



Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
GERARD HOGAN
prednesené 29. januára 2020¹

Vec C-762/18

**QH
proti
Värchoven kasacionen säd na Republika Bälgarija,
za účasti:
Prokuratura na Republika Bälgarija**

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Rajonen säd Chaskovo (Okresný súd Chaskovo, Bulharsko)]

Vec C-37/19

**CV
proti
Iccrea Banca SpA Istituto Centrale del Credito Cooperativo**

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd, Taliansko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Smernica 2003/88/ES – Článok 7 – Článok 31 Charty základných práv Európskej únie – Ochrana bezpečnosti a zdravia pracovníkov – Zamestnanec, ktorý dostal protiprávnu výpoveď a súd následne nariadil jeho opätovné nastúpenie do zamestnania – Vylúčenie nároku na nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie odo dňa, kedy mu bola daná výpoveď, do dňa opätovného nastúpenia do zamestnania – Absencia nároku na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok za rovnaké obdobie v prípade následného ukončenia pracovného pomeru“

I. Úvod

1. Existuje zo strany pracovníka nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie odo dňa, kedy mu bola daná výpoveď, do dňa opätovného nastúpenia do zamestnania, ak sa preukáže, že tento pracovník dostal protiprávnu výpoveď zo zamestnania? To je v podstate otázka, ktorá je spoločná pre tieto dva návrhy na začatie prejudiciálneho konania a ktorá sa týka výkladu článku 7 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času².

¹ Jazyk prednesu: angličtina

² Ú. v. EÚ L 299, 2003, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381.

2. Tieto návrhy boli podané v dvoch konaniach, prvé konanie sa týka sporu medzi QH a Värhoven kasacionen säd na Republika Bälgarija (Najvyšší kasačný súd, Bulharsko) (ďalej len „VKS“) a druhé konanie sa týka sporu medzi CV a jej bývalým zamestnávateľom, Iccrea Banca SpA Istituto Centrale del Credito Cooperativo (ďalej len „Iccrea Banca“). Aj keď tieto návrhy na začatie prejudiciálneho konania neboli spojené na účely písomnej a ústnej časti konania, otázky, ktoré z týchto konaní vyplývajú, sú podobné. Je preto vhodné, aby boli v týchto veciach vyhlásené iba jedny návrhy.

II. Právny rámec

A. Právo Únie

1. Charta základných práv Európskej únie

3. Článok 31 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“), 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.“

2. Smernica 2003/88

4. Článok 7 smernice 2003/88, nazvaný „Ročná dovolenka [Dovolenka za kalendárny rok – *neoficiálny preklad*]“ stanovuje:

„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.“

B. Bulharské právo

5. Podľa článku 224 ods. 1 Kodex na truda (Zákonník práce) „v prípade skončenia pracovného pomeru má pracovník alebo úradník nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok..., ak nárok na dovolenku nie je premlčaný“.

6. Článok 354 ods. 1 Zákonníka práce stanovuje „za dobu zamestnania sa uznáva aj doba, počas ktorej neexistoval pracovný pomer... [ak] pracovník alebo úradník bol nezamestnaný z dôvodu výpovede, ktorú príslušné orgány vyhlásili za protiprávnu, a to odo dňa prepustenia do opätovného nastúpenia do zamestnania“.

C. Talianske právo

7. Podľa článku 10 Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (legislatívny dekrét č. 66 z 8. apríla 2003, ktorým sa vykonávajú smernice 93/104/ES³ a 2000/34/ES⁴ o niektorých aspektoch organizácie pracovného času) (GURI č. 87 zo 14. apríla 2003), platenú dovolenku za kalendárny rok nemožno nahradiť zodpovedajúcim príspevkom za nevyčerpanú dovolenku, s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru.

8. Článok 52 Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) del 7.12.2000 per le Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali ed Artigiane (kolektívna zmluva vyššieho stupňa zo 7. decembra 2000 pre odvetvie družstevných bánk a poľnohospodárskych a remeselných úverových inštitúcií), uplatniteľná *ratione temporis* uvádza, že „práva na dovolenku sa nemožno vzdať. ... V prípade skončenia pracovného pomeru patrí pracovníkovi, ktorý úplne alebo čiastočne nevyčerpal dovolenku za prebiehajúci kalendárny rok, na ktorú mu vznikol nárok,... náhrada zodpovedajúca odmene za nevyčerpané dni dovolenky. V prípade neprítomnosti v práci sa príslušná dovolenka skrakuje o jednu dvanástinu za každý celý mesiac neprítomnosti...“.

9. Podľa článku 53 rovnakej zmluvy sa dni dovolenky a/alebo pracovného voľna za „zrušené sviatky“, ktoré sa nevyčerпали v priebehu kalendárneho roka, preplácajú na základe poslednej odmeny za prácu, ktorú dotknutý pracovník prijal v danom roku.

