

Vec C-37/19

**Zhrnutie návrhu na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 98 ods. 1
Rokovacieho poriadku Súdneho dvora**

Dátum podania:

21. január 2019

Vnútroštátny súd:

Corte suprema di cassazione

Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

27. november 2018

Navrhovateľka:

CV

Odporkyňa:

Iccrea Banca SpA Istituto Centrale del Credito Cooperativo

Predmet konania vo veci samej

Kasačný opravný prostriedok proti rozsudku odvolacieho súdu, ktorým sa konštatovala neexistencia nároku navrhovateľky na peňažnú náhradu za platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorú nemohla čerpať z dôvodu nezákonnej výpovede danej zamestnávateľom.

Predmet a právny základ návrhu na začatie prejudiciálneho konania

Prípadný rozpor práva Európskej únie a vnútroštátnej právnej úpravy, vrátane príslušného výkladu v rámci judikatúry, ktorou sa odopiera platba peňažnej náhrady za dovolenku za kalendárny rok, na ktorú pracovníkovi vznikol nárok, ale nečerpal ju z dôvodu, za ktorý je zodpovedný zamestnávateľ (výpoveď daná zamestnávateľom, ktorá sa právoplatným rozsudkom vyhlásila za nezákonnú), najmä pokiaľ ide o obdobie medzi prepustením pracovníka a jeho opätovným nastúpením do zamestnania.

Článok 267 druhý odsek ZFEÚ

Prejudiciálna otázka

Majú sa článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 a článok 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie, a to aj samostatne, vykladať v tom zmysle, že bránia ustanoveniam vnútroštátneho práva alebo vnútroštátnej praxi, na základe ktorých nárok na zaplatenie peňažnej náhrady za dovolenku, na ktorú pracovníkovi vzniklo právo, ale nečerpal ju (a za právny inštitút, akým sú tzv. „zrušené sviatky“, t. j. dni voľna, ktoré pracovníkom priznávajú kolektívne zmluvy v súvislosti s tradičnými štátnymi sviatkami, ktoré taliansky zákonodarca postupne zrušil a ktoré sú vzhľadom na ich charakter a funkciu porovnateľné s dovolenkou za kalendárny rok) zaniká po skončení pracovného pomeru v prípade, že dotknutý pracovník nemohol príslušné dni voľna uplatniť, kým bol zamestnaný, a to z dôvodu nezákonného aktu (výpoveď daná zamestnávateľom, vo vzťahu ku ktorej vnútroštátny súd právoplatne konštatoval obnovenie pracovného pomeru so spätnou účinnosťou), za ktorý nesie zodpovednosť zamestnávateľ, a to iba v súvislosti s obdobím medzi uvedeným nezákonným konaním zamestnávateľa a opätovným nastúpením dotknutého pracovníka do zamestnania?

Ustanovenia práva Európskej únie

Charta základných práv Európskej únie: článok 31 ods. 2.

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času: články 7 a 17 s ohľadom na odôvodnenia 4 a 5.

Vnútroštátne právne predpisy

Costituzione della Repubblica italiana (Ústava Talianskej republiky): článok 36 ods. 3, podľa ktorého „pracovníci majú právo na týždenný odpočinok a platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorých sa nemožno vzdať“.

Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (Legislatívny dekrét č. 66 z 8. apríla 2003, ktorým sa vykonali smernice 93/104/ES a 2000/34/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času): platenú dovolenku za kalendárny rok nemožno nahradiť zodpovedajúcim príspevkom za nevyčerpanú dovolenku, s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru.

Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL – kolektívna zmluva vyššieho stupňa) zo 7. decembra 2000 pre odvetvie družstevných bánk a poľnohospodárskych a remeselných úverových inštitúcií, ktorá sa z hľadiska časovej pôsobnosti vzťahuje na prejednávajúcu vec:

– článok 52, podľa ktorého „práva na dovolenku sa nemožno vzdať. ... V prípade skončenia pracovného pomeru patrí pracovníkovi, ktorý úplne alebo čiastočne nevyčerpal dovolenku za prebiehajúci kalendárny rok, na ktorú mu vznikol nárok... náhrada zodpovedajúca odmene za nevyčerpané dni dovolenky.

