



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (štvrtá komora)

z 19. septembra 2013*

„Preskúmanie rozsudku Všeobecného súdu T-268/11 P — Verejná služba — Rozhodnutie Komisie, ktorým sa zamieta prenos platenej dovolenky za kalendárny rok, ktorú úradník nemohol čerpať počas referenčného obdobia z dôvodu dlhodobej nemocenskej dovolenky — Článok 1e ods. 2 Služobného poriadku úradníkov Európskej únie — Článok 4 prílohy V služobného poriadku — Smernica 2003/88/ES — Článok 7 — Nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok — Zásada sociálneho práva Únie — Článok 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie — Narušenie jednoty a vnútorného súladu práva Únie“

Vo veci C-579/12 RX-II,

ktorej predmetom je preskúmanie rozsudku Všeobecného súdu Európskej únie podľa článku 256 ods. 2 druhého pododseku ZFEÚ z 8. novembra 2012, Komisia/Strack (T-268/11 P), vydaného v konaní:

Európska komisia

proti

Guidovi Strackovi, bývalému úradníkovi Európskej komisie, s bydliskom v Kolíne nad Rýnom (Nemecko),

SÚDNY DVOR (štvrtá komora),

v zložení: predseda štvrtej komory L. Bay Larsen, sudcovia J. Malenovský, U. Löhmus, M. Safjan a A. Prechal (spravodajkyňa),

generálna advokátka: J. Kokott,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— G. Strack, v zastúpení: H. Tettenborn, Rechtsanwalt,

— Európska komisia, v zastúpení: B. Eggers, J. Curall a H. Kraemer, splnomocnení zástupcovia,

— Rada Európskej únie, v zastúpení: P. Plaza Garcia, M. Bauer a J. Hermann, splnomocnení zástupcovia,

so zreteľom na článok 62a a článok 62b prvý odsek Štatútu Súdneho dvora Európskej únie,

* Jazyk konania: nemčina.

po vypočutí generálnej advokátky,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Predmetom tohto konania je preskúmanie rozsudku Všeobecného súdu Európskej únie (odvolacia komora) z 8. novembra 2012, Komisia/Strack (T-268/11 P, ďalej len „rozsudok z 8. novembra 2012“), ktorým tento súd zrušil rozsudok Súdu pre verejnú službu Európskej únie z 15. marca 2011, Strack/Komisia (F-120/07), ktorým sa zrušilo rozhodnutie Komisie z 15. marca 2007 o obmedzení prenosu riadnej dovolenky na dvanásť dní, ktorú si pán Strack v roku 2004 nevyčerpal (ďalej len „sporné rozhodnutie“).
- 2 Preskúmanie sa týka otázok, či so zreteľom na judikatúru Súdneho dvora týkajúcej sa práva na platenú dovolenku za kalendárny rok ako zásady sociálneho práva Únie, ktoré je výslovne zakotvené aj v článku 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“) a najmä stanovené smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381), narúša rozsudok z 8. novembra 2012 jednotu alebo vnútorný súlad práva Únie v rozsahu, v akom Všeobecný súd Európskej únie ako odvolací súd podal výklad:
 - článku 1e ods. 2 Služobného poriadku úradníkov Európskej únie (ďalej len „služobný poriadok“) v tom zmysle, že sa tohto článku netýkajú ustanovenia o organizácii pracovného času stanovené smernicou 2003/88, a najmä tie o platenej dovolenke za kalendárny rok, a
 - následne článku 4 prílohy V uvedeného poriadku v tom zmysle, že tento článok stanovuje, že nárok na prenos dovolenky za kalendárny rok prekračujúcej hranicu, ktorú stanovuje uvedené ustanovenie, možno udeliť len v prípade zaneprázdnenia súvisiaceho s činnosťou úradníka z dôvodu výkonu jeho funkcií.

Právny rámec

Charta

- 3 Pod názvom „Spravodlivé a primerané pracovné podmienky“ v článku 31 Charta stanovuje:
 - „1. Každý pracovník má právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť.
 - 2. Každý pracovník má právo na stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času, denný a týždenný odpočinok, ako aj každoročnú platenú dovolenku.“

Služobný poriadok

- 4 V hlave I služobného poriadku sa nachádzajúci článok 1e ods. 2 s názvom „Všeobecné ustanovenia“ stanovuje:
 - „Úradníkom v aktívnom pracovnom pomere sú poskytnuté pracovné podmienky spĺňajúce príslušné zdravotné a bezpečnostné normy, ktoré sú aspoň rovnocenné s minimálnymi požiadavkami, uplatniteľnými podľa opatrení, schválených v týchto oblastiach podľa zmlúv.“

- 5 V článku 57 prvom odseku služobného poriadku sa stanovuje:

„Úradníci majú nárok na riadnu dovolenku, trvajúcu najmenej 24 pracovných dní a najviac 30 pracovných dní za kalendárny rok, v súlade s predpismi, ktoré sa ustanovia na základe spoločnej dohody orgánov [Únie], po porade s Výborom pre služobný poriadok.“

- 6 Článok 4 prílohy V služobného poriadku stanovuje:

„Ak úradník z iných dôvodov ako požiadaviek služby nevyčerpal svoju riadnu dovolenku do konca bežného kalendárneho roka, časť dovolenky, ktorá sa môže previesť do nasledujúceho roka, nemôže presiahnuť [dvanásť] dní.

Ak úradník v čase odchodu zo služby nevyčerpal svoju riadnu dovolenku, vyplátí sa mu náhrada zodpovedajúca jednej tridsatine jeho mesačnej odmeny v čase odchodu zo služby za každý deň dovolenky, na ktorú má nárok.

...“

Smernica 2003/88

- 7 Podľa článku 1 smernice 2003/88 s názvom „Účel a rozsah pôsobnosti“:

„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...

...“

- 8 Článok 7 tej istej 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.“

Skutočnosti predchádzajúce sporu predloženého na preskúmanie

Skutkové okolnosti

- 9 Pán Strack je bývalý úradník Európskej komisie. Od 1. marca 2004 do svojho odchodu do invalidného dôchodku, s účinnosťou od 1. apríla 2005, čerpal nemocenskú dovolenku.

- 10 Dňa 27. decembra 2004 požiadal pán Strack o prenos 38,5 dní dovolenky nevyčerpanej v roku 2004 do roku 2005, pričom uviedol, že si túto dovolenku nemohol vyčerpať najmä pre svoju chorobu z povolania. Táto žiadosť bola zamietnutá rozhodnutím z 30. mája 2005, pokiaľ ide o 26,5 dní presahujúcich 12 dní, ktorých prenos je uskutočnený automaticky na základe článku 4 prílohy V služobného poriadku. V konaní o sťažnosti bolo toto rozhodnutie potvrdené rozhodnutím

z 25. októbra 2005, avšak s výhradou, že dotknutá osoba bude mať možnosť podať následne novú žiadosť o prenos zostávajúcej časti dovolenky roku 2004 v prípade uznania choroby za chorobu z povolenia dotknutej osoby.

- 11 Táto nová žiadosť o prenos dovolenky, ktorú podal pán Strack 22. novembra 2006, bola zamietnutá sporným rozhodnutím.

