



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (štvrtá komora)

z 13. decembra 2018¹

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Organizácia pracovného času – Smernica 2003/88/ES – Nárok na platenú ročnú dovolenku – Článok 7 ods. 1 – Právna úprava členského štátu, ktorá prostredníctvom kolektívnej zmluvy umožňuje upraviť zohľadnenie obdobia skrátenej pracovnej doby na účely výpočtu náhrady mzdy za ročnú dovolenku – Časové účinky rozsudkov o výklade“

Vo veci C-385/17,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Arbeitsgericht Verden (Pracovný súd Verden, Nemecko) z 19. júna 2017 a doručený Súdnemu dvoru 26. júna 2017, ktorý súvisí s konaním:

Torsten Hein

proti

Albert Holzkamm GmbH & Co. KG,

SÚDNY DVOR (štvrtá komora),

v zložení: predseda siedmej komory T. von Danwitz, vykonávajúci funkciu predsedu štvrtej komory, sudcovia K. Jürimäe, C. Lycourgos (spravodajca), E. Juhász a C. Vajda,

generálny advokát: M. Bobek,

tajomník: R. Şereş, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní zo 14. júna 2018,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- T. Hein, v zastúpení: S. Eiding, Rechtsanwältin,
- Albert Holzkamm GmbH & Co. KG, v zastúpení: C. Brehm a I. Witten, Rechtsanwältinnen,
- nemecká vláda, v zastúpení: T. Henze a J. Möller, splnomocnení zástupcovia,
- talianska vláda, v zastúpení: G. Palmieri, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci L. Fiandaca, avvocato dello Stato,
- Európska komisia, v zastúpení: T. S. Bohr a M. van Beek, splnomocnení zástupcovia,

¹ Jazyk konania: francúzština.

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 5. septembra 2018,
vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 7 ods. 1 smernice 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, 2003, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381), ako aj článku 31 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi Torstenom Heinom a spoločnosťou Albert Holzkamm GmbH & Co. KG (ďalej len „Holzkamm“) vo veci výpočtu peňažnej náhrady za dovolenku, a to odmeny, na ktorú má nárok z titulu jeho platenej dovolenky.

Právny rámec

Právo Únie

- 3 Článok 31 Charty, nazvaný „Spravodlivé a primerané pracovné podmienky“, stanovuje:
 - „1. Každý pracovník má právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť.
 2. Každý pracovník má právo na stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času, denný a týždenný odpočinok, ako aj každoročnú platenú dovolenku.“
- 4 Článok 1 smernice 2003/88 pod názvom „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 Podľa článku 2 bodu 1 tejto smernice „pracovný čas“ „je akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou“. Článok 2 bod 2 uvedenej smernice definuje „čas odpočinku“ ako „akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom“.
- 6 Článok 7 smernice 2003/88, ktorý má názov „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.“

7 Článok 15 uvedenej smernice znie:

„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.“

Nemecké právo

Zákon o dovolenke

- 8 Ustanovenie § 3 ods. 1 Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (zákon o minimálnej dovolenke zamestnancov) z 8. januára 1963 (BGBI. I, 1963, s. 2) vo svojom znení uplatniteľnom vo veci samej (ďalej len „zákon o dovolenke“) uvádza:

„Ročná doba dovolenky je minimálne v rozsahu 24 pracovných dní.“

- 9 Ustanovenie § 11 zákona o dovolenke, nazvané „Náhrada mzdy za dovolenku“, vo svojom odseku 1 uvádza:

„Náhrada mzdy za dovolenku sa vypočíta na základe priemerného zárobku, ktorý pracovník dosiahol počas posledných 13 týždňov pred začiatkom dovolenky, pričom sa nezapočítava zárobok dodatočne vyplatený za prácu nadčas. ... Zníženie zárobku počas obdobia rozhodujúceho pre výpočet náhrady mzdy, ktoré nastalo v dôsledku skrátenej pracovnej doby, prerušenia práce alebo nezavinenej neprítomnosti v práci, nemá vplyv na výpočet náhrady mzdy za dovolenku. ...“

- 10 Ustanovenie § 13 uvedeného zákona stanovuje:

„1. Od vyššie uvedených ustanovení sa s výnimkou § 1, § 2 a § 3 ods. 1 možno odchyliť v kolektívnych zmluvách. ...

2. Pre stavebný priemysel alebo ďalšie hospodárske odvetvia, pre ktoré sú z dôvodu častých zmien miesta práce vykonávanej podnikmi v podstatnej miere typické pracovné pomery na dobu kratšiu ako jeden rok, sa možno prostredníctvom kolektívnej zmluvy odchyliť od vyššie uvedených ustanovení, vrátane tých, ktoré sú uvedené v odseku 1 prvej vete vyššie, ak je to nevyhnutné na zaistenie súvislej ročnej dovolenky pre všetkých zamestnancov. ...

...“

Kolektívna zmluva v stavebníctve

- 11 Ustanovenie § 8 Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (Spolková kolektívna rámcová zmluva v odvetví stavebníctva) zo 4. júla 2002 vo svojom znení uplatniteľnom vo veci samej (ďalej len „kolektívna zmluva v stavebníctve“) uvádza:

„1. Nárok na dovolenku a doba trvania dovolenky

1.1 Zamestnanec má za každý kalendárny rok (referenčný rok na účely výpočtu dovolenky) nárok na 30 pracovných dní platenej dovolenky.

...

1.3 Soboty sa nepovažujú za pracovné dni.

1.4 Trvanie dovolenky sa určí podľa počtu dní trvania zamestnania v podnikoch v odvetví stavebníctva.

...

2. Stanovenie dĺžky dovolenky

...

2.2 Zamestnancovi vznikne za každých 12, v prípade ťažko zdravotne postihnutého zamestnanca za každých 10,3 pracovných dní, nárok na jeden deň dovolenky.

