



# Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEJ ADVOKÁTKY  
TAMARA ČAPETA  
prednesené 23. marca 2023<sup>1</sup>

**Spojené veci C-271/22 až C-275/22**

**XT (C-271/22)**

**KH (C-272/22)**

**BX (C-273/22)**

**FH (C-274/22)**

**NW (C-275/22)**

**proti**

**Keolis Agen SARL,**

**za účasti:**

**Syndicat national des transports urbains SNTU-CFDT**

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podala Conseil de Prud'hommes d'Agen (Rada pre pracovnoprávne spory Agen, Francúzsko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Organizácia pracovného času – Charta základných práv Európskej únie – Článok 31 ods. 2 – Smernica 2003/88/ES – Článok 7 – Možnosť odvolávať sa na tento článok v spore medzi fyzickými osobami – Právo na platenú dovolenku za kalendárny rok – Prenesenie platenej dovolenky za kalendárny rok z dôvodu dlhodobej choroby – Vnútroštátna judikatúra umožňujúca prenesenie dovolenky bez akéhokoľvek časového obmedzenia“

## I. Úvod

1. Môže pracovník kumulovať dni nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok bez akéhokoľvek časového obmedzenia, alebo vyžaduje článok 7 ods. 1 smernice o pracovnom čase<sup>2</sup>, aby členské štáty stanovili lehotu, do ktorej môže táto dovolenka byť prenesená? Ak áno, aká je primeraná dĺžka takejto lehoty?

2. To sú hlavné otázky, ktoré položil vnútroštátny súd Conseil des Prud'hommes d'Agen (Rada pre pracovnoprávne spory Agen, Francúzsko). Vzhľadom na to, že žalovaná vo veci samej je súkromným prevádzkovateľom siete verejnej dopravy, tento súd navyše žiada objasniť priamy účinok smernice o pracovnom čase v horizontálnych vzťahoch.

<sup>1</sup> Jazyk prednesu: angličtina.

<sup>2</sup> Smernica 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, ďalej len „smernica o pracovnom čase“).

3. Táto prejednávacia vec vyplýva z viacerých návrhov na začatie prejudiciálneho konania podaných v rámci piatich sporov na vnútroštátnom súde. Všetky tieto spory sa týkajú pracovníkov, ktorí sú alebo boli zamestnaní v spoločnosti Keolis Agen SARL, ktorá spravuje sieť autobusovej dopravy v mestskej časti Agen (Francúzsko). Títo pracovníci požiadali svojho zamestnávateľa o uznanie ich nárokov na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorú si nemohli vyčerpať počas referenčného roka, v ktorom im tieto nároky vznikli, a keď zamestnávateľ tieto žiadosti zamietol, začali súdne konania na vnútroštátnom súde. Na podporu týchto pracovníkov vstúpil do uvedených konaní odborový zväz Syndicat national des transports urbains SNTU-CFDT.

## II. Spor vo veci samej, prejudiciálne otázky a konanie na Súdnom dvore

4. Keolis Agen je súkromnoprávna spoločnosť, ktorá poskytuje služby verejnej mestskej autobusovej dopravy. Piaty žalobcovia, ktorí žalujú túto spoločnosť na vnútroštátnom súde, sú alebo boli jej zamestnanci.

5. Všetci žalobcovia boli počas doby trvania svojich pracovných pomerov dlhodobo práceneschopní.<sup>3</sup> Po návrate do práce alebo po skončení ich pracovných pomerov z dôvodu práceneschopnosti žalobcovia žiadali, aby im spoločnosť Keolis Agen, buď umožnila čerpať dni dovolenky za kalendárny rok, o ktoré boli počas práceneschopnosti pripravení, alebo aby im v prípade skončenia ich pracovných zmlúv vyplatila náhradu mzdy.

6. Keolis Agen tieto žiadosti odmietla. Na základe francúzskeho Zákonníka práce<sup>4</sup> Keolis Agen usúdila, že žalobcovia nemajú nárok na dovolenku za kalendárny rok, keďže ich neprítomnosť v práci trvala dlhšie ako jeden rok z dôvodu choroby nesúvisiacej s prácou. Podľa jej názoru by sa táto vnútroštátna právna úprava mala použiť, aj ak by bola v rozpore s článkom 7 smernice o pracovnom čase, keďže táto smernica neukladá povinnosti súkromným subjektom.

7. Keolis Agen tvrdí, že z dôvodu liberalizácie odvetví dopravných služieb vo Francúzsku<sup>5</sup> sa voči nej nie je možné odvolávať na smernicu o pracovnom čase. Aj keď podniká v oblasti poskytovania verejnej dopravy, možnosť pracovníkov odvolávať sa priamo na smernicu o pracovnom čase by ju postavila do horšej konkurenčnej pozície v porovnaní s inými súkromnými spoločnosťami, na ktoré sa naďalej uplatňuje francúzske právo, a teda nie uvedená smernica.

8. Žalobcovia sa domnievajú, že sa môžu voči svojmu zamestnávateľovi odvolávať na článok 7 ods. 1 smernice o pracovnom čase a článok 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“) a že tieto ustanovenia práva Únie im priznávajú nárok na dovolenku za kalendárny rok aj počas dlhodobej choroby. Francúzske právo, ktoré stanovuje opak, by sa na základe tohto dôvodu nemalo uplatňovať.