Už citovaný rozsudok Strack/Komisia

- 12 Dňa 22. októbra 2007 podal pán Strack žalobu na Súd pre verejnú službu, ktorou sa domáhal zrušenia sporného rozhodnutia v rozsahu, v akom limituje prenos dní dovolenky za kalendárny rok nevyčerpaných žalobcom v roku 2004 na dvanásť dní a v dôsledku toho obmedzuje aj sumu vyplatenú žalobcovi ako náhradu za tieto dni dovolenky v čase odchodu zo služobného pomeru.
- 13 Na podporu uvedenej žaloby uplatňuje pán Strack jediný žalobný dôvod založený na porušení článku 4 prvého a druhého odseku prílohy V služobného poriadku. Na pojednávaní sa okrem iného odvolával na rozsudok z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, Zb. s. I-179), ktorý medzičasom Súdny dvor vydal.
- 14 V bodoch 55 až 58 už citovaného rozsudku Strack/Komisia Súd pre verejnú službu najprv rozhodol, že z článku 1e ods. 2 služobného poriadku vyplýva, že prináleží Komisii, aby pri uplatňovaní a výklade pravidiel obsiahnutých v služobnom poriadku, ktoré sa týkajú dovolenky za kalendárny rok a najmä článku 4 prvého a druhého odseku prílohy V služobného poriadku dbala na zabezpečenie toho, aby boli dodržané minimálne požiadavky uplatniteľné v oblasti pracovných podmienok, ktoré rešpektujú zdravotné a bezpečnostné normy, ktoré obsahuje smernica 2003/88 a najmä jej článok 7 týkajúci sa nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok.
- 15 Z bodov 59 až 69 uvedeného rozsudku tiež vyplýva, že Súd pre verejnú službu rozhodol jednak, že pán Strack nemohol zo zdravotných dôvodov takmer počas celého roka 2004 uplatniť svoj nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok. Súd pre verejnú službu ďalej rozhodol, odkazujúc v tejto súvislosti najmä na body 22, 23, 25, 41, 45, 50 a 61 už citovaného rozsudku Schultz-Hoff a i., že z článku 7 smernice 2003/88 vyplýva, že nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorý je výrazom zásady sociálneho práva Únie s osobitným významom a ktorý je zakotvený v článku 31 ods. 2 Charty znamená, že pán Strack nemôže byť v prejednávanej príhode pozbavený možnosti získať peňažnú náhradu za nevyčerpanú dovolenku za kalendárny rok.
- 16 Nakoniec v bodoch 70 až 78 už citovaného rozsudku Strack/Komisia Súd pre verejnú službu v podstate rozhodol, že článok 4 prvý odsek prílohy V služobného poriadku neupravuje otázku, či je potrebné preniesť dni platenej dovolenky za kalendárny rok v prípade, ak ich počas referenčného obdobia úradník nemohol čerpať z dôvodov nezávislých od jeho vôle, akými sú napríklad zdravotné dôvody. Tento súd rozhodol, že minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia uvedené v článku 1e služobného poriadku, a najmä ustanovenia článku 7 smernice 2003/88 dopĺňajú v tejto súvislosti vlastné ustanovenia služobného poriadku týkajúce sa dovolení a že výklad, ktorý dal Súdny dvor v už citovanom rozsudku Schultz-Hoff a i., týkajúci sa uvedeného článku 7 sa dá úplne použiť v tomto prípade na základe uplatnenia článku 1e v spojení s článkom 57 služobného poriadku.
- 17 Súd pre verejnú službu teda v bode 79 uvedeného rozsudku dospel k záveru, že Komisia za okolností uvedených v prejednávanej veci tým, že obmedzila prenos dní nevyčerpanej dovolenky na dvanásť dní pri uplatnení článku 4 prvého odseku prílohy V služobného poriadku umožňujúceho prenos dní platenej dovolenky za kalendárny rok 2004, ktorá nebola nevyčerpaná z dôvodu dlhodobej nemocenskej dovolenky, nerešpektovala pôsobnosť uvedeného ustanovenia. V dôsledku toho zrušil sporné rozhodnutie.

Rozsudok z 8. novembra 2012

- 18 Všeobecný súd, na ktorý podala Komisia odvolanie proti už citovanému rozsudku Strack/Komisia, v rozsudku z 8. novembra 2012 najprv zamietol tretí odvolací dôvod, ktorý je založený na existencii vady v konaní.
- 19 Všeobecný súd následne vyhovel prvému odvolaciemu dôvodu a prvej časti druhého odvolacieho dôvodu založenému na porušení článku 4 prílohy V služobného poriadku a na porušení jeho článku 1e ods. 2, keď v bodoch 38 až 56 uvedeného rozsudku uviedol:

„38 ... [Súd pre verejnú službu] sa domnieval, že článok 1e ods. 2 služobného poriadku... vyžaduje, aby ustanovenie služobného poriadku týkajúce sa úpravy pracovného času a najmä dovolenky za kalendárny rok bolo v súlade s minimálnymi požiadavkami stanovenými v článku 7 ods. 1 smernice 2003/88, ako ich vložil Súdny dvor najmä v už citovanom rozsudku Schultz-Hoff a i.

...

40 Je potrebné poukázať na skutočnosť, že smernice sú určené členským štátom, a nie orgánom Únie. Ustanovenia smernice 2003/88 preto nemožno považovať za normy, ktoré samy osebe ukladajú povinnosti orgánom v rámci ich vzťahov so zamestnancami...

...

42 No okolnosť, že smernica ako taká nezaväzuje orgány a nemôže zakladať námietku protiprávnosti ustanovenia služobného poriadku, nemôže vylúčiť, že sa pravidiel alebo zásad stanovených v tejto smernici možno voči orgánom dovoľávať, pokiaľ sa javia len ako osobitné vyjadrenie základných pravidiel Zmluvy o ES a všeobecných zásad, ktorým priamo podliehajú tieto orgány (pozri v tomto zmysle rozsudok Súdneho dvora z 9. septembra 2003, Rinke, C-25/02, Zb. s. I-8349, body 25 až 28...).

43 Taktiež môže smernica zaväzovať orgán, ak tento orgán v rámci svojej organizačnej autonómie a v medziach služobného poriadku mal v úmysle vykonať osobitnú povinnosť vyjadrenú smernicou alebo prípadne ak všeobecné opatrenie s internou pôsobnosťou samo výslovne odkazuje na opatrenia prijaté normotvorcom Únie na základe Zmlúv (rozsudok [Súdu pre verejnú službu z 30. apríla 2009,] Aayhan a i./Parlament, [F-65/07, Zb. VS s. I-A-1-1054, II-A-1-567], bod 116).

...

45 Vyššie uvedené výnimky, podľa ktorých môžu ustanovenia smernice za určitých okolností nepriamo zaväzovať orgány... sa však v prejednávanej veci neuplatnia.

46 V tejto súvislosti je potrebné po prvé zdôrazniť..., že nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok uvedený v článku 7 smernice 2003/88 musí byť podľa ustálenej judikatúry považovaný za mimoriadne dôležitú zásadu sociálneho práva Únie, od ktorej sa nemožno odchyliť a ktorú príslušné vnútroštátne orgány môžu uplatňovať len v hraniciach výslovne vytyčených samotnou smernicou (pozri rozsudok Súdneho dvora z 24. januára 2012, Dominguez, C-282/10, bod 16 a tam citovanú judikatúru).

