Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
PRIIT PIKAMÄE
prednesené 4. mája 2023 [1]

Vec C-206/22

TF
proti
Sparkasse Südpfalz

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Súd pre pracovnoprávne veci Ludwigshafen am Rhein, Nemecko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Smernica 2003/88/ES – Organizácia pracovného času – Právo na platenú dovolenku za kalendárny rok – Karanténa pracovníka v dôsledku vystavenia vírusu SARS-Cov-2 – Karanténa, ktorá sa prekrýva s obdobím platenej dovolenky – Prenesenie platenej dovolenky za kalendárny rok“

I. Úvod

1. Vypuknutie pandémie vírusu SARS-Cov-2 si vyžiadalo, aby členské štáty prijali, a to často naliehavo, zdravotné opatrenia na boj proti šíreniu vírusu. Tieto opatrenia mali sociálne následky a vnútroštátni zákonodarcovia sa pokúšali obmedziť ich rozsah tým, že sa usilovali zosúladiť zachovanie hospodárskej činnosti podnikov s ochranou práv pracovníkov. [2]

2. Práve vzhľadom na tieto okolnosti Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Súd pre pracovnoprávne veci Ludwigshafen am Rhein, Nemecko) položil Súdnemu dvoru prejudiciálnu otázku týkajúcu sa výkladu článku 7 ods. 1 smernice 2003/88/ES [3] a článku 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“).

3. Prejednávaná vec konkrétne nastoľuje otázku, či platená dovolenka za kalendárny rok, ktorá bola pracovníkovi poskytnutá a ktorá sa prekrýva s obdobím karantény nariadenej orgánom verejnej moci z dôvodu kontaktu tohto pracovníka s osobou infikovanou vírusom SARS-Cov-2, musí byť prenesená na iné obdobie, než bolo pôvodne stanovené. [4]

[1] Jazyk prednesu: francúzština.

[2] Pozri k tomuto bodu SACHS, T., PERULLI, A., GUAMÁN, A., SANCHEZ, J. M., BROCKMANN, J., PISARCZYK, L., FRAGALE FILHO, R.: Regards comparés sur le droit social à l'épreuve du Covid-19. In: *Revue de droit du travail*. 2020, s. 273 a nasl.

[3] Smernica Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, 2003, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381).

[4] Treba poukázať na to, že vo veci I (C-749/22, konanie v súčasnosti prerušené) položil Bundesarbeitsgericht (Spolkový súd pre pracovnoprávne veci, Nemecko) prejudiciálnu otázku týkajúcu sa tej istej problematiky.

4. Táto nová otázka poskytuje Súdnemu dvoru príležitosť rozvinúť judikatúru, ktorú vytvoril v oblasti prenesenia platenej dovolenky za kalendárny rok, a objasniť význam a rozsah práva pracovníka skutočne využiť túto dovolenku.

II. Právny rámec

A. Právo Únie

5. Článok 31 Charty 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.“

6. Článok 7 smernice 2003/88, ktorý sa nachádza v kapitole 2, nazvanej „Minimálne doby odpočinku – iné aspekty organizácie pracovného času“, stanovuje:

„1. Členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú ročnú dovolenku ročnú dovolenku [dovolenku za kalendárny rok – *neoficiálny preklad*] v trvaní najmenej štyroch týždňov v súlade s podmienkami pre vznik nároku a pre poskytnuti[e] 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.“

B. Nemecké právo

7. Ustanovenie § 1 ods. 1 Bundesurlaubsgesetz (spolkový zákon o dovolenke) z 8. januára 1963 (BGBl. 1963, s. 2, ďalej len „BUrlG“) stanovuje:

„Každý zamestnanec má za každý kalendárny rok nárok na platenú dovolenku na zotavenie.“

8. Ustanovenie § 7 ods. 3 BUrlG stanovuje:

„Dovolenka sa musí poskytnúť a čerpať v prebiehajúcom kalendárnom roku. Prenesenie dovolenky do nasledujúceho kalendárneho roka je prípustné len vtedy, ak sú na to naliehavé dôvody týkajúce sa podniku alebo dôvody týkajúce sa osoby pracovníka. V prípade prenesenia dovolenky sa dovolenka musí poskytnúť a čerpať počas prvých troch mesiacov nasledujúceho kalendárneho roka. …“

9. Ustanovenie § 9 BUrlG stanovuje:

„Ak zamestnanec počas dovolenky ochorie, dni práceneschopnosti preukázané lekárskym potvrdením sa nezapočítavajú do dovolenky za kalendárny rok.“

