Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEJ ADVOKÁTKY
TAMARA ĆAPETA
prednesené 8. júna 2023 [1]

Vec C-218/22

BU
proti
Comune di Copertino

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Tribunale di Lecce (súd v Lecce, Taliansko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Organizácia pracovného času – Smernica 2003/88/ES – Článok 7 – Nárok na peňažnú náhradu za platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorá nebola vyčerpaná pred skončením pracovného pomeru – Riziko ‚preplácania' – Vnútroštátna právna úprava, ktorá odmieta peňažnú náhradu v záujme kontroly verejných výdavkov – Dôkazné bremeno, pokiaľ ide o neschopnosť čerpať dovolenku počas pracovného pomeru"

I. Úvod

1. Majú pracovníci nárok na preplatenie nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok? Inými slovami, môžu sa rozhodnúť, že si neuplatnia svoje právo na odpočinok od práce a namiesto toho pri skončení pracovného vzťahu získajú jeho peňažný ekvivalent? Bráni právo Únie členským štátom v zavedení opatrení, ktorých cieľom je predísť takémuto rozhodnutiu?

2. Práve tieto otázky vyplývajú z veci prejednávanej na Tribunale di Lecce (súd v Lecce, Taliansko), ktorý v tejto veci podal návrh na začatie prejudiciálneho konania. Tento súd chce v podstate zistiť rozsah, v akom smernica o pracovnom čase [2] bráni „preplácaniu" platenej dovolenky za kalendárny rok, teda premene neuplatneného nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok na peňažnú sumu.

3. Záležitosť vyplýva zo sporu medzi BU, ktorý bol zamestnancom verejnej správy, a jeho zamestnávateľom Comune di Copertino (obec Copertino, Taliansko). [3] BU sa dovoláva uznania nároku na peňažnú náhradu za platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorú počas pracovného pomeru nevyčerpal.

[1] Jazyk prednesu: angličtina.

[2] Smernica 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, ďalej len „smernica o pracovnom čase").

[3] Je potrebné pripomenúť, že v súlade s článkom 1 ods. 3 smernice o pracovnom čase sa táto smernica vzťahuje na všetky odvetvia činností, a to „verejné a súkromné", takže uvedená smernica sa nesporne vzťahuje na zamestnávateľa, akým je obec vo veci samej.

II. Okolnosti sporu vo veci samej, prejudiciálne otázky a konanie na Súdnom dvore

4. Žalobca vo veci samej BU pôsobil v obci Copertino ako zamestnanec verejnej správy na pozícii „Istruttore Direttivo Tecnico“ (technický riadiaci pracovník pre verejné práce) od februára 1992 do októbra 2016.

5. Listom z 24. marca 2016 adresovaným obci Copertino BU dobrovoľne odstúpil z funkcie s cieľom odísť do predčasného dôchodku [4] a jeho služobný pomer sa teda skončil 1. októbra 2016.

6. BU v kontexte konania vo veci samej tvrdí, že za obdobie rokov 2013 – 2016 jeho nevyčerpaná platená dovolenka za kalendárny rok predstavovala 79 dní. Preto za tieto dni požaduje finančnú náhradu, keďže sa domnieva, že túto dovolenku za kalendárny rok počas služobného pomeru nemohol využiť. [5]

7. Obec Copertino odpovedala, že BU si bol vedomý svojej povinnosti čerpať zostávajúce dni dovolenky, ako aj toho, že mu ich nemožno preplatiť. [6] V súvislosti s tým sa odvoláva na pravidlo stanovené v článku 5 ods. 8 talianskeho zákonného dekrétu č. 95 [7], v ktorom sa stanovuje, že zamestnanci vo verejnom sektore musia čerpať dovolenku za kalendárny rok v súlade s pravidlami orgánu verejnej správy, v ktorom sú zamestnaní, a že *za žiadnych okolností* nemajú nárok na preplatenie nevyčerpanej dovolenky za kalendárny rok. Toto ustanovenie sa uplatňuje rovnako v prípade skončenia pracovného pomeru z dôvodu mobility, odstúpenia z funkcie, rozviazania pomeru alebo odchodu do dôchodku.

8. Vnútroštátny súd vysvetľuje, že predmetný právny predpis bol súčasťou balíka prijatého po globálnej finančnej kríze z roku 2008 s cieľom lepšie kontrolovať rozpočet a hospodárske úspory vo verejnom sektore. Tento účel ďalej potvrdzuje názov príslušného ustanovenia, konkrétne článku 5 zákonného dekrétu č. 95, a to „Zníženie výdavkov orgánov verejnej správy“.

9. Vnútroštátny súd ďalej vysvetľuje, že Corte costituzionale (Ústavný súd, Taliansko) vo svojom rozsudku č. 95/2016 [8] zamietol návrhy spochybňujúce ústavnosť článku 5 ods. 8 zákonného dekrétu č. 95 ako nedôvodné. Corte costituzionale (Ústavný súd) podal svoj vlastný výklad dotknutého ustanovenia a konštatoval, že vzhľadom na tento výklad ustanovenie nie je v rozpore s talianskou Ústavou ani s uplatniteľným právom Únie. Tento súd konštatoval, že predchádzanie nekontrolovanému preplácaniu dovolenky má okrem obmedzenia verejných výdavkov aj ďalšie ciele. K týmto cieľom by patrilo opätovné potvrdenie dôležitosti skutočného čerpania dovolenky

[4] Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že BU zaslal žiadosť o odchod do dôchodku už v roku 2015. Taliansky inštitút sociálneho zabezpečenia (INPS) ho však v tom čase informoval, že jeho žiadosť o predčasný starobný dôchodok z 1. júla 2015 „nemôže byť úspešná, pretože nie sú splnené podmienky odchodu do dôchodku“. BU teda zostal v služobnom pomere až do času, keď mohol využiť odchod do riadneho dôchodku.

