

Vec C-518/20

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

Dátum podania:

16. október 2020

Vnútroštátny súd:

Bundesarbeitsgericht

Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

7. júl 2020

Navrhovateľ v konaní o opravnom prostriedku „Revision“:

XP

Odporkyňa v konaní o opravnom prostriedku „Revision“:

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide

Predmet konania vo veci samej

Zlučiteľnosť ustanovenia vnútroštátneho práva o prepadnutí nároku na dovolenku zamestnanca, u ktorého nastal úplný pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť, s nadradeným právom Únie, okrem iného so smernicou o určitých aspektoch organizácie pracovného času

Predmet a právny základ prejudiciálneho konania

Výklad práva Únie, najmä článok 267 ZFEÚ

Smernica 2003/88/ES 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; ďalej len „smernica 2003/88“)

Charta základných práv Európskej únie (Ú. v. EÚ C 326, 2012, s. 391; ďalej len „Charta“)

Prejudiciálne otázky

1. Bránia článok 7 smernice 2003/88 a článok 31 ods. 2 Charty takému výkladu vnútroštátnej právnej úpravy, akou je § 7 ods. 3 BÚrIG, v dôsledku ktorého doteraz nesplnený nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok u zamestnanca, u ktorého v priebehu dovolenkového roka zo zdravotných dôvodov nastal úplný pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť, ktorý by však bol mohol – aspoň čiastočne – dovolenku vyčerpať ešte predtým, ako u neho nastal úplný pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť, v prípade jeho nepretržite trvajúcej práceneschopnosti zanikne po uplynutí 15 mesiacov od konca dovolenkového roka aj v prípade, že zamestnávateľ zamestnanca náležite nevyzval a nepoučil, čím mu fakticky znemožnil realizáciu jeho nároku na dovolenku?

2. V prípade kladnej odpovede na prvú otázku: Je za týchto predpokladov v prípade naďalej trvajúceho úplného poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť vylúčené aj prepadnutie nároku niekedy neskôr?

Citované predpisy práva Únie

Článok 7 ods. 1 smernice 2003/88

Článok 31 ods. 2 Charty

Citované vnútroštátne predpisy

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) [zákon o minimálnej dovolenke pre zamestnancov (Spolkový zákon o dovolenke)] (ďalej len „BUrIG“)

Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (VI) – Gesetzliche Rentenversicherung [Zákonník sociálneho zabezpečenia (SGB) šiesta kniha (VI) – zákonné dôchodkové poistenie] (ďalej len „SGB VI“)

Skutkový stav a konanie

- 1 Pre toto prejudiciálne konanie je relevantné, že účastníci konania vo veci samej vedú spor o to, či žalobcovi patria nároky na dovolenku z roku 2014.
- 2 Žalobca bol uznaný za osobu ťažko zdravotne postihnutú. U žalovanej je zamestnaný od roku 2000. Žalovaná je akciová spoločnosť, teda súkromný zamestnávateľ. Od 1. decembra 2014 poberá žalobca plný invalidný dôchodok. Okrem iného uplatňoval, že voči žalovanej mu ešte patrí dovolenka za 34 pracovných dní z roku 2014. Tieto nároky neprepadli, pretože žalovaná nesplnila svoje záväzky poskytnúť súčinnosť pri zabezpečení a čerpaní dovolenky.
- 3 Žalovaná naproti tomu zastáva názor, že nevyčerpaná dovolenka žalobcu za rok 2014 zanikla k 31. marcu 2016. Ak zamestnanec, ako v tomto prípade žalobca, zo zdravotných dôvodov dlhodobo nie je v stave čerpať dovolenku, po uplynutí 15 mesiacov od konca dovolenkového roka dochádza k prepadnutiu dovolenky nezávisle od toho, či zamestnávateľ splnil svoje záväzky týkajúce sa súčinnosti.
- 4 Súdny nižších stupňov žalobu zamietli. Opravným prostriedkom „Revision“ žalobca pokračuje v uplatňovaní svojho žalobného návrhu.

Odôvodnenie prejudiciálneho konania

- 5 Úspešnosť opravného prostriedku „Revision“ podaného žalobcom závisí od rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie (ďalej len „Súdny dvor“) o výklade Zmlúv.
- 6 Pre rozhodnutie sporu v časti, ktorá sa týka dovolenky z roku 2014, je potrebné, aby Súdny dvor objasnil, či právo Únie dovoľuje, aby nárok na dovolenku zanikol po uplynutí 15 mesiacov od skončenia dovolenkového roka, ak naďalej trvá úplný pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť zamestnanca, zamestnávateľ nesplnil svoje záväzky vyzvať a poučiť zamestnanca a zamestnanec by bol mohol aspoň čiastočne vyčerpať dovolenku v danom dovolenkovom roku, kým nenastal jeho úplný pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť.
- 7 Pri uplatňovaní § 7 ods. 3 BUrIG záleží na výklade článku 7 smernice 2003/88, ako aj článku 31 ods. 2 Charty.