10. Ustanovenie § 28 ods. 1 Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz) (zákon o prevencii a potláčaní infekčných chorôb u ľudí) stanovuje:

„Ak sa zistia choré osoby, osoby s podozrením na chorobu, osoby s podozrením na infekciu alebo nositelia vírusu…, príslušný orgán prijme potrebné ochranné opatrenia… v rozsahu a čase potrebnom na zabránenie šíreniu prenosných ochorení; najmä môže osobám uložiť povinnosť, aby neopúšťali miesto, na ktorom sa nachádzajú, alebo aby ho opúšťali len za určitých podmienok alebo aby nechodili na určité miesta, alebo na verejné priestranstvá, alebo aby na tieto miesta chodili len za určitých podmienok. …“

III. Skutkový stav, konanie vo veci samej a prejudiciálna otázka

11. TF, zamestnancovi spoločnosti Sparkasse Südpfalz od roku 2003, bola poskytnutá platená dovolenka za kalendárny rok na obdobie od 3. do 11. decembra 2020.

12. Dňa 2. decembra 2020 Kreisverwaltung Germersheim (Okresný úrad Germersheim, Nemecko) v súlade s § 28 zákona o prevencii a potláčaní infekčných chorôb u ľudí nariadil TF karanténu na obdobie od 2. do 11. decembra 2020 z dôvodu, že na pracovisku prišiel do kontaktu s osobou infikovanou vírusom SARS-Cov-2. Toto obdobie musel TF stráviť doma, konkrétne v spálni a kúpeľni.

13. Dňa 4. marca 2021 TF požiadal o prenesenie platenej dovolenky za kalendárny rok zodpovedajúcej obdobiu karantény, ktorá mu bola nariadená. Keďže Sparkasse Südpfalz odmietla vyhovieť tejto žiadosti, zamestnanec podal žalobu na Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Súd pre pracovnoprávne veci Ludwigshafen am Rhein).

14. Tento súd poukazuje na to, že podľa väčšinového názoru nemeckých súdov pracovník nemá v situácii, o akú ide v prejednávanej veci, nárok na to, aby štátom stanovené obdobie karantény nebolo započítané do platenej dovolenky za kalendárny rok.

15. V tejto súvislosti uvedený súd uvádza, že výlučným cieľom § 1 BUrlG je oslobodenie od práce a vyplatenie náhrady za dovolenku, takže všetky rušivé udalosti, ktoré nastanú neskôr, patria do sféry rizika pracovníka ako neoddeliteľnej súčasti jeho osobného života. Zdôrazňuje, že nemecké právo stanovuje výnimku z tejto zásady, ak pracovníka počas schválenej dovolenky postihne lekárom potvrdená práceneschopnosť. Nemecké súdy sa však domnievajú, že takáto výnimka sa neuplatní v prípade karantény nariadenej orgánom verejnej moci, keď pracovník nie je práceneschopný.

16. Keďže Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Súd pre pracovnoprávne veci Ludwigshafen am Rhein) má pochybnosti o zlučiteľnosti tohto riešenia s výkladom článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 a článku 31 ods. 2 Charty, ktorý poskytol Súdny dvor, 17. marca 2022 sa rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Majú sa článok 7 ods. 1 smernice [2003/88] a právo na platenú dovolenku za kalendárny rok zakotvené v článku 31 ods. 2 [Charty] vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnym právnym predpisom alebo praxi v oblasti poskytovania dovolenky na zotavenie pre pracovníkov, podľa ktorých dochádza k vyčerpaniu nároku na dovolenku aj v prípade, že pracovníka počas schválenej

dovolenky postihne nepredvídateľná udalosť, akou je v tomto prípade štátom nariadená karanténa, a to mu zabraňuje neobmedzene využiť tento nárok?“

IV. Konanie na Súdnom dvore

17. Písomné pripomienky predložila žalovaná vo veci samej, fínska vláda a Európska komisia.

V. Právna analýza

A. O prípustnosti

18. Sparkasse Südpfalz spochybňuje prípustnosť prejudiciálnej otázky z dôvodu, že otázka položená vnútroštátnym súdom sa všeobecne a bez akéhokoľvek rozlišovania zaoberá dôsledkami nepredvídateľnej udalosti na vyčerpanie práva na platenú dovolenku za kalendárny rok. Domnieva sa, že táto otázka je hypotetická v rozsahu, v akom ide nad rámec zhody medzi obdobím platenej dovolenky za kalendárny rok a obdobím karantény, o ktorom rozhodol orgán verejnej moci, a pokiaľ nebude presnejšie formulovaná, musí byť vyhlásená za neprípustnú.