<sup>3</sup> Z návrhov na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že tieto obdobia práceneschopnosti boli vo veci C-271/22 od 9. 1. 2017 do 31. 10. 2018; vo veci C-272/22 60 dní v roku 2016, celý rok 2017 a 236 dní v roku 2018; vo veci C-273/22 od 9. 1. 2017 do 31. 10. 2018; vo veci C-274/22 105 dní v roku 2017 a 308 dní v roku 2018, a vo veci C-275/22 84 dní v roku 2017, 355 dní v roku 2018 a 308 dní v roku 2019.

<sup>4</sup> Žalovaná sa v tejto súvislosti odvoláva na článok L 3141-5 francúzskeho Zákonníka práce, ktorý stanovuje:

„Na účely výpočtu dĺžky dovolenky sa za skutočne odpracovanú dobu považujú tieto obdobia: ...

5. Obdobia nepretržitého trvania nepresahujúce jeden rok, počas ktorých bol výkon práce v pracovnom pomere prerušený z dôvodu pracovného úrazu alebo choroby z povolania.“

<sup>5</sup> Zo všetkých informácií, ktoré má Súdny dvor k dispozícii, vyplýva, že Keolis Agen je členom skupiny Keolis group, ktorá patrí do zoskupenia spoločností pôsobiacich v rámci klastra SNCF, ktorý je v rámci železničného odvetvia etablovaným prevádzkovateľom vo Francúzsku. Aj keď skupina Keolis group podľa všetkého pôsobí aj v železničnom odvetví, v konaní vo veci samej je nesporné, že Keolis Agen prevádzkuje výlučne autobusy a ponúka služby pre cyklistov.

9. Spor týkajúci sa priameho účinku smernice o pracovnom čase v prejednávanej veci viedol k prvej otázke vnútroštátneho súdu.

10. Druhá a tretia otázka sa stávajú relevantnými, ak majú žalobcovia nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok za referenčné roky, počas ktorých boli práceneschopní. Tieto otázky vyplývajú zo skutočnosti, že podľa vnútroštátneho súdu francúzske právo neupravuje lehotu na prenesenie nevyčerpanej dovolenky za kalendárny rok; nestanovuje, či takéto právo existuje, alebo nie. Z návrhov na začatie prejudiciálneho konania a pripomienok účastníkov konania vyplýva, že dva najvyššie francúzske sudy zaujali k tejto otázke protichodné stanoviská. Na jednej strane z judikatúry Cour de cassation (Kasačný súd, Francúzsko)<sup>6</sup> vyplýva, že francúzske právo neobmedzuje prenesenie nevyčerpaných nárokov na dovolenku za kalendárny rok. Na druhej strane sa zdá, že Conseil d'État (Štátna rada, Francúzsko) sa domnieva, že nárok na nevyčerpanú dovolenku za kalendárny rok zaniká uplynutím 15 mesiacov od skončenia referenčného roka, v ktorom vznikol nárok na túto platenú dovolenku za kalendárny rok.<sup>7</sup> Táto druhá argumentácia zrejme vyplýva z judikatúry Súdneho dvora, v ktorej Súdny dvor uviedol, že lehota 15 mesiacov nie je v rozpore so smernicou o pracovnom čase.<sup>8</sup>

11. Vnútroštátny súd sa vo veci samej pýta, či právo Únie obsahuje takúto požiadavku na stanovenie lehoty na prenesenie dovolenky. Ak takúto požiadavku stanovuje, pýta sa tiež, aká je „primeraná doba“, po uplynutí ktorej môže nárok na dovolenku za kalendárny rok zaniknúť. V tejto súvislosti vysvetľuje, že v prejednávanej veci boli všetky nároky na nevyčerpanú dovolenku za kalendárny rok uplatnené skôr ako 15 mesiacov po skončení referenčného obdobia, počas ktorého tieto nároky vznikli.

12. Keolis Agen požiadala vnútroštátny súd o predloženie sporných otázok Súdnemu dvoru. Žalobcovia to považovali za zbytočné a boli proti tomuto návrhu.

13. Za týchto okolností Conseil de prud'hommes d'Agen (Rada pre pracovnoprávne spory Agen) rozhodla prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky (otázky sú totožné vo všetkých piatich spojených veciach):

- „1. Má sa článok 7 ods. 1 [smernice o pracovnom čase] vykladať v tom zmysle, že je priamo uplatniteľný vo vzťahoch medzi súkromným poskytovateľom dopravy, ktorý má iba poverenie poskytovať služby vo verejnom záujme, a jeho zamestnancami, a to najmä so zreteľom na liberalizáciu odvetvia železničnej osobnej dopravy?
2. Aká je primeraná doba na prenesenie štyroch týždňov platenej dovolenky v zmysle článku 7 ods. 1 [smernice o pracovnom čase] v prípade, keď nárok na platenú dovolenku v takomto trvaní vzniká za jeden kalendárny rok?
3. Nie je uplatnenie neobmedzenej doby na prenesenie platenej dovolenky v prípade neexistencie vnútroštátneho predpisu alebo ustanovenia vnútroštátnej kolektívnej zmluvy upravujúceho dobu na toto prenesenie v rozpore s článkom 7 ods. 1 [smernice o pracovnom čase]?“

14. Písomné pripomienky predložili Súdnemu dvoru žalobcovia vo veci samej a Syndicat national des transports urbains SNTU-CFDT (ďalej len „žalobcovia“), Keolis Agen, francúzska vláda a Európska komisia. Pojednávanie sa nekonalo.