III. Spory vo veciach samých a prejudiciálne otázky

A. Vec C-762/18

10. Od 1. septembra 1985 bola QH v pracovnom pomere ako učiteľka hudby na základnej škole. Dňa 29. apríla 2004 sa riaditeľ školy rozhodol ukončiť tento pracovný pomer. QH podala proti tomuto rozhodnutiu odvolanie a v zmysle právoplatného rozsudku Rajonen säd Plovdiv (Okresný súd Plovdiv, Bulharsko) sa jej výpoveď považovala za protiprávnu a opätovne nastúpila do zamestnania.

11. Rozhodnutím z 13. novembra 2008 riaditeľ školy opätovne ukončil pracovný pomer QH, ale tentoraz proti výpovedi nepodala odvolanie.

12. QH podala 1. júla 2009 žalobu proti škole na Rajonen säd Plovdiv (Okresný súd Plovdiv), v ktorej žiadala zaplatenie sumy 7 125 BGN (približne 3 641 eur) ako náhrady škody za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok v trvaní 285 dní, t. j. 57 dní za kalendárny rok, za obdobie od 30. apríla 2004 do 30. novembra 2008. Ďalej požadovala zaplatenie sumy 1 100 BGN (približne 562 eur) ako náhrady škody vzniknutej oneskoreným zaplatením vyššie uvedenej sumy za obdobie od 30. novembra 2008 do 1. júla 2009. Rozsudkom z 15. apríla 2010 Rajonen säd Plovdiv (Okresný súd Plovdiv) tieto žalobné návrhy zamietol.

13. QH podala odvolanie na Okružen säd Plovdiv (Krajský súd Plovdiv, Bulharsko), ktorý rozsudkom z 10. februára 2011 potvrdil prvostupňový rozsudok v časti, v ktorej zamietol žalobné návrhy na náhradu škody. QH podala na VKS kasačnú sťažnosť proti rozsudku Okružen säd Plovdiv (Krajský súd Plovdiv). Rozhodnutím z 25. októbra 2011 však VKS túto sťažnosť nepripustil.

3 Smernica Rady z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. ES L 307, 1993, s. 18; Mim. vyd. 05/002, s. 197).

4 Smernica Európskeho parlamentu a Rady z 22. júna 2000, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 93/104/ES (Ú. v. ES L 195, 2000, s. 41; Mim. vyd. 05/004, s. 27).

14. Pokiaľ ide o hmotnoprávnu otázku vznesenú žalobkyňou, či pracovník, ktorému bola daná protiprávna výpoveď má nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok podľa článku 224 ods. 1 Zákonníka práce, za obdobie od dátumu ukončenia pracovného pomeru do dátumu opätovného nastúpenia do zamestnania na základe právoplatného rozsudku, VKS konštatoval, že odpoveď, ktorú dal Okružen säd Plovdiv (Krajský súd, Plovdiv) bola v súlade so záväznou judikatúrou VKS. Podľa tejto judikatúry v období od ukončenia pracovného pomeru do zrušenia výpovede právoplatným rozsudkom a opätovného nastúpenia pracovníka, ktorému bola daná protiprávna výpoveď, tento pracovník skutočne nevykonával prácu v pracovnom pomere. V dôsledku toho nemá za toto obdobie nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok v zmysle článku 224 ods. 1 Zákonníka práce.

15. QH následne podala na vnútroštátny súd Rajonen säd Chaskovo (Okresný súd Chaskovo, Bulharsko) žalobu proti VKS o zaplatenie náhrady škody za majetkovú ujmu, ktorú žalobkyňa utrpela v dôsledku porušenia práva Únie, ktorého sa VKS dopustil svojím uznesením z 25. októbra 2011. QH sa okrem porušenia článku 267 ZFEÚ domnieva, že VKS mal uplatniť článok 7 smernice 2003/88 a priznať jej právo na platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie, počas ktorého ju nemohla využiť v dôsledku protiprávnej výpovede.

16. Za týchto okolností Rajonen säd Chaskovo (Okresný súd Chaskovo), ktorý má pochybnosti o zlučiteľnosti judikatúry VKS s článkom 7 smernice 2003/88, rozhodnutím z 26. novembra 2018, ktoré bolo doručené Súdneho dvoru 4. decembra 2018, konanie prerušil a položil Súdneho dvoru tieto prejudiciálne otázky:

- „1. Má sa článok 7 ods. 1 smernice [2003/88] vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave a/alebo judikatúre, podľa ktorej pracovník, ktorému bola daná protiprávna výpoveď a súd následne nariadil jeho opätovné zamestnanie, nemá nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie odo dňa prepustenia do dňa opätovného nastúpenia do zamestnania?
2. Ak bude odpoveď na prvú otázku kladná: Má sa článok 7 ods. 2 smernice [2003/88] vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave a/alebo judikatúre, podľa ktorej v prípade opätovného ukončenia pracovného pomeru tento pracovník nemá nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie odo dňa predchádzajúceho prepustenia do dňa opätovného nastúpenia do zamestnania?“

B. Vec C-37/19

17. CV, zamestnankyňa spoločnosti Iccrea Banca, dostala 11. júla 2002 v dôsledku hromadného prepúšťania výpoveď. Na základe žaloby, ktorú pani CV podala, Tribunale di Roma (súd v Ríme, Taliansko) nariadil opätovné nastúpenie pani CV do zamestnania, pričom opätovne nastúpila 6. októbra 2003.