2.3 Za pracovné dni sa považujú všetky kalendárne dni trvania pracovného pomeru v podnikoch v odvetví stavebníctva počas kalendárneho roku. Za pracovné dni sa nepovažujú dni neospravednenej neprítomnosti zamestnanca v práci a dni dovolenky bez náhrady mzdy, ak doba takejto dovolenky presiahla 14 dní.

...

4. Peňažná náhrada za nevyčerpanú dovolenku

4.1 Zamestnancovi sa za dovolenku v zmysle bodu 1 poskytnie peňažná náhrada za dovolenku.

Peňažná náhrada za dovolenku sa poskytnie vo výške 14,25 % a v prípade ťažko zdravotne postihnutých osôb v zmysle zákonných ustanovení vo výške 16,63 % hrubej mzdy. Peňažná náhrada za dovolenku pozostáva z náhrady mzdy za dovolenku vo výške 11,4 %, v prípade ťažko zdravotne postihnutých osôb vo výške 13,3 % hrubej mzdy a doplnkového príspevku na dovolenku. Doplnkový príspevok na dovolenku predstavuje 25 % náhrady mzdy za dovolenku. Tento príspevok možno započítať s doplnkovým príspevkom na dovolenku vyplácaným podnikom.

...

4.2 Za ‚hrubú mzdu‘ sa považuje:

a) hrubá pracovná mzda, ktorá je základom pre výpočet dane z príjmu a ktorá má byť uvedená v daňovom priznaní z príjmu vrátane vecných dávok, ktoré nepodliehajú paušálnej dani v zmysle § 40 Einkommensteuergesetz (zákon o dani z príjmu),

...

Hrubá mzda nezahŕňa doplnkový príspevok trinásteho mesiaca alebo príspevky rovnakého druhu priznané podnikom (napríklad vianočný príspevok, mimoriadny ročný príspevok), finančné náhrady za nevyčerpanú dovolenku podľa bodu 6, ako aj náhrady vyplatené z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

...

4.3 Peňažná náhrada za dovolenku vyplácaná v prípade čiastočného čerpania dovolenky sa vypočíta tak, že peňažná náhrada za dovolenku vo výške stanovenej v súlade s bodom 4.1 sa vydolí súčtom dní dovolenky stanoveným podľa bodu 2 a vynásobí počtom čerpaných dní dovolenky.

...

4.5 Zvyšné nároky na peňažnú náhradu za dovolenku sa na konci kalendárneho roka prenášajú do nasledujúceho kalendárneho roka.

5. Minimálna mzda počas dovolenky

5.1 Za každú hodinu neprítomnosti v práci z dôvodu nezavinenej pracovnej neschopnosti pre chorobu, za ktorú nevzniká nárok na mzdu, sa peňažná náhrada za dovolenku vo výške podľa bodu 4.1. zvýši o 14,25 % hrubej mzdy naposledy oznámenej v súlade s § 6 ods. 1 prvou vetou bodom 1 [Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (Kolektívna zmluva o postupoch vo veciach sociálneho zabezpečenia v odvetví stavebníctva)].

5.2 Za každú hodinu neprítomnosti v práci za obdobie od 1. decembra do 31. marca, počas ktorého sa zamestnancovi vyplácajú sezónne príspevky v súvislosti so skrátenou pracovnou dobou, sa peňažná náhrada za dovolenku vo výške podľa bodu 4.1 zvyšuje po uplynutí tohto obdobia o 14,25 % naposledy oznámenej hrubej mzdy podľa § 6 ods. 1 prvej vety bodu 1 Kolektívnej zmluvy o postupoch vo veciach sociálneho zabezpečenia v odvetví stavebníctva. Prvých 90 hodín neprítomnosti v práci sa pritom nezohľadňuje na účely sezónneho príspevku vyplácaného v súvislosti so skrátenou pracovnou dobou.

...“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 12 Pán Hein je zamestnaný v spoločnosti Holzkamm ako betonár. Ich pracovnoprávny vzťah upravujú ustanovenia kolektívnej zmluvy v stavebníctve. V priebehu kalendárneho roka 2015 bola pánovi Heinovi nariadená skrátená pracovná doba v celkovom rozsahu 26 týždňov. V rokoch 2015 a 2016 vyčerpal 30 dní dovolenky, na ktorú nadobudol právo v priebehu roka 2015.
- 13 Ako vyplýva z návrhu na začatie prejudiciálneho konania, ustanovenie § 11 ods. 1 zákona o dovolenke stanovuje, že náhrada mzdy za dovolenku sa vypočíta na základe priemernej odmeny, ktorú pracovník dosiahol počas referenčného obdobia, a to posledných 13 týždňov pred začiatkom dovolenky. Podľa tohto ustanovenia zníženie odmeny počas obdobia rozhodujúceho pre výpočet náhrady mzdy, ktoré nastalo v dôsledku skrátenej pracovnej doby, prerušenia práce alebo nezavinenej neprítomnosti v práci, nemá vplyv na výpočet náhrady mzdy za dovolenku.
- 14 Ustanovenie § 13 ods. 1 a 2 zákona o dovolenke umožňuje odchyliť sa od ustanovení tohto zákona prostredníctvom kolektívnej zmluvy. Sociálni partneri odvetvia stavebníctva túto možnosť využili a v kolektívnej zmluve v stavebníctve prijali osobitné ustanovenia týkajúce sa najmä vzniku nároku na dovolenku a poskytnutia náhrady počas dovolenky, nazývanej „peňažná náhrada za dovolenku“.
- 15 Peňažná náhrada za dovolenku sa vypočítava na základe hrubej mzdy prijatej počas referenčného obdobia, ktorá sa vypočítava na ročnom základe. Ak je v súlade s § 8 bodom 4.1 kolektívnej zmluvy v stavebníctve peňažná náhrada za dovolenku vyššia o 25 % ako „náhrada mzdy za dovolenku“, ktorá je stanovená v § 11 ods. 1 zákona o dovolenke, dosahujúca tak pre zamestnancov, ktorí nie sú zdravotne ťažko postihnutí, 14,25 % hrubej ročnej mzdy, výpočet peňažnej náhrady za dovolenku na základe hrubej mzdy prijatej počas referenčného obdobia vedie k zníženiu tejto náhrady, ak mal zamestnanec v priebehu tohto referenčného obdobia skrátenú pracovnú dobu, keďže zníženie mzdy vyplývajúce z tejto skrátenej pracovnej doby sa zohľadňuje na účely výpočtu tejto náhrady mzdy.
- 16 Vzhľadom na obdobia skrátenej pracovnej doby pána Heina v priebehu roka 2015 vypočítala Holzkamm výšku jeho peňažnej náhrady za dovolenku na základe hrubej hodinovej mzdy nižšej ako normálna hodinová mzda. Pán Hein sa však domnieva, že obdobia skrátenej pracovnej doby v priebehu referenčného obdobia nemôžu mať za následok zníženie peňažnej náhrady za dovolenku, na ktorú má nárok, a domáha sa v tejto súvislosti celkovej sumy 2 260,27 eura.