<sup>6</sup> Cour de Cassation (Social) Kasačný súd (sociálny senát), 21. septembra 2017, č. 16-24.022, ECLI:FR:CCASS:2017:SO02067.

<sup>7</sup> Conseil d'État (Štátna rada), Stanovisko č. 406009, 26. apríla 2017, ECLI:FR:CECHR:2017:406009.20170426.

<sup>8</sup> Rozsudok z 22. novembra 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, bod 44, ďalej len „KHS“).

### III. Analýza

15. V posledných rokoch na Súdnom dvore narástol počet vecí týkajúcich sa platenej dovolenky za kalendárny rok.<sup>9</sup>

16. Tento návrh na začatie prejudiciálneho konania poskytuje Súdnemu dvoru ďalšiu príležitosť prispieť k lepšiemu pochopeniu smernice o pracovnom čase a nadviazať na svoju existujúcu judikatúru v tejto oblasti.

17. Prejudiciálne otázky je možné rozdeliť na dve časti: prvú otázku týkajúcu sa zavedeného pojmu „priamy účinok smerníc“ (A) a druhú a tretiu otázku, ktorými sa budem zaoberať spoločne, ktoré sa týkajú lehôt na prenesenie nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok (B).

#### A. O priamom účinku smernice o pracovnom čase v horizontálnych vzťahoch

18. Z návrhov na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že francúzsky Zákonník práce bráni tomu, aby pracovníkovi, ktorý je práceneschopný dlhšie ako rok z dôvodu nesúvisiaceho s prácou, vznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok.<sup>10</sup>

19. Francúzske vnútroštátne právo je podľa všetkého v rozpore s článkom 7 smernice o pracovnom čase, ako ho vykladá Súdny dvor. Tento rozpor jasne vyplýva z rozsudku Dominguez<sup>11</sup>.

20. V uvedenej veci, ktorá vznikla z uplatňovania tej istej francúzskej právnej úpravy, Súdny dvor v nadväznosti na svoju doterajšiu judikatúru<sup>12</sup> rozhodol, že smernica o pracovnom čase neumožňuje podmieniť nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok tým, že pracovník skutočne pracoval. Žiadnemu pracovníkovi, či už je počas referenčného obdobia práceneschopný v dôsledku úrazu na pracovisku alebo na inom mieste, alebo v dôsledku choroby akejkoľvek povahy alebo pôvodu, nie je možné odoprieť právo na najmenej štyri týždne platenej dovolenky za kalendárny rok.<sup>13</sup>

21. Stručne povedané, *nárok* na platenú dovolenku za kalendárny rok vyplýva z pracovného pomeru a nie je možné ho ničím podmieňovať. Členské štáty môžu stanoviť podmienky na *uplatnenie* práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, ale nemôžu ničím podmieniť samotnú existenciu tohto práva, a to vrátane podmienky, aby pracovník skutočne pracoval.<sup>14</sup>

22. Zo skoršej judikatúry teda jasne vyplýva, že žalobcovia priamo na základe článku 7 smernice o pracovnom čase nadobudli nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobia uvedených rokov, kedy boli práceneschopní.

<sup>9</sup> Rozsudky zo 4. októbra 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, ďalej len „Dicu“); zo 6. novembra 2018, Bauer a Willmeroth (C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871); zo 6. novembra 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872); zo 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, ďalej len „Max-Planck-Gesellschaft“); z 19. novembra 2019, TSN a AKT (C-609/17 a C-610/17, EU:C:2019:981), a z 8. septembra 2020, Komisia a Rada/Carreras Sequeros a i. (C-119/19 P a C-126/19 P, EU:C:2020:676).

<sup>10</sup> Pozri poznámku pod čiarou 4 vyššie.

<sup>11</sup> Rozsudok z 24. januára 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, ďalej len „Dominguez“).

<sup>12</sup> Rozsudok z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, ďalej len „Schultz-Hoff“, bod 41).

<sup>13</sup> Dominguez, body 20, 30, 46 a citovaná judikatúra. Pozri tiež rozsudok Dicu, bod 29.

<sup>14</sup> Rozsudok z 26. júna 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, ďalej len „BECTU“, bod 55), a Schultz-Hoff, bod 47.

23. Žalovaná tento výklad smernice o pracovnom čase nepopiera a ani sa ho nesnaží zmeniť. Tvrdí však, že na základe uplatnenia tejto smernice v prejednávanej veci jej nemôže vzniknúť povinnosť, keďže žalovaná je súkromnoprávnou spoločnosťou.

24. V pripomienkach sa účastníci konania v značnej miere zaoberali tým, či žalovaná je alebo nie je „emanáciou štátu“<sup>15</sup> v zmysle judikatúry týkajúcej sa vertikálneho priameho účinku smerníc,<sup>16</sup> a teda či situáciu, aká nastala vo veci samej, je potrebné kvalifikovať ako horizontálnu (podľa názoru žalovanej) alebo vertikálnu (podľa názoru žalobcov).

