



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (prvá komora)

z 9. novembra 2023*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Organizácia pracovného času –
Smernica 2003/88/ES – Článok 7 – Právo na platenú dovolenku za kalendárny rok –
Prenesenie nárokov na platenú dovolenku za kalendárny rok v prípade dlhodobej choroby –
Charta základných práv Európskej únie – Článok 31 ods. 2“

V spojených veciach C-271/22 až C-275/22,

ktorých predmetom je päť návrhov na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ,
podaných rozhodnutiami Conseil de prud'hommes d'Agen (Rada pre pracovnoprávne spory
Agen, Francúzsko) zo 14. februára 2022 a doručených Súdnemu dvoru 21. apríla 2022, ktoré
súvisia s konaniami:

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 (Národný odborový zväz mestskej
dopravy SNTU-CFDT),**

SÚDNY DVOR (prvá komora),

v zložení: predseda prvej komory A. Arabadžiev, sudcovia T. von Danwitz (spravodajca),
P. G. Xuereb, A. Kumin a I. Ziemele,

generálna advokátka: T. Ćapeta,

* Jazyk konania: francúzština.

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- XT, KH, BX, FH, NW, v zastúpení: E. Delgado, avocate,
- Keolis Agen SARL, v zastúpení: J. Daniel, avocat,
- francúzska vláda, v zastúpení: A. Daniel, B. Herbaut a N. Vincent, splnomocnení zástupcovia,
- Európska komisia, v zastúpení: D. Martin a D. Recchia, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálnej advokátky na pojednávaní 23. marca 2023,

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 sporov medzi XT, KH, BX, FH a NW, ktorí sú žalobcami vo veciach samých, a spoločnosťou Keolis Agen SARL vo veci toho, že im táto spoločnosť neumožnila čerpanie dní dovolenky, na ktoré im vznikol nárok a ktoré si nemohli vyčerpať z dôvodu práceneschopnosti, resp. že im nevyplatila peňažnú náhradu za nevyčerpanú dovolenku po skončení ich pracovného pomeru.

Právny rámec

Právo Únie

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

„1. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú [dovolenku za kalendárny rok] v trvaní najmenej štyroch týždňov v súlade s podmienkami pre vznik nároku a pre poskytnutí[e] takej dovolenky, ustanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.

2. Namiesto minimálnej doby... platenej [dovolenky za kalendárny rok] nemôže byť vyplatená peňažná náhrada, s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru.“

Francúzske právo

- 4 Podľa článku L. 3141-3 code du travail (Zákonník práce) má zamestnanec nárok na dovolenku v trvaní dva a pol pracovného dňa za každý mesiac skutočného výkonu práce u toho istého zamestnávateľa.
- 5 Článok 3141-5 tohto zákonníka znie:
- „Za obdobia skutočného výkonu práce sa na účely určenia dĺžky dovolenky považujú:
- 1° obdobia platenej dovolenky,
- ...
- 5° obdobia v maximálnej neprerušenej dĺžke jedného roka, počas ktorých bol výkon pracovnej zmluvy prerušený z dôvodu pracovného úrazu alebo choroby z povolania,
- ...”
- 6 V článku L. 3245-1 uvedeného zákonníka sa uvádza:
- „Žaloba o zaplatenie alebo o spätné vyplatenie mzdy sa premlčí po uplynutí troch rokov odo dňa, keď sa osoba, ktorá žalobu podáva, dozvedela alebo mala dozvedieť o skutočnostiach, na základe ktorých mohla túto žalobu podať. Uplatnený nárok sa môže týkať súm dlžných za posledné tri roky od tohto dňa alebo v prípade, že došlo k ukončeniu pracovnej zmluvy, súm dlžných za tri roky predchádzajúce ukončeniu pracovnej zmluvy.“
- 7 Článok D. 3141-7 tohto zákonníka stanovuje:
- „Výplata náhrad za platenú dovolenku podlieha pravidlám stanoveným v knihe II pre výplatu miezd.“