- 17 Podľa vnútroštátneho súdu je odpoveď Súdneho dvora na prejudiciálne otázky nevyhnutná, pretože ak právo Únie bráni vnútroštátnemu právnemu režimu, podľa ktorého sa zníženia mzdy, ktoré vyplývajú zo skrátenej pracovnej doby počas referenčného obdobia, zohľadňujú v rámci výpočtu peňažnej náhrady za dovolenku, Holzmann vychádzala z príliš nízkej hodinovej sadzby pri svojom výpočte peňažnej náhrady za dovolenku, ktorá patrí pánovi Heinovi. Tento súd spresňuje, že pohľadávka vznesená pánom Heinom sa týka prinajmenšom čiastočne peňažnej náhrady za dovolenku dlžnej z titulu minimálnej dovolenky štyri týždne podľa článku 7 smernice 2003/88.
- 18 Podľa uvedeného súdu z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že pracovníkovi musí byť vyplatená obvyklá odmena za dobu ročnej dovolenky v zmysle smernice 2003/88. Táto obvyklá odmena musí byť posúdená na základe priemernej hodnoty počas dostatočne reprezentatívneho referenčného obdobia a v zmysle zásady, podľa ktorej právo na ročnú dovolenku a právo na vyplatenie odmeny počas tejto dovolenky predstavujú dve zložky jediného práva.
- 19 Vnútroštátny súd sa domnieva, že otázka, ktorá sa kladie v predmetnej veci, a to otázka zlučiteľnosti vnútroštátnej právnej úpravy umožňujúcej upraviť prostredníctvom kolektívnej zmluvy zohľadnenie strát na mzde, ku ktorým mohlo dôjsť v referenčnom období v dôsledku skrátenej pracovnej doby, čo má za následok zníženie peňažnej náhrady za dovolenku, s právom Únie, nebola v judikatúre Súdneho dvora ešte riešená.
- 20 Za týchto podmienok Arbeitsgericht Verden (Pracovný súd Verden, Nemecko) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Majú sa článok 31 [Charty] a článok 7 ods. 1 smernice [2003/88] vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej môže byť v kolektívnych zmluvách stanovené, že zníženie zárobku, ku ktorému dôjde počas referenčného obdobia v dôsledku skrátenej pracovnej doby, ovplyvní výpočet náhrady mzdy za dovolenku, čo spôsobí, že sa zamestnancovi za dobu minimálnej ročnej dovolenky v trvaní štyroch týždňov vyplátí nižšia peňažná náhrada za dovolenku, resp. po skončení pracovného pomeru sa mu poskytne nižšia peňažná náhrada za nevyčerpanú dovolenku, ako by sa mu poskytla v prípade, keby sa pri výpočte peňažnej náhrady za dovolenku vychádzalo z priemerného zárobku, ktorý zamestnanec dosiahol počas referenčného obdobia, ak by k takým zníženiam zárobku nedošlo? V prípade kladnej odpovede: aký percentuálny rozsah, posudzovaný na základe nezniženého priemerného zárobku zamestnanca, by mohlo maximálne predstavovať tarifné zníženie peňažnej náhrady za dovolenku, prípustné na základe vnútroštátnej právnej úpravy, v dôsledku skrátenej pracovnej doby, počas referenčného obdobia, aby bolo možné vychádzať z výkladu danej vnútroštátnej úpravy v súlade s právom Únie?

2. V prípade kladnej odpovede na prvú otázku: vyžadujú si všeobecné zásady právnej istoty a zákazu retroaktivity zakotvené v práve Únie, aby bola možnosť odvolávať sa na výklad, ktorý Súdny dvor poskytne v rozsudku týkajúcom sa návrhu na začatie prejudiciálneho konania, ktorý má byť vydaný v prejednávanej veci, k ustanoveniam článku 31 [Charty] a článku 7 ods. 1 smernice 2003/88, s účinnosťou voči všetkým dotknutým osobám časovo obmedzená, keďže sa vo vnútroštátnej judikatúre najvyšších súdov predtým rozhodlo, že relevantné vnútroštátne ustanovenia a normy kolektívnych zmlúv nemožno vykladať v súlade s právom Únie? V prípade zápornej odpovede Súdneho dvora: je s právom Únie zlučiteľné, ak vnútroštátne súdy na základe vnútroštátneho práva poskytnú zamestnávateľom, ktorí sa spoliehali na vnútroštátnu judikatúru najvyšších súdov, ochranu legitímnej dôvery, alebo je poskytnutie ochrany legitímnej dôvery vyhradené Súdnemu dvoru Európskej únii?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