[5] Je dôležité podotknúť, že obec Copertino vo svojich pripomienkach predložených Súdnemu dvoru spochybňuje počet dní, ktoré uviedol žalobca vo veci samej. To je však záležitosť, ktorej vyriešenie prináleží vnútroštátnemu súdu.

[6] Obec Copertino vo svojich pripomienkach predložených Súdnemu dvoru uvádza, že BU 17. mája 2016 požiadal o čerpanie 93 dní platenej dovolenky za kalendárny rok, na ktorú mal nárok za obdobie rokov 2013 – 2016, a že v skutočnosti od 23. mája 2016 do 30. septembra 2016 čerpal platenú dovolenku. Obec preto tvrdí, že nechápe, na akom základe si BU uplatňuje nárok na náhradu za 79 dní nevyčerpanej dovolenky za kalendárny rok. V súvislosti s touto otázkou a v nadväznosti na rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), možno tvrdiť, že obec by mala viesť záznamy o zostatku platenej dovolenky za kalendárny rok v prípade každého pracovníka, aby mohla overiť správnosť nárokov, ako je ten vo veci samej.

[7] Článok 5 ods. 8 decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario [zákonný dekrét č. 95 zo 6. júla 2012 o naliehavých ustanoveniach týkajúcich sa preskúmania verejných výdavkov bez zmien služieb občanom a o opatreniach na posilnenie kapitálu podnikov v bankovom sektore, ktorý bol so zmenami a doplneniami na základe článku 1 ods. 1 zmenený na legge 7 agosto 2012, n. 135 (zákon č. 135 zo 7. augusta 2012)].

[8] IT:COST:2016:95.

za kalendárny rok a podpora rozumného plánovania platenej dovolenky za kalendárny rok. So zreteľom na uvedené sa predmetné pravidlo vykladalo ako pravidlo, ktoré zakazuje preplatenie v prípadoch, keď je možné včas naplánovať čerpanie dovolenky, pričom tieto prípady zahŕňajú rôzne situácie vrátane odstúpenia z funkcie.

10. Tento výklad je podľa názoru Corte costituzionale (Ústavný súd) takisto v súlade s rozsudkami Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd, Taliansko) a Consiglio di Stato (Štátna rada, Taliansko), ktoré uznávajú nárok pracovníkov na peňažnú náhradu za dovolenku, ktorú nevyčerpali z dôvodov, ktoré im nemožno pripísať.

11. Vzhľadom na to, že judikatúra, ktorú uviedol Corte costituzionale (Ústavný súd), je relevantná z hľadiska chápania kontextu návrhu na začatie prejudiciálneho konania, na tomto mieste ju stručne predstavím.

12. Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd) najprv konštatoval, že preplácanie je podmienené tým, že pracovník preukáže, že si nemohol uplatniť svoj nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok z dôvodu „mimoriadnych a odôvodnených potrieb služobného pomeru alebo vyššej moci“ [9]. Následne rozhodol, že pracovník má nárok na peňažnú náhradu s výnimkou prípadu, keď zamestnávateľ dokáže preukázať, že pracovníkovi poskytol možnosť účinne si uplatniť nárok na dovolenku pred skončením pracovného pomeru a že pracovníka primerane informoval o takomto dôsledku, pričom výslovne upozornil na túto možnú stratu. [10] Konkrétnejšie v prípade odstúpenia z funkcie na konci materskej dovolenky tento súd uznal nárok na peňažnú náhradu, keďže napriek tomu, že vzťah bol v skutočnosti ukončený na základe dobrovoľného rozhodnutia pracovníčky, táto pracovníčka by počas obdobia povinného prerušenia pracovného pomeru nijakým spôsobom nemohla platenú dovolenku za kalendárny rok čerpať. [11]

13. Consiglio di Stato (Štátna rada) vo svojich rozsudkoch týkajúcich sa článku 5 ods. 8 zákonného dekrétu č. 95 trvala na tom, že zdravotné dôvody, ako sú tie vyplývajúce z pracovnej neschopnosti, nemajú vplyv na nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok. [12]

14. Vnútroštátny súd vysvetľuje, že podaný výklad príslušného ustanovenia zákonného dekrétu č. 95 umožňuje preplatenie dovolenky za kalendárny rok iba v prípade, že táto dovolenka nebola skutočne vyčerpaná z dôvodov nezávislých od vôle pracovníka (napríklad z dôvodu choroby). Potvrdzuje však, že pracovníkovi možno peňažnú náhradu odoprieť v situácii, keď bolo skončenie pracovného pomeru predvídateľné, vrátane situácie, v ktorej pracovník odstúpi z funkcie.

15. Vnútroštátny súd sa domnieva, že aj pri takomto výklade stále existuje potenciálny konflikt medzi článkom 5 ods. 8 zákonného dekrétu č. 95 a smernicou o pracovnom čase, ako ju vykladá Súdny dvor. Na tento účel v tejto súvislosti odkazuje na rozsudok job-medium [13].

[9] Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro (Najvyšší kasačný súd, pracovnoprávne oddelenie), uznesenie z 30. júla 2018, č. 20091.

[10] Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro (Najvyšší kasačný súd, pracovnoprávne oddelenie), uznesenie z 2. júla 2020, č. 13613; Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro (Najvyšší kasačný súd, pracovnoprávne oddelenie), uznesenie z 5. mája 2022, č. 14268.