Nemecké právo

- 8 Podľa nemeckého práva vzniká zákonná minimálna dovolenka za kalendárny rok ako dovolenkový rok a podľa § 7 ods. 3 prvej vety BUrlG musí byť poskytnutá a vyčerpaná v danom kalendárnom roku. Prenesenie dovolenky do ďalšieho kalendárneho roka je podľa § 7 ods. 3 druhej vety BUrlG dovolené iba v prípade, keď je to odôvodnené naliehavými prevádzkovými dôvodmi alebo dôvodmi spočívajúcimi v osobe zamestnanca. Podľa § 7 ods. 3 tretej vety BUrlG musí byť dovolenka v prípade jej prenesenia poskytnutá a vyčerpaná v zásade v prvých troch mesiacoch nasledujúceho kalendárneho roka; v opačnom prípade podľa § 7 ods. 3 tretej vety BUrlG zanikne.
- 9 Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko) s ohľadom na rozhodnutia Súdneho dvora (pozri okrem iného rozsudky zo 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C- 684/16, EU:C:2018:874; z 29. novembra 2017, King C- 214/16, EU:C:2017:914; z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i., C- 350/06 a C- 520/06, EU:C:2009:18; z 22. novembra 2011, KHS, C- 214/10, EU:C:2011:761, ako aj z 25. júna 2020, Varchoven kasacionen sād na Republika Bālgaria a Iccrea Banca SpA, C- 762/18 a C- 37/19, EU:C:2020:504), vykladal tieto ustanovenia v súlade so smernicou takto:
- 10 Nárok na zákonnú minimálnu dovolenku zanikne na konci kalendárneho roka alebo prípustného prenosového obdobia v zásade iba vtedy, keď zamestnávateľ predtým umožnil zamestnancovi uplatniť svoj nárok na dovolenku a zamestnanec napriek tomu dovolenku dobrovoľne nevyčerpal.
- 11 Toto prepadnutie nároku na dovolenku v zásade predpokladá, že zamestnávateľ sa postará o to, aby mal zamestnanec skutočnú možnosť vyčerpať svoju platenú dovolenku za kalendárny rok. Na to musí zamestnanca vyzvať, aby čerpal dovolenku, a musí mu jasne a včas oznámiť, že uplynutím kalendárneho roka alebo prenosového obdobia dovolenka prepadne, ak o ňu nepožiada. Okrem toho zamestnávateľ nesmie ani iným spôsobom brániť zamestnancovi v tom, aby čerpal dovolenku.
- 12 Ak zamestnávateľ nespĺnil svoje záväzky týkajúce sa súčinnosti, dovolenka, ktorá 31. decembra dovolenkového roka neprepadla, sa pripája k nároku na dovolenku, ktorý vzniká 1. januára nasledujúceho roka.
- 13 Zákonná dovolenka neprepadá, ak je zamestnanec do konca dovolenkového roka a/alebo prenosového obdobia práceneschopný pre chorobu a preto dovolenku čerpať nemôže. Zachovaný nárok na dovolenku sa v takom prípade pripája k nároku na dovolenku, ktorý vznikol v nasledujúcom roku a je tak nanovo časovo obmedzený podľa § 7 ods. 3 BUrlG. V prípade pretrvávajúcej práceneschopnosti však zanikne po uplynutí 15 mesiacov od konca dovolenkového roka. To platí aj v prípadoch, keď zamestnanec poberá invalidný dôchodok.

- 14 Dosiaľ ešte niet rozhodnutia Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) o tom, či a v ktorých prípadoch zanikajú nároky plne invalidných zamestnancov na dovolenku v prípade ich pretrvávajúcej práceneschopnosti po uplynutí 15 mesiacov od konca dovolenkového roka.
- 15 Podľa relevantných nemeckých právnych predpisov sú zamestnanci plne invalidní okrem iného v podstate v prípade, keď z dôvodu choroby alebo zdravotného postihnutia na nepredvídateľne dlhý čas nie sú schopní za obvyklých podmienok všeobecného pracovného trhu aspoň tri hodiny denne vykonávať zárobkovú činnosť alebo ak z dôvodu druhu alebo závažnosti zdravotného postihnutia nemôžu byť aktívni na všeobecnom pracovnom trhu.

