z 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 33 a citovaná judikatúra).
- 26 Ešte je potrebné spresniť, že aj keď sa členské štáty musia zdržať stanovenia akejkoľvek podmienky na samotný vznik práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré vyplýva priamo zo smernice 2003/88 (pozri najmä rozsudky z 26. júna 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, bod 53; z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i., C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 28, ako aj z 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 34), prejednávaná vec sa týka otázky, či sa obdobie rodičovskej dovolenky má, alebo nemá považovať za obdobie skutočného výkonu práce na účely určenia práv na platenú dovolenku za kalendárny rok.
- 27 V tomto ohľade je potrebné pripomenúť účel práva na platenú dovolenku za kalendárny rok priznaného každému pracovníkovi článkom 7 smernice 2003/88, 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 (pozri najmä rozsudky z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i., C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 25; z 22. novembra 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, bod 31, ako aj z 30. júna 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, bod 25).
- 28 Tento účel, ktorý odlišuje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok od iných druhov dovolenky s iným účelom, je založený na predpoklade, že zamestnanec počas referenčného obdobia skutočne pracoval. Cieľ umožniť pracovníkovi oddýchnuť si totiž predpokladá, že tento pracovník vykonával činnosť, ktorá na účely zabezpečenia ochrany jeho bezpečnosti a zdravia podľa smernice 2003/88 odôvodňuje nárok na odpočinok a zotavenie sa. Práva na platenú dovolenku za kalendárny rok je preto v zásade potrebné určiť v závislosti od období skutočného výkonu práce odpracovaných podľa pracovnej zmluvy (pozri v tomto zmysle rozsudok z 11. novembra 2015, Greenfield, C-219/14, EU:C:2015:745, bod 29).
- 29 Je pravda, že z ustálenej judikatúry vyplýva, že v určitých špecifických situáciách, v ktorých je pracovník neschopný plniť svoje úlohy najmä z dôvodu riadne odôvodnenej neprítomnosti pre chorobu, nemôže členský štát podmieniť právo na platenú dovolenku za kalendárny rok povinnosťou, aby skutočne pracoval (pozri najmä rozsudok z 24. januára 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, bod 20 a citovanú judikatúru). Pokiaľ ide teda o právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, pracovníci, ktorí nie sú prítomní v práci z dôvodu nemocenskej dovolenky počas referenčného obdobia, sa považujú za pracovníkov, ktorí počas tohto obdobia skutočne pracovali (pozri najmä rozsudok z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i., C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 40).