Spory vo veciach samých a prejudiciálne otázky

- 8 Keolis Agen je súkromná spoločnosť, ktorá je držiteľom poverenia na výkon služby vo verejnom záujme v sektore hromadnej dopravy osôb.
- 9 Niektorí zo žalobcov vo veciach samých majú s touto spoločnosťou uzavreté pracovné zmluvy na dobu neurčitú a ďalší takéto pracovné zmluvy mali predtým, ako boli vyhlásení za nespôsobilých na výkon práce a ich pracovné zmluvy boli ukončené.
- 10 Počas trvania príslušných pracovných zmlúv boli žalobcovia vo veciach samých práceneschopnými z dôvodu choroby dlhšej ako jeden rok. Požiadali preto Keolis Agen o to, aby im umožnila čerpanie dní platenej dovolenky za kalendárny rok, ktoré nemohli vyčerpať počas ich príslušných období choroby, a pokiaľ ide o tých z nich, ktorých zmluvy boli ukončené, o kompenzačnú peňažnú náhradu za dni nevyčerpanej dovolenky. Tieto žiadosti boli podané menej ako pätnásť mesiacov po skončení referenčného obdobia jedného roka, na základe ktorého vzniká nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok, a obmedzovali sa len na nároky nadobudnuté počas najviac dvoch po sebe nasledujúcich referenčných období.

- 11 Keolis Agen uvedené žiadosti zamietla na základe článku L. 3141-5 code du travail (Zákonník práce) z dôvodu, že práceneschopnosti, o aké išlo vo veciach samých, trvali dlhšie ako jeden rok a neboli spôsobené chorobou z povolania.
- 12 Keďže sa žalobcovia vo veciach samých domnievali, že toto odmietnutie je v rozpore s právom Únie, a najmä s článkom 7 ods. 1 smernice 2003/88 a článkom 31 ods. 2 Charty, podali žalobu na Conseil de prud'hommes d'Agen (Rada pre pracovnoprávne spory Agen), ktorá je v prejednávanych veciach vnútroštátnym súdom, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania.
- 13 Vnútroštátny súd sa na jednej strane zamýšľal nad tým, či sa žalobcovia vo veciach samých môžu dovoliť práva na platenú dovolenku za kalendárny rok uvedeného v článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 voči spoločnosti Keolis Agen, t. j. súkromnej spoločnosti, ktorá je držiteľom poverenia na výkon služby vo verejnom záujme.
- 14 Na druhej strane vnútroštátny súd uvádza, že vnútroštátne právo výslovne nestanovuje dĺžku obdobia na prenesenie nárokov na platenú dovolenku za kalendárny rok nadobudnutých počas dlhodobej práceneschopnosti pre chorobu. Tento súd pripomína, že podľa judikatúry Súdneho dvora, a predovšetkým z judikatúry založenej na rozsudku z 22. novembra 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), možno pripustiť lehotu na prenesenie v trvaní pätnástich mesiacov v prípade, že referenčné obdobie, na základe ktorého vzniká nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok, má dĺžku jedného roka. Conseil d'État (Štátna rada, Francúzsko) navyše uplatnila takúto lehotu pätnástich mesiacov vo svojej judikatúre. Naopak Cour de cassation (Kasačný súd, Francúzsko) vo svojej judikatúre pripustil možnosť neobmedzeného prenesenia nárokov na platenú dovolenku za kalendárny rok nadobudnutých z dôvodu dlhodobej práceneschopnosti pre chorobu. Vzhľadom na tieto rozdiely v judikatúre sa vnútroštátny súd zamýšľal jednak nad primeranou dĺžkou obdobia na prenesenie, ktorú možno uplatniť, a jednak nad tým, či vzhľadom na neexistenciu vnútroštátneho ustanovenia, ktoré by uvedené obdobie ohraničovalo, by prípadne neobmedzená lehota na prenesenie bola v súlade s právom Únie.
- 15 Za týchto okolností Conseil de prud'hommes d'Agen (Rada pre pracovnoprávne spory Agen) rozhodla prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:
 - „1. Má sa článok 7 ods. 1 [smernice 2003/88] vykladať v tom zmysle, že je priamo uplatniteľný vo vzťahoch medzi súkromným poskytovateľom dopravy, ktorý má iba poverenie na výkon 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 2003/88] 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 2003/88]?”