V prípade neprítomnosti v práci sa príslušná dovolenka skracuje o jednu dvanástinu za každý celý mesiac neprítomnosti...“.

– článok 53, v zmysle ktorého sa dni dovolenky/pracovného voľna za „zrušené sviatky“, ktoré sa nevyčerпали v priebehu kalendárneho roka, preplácajú na základe poslednej odmeny za prácu, ktorú dotknutý pracovník prijal v danom roku.

Zhrnutie skutkového stavu a konania

- 1 Pracovný pomer pani CV, zamestnankyne banky ICCREA Banca (ďalej len „ICCREA“), sa skončil 11. júla 2002 v dôsledku hromadného prepúšťania.
- 2 Na základe žaloby, ktorú podala pani CV, Tribunale di Roma (Súd v Ríme, Taliansko) uložil banke ICCREA, aby umožnil opätovné nastúpenie pani CV do zamestnania, pričom pani CV opätovne nastúpila 6. októbra 2003.

- 3 V rovnaký deň ICCREA prerušila výkon práce pani CV a požiadala ju o niekoľko lekárskech vyšetrení týkajúcich sa jej fyzickej spôsobilosti vykonávať pracovné úlohy, ktoré jej ako zamestnávateľ prideliť.
- 4 Listom z 13. októbra/15. novembra 2003 ICCREA opätovne skončila pracovný pomer s pani CV, a to výpoveďou s okamžitým účinkom, s tým, že ju zbavila povinnosti pracovať počas výpovednej doby.
- 5 Uvedené dve výpovede vyhlásil následne súd právoplatnými rozsudkami za nezákonné, pričom pani CV znova nastúpila do zamestnania.
- 6 Z tohto dôvodu podala pani CV na Tribunale di Roma (Súd v Ríme) návrh, aby uložil banke ICCREA povinnosť zaplatiť jej peňažnú náhradu za nevyčerpanú dovolenku, na ktorú jej vznikol nárok v rokoch 2003 a 2004. V prejednávanej veci sa pojmom „dovolenka“ označuje súčet dní platenej dovolenky za kalendárny rok a pracovného voľna za „zrušené sviatky“, keďže tento druh pracovného voľna je, pokiaľ ide o charakter a funkciu, podľa vnútroštátneho práva úplne porovnateľný s dovolenkou.
- 7 ICCREA vyjadrila svoj nesúhlas s uvedenými peňažnými nárokmi, pričom Tribunale di Roma (Súd v Ríme) predmetné návrhy zamietol a uložil pani CV povinnosť uhradiť trovy konania.
- 8 Pani CV sa preto obrátila na Corte di appello di Roma (Odvolací súd v Ríme, Taliansko), ktorý odvolanie zamietol, pričom konštatoval najmä tieto skutočnosti:
 - potrebu vylúčiť teóriu reálneho účinku výpovednej doby, s tým dôsledkom, že „neodpracovanú“ výpovednú dobu nebolo možné zahrnúť do základu na výpočet dovolenky,
 - navrhovateľke preto nevznikol nárok na náhradu za nevyčerpanú dovolenku, na ktorú by jej vzniklo právo v období medzi jej prepustením a opätovným nastúpením do zamestnania: dôvodom je, že predmetná náhrada sa nutne spája s „vynechaním odpočinku“, ku ktorému však v konkrétnom prípade nedošlo, keďže pani CV v danom období nepracovala, a
 - v tejto súvislosti nebola významná skutočnosť, že hoci pani CV ponúkla svoju prácu zamestnávateľovi, nemohla ju v konkrétnom prípade vykonať z dôvodu, že zamestnávateľ tento výkon práce odmietol [v tomto zmysle sa odvolací súd odvolal na smerovanie judikatúry vyjadrené v rozsudkoch Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd, Taliansko) č. 18707 z 8. júla 2008; č. 13953 z 23. októbra 2000; č. 5624 z 5. mája 2000].
- 9 Proti rozsudku odvolacieho súdu podala pani CV kasačný opravný prostriedok na vnútroštátny súd.

