



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (šiesta komora)

z 22. septembra 2022*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Bezpečnosť a ochrana zdravia pracovníkov – Organizácia pracovného času – Článok 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie – Smernica 2003/88/ES – Článok 7 – Nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok – Peňažná náhrada za nevyčerpanú dovolenku po skončení pracovného pomeru – Trojročná premlčacia lehota – Začiatok plynutia – Primerané informovanie pracovníka“

Vo veci C-120/21,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Bundesgerichtshof (Spolkový súdny dvor, Nemecko) z 29. septembra 2020 a doručený Súdnemu dvoru 26. februára 2021, ktorý súvisí s konaním:

LB

proti

TO,

SÚDNY DVOR (šiesta komora),

v zložení: predsedníčka šiestej komory I. Ziemele (spravodajkyňa), sudcovia P. G. Xuereb a A. Kumin,

generálny advokát: J. Richard de la Tour,

tajomník: D. Dittert, vedúci oddelenia,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 24. marca 2022,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- nemecká vláda, v zastúpení: J. Möller a R. Kanitz, splnomocnení zástupcovia,
- Európska komisia, v zastúpení: B.-R. Killmann a D. Recchia, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 5. mája 2022,

* Jazyk konania: nemčina.

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 7 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, 2003, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381), a článku 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi TO, zamestnankyňou, a LB, jej zamestnávateľom, vo veci peňažnej náhrady za nevyčerpané dni platenej dovolenky za kalendárny rok.

Právny rámec

Právo Únie

- 3 Podľa odôvodnení 4 a 5 smernice 2003/88:

„(4) zlepšenie bezpečnosti, hygieny a ochrany zdravia pracovníkov pri práci je cieľom, ktorý by sa nemal podriaďovať čisto ekonomickým úvahám;

(5) všetci pracovníci by mali mať primeranú dobu odpočinku. ...“
- 4 Článok 7 tejto smernice s názvom „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 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.“

Nemecké právo

- 5 Všeobecné ustanovenia o premlčaní práv medzi jednotlivcami sú uvedené v Bürgerliches Gesetzbuch (Občiansky zákonník, ďalej len „BGB“) kapitole 5 časti 1, nazvanej „Všeobecná časť“. Táto kapitola 5 obsahuje § 194, 195 a 199 tohto zákonníka. Definujú predmet, trvanie a začiatok plynutia všeobecnej premlčacej lehoty.
- 6 § 194 ods. 1 BGB stanovuje:

„Nárok domáhať sa voči inej osobe konania alebo opomenutia (pohľadávka) podlieha premlčaniu.

...“

- 7 § 195 BGB stanovuje:
„Všeobecná premlčacia lehota sú tri roky.
...“
- 8 § 199 ods. 1 BGB znie takto:
„Pokiaľ nie je uvedené inak, všeobecná premlčacia lehota začína plynúť na konci roka, v priebehu ktorého
(1) došlo ku vzniku nároku a
(2) sa veriteľ dozvedel o okolnostiach, ktoré zakladajú nárok, a o osobe dlžníka alebo by sa o nich musel dozvedieť, ak by nekonal s hrubou nedbanlivosťou.“
- 9 Podľa § 204 BGB sa plynutie premlčacej lehoty prerušuje podaním žaloby.
- 10 § 1 Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) [zákon o minimálnej dovolenke pracovníkov (spolkový zákon o dovolenke)] s názvom „Nárok na dovolenku“ v znení uplatniteľnom na spor vo veci samej (ďalej len „BUrlG“) stanovuje:
„Každý pracovník má za každý kalendárny rok nárok na platenú dovolenku na zotavenie.
...“
- 11 Podľa § 7 ods. 3 a 4 BUrlG:
„3. Dovolenku treba nariadiť a vyčerpať v priebehu kalendárneho roka. Prenos dovolenky do nasledujúceho kalendárneho roka je možný, len ak to odôvodňujú naliehavé dôvody týkajúce sa podniku alebo dôvody týkajúce sa osoby zamestnanca. V prípade prenosu dovolenky treba dovolenku nariadiť a vyčerpať v priebehu prvých troch mesiacov nasledujúceho kalendárneho roka. Na žiadosť zamestnanca sa však čiastková dovolenka, na ktorú vznikol nárok v súlade s § 5 ods. 1 písm. a) prenáša do nasledujúceho kalendárneho roka.
4. Ak z dôvodu skončenia pracovného pomeru už nemožno čerpanie dovolenky úplne alebo sčasti nariadiť, vzniká nárok na náhradu.“

Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka

- 12 TO pracovala pre LB od 1. novembra 1996 do 31. júla 2017.
- 13 Po skončení pracovného pomeru TO požiadala LB o finančnú náhradu za 101 dní platenej dovolenky za kalendárny rok, ktoré si nevyčerpala v rokoch 2013 až 2017.
- 14 Žalobe, ktorú TO podala 6. februára 2018 proti rozhodnutiu LB nezaplatiť jej túto náhradu, sa čiastočne vyhovel v prvostupňovom konaní. TO tak bola priznaná náhrada za tri dni platenej dovolenky za kalendárny rok, ktoré si nevyčerpala v roku 2017. Táto žaloba však bola zamietnutá, pokiaľ ide o nároky týkajúce sa nevyčerpanej platenej dovolenky v rokoch 2013 až 2016.

- 15 TO podala proti tomuto rozhodnutiu odvolanie na Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Krajský pracovný súd Düsseldorf, Nemecko), ktorý rozhodol, že má nárok na náhradu za ďalších 76 dní nevyčerpanej platenej dovolenky za obdobie od roku 2013 do roku 2016. Tento súd zastával názor, že LB neprispel k tomu, aby TO mohla čerpať dovolenku za tieto roky včas, takže jej nároky nezanikli a ani sa na ne nevzťahovala všeobecná premlčacia lehota stanovená v § 194 a nasl. BGB.
- 16 LB podal proti tomuto rozhodnutiu opravný prostriedok „Revision“ na Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko). Vnútroštátny súd, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania, sa domnieva, že práva TO za roky 2013 až 2016 nezanikli na základe § 7 ods. 3 BUrlG, keďže LB jej neumožnil skutočne čerpať platenú dovolenku za kalendárny rok v požadovanom čase. Na základe rozsudku zo 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), podľa ktorého zamestnávateľ musí vyzývať pracovníka, aby si čerpal dovolenku, a informovať ho o možnom zániku jeho nároku, preto treba v zásade vyhovieť návrhu TO na náhradu škody.
- 17 Vnútroštátny súd však uvádza, že LB vzniesol námietku premlčania na základe § 194 BGB. Podľa § 195 a 199 BGB sa nároky veriteľa premlčia tri roky po skončení roka, v ktorom vznikol jeho nárok.
- 18 Ak by tento súd mal uplatniť toto pravidlo všeobecnej premlčacej lehoty, výsledkom by bolo, že zamestnávateľ, ktorý si nesplnil svoje povinnosti, keďže neumožnil pracovníkovi skutočne čerpať jeho platenú dovolenku, by bol od týchto povinností oslobodený a mal by z tejto situácie finančný prospech.
- 19 Podľa uvedeného súdu z rozsudku zo 16. júla 2020, Caixabank a Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (C-224/19 a C-259/19, EU:C:2020:578), vyplýva, že právo Únie nebráni uplatneniu premlčacích lehôt, pokiaľ prakticky neznemožňujú alebo nadmerne nesťažujú výkon práv priznaných právom Únie.
- 20 Keďže vnútroštátna právna úprava umožňujúca obmedzenie prevodu práv na platenú dovolenku za kalendárny rok nadobudnutých pracovníkom alebo ich zánik by jednak potvrdila, že ide o konanie, ktoré vedie k bezdôvodnému obohateniu zamestnávateľa, a jednak by bola v rozpore s cieľom ochrany zdravia pracovníka, vnútroštátny súd pochybuje o zlučiteľnosti uplatnenia pravidla premlčania stanoveného v § 194 a nasl. BGB s právom zakotveným v článku 7 smernice 2003/88 a článku 31 ods. 2 Charty.
- 21 Za týchto okolností Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Bráni článok 7 smernice 2003/88... a článok 31 ods. 2 [Charty] uplatneniu takej vnútroštátnej právnej úpravy, akou je § 194 ods. 1 v spojení s § 195 [BGB], podľa ktorej nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok podlieha všeobecnej trojročnej premlčacej lehote, ktorej plynutie začína podľa podmienok uvedených v § 199 ods. 1 BGB uplynutím bežného kalendárneho roka, ak zamestnávateľ zamestnanca náležite nevyzval a nepoučil, čím mu fakticky znemožnil realizáciu jeho nároku na dovolenku?“