25. V rámci okolností prejednávanej veci je však táto kvalifikácia irelevantná. Platí to na základe týchto dôvodov.

26. Vo veci Dominguez Súdny dvor totiž zopakoval svoje stanovisko, podľa ktorého smernice nemôžu samy osebe zakladať povinnosti pre jednotlivcov.<sup>17</sup> Podľa inej judikatúry má však Súdny dvor názor, že všeobecné právne zásady, v súčasnosti kodifikované v Charte, môžu mať samy osebe priamy účinok, a to aj v horizontálnych vzťahoch. Ak je všeobecná zásada s priamym účinkom len vyjadrená v smernici a nie je ňou ustanovená, účastníci konania odvodzujú svoje práva priamo z tejto zásady.<sup>18</sup>

27. Súdny dvor už viackrát zopakoval, že právo každého pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok „musí byť považované za mimoriadne dôležitú zásadu sociálneho práva Únie, od ktorej sa nemožno odchyliť“<sup>19</sup>. Toto právo je teraz zakotvené aj v článku 31 ods. 2 Charty.

28. V rozsudku Max-Planck-Gesellschaft Súdny dvor uznal, že článok 31 ods. 2 Charty sám osebe pracovníkom priamo priznáva právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, a na tento článok sa môžu odvolávať v sporoch s ich zamestnávateľom, či už ide o súkromné, alebo verejné subjekty.<sup>20</sup> Inými slovami, Súdny dvor usúdil, že samotný článok 31 ods. 2 Charty má priamy účinok, a to aj v horizontálnych vzťahoch.

29. Článok 7 smernice o pracovnom čase teda právo na platenú dovolenku za kalendárny rok nezakladá, ale len ho vyjadruje. Je preto irelevantné, že smerniciam sa nepriznáva horizontálny priamy účinok, keďže žalobcovia sa môžu priamo odvolávať na článok 31 ods. 2 Charty.<sup>21</sup> Vnútroštátne súdy z uvedeného dôvodu nesmú pri rozhodovaní vo veci, ktorá patrí do pôsobnosti práva Únie, uplatňovať akékoľvek protichodné pravidlo vnútroštátneho práva.

<sup>15</sup> Tento výraz na označenie orgánov, voči ktorým sa možno odvolávať na smernice, bol použitý len v rozsudku z 26. februára 1986, Marshall (152/84, EU:C:1986:84, bod 12). Pozri tiež rozsudok z 12. júla 1990, Foster a i. (C-188/89, EU:C:1990:313, body 20 a 22).

<sup>16</sup> Vysvetlenie, voči ktorým orgánom sa možno odvolávať na smernice, bolo uvedené v rozsudkoch z 10. októbra 2017, Farrell (C-413/15, EU:C:2017:745), a zo 7. augusta 2018, Smith (C-122/17, EU:C:2018:631).

<sup>17</sup> Bod 37 uvedeného rozsudku.

<sup>18</sup> Táto judikatúra sa začala rozsudkom z 22. novembra 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709), a neskôr bola potvrdená ďalšími rozsudkami okrem iného z 19. januára 2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21); z 15. januára 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2), a zo 17. apríla 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257).

<sup>19</sup> BECTU, bod 43; rozsudky z 18. marca 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, bod 29), a zo 16. marca 2006, Robinson-Steele a i. (C-131/04 a C-257/04, EU:C:2006:177, bod 48; Schultz-Hoff, bod 22); KHS, bod 23; Dominguez, bod 16.

<sup>20</sup> V tomto zmysle pozri rozsudok Max-Planck-Gesellschaft, body 74 a 76.

<sup>21</sup> Tým je v tejto veci otázka vyriešená, a to tak z hľadiska priameho účinku, ako aj z hľadiska rovnakých podmienok. Odmietnutie horizontálneho priameho účinku smerníc by však v rôznych situáciách skutočne mohlo viesť k diskriminácii verejných spoločností v porovnaní so súkromnými spoločnosťami. Táto diskriminácia, ako aj ďalšie tvrdenia, ktoré uviedol generálny advokát Lenz vo veci Faccini Dori (C-91/92, EU:C:1994:45), predstavujú stále platné dôvody na prehodnotenie doktríny odmietajúcej priamy účinok smerníc v horizontálnych vzťahoch.

30. Navrhujem preto Súdnemu dvoru, aby na prvú otázku vnútroštátneho súdu odpovedal tak, že z článku 31 ods. 2 Charty, ako je konkretizovaný v článku 7 smernice o pracovnom čase, vyplýva právo na platenú dovolenku za kalendárny rok pre každého pracovníka, ktoré môže uplatňovať v sporoch proti so súčasným alebo bývalým zamestnávateľom, či už ide o súkromné, alebo verejné subjekty.