- 21 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa článok 7 ods. 1 smernice 2003/88, ako aj článok 31 ods. 2 Charty majú vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, ako je právna úprava dotknutá vo veci samej, ktorá na účely výpočtu peňažnej náhrady za dovolenku umožňuje prostredníctvom kolektívnej zmluvy stanoviť zohľadnenie znížení odmeny vyplývajúcich z existencie, počas referenčného obdobia, dní, keď z dôvodu skrátenej pracovnej doby nie je vykonávaná nijaká skutočná práca, čo má za následok, že sa zamestnancovi za dobu minimálnej ročnej dovolenky, ktorá mu patrí podľa tohto článku 7 ods. 1, vyplatí nižšia peňažná náhrada za dovolenku, ako by sa mu vyplatila v prípade, keby sa pri výpočte peňažnej náhrady za dovolenku vychádzalo z priemernej odmeny, ktorú zamestnanec dosiahol počas referenčného obdobia bez zohľadnenia týchto znížení odmeny. V prípade kladnej odpovede sa tento súd v rámci výkladu v súlade s vnútroštátnou právnou úpravou, podľa ktorého by mohol postupovať, pýta na úroveň, na akú môže byť peňažná náhrada za dovolenku znížená bez porušenia práva Únie.
- 22 Na úvod treba na jednej strane uviesť, že, ako vyplýva zo samotného znenia článku 7 ods. 1 smernice 2003/88, od ktorého táto smernica nepripúšťa možnosť odchyliť sa, každý pracovník má právo na platenú ročnú dovolenku 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).
- 23 Toto právo priznané každému pracovníkovi je výslovne zakotvené v článku 31 ods. 2 Charty, ktorej článok 6 ods. 1 ZEÚ priznáva rovnakú právnu silu ako Zmluvám (rozsudky z 8. novembra 2012, Heimann a Toltschin, C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 22; z 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 33, ako aj zo 4. októbra 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, bod 25).
- 24 Na druhej strane treba uviesť, že smernica 2003/88 chápe právo na ročnú dovolenku a právo na náhradu mzdy za túto dovolenku ako dve zložky jediného práva (rozsudky z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i., C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 60, ako aj z 15. septembra 2011, Williams a i., C-155/10, EU:C:2011:588, bod 26).
- 25 Ďalej na účely poskytnutia užitočnej odpovede na prvú časť prvej otázky treba preskúmať v prvom rade trvanie minimálnej ročnej dovolenky, ktorú za okolností, ako sú okolnosti veci samej, priznáva právo Únie, a v druhom rade odmenu, na ktorú má pracovník právo počas tejto dovolenky.
- 26 Pokiaľ ide v prvom rade o trvanie minimálnej ročnej dovolenky, treba pripomenúť, že účelom nároku na platenú ročnú dovolenku priznaného každému pracovníkovi v článku 7 smernice 2003/88 je 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, ako aj zo 4. októbra 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, bod 27).
- 27 Tento účel, ktorý odlišuje nárok na platenú ročnú dovolenku od iných druhov dovolenky s iným účelom, je založený na predpoklade, že pracovník 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. Právo na platenú ročnú dovolenku je preto v zásade potrebné určiť v závislosti od obdobia skutočného výkonu práce odpracovaných podľa pracovnej zmluvy (rozsudok zo 4. októbra 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, bod 28).

- 28 V predmetnej veci zo spisu, ktorý má Súdny dvor k dispozícii, ako aj z pripomienok uvedených na pojednávaní pred Súdnym dvorom vyplýva, že v situácii, akou je situácia pána Heina vo veci samej, počas obdobia skrátenej pracovnej doby pracovnoprávny vzťah medzi zamestnávateľom a pracovníkom pokračuje, ale pracovník nevykonáva skutočnú prácu pre potreby svojho zamestnávateľa.
- 29 Z judikatúry citovanej v bode 27 tohto rozsudku pritom vyplýva, že pracovník nachádzajúci sa v takejto situácii môže nadobudnúť nárok na platenú ročnú dovolenku podľa článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 iba pre obdobia, počas ktorých vykonával skutočnú prácu, s tým, že v zmysle tohto ustanovenia nenadobúda nijaký nárok na dovolenku pre obdobia skrátenej pracovnej doby, počas ktorých nevykonával takúto prácu. V predmetnej veci, keďže v priebehu roka 2015 pán Hein nevykonával skutočnú prácu počas 26 týždňov, sa zdá, že sú v zásade týmto článkom 7 ods. 1 upravené iba dva týždne dovolenky, pričom však presné trvanie tohto obdobia dovolenky musí určiť vnútroštátny súd.
- 30 Zo znenia článku 1 ods. 1 a článku 1 ods. 2 písm. a), článku 7 ods. 1, ako aj článku 15 smernice 2003/88 totiž výslovne vyplýva, že táto smernica sa obmedzuje na stanovenie minimálnych požiadaviek na bezpečnosť a ochranu zdravia v oblasti organizácie pracovného času, a nemá vplyv na právo členských štátov uplatňovať vnútroštátne právne predpisy, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu pracovníkov.
- 31 Z toho vyplýva, že uvedená smernica nebráni tomu, aby vnútroštátna právna úprava alebo kolektívna zmluva priznala zamestnancom nárok na platenú ročnú dovolenku, ktorá by bola dlhšia ako tá, ktorú zaručuje tá istá smernica, a to nezávisle na skutočnosti, že pracovný čas zamestnancov bol obmedzený z dôvodu skrátenej pracovnej doby (pozri v tomto zmysle rozsudok z 24. januára 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, body 47 a 48).
- 32 Pokiaľ ide v druhom rade o mzdu, ktorá musí byť vyplatená pracovníkovi za obdobie minimálnej ročnej dovolenky zaručenej právom Únie, Súdny dvor už mal príležitosť spresniť, že pojem „platená ročná dovolenka“ uvedený v článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 znamená, že počas „ročnej dovolenky“ v zmysle tejto smernice musí byť zachovaná odmena, inak povedané, pracovníkovi musí byť za toto obdobie pracovného odpočinku vyplatená obvyklá odmena (rozsudky zo 16. marca 2006, Robinson-Steele a i., C-131/04 a C-257/04, EU:C:2006:177, bod 50, ako aj z 15. septembra 2011, Williams a i., C-155/10, EU:C:2011:588, bod 19).
- 33 Cieľom požiadavky poskytnutia platby za túto dovolenku je totiž to, aby pracovník počas čerpania tejto dovolenky bol v porovnateľnej mzdovej situácii ako počas obdobia výkonu práce (rozsudky zo 16. marca 2006, Robinson-Steele a i., C-131/04 a C-257/04, EU:C:2006:177, bod 58, ako aj z 15. septembra 2011, Williams a i., C-155/10, EU:C:2011:588, bod 20).
- 34 Hoci štruktúra obvyklej odmeny pracovníka ako taká závisí od ustanovení a postupov, ktoré sa riadia právom členských štátov, nemôže ovplyvňovať právo pracovníka mať počas obdobia svojho pracovného odpočinku a oddychu porovnateľné ekonomické podmienky ako počas výkonu svojej práce (rozsudok z 15. septembra 2011, Williams a i., C-155/10, EU:C:2011:588, bod 23).
- 35 V predmetnej veci z § 8 bodu 4.1, 4.2 a 5.2 kolektívnej zmluvy v stavebníctve vyplýva, že táto zmluva aspoň čiastočne zohľadňuje obdobia skrátenej pracovnej doby na účely výpočtu odmeny zaplatenej v súvislosti s ročnou dovolenkou. V prípade pána Heina vnútroštátny súd uvádza, že z toho vyplýva podstatné zníženie tejto odmeny vzhľadom na odmenu, ktorú by dostal v prípade nezohľadnenia týchto období. Počas roka 2015, ktorý je podľa vnútroštátneho súdu referenčným obdobím, počas ktorého pán Hein nadobudol nárok na ročnú dovolenku dotknutý vo veci samej, mal totiž tento pracovník skrátenú pracovnú dobu počas 26 týždňov, čo predstavuje polovicu tohto referenčného obdobia.
- 36 Takáto právna úprava znamená, že obdobia skrátenej pracovnej doby, počas ktorých zamestnanec nevykonával skutočnú prácu, sa zohľadnia na účely výpočtu odmeny splatnej najmä pre dni ročnej dovolenky vyplývajúce z článku 7 ods. 1 smernice 2003/88.

