



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (veľká komora)

z 19. novembra 2019*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Článok 153 ZFEÚ – Minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pre organizáciu pracovného času – Smernica 2003/88/ES – Článok 7 – Právo na platenú dovolenku za kalendárny rok v trvaní najmenej štyroch týždňov – Článok 15 – Vnútroštátne ustanovenia a kolektívne zmluvy, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov – Pracovníci, ktorí sú práceneschopní počas obdobia čerpania platenej dovolenky za kalendárny rok z dôvodu choroby – Odmietnutie prevodu tejto dovolenky, keď neuskutočnenie prevodu nekráti skutočnú dĺžku platenej dovolenky za kalendárny rok pod štyri týždne – Článok 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie – Neuplatniteľnosť v prípade nevykonávania práva Únie v zmysle článku 51 ods. 1 Charty základných práv“

V spojených veciach C-609/17 a C-610/17,

ktorých predmetom sú dva návrhy na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podané rozhodnutiami Työtuomioistuin (pracovný súd, Fínsko) z 18. októbra 2017 a doručené Súdnemu dvoru 24. októbra 2017, ktoré súvisia s konaniami:

Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry

proti

Hyvinvointialan liitto ry,

za účasti:

Fimlab Laboratoriot Oy (C-609/17)

a

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

proti

Satamaoperaattorit ry,

za účasti:

Kemi Shipping Oy (C-610/17),

* Jazyk konania: fínčina.

SÚDNY DVOR (veľká komora),

v zložení: predseda K. Lenaerts, predsedovia komôr R. Silva de Lapuerta, podpredsedníčka, J.-C. Bonichot, A. Prechal (spravodajkyňa), E. Regan a P. G. Xuereb, sudcovia M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe a C. Lycourgos,

generálny advokát: Y. Bot,

tajomník: C. Strömholm, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 26. februára 2019,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry, v zastúpení: J. Kasanen a M. Nyman,
- Hyvinvointialan liitto ry a Fimlab Laboratoriot Oy, v zastúpení: M. Kärkkäinen a I. Kallio,
- Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry, v zastúpení: J. Tutti a J. Hellsten,
- Satamaoperaattorit ry a Kemi Shipping Oy, v zastúpení: M. Kärkkäinen a I. Kallio,
- fínska vláda, v zastúpení: S. Hartikainen, splnomocnený zástupca,
- francúzska vláda, v zastúpení: A.-L. Desjonquères a R. Coesme, splnomocnení zástupcovia,
- Európska komisia, v zastúpení: M. van Beek a M. Huttunen, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 4. júna 2019,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrhy na začatie prejudiciálneho konania sa týkajú výkladu článku 7 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, 2003, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381), ako aj článku 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“).
- 2 Tieto návrhy boli podané v rámci dvoch sporov medzi Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry (ďalej len „TSN“) a Hyvinvointialan liitto ry vo veci C-609/17 a medzi Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry (ďalej len „AKT“) a Satamaoperaattorit ry vo veci C-610/17, ktoré sa týkajú toho, že dvom pracovníkom, ktorí boli práceneschopní z dôvodu choroby počas obdobia čerpania platenej dovolenky za kalendárny rok, bol odmietnutý prevod platenej dovolenky za kalendárny rok v trvaní všetkých dotknutých dní pracovného voľna zo zdravotných dôvodov, resp. ich časti.

Právny rámec

Právo Únie

- 3 Smernica 2003/88 bola prijatá na základe článku 137 ods. 2 ES, teraz článok 153 ods. 2 ZFEÚ.

4 Podľa odôvodnení 1, 2 a 5 smernice 2003/88:

„(1) Smernica Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času [Ú. v. ES L 307, 1993, s. 18; Mim. vyd. 05/002, s. 197], ktorá ustanovuje minimálne požiadavky bezpečnosti a ochrany zdravia pre organizáciu pracovného času pokiaľ ide o doby denného odpočinku, prestávok v práci, týždenného odpočinku, maximálneho týždenného pracovného času, ročnej dovolenky a o aspekty nočnej práce, práce na zmeny a rozvrhnutie práce, sa výrazne zmenila a doplnila. Aby sa veci vyjasnili, mali by sa kodifikovať príslušné ustanovenia;

(2) Článok 137 [ES] stanovuje, že spoločenstvo má podporovať a dopĺňať aktivity členských štátov s cieľom zlepšiť pracovné prostredie na ochranu zdravia a bezpečnosti pracovníkov. Smernice prijaté na základe tohto článku nemajú žiadnym spôsobom ukladať administratívne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju malých a stredných podnikov;

...

(5) Všetci pracovníci by mali mať primeranú dobu odpočinku. Pojem ‚odpočinok‘ sa musí vyjadriť v jednotkách času, t. j. v dňoch, hodinách, resp. ich časti. Pracovníkom spoločenstva sa musí poskytnúť minimálny denný, týždenný a ročný čas odpočinku a primerané prestávky v práci. ...“

5 Článok 1 smernice 2003/88 s 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...