47 Po druhé je potrebné poznamenať, že nárok na dovolenku za kalendárny rok je výslovne zakotvený v článku 31 ods. 2 Charty, ktorej priznáva článok 6 ods. 1 ZEÚ... rovnakú právnu silu ako Zmluvám (pozri v tomto zmysle rozsudky Súdneho dvora z 22. novembra 2011, KHS, C-214/10, Zb. s. I-11757, bod 37; z 3. mája 2012, Neidel, C-337/10, bod 40, a z 21. júna 2012, ANGED, C-78/11, bod 17).

- 48 Po tretie sa nárok na dovolenku za kalendárny rok nemôže vykladať reštriktívne (pozri rozsudok ANGED, už citovaný, bod 18 a tam citovanú judikatúru).
- 49 Aj keď však môže byť nárok na dovolenku za kalendárny rok vnímaný ako všeobecná právna zásada v zmysle judikatúry uvedenej vyššie v bode 42, ktorou sú viazané priamo orgány a na jej základe by bolo možné posudzovať zákonnosť niektorých ich aktov, nie je možné sa v každom prípade domnievať, že článok 4 prílohy V služobného poriadku pozbavil pána Stracka možnosti uplatnenia takéhoto nároku.
- 50 Tento článok totiž definuje podrobné pravidlá na prenos a náhradu v prípade nevyčerpanej dovolenky za kalendárny rok, keď povoľuje automatický prenos dvanástich dní nevyčerpanej dovolenky za kalendárny rok do nasledujúceho roka a stanovuje možnosť prenosu dní prevyšujúcich túto hranicu v prípade, že dovolenka za kalendárny rok nebola vyčerpaná z dôvodov súvisiacich s požiadavkami služby. Nie je teda možné si myslieť, že článok 4 prílohy V služobného poriadku viaže priznanie alebo uplatnenie nároku na dovolenku za kalendárny rok na podmienku, ktorá ho zbavuje jeho podstaty alebo ktorá je nezlučiteľná so systematickou a s cieľmi článku 7 ods. 1 smernice 2003/88. Požiadavka, aby prenos a náhrada v súvislosti s nevyčerpanou dovolenkou za kalendárny rok podliehali určitým podmienkam, sa okrem toho zdá ako odôvodnená, a to jednak potrebou zabrániť neobmedzenej kumulácii nevyčerpanej dovolenky a jednak ochranou finančných záujmov Únie.
- ...
- 52 Nakoniec je potrebné uviesť, že pri výklade znenia článku 1e ods. 2 služobného poriadku nie je možné dospieť k záveru, že tento článok zodpovedá situácii uvedenej v bode 43 vyššie, že by orgány zamýšľali uskutočniť osobitnú povinnosť uvedenú smernicou 2003/88 jej vložením do služobného poriadku alebo že odkaz tohto článku na minimálne požiadavky použiteľné v rámci opatrení, ktoré sú podľa Zmlúv prijaté v oblastiach ochrany zdravia a bezpečnosti, odkazuje na článok 7 ods. 1 tejto smernice, keďže jej predmet sa odlišuje od predmetu článku 1e služobného poriadku.
- 53 Po prvé je totiž potrebné zdôrazniť, že článok 1e služobného poriadku, ktorý je súčasťou všeobecných ustanovení hlavy I tohto služobného poriadku, sa odvoláva na súlad pracovných podmienok úradníkov v aktívnej službe s „vyhovujúcimi príslušnými zdravotnými a bezpečnostnými normami“, čím sa zrejme myslia minimálne technické normy v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov na ich pracovisku, ktoré nie sú upravené inými ustanoveniami služobného poriadku, a nie minimálnymi požiadavkami v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia všeobecne, medzi ktoré patria aj požiadavky týkajúce sa úpravy pracovného času stanoveného smernicou 2003/88, okrem iného aj dovolenka za kalendárny rok. Ako tvrdí Komisia, takýto široký výklad článku 1e ods. 2 služobného poriadku by bol v rozpore s autonómiou normotvorcu Únie v oblasti verejnej služby uvedenej v článku 336 ZFEÚ.
- 54 Po druhé služobný poriadok obsahuje osobitné ustanovenia o úprave pracovného času a dovolenky vo svojej hlave IV a v prílohe V. Otázka, o ktorú ide v prejednávacom prípade a ktorá sa týka pravidiel prenosu dní nevyčerpanej dovolenky za kalendárny rok do nasledujúceho roka alebo náhrady za ne, je špecificky upravená článkom 4 prílohy V služobného poriadku. Vzhľadom na skutočnosť, že toto ustanovenie zakotvuje jasné a presné pravidlo, ktoré obmedzuje nárok na prenos dovolenky za kalendárny rok a náhradu za ňu na základe počtu dní nevyčerpanej dovolenky, nie je na základe úvah odvodených analogicky z už citovaného rozsudku Schultz-Hoff a i. možné použiť ustanovenie smernice 2003/88 s oporou v inom ustanovení služobného poriadku, ako napríklad v článku 1e, ako ustanovenie predstavujúce všeobecne uplatniteľné ustanovenie umožňujúce odchýlku od špecifických ustanovení služobného poriadku v danej oblasti. To by viedlo k výkladu služobného poriadku *contra legem* ako správne uviedla Komisia na Súde pre verejnú službu.