## **B. O lehotách na prenesenie**

31. Vzhľadom na rozsudok Cour de cassation (Kasačný súd)<sup>22</sup> má vnútroštátny súd názor, že francúzske právo nešpecifikuje dĺžku lehoty na prenesenie platenej dovolenky za kalendárny rok. Domnieva sa teda, že dni nevyčerpanej dovolenky za kalendárny rok sa môžu kumulovať neobmedzene dlho. Francúzska vláda spochybňuje takéto chápanie dôsledkov judikatúry Cour de cassation (Kasačný súd). Francúzska vláda sa domnieva, že všeobecné ustanovenie, ktoré ukladá trojročnú premlčaciu lehotu na uplatnenie nárokov súvisiacich s pracovnoprávnymi vzťahmi<sup>23</sup>, má za následok aj obmedzenie lehôt na prenesenie. Conseil d'État (Štátna rada) sa v nadväznosti na rozsudok Súdneho dvora vo veci KHS domnieva, že obmedzenie lehôt na prenesenie dovolenky môže byť stanovené na 15 mesiacov.<sup>24</sup>

32. V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že Súdnemu dvoru v rámci konania o prejudiciálnej otázke neprináleží riešiť rozdiely vo výklade vnútroštátnej právnej úpravy alebo rozhodovať o správnosti výkladu týchto ustanovení, ktorý uviedli vnútroštátne súdy. V súlade s rozdelením právomocí medzi Súdny dvorom a vnútroštátnymi súdmi musí Súdny dvor zohľadniť skutkový a legislatívny kontext, do ktorého sú vsadené prejudiciálne otázky, ktoré mu boli predložené, ako je uvedené v návrhu na začatie prejudiciálneho konania.<sup>25</sup>

33. Vnútroštátny súd rozhodol o začatí prejudiciálneho konania v situácii, kedy francúzske právo nestanovuje žiadne časové obmedzenie vedúce k zániku nároku na dovolenku za kalendárny rok. Vnútroštátny súd si nie je istý, či takéto vnútroštátne právo spĺňa požiadavky smernice o pracovnom čase.

34. Keolis Agen sa domnieva, že možnosť kumulovať dovolenku za kalendárny rok a neskôr si ju vyčerpať nenapĺňa účel dovolenky za kalendárny rok. Pripomína, že Súdny dvor sa domnieval, že dovolenka za kalendárny rok plní dvojaký účel: umožňuje odpočinúť si od práce a zároveň poskytuje čas na oddych a zotavenie sa.<sup>26</sup> Cituje rozsudok KHS, v ktorom Súdny dvor usúdil, že pri prekročení určitej hranice je dovolenka za kalendárny rok pozbavená pozitívneho účinku na pracovníka v podobe poskytnutia času na odpočinok, a plní iba funkciu poskytnutia času na oddych a zotavenie sa<sup>27</sup>.

35. Vzhľadom na vyššie uvedené sa vnútroštátny súd svojou druhou a treťou otázkou v podstate snaží zistiť, či sa má článok 7 ods. 1 smernice o pracovnom čase vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá umožňuje neobmedzené prenesenie nevyčerpanej platenej

<sup>22</sup> Pozri poznámku pod čiarou 6 vyššie.

<sup>23</sup> Článok L. 3245-1 a článok D. 3141-7 francúzskeho Zákonníka práce.

<sup>24</sup> Pozri bod 10 vyššie.

<sup>25</sup> Pozri napríklad rozsudky z 23. apríla 2009, Angelidaki a i. (C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, bod 48 a citovaná judikatúra), a z 26. októbra 2017, Argenta Spaarbank (C-39/16, EU:C:2017:813, bod 38).

<sup>26</sup> Schultz-Hoff, bod 25; KHS, bod 31.

<sup>27</sup> KHS, bod 33.

dovolenky za kalendárny rok. Ak má vnútroštátne právo na základe práva Únie stanoviť lehotu na prenesenie, vnútroštátny súd sa pýta, po akom čase je primerané nechať nárok na dovolenku za kalendárny rok zaniknúť.

### *1. Normotvorca Únie nemal v úmysle upraviť lehoty na prenesenie*

36. Aby som mohla odpovedať na otázku, či právo Únie vyžaduje, aby sa nárok na dovolenku za kalendárny rok premlčal v dôsledku stanovenia primeraných lehôt na prenesenie, začnem tým, že zaradím smernicu o pracovnom čase do systému Zmlúv.

37. Smernica bola prijatá na základe článku 153 ods. 2 ZFEÚ (článok 137 ods. 2 ES v čase jej prijatia) nachádzajúceho sa v jej hlave Zmluvy venovanej sociálnej politike. Toto ustanovenie splnomocňuje Európsky parlament a Radu na prijímanie opatrení, ktoré podporujú a dopĺňajú činnosti členských štátov v oblasti sociálnej politiky. Medzi rôzne oblasti uvedené v článku 153 ods. 1 ZFEÚ (predtým článok 137 ods. 1 ES) patrí ochrana zdravia a bezpečnosti pracovníkov. Smernica o pracovnom čase skutočne na tieto aspekty odkazuje vo svojich odôvodneniach.<sup>28</sup>

38. Podľa článku 4 ods. 2 písm. b) ZFEÚ je sociálna politika jednou z oblastí spoločnej právomoci. Aj keď článok 153 ZFEÚ umožňuje Európskej únii konať s cieľom „podporovať a dopĺňať“ sociálne politiky členských štátov, nevyklučuje podľa môjho názoru prijímanie určitých regulačných rozhodnutí na úrovni Únie, a tým harmonizáciu vnútroštátnych právnych predpisov.<sup>29</sup> Právne predpisy na úrovni Únie však musia byť odôvodnené z hľadiska zásady subsidiarity.

39. Zo znenia smernice o pracovnom čase nevyplýva, že by normotvorca Únie mal v úmysle stanoviť lehoty na prenesenie dovolenky. Súdny dvor nedávno potvrdil toto stanovisko v rozsudku z 22. septembra 2022, LB (Premlčanie nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok)<sup>30</sup>.