...“

6 Článok 7 tejto smernice 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 s názvom „Priaznivejšie ustanovenia“ uvádza:

„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.“

8 Článok 17 smernice 2003/88 stanovuje, že členské štáty sa môžu odchýliť od niektorých ustanovení tejto smernice. Od jej článku 7 však nie je dovolené sa odchýliť.

Fínske právo

Zákon o dovolenke za 12 kalendárnych mesiacov

- 9 Cieľom vuosilomalaki (162/2005) [zákon (č. 162/2005) o dovolenke za 12 kalendárnych mesiacov, ďalej len „zákon o dovolenke za 12 kalendárnych mesiacov“] je okrem iného prebrať článok 7 smernice 2003/88 do fínskeho právneho poriadku. Podľa § 5 ods. 1 tohto zákona má pracovník nárok na 2,5 pracovného dňa platenej dovolenky za každé celé referenčné obdobie jedného mesiaca. Ak však ku koncu referenčného obdobia jedného roka trval pracovný pomer bez prerušenia menej ako jeden rok, pracovník má nárok na dva dni dovolenky za každé celé referenčné obdobie jedného mesiaca.
- 10 Referenčné obdobie jedného roka, ktoré trvá od 1. apríla určitého roka do 31. marca nasledujúceho roka, môže zahŕňať maximálne 12 referenčných období jedného mesiaca. Ak má pracovník v referenčnom období jedného roka 12 celých referenčných období jedného mesiaca, podľa zákona o dovolenke za 12 kalendárnych mesiacov má v závislosti od dĺžky trvania pracovného pomeru nárok buď na 24 alebo 30 dní dovolenky.
- 11 Podľa § 4 ods. 1 bodu 3 zákona o dovolenke za 12 kalendárnych mesiacov sa pracovnými dňami rozumejú dni v týždni s výnimkou nedelí, cirkevných sviatkov, Dňa nezávislosti, Štedrého dňa, Dňa letného slnovratu, Bielej soboty a 1. mája. Na týždeň, počas ktorého nie je žiaden z uvedených dní, tak pripadá 6 dní dovolenky.
- 12 § 4 ods. 1 bod 2 zákona o dovolenke za 12 kalendárnych mesiacov uvádza, že „dovolenkové obdobie“ trvá od 2. mája do 30. septembra vrátane. § 20 ods. 2 uvedeného zákona stanovuje, že 24 pracovných dní ročnej dovolenky treba vyčerpať počas dovolenkového obdobia (letná dovolenka). Zvyšnú časť dovolenky (zimná dovolenka) treba poskytnúť najneskôr do začiatku nasledujúceho dovolenkového obdobia.
- 13 § 25 ods. 1 zákona o dovolenke za 12 kalendárnych mesiacov v znení zákona (č. 276/2013), účinného od 1. októbra 2013 do 31. marca 2016, stanovoval:

„Ak pracovník na začiatku čerpania celej svojej dovolenky za 12 kalendárnych mesiacov alebo jej časti je z dôvodu pôrodu, choroby alebo úrazu práceneschopný, na jeho žiadosť musí dôjsť k prevodu dovolenky do neskoršieho obdobia. Pracovník má tiež nárok na prevod dovolenky alebo jej časti na jeho žiadosť v prípade, že je preukázané, že počas svojej dovolenky musí z dôvodu choroby absolvovať liečbu alebo musí podstúpiť iné rovnocenné ošetrovanie, počas ktorého je práceneschopný“.

- 14 § 25 ods. 2 zákona o dovolenke za 12 kalendárnych mesiacov v znení zákona (č. 182/2016), ktorý nadobudol účinnosť 1. apríla 2016, znie:

„Ak k začiatku práceneschopnosti v súvislosti s pôrodom, chorobou alebo úrazom dôjde v priebehu dovolenky za 12 kalendárnych mesiacov alebo jej časti, pracovník má nárok na to, aby na jeho žiadosť došlo k prevodu dní práceneschopnosti, ktoré zasahujú do dovolenky za 12 kalendárnych mesiacov, a to za predpokladu, že tieto dni presahujú 6 dní dovolenky. Vyššie uvedené dni, počas ktorých nedochádza k výkonu práce, nesmú skrátiť nárok pracovníka na dovolenku za 12 kalendárnych mesiacov v trvaní štyroch týždňov.“

Uplatniteľné kolektívne zmluvy

- 15 Vo Fínsku kolektívne zmluvy často priznávajú dlhšiu platenú dovolenku, než je dovolenka upravená zákonom o dovolenke za 12 kalendárnych mesiacov. Je to tak okrem iného na jednej strane v prípade kolektívnej zmluvy uzavretej medzi Terveyspalvelualan liitto ry, ktorého právnym nástupcom je Hyvinvointialan liitto, a TSN na obdobie od 1. marca 2014 do 31. januára 2017 vrátane pre odvetvie

zdravotníctva (ďalej len „kolektívna zmluva pre odvetvie zdravotníctva“) a na druhej strane v prípade kolektívnej zmluvy uzavretej medzi Satamaoperaattorit a AKT na obdobie od 1. februára 2014 do 31. januára 2017 vrátane pre odvetvie námornej nakládky (ďalej len „kolektívna zmluva pre odvetvie námornej nakládky“).