18. Listami z 13. októbra a 15. novembra 2003 Iccrea Banca znovu dala výpoveď CV s okamžitou účinnosťou a zbavila ju povinnosti pracovať počas výpovednej doby. Tieto výpovede boli následne vyhlásené za protiprávne právoplatnými rozsudkami a CV opätovne nastúpila do zamestnania. CV nakoniec dostala výpoveď 17. septembra 2010.

19. Medzitým CV podala žalobu na talianske súdy, aby uložili spoločnosti Iccrea Banca povinnosť zaplatiť jej peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok a pracovné voľno za „zrušené sviatky“, na ktoré vznikol nárok, ale ktoré neboli vyčerpané v rokoch 2003 a 2004.

20. V súvislosti s otázkou, ktorú predložila CV, Corte d'appello di Roma (Odvolací súd Ríme, Taliansko) konštatoval, že za nevyčerpanú dovolenku, na ktorú by jej vznikol nárok v období medzi tým, ako dostala výpoveď, a opätovným nastúpením do zamestnania nevznikol nárok na žiadnu náhradu, pretože táto náhrada sa nutne spája s „vynechaním odpočinku“, ku ktorému však v konkrétnom prípade nedošlo, keďže pani CV v danom období nepracovala.

21. CV podala proti tomuto rozsudku kasačný opravný prostriedok na Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd, Taliansko). Po odvolaní sa na judikatúru Súdneho dvora k článku 7 smernice 2003/88 tento súd zdôraznil niektoré relevantné aspekty svojej vnútroštátnej judikatúry týkajúcej sa prepúšťania, opätovného zamestnania a nároku na peňažnú náhradu.

22. Za týchto okolností Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd), ktorý má pochybnosti o zlučiteľnosti vnútroštátnej judikatúry s článkom 31 Charty a článkom 7 smernice 2003/88, rozhodnutím z 27. novembra 2018 doručeným Súdnemu dvoru 21. januára 2019 prerušil konanie a položil túto prejudiciálnu otázku:

„Majú sa článok 7 ods. 2 smernice [2003/88] a článok 31 ods. 2 [Charty], a to aj samostatne, vykladať v tom zmysle, že bránia ustanoveniam vnútroštátneho práva alebo vnútroštátnej praxi, na základe ktorých nárok na zaplatenie peňažnej náhrady za dovolenku, na ktorú pracovníkovi vzniklo právo, ale nečerpal ju (a za právny inštitút, akým sú tzv. ‚zrušené sviatky‘, t. j. dni voľna, ktoré pracovníkom priznávajú kolektívne zmluvy v súvislosti s tradičnými štátnymi sviatkami, ktoré taliansky zákonodarca postupne zrušil a ktoré sú vzhľadom na ich charakter a funkciu porovnateľné s dovolenkou za kalendárny rok), zaniká po skončení pracovného pomeru v prípade, že dotknutý pracovník nemohol príslušné dni voľna uplatniť, kým bol zamestnaný, a to z dôvodu protiprávneho aktu (výpoveď daná zamestnávateľom, vo vzťahu ku ktorej vnútroštátny súd právoplatne konštatoval obnovenie pracovného pomeru so spätnou účinnosťou), za ktorý nesie zodpovednosť zamestnávateľ, a to iba v súvislosti s obdobím medzi uvedeným protiprávnym konaním zamestnávateľa a opätovným nastúpením dotknutého pracovníka do zamestnania?“

IV. Konanie na Súdnom dvore

23. Vo veci C-762/18 predložili písomné pripomienky QH, VKS, bulharská, talianska a poľská vláda a Európska komisia. Vo veci C-37/19 predložili písomné pripomienky CV, Iccrea Banca, talianska a poľská vláda a Komisia.

24. S výnimkou VKS a Iccrea Banca boli všetci títo účastníci konania pred Súdnym dvorom vypočutí na pojednávaní 11. decembra 2019.