19. V tejto súvislosti z ustálenej judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že iba vnútroštátnemu súdu, ktorý prejednáva spor a ktorý musí niesť zodpovednosť za následné súdne rozhodnutie, prináleží, aby so zreteľom na osobitosti veci samej posúdil tak potrebu rozhodnutia v prejudiciálnom konaní pre vyhlásenie svojho rozsudku, ako aj dôležitosť otázok, ktoré kladie Súdnemu dvoru.

20. Ak sa teda položené otázky týkajú výkladu práva Únie, Súdny dvor je v zásade povinný rozhodnúť. Z toho vyplýva, že pre otázky týkajúce sa výkladu práva Únie platí domnienka 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, ak ide o hypotetický problém alebo ak Súdny dvor nedisponuje skutkovými ani právnymi podkladmi potrebnými na užitočnú odpoveď na otázky, ktoré mu boli položené.[5]

21. V prejednávanej veci sa spor, v ktorom koná vnútroštátny súd, týka práva pracovníka dosiahnuť presunutie platenej dovolenky za kalendárny rok, ktorá sa prekrýva s obdobím karantény nariadenej orgánom verejnej moci, na neskorší dátum. V tejto súvislosti vnútroštátny súd jasne uviedol, že v súlade s ustanoveniami nemeckého pracovného práva, ako ich vykladá judikatúra nemeckých súdov, môže byť nútený zamietnuť žalobu TF, pokiaľ sa článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 a článok 31 ods. 2 Charty nemajú vykladať v tom zmysle, že bránia takému zamietnutiu.

22. Za týchto podmienok vnútroštátny súd vo svojom návrhu na začatie prejudiciálneho konania uviedol nielen dôvody, ktoré ho viedli k položeniu otázky o výklade uvedených článkov, ale aj dôvody, pre ktoré tento výklad považuje za nevyhnutný na vyriešenie sporu vo veci samej. Z toho podľa môjho názoru vyplýva, že výhradu založenú na hypotetickej povahe prejudiciálnej otázky treba zamietnuť.

[5] Rozsudok z 2. februára 2023, Towarzystwo Ubezpieczeń Ż (Klamlivé vzorové poistné zmluvy) (C-208/21, EU:C:2023:64, body 42 a 43, ako aj citovaná judikatúra).

23. V dôsledku toho je prejudiciálna otázka prípustná.

B. O veci samej

24. Vnútroštátny súd sa svojou jedinou otázkou v podstate pýta, či sa článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 a článok 31 ods. 2 Charty majú vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave alebo vnútroštátnej praxi, podľa ktorej sa platená dovolenka za kalendárny rok poskytnutá pracovníkovi, ktorá sa prekrýva s obdobím štátom nariadenej karantény, považuje za vyčerpanú, takže táto dovolenka nemôže by prenesená na iné obdobie, než bolo pôvodne stanovené.

25. Na úvod treba zdôrazniť, že Súdny dvor už skúmal situáciu, v ktorej sa nemocenská dovolenka prekrýva s vopred stanoveným obdobím platenej dovolenky za kalendárny rok.[6] Táto otázka však vzniká v inom kontexte, keďže pracovník bol v rámci svojej pracovnej činnosti vystavený vírusu SARS-Cov-2 a nečerpal nemocenskú dovolenku, ale bolo rozhodnuté o jeho profylaktickej izolácii, ktorej dĺžka zodpovedá obdobiu jeho platenej dovolenky.

26. Bez ohľadu na odlišnosť týchto situácií sa mi však zdá potrebné analyzovať judikatúru týkajúcu sa vzťahu medzi platenou dovolenkou za kalendárny rok a nemocenskou dovolenkou. Vzhľadom na úvahy a kritériá prijaté Súdnym dvorom totiž nie je isté, či túto judikatúru možno uplatniť na situáciu, o akú ide vo veci samej.

27. Ak by sa však toto uplatnenie nejavilo ako možné ani žiaduce, ako navrhujem, domnievam sa, že táto odpoveď sama osebe nemôže stačiť na zodpovedanie otázky položenej vnútroštátnym súdom. Ešte zásadnejšie je overiť, či dôsledky izolačného opatrenia na organizáciu a priebeh platenej dovolenky samy osebe postačujú na odôvodnenie presunutia tejto dovolenky na neskoršie obdobie, aby ju pracovník mohol skutočne využiť. Takáto otázka si však vyžaduje objasniť, čo v zmysle práva Únie zahŕňa skutočné využitie platenej dovolenky.