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

- 16 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 7 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že pracovník sa môže dovolávať práva na platenú dovolenku za kalendárny rok voči svojmu zamestnávateľovi aj v prípade, že je týmto zamestnávateľom súkromná spoločnosť, ktorá je držiteľom poverenia na výkon verejnej služby.
- 17 Hneď na úvod treba pripomenúť, že článok 7 smernice 2003/88 sa v zásade nemá uplatniť v rámci sporu medzi jednotlivcami (pozri v tomto zmysle rozsudok z 26. marca 2015, Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, bod 48).
- 18 Z ustálenej judikatúry však vyplýva, že toto ustanovenie odráža a konkretizuje základné právo na platenú dovolenku za kalendárny rok zakotvené v článku 31 ods. 2 Charty (pozri v tomto zmysle rozsudok z 22. septembra 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 26, ako aj citovanú judikatúru).
- 19 V dôsledku toho treba prvú otázku preskúmať nielen z hľadiska článku 7 smernice 2003/88, ale aj z hľadiska článku 31 ods. 2 Charty.
- 20 Treba pripomenúť, tak ako vyplýva zo samotného znenia článku 7 ods. 1 smernice 2003/88, že každý pracovník má právo na platenú dovolenku za kalendárny rok v trvaní najmenej štyroch týždňov. Toto právo na platenú dovolenku za kalendárny rok treba považovať za mimoriadne dôležitú zásadu sociálneho práva Únie, ktorú príslušné vnútroštátne orgány môžu uplatňovať len v medziach výslovne vytýčených samotnou smernicou 2003/88 (rozsudok z 22. septembra 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 24, ako aj citovaná judikatúra).
- 21 V tejto súvislosti treba poznamenať, že právo na platenú dovolenku za kalendárny rok má ako zásada sociálneho práva Únie nielenže mimoriadny význam, ale je aj výslovne zakotvené v článku 31 ods. 2 Charty, ktorej priznáva článok 6 ods. 1 ZEÚ rovnakú právnu silu ako Zmluvám (rozsudok z 22. septembra 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 25, ako aj citovaná judikatúra).
- 22 V tomto kontexte, zatiaľ čo článok 31 ods. 2 Charty zaručuje právo každého pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok, článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 túto zásadu vykonáva tak, že stanovuje dĺžku uvedeného obdobia (rozsudok z 22. septembra 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 26, ako aj citovaná judikatúra).
- 23 Právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré článok 31 ods. 2 Charty priznáva každému pracovníkovi, má, pokiaľ ide o jeho samotnú existenciu, kogentnú, ako aj bezpodmienečnú povahu, pričom nie je potrebné, aby bolo toto obdobie konkretizované v ustanoveniach práva Únie alebo vo vnútroštátnom práve, ktorých účelom je len určiť presnú dobu dovolenky za kalendárny rok, a prípadne aj niektoré podmienky výkonu tohto práva. Z toho vyplýva, že uvedené ustanovenie je samo osebe postačujúce na to, aby pracovníkom priznávalo samostatne uplatniteľné právo v spore s ich zamestnávateľom v situácii, na ktorú sa vzťahuje právo Únie

a ktorá v dôsledku toho patrí do pôsobnosti Charty (rozsudok zo 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, bod 74 a citovaná judikatúra).