- 37 Z toho vyplýva, že pracovník nachádzajúci sa v situácii, ako je situácia pána Heina, dostane za svoje dni ročnej dovolenky odmenu, ktorá nezodpovedá obvyklej odmene, ktorú poberá počas obdobia skutočnej práce, v rozpore s požiadavkami pripomenutými v bodoch 33 a 34 tohto rozsudku, podľa ktorých pracovník musí mať počas obdobia pracovného odpočinku a oddychu, ktoré mu zaručuje článok 7 ods. 1 smernice 2003/88, porovnateľné ekonomické podmienky ako počas výkonu svojej práce.
- 38 Holzmann a nemecká vláda v tejto súvislosti v podstate uvádzajú, že cieľom sledovaným kolektívnou zmluvou v stavebníctve je umožniť väčšiu flexibilitu podnikom v odvetví stavebníctva, aby sa mohli vyhnúť prepúšťaniu svojich zamestnancov z ekonomických dôvodov počas obdobia slabého dopytu na základe využitia skrátenej pracovnej doby. Takáto zamestnanecká výhoda by mohla byť spochybnená, ak by podniky mali povinnosť zaplatiť celú peňažnú náhradu za dovolenku, na ktorú by mali zamestnanci právo, ak by pracovali všetky dni v roku. Podľa spoločnosti Holzmann prípadné prepúšťanie by malo pre dotknutých zamestnancov podstatne významnejšie negatívne dôsledky, ako sú tie, ktoré môžu vyplývať zo zníženia peňažnej náhrady za dovolenku.
- 39 Okrem toho táto spoločnosť uvádza, že pravidlá stanovené kolektívnou zmluvou v stavebníctve sú nevyhnutné na zaistenie súvislej ročnej dovolenky pre všetkých zamestnancov, aj keď sú ich pracovnoprávne vzťahy krátkodobé, čím sa zabezpečí, že ešte nevyčerpané dni dovolenky budú prevedené a priznané zamestnancovi tiež v rámci nového pracovnoprávneho vzťahu. Okrem toho Holzmann uvádza, že počet dní dovolenky, na ktorú majú zamestnanci nárok, nie je znížený, ak sa predtým rozhodlo o skrátenej pracovnej dobe. Holzmann tiež uvádza, že právna úprava dotknutá vo veci samej nevedie k zníženiu celkovej peňažnej náhrady za dovolenku, ktorú zamestnanci ročne dostanú, na úroveň nižšiu ako minimálna suma vyžadovaná článkom 7 ods. 1 smernice 2003/88, keďže pracovníci získavajú väčší počet dní dovolenky.
- 40 Nakoniec pri výpočte peňažnej náhrady za dovolenku je odmena vyplatená za prácu nadčas vykonanú zamestnancami v celom rozsahu zohľadnená.
- 41 V tejto súvislosti treba najskôr zdôrazniť, že článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 nevyžaduje, aby bola obvyklá odmena v zmysle judikatúry citovanej v bodoch 32 až 34 tohto rozsudku priznaná pre celé obdobie trvania ročnej dovolenky, ktorá patrí zamestnancovi podľa vnútroštátneho práva. Zamestnávateľ musí priznať túto odmenu podľa tohto článku 7 ods. 1 iba za obdobie minimálnej ročnej dovolenky stanovenej v tomto ustanovení, s tým, že táto dovolenka patrí zamestnancovi, ako sa pripomenulo v bode 29 tohto rozsudku, iba pre obdobia skutočnej práce.
- 42 Ďalej, hoci, ako vyplýva z bodov 30 a 31 tohto rozsudku, smernica 2003/88 nebráni tomu, aby sociálni partneri prijali prostredníctvom kolektívnej zmluvy podľa vnútroštátnej právnej úpravy pravidlá s cieľom prispieť vo všeobecnosti k zlepšeniu pracovných podmienok zamestnancov, vykonávacie opatrenia týchto pravidiel musia napriek tomu dodržiavať obmedzenia vyplývajúce z tejto smernice (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 16. marca 2006, Robinson-Steele a i., C-131/04 a C-257/04, EU:C:2006:177, bod 57).
- 43 V tejto súvislosti rozšírenie nároku na platenú ročnú dovolenku nad rámec minima vyžadovaného článkom 7 ods. 1 smernice 2003/88 alebo možnosť získať nárok na súvislú ročnú dovolenku sú opatrenia výhodné pre zamestnancov, ktoré idú nad rámec minimálnych požiadaviek stanovených v tomto ustanovení, a preto v ňom nie sú upravené. Tieto opatrenia nemôžu slúžiť na kompenzáciu negatívneho účinku zníženia odmeny splatnej z titulu tejto dovolenky na zamestnanca, pretože by spochybnili nárok na platenú ročnú dovolenku podľa tohto ustanovenia, ktorého neoddeliteľnou súčasťou je právo pracovníka mať počas obdobia svojho pracovného odpočinku a oddychu porovnateľné ekonomické podmienky ako počas výkonu svojej práce.
- 44 V tomto ohľade treba pripomenúť, že získanie obvyklej odmeny počas obdobia platenej ročnej dovolenky má umožniť pracovníkovi skutočne vyčerpať dni dovolenky, na ktoré má právo (pozri v tomto zmysle rozsudky zo 16. marca 2006, Robinson-Steele a i., C-131/04 a C-257/04,