40. Vzhľadom na to, že sociálna politika je oblasťou spoločnej právomoci a že neexistuje právna úprava Únie týkajúca sa otázky obmedzených lehôt na prenesenie dovolenky, právomoc zaviesť alebo nezaviesť obmedzené lehoty na prenesenie zostáva v rukách členských štátov.<sup>31</sup>

<sup>28</sup> Odôvodnenia 1 až 4 smernice o pracovnom čase. V tomto zmysle, pokiaľ ide o smernicu 93/104, ktorú kodifikovala súčasná smernica o pracovnom čase, pozri tiež rozsudok BECTU, body 37 a 38.

<sup>29</sup> Európska únia môže regulovať len v záujme dosiahnutia cieľov uvedených v článku 151 ZFEÚ, medzi ktoré patrí zlepšenie životných a pracovných podmienok. Aj keď toto ustanovenie bolo skôr označované za programové, malo veľký význam pri výklade pracovnoprávných predpisov Únie. V tejto súvislosti pozri LECOMTE, F.: Embedding Employment Rights in Europe. In: *Columbia Journal of European Law*, zv. 17(1), 2011, s. 1, s. 12 a nasl. (skúmanie postupného formovania judikatúry týkajúcej sa tohto ustanovenia a výkladov, ktoré ho obklopujú, pričom sa od čisto programového ustanovenia prešlo k nástroju, ktorý poskytuje podstatné prostriedky na účely výkladu).

<sup>30</sup> (C-120/21, EU:C:2022:718, ďalej len „LB“, bod 31.)

<sup>31</sup> Je potrebné objasniť, že nezastávam názor, že by Európska únia nemohla členským štátom uložiť povinnosť zaviesť obmedzené lehoty na prenesenie dovolenky, ak môže potrebu takejto regulácie odôvodniť z hľadiska subsidiarity. Tvrdím len, že podľa súčasnej verzie smernice o pracovnom čase Európska únia túto otázku neupravila.

## 2. Podmienky na stanovenie nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok v. podmienky na uplatnenie práva na platenú dovolenku za kalendárny rok

41. Predchádzajúci záver je v súlade aj so závermi Súdneho dvora, že členské štáty môžu upraviť podmienky uplatnenia práva na dovolenku za kalendárny rok. Aj keď smernica o pracovnom čase bráni členským štátom stanoviť akékoľvek podmienky týkajúce sa vzniku práva na platenú dovolenku za kalendárny rok<sup>32</sup>, členské štáty môžu stanoviť podmienky výkonu tohto práva<sup>33</sup>.

42. Ako zdôraznila generálna advokátka Trstenjak<sup>34</sup>, Súdny dvor považuje otázku možnosti prenesenia nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok za *vykonávaciu modalitu*. Smernica o pracovnom čase teda ponecháva stanovenie týchto podmienok na členských štátoch.

43. Členské štáty sa teda môžu slobodne rozhodnúť, či stanovujú lehoty, po ktorých uplynutí nadobudnutý nárok na dovolenku za kalendárny rok zanikne, alebo či umožnia kumuláciu nevyčerpaných nárokov až do konca kariéry konkrétneho pracovníka.

44. Ak sa členský štát rozhodne zaviesť obmedzenie lehoty na prenesenie dovolenky, smernica o pracovnom čase ukladá len požiadavku, aby zvolené obmedzenie nemalo vplyv na samotnú existenciu práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, ako vyplýva z Charty a ako je vyjadrené v tejto smernici<sup>35</sup>. Právomoc Súdneho dvora je obmedzená na určenie, či je časové obmedzenie v súlade s právom Únie. Súdny dvor teda nemôže stanoviť primerané časové obmedzenie.

45. Ak vnútroštátna právna úprava nestanovuje žiadne obmedzenie lehoty na prenesenie nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok, nemôže byť v rozpore so smernicou o pracovnom čase, keďže táto smernica nevyžaduje stanovenie obmedzenia lehoty na prenesenie.

## 3. Čo je účelom platenej dovolenky za kalendárny rok?

46. Podľa môjho názoru úvahu o tom, že smernica o pracovnom čase nevyžaduje stanovenie obmedzenia lehoty na prenesenie, nespochybňuje ďalší argument, ktorý má pôvod v *obiter dictum* rozsudku KHS, podľa ktorého by neobmedzené kumulovanie nárokov na platenú dovolenku za kalendárny rok už nezodpovedalo samotnému účelu práva na platenú dovolenku za kalendárny rok<sup>36</sup>.

47. Vysvetlila som už, že išlo o hlavný argument, na ktorý sa odvolávala žalovaná,<sup>37</sup> ktorá sa snažila presvedčiť vnútroštátny súd, že v prípade neexistencie zákonom stanoveného časového obmedzenia lehôt na prenesenie je nevyhnutné vytvorenie sudcovského pravidla, ktoré by takéto obmedzenie stanovilo.

<sup>32</sup> Dominguez, bod 18.

<sup>33</sup> Schultz-Hoff, bod 28.

<sup>34</sup> Kurzívou zvýraznené v pôvodnom znení návrhov, ktoré predniesla generálna advokátka Trstenjak vo veci KHS (C-214/10, EU:C:2011:465, bod 43).

<sup>35</sup> Schultz-Hoff, bod 46 a citovaná judikatúra.