1. O uplatnení judikatúry Súdneho dvora týkajúcej sa vzťahu medzi platenou dovolenkou za kalendárny rok a nemocenskou dovolenkou

28. Podľa článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 má každý pracovník právo na platenú dovolenku za kalendárny rok v trvaní najmenej štyroch týždňov v súlade s podmienkami pre vznik nároku a poskytnutie takej dovolenky stanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.

29. Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora toto právo treba považovať za mimoriadne dôležitú zásadu sociálneho práva Únie, ktorú príslušné vnútroštátne orgány môžu uplatňovať len v medziach výslovne vytýčených samotnou smernicou 2003/88.[7] Navyše právo na dovolenku za kalendárny rok predstavuje „základnú a kogentnú zásadu sociálneho práva Únie“,[8] výslovne zakotvenú v článku 31 ods. 2 Charty.[9] Z toho vyplýva, že ustanovenia tejto smernice nemožno vykladať reštriktívne na úkor práv, ktoré z nich pracovníkovi vyplývajú.[10]

6 Pozri bod 34 nižšie.

7 Rozsudok z 22. septembra 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 24 a citovaná judikatúra).

8 Rozsudok z 8. septembra 2020, Komisia a Rada/Carreras Sequeros a i. (C-119/19 P a C-126/19 P, EU:C:2020:676, bod 113).

9 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 13. januára 2022, Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, bod 25 a citovanú judikatúru).

10 Rozsudok z 24. februára 2022, Glavna direkcija „Požarna bezopasnost i zaštita na naselenieto“ (C-262/20, EU:C:2022:117, bod 43 a citovaná judikatúra).

30. Ciele smernice 2003/88 súvisia s právom na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zaručeným v článku 31 ods. 1 Charty. V tejto súvislosti treba pripomenúť, že podľa jej odôvodnenia 4 je cieľom tejto smernice zlepšiť bezpečnosť, hygienu a ochranu zdravia pracovníkov pri práci. Odôvodnenie 5 tejto smernice spresňuje, že pracovníci musia mať primeranú dobu odpočinku. V tejto súvislosti článok 1 smernice stanovuje, že táto smernica upravuje minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pre organizáciu pracovného času, najmä pokiaľ ide o minimálne doby dovolenky za kalendárny rok. [11]

31. Pokiaľ ide o tieto ciele, podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora právo na 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. [12]

32. Na zabezpečenie dosiahnutia tohto cieľa Súdny dvor vykonáva v prípade prekrývania platenej dovolenky s dovolenkou poskytnutou z iného dôvodu porovnávaciu analýzu účelu každej z nich. Toto porovnanie umožňuje určiť, či dovolenka, ktorá sa prekrýva s obdobím platenej dovolenky za kalendárny rok, vzhľadom na svoj účel znemožňuje skutočné využitie tejto dovolenky. Ak je takéto narušenie závažné, prekrývanie oboch druhov dovolenky nevyhnutne znamená prenesenie dovolenky za kalendárny rok na neskorší termín, než bol pôvodne stanovený.

33. Na účely rozhodnutia, že pracovníčka musí mať možnosť čerpať svoju platenú dovolenku za kalendárny rok počas obdobia odlišného od obdobia jej materskej dovolenky, tak Súdny dvor konštatoval, že účel platenej dovolenky za kalendárny rok sa líši od účelu materskej dovolenky, ktorým je jednak ochrana biologického stavu ženy počas jej tehotenstva a po ňom a jednak ochrana osobitných vzťahov medzi ženou a jej dieťaťom v priebehu obdobia, ktoré nasleduje po tehotenstve a pôrode. [13]

34. Podľa rovnakej logiky Súdny dvor na základe rozdielu v cieľoch sledovaných platenou dovolenkou za kalendárny rok a nemocenskou dovolenkou, ktorá má umožniť pracovníkovi zotaviť sa z choroby, dospel k záveru, že pracovník, ktorý je na nemocenskej dovolenke počas doby vopred určenej na ročnú dovolenku, má právo čerpať ročnú dovolenku v inom termíne ako v tom, ktorý sa prekrýva s nemocenskou dovolenkou. [14]

35. Okrem toho Súdny dvor pripustil, že v určitých osobitných situáciách, akou je nemocenská dovolenka, keď pracovník nie je schopný vykonávať svoju prácu, členský štát nemôže podmieniť právo na dovolenku za kalendárny rok povinnosťou skutočne pracovať. Je totiž vylúčené, aby sa obmedzilo právo pracovníka na minimálnu platenú dovolenku za kalendárny rok zaručené právom Únie v prípade, že pracovník nemohol z dôvodu choroby vykonávať svoje pracovné povinnosti. [15]

[11] Rozsudok z 13. januára 2022, Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, body 28 a 29).