- EU:C:2006:177, bod 49, ako aj z 22. mája 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, bod 20). Ak je však odmena vyplatená na základe nároku na platenú ročnú dovolenku podľa článku 7 ods. 1 smernice 2003/88, ako v situácii vo veci samej, nižšia ako obvyklá odmena, ktorú pracovník dostáva počas obdobia skutočnej práce, môže byť podnecovaný k tomu, aby si nevyčerpal svoju platenú ročnú dovolenku, prinajmenšom počas obdobia takejto práce, v rozsahu, v akom by to viedlo počas týchto období k zníženiu jeho odmeny.
- 45 V tejto súvislosti treba doplniť, že hoci § 8 bod 1.1 kolektívnej zmluvy v stavebníctve stanovuje trvanie ročnej dovolenky na 30 dní, nezávisle na obdobiach skrátenej pracovnej doby, počas ktorých pracovník nevykonával skutočnú prácu, z § 8 bodu 4.3 tejto zmluvy vyplýva, že v prípade dovolenky vyčerpanej čiastočne sa peňažná náhrada za dovolenku primerane zníži. Kolektívna zmluva v stavebníctve tak má za následok, že pracovníkovi, ktorý si nevyčerpá všetky dni dovolenky, na ktoré má nárok na základe tejto zmluvy, ale len dni dovolenky, na ktoré má právo podľa článku 7 smernice 2003/88 vzhľadom na obdobia skrátenej pracovnej doby, je priznaná nižšia peňažná náhrada za dovolenku ako tá, na ktorú má právo podľa uvedeného článku 7.
- 46 Nakoniec, pokiaľ ide o pravidlo, podľa ktorého sa práca nadčas vykonaná pracovníkom zohľadní na účely výpočtu odmeny splatnej z titulu nároku na platenú ročnú dovolenku, treba uviesť, že z dôvodu jej mimoriadnej a nepredvídateľnej povahy odmena prijatá za vykonanú prácu nadčas nie je v zásade súčasťou obvyklej odmeny, ktorej sa pracovník môže domáhať na základe platenej ročnej dovolenky podľa článku 7 ods. 1 smernice 2003/88.
- 47 Napriek tomu, ak povinnosti vyplývajúce z pracovnej zmluvy od pracovníka vyžadujú, aby vykonal prácu nadčas riadne predvídateľnej a obvyklej povahy, za ktorú odmena predstavuje významný prvok celkovej mzdy, ktorú pracovník dostáva v rámci výkonu svojej práce, musí byť odmena prijatá za túto prácu nadčas zahrnutá do obvyklej odmeny z titulu nároku na platenú ročnú dovolenku podľa článku 7 ods. 1 smernice 2003/88, aby mal pracovník počas tejto dovolenky porovnateľné ekonomické podmienky ako počas výkonu svojej práce. Vnútroštátnemu súdu prináleží, aby overil, či v rámci sporu vo veci samej ide o takýto prípad.
- 48 Pokiaľ ide o úlohu vnútroštátneho súdu v konaní medzi súkromnoprávnymi subjektmi, v ktorom sa zdá, že dotknutá vnútroštátna právna úprava je nezlučiteľná s právom Únie, treba ešte pripomenúť, že je úlohou tohto súdu zaručiť súdnu ochranu vyplývajúcu pre osoby podliehajúce súdnej právomoci z ustanovení práva Únie a zabezpečiť jej uplatnenie v celom rozsahu (rozsudky z 19. januára 2010, Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, bod 45, a z 19. apríla 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, bod 29).
- 49 V tomto ohľade sa povinnosť členských štátov vyplývajúca z určitej smernice na dosiahnutie výsledku stanoveného touto smernicou, ako aj ich povinnosť prijať všetky potrebné opatrenia všeobecnej alebo osobitnej povahy na zabezpečenie plnenia tejto povinnosti vzťahuje na všetky orgány členských štátov vrátane súdnych orgánov v rozsahu ich právomocí (rozsudok z 19. apríla 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, bod 30 a citovaná judikatúra).
- 50 Z toho vyplýva, že uplatňujúc vnútroštátne právo, vnútroštátne súdy, ktoré majú podať jeho výklad, musia zohľadniť všetky predpisy tohto práva a uplatniť výkladové metódy, ktoré toto právo uznáva, aby bolo v čo najväčšej možnej miere vykladané v zmysle znenia, ako aj účelu predmetnej smernice, aby bol dosiahnutý výsledok stanovený smernicou a prispôbiť sa tak článku 288 tretiemu odseku ZFEÚ (rozsudok z 19. apríla 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, bod 31 a citovaná judikatúra).
- 51 Hoci povinnosť vnútroštátneho súdu odvolávať sa na právo Únie pri výklade a uplatňovaní relevantných ustanovení vnútroštátneho práva je obmedzená všeobecnými zásadami práva a nemôže slúžiť ako základ na výklad *contra legem* vnútroštátneho práva, požiadavka konformného výkladu