- 55 Z toho vyplýva, že Súd pre verejnú službu nesprávne vychádzal z článku 1e ods. 2 služobného poriadku namiesto článku 4 prílohy V služobného poriadku.
- 56 Je potrebné sa v dôsledku toho domnievať, že Súd pre verejnú službu sa dopustil dvojitého právneho omylu, keď uplatnil článok 7 smernice 2003/88 na situáciu pána Stracka na základe článku 1e ods. 2 služobného poriadku, a to napriek obmedzeniam obsiahnutým v článku 4 prílohy V služobného poriadku, a keď sa domnieval, že tento článok 4 neupravuje otázku, o ktorú ide v konaní v prejednávanej veci.“
- 20 Vzhľadom na to, čo bolo uvedené vyššie, si Všeobecný súd myslí, že bolo potrebné zrušiť už citovaný rozsudok Strack/Komisia bez toho, aby bolo potrebné rozhodnúť o druhej časti druhého odvolacieho dôvodu, ktorým Komisia tvrdila, že Súd pre verejnú službu v rozpore so svojou povinnosťou uviesť odôvodnenie nepreskúmal otázku uplatnenia článku 1e ods. 2 služobného poriadku, ktorú vzniesla Komisia.
- 21 Rozhodujúc o odvolaní pána Strack na prvom stupni, ho Všeobecný súd zamietol, pričom v bodoch 65 až 67 rozsudku z 8. novembra 2012 okrem iného uviedol:
- „65 ... výraz ‚požiadavky služby‘ použitý v článku 4 prvom odseku prílohy V služobného poriadku sa má vykladať tak, že sa týka profesijnej činnosti, ktorá úradníkovi z dôvodu jemu uložených povinností bráni v čerpaní dovolenky za kalendárny rok, na ktorú má nárok (rozsudok [Súdu prvého stupňa z 9. júna 2005], Castets/Komisia, [T-80/04, Zb. VS s. I-A-161, II-729], bod 29). Je síce potrebné pripustiť, že výraz ‚služba‘ použitý v spojení ‚požiadavky služby‘ odkazuje na činnosti ‚zamestnanca v službe administratívny‘, avšak z ustanovení článku 59 ods. 1 prvého odseku služobného poriadku vyplýva, že na zdravotnú dovolenku má nárok iba úradník, ktorý ‚predloží doklad o svojej neschopnosti plniť svoje povinnosti‘. Z toho vyplýva, že pokiaľ úradník čerpá pracovné voľno z dôvodu choroby, je *per definitionem* neschopný vykonávať svoje služobné povinnosti, a nie je teda v službe v zmysle článku 4 prvého odseku prílohy V služobného poriadku (pozri rozsudok Súdu pre verejnú službu z 29. marca 2007, Verheyden/Komisia, T-368/04, Zb. VS s. I-A-2-93, II-A-2-665, bod 61 a tam citovanú judikatúru).
- 66 Požiadavky služby uvedené v článku 4 prílohy V služobného poriadku totiž zodpovedajú dôvodom, ktoré môžu brániť úradníkovi v tom, aby čerpal dovolenku, pretože musí ostať v službe, aby naďalej plnil úlohy, ktoré od neho vyžaduje orgán, pre ktorý pracuje. Tieto požiadavky môžu byť nárazové alebo môžu mať trvalý charakter, avšak musia mať nevyhnutne väzbu k činnosti v službe orgánu. *A contrario* platí, že pracovné voľno z dôvodu choroby umožňuje úradníkovi ospravedlniť svoju neprítomnosť platným dôvodom. Úradník už nie je vzhľadom na svoj zdravotný stav povinný pracovať pre orgán. V dôsledku toho nie je možné výraz ‚požiadavky služby‘ vykladať tak, že zahŕňa neprítomnosť v službe odôvodnenú pracovným voľnom z dôvodu choroby, a to aj v prípade dlhšej choroby (rozsudok Castets/Komisia, už citovaný, bod 33). Na úradníka, ktorý čerpá pracovné voľno z dôvodu choroby sa nedá pozeráť tak, že pracuje v službe orgánu, pretože je od tejto povinnosti práve oslobodený (rozsudok Verheyden/Komisia, už citovaný, body 62 a 63).
- 67 Z týchto skutočností pri prihliadnutí na osobitne reštriktívny výklad výrazu ‚požiadavky služby‘ judikatúrou uvedenou vyššie v bodoch 65 a 66 vyplýva, že na rozdiel od tvrdenia pána Stracka musí nárok na prenos dovolenky za kalendárny rok prevyšujúci hranicu dvanástich dní nutne vyplývať z nemožnosti spojenej s činnosťou úradníka z dôvodu výkonu jeho služobných povinností a nemôže sa mu priznať z dôvodu choroby, ktorá úradníkovi bráni vo výkone týchto povinností, a to aj v prípade, ak sa preukáže, že táto choroba má svoj pôvod vo vykonávanom povolání.“

Konanie pred Súdny dvorom

- 22 Následne po návrhoch prvej generálnej advokátky preskúmať rozsudok z 8. novembra 2012 odvolací senát rozhodol rozhodnutím z 11. decembra 2012, Preskúmanie Komisia/Strack (C-579/12 RX), prijatým na základe článku 62 ods. 2 Štatútu Súdneho dvora Európskej únie a článku 193 ods. 4 Rokovacieho poriadku Súdneho dvora, že je potrebné uskutočniť preskúmanie tohto rozsudku na účely určenia, či narušuje jednotu a vnútorný súlad práva Únie.
- 23 Otázky, ktoré sú v zmysle tohto rozhodnutia predmetom preskúmania, sú uvedené v bode 2 tohto rozsudku.

O preskúmaní

- 24 Ako vyplýva z už citovaného rozhodnutia z 11. decembra 2012, Preskúmanie Komisia/Strack, a z bodu 2 tohto rozsudku, musí Súdny dvor najprv preskúmať, či výklad, ktorý podal Všeobecný súd v rozsudku z 8. novembra 2012 k článku 1e ods. 2 služobného poriadku a článku 4 jeho prílohy V prípadne neobsahuje, najmä vzhľadom na judikatúru Súdneho dvora týkajúcej sa nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok, nesprávne právne posúdenie.
- 25 Za predpokladu, že bude potrebné určiť, že rozsudok z 8. novembra 2012 obsahuje nesprávne právne posúdenie, bude potrebné v druhej fáze preskúmať, či uvedený rozsudok narúša jednotu alebo vnútorný súlad práva Únie.

O judikatúre Súdneho dvora týkajúcej sa prenosu platenej dovolenky za kalendárny rok, ktorá sa nemohla vyčerpať vzhľadom na dlhodobé voľno z dôvodu choroby

- 26 Na úvod je potrebné pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora, ktorá bola vydaná najprv k článku 7 smernice Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. ES L 307, s. 18; Mim. vyd. 05/002, s. 197) a potom k článku 7 smernice 2003/88, sa musí nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok každého pracovníka považovať za mimoriadne významnú zásadu sociálneho práva Únie, ktorá má osobitný význam a ktorá je teraz výslovne zakotvená v článku 31 ods. 2 Charty, ktorej článok 6 ods. 1 prvý pododsek ZEÚ priznáva rovnakú právnu silu ako Zmluvám (pozri rozsudky z 26. júna 2001, BECTU, C-173/99, Zb. s. I-4881, bod 43; zo 6. apríla 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Zb. s. I-3423, bod 28; Schultz-Hoff a i., už citovaný, bod 22; z 15. septembra 2011, Williams a i., C-155/10, Zb. s. I-8409, body 17 a 18; KHS, už citovaný, bod 37; Neidel, už citovaný, bod 40; ANGED, už citovaný, bod 17, ako aj z 8. novembra 2012, Heimann a Toltschin, C-229/11 a C-230/11, bod 22).
- 27 Podľa vysvetliviek k článku 31 Charty, ktoré sa v súlade s článkom 6 ods. 1 tretím pododsekom ZEÚ a s článkom 52 ods. 7 Charty musia vziať do úvahy pri jej výklade, je článok 31 ods. 2 Charty založený na smernici 93/104, ako aj na článku 2 Európskej sociálnej charty podpísanej v Turíne 18. októbra 1961 a revidovanej v Štrasburgu 3. mája 1996 a na bode 8 Charty základných sociálnych práv pracovníkov prijatej na zasadaní Európskej rady konanom v Štrasburgu 9. decembra 1989.
- 28 Ako vyplýva z odôvodnenia 1 smernice 2003/88, touto smernicou bola kodifikovaná smernica 93/104. Článok 7 smernice 2003/88 sa týka nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok a má rovnaké znenie, ako mal článok 7 smernice 93/104.
- 29 Z judikatúry Súdneho dvora okrem toho vyplýva, že nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok sa nemôže vykladať restriktívne (rozsudky ANGED, už citovaný, bod 18, ako aj Heimann a Toltschin, už citovaný, bod 23).