[12] Rozsudok z 22. septembra 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 27 a citovaná judikatúra).

[13] Rozsudky z 18. marca 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, bod 32), a zo 4. októbra 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, bod 30).

[14] Rozsudky z 10. septembra 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, bod 22), a zo 4. júna 2020, Fetico a i. (C-588/18, EU:C:2020:420, body 33 a 34, ako aj citovaná judikatúra). Pokiaľ ide o dovolenku na uzdravenie, pozri rozsudok z 30. júna 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, bod 27).

[15] Rozsudok z 22. septembra 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 32 a citovaná judikatúra).

36. Z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že základným znakom okolností, za ktorých sa práceneschopnosť musí posudzovať rovnako ako skutočná práca, je jednak to, že nastávajú nepredvídateľne a sú nezávislé od vôle pracovníka, a jednak to, že pracovník trpí fyzickými alebo psychickými obmedzeniami.

37. Pokiaľ ide o prvé z týchto kritérií, Súdny dvor zastáva názor, že vznik práceneschopnosti z dôvodu choroby je v zásade nepredvídateľný a nezávislý od vôle pracovníka.[16] Súdny dvor analogickým uvažovaním dospel k záveru, že rovnako ako v prípade práceneschopnosti z dôvodu choroby nemožno skutočnosť, že pracovníkovi bola odopretá možnosť pracovať z dôvodu výpovede, ktorá bola následne súdnym rozhodnutím vyhlásená za protiprávnu, v zásade predvídať a táto skutočnosť je nezávislá od vôle pracovníka.[17] Naproti tomu čerpanie rodičovskej dovolenky nemá nepredvídateľný charakter a vo väčšine prípadov je výsledkom vôle pracovníka starať sa o svoje dieťa.[18]

38. Druhé kritérium týkajúce sa existencie fyzických alebo psychických obmedzení Súdny dvor použil negatívne. Vzhľadom na skutočnosť, že pracovník na rodičovskej dovolenke nie je fyzicky ani psychicky obmedzený chorobou, nachádza sa v inej situácii ako v prípade práceneschopnosti zo zdravotných dôvodov.[19]

39. Po tomto spresnení treba overiť, či judikatúru Súdneho dvora možno analogicky uplatniť na situáciu, o akú ide vo veci samej, v ktorej bola pracovníkovi z dôvodu vystavenia vírusu SARS-Cov-2 nariadená karanténa, nečerpal však nemocenskú dovolenku, pričom dĺžka karantény zodpovedá vopred stanovenému obdobiu jeho platenej dovolenky.

40. Vzhľadom na predchádzajúce úvahy nemožno takéto uplatnenie judikatúry automaticky vylúčiť. Na jednej strane účel platenej dovolenky za kalendárny rok sa líši od účelu karantény, ktorej cieľom je zabrániť šíreniu nákazlivej choroby. Na druhej strane je nepochybné, že vo väčšine prípadov takáto izolácia predstavuje nepredvídateľnú okolnosť, nezávislú od vôle pracovníka.

41. Nezdá sa mi však, že by analogické uvažovanie mohlo pokračovať nad rámec tejto prvej fázy. V tejto súvislosti treba pripomenúť, že judikatúra Súdneho dvora vychádza z predpokladu, že počas predmetného obdobia choroba znemožnila pracovníkovi plniť úlohy, ktoré mu vyplývajú z pracovnej zmluvy. Práve z dôvodu súbežnej práceneschopnosti spôsobenej chorobou sa totiž pracovník nachádza v situácii, ktorá mu bráni oddýchnuť si a zrekreovať sa, takže platená dovolenka za kalendárny rok musí byť presunutá na iné obdobie, než bolo pôvodne stanovené. Inými slovami, vznik práceneschopnosti nemôže mať za následok spochybnenie práva pracovníka využiť minimálnu dĺžku platenej dovolenky stanovenú v článku 7 smernice 2003/88.