24. Pokiaľ ide o situácie patriace do pôsobnosti Charty, článok 31 ods. 2 Charty tak má najmä za následok, že vnútroštátny súd, ktorému je predložený spor medzi pracovníkom a jeho zamestnávateľom, ktorý má postavenie súkromnej osoby, nesmie uplatniť vnútroštátnu právnu úpravu, ktorá je v rozpore so zásadou, podľa ktorej pracovníkovi nemožno odňať získaný nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok po skončení referenčného obdobia a/alebo obdobia na prenesenie dovolenky, ktoré upravuje vnútroštátne právo, pokiaľ tento pracovník nemohol čerpať svoju dovolenku, alebo súvisiaci nárok na peňažnú náhradu, ktorý nahradí nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok pri skončení pracovného pomeru ako jeho neoddeliteľná súčasť (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, body 75 a 81).
25. V tomto kontexte je nesporné, že v určitých špecifických situáciách, v ktorých pracovník nie je schopný plniť svoje úlohy, nemôže členský štát podmieniť právo na platenú dovolenku za kalendárny rok povinnosťou, aby skutočne pracoval (rozsudok z 25. júna 2020, Värhoven kasacionen säd na Republika Bälğarija a Iccrea Banca, C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 59).
26. Je to tak najmä v prípade pracovníkov, ktorí nie sú prítomní v práci z dôvodu práceneschopnosti zo zdravotných dôvodov počas referenčného obdobia. Ako totiž vyplýva z judikatúry Súdneho dvora, z hľadiska práva na platenú dovolenku za kalendárny rok sa títo pracovníci považujú za pracovníkov, ktorí počas tohto obdobia skutočne pracovali (rozsudok z 25. júna 2020, Värhoven kasacionen säd na Republika Bälğarija a Iccrea Banca, C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 60).
27. V predmetnom prípade sa tak žalobcovia vo veciach samých oprávnene dovolávajú práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré je zakotvené v článku 31 ods. 2 Charty a konkretizované v článku 7 smernice 2003/88, voči svojmu zamestnávateľovi, a to bez ohľadu na to, že má tento postavenie súkromnej spoločnosti, ktorá je držiteľom poverenia na výkon služby vo verejnom záujme, a vnútroštátnemu súdu prináleží neuplatniť vnútroštátnu právnu úpravu, ktorá je v rozpore s týmito ustanoveniami práva Únie.
28. V dôsledku uvedeného treba na prvú otázku odpovedať tak, že článok 31 ods. 2 Charty a článok 7 smernice 2003/88 sa majú vykladať v tom zmysle, že pracovník sa môže dovolávať práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré je zakotvené v prvom z týchto ustanovení a konkretizované v druhom uvedenom ustanovení, voči svojmu zamestnávateľovi, pričom skutočnosť, že týmto zamestnávateľom je súkromná spoločnosť, ktorá je držiteľom poverenia na výkon verejnej služby, je v tejto súvislosti irelevantná.

O druhej otázke

29. Svojou druhou otázkou vnútroštátny súd v podstate žiada Súdny dvor o to, aby vymedzil obdobie na prenesenie uplatňujúce sa na právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré je uvedené v článku 7 smernice 2003/88, v prípade referenčného obdobia, ktorým je jeden rok.

- 30 Podľa článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok v trvaní najmenej štyroch týždňov v súlade s podmienkami pre vznik nároku a pre poskytnutie takej dovolenky, ustanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.
- 31 Preto, tak ako vyplýva zo samotného znenia článku 7 smernice 2003/88 a z judikatúry Súdneho dvora, členským štátom prináleží vymedziť 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 [pozri v tomto zmysle rozsudok z 22. septembra 2022, LB (Premlčanie nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok), C-120/21, EU:C:2022:718, bod 24 a citovanú judikatúru].
- 32 Ako uviedli žalobcovia vo veciach samých, francúzska vláda a Európska komisia vo svojich písomných pripomienkach, Súdnemu dvoru, ktorý rozhoduje o návrhu na začatie prejudiciálneho konania, neprináleží vymedziť dĺžku obdobia na prenesenie uplatniteľnú na právo na platenú dovolenku za kalendárny rok uvedené v článku 7 tejto smernice, keďže určenie dĺžky tohto obdobia patrí medzi podmienky výkonu a uplatňovania práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, a v dôsledku toho prináleží dotknutému členskému štátu. V rámci výkladu článku 7 uvedenej smernice môže Súdny dvor len preskúmať, či dĺžka obdobia na prenesenie dovolenky stanovená zo strany dotknutého členského štátu nemôže toto právo na platenú dovolenku za kalendárny rok porušovať.
- 33 Súdny dvor tak nemá právomoc odpovedať na druhú otázku.