[11] Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro (Najvyšší kasačný súd, pracovnoprávne oddelenie), uznesenie z 15. júna 2022, č. 19330.

[12] Consiglio di Stato, Sezione VI (Štátna rada, šiesty senát), 8. októbra 2010, IT:CDS:2010:7360SENT. Pozri tiež podobnú argumentáciu, no s mierne odlišným výsledkom, Consiglio di Stato, Sezione VI (Štátna rada, štvrtý senát), 12. októbra 2020, IT:CDS:2020:6047SENT.

[13] Rozsudok z 25. novembra 2021, job-medium (C-233/20, EU:C:2021:960, ďalej len „rozsudok job-medium“, najmä bod 31). Pokiaľ ide o ďalšie podrobnosti, pozri bod 25 a nasl. nižšie.

16. Keďže mal Tribunale di Lecce (súd v Lecce) pochybnosti, pokiaľ ide o otázku zlučiteľnosti talianskej právnej úpravy so smernicou o pracovnom čase, rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Majú sa článok 7 [smernice o pracovnom čase] a článok 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie [(ďalej len ‚Charta')] vykladať v tom zmysle, že bránia takej vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej…, ktorá z dôvodu potreby obmedziť verejné výdavky, ako aj organizačných potrieb verejnoprávneho zamestnávateľa stanovuje zákaz preplácania dovolenky v prípade dobrovoľného odstúpenia [pracovníka] verejnej správy z funkcie?

2. A okrem toho v prípade kladnej odpovede, majú sa článok 7 [smernice o pracovnom čase] a článok 31 ods. 2 [Charty] vykladať v tom zmysle, že pracovník verejnej správy musí preukázať nemožnosť čerpania dovolenky počas pracovného pomeru?"

17. Písomné pripomienky Súdnemu dvoru predložili BU, obec Copertino, talianska vláda a Európska komisia. Pojednávanie sa nekonalo.

III. Analýza

18. Návrh na začatie prejudiciálneho konania vychádza z talianskej právnej úpravy a z príslušnej judikatúry, v ktorej sa táto úprava vykladá, vrátane judikatúry Corte costituzionale (Ústavný súd). Vnútroštátny súd zrejme nesúhlasí s konštatovaním Corte costituzionale (Ústavný súd), že predmetná talianska právna úprava je v súlade so smernicou o pracovnom čase.

19. Žiadny z predchádzajúcich sporov v Taliansku, ktoré sa týkali tejto právnej úpravy, neviedol k podaniu návrhu na začatie prejudiciálneho konania. Súdny dvor sa teda prvýkrát vyzýva, aby vysvetlil, či sa členské štáty môžu rozhodnúť zabrániť preplácaniu platenej dovolenky za kalendárny rok spôsobom, aký uplatnilo Taliansko vo verejnom sektore.

20. Predtým, ako sa budem ďalej venovať svojej analýze, je náležité uviesť jedno úvodné objasnenie. V súlade s rozdelením právomocí medzi Súdny dvor a vnútroštátne súdy v prejudiciálnom konaní Súdny dvor nemôže vykladať vnútroštátne právo. Musí zohľadniť právny a skutkový rámec tak, ako ho definovalo rozhodnutie vnútroštátneho súdu.[14]

21. So zreteľom na vysvetlenie v návrhu na začatie prejudiciálneho konania budem teda postupovať na základe nasledujúceho chápania talianskej právnej úpravy. S cieľom zabrániť preplácaniu platenej dovolenky za kalendárny rok vo verejnom sektore, ale takisto s cieľom povzbudiť pracovníkov, aby túto dovolenku skutočne čerpali, sa v talianskej právnej úprave zakázala premena neuplatneného nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok na peňažnú sumu. V zmysle výkladu v judikatúre vrátane judikatúry Corte costituzionale (Ústavný súd) táto právna úprava zrejme nezakazuje preplácanie za každých okolností, ale iba v prípade, že pracovníci si mohli čerpanie svojej platenej dovolenky za kalendárny rok naplánovať.

22. Vnútroštátny súd sa svojimi dvoma otázkami v podstate pýta, či článok 7 smernice o pracovnom čase zakazuje takúto vnútroštátnu právnu úpravu, a ak nie, či preukázanie, že pracovník mal skutočnú možnosť čerpať platenú dovolenku za kalendárny rok, prináleží pracovníkovi alebo zamestnávateľovi. Týmito otázkami sa budem zaoberať postupne.

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

A. O prvej otázke

23. Vnútroštátny súd sa svojou prvou otázkou v podstate pýta, či článok 7 smernice o pracovnom čase bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje zákaz preplácania nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok pri skončení pracovného pomeru.

24. Touto otázkou sa budem zaoberať nasledujúcim spôsobom. Po prvé posúdim podmienky, za ktorých smernica o pracovnom čase stanovuje nárok na preplatenie nevyčerpanej dovolenky za kalendárny rok. Potom názorne ukážem, že táto smernica uprednostňuje skutočné čerpanie platenej dovolenky za kalendárny rok, čo je v súlade s prínosmi dovolenky pre zdravie pracovníkov. Napokon posúdim, či s cieľom povzbudiť pracovníkov, aby si skutočne čerpali platenú dovolenku za kalendárny rok, možno prijať vnútroštátnu právnu úpravu ako tá, ktorá je predmetom konania vo veci samej.