42. Karanténa však automaticky neznamená, že pracovník sa nachádza v situácii, ktorá mu bráni vykonávať prácu, keďže v závislosti od okolností môže byť povinný pokračovať v pracovnej činnosti z miesta, na ktorom musí zostať.

[16] Rozsudok z 22. septembra 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 30 a citovaná judikatúra).

[17] Rozsudok 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 67).

[18] Pozri v tomto zmysle rozsudok zo 4. októbra 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, bod 32 a citovaná judikatúra).

[19] Rozsudok zo 4. októbra 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, point 33). Súdny dvor predtým rozhodol, že pracovník, ktorého pracovný čas je skrátený v rámci sociálneho plánu, nie je fyzicky ani psychicky obmedzený chorobou, a preto sa nachádza v odlišnej situácii ako v prípade práceneschopnosti zo zdravotných dôvodov. Pozri v tomto zmysle rozsudok z 8. novembra 2012, Heimann a Toltschin (C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 29).

43. V tejto súvislosti Komisia navrhuje rozlišovať medzi pracovníkmi, ktorí sú naďalej práceschopní, a pracovníkmi, ktorým by karanténne opatrenie bránilo pokračovať v plnení úloh vyplývajúcich z pracovnej zmluvy. V tomto druhom prípade by pracovník mal mať možnosť presunúť svoju ročnú dovolenku na iné obdobie, než bolo pôvodne stanovené.

44. Takéto riešenie však naráža na dve hlavné námietky.

45. V prvom rade je podľa mňa ťažké vychádzať z toho, že nemožnosť vykonávať prácu v dôsledku karantény možno prirovnať k práceneschopnosti v zmysle vyššie uvedenej judikatúry. Pracovník, na ktorého sa vzťahuje rozhodnutie o profylaktickej izolácii, totiž nepodlieha fyzickým alebo psychickým obmedzeniam podobným obmedzeniam spôsobeným chorobou, a preto sa nachádza v odlišnej situácii, než je situácia vyplývajúca z práceneschopnosti z dôvodu zdravotného stavu.

46. Ďalej posúdenie existencie alebo neexistencie práceneschopnosti z dôvodu karantény sa zdá byť osobitne chúlostivé, keďže zahŕňa konkrétne preskúmanie každej situácie *in concreto* s cieľom určiť, či je pracovník schopný vykonávať prácu z miesta karantény. Táto možnosť závisí od mnohých faktorov vrátane presnej povahy úloh zverených pracovníkovi,[20] možností prispôsobenia zastávanej pozície, činnosti a organizácie zamestnávateľa, ako aj podmienok izolácie. Kombinované uplatňovanie jednotlivých týchto faktorov však pravdepodobne povedie k veľmi rôznorodým riešeniam, ktoré by sa mohli vnímať ako neopodstatnené a nerovnaké, najmä ak sa týkajú situácií, ktoré sa a *priori* môžu javiť ako podobné.[21] Takéto riešenie by navyše narážalo na nepopierateľné praktické ťažkosti pre zamestnávateľa, ktorý by musel v krátkej lehote posúdiť, či pracovník, ktorému bola pôvodne poskytnutá platená dovolenka, je alebo nie je schopný vykonávať svoju prácu z miesta karantény, a v prípade kladnej odpovede prijať organizačné opatrenia prispôsobené tejto situácii.[22]

47. Z týchto skutočností vyvodzujem, že judikatúru Súdneho dvora nemožno analogicky uplatniť na situáciu, o akú ide vo veci samej, takže len na tomto základe pracovník nemôže dosiahnuť presun poskytnutej platenej dovolenky za kalendárny rok, ktorej obdobie sa prekrýva s obdobím, počas ktorého je pracovník umiestnený do karantény z dôvodu kontaktu s osobou infikovanou vírusom SARS-Cov-2.

48. Zostáva však overiť, či vzhľadom na obmedzenia, ktoré zahŕňa, môže karanténa pracovníkovi znemožniť skutočne využiť platenú dovolenku za kalendárny rok.

2. O narušení skutočného využitia práva na platenú dovolenku za kalendárny rok

49. Je nesporné, že obmedzenia spôsobené karanténou výrazne obmedzujú osobné aktivity, ktoré jednotlivec môže vykonávať, ako aj jeho pohyb. Z toho vyplýva, že taká situácia môže obmedziť možnosti pracovníka „oddýchnuť si alebo sa venovať rekreačným a záujmovým aktivitám“[23]. Takýto zásah do účelu práva na platenú dovolenku za kalendárny rok by však mohol na prvý pohľad postačovať na odôvodnenie odloženia tejto dovolenky, ak sa prekrýva s obdobím karantény, aby ju pracovník mohol *skutočne využiť*.[24]

[20] Toto prvé kritérium je zásadné, lebo určité úlohy, ktoré zahŕňajú najmä fyzickú prácu, sa zjavne môžu vykonávať len na pracovisku.