Základné tvrdenia účastníkov konania vo veci samej

- 10 Pani CV predovšetkým uvádza, že odvolací súd sa dopustil nesprávneho právneho posúdenia, pokiaľ dospel k výkladu, že výpovedná doba má povinný a nie reálny účinok, t. j. v tom zmysle, že zaplatením odstupného sa plynutie výpovednej doby končí a pracovný pomer okamžite zaniká.
- 11 V dôsledku tohto nesprávneho výkladu odvolací súd nepriznal právo pani CV pracovať počas výpovednej doby a odmietol, že by jej za toto obdobie vznikli platové nároky, akým je v tomto prípade nárok na náhradu za nevyčerpanú dovolenku.
- 12 Okrem toho odvolací súd nezohľadnil skutočnosť, že pani CV neprijala od ICCREA peňažnú náhradu namiesto práce vo výpovednej dobe, pričom naopak dotknutej banke ponúkla ďalší výkon práce, na čo jej však zamestnávateľ neposkytol podmienky, keďže namiesto toho, aby jej v súlade s rozhodnutím Tribunale di Roma (Súd v Ríme) umožnil opätovné nastúpenie do zamestnania, najprv jej prerušil výkon práce a následne ju znova prepustil.
- 13 Vzhľadom na to, že pôvodnú a tiež opakovanú výpoveď danú zamestnávateľom vyhlásil príslušný súd právoplatnými rozsudkami za nezákonné, pani CV vzniesla pred vnútroštátnym súdom otázku, či pracovníkovi, ktorému bola daná nezákonná výpoveď, patrí alebo nepatrí nárok na náhradu za dovolenku, na ktorú by mal dotknutý pracovník právo, pokiaľ by nedošlo k jeho prepusteniu, a to za obdobie medzi skončením pracovného pomeru a opätovným nastúpením do zamestnania.
- 14 Vzhľadom na to, že vyhlásenie povinného účinku výpovednej doby odvolacím súdom má pôvod v judikatúre Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd) – pričom v rámci judikatúry najvyššieho súdu existuje aj protichodný názor prikláňajúci sa k reálnemu účinku výpovednej doby –, pani CV v tomto ohľade vnútroštátnemu súdu navrhla, aby Súdnemu dvoru Európskej únie predložil otázku týkajúcu sa zlučiteľnosti predmetnej vnútroštátnej právnej úpravy a príslušnej judikatúry s právom Únie.

Zhrnutie odôvodnenia návrhu na začatie prejudiciálneho konania

- 15 Vnútroštátny súd poznamenáva, že podstatnou spornou otázkou v rámci prejednávanej veci je, či má pracovník právo na preplatenie dovolenky, na ktorú mu vznikol nárok, ale ktorú nečerpal z dôvodu, za ktorý je zodpovedný zamestnávateľ, a to pokiaľ ide o obdobie medzi skončením pracovného pomeru a skutočným opätovným nastúpením do zamestnania.
- 16 Vnútroštátny súd predovšetkým uvádza niekoľko poznámok týkajúcich sa práva Únie a judikatúry súdov Únie, s ohľadom na ktoré je podľa jeho názoru potrebné túto otázku preskúmať.