V. Analýza

A. Právomoc Súdneho dvora a prípustnosť otázok

1. Právomoc Súdneho dvora vo veci C-762/18

25. Po prvé bulharská vláda tvrdí, že Súdny dvor nemá právomoc skúmať otázky, ktoré položil Rajonen säd Chaskovo (Okresný súd Chaskovo), keďže k prvej výpovedi žalobkyne došlo 29. apríla 2004, teda pred pristúpením Bulharskej republiky k Európskej únii 1. januára 2007. Súdny dvor by nemal mať právomoc odpovedať na otázku o výklade práva Únie položenú súdom členského štátu, ak ku skutkovým okolnostiam, na ktoré sa právo Únie uplatňuje, došlo pred pristúpením tohto členského štátu k Európskej únii.

26. V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že ako vyplýva z článku 2 Aktu o podmienkach pristúpenia Bulharskej republiky a Rumunska a o úpravách zmlúv, na ktorých je založená Európska únia⁵, ustanovenia pôvodných Zmlúv a aktov prijatých inštitúciami pred pristúpením, ako napríklad smernica 2003/88, sú záväzné pre Bulharsko odo dňa jeho pristúpenia, a majú sa teda uplatňovať na budúce účinky situácií, ktoré nastali pred pristúpením.⁶

27. V prejednávanej veci je pravda, že k prvej spornej výpovedi došlo pred pristúpením Bulharska. Je však nesporné, že zrušenie tejto výpovede a opätovné nastúpenie do zamestnania nastali po tomto pristúpení. Na rozdiel od bulharskej vlády sa domnievam, že položené otázky sa týkajú skôr právnych dôsledkov protiprávnosti výpovede a následného opätovného nastúpenia do zamestnania, než samotnej výpovede. Tieto prvky a ich právne účinky sú ako také dostatočne autonómne a jasne súvisia s udalosťami po januári 2007 na to, aby odôvodňovali právomoc Súdneho dvora v prejednávanej veci.⁷

28. Z vyššie uvedeného vyplýva, že tvrdenia bulharskej vlády namietajúce právomoc Súdneho dvora rozhodnúť o otázkach vnútroštátneho súdu musia byť zamietnuté. Podľa môjho názoru je smernica 2003/88 uplatniteľná *ratione temporis*, pokiaľ ide o právne účinky, ktoré nastanú po 1. januári 2007.

29. Po druhej VKS, ako aj bulharská vláda tvrdia, že v období medzi dátumom prvej výpovede žalobkyne a dátumom jej opätovného nastúpenia do zamestnania žalobkyňa nebola „pracovníkom“ v zmysle smernice 2003/88, a teda nespada do pôsobnosti tejto smernice alebo vo všeobecnosti do pôsobnosti práva Únie, takže Súdny dvor by nemal mať právomoc rozhodovať o prejudiciálnych otázkach.

30. Toto tvrdenie musí byť tiež zamietnuté. Prejudiciálne otázky sa konkrétne týkajú nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok v súvislosti s protiprávnou výpoveďou danou pracovníkovi a jeho opätovným zaradením do zamestnania po súdnom rozhodnutí. Inými slovami, vnútroštátny súd sa snaží zistiť, či obdobie medzi tým, ako pracovník dostal protiprávnou výpoveď, a jeho opätovným zaradením do predchádzajúceho zamestnania by malo byť považované za obdobie skutočnej práce na účely určenia obnoveného nároku pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok. Keďže nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok je stanovený v smernici 2003/88, patrí do výkladovej právomoci Súdneho dvora.

2. O prípustnosti otázky položenej vo veci C-37/19

31. Talianska vláda vo svojich písomných vyjadreniach tvrdila, že otázka položená Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd) by sa mala vyhlásiť za neprípustnú z dôvodu nedostatočného skutkového stavu a neexistencie odkazov na konkrétne relevantné vnútroštátne právne predpisy alebo postupy.

32. Na úvod je potrebné pripomenúť, že je pravda, že Súdnemu dvoru neprináleží, aby v rámci konania podľa článku 267 ZFEÚ posúdil súlad vnútroštátnej právnej úpravy s právom Únie, ani aby vykladal vnútroštátne zákony a iné právne predpisy, Súdny dvor však má právomoc poskytnúť vnútroštátnemu súdu všetky výkladové prvky spadajúce do rámca práva Únie, ktoré mu umožnia posúdiť takýto súlad na účely rozhodnutia vo veci, o ktorej rozhoduje.⁸

5 Ú. v. EÚ L 157, 2005, s. 203.

6 Pozri analogicky rozsudok zo 14. februára 2019, Milivojević (C-630/17, EU:C:2019:123, bod 42).

7 Pozri *a contrario* uznesenie z 11. mája 2011, Semerdžiev (C-32/10, neuvverejnené, EU:C:2011:288, body 27 a 29).

8 Pozri v tomto zmysle rozsudky z 9. septembra 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, bod 43), a z 18. septembra 2019, VIPA (C-222/18, EU:C:2019:751, bod 28).