- 16 Podľa § 16 ods. 1 kolektívnej zmluvy pre odvetvie zdravotníctva „sa dovolenka za 12 kalendárnych mesiacov určuje v súlade so zákonom o dovolenke za 12 kalendárnych mesiacov a s nižšie uvedenými ustanoveniami“. Na základe § 16 ods. 7 tejto kolektívnej zmluvy „sa dovolenka za 12 kalendárnych mesiacov priznáva v súlade so zákonom o dovolenke za 12 kalendárnych mesiacov“.
- 17 Podľa § 10 ods. 1 a 2 kolektívnej zmluvy pre odvetvie námornej nakládky „sa dĺžka dovolenky pracovníka za 12 kalendárnych mesiacov určuje v súlade s platným a účinným zákonom o dovolenke za 12 kalendárnych mesiacov“ a „dovolenka za 12 kalendárnych mesiacov sa poskytuje v súlade so zákonom o dovolenke za 12 kalendárnych mesiacov, ibaže bolo dohodnuté inak“.

Spory vo veciach samých a prejudiciálne otázky

Vec C-609/17

- 18 Pani Marika Luomaová je od 14. novembra 2011 zamestnaná v spoločnosti Fimlab Laboratoriot Oy ako laboratórna asistentka na základe pracovnej zmluvy na dobu neurčitú.
- 19 Podľa kolektívnej zmluvy pre odvetvie zdravotníctva mala pani Luomaová vzhľadom nato, koľko mala odpracovaných rokov, nárok na 42 pracovných dní, t. j. 7 týždňov platenej dovolenky za 12 kalendárnych mesiacov, a to na základe referenčného obdobia jedného roka, ktoré sa skončilo 31. marca 2015.
- 20 Pani Luomaovej bola poskytnutá platená dovolenka za 12 kalendárnych mesiacov v trvaní 6 dní na obdobie od pondelka 7. septembra do nedele 13. septembra 2015. Dňa 10. augusta 2015 informovala svojho zamestnávateľa, že 2. septembra 2015 by mala podstúpiť chirurgický zákrok, a požiadala o to, aby došlo k prevodu uvedenej dovolenky za 12 kalendárnych mesiacov do neskoršieho obdobia. Po tomto zákroku mala pani Luomaová pracovné voľno zo zdravotných dôvodov do 23. septembra 2015. Zo svojho nároku na dovolenku za 12 kalendárnych mesiacov v trvaní 42 pracovných dní navyše už dotknutá osoba predtým vyčerpala 22 dní dovolenky, t. j. 3 týždne a 4 pracovné dni. Fimlab Laboratoriot uskutočnila prevod prvých dvoch dní dovolenky, na ktoré vznikol nárok ešte na základe zákona o dovolenke za 12 kalendárnych mesiacov, no nie štyroch zvyšných dní dovolenky, ktoré zase vyplývali z kolektívnej zmluvy pre odvetvie zdravotníctva, pričom sa v tejto súvislosti oprela o ustanovenia § 16 ods. 1 a 7 uvedenej kolektívnej zmluvy a § 25 ods. 1 zákona o dovolenke za 12 kalendárnych mesiacov, v znení zákona (č. 276/2013).
- 21 TSN ako organizácia zastupujúca pracovníkov, ktorá je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy pre odvetvie zdravotníctva, sa obrátila na Työtuomioistuin (Pracovný súd, Fínsko) so žalobou, ktorou sa domáhala konštatovania, že pani Luomaová mala vzhľadom na svoju práceneschopnosť súvisiacu s uvedeným chirurgickým zákrokom nárok na prevod celej dovolenky, ktorá jej bola poskytnutá na obdobie od 9. septembra do 13. septembra 2015 vrátane, do neskoršieho obdobia. Na podporu tejto žaloby TSN tvrdila, že § 25 ods. 1 zákona o dovolenke za 12 kalendárnych mesiacov, v znení zákona (č. 276/2013), ktorý sa v prejednávanej veci uplatní na základe kolektívnej zmluvy pre odvetvie zdravotníctva, je v rozpore s článkom 7 ods. 1 smernice 2003/88 a článkom 31 ods. 2 Charty, keďže umožňuje prevod dovolenky okrem iného z dôvodu choroby, iba pokiaľ ide o dovolenku zaručenú uvedeným zákonom, a nie dovolenku, ktorá vyplýva z kolektívnych zmlúv.