O tretej otázke

- 34 Svojou treťou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 7 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave a/alebo vnútroštátnej praxi, ktorá v prípade, že neexistuje vnútroštátne ustanovenie, ktoré by stanovovalo výslovné časové obmedzenie prenosu nárokov na platenú dovolenku za kalendárny rok nadobudnutých a neuplatnených z dôvodu dlhodobej pracovnej neschopnosti pre chorobu, umožňuje vyhovieť žiadostiam o platenú dovolenku za kalendárny rok podaným pracovníkom po skončení referenčného obdobia, na základe ktorého vzniká nárok na túto dovolenku.

O prípustnosti

- 35 Francúzska vláda a Komisia tvrdia, že tretia otázka je neprípustná.
- 36 Podľa francúzskej vlády je prezentácia právneho rámca, ktorú poskytol vnútroštátny súd, nepresná a vychádza okrem iného z nesprávneho výkladu judikatúry Cour de cassation (Kasačný súd, Francúzsko), z ktorej nevyplýva, že by vnútroštátne právo umožňovalo neobmedzený prenos nárokov na platenú dovolenku za kalendárny rok nadobudnutých počas dlhodobej práceneschopnosti pre chorobu. Táto vláda tvrdí, že vzhľadom na neexistenciu výslovného ustanovenia vo vnútroštátnom práve v tejto súvislosti sa uplatní všeobecná trojročná premlčacia lehota stanovená v článku L. 3245-1 code du travail (Zákonník práce). V dôsledku toho má položená otázka hypotetickú povahu a nemá žiadnu spojitosť s existenciou sporov vo veciach samých.