1. Kedy existuje nárok na peňažnú náhradu?

25. Vnútroštátny súd pri vysvetľovaní svojich pochybností týkajúcich sa zlučiteľnosti predmetnej talianskej právnej úpravy so smernicou o pracovnom čase odkazuje na rozsudok job-medium. Z uvedeného rozsudku cituje tento bod: „Z ustálenej judikatúry tiež vyplýva, že článok 7 ods. 2 [smernice o pracovnom čase] nekladie žiadnu inú podmienku na vznik nároku na peňažnú náhradu, než je podmienka vyplývajúca zo skutočnosti, že jednak sa pracovný pomer skončil a jednak pracovník alebo pracovníčka nevyčerpal/-a celú platenú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú mal/-a nárok ku dňu skončenia tohto pracovného pomeru“ [15].

26. Z uvedeného konštatovania vyplýva, že členské štáty nemôžu zavádzať žiadne ďalšie podmienky týkajúce sa vzniku nároku na peňažnú náhradu.

27. Pokiaľ ide o prvú podmienku, ktorá peňažnú náhradu prepája so skončením pracovného vzťahu, v judikatúre sa potvrdzuje, že ak sa platená dovolenka za kalendárny rok poskytuje na základe referenčného obdobia (ktorým je zvyčajne 12 mesiacov), k preplateniu nemôže dôjsť počas alebo na konci daného referenčného obdobia. [16] Súdny dvor vysvetlil, že ak sa dovolenka nevyčerpá do konca daného obdobia z dôvodov, ktoré nemožno pripísať pracovníkovi, musí existovať obdobie prenesenia dovolenky. [17] Ak však pracovný pomer pracovníka ďalej trvá, nemôže požiadať o preplatenie.

28. Peňažná náhrada teda nepredstavuje samostatný nárok, ktorý by pracovníkom priznávala smernica o pracovnom čase. Pracovník sa nemôže rozhodnúť, že si namiesto platenej dovolenky za kalendárny rok vyberie peňažnú náhradu. Len v prípade skončenia pracovného pomeru článok 7 ods. 2 smernice o pracovnom čase pripúšťa, aby namiesto platenej dovolenky za kalendárny rok bola vyplatená peňažná náhrada. [18]

[15] Rozsudok job-medium (bod 31). V tomto bode sa odkazuje na bod 44 rozsudku zo 6. novembra 2018, Bauer a Willmeroth (C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, ďalej len „rozsudok Bauer a Willmeroth“). Podobné konštatovania by bolo možné nájsť aj v skorších rozsudkoch z 12. júna 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755); z 20. júla 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, ďalej len „rozsudok Maschek“), a v neskoršom rozsudku z 25. júna 2020, Vărchoven kasacionen săd na Republika Bălgarija a Iccrea Banca (C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 84).

[16] Rozsudok zo 6. apríla 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-124/05, EU:C:2006:244, bod 35).

[17] Pozri v tomto zmysle rozsudky z 22. novembra 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, ďalej len „rozsudok KHS“, bod 38), a z 3. mája 2012, Neidel (C-337/10, EU:C:2012:263, body 41 a 42).

[18] Rozsudok z 10. septembra 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, bod 20 a citovaná judikatúra).

29. Peňažná náhrada navyše predstavuje len výnimku [19], a ako sa vyjadruje v druhej podmienke v rozsudku job-medium [20], závisí od existencie nároku na dovolenku za kalendárny rok v čase, keď sa peňažná náhrada požaduje: nárok na ňu vzniká, ak pracovník nevyčerpal celú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú *mal nárok* ku dňu skončenia pracovného vzťahu.

30. Nárok na peňažnú náhradu teda existuje iba v prípade, že stále existuje nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok.

31. Tento nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok vyplýva priamo zo smernice o pracovnom čase na základe samotnej existencie pracovného vzťahu a členské štáty nemôžu zaviesť nijaké ďalšie podmienky týkajúce sa vzniku tohto nároku. [21] Členské štáty však môžu určiť podmienky uplatňovania tohto nároku na dovolenku za kalendárny rok. [22] V tejto súvislosti môžu stanoviť, že nadobudnutý nárok zanikne, ak sa neuplatní v určitej lehote. Členské štáty teda môžu stanoviť obmedzenie trvania obdobia prenesenia nevyčerpanej dovolenky za kalendárny rok. [23]

32. V rozsudku Max-Planck-Gesellschaft Súdny dvor rozhodol, že „článok 7 ods. 1 [smernice o pracovnom čase] v zásade nebráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje pravidlá uplatňovania nároku na platenú ročnú dovolenku výslovne priznaného touto smernicou vrátane zániku uvedeného nároku uplynutím referenčného obdobia alebo obdobia prenesenia dovolenky, avšak pod podmienkou, že pracovník, ktorému zaniká nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok, mal skutočne možnosť uplatniť nárok, ktorý mu smernica priznáva“ [24].

33. Z uvedeného vyplýva záver, že smernica o pracovnom čase v prípade skončenia pracovného pomeru nie vždy bráni strate nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok.

34. Ak nárok na nevyčerpanú dovolenku za kalendárny rok už v čase skončenia pracovného vzťahu zanikol, sekundárny nárok na peňažnú náhradu neexistuje.

35. Súdny dvor v rozsudku job-medium rozhodol, že dobrovoľné skončenie pracovného pomeru nemôže byť samo osebe dôvodom na odmietnutie peňažnej náhrady. Daná vec sa však týkala situácie, v ktorej nárok na dovolenku za kalendárny rok existoval. [25] Keby nárok na dovolenku za kalendárny rok zanikol uplynutím času alebo by z nejakého dôvodu prestal existovať, pracovník by pri skončení pracovného vzťahu peňažnú náhradu požadovať nemohol.