33. V tejto súvislosti stačí uviesť, že hoci je pravda, že vysvetlenie týkajúce sa všetkých žalobných dôvodov uvedených na podporu odvolania prebiehajúceho pred vnútroštátnym súdom môže byť zavádzajúce, Corte suprema di Cassazione (Najvyšší kasačný súd) napriek tomu jasne identifikoval žalobný dôvod, ktorý sa vzťahuje na položenú otázku, a okolnosti, za ktorých táto otázka vznikla. Vnútroštátny súd okrem toho presne identifikoval akty Únie, ktorých výklad je potrebný, ako aj vnútroštátnu judikatúru, ktorá môže byť v rozpore s týmito aktmi.

34. Z týchto prvkov návrhu na začatie prejudiciálneho konania je teda zrejmé, že odpoveď na položenú otázku je užitočná na vyriešenie sporu na vnútroštátnom súde, a preto je prípustná.

B. O prvej otázke vo veci C-762/18

35. Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd pýta, či sa má článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave a/alebo judikatúre, podľa ktorej pracovník, ktorému bola daná protiprávna výpoveď a súdnym rozhodnutím bolo následne nariadené jeho opätovné zamestnanie, nemá nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie odo dňa vypovedania pracovného pomeru do dňa opätovného nastúpenia do zamestnania.

36. Rámec, v ktorom je potrebné vykladať článok 7 ods. 1 smernice 2003/88, je v súčasnosti dobre etablovaný.

37. Po prvé, ako vyplýva zo samotného znenia článku 7 ods. 1 smernice 2003/88, každý pracovník má nárok 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.⁹ Navyše toto právo, ktoré požívajú všetci pracovníci ako základnú zásadu sociálneho práva Únie vyjadrenú v článku 7 smernice 93/104 a článku 7 smernice 2003/88, je teraz výslovne zakotvené ako základné právo v článku 31 ods. 2 Charty.¹⁰ Z toho vyplýva, že nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok sa nemôže vykladať reštriktívne.¹¹

38. Po druhé je potrebné pripomenúť účel práva na platenú dovolenku za kalendárny rok priznaného každému pracovníkovi článkom 7 ods. 1 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.¹² 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.¹³

39. Ako Súdny dvor vysvetlil vo svojom rozsudku zo 4. októbra 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799), „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 dovolenku za kalendárny rok je preto v zásade potrebné určiť v závislosti od období skutočného výkonu práce odpracovaných podľa pracovnej zmluvy“¹⁴.

⁹ Pozri v tomto zmysle rozsudky z 26. júna 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, bod 43); z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 54), a zo 4. októbra 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, bod 24).

¹⁰ Pozri v tomto zmysle rozsudok zo 6. novembra 2018, Bauer a Willmeroth (C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 58). Pozri tiež, pokiaľ ide o ďalšiu kvalifikáciu práva na platenú dovolenku za kalendárny rok ako základného práva zamestnanca, rozsudky z 12. júna 2014, Bollaček (C-118/13, EU:C:2014:1755, bod 22), a zo 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, bod 31).

¹¹ Pozri v tomto zmysle rozsudky z 8. novembra 2012, Heimann a Toltschin (C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 23) a z 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 58).

¹² Pozri v tomto zmysle rozsudky z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 25); zo 4. októbra 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, bod 27), a zo 6. novembra 2018, Bauer a Willmeroth (C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 41).

¹³ Pozri v tomto zmysle rozsudok zo 4. októbra 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, bod 28).

¹⁴ Bod 28 tohto rozsudku.

40. Po tretie je však zrejme, že v určitých konkrétnych situáciách je potrebné prijať slová, ktoré predniesol generálny advokát Mengozzi, že Súdny dvor „narušil predpokladanú vzájomnú súvislosť medzi skutočným výkonom práce a právom na platenú dovolenku za kalendárny rok“¹⁵.

41. Táto súvislosť bola prerušená, pretože Súdny dvor uznal, že existujú určité okolnosti, ktoré sú v zásade nezávislé od vôle pracovníka, keď nemôže členský štát podmieniť právo na platenú dovolenku za kalendárny rok povinnosťou, aby skutočne pracoval. Príklady do dnešného dňa zahŕňajú chorobu¹⁶ a materskú dovolenku.¹⁷ Túto judikatúru naopak možno uplatniť na situáciu takeého pracovníka, ktor[ý] počas referenčného obdobia čerpal rodičovskú dovolenku,¹⁸ alebo na pracovníka, ktorého povinnosť pracovať bola pozastavená (ako aj povinnosť zamestnávateľa platiť mu mzdu) uplatnením zásady „skrátenia pracovného času na nulu“ („*Kurzarbeit Null*“).¹⁹

42. V tejto súvislosti s cieľom odpovedať na prvú otázku, ktorú položil Rajonen säd Chaskovo (Okresný súd Chaskovo) je potrebné určiť, či situácia pracovníka, ktorý nemohol pracovať z dôvodu protiprávnej výpovede a následne opätovne nastúpil do zamestnania na základe súdneho rozhodnutia, sa „zásadne líši“²⁰ od situácie pracovníka, ktorý z dôvodu choroby alebo materskej dovolenky nie je schopný vykonávať svoju prácu.