- 37 Pokiaľ ide o Komisiu, táto predovšetkým pripomína, že XT, žalobca vo veci samej vo veci C-271/22, bol pred svojím prepustením z pracovného pomeru nepretržite práceneschopný od 9. januára 2017 do 31. októbra 2018, že k jeho prepusteniu došlo 3. decembra 2018 a že žiadosť o kompenzačnú peňažnú náhradu bola žalobcom podaná 3. januára 2019, t. j. mesiac po uvedenom prepustení a menej ako trinásť mesiacov po referenčnom období pre nároky na platenú dovolenku nadobudnuté v roku 2017. Spor vo veci samej si tak vôbec nevyžaduje preskúmanie zákonnosti prípadného neobmedzeného prenosu práv na platenú dovolenku za kalendárny rok, a teda by táto tretia prejudiciálna otázka mala byť vyhlásená za neprípustnú z dôvodu jej hypotetickej povahy.
- 38 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že pri otázkach týkajúcich sa výkladu práva Únie položených vnútroštátnym súdom v rámci právnej úpravy a skutkových okolností, ktoré tento súd vymedzí na vlastnú zodpovednosť a ktorých správnosť Súdnemu dvoru neprináleží preverovať, platí prezumpcia relevantnosti. Súdny dvor môže odmietnuť rozhodnúť o prejudiciálnej otázke položenej vnútroštátnym súdom len vtedy, ak je zjavné, že požadovaný výklad práva Únie nemá nijakú súvislosť s existenciou alebo predmetom sporu vo veci samej, pokiaľ ide o hypotetický problém alebo ak Súdny dvor nedisponuje skutkovými ani právnymi okolnosťami potrebnými na poskytnutie užitočnej odpovede na otázky, ktoré mu boli položené (rozsudok z 15. decembra 2022, Veejaam a Espo, C-470/20, EU:C:2022:981, bod 51, ako aj citovaná judikatúra).
- 39 V predmetnom prípade treba konštatovať, že vnútroštátny súd jasne vymedzil skutkový a právny rámec, do ktorého tretia otázka patrí, pričom uviedol dôvody, pre ktoré sa domnieva, že vnútroštátne právo nestanovuje časové obmedzenie prenosu nárokov na platenú dovolenku za kalendárny rok. Okrem toho jasne vysvetlil, prečo je odpoveď na túto otázku nevyhnutná na to, aby mohol rozhodnúť o prípadnom prenose nárokov, o aké ide vo veciach samých. Za týchto okolností sa nezdá byť zjavným, že by uvedená otázka bola hypotetickej povahy alebo že by nemala žiadnu súvislosť s existenciou alebo predmetom sporov vo veciach samých, a teda prezumpciu relevantnosti uvedenú v predchádzajúcom bode nemožno spochybniť.
- 40 Z informácií poskytnutých zo strany vnútroštátneho súdu pritom vyplýva, že žiadosti žalobcov vo veciach samých boli spoločnosti Keolis Agen predložené menej ako pätnásť mesiacov po skončení predmetného referenčného obdobia a že boli obmedzené na nároky týkajúce sa dvoch po sebe nasledujúcich referenčných období. Treba preto konštatovať, že tretia otázka je položená len s ohľadom na tieto okolnosti, ktoré vyplývajú zo skutkového rámca, v ktorom bola táto otázka predložená Súdnemu dvoru.
- 41 Z uvedeného vyplýva, že tretia otázka je prípustná v rozsahu, v akom sa týka žiadostí o platenú dovolenku za kalendárny rok podaných pracovníkom menej ako pätnásť mesiacov po skončení referenčného obdobia, na základe ktorého vzniká nárok na túto dovolenku, a obmedzených na dve po sebe nasledujúce referenčné obdobia.

O veci samej

- 42 Ako vyplýva z ustálenej judikatúry Súdneho dvora pripomenutej v bode 31 tohto rozsudku, členským štátom prináleží, aby vo svojej vnútroštátnej právnej úprave vymedzili podmienky výkonu a uplatňovania práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, pričom spresnia konkrétne okolnosti, za ktorých môžu pracovníci uvedené právo využiť.