[19] Toto preplatenie predstavuje len výnimku zo skutočného čerpania dovolenky za kalendárny rok, čo sa prejavuje aj vo voľbe formulácie v článku 7 ods. 2 smernice o pracovnom čase, podľa ktorého namiesto skutočného čerpania platenej dovolenky za kalendárny rok nemôže byť vyplatená peňažná náhrada *s výnimkou* prípadov skončenia pracovného pomeru. Nemecký jazyk napríklad používa výraz „außer“, francúzsky „sauf“, chorvátsky „osim“ a taliansky „salvo“.

[20] Pozri bod 25 vyššie.

[21] Rozsudok z 24. januára 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, bod 18).

[22] Rozsudok z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, ďalej len „rozsudok Schultz-Hoff“, bod 28).

[23] Pozri v tomto zmysle rozsudok KHS (bod 39).

[24] Rozsudok zo 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, ďalej len „rozsudok Max-Planck-Gesellschaft“, bod 35). V súvislosti s touto otázkou pozri starší rozsudok Schultz-Hoff (bod 43), a novší rozsudok z 22. septembra 2022, LB (Premlčanie nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok) (C-120/21, EU:C:2022:718, ďalej len „rozsudok LB“, bod 25 a citovaná judikatúra).

[25] V rozsudku job-medium Súdny dvor konštatoval, že skutočnosť, že pracovník jednostranne a bez vážneho dôvodu predčasne ukončil pracovný pomer, sama osebe nemá vplyv na nárok na peňažnú náhradu. Vec, ktorá viedla k vydaniu tohto rozsudku, sa týkala situácie, v ktorej osoba po niekoľkých mesiacoch práce bez vysvetlenia odstúpila. V danom referenčnom roku a pri zohľadnení počtu odpracovaných dní žalobcu v danej veci mal tento žalobca stále nárok na niekoľko ďalších nevyčerpaných dní platenej dovolenky za kalendárny rok. Nárok na peňažnú náhradu teda vyplýval z existencie nároku na dovolenku za kalendárny rok.

36. To, či takúto stratu peňažnej náhrady možno tolerovať, závisí od overenia toho, či si pracovník skutočne mohol uplatniť svoj nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok. To je dôvodom, prečo takáto strata nemôže byť automatická. [26]

37. Ako vysvetlil Súdny dvor, ak sa pracovník dobrovoľne a s úplnou znalosťou veci, pokiaľ ide o dôsledky, ktoré z toho vyplývajú, vzdal čerpania svojej platenej dovolenky za kalendárny rok po tom, čo mu bolo umožnené, aby skutočne uplatnil svoj nárok na túto dovolenku, a to bez toho, aby mal zamestnávateľ povinnosť nariadiť pracovníkovi, aby si skutočne uplatnil uvedený nárok, článok 7 ods. 1 a 2 smernice o pracovnom čase, ako aj článok 31 ods. 2 Charty nebránia strate tohto nároku a v prípade skončenia pracovného pomeru ani s tým súvisiacej peňažnej náhrady z titulu nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok. [27]

38. Okrem požiadavky, aby mal pracovník skutočnú možnosť čerpať dovolenku za kalendárny rok, Súdny dvor takisto zdôraznil potrebu, aby zamestnávateľ informoval dotknutého pracovníka o možnej strate jeho nároku. [28]

39. Nárok na peňažnú náhradu teda nie je samostatným nárokom, z ktorého by pracovníkovi vyplývala možnosť výberu medzi čerpaním dovolenky za kalendárny rok a získaním finančnej náhrady za jej nevyčerpanie. Ide naopak o nárok podmienený pretrvávajúcou existenciou nároku na nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorého trvanie môžu členské štáty obmedziť.

40. Subsidiárna povaha peňažnej náhrady logicky vyplýva z účelu dovolenky za kalendárny rok, ktorým je chrániť zdravie pracovníkov vytvorením príležitosti na odpočinok od práce. Na základe článku 7 ods. 1 smernice o pracovnom čase sa teda platená dovolenka za kalendárny rok v zásade musí skutočne čerpať. [29] V ďalšej časti stručne ukážem, že skutočné čerpanie dovolenky za kalendárny rok naozaj má prínosy, a potom sa budem zaoberať otázkou, či členské štáty môžu prijať opatrenia, ako sú tie v prejednávanej veci, aby povzbudili skutočné čerpanie dovolenky za kalendárny rok.

2. Prínosy platenej dovolenky za kalendárny rok

41. Uprednostňovanie skutočného čerpania platenej dovolenky za kalendárny rok pred jej preplatením, ktoré sa odráža v znení článku 7 smernice o pracovnom čase, [30] je odôvodnené cieľom nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok. Ako sa vysvetľuje v judikatúre, cieľom tohto nároku je jednak umožniť pracovníkovi odpočinúť si od vykonávania úloh, ktoré mu ukladá pracovná zmluva, a jednak poskytnúť mu čas na oddych a zotavenie sa. [31]

[26] Rozsudok Max-Planck-Gesellschaft (body 40, 55 a 61); rozsudky zo 6. novembra 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, ďalej len „rozsudok Kreuziger“, body 47 a 56), a z 22. septembra 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, ďalej len „rozsudok Fraport“, bod 39).

[27] Rozsudky Max-Planck-Gesellschaft (bod 56), a Kreuziger (bod 54).

[28] Rozsudky Max-Planck-Gesellschaft (body 45 a 61); Kreuziger (body 52 a 56); Fraport (bod 42), a LB (body 25 a 45).

[29] Rozsudok zo 16. marca 2006, Robinson-Steele a i. (C-131/04 a C-257/04, EU:C:2006:177, bod 49); rozsudky Bauer a Willmeroth (bod 40); Kreuziger (bod 38), a Max-Planck-Gesellschaft (bod 31).