Ak by stanovené obmedzenie lehoty na prenesenie bolo takej povahy, že by obmedzovalo samotnú existenciu práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, muselo by byť stanovené zákonom, ako to vyžaduje článok 52 ods. 1 Charty. Vzhľadom na to, že základné právo, o ktoré ide vo veci samej, je zaručené právom Únie, takéto obmedzenie by mohlo zaviesť len právo Únie, a nie vnútroštátne právo. V každom prípade je otázne, či by sudcovské právo mohlo zaviesť takéto obmedzenie, ako to požadovala žalovaná od francúzskych súdov. V tomto zmysle pozri rozsudky z 5. septembra 2012, Parlament/Rada (C-355/10, EU:C:2012:516, bod 77); z 10. septembra 2015, Parlament/Rada (C-363/14, EU:C:2015:579, bod 53), a z 26. júla 2017, Česká republika/Komisia (C-696/15 P, EU:C:2017:595, bod 78).

<sup>36</sup> KHS, bod 30; rozsudky z 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 54), a z 22. septembra 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 34).

<sup>37</sup> Pozri bod 34 vyššie.



48. Francúzska vláda vo svojich pripomienkach argumentuje v prospech primerane dlhej lehoty na prenesenie.<sup>38</sup>

49. Podľa môjho názoru *obiter dictum* rozsudku KHS<sup>39</sup> nestanovuje žiadne pravidlo. Len vysvetľuje skutočnosť, prečo je pochopiteľné a prijateľné, že členský štát sa môže rozhodnúť stanoviť obmedzenie.

50. Podľa môjho názoru by bolo chybné vyvodzovať z *obiter dictum* Súdneho dvora akúkoľvek regulačnú *povinnosť* členských štátov uzákoniť maximálnu lehotu, počas ktorej by sa museli vyčerpať dni nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok.

51. Právo Únie v súčasnom znení členským štátom neukladá povinnosť a ani nezakazuje stanoviť časové obmedzenie lehôt na prenesenie dovolenky. Právo Únie ponecháva túto záležitosť na politických rozhodnutiach členských štátov.

52. Pokiaľ ide o výzvu spoločnosti Keolis Agen, aby vnútroštátni sudcovia prijali takéto pravidlo, Súdnemu dvoru neprináleží zasahovať do rozdelenia právomocí stanoveného ústavným systémom konkrétneho členského štátu.<sup>40</sup>

53. Je však potrebné zopakovať, že právo Únie v súčasnom znení neukladá členským štátom, či už ide o zákonodarné orgány, alebo sudy, žiadnu povinnosť stanoviť časové obmedzenie lehoty na prenesenie nevyčerpanej dovolenky za kalendárny rok.

#### 4. *Judikatúra Súdneho dvora týkajúca sa dĺžky lehoty na prenesenie*

54. Na záver je potrebné vyjadriť sa k tvrdeniam, ktoré uviedla predovšetkým žalovaná, že primeraná lehota na prenesenie je 15 alebo 18 mesiacov po skončení referenčného obdobia, v ktorom vznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok.

55. Tieto údaje vyplývajú z kombinácie záverov Súdneho dvora uvedených v rozsudku z 3. mája 2012, Neidel, že 9-mesačná lehota je príliš krátka<sup>41</sup>, a v rozsudku KHS, že 15-mesačná lehota je prijateľná.<sup>42</sup> 18-mesačná lehota je uvedená v článku 9 (revidovaného) Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce (MOP) o platenej dovolenke z roku 1970 (č. 132), na ktorý sa odkazuje v odôvodnení 6 smernice o pracovnom čase.

<sup>38</sup> Francúzska vláda vo svojich pripomienkach uvádza, že francúzske právo stanovuje pre pracovné spory všeobecnú trojročnú premlčaciu lehotu. Súdny dvor sa v zásade nebránil myšlienke, že premlčacie lehoty môžu viesť k rovnakému výsledku ako stanovenie obmedzených lehôt na prenesenie. V tejto súvislosti pozri rozsudok LB, bod 40.

<sup>39</sup> Pozri odkazy uvedené v poznámke pod čiarou 36 vyššie.

<sup>40</sup> Poznamenávam len, že sa zdá, že Conseil d'État (Štátna rada) sa domnieva, že pravidlo o dĺžke lehoty na prenesenie môže vo Francúzsku stanoviť súdna moc. Cour de cassation (Kasačný súd) sa naopak domnieva, že takéto regulačné rozhodnutie prináleží zákonodarcovi, a vyzval vnútroštátneho zákonodarcu, aby konal, zatiaľ však bez výsledku. V tejto súvislosti pozri Cour de cassation (Kasačný súd): Note explicative, Arrêt du 21 septembre 2017, n°2067, s. 3. Pozri, pokiaľ ide o podobný názor VÉRICEL, M.: Le droit à congés payés du salarié malade face à la Cour de justice européenne et à la Cour de cassation. In: *Revue de droit du travail*, č. 6, 2012, s. 371.

<sup>41</sup> (C-337/10, EU:C:2012:263, bod 43, ďalej len „Neidel“). V rozsudku KHS, bode 38, a rozsudku Neidel, bode 41, Súdny dvor navyiac vyjadril názor, že obdobie prenositeľnosti musí byť podstatne dlhšie (bez vysvetlenia, čo znamená „podstatne“) ako referenčné obdobie, za ktoré bolo priznané. Dôvodom je umožniť zohľadnenie špecifických okolností pracovníka, ktorý bol práceneschopný počas niekoľkých po sebe nasledujúcich referenčných období. Dlhším obdobím prenositeľnosti sa zabezpečí, aby si pracovník mohol naplánovať vhodné rozvrhnutie čerpania dní dovolenky za kalendárny rok, na ktorú mu vznikol nárok.