- 17 Podľa ustálenej judikatúry súdov Únie je právo na platenú dovolenku vyplývajúce z článku 31 ods. 2 Charty základných práv EÚ (ďalej len „Charta“) mimoriadne dôležitou zásadou sociálneho práva Únie, od ktorej sa nemožno odchýliť a ktorú môžu príslušné vnútroštátne orgány uplatňovať len v hraniciach výslovne vytýčených smernicou 2003/88/ES [pozri rozsudky Súdneho dvora z 20. júla 2016, Maschek, C-341/15, bod 25 a z 12. júna 2014, Bollacke, C-118/13, bod 15].
- 18 Právo na platenú dovolenku sa skladá z dvoch zložiek: z práva na dovolenku a práva na zachovanie odmeny za dobu dovolenky (pozri rozsudok Súdneho dvora zo 6. novembra 2018, Bauer a Willmeroth a i. C-569/16 a C-570/16, bod 39).
- 19 Z tohto hľadiska nemožno článok 7 smernice 2003/88/ES – podľa ktorého namiesto platenej dovolenky nemôže byť vyplatená peňažná náhrada, s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru – vykladať reštriktívne, na úkor práv, ktoré zamestnancovi z tohto článku vyplývajú (pozri rozsudok Bollacke, už citovaný, bod 22).
- 20 Základom účelu predmetného práva, spočívajúceho v poskytnutí možnosti, aby si pracovníci mohli od práce odpočinúť a tiež využiť čas na oddych a zotavenie sa (rozsudky Súdneho dvora z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i., C-350/06 a C-520/06, bod 25 a zo 4. októbra 2018, Dicu, C-12/17, bod 27), je predpoklad, že zamestnanec počas referenčného obdobia skutočne pracoval a v záujme jeho zdravia a bezpečnosti preto potrebuje využiť čas na zotavenie sa.
- 21 Práva na platenú dovolenku za kalendárny rok je preto v zásade potrebné určiť v závislosti od období skutočného výkonu práce odpracovaných podľa pracovnej zmluvy (rozsudok zo 4. októbra 2018 Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, bod 28).
- 22 Charakter práva na platenú dovolenku za kalendárny rok však súvisí s nárokom získať finančnú náhradu za dovolenku za kalendárny rok, ktorú dotknutý pracovník ku dňu skončenia pracovného pomeru nevyčerpal. V tomto ohľade možno uvedené právo obmedziť iba za podmienok dodržiavania prísnych podmienok uvedených v článku 52 ods. 1 Charty, najmä podstaty predmetného práva. V tomto zmysle sa členské štáty nemôžu odchýliť od zásady, podľa ktorej právo na platenú dovolenku za kalendárny rok nesmie zaniknúť uplynutím referenčného obdobia a/alebo obdobia prenesenia dovolenky, ktoré upravuje vnútroštátne právo, keď pracovník nemohol svoju dovolenku vyčerpať (pozri rozsudok Súdneho dvora z 29. novembra 2017, King, C-214/16, body 56, 57 až 59).
- 23 V súlade s uvedenými zásadami sa nárok na finančnú náhradu za nevyčerpanú dovolenku priznal v prípadoch, v ktorých dotknutý pracovník nemal pred skončením pracovného pomeru možnosť túto dovolenku vyčerpať,
 - z dôvodu, že bol na nemocenskej dovolenke celé referenčné obdobie a/alebo obdobie na prenesenie dovolenky alebo ich časť (rozsudky Súdneho dvora Schultz-Hoff a i., už citovaný, bod 62; Maschek, už citovaný, bod 31 a z 29. novembra 2017, King C-214/16, bod 65);

