

Vec C- 217/20

Návrh na začatie prejudiciálneho konania

Dátum podania:

25. máj 2020

Vnútroštátny súd:

Rechtbank Overijssel

Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

20. máj 2020

Žalobca:

XXXX

Žalovaný:

Staatssecretaris van Financiën

PRACOVNÝ DOKUMENT

Rozhodnutie

RECHTBANK OVERIJSEL (Súd v Overijssel, Holandsko)

zasadajúci v Zwolle

Správne právo

[omissis]

Medzitýmne rozhodnutie senátu zloženého z viacerých sudcov v právnej veci medzi

[omissis] žalobca,

[omissis]

a

Staatssecretaris van Financiën (Štátny tajomník pre financie, Holandsko),
žalovaný

...

[omissis]

... [omissis]

Konanie

Žalobca podal sťažnosť proti výške svojej odmeny za obdobie svojej dovolenky od 25. júla 2017 do 17. augusta 2017, ako vyplýva z vyúčtovaní jeho mzdy za júl a august 2017.

Rozhodnutím z 13. októbra 2017 (napadnuté rozhodnutie) žalovaný zamietol sťažnosť žalobcu ako neodôvodnenú.

Proti tomuto rozhodnutiu podal žalobca žalobu.

Žalovaný podal vyjadrenie k žalobe.

Pojednávanie vo veci sa uskutočnilo 21. septembra 2018.

Na pojednávaní Rechtbank (súd) rozhodol, že nanovo začne konanie vo veci, aby Súdnemu dvoru Európskej únie predložil prejudiciálnu otázku.

Odôvodnenie rozhodnutia

1. Žalobca je od 1. marca 2002 zamestnaný na Belastingdienst (daňová správa), naposledy od 1. novembra 2014 vo funkcii vyšetrojúceho pracovníka. Od

24. novembra 2015 je žalobca dlhodobo čiastočne práceneschopný. Je zamestnaný v rámci opatrenia na opätovné začlenenie.

Podľa článku 37 ods. 1 Algemeen Rijksambtenarenreglement (Všeobecný štatút štátnych zamestnancov; ďalej len „ARAR“) sa žalobcovi počas prvého roka choroby naďalej vypláca 100 % odmeny a od 24. novembra 2016 sa naďalej vypláca 70 % odmeny. Za hodiny, počas ktorých je žalobca práceneschopný, sa podľa článku 37 ods. 5 ARAR vypláca 100 % odmeny.

Od 25. júla 2017 do 17. augusta 2017 čerpal žalobca dovolenku. Podľa vyúčtovania mzdy sa v mesiacoch júl a august 2017 žalobcovi za hodiny, počas ktorých bol práceneschopný, (aj) počas čerpania dovolenky vyplácalo 70 % odmeny a za hodiny, počas bol považovaný za práceneschopného, resp. bol schopný v rámci svojho opatrenia na opätovné začlenenie vykonávať svoju prácu, sa vyplácalo 100 % jeho odmeny.

S tým žalobca nesúhlasí. Zastáva názor, že počas svojej dovolenky má nárok na odmenu v plnej výške, t. j. aj za hodiny, počas ktorých je dlhodobo práceneschopný. Žalobca sa pritom odvoláva na článok 22 ARAR, na smernicu 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“) a na judikatúru Súdneho dvora Európskej únie, najmä na rozsudok z 20. januára 2009, C-350/06 a C-520/06 (Schultz-Hoff a i.). Žalobca taktiež poukazuje na článok 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie.

2. Žalovaný v písomnom podaní z 28. augusta 2017 uviedol, že jediný sporný bod sa týka výkladu pojmu „platený“ a v dôsledku toho aj pojmu „pri zachovaní jeho odmeny v plnom rozsahu“ v článku 22 ARAR. Z dôvodu neexistencie európskej judikatúry k tomuto bodu žalobca žiada Rechtbank (súd), aby Súdnemu dvoru Európskej únie predložil prejudiciálnu otázku o tomto bode.

3. Rechtbank (súd) konštatuje nasledovné:

3.1 článok 22 ARAR

Článok 22 ods. 1 ARAR ustanovuje, že úradník má každoročne nárok na dovolenku pri zachovaní jeho odmeny v plnom rozsahu.

Rechtbank (súd) rovnako ako žalovaný zastáva názor, že v tejto súvislosti sa pod „odmenou v plnom rozsahu“ má rozumieť odmena, aká dotknutému úradníkovi patrí na začiatku a počas trvania dovolenky. V prípade žalobcu to bolo 70 % odmeny za hodiny, počas ktorých bol práceneschopný, a 100 % odmeny za hodiny, počas ktorých bol práceneschopný. To je aj odmena, ktorú žalobca dostal počas celej svojej dovolenky od 25. júla 2017 do 17. augusta 2017 pri zachovaní jeho celého platu.