O prejudiciálnej otázke

- 22 Svojou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa článok 7 smernice 2003/88 a článok 31 ods. 2 Charty majú vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej sa nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorý pracovník nadobudol za referenčné obdobie, premlčí po uplynutí trojročnej lehoty, ktorá začína plynúť od konca roka, v ktorom tento nárok vznikol, pokiaľ zamestnávateľ skutočne neumožnil pracovníkovi tento nárok uplatniť.
- 23 Podľa článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby každý pracovník mal nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok v trvaní najmenej štyroch týždňov v súlade s podmienkami na vznik nároku a na poskytnutie takej dovolenky ustanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou. Podľa odseku 2 tohto článku za túto minimálnu dobu dovolenky za kalendárny rok nemožno vyplatiť peňažnú náhradu, s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru.
- 24 Ako vyplýva zo samotného znenia článku 7 smernice 2003/88 a z judikatúry Súdneho dvora, členským štátom preto prináleží definovať vo vnútroštátnej právnej úprave podmienky výkonu a uplatňovania práva na platenú dovolenku za kalendárny rok spolu so spresnením konkrétnych podmienok, za ktorých pracovníci môžu toto právo využiť (rozsudok zo 6. novembra 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, bod 41 a citovaná judikatúra).
- 25 V tejto súvislosti Súdny dvor rozhodol, že článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 v zásade nebráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje pravidlá výkonu práva na platenú dovolenku za kalendárny rok výslovne priznaného touto smernicou vrátane zániku uvedeného práva uplynutím referenčného obdobia alebo obdobia na prenesenie dovolenky pod podmienkou, že pracovník, ktorému zaniká právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, mal skutočne možnosť výkonu práva, ktoré mu smernica priznáva (rozsudok zo 6. novembra 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, bod 42 a citovaná judikatúra).
- 26 Vzhľadom na kontext a ciele sledované článkom 7 smernice 2003/88 sa preto už rozhodlo, že v prípade pracovnej neschopnosti pracovníka počas niekoľkých po sebe nasledujúcich referenčných období, článok 7 smernice 2003/88 nebráni vnútroštátnym ustanoveniam alebo praxi, ktoré obmedzujú kumulovanie nárokov na takúto dovolenku prostredníctvom obdobia pätnástich mesiacov, po uplynutí ktorého zaniká nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok (pozri v tomto zmysle rozsudok z 22. novembra 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, bod 44).
- 27 Toto riešenie bolo odôvodnené nielen na základe ochrany zamestnanca, ale aj na základe ochrany zamestnávateľa, ktorý čelí riziku príliš veľkého kumulovania období neprítomnosti a nepríjemností, ktoré z toho vyplývajú pre organizáciu práce (pozri v tomto zmysle rozsudok z 22. novembra 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, body 38 až 39).
- 28 Právo na platenú dovolenku za kalendárny rok zakotvené v článku 7 smernice 2003/88 preto možno obmedziť len v prípade „špecifických okolností“ (pozri v tomto zmysle rozsudok z 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 56 a citovanú judikatúru).
- 29 V prejednávanej veci z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že voči žalovanej vo veci samej by bolo možné namietat, že jej nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok je premlčaný na základe všeobecného pravidla premlčania stanoveného v § 195 BGB.