[30] Pozri poznámku pod čiarou 19.

[31] Rozsudky KHS (bod 31 a citovaná judikatúra); Maschek (bod 34); job-medium (bod 28), a Fraport (bod 27). Súdny dvor takisto konštatoval, že cieľ nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok sa odlišuje od cieľa iných druhov pracovného voľna, ako je nárok na nemocenskú dovolenku (rozsudky z 30. júna 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, ďalej len „rozsudok Sobczyszyn“, bod 25 a citovaná judikatúra, a zo 4. júna 2020, Fetico a i., C-588/18, EU:C:2020:420, bod 33 a citovaná judikatúra) alebo nárok na rodičovskú dovolenku (rozsudok zo 4. októbra 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, ďalej len „rozsudok Dicu“, body 29, 32 a 33).

42. Súdny dvor opakovane konštatoval, že platená dovolenka za kalendárny rok má v plnej miere priaznivé účinky na bezpečnosť a zdravie pracovníkov, ak sa čerpá v roku, na ktorý je určená.

43. Súdny dvor navyše rozhodol, že tento čas odpočinku nestráca na svojom význame, ak sa čerpá v neskoršom období.[32] V rozsudku vo veci KHS však Súdny dvor konštatoval, že pri prekročení určitej časovej hranice „by bola dovolenka za kalendárny rok pozbavená pozitívneho účinku na zamestnanca v podobe poskytnutia času odpočinku a plnila by iba funkciu poskytnutia času na oddych a zotavenie sa“[33]. Týmto konštatovaním sa odôvodňuje možnosť členských štátov obmedziť trvanie obdobia prenesenia nevyčerpanej dovolenky za kalendárny rok.[34]

44. Empirický výskum v tejto súvislosti podporuje stanovisko Súdneho dvora.

45. V literatúre zrejme existuje konsenzus, že odpočinok nad rámec denného a týždenného odpočinku má priaznivé účinky na zdravie a blaho pracovníkov.[35] Tieto prínosy sa týkajú krátkodobej[36] aj dlhodobej dovolenky.[37]

46. Možno menej známe alebo menej predpokladané je, že tieto priaznivé účinky majú krátke trvanie.[38] Niektoré z nich „sa stratia do jedného mesiaca od návratu do práce“[39].

47. Z uvedených štúdií by sa dalo vyvodiť, že platená dovolenka za kalendárny rok má najväčší prínos, ak sa čerpá pravidelne a počas roka sa kombinujú kratšie a dlhšie prestávky v práci. Výskum v každom prípade potvrdzuje, že je dôležité čerpať platenú dovolenku za kalendárny rok v priebehu referenčného roka.

48. Aj keď sa osoba z rôznych osobných dôvodov (dôležitá cesta, vzdialená rodina, atď.) môže rozhodnúť platenú dovolenku za kalendárny rok kumulovať, bez spochybňovania tohto osobného rozhodnutia je sporné, či bude mať prínos z hľadiska obnovy pracovnej sily.

49. Okrem toho platí, že aj keď by nevyčerpanie platenej dovolenky za kalendárny rok v plnej miere mohlo viesť k zvýšeniu príjmu, spája sa so zhoršovaním kvality života (významné zníženie spokojnosti s voľným časom a so zdravím v spojení so zvýšením neprítomnosti v práci z dôvodu choroby).[40]

[32] Rozsudok zo 6. apríla 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-124/05, EU:C:2006:244, bod 30); rozsudky KHS (bod 32), a Sobczyszyn (bod 33).

[33] Rozsudok KHS (bod 33).

[34] Vo svojich návrhoch v spojených veciach Keolis Agen (C-271/22 až C-275/22, EU:C:2023:243, bod 51), v ktorých ešte rozsudok nebol vydaný, konštatujem, že normotvorca Únie ponechal členským štátom možnosť obmedziť trvanie obdobia prenesenia dovolenky. Členské štáty sa zároveň takisto môžu rozhodnúť, že umožnia kumuláciu neuplatnených nárokov na platenú dovolenku za kalendárny rok do konca pracovného vzťahu.

[35] HURRELL, A., KEISER, J.: An Exploratory Examination of the Impact of Vacation Policy Structure on Satisfaction, Productivity, and Profitability. In: *The BRC Academy Journal of Business*, roč. 10, č. 1, 2020, s. 33 – 63.

[36] BLANK, C., GATTERER, K.: Short Vacation Improves Stress-Level and Well-Being in German-Speaking Middle-Managers – A Randomized Controlled Trial. In: *International Journal of Environmental Research and Public Health*, roč. 15, č. 1, 2018, s. 130.

[37] DE BLOOM, J., KOMPIER, M., GEURTS, S., DE WEERTH, C., TARIS, T., SONNENTAG, S.: Do We Recover from Vacation? Meta-analysis of Vacation Effects on Health and Well-being. In: *Journal of Occupational Health*, roč. 51, č. 1, 2009, s. 13 – 25; DE BLOOM, J., GEURTS, S., KOMPIER, M. A. J.: Vacation (after-) effects on employee health and well-being, and the role of vacation activities, experiences and sleep. In: *Journal of Happiness Studies*, roč. 14, 2013, s. 613 – 633.

[38] DE BLOOM, J., GEURTS, S., KOMPIER, M. A. J.: Vacation (after-) effects on employee health and well-being, and the role of vacation activities, experiences and sleep, c. d.; ETZION, D.: *Work, Vacation and Well-being*. London: Routledge, 2019, kapitola 5.