43. Vzhľadom na kritériá požadované na splnenie podmienok výnimky zo skutočného výkonu práce počas referenčného obdobia s cieľom čerpať platenú dovolenku za kalendárny rok sa domnievam, že situácia, ktorá je predmetom prejednávanej veci, sa zásadne nelíši od choroby alebo materskej dovolenky.

44. Z judikatúry, ktorá už bola uvedená v týchto návrhoch, je možné odvodiť, že kritériá upravujúce túto výnimku v podstate spočívajú po prvé v tom, že neprítomnosť v práci nemožno predvídať,²¹ a po druhé je nezávislá od vôle pracovníka.²² Inými slovami, čo majú tieto situácie spoločné, je to, že zodpovedajú fyzickým alebo psychickým stavom, ktoré *trvajú*.²³

45. Posledné uvedené kritérium sa výslovne používa aj v článku 5 ods. 4 revidovaného Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 132 z 24. júna 1970 o platenej dovolenke za kalendárny rok a to pre neprítomnosť, ktorá „sa musí započítať do doby výkonu zamestnania“. Ako je však uvedené v odôvodnení 6 smernice 2003/88 a ako už Súdny dvor niekoľkokrát zdôraznil, na účely výkladu tejto smernice sa musia zohľadniť zásady tohto dohovoru.²⁴

46. Situácie, v ktorých sa výnimka uznáva, sa okrem toho vyznačujú určitými fyzickými alebo psychologickými obmedzeniami, ktorými pracovník trpí²⁵ alebo potrebou chrániť špecifický biologický stav.²⁶

15 Návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Mengozzi vo veci Dicu (C-12/17, EU:C:2018:195, bod 21).

16 Pozri v tomto zmysle rozsudky z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 41); z 24. januára 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, bod 20), a zo 4. októbra 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, bod 29).

17 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 18. marca 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, bod 33 a 41).

18 Pozri v tomto zmysle rozsudok zo 4. októbra 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, bod 31).

19 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 8. novembra 2012, Heimann a Toltschin (C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 26).

20 Tieto slová použil Súdny dvor vo svojom rozsudku z 8. novembra 2012, Heimann a Toltschin (C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 27).

21 Pozri v tomto zmysle rozsudky z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 51), a zo 4. októbra 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, bod 32). Pozri tiež *a contrario* rozsudok z 8. novembra 2012, Heimann a Toltschin (C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 29).

22 Pozri v tomto zmysle rozsudky z 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 49), a zo 4. októbra 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, bod 32).

23 Pozri v tomto zmysle GARDIN, A.: Acquisition de droits à congés payés par un salarié en congé parental: l'assimilation à du temps de travail effectif ne s'impose pas. Note sous CJUE 4 octobre 2018, In: *Revue de jurisprudence sociale*, 2/19, s. 83.

24 Pozri v tomto zmysle rozsudky z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, body 37 a 38); zo 4. októbra 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, bod 32), a zo 6. novembra 2018, Bauer a Willmeroth (C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 81).

25 Pozri v tomto zmysle rozsudok zo 4. októbra 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, bod 33 a citovanú judikatúru).

26 Pozri v tomto zmysle rozsudok zo 4. októbra 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, bod 34 a citovaná judikatúra).

47. Zdá sa mi, že všetky tieto kritériá sú splnené v situácii, keď pracovník dostane protiprávnu výpoveď, ale neskôr opätovne nastúpi do zamestnania na základe súdneho rozhodnutia. Pracovník v takomto postavení skutočne nemohol vykonávať svoje povinnosti z dôvodu, ktorý nebolo možné predvídať a ktorý bol nezávislý od jeho vôle.

48. Podstatnejšie je, že sa nezdá byť spravodlivé, aby pracovník, ktorému bola odopretá možnosť pracovať počas obdobia výpovede z dôvodu, ktorý je podľa definície protiprávnym konaním zamestnávateľa, v dôsledku toho trpel. Inými slovami, pre protiprávne konanie zamestnávateľa, ktorý dal pracovníkovi výpoveď, by nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok dotknutého pracovníka, ktorý by inak pracoval počas predmetného obdobia, nemal byť ohrozený. V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že zamestnávateľ musí zabezpečiť, aby pracovníci mali možnosť vykonávať právo na platenú dovolenku za kalendárny rok.²⁷

49. Chcel by som tiež dodať, že za týchto okolností výnimka pre zamestnávateľa, ktorý je vystavený nebezpečenstvu neprímeraného kumulovania období neprítomnosti pracovníka na pracovisku, a na nepríjemnosti, ktoré z toho môžu vyplývať pre organizáciu práce, nie je uplatniteľná.²⁸

50. Po prvé túto výnimku je možné uplatniť iba za „osobitných okolností“²⁹. Po druhé zamestnávateľ, ktorý neumožní pracovníkovi vykonať jeho právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, je povinný znášať následky, pričom je zrejmé, že prípadná chyba, ktorú v tejto súvislosti urobí zamestnávateľ, nie je relevantná.³⁰ Je však potrebné poznamenať, že to platí aj pre pracovníka, ktorý dostal protiprávnu výpoveď. V skutočnosti pracovník týmto spôsobom nemohol z dôvodu chyby zamestnávateľa včas uplatniť svoj nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok.