- 30 Pokiaľ ide o situácie, v ktorých pracovník nemohol vzhľadom na dlhodobé voľno z dôvodu choroby čerpať platenú dovolenku za kalendárny rok, Súdny dvor okrem iného rozhodol, že článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 síce v zásade nebráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje pravidlá výkonu nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok výslovne priznaného touto smernicou vrátane zániku uvedeného nároku uplynutím referenčného obdobia alebo obdobia prenesenia dovolenky, ale iba za podmienky, že pracovník, ktorého nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok zanikol, mal skutočne možnosť výkonu práva, ktoré mu smernica priznáva (pozri najmä rozsudky Schultz-Hoff a i., už citovaný, bod 43, ako aj KHS, už citovaný, bod 26).
- 31 V tejto súvislosti Súdny dvor už rozhodol, že tento článok 7 ods. 1 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym ustanoveniam alebo praxi, ktoré stanovujú, že nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok zanikne uplynutím referenčného obdobia a/alebo obdobia prenesenia dovolenky upraveného vnútroštátnym právom, aj keď pracovník bol na nemocenskej dovolenke počas celého referenčného obdobia a jeho práceneschopnosť trvala až do skončenia pracovného pomeru, a preto nemal možnosť vykonať svoj nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok (rozsudok Schultz-Hoff a i., už citovaný, bod 52).
- 32 Pripustiť skutočnosť, že za takýchto osobitných okolností práceneschopnosti môžu relevantné vnútroštátne ustanovenia, a to predovšetkým ustanovenia upravujúce obdobie prenesenia dovolenky, stanoviť zánik nároku pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok bez toho, aby pracovník v skutočnosti mal možnosť uplatniť právo priznané touto smernicou, by totiž znamenalo, že uvedené ustanovenia porušujú sociálne právo priznané každému pracovníkovi priamo článkom 7 smernice 2003/88 (pozri v tomto zmysle rozsudky BECTU, už citovaný, body 48 a 49, ako aj Schultz-Hoff a i., už citovaný, body 44, 45, 47 a 48).
- 33 Za tých istých okolností sa peňažná náhrada, na ktorú má dotknutý pracovník právo, musí vypočítať takým spôsobom, aby bol tento pracovník v situácii porovnateľnej so situáciou, v akej by sa nachádzal, ak by uvedené právo uplatnil počas trvania svojho pracovného pomeru. Taktiež bežná odmena pracovníka, ktorá mu musí byť naďalej vyplácaná počas obdobia pracovného odpočinku zodpovedajúceho platenej dovolenke za kalendárny rok, je rozhodujúca aj pre výpočet peňažnej náhrady za nevyčerpanú dovolenku za kalendárny rok pri skončení pracovného pomeru (rozsudky Schultz-Hoff a i., už citovaný, body 61 a 62, ako aj Heimann a Toltschin, už citovaný, bod 25). Nárok na dovolenku za kalendárny rok a nárok na získanie platby z tohto dôvodu sa musia preto považovať za dve zložky jediného nároku (pozri najmä rozsudok Schultz-Hoff a i., už citovaný, bod 60 a citovanú judikatúru).
- 34 Podľa pripomenutej judikatúry je teda vylúčené, aby sa obmedzil nárok pracovníka na minimálnu platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorú zaručuje právo Únie v prípade, ak pracovník nemohol z dôvodu choroby počas referenčného obdobia vykonávať svoje pracovné povinnosti (rozsudok Heimann a Toltschin, už citovaný, bod 26).
- 35 Je síce pravda, ako pripomína Rada Európskej únie a Komisia, že Súdny dvor taktiež spresnil, že vzhľadom na dvojaký účel, 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, môže nárok pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok získaný v dôsledku jeho práceneschopnosti počas niekoľkých po sebe nasledujúcich referenčných období zodpovedať obidvom týmto cieľom len v prípade, ak prenos dovolenky neprekročí určitú časovú hranicu (rozsudok KHS, už citovaný, body 31 a 33).
- 36 Súdny dvor však v tejto súvislosti s odkazom na okolnosť, že nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok je zásada sociálneho práva Únie s mimoriadnym významom zakotvená aj v článku 31 ods. 2 Charty, celkom jednoznačne uviedol, že na to, aby bol rešpektovaný tento nárok, ktorého cieľom je ochrana

pracovníka, musí každé obdobie prenesenia dovolenky výrazne prekračovať dĺžku referenčného obdobia, pre ktoré bolo priznané (rozsudky KHS, už citovaný, body 37 a 38, ako aj Neidel, už citovaný, body 40 a 41).

- 37 Súdny dvor z toho odvodil, že obdobie prenesenia v dĺžke deväť mesiacov, ak je jeho dĺžka kratšia ako dĺžka referenčného obdobia, nebude stačiť (rozsudok Neidel, už citovaný, body 42 a 43), avšak naopak už rozhodol, že sa možno oprávnene domnievať, že obdobie prenesenia v trvaní pätnástich mesiacov nie je v rozpore s účelom nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok (rozsudok KHS, už citovaný, bod 43).

O výklade článku 1e ods. 2 služobného poriadku a článku 4 prílohy V

- 38 Je potrebné preskúmať, či najmä vo svetle judikatúry Súdneho dvora týkajúcej sa nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorá bola právom pripomenutá, neobsahuje výklad podaný Všeobecným súdom v rozsudku z 8. novembra 2012, prípadne nesprávne právne posúdenie vo vzťahu k článku 1e ods. 2 a článku 4 jeho prílohy V.
- 39 V tejto súvislosti je potrebné na úvod pripomenúť, že ako vyplýva z článku 51 ods. 1 Charty, ustanovenia tejto charty sú určené okrem iného orgánom Únie, ktoré v dôsledku toho majú povinnosť rešpektovať práva, ktoré zakotvuje. Medzi ne patrí nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok ako zásada sociálneho práva Únie zakotvená v článku 31 ods. 2 Charty, čo je ustanovenie, ktoré je samo osebe založené, ako bolo uvedené v bode 27 tohto rozsudku, najmä na smernici 93/104, ktorá bola následne nahradená a kodifikovaná smernicou 2003/88.
- 40 Je taktiež potrebné pripomenúť, že podľa všeobecnej zásady výkladu sa má akt Únie vykladať, pokiaľ je to možné, spôsobom, ktorý nespochybňuje jeho platnosť, a v súlade s celým primárnym právom a najmä s ustanoveniami charty (pozri v tomto zmysle najmä rozsudok z 31. januára 2013, McDonagh, C-12/11, bod 44 a citovanú judikatúru).
- 41 Otázkou, či sa Všeobecný súd prípadne dopustil nesprávneho právneho posúdenia pri výklade článku 1e ods. 2 služobného poriadku a článku 4 jeho prílohy V, je teda potrebné preskúmať najmä s prihliadnutím k uvedenej všeobecnej zásade výkladu.
- 42 Pokiaľ ide po prvé o článok 1e ods. 2 služobného poriadku, z bodov 52 a 53 rozsudku z 8. novembra 2012 vyplýva, že Všeobecný súd si myslel, že odkaz tohto článku na minimálne požiadavky použiteľné v rámci opatrení, ktoré sú podľa Zmlúv prijaté v oblastiach ochrany zdravia a bezpečnosti, sa týka iba minimálnych technických noriem v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov na ich pracovisku, ale nie minimálnych požiadaviek v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia všeobecne, takže uvedené ustanovenie nezahŕňa požiadavky týkajúce sa úpravy pracovného času stanovenej smernicou 2003/88.
- 43 V tejto súvislosti je pritom potrebné najskôr určiť, že znenie uvedeného článku 1e ods. 2 služobného poriadku vôbec neodráža takéto rozlišovanie Všeobecným súdom. Naopak, uvedené znenie, ktoré odkazuje na „minimálne požiadavky, uplatniteľné podľa opatrení schválených v týchto oblastiach podľa zmlúv“ v „oblastiach“ „ochrany zdravia a bezpečnosti“ a ktoré sa týkajú pracovných podmienok, smeruje k takým pravidlám, ktoré stanovuje smernica 2003/88, ako vyplýva z jej článku 1e ods. 1, ktorým je stanoviť „minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pre organizáciu pracovného času“, ku ktorým patrí minimálna dĺžka dovolenky za kalendárny rok.
- 44 Ďalej je potrebné poukázať na skutočnosť, že výklad podaný Všeobecným súdom a rozlišovanie, o ktoré sa opiera, vôbec nezohľadňuje závery vyplývajúce najmä z bodov 36 až 39 a 59 rozsudku z 12. novembra 1996, Spojené kráľovstvo/Rada (C-84/94, Zb. s. I-5755), v ktorom Súdny dvor rozhodol, že opatrenia týkajúce sa úpravy pracovného času, ktoré sú predmetom smernice 93/104,