[39] SONNENTAG, S., CHENG, B. H., PARKER, S. L.: Recovery from Work: Advancing the Field Toward the Future. In: *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, roč. 9, 2022, s. 33 – 60, na s. 46 (kde sa uvádza ďalšia literatúra).

[40] SCHNITZLEIN, D.: Extent and Effects of Employees in Germany Forgoing Vacation Time. *Leibniz Information Centre for Economics*, Berlin, 2012, s. 25 – 31, na s. 31.

50. Skutočné čerpanie platenej dovolenky za kalendárny rok je teda pre pracovníkov dôležitým spôsobom, ako opätovne nadobudnúť duševnú a fyzickú energiu a všeobecnejšie ako prispieť k svojmu zdraviu v práci aj mimo nej.

51. Tieto zistenia podporujú judikatúru, podľa ktorej by po uplynutí určitého obdobia prenesenia bola dovolenka za kalendárny rok pozbavená pozitívneho účinku na pracovníka v podobe poskytnutia času odpočinku a plnila by iba funkciu poskytnutia času na oddych a zotavenie sa.[41] Uvedené takisto odôvodňuje judikatúru, v ktorej Súdny dvor opakovane uviedol, že namiesto minimálneho obdobia platenej dovolenky za kalendárny rok nemôže byť vyplatená peňažná náhrada s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru. Cieľom článku 7 ods. 2 smernice o pracovnom čase je takisto zabezpečiť, aby pracovníci skutočne mohli využiť čas odpočinku na účely účinnej ochrany svojej bezpečnosti a svojho zdravia.[42]

3. Môžu členské štáty obmedziť nárok na peňažnú náhradu?

52. Členské štáty teda môžu povzbudiť skutočné čerpanie platenej dovolenky za kalendárny rok namiesto jej preplácania tým, že zavedú časové obmedzenia trvania nadobudnutého nároku na dovolenku za kalendárny rok (obmedzením trvania obdobia prenesenia dovolenky). Mohli by sa členské štáty snažiť dosiahnuť rovnaký cieľ inými spôsobmi vrátane prijatia právnej úpravy, ako je tá v prejednávanej veci?

53. Jednou z možností Súdneho dvora je rozhodnúť, že časové obmedzenie obdobia prenesenia dovolenky, po ktorého uplynutí nárok na nevyčerpané dni zaniká, je jediným prijateľným spôsobom, akým môžu členské štáty povzbudzovať pracovníkov, aby skutočne čerpali platenú dovolenku za kalendárny rok.

54. Normotvorca Únie sa však v oblasti spoločných právomocí ako tá, v rámci ktorej bola prijatá smernica o pracovnom čase, rozhodol neregulovať podrobnosti toho, ako možno pracovníkov povzbudiť, aby si skutočne čerpali platenú dovolenku za kalendárny rok. Iba uviedol, že jednoznačne uprednostňuje jej čerpanie, pričom preplácanie dovolenky sa považuje za sekundárny nárok. Za týchto okolností si členské štáty ponechávajú právomoc zvoliť vhodné pravidlá, ktorými povzbudia pracovníkov, aby využili poskytnutý čas na odpočinok za kalendárny rok. To znamená, že obmedzenie obdobia prenesenia dovolenky by nebolo možné vnímať ako jedinú možnosť, ako povzbudiť skutočné čerpanie platenej dovolenky za kalendárny rok počas referenčného roka, na ktorý je táto dovolenka určená. Každá legislatívna možnosť, ktorú si členské štáty zvolia, však musí byť v súlade so smernicou o pracovnom čase, ako ju vykladá Súdny dvor.

55. Spĺňa vnútroštátna právna úprava, akou je článok 5 ods. 8 zákonného dekrétu č. 95, požiadavky článku 7 smernice o pracovnom čase?

56. Cieľom talianskej právnej úpravy – aspoň v zmysle výkladu Corte costituzionale (Ústavný súd) – je zrejme povzbudiť skutočné čerpanie dovolenky za kalendárny rok. Z tohto dôvodu, ako aj z dôvodu zachovania verejných úspor sa v rámci tejto právnej úpravy zaviedlo pravidlo, podľa ktorého nevyčerpané obdobia platenej dovolenky za kalendárny rok nemožno preplatiť.

41 Rozsudok KHS (bod 33).

42 Pozri v tomto zmysle rozsudky Kreuziger (bod 40 a citovaná judikatúra), a Bauer a Willmeroth (bod 42 a citovaná judikatúra).

57. Talianska právna úprava, ako ju vykladá Corte costituzionale (Ústavný súd), bráni pracovníkom v tom, aby požadovali peňažnú náhradu za nevyčerpanú dovolenku za kalendárny rok, ak vedeli, že ich pracovný pomer sa skončí, a mohli si teda čerpanie dovolenky za kalendárny rok naplánovať pred týmto skončením. Táto právna úprava povzbudzuje pracovníkov, aby čerpali dovolenku za kalendárny rok počas referenčného roka.[43]

58. Ak sa zohľadní judikatúra Súdneho dvora,[44] talianska právna úprava môže byť v súlade s článkom 7 smernice o pracovnom čase, ak sú splnené tieto podmienky. Po prvé sa zákaz požadovať peňažnú náhradu nemôže vzťahovať na nárok na dovolenku za kalendárny rok nadobudnutý v referenčnom roku, v ktorom dochádza k skončeniu pracovného pomeru. Po druhé pracovník musel mať príležitosť čerpať platenú dovolenku za kalendárny rok v predchádzajúcich referenčných rokoch vrátane minimálneho obdobia prenesenia dovolenky. Po tretie zamestnávateľ pracovníka povzbudil, aby dovolenku za kalendárny rok čerpal. Po štvrté zamestnávateľ pracovníka informoval, že nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok nemožno kumulovať s cieľom získať namiesto nej peňažnú náhradu v čase skončenia pracovného vzťahu.