51. Za týchto okolností preto nemôžem pripustiť, že ide o „osobitné podmienky“, ktoré Súdny dvor výslovne uviedol vo svojej predchádzajúcej judikatúre. V opačnom prípade nemožno vylúčiť riziko, že zamestnávateľ, ktorý dal pracovníkovi protiprávnu výpoveď, bude oslobodený od svojich povinností. Takej situácii sa však treba vyhnúť.³¹

52. Tento výklad výnimky je tiež v súlade so zásadou, ktorá už bola spomenutá, že základné právo na platenú dovolenku za kalendárny rok nemožno vykladať reštriktívne. Z toho vyplýva, že akákoľvek výnimka zo systému Únie o organizácii pracovného času zavedená smernicou 2003/88 sa má vykladať tak, že rozsah jej pôsobnosti je obmedzený na to, čo je nevyhnutne potrebné na ochranu záujmov, ktoré táto výnimka chráni.

53. Vzhľadom na predchádzajúce úvahy som preto dospel k záveru, že pokiaľ vnútroštátna právna úprava stanovuje, že pracovník, ktorý dostal protiprávnu výpoveď, musí opätovne nastúpiť do zamestnania, článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 a článok 31 ods. 2 Charty bránia vnútroštátnej právnej úprave, judikatúre alebo postupom, podľa ktorých tento pracovník nemá nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie odo dňa, kedy mu bola daná výpoveď, do dňa opätovného nastúpenia do zamestnania.

27 Pozri v tomto zmysle rozsudok zo 6. novembra 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, bod 51).

28 O tejto výnimke pozri rozsudky z 22. novembra 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), a z 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914).

29 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, body 55 a 56).

30 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, body 61 a 63).

31 Pozri v tomto zmysle rozsudok zo 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, bod 43).

C. O druhej otázke vo veci C-762/18 a otázke vo veci C-37/19

54. Druhou otázkou vo veci C-762/18 a otázkou vo veci C-37/19 sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 a článok 31 ods. 2 Charty majú vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, judikatúre alebo vnútroštátnym postupom, podľa ktorých sa právo na zaplatenie peňažnej náhrady za platenú dovolenku, na ktorú pracovníkovi vznikol nárok, ale nečerpal ju, po skončení pracovného pomeru neuplatňuje v prípade, keď pracovník nemohol čerpať dovolenku pred skončením pracovného pomeru z dôvodu výpovede, ktorú vnútroštátny súd vyhlásil za protiprávnu a nariadil obnovenie pracovného pomeru so spätnou účinnosťou, a to za obdobie medzi uvedeným protiprávnym konaním zamestnávateľa a opätovným nastúpením dotknutého pracovníka do zamestnania.

55. Z ustálenej judikatúry vyplýva, že právo na dovolenku za kalendárny rok predstavuje len jednu z dvoch zložiek práva na platenú dovolenku za kalendárny rok ako základnej zásady práva Únie a že toto právo obsahuje aj nárok na získanie platby.³²

56. Po prvé z toho vyplýva, že v prípade pracovníka, ktorý pred skončením pracovného pomeru nemohol vykonávať právo na platenú dovolenku za kalendárny rok z dôvodov nezávislých od jeho vôle, sa peňažná náhrada, na ktorú má nárok, 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.³³ Ako už Súdny dvor rozhodol, toto právo na peňažnú náhradu z titulu dovolenky za kalendárny rok, ktorá nebola v čase skončenia pracovného pomeru vyčerpaná, je právom, ktoré je neoddeliteľnou súčasťou tohto práva na „platenú“ dovolenku za kalendárny rok.³⁴

57. Po druhé je tiež zrejmé, že článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 nekladie žiadnu inú podmienku vzniku nároku na peňažnú náhradu, ako je tá vyplývajúca zo skutočnosti, že jednak sa pracovný pomer skončil a jednak zamestnanec nevyčerpal celú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú mal nárok ku dňu skončenia pracovného pomeru.³⁵ Okrem toho dôvod skončenia pracovného pomeru, pokiaľ ide o nárok na peňažnú náhradu podľa článku 7 ods. 2 smernice 2003/88, nie je relevantný.³⁶