- 43 V tejto súvislosti Súdny dvor rozhodol, že stanovenie obdobia na prenesenie nevyčerpanej dovolenky za kalendárny rok na konci referenčného obdobia je súčasťou podmienok výkonu a uplatňovania práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, a teda v zásade patrí do právomoci členských štátov (rozsudok z 22. novembra 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, bod 25 a citovaná judikatúra).
- 44 Súdny dvor tak 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 právo na platenú dovolenku za kalendárny rok zaniklo, mal skutočne možnosť výkonu práva, ktoré mu smernica priznáva [rozsudok z 22. septembra 2022, LB (Premlčanie nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok), C-120/21, EU:C:2022:718, bod 25 a citovaná judikatúra].
- 45 Podľa ustálenej judikatúry totiž základné právo na platenú dovolenku za kalendárny rok zakotvené v článku 31 ods. 2 Charty možno obmedziť pri dodržaní prísnych podmienok stanovených v článku 52 ods. 1 Charty, t. j. za predpokladu, 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 Úniou [pozri v tomto zmysle rozsudky z 22. septembra 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 33, ako aj LB (Premlčanie nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok), C-120/21, EU:C:2022:718, bod 36].
- 46 V osobitnom kontexte dotknutých pracovníkov, ktorým bolo znemožnené uplatniť si právo na platenú dovolenku za kalendárny rok z dôvodu ich neprítomnosti na pracovisku z dôvodu choroby, tak Súdny dvor pripustil takéto obmedzenia a rozhodol, že hoci je pracovník, ktorý je práceneschopný počas niekoľkých po sebe nasledujúcich referenčných období, v zásade oprávnený neobmedzene kumulovať všetky práva na platenú dovolenku za kalendárny rok nadobudnuté počas obdobia svojej neprítomnosti v práci, takéto neobmedzené kumulovanie by už nezodpovedalo samotnému účelu práva na platenú dovolenku za kalendárny rok (pozri v tomto zmysle rozsudok z 22. septembra 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 34, ako aj citovanú judikatúru).
- 47 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že právo na platenú dovolenku za kalendárny rok sleduje dvojaký cieľ, a to jednak umožniť pracovníkovi odpočinúť si od vykonávania úloh, ktoré mu ukladá pracovná zmluva, a jednak poskytnúť mu čas na oddych a zotavenie sa. Nárok pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok získaný v dôsledku jeho práceneschopnosti počas niekoľkých po sebe nasledujúcich referenčných období môže zodpovedať obidvom uvedeným cieľom len v prípade, ak prenesenie dovolenky neprekročí určitú časovú hranicu. Pri prekročení takejto hranice by totiž dovolenka za kalendárny rok bola pozbavená pozitívneho účinku na pracovníka v podobe poskytnutia času odpočinku a plnila by iba funkciu poskytnutia času na oddych a zotavenie sa (pozri v tomto zmysle rozsudky z 22. novembra 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, body 31 a 33, ako aj z 22. septembra 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 27 a citovanú judikatúru).
- 48 Preto vzhľadom na okolnosti, v ktorých sa nachádza pracovník, ktorý je práceneschopný počas viacerých po sebe nasledujúcich referenčných období, Súdny dvor rozhodol, že nielen z hľadiska ochrany pracovníka, ktorá je cieľom smernice 2003/88, ale aj z hľadiska ochrany zamestnávateľa, ktorý čelí riziku neprimeraného kumulovania období neprítomnosti pracovníka a ťažkostiam, ktoré z toho môžu vyplývať vo vzťahu k organizácii práce, článok 7 tejto smernice nebráni

vnútroštátnym ustanoveniam alebo vnútroštátnej praxi, ktoré obmedzujú kumulovanie nárokov na platenú dovolenku za kalendárny rok tým, že stanovujú obdobie na prenesenie dovolenky, po ktorého uplynutí tieto nároky zanikajú, a to za predpokladu, že uvedené obdobie prenesenia pracovníkovi predovšetkým zabezpečí, aby mal v prípade potreby k dispozícii čas odpočinku, ktorý bude rozložiteľný, plánovateľný a ktorý bude mať dlhodobu k dispozícii, a že je toto obdobie prenesenia podstatne dlhšie než referenčné obdobie, pre ktoré bolo priznané (pozri v tomto zmysle rozsudky z 3. mája 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, bod 41, a z 22. septembra 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 36, ako aj citovanú judikatúru).