a najmä opatrenia týkajúce sa platenej dovolenky za kalendárny rok upravené v článku 7 tejto smernice, prispievajú priamo k zlepšeniu ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov v zmysle článku 118 A Zmluvy o ES a že rozvoj sociálneho zákonodarstva na vnútroštátnej a medzinárodnej úrovni potvrdzuje spojitosť medzi opatreniami týkajúcim sa pracovného času na jednej strane a zdravím a bezpečnosťou pracovníkov na druhej strane. Súdny dvor tak v tejto súvislosti v bode 15 tohto rozsudku poukázal najmä na to, že takýto výklad pojmov „bezpečnosť“ a „zdravie“ sa môže opierať najmä o preambulu Ústavy Svetovej zdravotníckej organizácie (SZO), ktorých členmi sú všetky členské štáty, ktorá zdravie definuje ako úplný celkový stav pohody fyzickej, duševnej a sociálnej, spoločenskej, a nie iba spočívajúci na neexistencii choroby alebo invalidity.

- 45 Nakoniec je potrebné konštatovať, že výklad uskutočnený Všeobecným súdom neberie do úvahy všeobecnú zásadu výkladu uvedenú v bode 40 tohto rozsudku.
- 46 Všeobecný súd mal totiž v súlade s uvedenom zásadou uprednostniť taký výklad článku 1e ods. 2 služobného poriadku, ktorý umožňuje zabezpečiť jeho súlad s nárokom na platenú dovolenku za kalendárny rok ako zásadu sociálneho práva Únie, ktorá je teraz vyslovene zakotvená v článku 31 ods. 2 Charty. Na to by však bolo potrebné, aby sa tento článok 1e ods. 2 vykladal v tom zmysle, že dovoľuje, aby do služobného poriadku bola začlenená podstata článku 7 smernice 2003/88 ako pravidlo minimálnej ochrany, ktoré prípadne doplní ostatné ustanovenia služobného poriadku upravujúce nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok a predovšetkým článok 4 prílohy V tohto služobného poriadku.
- 47 Vzhľadom na vyššie uvedené je potrebné konštatovať, že sa Všeobecný súd dopustil nesprávneho právneho posúdenia, keď na rozdiel od postupu Súdu pre verejnú službu vo svojom už citovanom rozsudku Strack/Komisia nevyložil článok 1e ods. 2 služobného poriadku tak, že toto ustanovenie odkazuje najmä na článok 7 smernice 2003/88 týkajúceho sa platenej dovolenky za kalendárny rok.
- 48 Pokiaľ ide o druhé o článok 4 prílohy V služobného poriadku, Všeobecný súd sa domnieval, ako vyplýva najmä z bodu 67 rozsudku z 8. novembra 2012, že tento článok sa má vykladať v tom zmysle, že vylučuje akýkoľvek prenos platenej dovolenky za kalendárny rok, ktorá sa nemohla vyčerpať vzhľadom na dlhodobé pracovné voľno z dôvodu choroby, v rozsahu obdobia presahujúceho dvanásť dní, pre ktoré je stanovený automatický prenos.
- 49 Všeobecný súd sa tak však dopustil nesprávneho právneho posúdenia.
- 50 Najprv je totiž potrebné poukázať na skutočnosť, že znenie článku 4 prílohy V služobného poriadku neobsahuje žiadny výslovný odkaz na osobitnú situáciu úradníka, ktorý vzhľadom na dlhodobé pracovné voľno z dôvodu choroby nemohol čerpať platenú dovolenku za kalendárny rok počas referenčného obdobia.
- 51 Ďalej je potrebné poznamenať, že Všeobecný súd v dôsledku nesprávneho právneho posúdenia, pokiaľ ide o výklad článku 1e ods. 2 služobného poriadku, neprihliadol ani na okolnosť, že z celkového predpisového rámca, do ktorého spadá článok 4 prílohy V služobného poriadku vyplýva, že iné jeho ustanovenie má práve za následok, že požiadavky vyplývajúce z článku 7 smernice 2003/88 v súvislosti s nárokom na platenú dovolenku za kalendárny rok sú nedeliteľnou súčasťou služobného poriadku ako minimálne požiadavky, ktoré sa s výhradou priaznivejších ustanovení služobného poriadku musia doplnkovo použiť na úradníkov.
- 52 Nakoniec je potrebné uviesť, že Všeobecný súd za týchto okolností nesprávne zohľadnil všeobecnú zásadu výkladu uvedenú v bode 40 tohto rozsudku. Všeobecný súd totiž namiesto toho, aby uprednostnil výklad článku 4 prílohy V služobného poriadku v spojení s článkom 1e ods. 2 služobného poriadku, ktorý umožňuje zabezpečiť súlad tohto služobného poriadku s nárokom na platenú dovolenku za kalendárny rok ako všeobecnú zásadu sociálneho práva Únie, ktorá je teraz vyslovene

zakotvená v článku 31 ods. 2 Charty a upravená okrem iného v článku 7 smernice 2003/88, uskutočnil výklad tohto článku 4, ktorý zabezpečenie takéhoto súladu neumožňuje a ktorý samotný Všeobecný súd v bode 67 rozsudku z 8. novembra 2012 kvalifikoval ako „osobitne reštriktívny“.

- 53 V tejto súvislosti je potrebné konštatovať, že sa Všeobecný súd dopustil viacerých nesprávnych právnych posúdení, keď v bodoch 49 až 51 rozsudku z 8. novembra 2012 rozhodol, že výklad, ktorý uskutočnil v uvedenom rozsudku v súvislosti s článkom 4 prílohy V služobného poriadku, nemá za následok nezohľadnenie uvedeného nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok.
- 54 Ako totiž vyplýva z judikatúry uvedenej v bodoch 30 až 37 tohto rozsudku, rešpektovanie základného obsahu nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok okrem iného predpokladá, že každý zamestnanec, ktorý čerpal dlhodobu pracovnú voľno z dôvodu choroby, a bol preto zbavený možnosti čerpať dovolenku za kalendárny rok, môže tento nárok preniesť do ďalšieho roka bez jeho zníženia a uplatniť ho v období prenosnosti, ktoré musí byť podstatne dlhšie než referenčné obdobie, pre ktoré sa poskytuje, bez toho, aby tomu mohli brániť úvahy vychádzajúce z nutnosti zabrániť neobmedzenej kumulácii nevyčerpanej dovolenky, na čo odkazuje Všeobecný súd v bode 50 rozsudku z 8. novembra 2012.
- 55 Pokiaľ ide o úvahy, ktoré vychádzajú z nutnosti chrániť finančné záujmy Únie, ktoré sú tiež uvedené v spomínanom bode 50, postačí poukázať na skutočnosť, že takýchto úvah sa v každom prípade nemožno dovolávať na účely odôvodnenia zásahu do uvedeného nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok.
- 56 Z vyššie uvedeného vyplýva, že Všeobecný súd mal, rovnako ako to urobil Súd pre verejnú službu vo svojom už citovanom rozsudku Strack/Komisia, vyložiť článok 4 prílohy V služobného poriadku v tom zmysle, že neupravuje otázku prevodu platenej dovolenky za kalendárny rok, ktorú úradník nemohol vyčerpať počas referenčného obdobia, pretože čerpal dlhodobé pracovné voľno z dôvodu choroby, takže požiadavky vyplývajúce v tomto smere z článku 1e ods. 2 služobného poriadku a v prejednávacom prípade konkrétnejšie z článku 7 smernice 2003/88 sa musia zohľadniť ako minimálne požiadavky použiteľné s výhradou priaznivejších ustanovení služobného poriadku.