- 22 Hyvintialan liitto ako združenie zamestnávateľov, ktoré je právnym nástupcom Terveyspalvelualan liitto, a ktoré je zas zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy pre odvetvie zdravotníctva, a Fimlab Laboratoriot tvrdia, že § 25 ods. 1 zákona o dovolenke za 12 kalendárnych mesiacov, v znení zákona (č. 276/2013), nie je v rozpore s uvedenými ustanoveniami práva Únie, keďže podľa ich názoru sa tieto ustanovenia neuplatnia na tú časť nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorú priznáva vnútroštátne právo alebo kolektívne zmluvy nad rámec minimálnej doby štyroch týždňov platenej dovolenky stanovenej v článku 7 ods. 1 smernice 2003/88.
- 23 V tomto kontexte sa vnútroštátny súd pýta, či je uplatnenie § 25 ods. 1 zákona o dovolenke za 12 kalendárnych mesiacov, v znení zákona (č. 276/2013), na základe kolektívnej zmluvy pre odvetvie zdravotníctva v súlade s požiadavkami vyplývajúcimi z článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 a článku 31 ods. 2 Charty. Pokiaľ ide o posledné uvedené ustanovenie, vnútroštátny súd sa konkrétne zamýšľa nad tým, či toto ustanovenie môže mať priamy účinok v spore, o aký ide vo veci samej, ktorý sa týka pracovnoprávných vzťahov medzi právnymi subjektmi spravovanými súkromným právom.
- 24 Za týchto okolností Työtuomioistuim (pracovný súd) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:
- „1. Bráni článok 7 ods. 1 smernice [2003/88] vnútroštátnemu ustanoveniu kolektívnej zmluvy alebo jeho výkladu, podľa ktorého pracovník, ktorý je na začiatku čerpania ročnej dovolenky alebo v jej časti práceneschopný, nemá bez ohľadu na svoju žiadosť žiadny nárok na prevod dovolenky spadajúcej do dotknutého obdobia, na ktorú má nárok podľa tejto kolektívnej zmluvy, keď neuskutočnenie prevodu dovolenky vyplývajúcej z uvedenej kolektívnej zmluvy nekráti nárok pracovníka na štyri týždne ročnej dovolenky?
2. Má článok 31 ods. 2 [Charty] priame právne účinky v pracovnom pomere medzi právnymi subjektmi spravovanými súkromným právom, teda priame horizontálne právne účinky?
3. Chráni článok 31 ods. 2 Charty dovolenku, na ktorú vznikol nárok, pokiaľ dĺžka dovolenky prekračuje minimálnu dobu štyri týždne ročnej dovolenky, stanovenú v článku 7 ods. 1 smernice 2003/88, a bráni toto ustanovenie Charty vnútroštátnemu ustanoveniu kolektívnej zmluvy alebo jeho výkladu, podľa ktorého pracovník, ktorý je na začiatku čerpania ročnej dovolenky alebo v jej časti práceneschopný, nemá bez ohľadu na svoju žiadosť žiadny nárok na prevod dovolenky spadajúcej do dotknutého obdobia, na ktorú má nárok podľa tejto uvedenej kolektívnej zmluvy, keď neuskutočnenie prevodu dovolenky podľa kolektívnej zmluvy nekráti nárok pracovníka na štyri týždne ročnej dovolenky?“

Vec C-610/17

- 25 Pán Tapio Keränen je zamestnaný v spoločnosti Kemi Shipping Oy.
- 26 Podľa kolektívnej zmluvy pre odvetvie námornej nakládky mal pán Keränen nárok na 30 pracovných dní, t. j. päť týždňov platenej dovolenky za 12 kalendárnych mesiacov, a to na základe referenčného obdobia jedného roka, ktoré sa skončilo 31. marca 2016.
- 27 Následne na to, ako pánovi Keränenovi 22. augusta 2016 začala platená dovolenka za 12 kalendárnych mesiacov, tento 29. augusta 2016 ochorel. Lekár z odboru pracovného lekárstva, ktorého navštívil, mu predpísal pracovné voľno zo zdravotných dôvodov od posledného uvedeného dátumu do 4. septembra 2016. Žiadosť pána Keränenova o to, aby v dôsledku uvedeného došlo k prevodu jeho dovolenky za 12 kalendárnych mesiacov v dĺžke šiestich pracovných dní, bola spoločnosťou Kemi Shipping odmietnutá na základe § 10 ods. 1 a 2 kolektívnej zmluvy pre odvetvie námornej nakládky a § 25 ods. 2 zákona

o dovolenke za 12 kalendárnych mesiacov, v znení zákona (č. 182/2016), a táto spoločnosť zaznačila týchto 6 dní práceneschopnosti ako platenú dovolenku za obdobie 12 kalendárnych mesiacov, na ktorú mal mať pán Keränen nárok.