- 49) Pokiaľ ide konkrétne o referenčné obdobia v trvaní jedného roka, Súdny dvor konštatoval, že článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 nebráni vnútroštátnym ustanoveniam alebo vnútroštátnej praxi, ktoré obmedzujú kumulovanie nárokov na platenú dovolenku za kalendárny rok pracovníka, ktorý je práceneschopný počas niekoľkých po sebe nasledujúcich referenčných období, tým, že stanovujú lehotu pätnástich mesiacov, po ktorej uplynutí nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok zanikne, a to z toho dôvodu, že takéto vnútroštátne ustanovenia alebo prax nie sú v rozpore s účelom tohto práva (pozri v tomto zmysle rozsudok z 22. novembra 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, body 43 a 44).
- 50) V prejednávanej veci bolo v bode 40 tohto rozsudku uvedené, že hoci vnútroštátny súd uviedol, že vnútroštátne právo výslovne nestanovuje časové obmedzenie, pokiaľ ide o prenos nadobudnutých a neuplatnených nárokov na platenú dovolenku za kalendárny rok z dôvodu dlhodobej práceneschopnosti pre chorobu, z jeho informácií vyplýva aj to, že žiadosti žalobcov vo veciach samých boli spoločnosti Keolis Agen predložené menej ako pätnásť mesiacov po skončení predmetného referenčného obdobia a že boli obmedzené na práva týkajúce sa dvoch po sebe nasledujúcich referenčných období.
- 51) Vzhľadom na to, že podľa článku 7 smernice 2003/88 členským štátom prináleží vymedziť podmienky výkonu práva na platenú dovolenku za kalendárny rok a z tohto dôvodu stanovíť časové obmedzenia na prenos tohto práva, pokiaľ sa ukáže, že je to nevyhnutné na to, aby nebol porušený účel tohto práva, a to pri dodržaní požiadaviek pripomenutých v bode 45 tohto rozsudku, pričom členské štáty musia dbať najmä na to, aby takéto obmedzenia boli stanovené zákonom, tento článok nebráni tomu, aby vnútroštátna právna úprava a/alebo vnútroštátna prax umožňovala vyhovieť žiadostiam o platenú dovolenku za kalendárny rok podaným menej ako pätnásť mesiacov po skončení predmetného referenčného obdobia a obmedzeným len na tie nároky, ktoré boli nadobudnuté a neuplatnené z dôvodu dlhodobej pracovnej neschopnosti pre chorobu počas dvoch po sebe nasledujúcich referenčných období.
- 52) Vzhľadom na judikatúru pripomenutú v bodoch 47 a 48 tohto rozsudku totiž treba poukázať jednak na to, že takýto prenos nie je v rozpore s účelom práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, keďže takáto dovolenka si zachováva svoju povahu času odpočinku pre dotknutého pracovníka, a jednak sa nezdá, že by takýto prenos mohol vystaviť zamestnávateľa riziku neprimeraného kumulovania období neprítomnosti pracovníka.
- 53) Na tretiu otázku treba teda odpovedať tak, že článok 7 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave a/alebo vnútroštátnej praxi, ktorá v prípade, že neexistuje vnútroštátne ustanovenie, ktoré by stanovovalo výslovné časové obmedzenie prenosu nárokov na platenú dovolenku za kalendárny rok nadobudnutých a neuplatnených z dôvodu dlhodobej pracovnej neschopnosti pre chorobu, umožňuje vyhovieť žiadostiam o platenú

dovolenku za kalendárny rok podaným pracovníkom menej ako pätnásť mesiacov po skončení referenčného obdobia, na základe ktorého nárok na túto dovolenku vzniká, a obmedzeným na dve po sebe nasledujúce referenčné obdobia.

O trovách

- 54 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veciach samých 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 Súdný dvor (prvá komora) rozhodol takto:

1. Článok 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie a článok 7 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa majú vykladať v tom zmysle, že pracovník sa môže dovolávať práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré je zakotvené v prvom z týchto ustanovení a konkretizované v druhom uvedenom ustanovení, voči svojmu zamestnávateľovi, pričom skutočnosť, že týmto zamestnávateľom je súkromná spoločnosť, ktorá je držiteľom poverenia na výkon verejnej služby, je v tejto súvislosti irelevantná.
2. Článok 7 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave a/alebo vnútroštátnej praxi, ktorá v prípade, že neexistuje vnútroštátne ustanovenie, ktoré by stanovovalo výslovné časové obmedzenie prenosu nárokov na platenú dovolenku za kalendárny rok nadobudnutých a neuplatnených z dôvodu dlhodobej pracovnej neschopnosti pre chorobu, umožňuje vyhovieť žiadostiam o platenú dovolenku za kalendárny rok podaným pracovníkom menej ako pätnásť mesiacov po skončení referenčného obdobia, na základe ktorého nárok na túto dovolenku vzniká, a obmedzeným na dve po sebe nasledujúce referenčné obdobia.

Podpisy