59. Posúdenie, či príslušnú taliansku právnu úpravu možno vykladať týmto spôsobom a či sú vymenované podmienky v prejednávanej veci splnené, prináleží vnútroštátnemu súdu.

60. Preto navrhujem, aby Súdny dvor na prvú otázku vnútroštátneho súdu odpovedal v tom zmysle, že článok 7 smernice o pracovnom čase nebráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje zákaz preplácania nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok pri skončení pracovného pomeru, ak:

– sa zákaz požadovať peňažnú náhradu nevzťahuje na nárok na dovolenku za kalendárny rok nadobudnutý v referenčnom roku, v ktorom dochádza k skončeniu pracovného pomeru,

– pracovník mal príležitosť čerpať platenú dovolenku za kalendárny rok v predchádzajúcich referenčných rokoch vrátane minimálneho obdobia prenesenia dovolenky,

– zamestnávateľ pracovníka povzbudil, aby platenú dovolenku za kalendárny rok čerpal,

– zamestnávateľ pracovníka informoval, že nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok nemožno kumulovať s cieľom získať namiesto nej peňažnú náhradu v čase skončenia pracovného vzťahu.

B. O druhej otázke

61. Svojou druhou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, kto znáša dôkazné bremeno pri preukazovaní, že podmienky vymenované v predchádzajúcom bode sú splnené – pracovník alebo zamestnávateľ.

[43] Je potrebné pripomenúť, že podľa judikatúry zamestnávateľ nemôže jednostranne rozhodnúť, kedy by mal pracovník čerpať platenú dovolenku za kalendárny rok. Pozri v tejto súvislosti rozsudok zo 7. septembra 2006, Komisia/Spojené kráľovstvo (C-484/04, EU:C:2006:526, bod 43); pozri tiež rozsudky vo veciach Max-Planck-Gesellschaft (bod 44), a Kreuziger (bod 51).

[44] Pozri napríklad odkazy v poznámkach pod čiarou 17, 24, 26 a 45.

62. Judikatúra Súdneho dvora, v ktorej sa vykladá článok 7 smernice o pracovnom čase, zahŕňa určité prvky, ktoré poskytujú usmernenie k odpovedi na túto otázku. V rozsudku Fraport napríklad Súdny dvor konštatoval, že vnútroštátnemu súdu prináleží overiť, či si zamestnávateľ včas splnil svoju povinnosť vyzvania a informovania, pokiaľ ide o čerpanie platenej dovolenky za kalendárny rok.[45] Zamestnávateľovi teda prináleží preukázať, že si svoje povinnosti splnil.

63. Z ustálenej judikatúry takisto vyplýva, že v prípade, že by zamestnávateľ nebol schopný preukázať, že konal s náležitou starostlivosťou vyžadovanou na to, aby pracovník mohol skutočne čerpať platenú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú má nárok, zánik nároku na uvedenú dovolenku v prípade skončenia pracovného pomeru a súvisiace nevyplatenie peňažnej náhrady z titulu nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok by boli v rozpore s článkom 7 ods. 2 smernice o pracovnom čase.[46]

64. Inými slovami dôkazné bremeno nenesie pracovník, ale zamestnávateľ.

65. Preto navrhujem, aby Súdny dvor na druhú prejudiciálnu otázku odpovedal v tom zmysle, že článok 7 ods. 2 smernice o pracovnom čase vyžaduje, aby zamestnávateľ preukázal, že umožnil pracovníkovi čerpať dovolenku a povzbudil ho, aby ju čerpal, informoval ho, že preplatenie v čase skončenia pracovného vzťahu nebude možné a že pracovník sa napriek tomu rozhodol, že si dovolenku za kalendárny rok čerpať nebude. V prípade, že zamestnávateľ uvedené nepreukázal, pracovníkovi by sa mala vyplatiť náhrada.

IV. Návrh

66. Vzhľadom na uvedené navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prejudiciálne otázky, ktoré položil Tribunale di Lecce (súd v Lecce, Taliansko), takto:

1. Článok 7 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času

   nebráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje zákaz preplácania nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok pri skončení pracovného pomeru, ak:

   – sa zákaz požadovať peňažnú náhradu nevzťahuje na nárok na dovolenku za kalendárny rok nadobudnutý v referenčnom roku, v ktorom dochádza k skončeniu pracovného pomeru,

   – pracovník mal príležitosť čerpať platenú dovolenku za kalendárny rok v predchádzajúcich referenčných rokoch vrátane minimálneho obdobia prenesenia dovolenky,

   – zamestnávateľ pracovníka povzbudil, aby platenú dovolenku za kalendárny rok čerpal,

   – zamestnávateľ pracovníka informoval, že nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok nemožno kumulovať s cieľom získať namiesto nej peňažnú náhradu v čase skončenia pracovného vzťahu.

2. Článok 7 ods. 2 smernice 2003/88

[45] Rozsudok Fraport (bod 42).

[46] Rozsudky Max-Planck-Gesellschaft (bod 46), a Kreuziger (bod 53).

vyžaduje, aby zamestnávateľ preukázal, že umožnil pracovníkovi čerpať dovolenku a povzbudil ho, aby ju čerpal, informoval ho, že preplatenie v čase skončenia pracovného vzťahu nebude možné a že pracovník sa napriek tomu rozhodol, že si dovolenku za kalendárny rok čerpať nebude.

V prípade, že zamestnávateľ uvedené nepreukázal, pracovníkovi by sa mala vyplatiť náhrada.