- 28 AKT, ktorý je zväzom pracovníkov a zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy pre odvetvie námornej nakládky, sa obrátil na Työtuomioistuin (pracovný súd) so žalobou, ktorou sa domáhal konštatovania, že uplatnenie § 10 ods. 1 a 2 tejto kolektívnej zmluvy nemohlo viesť k uplatneniu § 25 ods. 2 zákona o dovolenke za 12 kalendárnych mesiacov, v znení zákona (č. 182/2016), keďže toto druhé uvedené ustanovenie je podľa názoru tohto zväzu v rozpore s článkom 7 ods. 1 smernice 2003/88 a článkom 31 ods. 2 Charty.
- 29 Satamaoperaattorit ako združenie zamestnávateľov, ktoré je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy pre odvetvie námornej nakládky, a Kemi Shipping tvrdia, že z dôvodov obdobných tým, ktoré sú uvedené v bode 22 tohto rozsudku, uvedený § 25 ods. 2 neporušuje uvedené ustanovenia práva Únie.
- 30 V tomto kontexte sa vnútroštátny súd jednak pýta, či je uplatnenie § 25 ods. 2 zákona o dovolenke za 12 kalendárnych mesiacov, v znení zákona (č. 182/2016), na základe kolektívnej zmluvy pre odvetvie námornej nakládky, v súlade s požiadavkami vyplývajúcimi z článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 a článku 31 ods. 2 Charty a jednak na prípadné priame horizontálne účinky tohto posledného uvedeného ustanovenia v takom spore, akým je ten vo veci samej.
- 31 Za týchto okolností Työtuomioistuin (pracovný súd) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

- „1. Bráni článok 7 ods. 1 smernice [2003/88] vnútroštátnemu ustanoveniu kolektívnej zmluvy alebo jeho výkladu, podľa ktorého pracovník, ktorého práceneschopnosť začne počas čerpania ročnej dovolenky alebo v jej časti, nemá bez ohľadu na svoju žiadosť žiadny nárok na prevod prvých šiestich dní práceneschopnosti spadajúcich do čerpania ročnej dovolenky, keď tieto dni pracovného voľna pracovníka nekrátia nárok pracovníka na štyri týždne ročnej dovolenky?
2. Má článok 31 ods. 2 [Charty] priame právne účinky v pracovnom pomere medzi právnymi subjektmi spravovanými súkromným právom, teda priame horizontálne právne účinky?
3. Chráni článok 31 ods. 2 Charty dovolenku, na ktorú vznikol nárok, pokiaľ dĺžka dovolenky prekračuje minimálnu dobu dovolenky štyri týždne, stanovenú v článku 7 ods. 1 smernice 2003/88, a bráni toto ustanovenie Charty vnútroštátnemu ustanoveniu kolektívnej zmluvy alebo jeho výkladu, podľa ktorého pracovník, ktorého práceneschopnosť začne počas čerpania ročnej dovolenky alebo v jej časti, nemá bez ohľadu na svoju žiadosť žiadny nárok na prevod prvých šiestich dní práceneschopnosti spadajúcich do čerpania ročnej dovolenky, keď tieto dni pracovného voľna pracovníka nekrátia nárok pracovníka na štyri týždne ročnej dovolenky?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvej prejudiciálnej otázke

- 32 Svojou prvou otázkou položenou v každej z vecí C-609/17 a C-610/17 sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym právnym predpisom a kolektívnym zmluvám, ktoré priznávajú dni platenej dovolenky za kalendárny rok nad rámec minimálnej doby štyroch týždňov stanovenej v uvedenom ustanovení, avšak vylučujú prevod týchto dní dovolenky z dôvodu choroby.