zahŕňa povinnosť vnútroštátnych súdov zmeniť prípadne ustálenú judikatúru, pokiaľ táto vychádza z výkladu vnútroštátneho práva, ktorý je nezlučiteľný s cieľmi smernice (pozri v tomto zmysle rozsudok z 19. apríla 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, body 32 a 33, ako aj citovanú judikatúru).

- 52 V predmetnej veci, v spore, akým je spor vo veci samej, medzi súkromnoprávnymi osobami, a to pánom Heinom a spoločnosťou Holzmann, je vnútroštátny súd povinný vykladať svoju vnútroštátnu právnu úpravu v súlade s článkom 7 ods. 1 smernice 2003/88. V tejto súvislosti treba spresniť, že takýto výklad by mal viesť k tomu, aby peňažná náhrada za dovolenku vyplatená pracovníkom z titulu minimálnej dovolenky upravenej týmto ustanovením nebola nižšia ako priemer obvyklej odmeny prijatej týmito pracovníkmi počas obdobia skutočnej práce. Naopak, uvedené ustanovenie nenúti vykladať vnútroštátnu právnu úpravu tak, že priznáva právo na doplnkový príspevok, ktorý sa pripočítava k tomuto priemeru obvyklej odmeny, ani k tomu, aby odmena prijatá za prácu nadčas bola zohľadnená, s výnimkou prípadu, keď sú splnené podmienky uvedené v bode 47 tohto rozsudku.
- 53 Z vyššie uvedených úvah vyplýva, že na prvú časť prvej otázky treba odpovedať tak, že článok 7 ods. 1 smernice 2003/88, ako aj článok 31 ods. 2 Charty sa majú vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, akou je právna úprava dotknutá vo veci samej, ktorá na účely výpočtu peňažnej náhrady za dovolenku umožňuje stanoviť prostredníctvom kolektívnej zmluvy zohľadnenie zníženia odmeny vyplývajúcej z existencie, počas referenčného obdobia, dní, keď z dôvodu skrátenej pracovnej doby nie je vykonávaná nijaká skutočná práca, čo má za následok, že sa zamestnancovi za dobu minimálnej ročnej dovolenky, ktorá mu patrí podľa tohto článku 7 ods. 1, vyplatí peňažná náhrada za dovolenku nižšia ako obvyklá odmena, ktorá sa mu vypláca počas obdobia práce. Je úlohou vnútroštátneho súdu vyložiť vnútroštátnu právnu úpravu v čo najväčšej možnej miere v zmysle znenia, ako aj účelu smernice 2003/88 tak, aby peňažná náhrada za dovolenku vyplatená pracovníkom z titulu minimálnej dovolenky upravenej týmto článkom 7 ods. 1 nebola nižšia ako priemer obvyklej odmeny prijatej týmito pracovníkmi počas obdobia skutočnej práce.
- 54 S prihliadnutím na odpoveď danú na prvú časť prvej otázky nie je potrebné odpovedať na druhú časť tejto otázky.

O druhej otázke

- 55 Svojou druhou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta na možnosť obmedziť časové účinky predmetného rozsudku za predpokladu, že by Súdny dvor dospel k záveru, že článok 7 ods. 1 smernice 2003/88, ako aj článok 31 Charty sa majú vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, akou je úprava dotknutá vo veci samej. V prípade, ak by bolo takéto obmedzenie odmietnuté, sa tento súd Súdneho dvora v podstate pýta, či sa právo Únie má vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby vnútroštátne súdy chránili na základe vnútroštátneho práva legitímnu dôveru zamestnávateľov, pokiaľ ide o zachovanie judikatúry najvyšších vnútroštátnych súdov, ktorá potvrdila zákonnosť ustanovení kolektívnej zmluvy v stavebníctve o peňažnej náhrade za dovolenku.
- 56 Treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora výklad pravidla práva Únie, ktorý uskutoční Súdny dvor pri výkone svojej právomoci podľa článku 267 ZFEÚ, objasňuje a spresňuje význam a dosah tohto pravidla tak, ako sa musí alebo by sa malo chápať a uplatňovať od okamihu, keď nadobudlo účinnosť. Z toho vyplýva, že takto vyložené pravidlo môže a musí byť uplatnené samotným súdom aj na právne vzťahy vzniknuté a vytvorené pred vydaním rozsudku vo veci žiadosti o výklad, ak sú inak splnené podmienky umožňujúce podať na príslušné súdy návrh na začatie konania týkajúceho sa uplatnenia tohto pravidla (rozsudky zo 6. marca 2007, Meilicke a i., C-292/04, EU:C:2007:132, bod 34, ako aj z 22. septembra 2016, Microsoft Mobile Sales International a i., C-110/15, EU:C:2016:717, bod 59).