58. Ako som už uviedol, na prvú otázku je potrebné odpovedať tak, že pracovník, ktorému bola daná protiprávna výpoveď a ktorý opätovne nastúpil do zamestnania, musí mať nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie odo dňa, kedy mu bola daná výpoveď, do dňa opätovného nastúpenia do zamestnania. Z toho vyplýva, že na druhú otázku je potrebné odpovedať tak, že článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 a článok 31 ods. 2 Charty sa majú vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, judikatúre alebo vnútroštátnym postupom, podľa ktorých sa právo na zaplatenie peňažnej náhrady za platenú dovolenku, na ktorú pracovníkovi vznikol nárok, ale nečerpal ju, po skončení pracovného pomeru odopiera v prípade, keď pracovník nemohol čerpať dovolenku pred skončením pracovného pomeru z dôvodu výpovede, ktorú vnútroštátny súd vyhlásil za protiprávnu a nariadil obnovenie pracovného pomeru so spätnou účinnosťou, a to za obdobie medzi týmto protiprávnym konaním zamestnávateľa a následným opätovným nastúpením do zamestnania.

32 Pozri v tomto zmysle rozsudky z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:009:18, bod 60); z 12. júna 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, bod 20); z 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 35), a zo 6. novembra 2018, Bauer a Willmeroth (C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, body 39 a 58).

33 Pozri v tomto zmysle rozsudky z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 61), a z 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 52).

34 Rozsudky zo 6. novembra 2018, Bauer a Willmeroth (C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, body 58 a 83), a Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, body 72 a 75).

35 Pozri v tomto zmysle rozsudky z 12. júna 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, bod 23), a zo 6. novembra 2018, Bauer a Willmeroth (C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 44).

36 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 20. júla 2016, Mashek (C-341/15, EU:C:2016:576, bod 28), a zo 6. novembra 2018, Bauer a Willmeroth (C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 45).

59. Ak však pracovník získal ďalšie zamestnanie v období medzi tým, ako dostal protiprávnu výpoveď a jeho opätovným nastúpením do zamestnania na tomto prvom pracovnom mieste, nemôže od svojho prvého zamestnávateľa požadovať peňažnú náhradu zodpovedajúcu dobe odpracovanej na novom pracovnom mieste. Za týchto osobitných okolností by získanie plnej peňažnej náhrady od prvého zamestnávateľa malo za následok nahromadenie nárokov na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorá už neodráža skutočný účel nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok.

60. Presahovalo by to aj zásadu formulovanú Súdny dvorom vo veci Dicu³⁷, konkrétne že nárok pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok by nemal byť ohrozený z dôvodu udalostí, ktoré existujú v zásade nezávisle od jeho vôle. Rovnako ako by pracovník nemal v tomto ohľade trpieť z dôvodu protiprávneho konania zamestnávateľa pri výpovedi, nemal by byť ani odmeňovaný zabezpečením peňažnej náhrady za platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorá by bola vyššia ako suma, na ktorú by mal nárok, ak by v prvom rade nikdy nedostal výpoveď.

61. Dalo by sa doplniť, že za týchto osobitných okolností mal pracovník možnosť odpočinúť si od práce, ktorú mal vykonávať podľa svojej novej pracovnej zmluvy, alebo prípadne mal nárok na získanie peňažnej náhrady od nového zamestnávateľa za dobu práce vykonávanej podľa tejto zmluvy.

VI. Návrh

62. Navrhujem preto, aby vzhľadom na uvedené Súdny dvor odpovedal na otázky, ktoré položili Rajonen säd Chaskovo (Okresný súd Chaskovo, Bulharsko) a Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd, Taliansko) takto:

1. Ak vnútroštátna právna úprava stanovuje, že pracovník, ktorému bola daná protiprávna výpoveď, musí opätovne nastúpiť do zamestnania, článok 7 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času a článok 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie sa majú vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, judikatúre alebo postupom, podľa ktorých tento pracovník nemá nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie odo dňa kedy mu bola daná výpoveď do dňa opätovného nastúpenia do zamestnania.
2. Článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 a článok 31 ods. 2 Charty sa majú vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, judikatúre alebo vnútroštátnym postupom, podľa ktorých sa právo na zaplatenie peňažnej náhrady za platenú dovolenku, na ktorú pracovníkovi vznikol nárok, ale nečerpal ju, po skončení pracovného pomeru odopiera v prípade, keď pracovník nemohol dovolenku vyčerpať pred skončením pracovného pomeru z dôvodu výpovede, ktorú vnútroštátny súd vyhlásil za protiprávnu a nariadil obnovenie pracovného pomeru so spätnou účinnosťou, a to za obdobie medzi týmto protiprávnym konaním zamestnávateľa a následným opätovným nastúpením do zamestnania, s výnimkou obdobia, počas ktorého tento pracovník pracoval pre iného zamestnávateľa.

³⁷ Rozsudok zo 4. októbra 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799).