- 33 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry smernica 2003/88 nebráni vnútroštátnym ustanoveniam, ktoré priznávajú platenú dovolenku za kalendárny rok nad rámec minimálnej dĺžky štyroch týždňov, ktorá je zaručená článkom 7 ods. 1 tejto smernice, a bola priznaná za podmienok na jej získanie a udelenie stanovených uvedeným vnútroštátnym právom (pozri v tomto zmysle rozsudky z 24. januára 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, bod 47; z 3. mája 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, bod 34; z 20. júla 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, bod 38, a z 13. decembra 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, bod 31).
- 34 Zo znenia článku 1 ods. 1, článku 1 ods. 2 písm. a), článku 7 ods. 1 a článku 15 smernice 2003/88 totiž výslovne vyplýva, že cieľ tejto smernice sa obmedzuje na stanovenie minimálnych požiadaviek bezpečnosti a ochrany zdravia pre organizáciu pracovného času, pričom nemá vplyv na právo členských štátov uplatňovať vnútroštátne ustanovenia, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu pracovníkov (rozsudky z 24. januára 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, bod 48; z 3. mája 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, bod 35, a z 13. decembra 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, bod 30).
- 35 V takom prípade sa práva na platenú dovolenku za kalendárny rok takto priznané nad rámec minima vyžadovaného článkom 7 ods. 1 smernice 2003/88 nespravujú touto smernicou, ale vnútroštátnym právom, mimo rámca režimu zavedeného uvedenou smernicou, pripomína sa však, že vnútroštátne ustanovenia, ktoré sú pre pracovníkov priaznivejšie, nemôžu slúžiť na kompenzáciu prípadného porušenia minimálnej ochrany poskytovanej týmto ustanovením práva Únie, ako je porušenie vyplývajúce napríklad zo zníženia odmeny za minimálnu platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorú toto ustanovenie zaručuje (pozri v tomto zmysle rozsudok z 13. decembra 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, body 42 a 43, ako aj analogicky rozsudok z 10. júla 2014, Julián Hernández a i., C-198/13, EU:C:2014:2055, body 43 a 44).
- 36 Ako uviedol generálny advokát v bode 58 svojich návrhov, prináleží členským štátom jednak rozhodnúť, či pracovníkom priznajú dodatočnú platenú dovolenku za kalendárny rok nad rámec minimálneho obdobia štyroch týždňov zaručeného článkom 7 ods. 1 smernice 2003/88, a jednak vymedziť podmienky priznania a zániku týchto dodatočných dní dovolenky, ktoré sa v tomto ohľade môžu odlišovať od ochranných pravidiel, ktoré stanovil Súdny dvor vo vzťahu k uvedenému minimálnemu obdobiu.
- 37 Súdny dvor tak najmä rozhodol, že v prípade vnútroštátnej právnej úpravy a kolektívnej zmluvy, ktoré stanovujú, že právo na platenú dovolenku za kalendárny rok v danom roku nevzniká v prípade neprítomnosti v práci z dôvodu choroby alebo dlhodobej choroby, ktorá odôvodňovala prerušenie práce v dĺžke minimálne dvanástich po sebe nasledujúcich mesiacov, môžu členské štáty stanoviť, že právo na platenú dovolenku za kalendárny rok priznané vnútroštátnym právom sa mení podľa príčiny neprítomnosti pracovníka zo zdravotných dôvodov, a to pod podmienkou, že vždy prekračuje minimálnu dĺžku štyroch týždňov, ktorú stanovuje článok 7 uvedenej smernice, alebo sa jej rovná (rozsudok z 24. januára 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, bod 49).
- 38 Súdny dvor tiež rozhodol, že keď sa členské štáty rozhodnú priznať pracovníkom platenú dovolenku za kalendárny rok nad rámec uvedenej doby štyroch týždňov, môžu okrem iného slobodne priznať alebo nepriznať nárok na peňažnú náhradu pracovníkovi odchádzajúcemu do dôchodku, ak nemohol vyčerpať práva na platenú dovolenku prevyšujúcu uvedenú minimálnu dobu z dôvodu, že nevykonával svoju prácu z dôvodu choroby, a ak tak spravia, stanovia podmienky prípadného priznania takej náhrady (pozri v tomto zmysle rozsudky z 3. mája 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, bod 36, a z 20. júla 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, bod 39).
- 39 Analogické riešenie musí platiť v prípade vnútroštátnych právnych predpisov a kolektívnych zmlúv, ktoré podobne ako vo veci samej priznávajú pracovníkom právo na dlhšiu platenú dovolenku za kalendárny rok, než je minimálna doba štyroch týždňov stanovená v článku 7 ods. 1 smernice 2003/88, avšak vylučujú právo na prevod všetkých dní platenej dovolenky za kalendárny rok alebo ich časti, ktoré presahujú uvedenú minimálnu dobu, keď je počas celej doby alebo časti platenej dovolenky

za kalendárny rok pracovník práceneschopný z dôvodu choroby. Členské štáty majú totiž možnosť upraviť alebo neupraviť také právo na prevod, a ak tak urobia, stanovia podmienky, za predpokladu, že právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré pracovník skutočne má, keď nie je z dôvodu choroby práceneschopný, stále predstavuje minimálnu dobu štyroch vyššie uvedených týždňov.

- 40 S prihliadnutím na predchádzajúce úvahy treba na prvú otázku položenú v každej z vecí C-609/17 a C-610/17 odpovedať tak, že článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnym právnym predpisom a kolektívnym zmluvám, ktoré priznávajú dni platenej dovolenky za kalendárny rok nad rámec minimálnej doby štyroch týždňov stanovenej v uvedenom ustanovení, avšak vylučujú prevod týchto dní dovolenky z dôvodu choroby.