O existencii narušenia jednoty a vnútorného súladu práva Únie

- 57 Nesprávne právne posúdenie obsiahnuté v rozsudku z 8. novembra 2012, ako sa uvádza v bodoch 47 a 56 tohto rozsudku, je spôsobilé narušiť jednotu a vnútorný súlad práva Únie.
- 58 Všeobecný súd totiž tým, že sa v rámci ním podaného výkladu ustanovení služobného poriadku odklonil od pojmu nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok každého pracovníka ako zásady sociálneho práva Únie, ktorý je teraz zakotvený v článku 31 ods. 2 Charty a upravený okrem iného v článku 7 smernice 2003/88, ako sa vykladá v ustálenej judikatúre, ohrozil najmä jednotu práva Únie, pretože takéto ustanovenie, ako je vyššie uvedené ustanovenie charty, má podľa článku 6 ods. 1 prvého pododseku ZEÚ rovnakú právnu silu ako ustanovenia Zmlúv a normotvorca Únie je povinný ho rešpektovať, pokiaľ vydá taký akt, akým je služobný poriadok, na základe článku 336 ZFEÚ alebo iné akty práva Únie v súlade s normatívnou právomocou na základe iných ustanovení Zmluvy a musia ho rešpektovať aj členské štáty, pokiaľ takéto akty vykonávajú.
- 59 Všeobecný súd okrem toho ohrozil súlad práva Únie tým, že v kontexte výkladu článku 1e ods. 2 služobného poriadku rozhodol, že odkaz tohto ustanovenia na minimálne požiadavky použiteľné v rámci opatrení, ktoré sú podľa Zmlúv prijímané v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov, sa nevzťahuje na také ustanovenia, ako sú ustanovenia týkajúce sa úpravy pracovného času, uvedené v smernici 2003/88, a konkrétne opatrenia týkajúce sa platenej dovolenky za kalendárny rok. Ako totiž vyplýva z judikatúry uvedenej v bode 44 tohto rozsudku, Súdny dvor už rozhodol, že takéto opatrenia prispievajú priamo k zlepšeniu ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov v zmysle

článku 118 A Zmluvy o ES, a teda aj článkov 137 ES a 153 ZFEÚ, ktoré odvtedy nahradili tento článok 118 A Zmluvy o ES, a v tomto smere zdôraznil, že spojenie medzi opatreniami týkajúcimi sa pracovného času na jednej strane a ochranou zdravia a bezpečnosti pracovníkov na druhej strane je potvrdené rozvojom sociálneho zákonodarstva na vnútroštátnej aj medzinárodnej úrovni.

60 Za týchto podmienok je potrebné určiť, že rozsudok z 8. novembra 2012 narúša jednotu alebo vnútorný súlad práva Únie v rozsahu, v akom Všeobecný súd Európskej únie ako odvolací súd podal v rozpore s nárokom na platenú dovolenku za kalendárny rok ako zásadou sociálneho práva Únie, taktiež vyslovene zakotvenou v článku 31 ods. 2 Charty a najmä upravenou v smernici 2003/88, ako ho vykladá judikatúra Súdneho dvora Európskej únie, výklad:

- článku 1e ods. 2 služobného poriadku v tom zmysle, že sa tento článok nevzťahuje na ustanovenia týkajúce sa organizácie pracovného času stanovené smernicou 2003/88, a najmä na platenú dovolenku za kalendárny rok, a
- následne článku 4 prílohy V uvedeného poriadku v tom zmysle, že tento článok stanovuje, že nárok na prenos dovolenky za kalendárny rok prekračujúcej hranicu, ktorú stanovuje uvedené ustanovenie, možno udeliť len v prípade zaneprázdnenia súvisiaceho s činnosťou úradníka z dôvodu výkonu jeho funkcií.

O dôsledkoch preskúmania

- 61 Článok 62b prvý odsek Štatútu Súdneho dvora stanovuje, že ak Súdny dvor zistí, že rozhodnutie Všeobecného súdu narúša jednotu alebo vnútorný súlad práva Spoločenstva, vráti vec Všeobecnému súdu, ktorý je v právnych otázkach viazaný rozhodnutím Súdneho dvora. Ak Súdny dvor vráti vec Všeobecnému súdu, môže navyše rozhodnúť, ktoré z účinkov rozhodnutia Všeobecného súdu treba považovať za konečné vo vzťahu k účastníkom konania. Výnimočne môže Súdny dvor sám vydať konečné rozhodnutie, ak so zreteľom na výsledok preskúmania vyplýva riešenie sporu zo skutkových zistení, na ktorých je založené rozhodnutie Všeobecného súdu.
- 62 Z toho vyplýva, že Súdny dvor sa nemôže obmedziť na konštatovanie narušenia vnútorného súladu alebo jednoty práva Únie a nevyvodíť z tohto konštatovania dôsledky, pokiaľ ide o predmetný spor (rozsudok z 28. februára 2013, Preskúmanie Arango Jaramillo a i./EIB, C-334/12 RX-II, bod 57).
- 63 V prejednávanej veci je potrebné najprv a z dôvodu uvedeného v bode 60 tohto rozsudku zrušiť rozsudok z 8. novembra 2012 v rozsahu, v akom vyhovel prvému odvolaciemu dôvodu a prvej časti druhého odvolacieho dôvodu Komisie a v dôsledku toho zrušil už citovaný rozsudok Strack/Komisia a zamietol žalobu G. Stracka na prvom stupni.
- 64 Po druhé, pokiaľ ide o odvolanie Komisie, je potrebné najprv uviesť, že tretí odvolací dôvod uplatňovaný Komisiou bol zamietnutý Všeobecným súdom v rozsudku z 8. novembra 2012 a že toto zamietnutie sa musí vzhľadom na neexistenciu preskúmania v tomto bode považovať za konečné.
- 65 Pokiaľ ide o druhú časť druhého odvolacieho dôvodu podaného Komisiou, ktorá vychádza z toho, že Súd pre verejnú službu v rozpore so svojou povinnosťou uviesť odôvodnenie nepreskúmal otázku uplatnenia článku 1e ods. 2 služobného poriadku, je potrebné konštatovať, že aj keď Všeobecný súd túto časť v rozsudku z 8. novembra 2012 nepreskúmal, je celkom zjavné, že sa musí zamietnuť. Ako totiž vyplýva najmä z bodov 55 až 57 už citovaného rozsudku Strack/Komisia, Súd pre verejnú službu o tejto pôsobnosti rozhodol jasne, keď uviedol, že vzhľadom na samotné znenie sa musí toto ustanovenie chápať tak, že odkazuje na minimálne požiadavky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia uplatniteľné v rámci opatrení, ktoré sú v týchto oblastiach podľa Zmlúv prijímané, ku ktorým patria minimálne požiadavky bezpečnosti a ochrany zdravia v oblasti úpravy pracovného času, ktorú upravuje smernica 2003/88.