Prvá prejudiciálna otázka

- 16 Podľa judikatúry Súdneho dvora sa má článok 7 ods.1 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že nebráni právnym predpisom jednotlivého štátu, ktoré obmedzujú možnosť zamestnanca, ktorý je počas viacerých po sebe nasledujúcich rozhodných období práceneschopný, kumulovať nároky na platenú dovolenku za kalendárny rok tým, že stanovia pätnásťmesačné prenosové obdobie, po uplynutí ktorého nárok na platenú dovolenku zanikne.
- 17 Judikatúra Súdneho dvora EÚ dosiaľ jednoznačne nevyjasnila, či a za akých predpokladov môže po uplynutí 15 mesiacov od konca dovolenkového roka zaniknúť nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok u zamestnanca, u ktorého v priebehu dovolenkového roka nastane plná invalidita, ktorá odvtedy nepretržite trvá, ak zamestnávateľ nedodrжал svoje záväzky vyzvať a poučiť zamestnanca.
- 18 V rozsudku zo 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C- 684/16, EU:C:2018:874), Súdny dvor konštatoval, že každá činnosť alebo nečinnosť zamestnávateľa, ktorá má potenciálne odradzujúci účinok na čerpanie dovolenky za kalendárny rok pracovníkom, je v rozpore s účelom práva na platenú dovolenku za kalendárny rok. Zamestnávateľ, ktorý neumožnil zamestnancovi, aby si uplatnil svoj nárok na platenú ročnú dovolenku, musí niesť dôsledky, ktoré z toho vyplývajú.
- 19 Ak sa tieto zásady uplatňujú aj vo vzťahu k dovolenkovému roku, v ktorom nastala plná invalidita zamestnanca, ktorá odvtedy nepretržite trvá, k prepadnutiu dovolenky by nedošlo ani po uplynutí 15 mesiacov od konca tohto dovolenkového roka v tom rozsahu, v akom by zamestnanec bol mohol vyčerpať svoju ročnú dovolenku, ak by zamestnávateľ včas splnil svoje záväzky týkajúce sa vyzvania a poučenia zamestnanca pred tým, ako nastala jeho plná invalidita.
- 20 Zamestnávateľ by v prípade opomenutia povinného vyzvania a poučenia zamestnanca musel niesť riziko toho, že nárok na dovolenku neprepadne v plnej miere, aj keď je zamestnanec aj po 31. marci dovolenkového roka nasledujúceho po príslušnom dovolenkovom roku plne invalidný. Toto riziko by mohol fakticky

vylúčiť iba v prípade, že by si svoje záväzky splnil už na začiatku kalendárneho roka.

- 21 Zamestnanec by za uvedených predpokladov niesol riziko toho, že z dôvodu úplnej invalidity, ktorá nastala v priebehu dovolenkového roka a ktorá prípadne môže byť aj dlhodobá, už nebude môcť nárok na dovolenku vyčerpať v plnom rozsahu, len v prípade, že zamestnávateľ svoje záväzky týkajúce sa súčinnosti – v tomto zmysle – včas splnil a tým naplnil predpoklady časovej obmedzenosti nároku na dovolenku podľa § 7 ods. 3 BUrlG.
- 22 Naproti tomu v rozsudku z 22. novembra 2011, KHS (C- 214/10, EU:C:2011:761, bod 43), Súdny dvor konštatoval, že článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 nebráni právnym predpisom jednotlivého štátu, ktoré pre prípady dlhodobého ochorenia zamestnancov stanovujú prenosové obdobie obmedzené na 15 mesiacov, po uplynutí ktorého nárok na platenú dovolenku zanikne.
- 23 Ak by sa táto zásada uplatňovala aj vo vzťahu k dovolenkovému roku, v ktorom nastala plná invalidita zamestnanca, ktorá odvtedy nepretržite trvá, mohla by táto dovolenka po uplynutí 15 mesiacov od konca tohto dovolenkového roka prepadnúť aj v prípade, že zamestnávateľ si nesplnil svoje záväzky vyzvať a poučiť zamestnanca. Nároky obdobia z dovolenkového roka pred plnej invalidity by potom zanikli, aj keby zamestnanec svoju dovolenku za kalendárny rok bol mohol vyčerpať ešte pred tým, ako ochorel, keby si zamestnávateľ včas splnil svoje záväzky vyzvať a poučiť zamestnanca.
- 24 Súdny dvor dosiaľ ešte neposudzoval, či článok 7 smernice 2003/88 a článok 31 ods. 2 Charty pripúšťajú obmedzenie zásady, podľa ktorej časové obmedzenie nároku na dovolenku predpokladá splnenie záväzkov týkajúcich sa súčinnosti, keď plná invalidita bránila zamestnancovi v tom, aby čerpal dovolenku, avšak nárok na dovolenku by bol mohol realizovať v priebehu dovolenkového roka ešte pred vznikom plnej invalidity, keby si zamestnávateľ splnil svoje záväzky vyzvať a poučiť zamestnanca.
- 25 Súdny dvor vo svojom rozsudku zo 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C- 684/16, EU:C:2018:874), uviedol, že vnútroštátna právna úprava o prepadaní dovolenky sa nemá uplatňovať, ak ju nemožno vykladať v súlade s článkom 7 smernice 2003/88 a článkom 31 ods. 2 Charty. Ak je protistranou zamestnanca v spore štátny zamestnávateľ, vyplýva tento výsledok z článku 7 smernice 2003/88 a z článku 31 ods. 2 Charty. Ak je jeho protistranou súkromný zamestnávateľ, vyplýva to z článku 31 ods. 2 Charty.