O tretej otázke

- 41 Svojou treťou položenou otázkou v každej z vecí C-609/17 a C-610/17, ktorú treba preskúmať na druhom mieste, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 31 ods. 2 Charty vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym právnym predpisom a kolektívnym zmluvám, ktoré priznávajú dni platenej dovolenky za kalendárny rok nad rámec minimálnej doby štyroch týždňov stanovenej v článku 7 ods. 1 smernice 2003/88, avšak vylučujú prevod týchto dní dovolenky z dôvodu choroby.
- 42 Pôsobnosť Charty je vymedzená v jej článku 51 ods. 1, podľa ktorého, pokiaľ ide o konanie členských štátov, sú ustanovenia Charty určené len pre tieto členské štáty, ak vykonávajú právo Únie (rozsudok z 13. júna 2017, Florescu a i., C-258/14, EU:C:2017:448, bod 44 a citovaná judikatúra). Podľa jej článku 51 ods. 2 Charta nerozširuje pôsobnosť práva Európskej únie nad rámec právomocí Únie, ani nezakladá žiadnu novú právomoc ani úlohu pre Úniu, ani nemení právomoci a úlohy vymedzené v Zmluvách.
- 43 Okrem toho treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry sa základné práva, ktoré sú zaručené v právnom poriadku Únie, majú uplatňovať vo všetkých situáciách, ktoré upravuje právo Únie (rozsudok zo 6. novembra 2018, Bauer a Willmeroth, C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 52, ako aj citovaná judikatúra).
- 44 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že podľa článku 94 Rokovacieho poriadku Súdneho dvora musí vnútroštátny súd uviesť súvislosti, ktoré vidí medzi ustanoveniami práva Únie, o ktorých výklad žiada, a vnútroštátnou právnou úpravou uplatniteľnou v konaní, v ktorom rozhoduje. Návrh na začatie prejudiciálneho konania však neobsahuje nič, čo by umožňovalo konštatovať, že spor vo veci samej sa týka výkladu alebo uplatnenia iných ustanovení práva Únie, než je smernica 2003/88 a článok 31 ods. 2 Charty.
- 45 Z toho dôvodu treba overiť, či vnútroštátne právne predpisy a kolektívne zmluvy, ktoré priznávajú dni platenej dovolenky za kalendárny rok nad rámec minimálnej doby štyroch týždňov stanovenej v článku 7 ods. 1 smernice 2003/88, avšak vylučujú prevod týchto dní dovolenky z dôvodu choroby, treba považovať za vykonávanie uvedenej smernice v zmysle článku 51 ods. 1 Charty, a teda či sa jej článok 31 ods. 2 môže uplatňovať na také situácie, o aké ide vo veci samej (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 6. novembra 2018, Bauer a Willmeroth, C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 53, ako aj citovanú judikatúru).
- 46 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že samotná skutočnosť, že vnútroštátne opatrenia patria do oblasti, v ktorej Únia disponuje právomocou, ako je to v tomto prípade, nemôže spôsobiť, že tieto opatrenia budú spadať do pôsobnosti práva Únie, a teda založiť uplatniteľnosť Charty (pozri v tomto zmysle rozsudok z 10. júla 2014, Julián Hernández a i., C-198/13, EU:C:2014:2055, bod 36, ako aj citovanú judikatúru).

- 47 Na jednej strane treba tiež pripomenúť, že podľa článku 4 ods. 2 písm. b) ZFEÚ má Únia a členské štáty v oblasti sociálnej politiky, pokiaľ ide o aspekty vymedzené v Zmluve o FEÚ, delenú právomoc v zmysle článku 2 ods. 2 ZFEÚ. Na druhej strane a ako to spresňuje článok 153 ods. 1 ZFEÚ a pripomína odôvodnenie 2 smernice 2003/88, Únia podporuje a dopĺňa činnosť členských štátov v oblasti zlepšovania pracovného prostredia s ohľadom na ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov.
- 48 V tejto súvislosti treba zdôrazniť, že smernica 2003/88, ktorá, ako bolo pripomenuté v bode 34 tohto rozsudku, sa obmedzuje na stanovenie minimálnych požiadaviek bezpečnosti a ochrany zdravia pre organizáciu pracovného času, bola prijatá na základe článku 137 ods. 2 ES, teraz článku 153 ods. 2 ZFEÚ. Ako však vyplýva z judikatúry Súdneho dvora, výraz „minimálne požiadavky“ uvedený v týchto ustanoveniach primárneho práva a uvedený v článku 1 ods. 1 uvedenej smernice treba vykladať s prihliadnutím na článok 137 ods. 4 ES, teraz článok 153 ods. 4 ZFEÚ, ktorý spresňuje, že takéto minimálne požiadavky nesmú členskému štátu brániť v tom, aby si ponechal alebo zaviedol prísnejšie ochranné opatrenia zlučiteľné so Zmluvami. Z toho vyplýva, že členské štáty majú pri výkone právomoci, ktorú si ponechali, voľnosť prijať také normy, ktoré sú prísnejšie než normy, ktoré sú predmetom zásahu normotvorcu Únie za predpokladu, že nespochybňujú súdržnosť uvedeného zásahu (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 17. decembra 1998, IP, C-2/97, EU:C:1998:613, body 35, 37 a 40).
- 49 Článok 15 smernice 2003/88, podľa ktorého táto smernica „nemá vplyv“ na „právo“ členských štátov uplatňovať vnútroštátne ustanovenia, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov, tak nepriznáva členským štátom právo prijímať právne predpisy na základe práva Únie, ale obmedzuje sa na uznanie ich právomoci upraviť vo svojom vnútroštátnom práve takéto priaznivejšie ustanovenia mimo rámca režimu zavedeného touto smernicou (pozri analogicky rozsudok z 10. júla 2014, Julián Hernández a i., C-198/13, EU:C:2014:2055, bod 44).
- 50 Tým sa situácie vo veci samej odlišujú od situácie, keď akt Únie priznáva členským štátom slobodu rozhodnúť sa medzi viacerými spôsobmi uplatnenia alebo diskrečnú či posudzovaciu právomoc, ktorá je integrálnou súčasťou režimu zavedeného týmto aktom, alebo od situácie, keď taký akt oprávňuje členské štáty prijať osobitné opatrenia, ktoré majú prispieť k uskutočneniu jeho cieľa (pozri v týchto rôznych ohľadoch rozsudky z 21. decembra 2011, N. S. a i., C-411/10 a C-493/10, EU:C:2011:865, body 64 až 68; zo 16. februára 2017, C. K. a i., C-578/16 PPU, EU:C:2017:127, bod 53; z 9. marca 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, body 46, 47, 52 a 53, ako aj citovanú judikatúru, a z 13. júna 2017, Florescu a i., C-258/14, EU:C:2017:448, bod 48).
- 51 V prejednávanej veci treba napokon uviesť, že skutočnosť, že na základe vnútroštátnych právnych predpisov a kolektívnych zmlúv, o aké ide vo veci samej, sa pracovníkom priznávajú dni platenej dovolenky za kalendárny rok nad rámec minimálnej doby štyroch týždňov stanovenej v článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 a prevod týchto dní z dôvodu choroby nie je možný, nemôže sama osebe ovplyvniť alebo obmedziť minimálnu ochranu takto zaručenú týmto pracovníkom na základe tohto ustanovenia (pozri analogicky rozsudok z 10. júla 2014, Julián Hernández a i., C-198/13, EU:C:2014:2055, bod 43), a nemôže ani porušovať iné ustanovenia uvedenej smernice, jej súdržnosť alebo ciele, ktoré sleduje.
- 52 Zo všetkého, čo bolo uvedené vyššie, vyplýva, že keď členské štáty priznávajú alebo umožnia sociálnym partnerom priznať práva na platenú dovolenku za kalendárny rok nad rámec minimálnej doby štyroch týždňov stanovenej v článku 7 ods. 1 tejto smernice, spadajú takéto práva alebo podmienky ich prípadného prevodu v prípade choroby, ku ktorej došlo počas dovolenky, do výkonu právomoci, ktorú si členské štáty ponechali, a nie sú upravené uvedenou smernicou, ani nespadajú do jej pôsobnosti (pozri analogicky rozsudok z 10. júla 2014, Julián Hernández a i., C-198/13, EU:C:2014:2055, bod 45).
- 53 Keď ustanovenia práva Únie v danej oblasti neupravujú určitý aspekt a neukladajú členským štátom v súvislosti s danou situáciou žiadnu osobitnú povinnosť, vnútroštátna právna úprava, ktorú prijme členský štát, pokiaľ ide o tento aspekt, nepatrí do pôsobnosti Charty a dotknutú situáciu nemožno posudzovať s prihliadnutím na jej ustanovenia (pozri v tomto zmysle rozsudky z 10. júla 2014, Julián