<sup>42</sup> KHS, bod 44.

56. Pri posudzovaní primeranosti lehôt stanovených vnútroštátnymi právnymi predpismi Súdny dvor vykonával svoju právomoc prieskumu, či podmienky stanovené vnútroštátnymi právnymi predpismi majú vplyv na existenciu práva na dovolenku za kalendárny rok.<sup>43</sup> Súdny dvor nestanovil primeranú lehotu a ani tak nemôže urobiť. Keď teda Súdny dvor v rozsudku KHS uviedol, že obdobie 15 mesiacov sa zdá byť prijateľné, nestanovil 15-mesačné pravidlo podľa práva Únie. Súdny dvor tým len potvrdil, že takéto vnútroštátne pravidlo, ktoré je výsledkom voľby uskutočnenej na vnútroštátnej úrovni, nie je v rozpore so samotnou existenciou práva na platenú dovolenku za kalendárny rok.

57. Pokiaľ ide o (revidovaný) Dohovor MOP o platenej dovolenke z roku 1970 (č. 132), je pravda, že Súdny dvor sa občas odvoláva na nástroje MOP.<sup>44</sup> Je však dôležité rozlišovať medzi takými dohovormi, ako sú tie, ktoré sú uvedené v Deklarácii MOP o základných zásadách a právach pri práci,<sup>45</sup> ktorej zmluvnými stranami sú všetky členské štáty EÚ, a inými nástrojmi, ako je Dohovor MOP o platenej dovolenke, ktorý ratifikovalo len 14 členských štátov EÚ. Takéto rozlišovanie je v kontexte prejednávanej veci obzvlášť dôležité, keďže Francúzsko tento dohovor neratifikovalo. Aj keby ho ratifikovalo, 18-mesačné obdobie stanovené v tomto dohovore je pre jeho zmluvné strany záväzné z hľadiska medzinárodného alebo vnútroštátneho ústavného práva, ale nie z hľadiska práva Únie.<sup>46</sup>

58. Ako teda Komisia správne uviedla, v súčasnosti právo Únie nestanovuje žiadne časové obmedzenie na prípadné prenesenie nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok. Je to logické len z toho dôvodu, že smernica o pracovnom čase nebráni členským štátom,<sup>47</sup> aby umožnili kumuláciu nevyčerpanej dovolenky za kalendárny rok bez konečného dátumu.

59. V dôsledku už uvedeného Súdny dvor nemôže odpovedať na otázku, aká lehota je primeraná, keďže takáto voľba je ponechaná na členské štáty. Súdny dvor môže len overiť, či uskutočnená voľba zasahuje do existencie práva na platenú dovolenku za kalendárny rok.

60. Na základe vyššie uvedeného navrhujem Súdnemu dvoru, aby odpovedal na druhú a tretiu otázku vnútroštátneho súdu tak, že článok 7 ods. 1 smernice o pracovnom čase nebráni takej vnútroštátnej právnej úprave, ktorá umožňuje kumuláciu nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok tým, že nestanovuje časové obmedzenie lehoty na prenesenie tejto dovolenky ani dĺžku primeranej lehoty na prenesenie.

<sup>43</sup> Pozri bod 44 vyššie.

<sup>44</sup> Pozri napríklad návrhy vo veci C-2/15 (Dohoda o voľnom obchode medzi EÚ a Singapurom) zo 16. mája 2017 (EU:C:2017:376, bod 149).

<sup>45</sup> Deklarácia MOP o základných zásadách a právach pri práci a jej následné opatrenia, prijatá 18. júna 1998 v Ženeve (Príloha revidovaná 15. júna 2010).

<sup>46</sup> Okrem toho, ako uviedla generálna advokátka Trstenjak, Dohovor MOP o platenej dovolenke nemôže predstavovať platný nástroj na nepriamu a čiastočnú harmonizáciu právnych predpisov členských štátov. Návrhy, ktoré predniesla generálna advokátka Trstenjak vo veci KHS (C-214/10, EU:C:2011:465, body 83 až 90).

<sup>47</sup> Ako je vysvetlené v bodoch 41 až 43 tohto stanoviska.

#### IV. Návrh

61. Vzhľadom na všetko vyššie uvedené navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na otázky, ktoré mu položila Conseil des Prud'hommes d'Agen (Rada pre pracovnoprávne spory Agen, Francúzsko), takto:

1. Článok 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie, ako je konkretizovaný v článku 7 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času,

zahŕňa právo na platenú dovolenku za kalendárny rok pre každého pracovníka, na ktoré sa môže odvolávať v sporoch so svojimi súčasnými alebo bývalými zamestnávateľmi, či už sú nimi súkromné, alebo verejné subjekty.

2. Článok 7 ods. 1 smernice 2003/88

nebráni takej vnútroštátnej právnej úprave, ktorá umožňuje kumuláciu nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok tým, že nestanovuje časové obmedzenie lehoty na prenesenie tejto dovolenky ani dĺžku primeranej lehoty na prenesenie.