- 57 Súdny dvor môže iba úplne výnimočne prostredníctvom uplatnenia všeobecnej zásady právnej istoty, ktorá je vlastná právnemu poriadku Únie, pristúpiť k obmedzeniu možnosti akejkoľvek dotknutej osoby dovoľávať sa ustanovenia, ktoré vyložil, s cieľom spochybniť právne vzťahy, ktoré vznikli v dobrej viere. Na rozhodnutie o takom obmedzení je nevyhnutné, aby boli splnené dve podstatné kritériá, a to dobrá viera dotknutých osôb a hrozba vážnych ťažkostí (rozsudok z 22. septembra 2016, Microsoft Mobile Sales International a i., C-110/15, EU:C:2016:717, bod 60, ako aj citovaná judikatúra).
- 58 Konkrétnejšie, Súdny dvor sa uchýľoval k takémuto riešeniu len za presne stanovených okolností, a to najmä vtedy, keď existovalo riziko vážnych ekonomických dôsledkov, predovšetkým vzhľadom na veľký počet právnych vzťahov, ktoré vznikli v dobrej viere na základe právnej úpravy, ktorá sa oprávnené považovala za platnú, prípadne keď sa zdalo, že jednotlivci a vnútroštátne orgány boli nabádaní k správaniu, ktoré nie je v súlade s právom Únie, z dôvodu vážnej a objektívnej neistoty týkajúcej sa dosahu ustanovení práva Únie, ku ktorej prípadne prispelo i samotné správanie iných členských štátov alebo Európskej komisie (rozsudky z 15. marca 2005, Bidar, C-209/03, EU:C:2005:169, bod 69; z 13. apríla 2010, Bressol a i., C-73/08, EU:C:2010:181, bod 93, ako aj z 22. septembra 2016, Microsoft Mobile Sales International a i., C-110/15, EU:C:2016:717, bod 61).
- 59 V predmetnej veci nijaká okolnosť v spore neumožňuje dospieť k záveru, že podmienka týkajúca sa vážnych ekonomických dôsledkov je splnená.
- 60 Z týchto úvah vyplýva, že nie je potrebné obmedziť časové účinky tohto rozsudku.
- 61 Pokiaľ ide o otázku, či právo Únie umožňuje, aby vnútroštátne súdy chránili na základe vnútroštátneho práva legitímnu dôveru zamestnávateľov, pokiaľ ide o zachovanie judikatúry najvyšších vnútroštátnych súdov, ktorá potvrdila zákonnosť ustanovení kolektívnej zmluvy v stavebníctve o peňažnej náhrade za dovolenku, treba uviesť, že uplatnenie zásady ochrany legitímnej dôvery, ktoré zamýšľa vnútroštátny súd, by v skutočnosti viedlo k časovému obmedzeniu účinkov výkladu ustanovení práva Únie podaného Súdnym dvorom, pretože by sa tým tento výklad neuplatnil v konaní vo veci samej (pozri v tomto zmysle rozsudok z 19. apríla 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, bod 39).
- 62 S výnimkou mimoriadnych okolností, ktorých existencia sa však, ako vyplýva z posúdenia uvedeného v bode 59 tohto rozsudku, v danom prípade nepreukázala, takto vykladané právo Únie má súd uplatňovať aj na právne vzťahy vzniknuté a založené pred vyhlásením rozsudku rozhodujúceho o návrhu na výklad, pokiaľ sú okrem iného, ako sa pripomenulo v bode 56 tohto rozsudku, splnené podmienky umožňujúce predložiť príslušným súdom spor týkajúci sa uplatnenia uvedeného práva (pozri v tomto zmysle rozsudok z 19. apríla 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, bod 40 a citovanú judikatúru).
- 63 Z vyššie uvedených úvah vyplýva, že na druhú otázku treba odpovedať tak, že nie je opodstatnené obmedziť časové účinky tohto rozsudku a právo Únie sa má vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby vnútroštátne súdy na základe vnútroštátneho práva chránili legitímnu dôveru zamestnávateľov, pokiaľ ide o zachovanie judikatúry najvyšších vnútroštátnych súdov, ktorá potvrdila zákonnosť ustanovení kolektívnej zmluvy v stavebníctve o peňažnej náhrade za dovolenku.

O trovách

- 64 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 (štvrtá komora) rozhodol takto:

- 1. Článok 7 ods. 1 smernice 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, ako aj článok 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie sa majú vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, akou je právna úprava dotknutá vo veci samej, ktorá na účely výpočtu peňažnej náhrady za dovolenku umožňuje stanoviť prostredníctvom kolektívnej zmluvy zohľadnenie znížení odmeny vyplývajúcich z existencie, počas referenčného obdobia, dní, keď z dôvodu skrátenej pracovnej doby nie je vykonávaná nijaká skutočná práca, čo má za následok, že sa zamestnancovi za dobu minimálnej ročnej dovolenky, ktorá mu patrí podľa tohto článku 7 ods. 1, vyplatí peňažná náhrada za dovolenku nižšia ako obvyklá odmena, ktorá sa mu vypláca počas obdobia práce. Je úlohou vnútroštátneho súdu vyložiť vnútroštátnu právnu úpravu v čo najväčšej možnej miere v zmysle znenia, ako aj účelu smernice 2003/88 tak, aby peňažná náhrada za dovolenku vyplatená pracovníkom z titulu minimálnej dovolenky upravenej týmto článkom 7 ods. 1 nebola nižšia ako priemer obvyklej odmeny prijatej týmito pracovníkmi počas obdobia skutočnej práce.**
- 2. Nie je opodstatnené obmedziť časové účinky tohto rozsudku a právo Únie sa má vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby vnútroštátne súdy chránili na základe vnútroštátneho práva legitímnu dôveru zamestnávateľov, pokiaľ ide o zachovanie judikatúry najvyšších vnútroštátnych súdov, ktorá potvrdila zákonnosť ustanovení kolektívnej zmluvy v stavebníctve o peňažnej náhrade za dovolenku.**

Podpisy