Hernández a i., C-198/13, EU:C:2014:2055, bod 35; zo 14. decembra 2017, Miravitlles Ciurana a i., C-243/16, EU:C:2017:969, bod 34, ako aj z 19. apríla 2018, Consorzio Italian Management a Catania Multiservizi, C-152/17, EU:C:2018:264, body 34 a 35).

- 54 Členské štáty tým, že príjmu vnútroštátne právne predpisy alebo umožnia vyjednávanie kolektívnych zmlúv, ktoré podobne ako tie, o aké ide vo veci samej, priznávajú pracovníkom práva na dni platenej dovolenky za kalendárny rok nad rámec minimálnej doby štyroch týždňov stanovenej v článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 a stanovujú podmienky prípadného prevodu takýchto dodatočných práv v prípade choroby pracovníka, tak nevykonávajú túto smernicu v zmysle článku 51 ods. 1 Charty.
- 55 S prihliadnutím na všetky predchádzajúce úvahy treba na tretiu otázku položenú v každej z vecí C-609/17 a C-610/17 odpovedať tak, že článok 31 ods. 2 Charty v spojení s jej článkom 51 ods. 1 sa má vykladať v tom zmysle, že sa neuplatní v prípade vnútroštátnych právnych predpisov a kolektívnych zmlúv, ktoré priznávajú dni platenej dovolenky za kalendárny rok nad rámec minimálnej doby štyroch týždňov stanovenej v článku 7 ods. 1 smernice 2003/88, avšak vylučujú prevod týchto dní dovolenky z dôvodu choroby.

O druhej otázke

- 56 Vzhľadom na odpoveď na tretiu otázku položenú v každej z vecí C-609/17 a C-610/17 nie je potrebné skúmať druhú otázku položenú v týchto veciach.

O trovách

- 57 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdny dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (veľká komora) rozhodol takto:

- Článok 7 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnym právnym predpisom a kolektívnym zmluvám, ktoré priznávajú dni platenej dovolenky za kalendárny rok nad rámec minimálnej doby štyroch týždňov stanovenej v uvedenom ustanovení, avšak vylučujú prevod týchto dní dovolenky z dôvodu choroby.**
- Článok 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie v spojení s jej článkom 51 ods. 1 sa má vykladať v tom zmysle, že sa v prípade takých vnútroštátnych právnych predpisov a kolektívnych zmlúv neuplatní.**

Podpisy