- 30 Z toho vyplýva, že vnútroštátna právna úprava dotknutá vo veci samej zavádza obmedzenie výkonu nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré žalovaná vo veci samej vyvodzuje z článku 7 smernice 2003/88, obmedzenie ktoré vyplýva z uplatnenia premlčania stanoveného vnútroštátnou právnou úpravou.
- 31 Žiadne ustanovenie tejto smernice však neupravuje premlčanie tohto nároku.
- 32 Keďže vnútroštátny súd žiada Súdny dvor nielen o výklad článku 7 ods. 1 smernice 2003/88, ale spoločne aj o výklad článku 31 ods. 2 Charty, treba pripomenúť, že článok 7 smernice 2003/88 odráža a konkretizuje základné právo na platenú dovolenku za kalendárny rok zakotvené v článku 31 ods. 2 Charty. Zatiaľ čo posledné uvedené ustanovenie zaručuje nárok každého pracovníka na každoročnú platenú dovolenku, prvé ustanovenie túto zásadu vykonáva tak, že stanovuje dĺžku uvedeného obdobia (rozsudok z dnešného dňa, Fraport, C-518/20 a C-727/20, EU:C:2021:240, bod 26, ako aj citovaná judikatúra).
- 33 Okrem toho treba uviesť, že právo na platenú dovolenku za kalendárny rok má ako zásada sociálneho práva Únie nielen mimoriadny význam, ale je aj výslovne zakotvené v článku 31 ods. 2 Charty, ktorej článok 6 ods. 1 ZEÚ priznáva rovnakú právnu silu ako Zmluvám (rozsudok z dnešného dňa, Fraport, C-518/20 a C-727/20, EU:C:2021:240, bod 25, ako aj citovaná judikatúra).
- 34 Ako však vyplýva z bodu 30 tohto rozsudku, všeobecná premlčacia lehota uvedená v § 195 BGB má za následok obmedzenie výkonu práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré žalovaná vo veci samej vyvodzuje z článku 7 smernice 2003/88.
- 35 V dôsledku toho uplatnenie všeobecného pravidla premlčania na nároky žalovanej vo veci samej tiež predstavuje obmedzenie práva, ktoré jej priznáva článok 31 ods. 2 Charty.
- 36 Je nesporné, že základné práva zakotvené v Charte možno obmedziť len pri dodržaní prísnych podmienok stanovených v článku 52 ods. 1 Charty, t. j. že tieto obmedzenia sú stanovené zákonom, rešpektujú podstatu tohto práva a pri dodržaní zásady proporcionality sú nevyhnutné a skutočne zodpovedajú cieľom všeobecného záujmu, ktoré sú uznané Európskou úniou (rozsudok z dnešného dňa, Fraport, C-518/20 a C-727/20, EU:C:2021:864, bod 33).
- 37 V prejednávanej veci je po prvé obmedzenie výkonu základného práva uvedeného v článku 31 ods. 2 Charty, ktoré vyplýva z uplatnenia premlčacej lehoty, o ktorú ide vo veci samej, stanovené zákonom, konkrétne § 195 BGB.
- 38 Po druhé vzniká otázka, či uplatnenie tohto pravidla premlčania má za následok zásah do samotnej podstaty nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok.
- 39 V tejto súvislosti podľa § 195 BGB až po uplynutí obdobia troch rokov možno tvrdiť, že nároky pracovníka, ktoré získal na základe svojho práva na platenú dovolenku za kalendárny rok počas určitého obdobia, sú premlčané. Okrem toho podľa § 199 BGB začína táto premlčacia lehota plynúť až na konci roka, v ktorom toto právo vzniklo a zamestnanec sa dozvedel o okolnostiach, ktoré viedli k jeho vzniku, a o totožnosti svojho zamestnávateľa alebo o nich mal vedieť, s výnimkou hrubej nedbanlivosti z jeho strany.