- 66 Nakoniec je potrebné poukázať na skutočnosť, že aj keď to rozsudok z 8. novembra 2012 neuvádza, Komisia sa v rámci druhého odvolacieho dôvodu subsidiárne dovoľavala aj skutočnosti, že Súd pre verejnú službu nesprávne uplatnil požiadavky vyplývajúce z judikatúry vychádzajúcej z už citovaného rozsudku Schultz-Hoff a i. Komisia tak uvádza, že sa prejednávaná vec netýka výlučne nároku na prenos dovolenky za kalendárny rok, ale finančnej náhrady za túto dovolenku, ktorá nepredpokladá stratu celého nároku na dovolenku za kalendárny rok, ale len jej časti, a že sa týka nielen nevyčerpanej dovolenky za referenčné obdobie priamo predchádzajúce roku skončenia služobného pomeru, ale aj dní dovolenky, ktoré už boli predmetom prenosu v roku, ktorý predchádzal tomuto predchádzajúcemu roku. Podľa Komisie Súd pre verejnú službu nezohľadnil fakt, že článok 7 smernice 2003/88 zaručuje prevedenie platenej dovolenky za kalendárny rok iba do výšky minimálne štyroch týždňov, ako je uvedené v tomto ustanovení.
- 67 V tejto súvislosti je však potrebné poukázať na skutočnosť, že ako vyplýva z judikatúry Súdneho dvora pripomenutej v bodoch 30 až 37 tohto rozsudku, rozlišovanie, ktorého sa domáha Komisia, medzi nárokom na prenos platenej dovolenky za kalendárny rok nevyčerpanej z dôvodu dlhodobej choroby a získaním s tým súvisiacej finančnej náhrady v prípade skončenia pracovného pomeru na jednej strane a medzi čiastočným alebo úplným zánikom nároku na dovolenku za kalendárny rok, ktorá sa nemohla vyčerpať z dôvodu dlhodobej choroby na druhej strane, je irelevantné a nie je možné ho prijať.
- 68 Okrem toho Súd pre verejnú službu v bode 77 už citovaného rozsudku Strack/Komisia tiež správne rozhodol, že keďže normotvorca Únie stanovil dĺžku dovolenky za kalendárny rok pre úradníkov na 24 dní, ostáva výklad článku 7 smernice 2003/88 Súdny dvorom v už citovanom rozsudku Schultz-Hoff za situácie, keď neexistujú iné ustanovenia týkajúce sa služobného poriadku, pokiaľ ide o prenos nevyčerpanej dovolenky za kalendárny rok pre dlhodobú chorobu, uplatniteľný na dobu dovolenky za kalendárny rok stanovenú služobným poriadkom na základe článku 1e v spojení s článkom 57 tohto služobného poriadku.
- 69 Na základe vyššie uvedených skutočností a vzhľadom na to, že narušenie jednoty a vnútorného súladu práva Únie vyplýva v prejednávanom prípade z nesprávneho výkladu článku 1e ods. 2 služobného poriadku, ako aj z článku 4 prílohy V a že správny výklad uvedených ustanovení, teda v zásade výklad Súdu pre verejnú službu podaný v jeho už citovanom rozsudku Strack/Komisia, vyžadoval, ako vyplýva najmä z bodov 47 a 57 tohto rozsudku, zamietnutie prvého a druhého odvolacieho dôvodu, ktorých sa dovoľavala Komisia, a teda odvolania v celom rozsahu, je potrebné, aby Súdny dvor s konečnou platnosťou rozhodol spor tak, že uvedené odvolanie zamietne.

O trovách

- 70 Podľa článku 195 ods. 6 Rokovacieho poriadku Súdneho dvora, ak bolo rozhodnutie Všeobecného súdu, ktoré je predmetom preskúmania, vydané podľa článku 256 ods. 2 ZFEÚ, Súdny dvor rozhodne o trovách konania.
- 71 Vzhľadom na neexistenciu osobitných pravidiel upravujúcich rozdelenie trov konania v rámci preskúmovacieho konania, a keďže Komisia v dôsledku zrušenia rozsudku Všeobecného súdu z 8. novembra 2012 a konečného zamietnutia odvolania, ktoré podala proti už citovanému rozsudku Strack/Komisia, nemala s uvedeným odvolaním vo veci úspech, je opodstatnené v tomto prípade ju zaviazvať na náhradu trov konania, ktoré vznikli pánovi Strackovi v rámci konania pred Všeobecným súdom, ako aj v rámci preskúmovacieho konania.
- 72 Rada, ktorá predložila písomné vyjadrenia na Súdny dvor k otázkam, ktoré boli predmetom preskúmania, znáša svoje vlastné trovy, ktoré jej vznikli v tomto konaní.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (štvrtá komora) rozhodol a vyhlásil:

1. **Rozsudok Všeobecného súdu Európskej únie (odvolacia komora) z 8. novembra 2012, Komisia/Strack (T-268/11 P), narúša jednotu a vnútorný súlad práva Únie v rozsahu, v akom Všeobecný súd Európskej únie ako odvolací súd podal v rozpore s nárokom na platenú dovolenku za kalendárny rok ako zásadou sociálneho práva Únie, taktiež vyslovene zakotvenou v článku 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie a najmä stanovenou smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, ako ho vykladá judikatúra Súdneho dvora Európskej únie, výklad:**
 - článku 1e ods. 2 služobného poriadku v tom zmysle, že sa tento článok nevzťahuje na ustanovenia týkajúce sa organizácie pracovného času stanovené smernicou 2003/88, a najmä na platenú dovolenku za kalendárny rok, a
 - následne článku 4 prílohy V uvedeného poriadku v tom zmysle, že tento článok stanovuje, že nárok na prenos dovolenky za kalendárny rok prekračujúcej hranicu, ktorú stanovuje uvedené ustanovenie, možno udeliť len v prípade zaneprázdnenia súvisiaceho s činnosťou úradníka z dôvodu výkonu jeho funkcií.
2. **Uvedený rozsudok Všeobecného súdu Európskej únie sa zrušuje.**
3. **Odvolanie podané Európskou komisiou proti rozsudku Súdu pre verejnú službu Európskej únie z 15. marca 2011, Strack/Komisia (F-120/07), sa zamieta.**
4. **Európska komisia je povinná nahradiť trovy konania, ktoré vznikli pánovi Strackovi v rámci konania pred Všeobecným súdom Európskej únie, ako aj v rámci preskúmovacieho konania.**
5. **Rada Európskej únie a Európska komisia znášajú svoje vlastné trovy konania súvisiace s preskúmovacím konaním.**
6. **Európska komisia znáša svoje vlastné trovy konania súvisiace s konaním pred Všeobecným súdom Európskej únie.**

Podpisy