Druhá prejudiciálna otázka

- 26 Ak by bola odpoveď Súdneho dvora na prvú prejudiciálnu otázku kladná, má pre rozhodnutie sporu zásadný význam to, či článok 7 smernice 2003/88 a článok 31 ods. 2 Charty za okolností uvedených v prvej otázke bránia výkladu vnútroštátnej právnej úpravy ako je § 7 ods. 3 BUrlG, podľa ktorého dosiaľ nesplnený nárok na

platenú dovolenku za kalendárny rok zaniká neskôr ako po uplynutí 15 mesiacov od konca dovolenkového roka, keď plná invalidita zamestnanca – ako v prípade žalobcu – nepretržite trvá aj po 31. marci druhého roka nasledujúceho po dovolenkovom roku.

- 27 Ani túto otázku dosiaľ Súdny dvor jednoznačne nevyjasnil.
- 28 Podľa judikatúry Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) sa dovolenka, ktorá 31. decembra neprepadla, v prípade opomenutia splnenia záväzkov týkajúcich sa súčinnosti zamestnávateľa pripája k nároku na dovolenku, ktorý vznikol 1. januára nasledujúceho roka. Na tento nárok ako novovzniknutý nárok sa vzťahujú ustanovenia § 7 ods. 1 prvej vety a ods. 3 BUrlG.
- 29 Z pohľadu senátu – ak Súdny dvor na prvú prejudiciálnu otázku odpovie kladne – judikatúra Súdneho dvora doteraz nevyjasnila, či je podľa článku 7 smernice 2003/88, ako aj článku 31 ods. 2 Charty možné, aby nárok na dovolenku z príslušného dovolenkového roka – v tomto prípade z dovolenkového roka 2014 –, ktorý z dôvodu opomenutia vyzvania a poučenia zamestnanca neprepadol, v prípade naďalej trvajúcej pracovnej neschopnosti zamestnanca neobmedzene zdieľal osud nároku na dovolenku, ktorý vznikol v prvom nasledujúcom roku – v tomto prípade v dovolenkovom roku 2015. Dovolenka z prvého nasledujúceho roka by po uplynutí 15 mesiacov prepadla nezávisle od toho, či zamestnávateľ splnil svoje záväzky vyzvať a poučiť zamestnanca, pretože by bolo objektívne nemožné, aby zamestnávateľ svojou súčinnosťou umožnil zamestnancovi, ktorý je už od začiatku prvého nasledujúceho dovolenkového roka naďalej trvale plne invalidný, aby realizoval svoj nárok na dovolenku.
- 30 Ak by právo Únie pripúšťalo toto časové obmedzenie prenesenia nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok, žalobcov nárok na dovolenku z roku 2014 by na základe jeho pretrvávajúcej plnej invalidity zanikol najneskôr uplynutím 15 mesiacov od konca roka nasledujúceho po dovolenkovom roku, t. j. 31. marca 2017.
- 31 Roynako nevyjasnené je z pohľadu senátu aj to, či zamestnávateľ môže splniť svoje záväzky vyzvať a poučiť zamestnanca ešte aj po tom, ako nastala plná invalidita zamestnanca, a vyvolať tak časové obmedzenie nároku na dovolenku a jeho zánik neskôr ako po uplynutí 15 mesiacov od konca dovolenkového roka, ak zamestnanec zostane počas celého obdobia trvale plne invalidný a preto svoj nárok na dovolenku nemôže realizovať.