- 40 Z toho vyplýva, že uplatnenie všeobecného pravidla premlčania stanoveného vnútroštátnou právnou úpravou na návrh zamestnávateľa v rozsahu, v akom iba podriaďuje možnosť pracovníka uplatniť si jeho nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok podmienke časového obmedzenia troch rokov, pokiaľ sa dozvedel o okolnostiach, ktoré viedli ku vzniku jeho práva, a o osobe zamestnávateľa, nezasahuje do samotnej podstaty tohto práva.
- 41 Po tretie, pokiaľ ide o otázku, či obmedzenia, ktoré vyplývajú z uplatnenia premlčania stanoveného v § 195 BGB na výkon práva na platenú dovolenku za kalendárny rok zakotveného v článku 31 ods. 2 Charty, nejdú nad rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie cieľa, ktorý sledujú, nemecká vláda vo svojich písomných pripomienkach spresnila, že toto ustanovenie BGB ako všeobecný režim premlčania sleduje legitímny cieľ, a to zaručiť právnu istotu.
- 42 Táto vláda predovšetkým tvrdila, že zamestnávateľ by nemal byť konfrontovaný so žiadosťou o dovolenku alebo finančné náhrady z titulu nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok na základe nároku nadobudnutého viac ako tri roky pred podaním tejto žiadosti. Okrem toho toto ustanovenie podnecuje pracovníka k tomu, aby uplatnil svoje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok najneskôr tri roky po vzniku tohto nároku, čím prispieva k dosiahnutiu cieľa odpočinku, ktorý je základom ustanovení článku 7 ods. 1 smernice 2003/88.
- 43 Pokiaľ ide o vec samu, treba v prvom rade pripomenúť, že ako vyplýva z návrhu na začatie prejudiciálneho konania, zamestnávateľ skutočne neumožnil TO, aby uplatnila svoj nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok.
- 44 V tejto súvislosti treba uviesť, že keďže pracovník sa má považovať za slabšiu stranu pracovnoprávného vzťahu, povinnosť dbať na skutočné uplatnenie nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok by nemala byť úplne presunutá na pracovníka, zatiaľ čo zamestnávateľ by z tohto dôvodu mal možnosť zbaviť sa svojich povinností tým, že by uviedol, že pracovník nepodal žiadosť o platenú dovolenku za kalendárny rok (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, body 41 a 43).
- 45 Z toho vyplýva, ako bolo uvedené v bode 25 tohto rozsudku, že k strate nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok na konci referenčného obdobia alebo obdobia na prenesenie dovolenky môže dôjsť len pod podmienkou, že dotknutý pracovník mal skutočne možnosť uplatniť tento nárok včas.
- 46 V druhom rade treba zdôrazniť, s výhradou overenia vnútroštátnym súdom, že námietka premlčania sa nevznáša *ex offo*, ale v súlade s § 214 ods. 1 BGB ju vznáša dlžník záväzku, ktorého sa dovoľáva veriteľ.
- 47 V kontexte veci samej je to teda práve LB, ktorý ako zamestnávateľ TO tvrdí, že právo, ktorého sa TO dovoľáva, je premlčané.
- 48 Pod zámkou zabezpečenia právnej istoty však nemožno pripustiť, aby sa zamestnávateľ mohol odvolávať na svoje vlastné pochybenie, a síce, že neumožnil pracovníkovi skutočne uplatniť jeho nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok, aby z toho získal prospech v rámci žaloby tohto pracovníka z titulu tohto nároku tým, že bude tvrdiť, že tento nárok je premlčaný.
- 49 Po prvé v takomto prípade by sa totiž zamestnávateľ mohol oslobodiť od povinnosti vyzývania a informovania, ktorá mu prislúcha.