[21] Okrem toho sa domnievam, že tieto ťažkosti môžu viesť k veľkému počtu sporov na súdoch pre pracovnoprávne veci, ktoré by a *posteriori* museli skúmať, či pracovník konkrétne zostal schopný pracovať počas karantény.

[22] V tejto súvislosti spor vo veci samej ilustruje ťažkosti, ktorým čelí zamestnávateľ, ktorému bola oznámená karanténa deň pred začiatkom obdobia platenej dovolenky.

[23] Rozsudok z 8. novembra 2012, Heimann a Toltschin (C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 29).

[24] Rozsudok zo 4. júna 2020, Fetico a i. (C-588/18, EU:C:2020:420, bod 32 a citovaná judikatúra).

50. Domnievam sa však, že takéto riešenie by bolo založené na nesprávnom chápaní pojmu „skutočné využitie“ platenej dovolenky za kalendárny rok, ktoré nie je v súlade ani s cieľmi sledovanými smernicou 2003/88, ani s judikatúrou Súdneho dvora. V tejto súvislosti treba poukázať na to, že na zabezpečenie cieľa ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov je právo na platenú dovolenku podmienené dodržiavaním povinností určených na zabezpečenie jeho účinnosti zo strany vnútroštátnych orgánov a zamestnávateľa.

51. V prvom rade vzhľadom na základný cieľ sledovaný smernicou 2003/88, ktorým je zabezpečiť účinnú ochranu životných a pracovných podmienok pracovníkov a lepšiu ochranu ich bezpečnosti a zdravia, sú členské štáty povinné v plnom rozsahu zaručiť aj potrebný účinok týchto práv tým, že pracovníci môžu skutočne využiť minimálnu platenú dovolenku za kalendárny rok stanovenú uvedenou smernicou. Z toho vyplýva, že spôsoby stanovené členskými štátmi na zabezpečenie vykonania požiadaviek smernice 2003/88 nesmú zbaviť práva zakotvené v článku 31 ods. 2 Charty a článku 7 tejto smernice ich podstaty. [25] V tejto súvislosti opatrenia prijaté členskými štátmi musia umožniť pracovníkovi využiť túto dovolenku v plnom rozsahu a nesmú ovplyvňovať ani obmedzovať minimálnu ochranu zaručenú touto smernicou, ani zasahovať do ďalších ustanovení tejto smernice, jej konzistentnosti alebo cieľov, ktoré sleduje. [26]

52. V druhom rade zamestnávateľ musí zabezpečiť, aby pracovníci mohli vykonávať svoje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok. [27] Počas tohto času odpočinku pracovník nesmie mať voči svojmu zamestnávateľovi nijakú povinnosť, ktorá by mu bránila slobodne a nepretržite sa venovať vlastným záujmom s cieľom neutralizovať účinky práce na bezpečnosť a zdravie dotknutej osoby. [28]

53. Z toho podľa môjho názoru vyplýva, že skutočné uplatnenie práva na dovolenku za kalendárny rok zakotvené v článku 31 ods. 2 Charty si vyžaduje, aby pracovník na účely ochrany svojej bezpečnosti a zdravia využil minimálnu platenú dovolenku stanovenú v článku 7 smernice 2003/88 a počas jej trvania mal *možnosť* oddýchnuť si alebo sa venovať rekreačným a záujmovým aktivitám bez akýchkoľvek povinností voči zamestnávateľovi.

54. Naproti tomu okrem povinnosti dodržiavať tieto požiadavky z vyššie uvedených ustanovení ani z judikatúry Súdneho dvora nijako nevyplýva, že dosiahnutie cieľa bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov sledovaného smernicou 2003/88 by malo znamenať, že počas doby platenej dovolenky, ktorú pracovník musí mať možnosť čerpať, mu táto dovolenka konkrétne poskytne čas na oddych, rekreáciu a záujmové aktivity. Inými slovami, právo na skutočné využitie platenej dovolenky za kalendárny rok nemožno zamieňať s právom na konkrétny výsledok tejto dovolenky. [29]

[25] Pozri analogicky rozsudok z 2. marca 2023, MÁV-START (C-477/21, EU:C:2023:140, bod 35 a citovaná judikatúra).