- z dôvodu úmrtia pracovníka, vzhľadom na to, že ak by sa pripustilo, že povinnosť platby takejto náhrady zaniká v dôsledku skončenia pracovného pomeru z dôvodu úmrtia pracovníka, náhodná udalosť by viedla retroaktívne k strate celého samotného nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorý upravuje právo Únie (pozri rozsudky Bollacke, už citovaný, body 25, 26 a 30 a zo 6. novembra 2018, Kreuziger, C-619/16, bod 33).
- 24 Z uvedeného preskúmania práva a judikatúry Únie vyvodzuje vnútroštátny súd presvedčenie, že súvislosť medzi právom na platenú dovolenku a vykonávaním práce počas referenčného obdobia nie je úplne automatická, pričom na účely priznania finančnej náhrady môžu mať v každom prípade vplyv vonkajšie faktory, ktoré nemožno pripísať na zodpovednosť pracovníka.
 - 25 Za týchto okolností uvádza vnútroštátny súd niekoľko poznámok v konkrétnej súvislosti s vplyvom výpovede danej zamestnávateľom na právo na platenú dovolenku v rámci vnútroštátneho práva.
 - 26 Talianska vnútroštátna judikatúra je ustálená, pokiaľ ide o názor, že v nadväznosti na súdne rozhodnutie vo veci nezákonnosti výpovede danej zamestnávateľom má zamestnanec v prípadoch uplatnenia reálnej súdnej ochrany právo opätovne nastúpiť do zamestnania. Rozsudok, ktorým sa vyhlasuje nezákonnosť výpovede danej zamestnávateľom a ukladá sa povinnosť zamestnávateľa umožniť opätovné nastúpenie prepusteného pracovníka do zamestnania, vedie priamo k obnove pracovného pomeru, bez potreby jeho formálneho opätovného prijatia zamestnávateľom, preto je potrebné predpokladať, že z právneho hľadiska dotknutý pracovný pomer nikdy nezanikol [pozri najmä rozsudky Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd) (ďalej len „Najvyšší súd“) č. 2139 z 29. januára 2008 a č. 18497 z 20. septembra 2005].
 - 27 V rámci judikatúry sa rovnako konštatovalo, že v prípade, ak súd vyhlási nezákonnosť výpovede danej zamestnávateľom a pracovníkovi prizná odmeny za obdobie odo dňa prepustenia po uplatnenie opčného práva na finančnú náhradu namiesto opätovného nastúpenia do zamestnania, uvedené priznanie odmien nezahŕňa aj náhradu za nevyčerpanú dovolenku, na ktorú má pracovník nárok, iba ak bol skutočne zamestnaný a svoju prácu vykonával počas celého roka, s tým, že nečerpá dovolenku, keďže v prípade prepusteného zamestnanca je obdobie medzi výpoveďou a uplatnením opčného práva na finančnú náhradu namiesto opätovného nastúpenia do zamestnania dobou odpočinku, hoci „núteného“ (pozri rozsudok Najvyššieho súdu č. 24270 z 29. novembra 2016). Keďže uplatnenie opčného práva na náhradu namiesto opätovného nastúpenia do zamestnania je z právneho hľadiska porovnateľné so samotným opätovným nastúpením do zamestnania, uvedené tvrdenia by platili, *mutatis mutandis*, v súvislosti s obdobím medzi prepustením a opätovným nastúpením do zamestnania.
 - 28 S ohľadom na uvedený stav týkajúci sa právnej úpravy a judikatúry vo veci práva Únie a talianskeho práva má vnútroštátny súd výkladovú pochybnosť, na základe

ktorej je podľa jeho názoru potrebné preskúmať, či za okolností, keď sa pracovný pomer nevykonáva z dôvodu nezákonného aktu zamestnávateľa, hoci formálne v súlade s právoplatnými súdnymi rozhodnutiami so spätným účinkom stále existuje, patrí alebo nepatrí pracovníkovi, ktorý nemohol vykonávať svoje pracovné povinnosti z dôvodu udalosti, za ktorú nezodpovedá, nárok na zaplatenie náhrady za nevyčerpanú dovolenku, na ktorú má právo, a to iba v súvislosti s obdobím medzi skončením pracovného pomeru a opätovným nastúpením do zamestnania, pričom účelom je ochrana základného práva sociálneho práva Únie, ktorého je pracovníkovi nositeľom, ale nemohol ho uplatniť.

- 29 Vnútroštátny súd zastáva názor, že vzhľadom na skutočnosť, že Súdny dvor sa zatiaľ podľa všetkého nezaoberal prejudiciálnou otázkou, aká sa položila v prejednávanej veci, je táto otázka prípustná a rovnako je významná na účely vydania rozhodnutia v konkrétnom prípade.