- 30 To isté platí aj pre pracovníčky na materskej dovolenke, ktoré sú z tohto dôvodu neschopné vykonávať svoje úlohy v rámci svojich pracovnoprávných vzťahov a ktorých práva na platenú dovolenku za kalendárny rok je potrebné zabezpečiť v prípade tejto materskej dovolenky a musí sa umožniť ich uplatnenie v inom období ako počas materskej dovolenky (pozri v tomto zmysle rozsudok z 18. marca 2004, Merino Gómez, C-342/01, EU:C:2004:160, body 34, 35 a 38).
- 31 Judikatúru citovanú v dvoch predchádzajúcich bodoch však nemožno uplatniť *mutatis mutandis* na situáciu takého pracovníka, ako je pani Dicu, ktorá počas referenčného obdobia čerpala rodičovskú dovolenku.
- 32 Najprv je totiž potrebné zdôrazniť, že vznik práceneschopnosti z dôvodu choroby v zásade nemožno predvídať (rozsudok z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i., C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 51) a je nezávislý od vôle pracovníka (pozri v tomto zmysle rozsudok z 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 49). Ako to už Súdny dvor uviedol v bode 38 rozsudku z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18), dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 132 z 24. júna 1970 o platenej ročnej dovolenke (revidované znenie), ktorého zásady sa musia podľa odôvodnenia 6 smernice 2003/88 zohľadniť na účely jej výkladu, považuje vo svojom článku 5 ods. 4 neprítomnosť z dôvodu choroby za neprítomnosť v práci „z dôvodov nezávislých na vôli konkrétneho pracovníka“, ktorá „sa musí započítať do doby výkonu zamestnania“. Naproti tomu čerpanie rodičovskej dovolenky nemá nepredvídateľný charakter a vo väčšine prípadov je výsledkom vôle pracovníka starať sa o svoje dieťa (pozri v tomto zmysle rozsudok z 20. septembra 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, bod 35).
- 33 Ďalej platí, že vzhľadom na skutočnosť, že pracovník na rodičovskej dovolenke nie je fyzicky ani psychicky obmedzený chorobou, nachádza sa v inej situácii ako v prípade práceneschopnosti zo zdravotných dôvodov (pozri analogicky rozsudok z 8. novembra 2012, Heimann a Toltschin, C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 29).
- 34 Situácia pracovníka na rodičovskej dovolenke je odlišná od situácie pracovníčky, ktorá využíva svoje právo na materskú dovolenku. Účelom materskej dovolenky je totiž jednak ochrana biologického stavu ženy počas jej tehotenstva a po ňom a jednak ochrana osobitných vzťahov medzi ženou a jej dieťaťom v priebehu obdobia, ktoré nasleduje po tehotenstve a pôrode, a zabránenie narušeniu týchto vzťahov kumulovaním povinností vyplývajúcich zo súčasného výkonu profesijnej činnosti (pozri v tomto zmysle rozsudky z 18. marca 2004, Merino Gómez, C-342/01, EU:C:2004:160, bod 32, a z 20. septembra 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, bod 46).
- 35 Aj keď je napokon pravda, že pracovník, ktorý čerpá rodičovskú dovolenku, je v období tejto dovolenky naďalej pracovníkom v zmysle práva Únie (rozsudok z 20. septembra 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, bod 32), nič to nemení na tom, že keď tak ako v tomto prípade bol jeho pracovnoprávny vzťah prerušený na základe vnútroštátneho práva, ako to dovoľuje článok 5 ods. 3 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke, sú zároveň dočasne pozastavené vzájomné povinnosti zamestnávateľa a pracovníka v oblasti poskytovania plnení, najmä povinnosť pracovníka plniť úlohy, ktoré je povinný v rámci uvedeného vzťahu plniť (pozri analogicky rozsudok z 8. novembra 2012, Heimann a Toltschin, C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 28).
- 36 Z toho vyplýva, že v takej situácii, o akú ide vo veci samej, nemožno obdobie rodičovskej dovolenky, ktorú čerpal dotknutý pracovník počas referenčného obdobia, považovať za obdobie skutočného výkonu práce na účely určenia jeho práv na platenú dovolenku za kalendárny rok podľa článku 7 smernice 2003/88.
- 37 Ďalej je potrebné zdôrazniť, že hoci je pravda, že z ustálenej judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že dovolenka zaručená právom Únie nemôže mať vplyv na právo čerpať inú dovolenku zaručenú týmto právom, ktorá má iný účel ako prvá uvedená dovolenka (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 26, ako aj citovanú judikatúru),

z tejto judikatúry, ktorá sa vyvinula v kontexte situácií vyznačujúcich sa prekryvaním alebo zhodou období, na ktoré pripadajú tieto dve dovolenky, však nemožno vyvodiť, že členské štáty sú povinné konštatovať, že obdobie rodičovskej dovolenky, ktorú čerpal pracovník počas referenčného obdobia, zodpovedá obdobiu skutočného výkonu práce na účely určenia jeho práv na platenú dovolenku za kalendárny rok podľa smernice 2003/88.

- 38 Zo všetkých uvedených úvah vyplýva, že na položenú otázku je potrebné odpovedať tak, že článok 7 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni takému vnútroštátnemu ustanoveniu, o aké ide vo veci samej, podľa ktorého sa na účely určenia práv na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorú tento článok zaručuje pracovníkovi za referenčné obdobie, nepovažuje doba trvania rodičovskej dovolenky, ktorú tento pracovník čerpal počas uvedeného obdobia, za obdobie skutočného výkonu práce.

O trovách

- 39 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 (veľká komora) rozhodol takto:

Článok 7 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 nebráni takému vnútroštátnemu ustanoveniu, o aké ide vo veci samej, podľa ktorého sa na účely určenia práv na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorú tento článok zaručuje pracovníkovi za referenčné obdobie, nepovažuje doba trvania rodičovskej dovolenky, ktorú tento pracovník čerpal počas uvedeného obdobia, za obdobie skutočného výkonu práce.

Podpisy