[26] Pozri *a contrario* rozsudok z 19. novembra 2019, TSN a AKT (C-609/17 a C-610/17, EU:C:2019:981, bod 51 a citovaná judikatúra).

[27] Pozri v tomto zmysle rozsudok zo 6. novembra 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, bod 51 a citovaná judikatúra).

[28] Pozri analogicky rozsudok z 9. septembra 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, bod 94).

[29] Pozri v tomto zmysle návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Saugmandsgaard Øe vo veci Fetico a i. (C-588/18, EU:C:2019:1083, body 75 a 76).

55. Domnievam sa, že analýza, ktorá by bola v rozpore s mnou navrhovanou analýzou, by mohla zakotviť mimoriadne široké chápanie práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, podľa ktorého by k skutočnému uplatneniu tohto práva došlo len vtedy, ak počas obdobia platenej dovolenky nenastane nijaká udalosť[30] narušujúca organizáciu činností, ktoré mal pracovník v úmysle vykonávať vo svojom voľnom čase.

56. Na rozdiel od práceneschopnosti však karanténa nemá vplyv na právo skutočne čerpať platenú dovolenku za kalendárny rok v zmysle mnou navrhnutej definície, ale ovplyvňuje len podmienky, za akých môže pracovník využiť svoj voľný čas.

57. Okrem toho treba zdôrazniť, že chápanie odpočinku, rekreácie a voľného času je výsostne subjektívne, takže opatrenie obmedzujúce pohyb môže veľmi rôznorodým spôsobom zmeniť vnímanie kvality platenej dovolenky zo strany jednotlivca. Navyše konzistentnosť a rozsah obmedzení uložených orgánom verejnej moci môžu mať tiež významný vplyv na rekreačné možnosti pracovníka. Tieto úvahy zvlášť sťažujú pokus o objektivizáciu a kategorizáciu situácií, v ktorých karanténa skutočne ovplyvňuje podmienky, za akých pracovník čerpá dovolenku za kalendárny rok.

58. Nič to nemení na tom, že izolácia môže v závislosti od okolností značne znížiť kvalitu platenej dovolenky za kalendárny rok, ktorá bola pracovníkovi poskytnutá. Domnievam sa však, že právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, ako je zakotvené v práve Únie, túto ťažkosť nerieši. Naproti tomu nad rámec minimálnej ochrany zaručenej článkom 7 smernice 2003/88 má vnútroštátny zákonodarca stále možnosť prijať priaznivejšie opatrenia umožňujúce prenesenie dní platenej dovolenky za kalendárny rok do neskoršieho obdobia. V tejto súvislosti treba uviesť, že po podaní tohto návrhu na začatie prejudiciálneho konania nemecký zákonodarca zaviedol do vnútroštátneho práva ustanovenia o tom, že dni izolácie sa nezapočítavajú do platenej dovolenky za kalendárny rok.[31]

59. Vzhľadom na všetky tieto úvahy sa preto domnievam, že právo Únie si nevyžaduje odklad platenej dovolenky za kalendárny rok, ktorá sa prekrýva s obdobím karantény, o ktorej rozhodol orgán verejnej moci z dôvodu vystavenia pracovníka vírusu SARS-Cov-2.

VI. Návrh

60. Vzhľadom na predchádzajúce úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prejudiciálnu otázku, ktorú položil Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Súd pre pracovnoprávne veci Ludwigshafen am Rhein, Nemecko), takto:

Článok 7 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času a článok 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie

sa majú vykladať v tom zmysle, že

[30] Na ilustráciu uvediem, že by bolo ťažko pochopiteľné, ak by taká udalosť, akou je výskyt nepriaznivých poveternostných podmienok, mala podľa práva EÚ zakladať nárok na prenesenie platenej dovolenky za kalendárny rok.

[31] Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania podaného vo veci I (C-749/22, konanie v súčasnosti prerušené) vyplýva, že toto ustanovenie, zavedené zákonom zo 16. septembra 2022, sa z časového hľadiska neuplatní na situáciu vo veci samej.

nebránia vnútroštátnej právnej úprave alebo praxi, podľa ktorých platená dovolenka za kalendárny rok poskytnutá pracovníkovi, ktorá sa prekrýva s obdobím karantény nariadenej orgánom verejnej moci z dôvodu kontaktu tohto pracovníka s osobou infikovanou vírusom, nemôže byť prenesená do iného obdobia, než bolo pôvodne stanovené.