- 50 Zdá sa, že takéto oslobodenie by bolo ešte menej prijateľné, pretože by znamenalo, že zamestnávateľ, ktorý by tak mohol platne tvrdiť, že nárok pracovníka na dovolenku za kalendárny rok je premlčaný, by neumožnil tomuto pracovníkovi skutočne uplatniť tento nárok počas troch po sebe nasledujúcich rokov.
- 51 Po druhé, ak nárok pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok podlieha premlčaniu, zamestnávateľ má z takejto okolnosti prospech.
- 52 Ak by sa za týchto podmienok pripustilo, že zamestnávateľ by sa mohol dovolávať premlčania práv zamestnanca bez toho, aby mu skutočne umožnil ich výkon, znamenalo by to, že sa akceptuje konanie vedúce k bezdôvodnému obohateniu zamestnávateľa na úkor samotného cieľa, ktorým je rešpektovanie zdravia pracovníka podľa článku 31 ods. 2 Charty (pozri v tomto zmysle rozsudok z 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 64).
- 53 Je síce nesporné, že zamestnávateľ má legitímny záujem na tom, aby nemusel byť konfrontovaný so žiadosťami o dovolenku alebo finančnú náhradu za nevyčerpané obdobia platenej dovolenky za kalendárny rok, ktoré zodpovedajú nárokom nadobudnutým viac než tri roky pred podaním žiadosti, ale legitimita tohto záujmu sa stráca, keď sa zamestnávateľ tým, že neumožnil zamestnancovi skutočne uplatniť nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok sám dostal do situácie, v ktorej čelí takýmto nárokom a z ktorej môže mať prospech na úkor zamestnanca, čo prináleží overiť vnútroštátnemu súdu.
- 54 Takáto situácia totiž nie je porovnateľná so situáciou, v ktorej z dôvodu dlhodobej neprítomnosti pracovníka spôsobenej práceneschopnosťou z dôvodu choroby, Súdny dvor už uznal legitímny záujem zamestnávateľa na tom, aby nebol vystavený riziku príliš veľkej kumulácie období neprítomnosti a ťažkostí, ktoré by z toho mohli vyplývať pre organizáciu práce (pozri v tomto zmysle rozsudok z 22. novembra 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, body 38 až 39).
- 55 Za okolností, o aké ide vo veci samej, je úlohou zamestnávateľa, aby sa chránil pred oneskorenými žiadosťami o nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok tým, že splní svoje povinnosti informovať a vyzývať pracovníka, čím zabezpečí právnu istotu bez toho, aby obmedzil základné právo zakotvené v článku 31 ods. 2 Charty.
- 56 Vzhľadom na tieto skutočnosti treba konštatovať, že ak zamestnávateľ skutočne neumožnil pracovníkovi uplatniť jeho nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok nadobudnutý za referenčné obdobie, uplatnenie všeobecnej premlčacej lehoty stanovenej v § 195 BGB na výkon tohto práva zakotveného v článku 31 ods. 2 Charty presahuje rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie cieľa právnej istoty.
- 57 Zo všetkých predchádzajúcich úvah vyplýva, že na položenú otázku treba odpovedať tak, že článok 7 smernice 2003/88 a článok 31 ods. 2 Charty sa majú vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej sa nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorý pracovník nadobudol za referenčné obdobie, premlčí po uplynutí trojročnej lehoty, ktorá začína plynúť od konca roka, v ktorom tento nárok vznikol, pokiaľ zamestnávateľ skutočne neumožnil pracovníkovi tento nárok uplatniť.

O trovách

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

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

Článok 7 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, podľa ktorej sa nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorý pracovník nadobudol za referenčné obdobie, premlčí po uplynutí trojročnej lehoty, ktorá začína plynúť od konca roka, v ktorom tento nárok vznikol, pokiaľ zamestnávateľ skutočne neumožnil pracovníkovi tento nárok uplatniť.

Podpisy