3.2 smernica 2003/88

Článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 ustanovuje, že členské štáty prijímú nevyhnutné

opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú ročnú dovolenku v trvaní najmenej štyroch týždňov v súlade s podmienkami pre vznik nároku a pre poskytnutie takej dovolenky, ustanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.

Z ustanovení a odôvodnení tejto smernice Rechtbank (súd) vyvodzuje, že úmyslom európskeho normotvorcu bolo, aby touto smernicou vydal predpisy týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia v oblasti organizácie pracovného času okrem iného aj vo vzťahu ku každoročnej dovolenke. Podľa názoru Rechtbank (súdu) smernica a jej výklad zo strany Súdneho dvora poskytuje iba záruku toho, že aj v prípade úplnej práceneschopnosti je možné čerpať najmenej štyri týždne platenej dovolenky. O výške odmeny, ktorá sa má naďalej vyplácať počas dovolenky, smernica neobsahuje nijaké údaje.

Žalobca čerpal štyri po sebe idúce týždne dovolenky pri zachovaní jeho normálnej odmeny. Preto nebolo porušené jeho právo na čerpanie platenej dovolenky.

3.3 rozsudok [Schultz-Hoff a i.]

V tomto rozsudku Súdny dvor Európskej únie s poukázaním na svoj rozsudok zo 16. marca 2006, C-131/04 a C-257/04 ([Robinson-Steele a i.]), rozhodol, že zamestnanec má počas čerpania dovolenky dostávať svoju normálnu mzdu. Nárok na dovolenku a nárok na pokračovanie vo vyplácaní mzdy sa podľa Súdneho dvora majú považovať za jediný nárok.

Účelom tejto úvahy je, aby sa zamestnanec počas čerpania každoročnej dovolenky/odpočinku dostal do situácie, ktorá je, čo sa týka mzdy, porovnateľná s obdobím výkonu práce. V prípade žalobcu je týmto obdobím obdobie, počas ktorého je sčasti práceschopný a vo zvyšku obdobia je práceneschopný. Keďže žalobca počas svojej dovolenky dostal rovnakú odmenu ako počas zvyšku roka, je to v súlade s rozsudkom [Schultz-Hoff a i.].

V článku 2 písm. f) Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984 (Nariadenie o odmeňovaní civilných štátnych úradníkov z roku 1984; ďalej len „BBRA“) sa pod odmenou rozumie súčet nasledujúcich plnení, na ktoré má úradník nárok:

- plat,
- príplatky uvedené v kapitole III,
- periodická prirážka uvedená v článku 22a,
- mesačná prirážka uvedená v článku 22b.

Pod platom sa na základe článku 2 písm. a) rozumie suma určená pri zohľadnení ustanovení tohto nariadenia na základe jednej z príloh k tomuto nariadeniu vynásobená trvaním pracovného pomeru vzťahujúceho sa na úradníka.

Keďže na základe článku 37 ARAR sa v druhom roku práceneschopnosti vypláca iba 70 % odmeny, možno zastávať aj názor, že toto teda nikdy nezodpovedá úplnej odmene, ako je stanovené v článku 22 ARAR. K tomu Rechtbank (súd) uvádza, že Súdny dvor EÚ v bode 25 rozsudku [Schultz-Hoff a i.] uviedol, že cieľom práva na platenú ročnú dovolenku je umožniť pracovníkovi odpočinúť si a poskytnúť mu čas na oddych a zotavenie sa. Ako rozhodol Súdny dvor, v tom sa cieľ (každoročnej) dovolenky odlišuje od cieľa sledovaného právom na pracovné voľno zo zdravotných dôvodov. Posledné uvedené právo sa pracovníkovi priznáva na účely zotavenia sa z choroby.

Rechtbank (súd) si kladie otázku, či toto rozlišovanie odôvodňuje rozdiel.

3.4 Článok 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie stanovuje, pokiaľ ide o prejednávajúcu vec, že každý pracovník má právo na každoročnú platenú dovolenku.

3.5 Na základe uvedených úvah sa Rechtbank (súd) domnieva, že je tu dostatočný dôvod na to, aby predložil Súdnemu dvoru EÚ nasledujúcu prejudiciálnu otázku.

O článku 7

„Má sa článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času vykladať v tom zmysle, že pracovník z dôvodu výkonu svojho práva na každoročnú dovolenku nestráca svoju odmenu alebo časť z nej? Alebo sa toto ustanovenie má vykladať v tom zmysle, že pracovník si počas výkonu svojho práva na každoročnú dovolenku zachová svoju odmenu bez ohľadu na príčinu, pre ktorú nepracuje počas dovolenky?“

„Má sa článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym ustanoveniam a praxi, podľa ktorých si pracovník, ktorý je z dôvodu choroby práceneschopný, na začiatku jeho dovolenky zachová odmenu do výšky, ktorú dostal bezprostredne pred začiatkom svojej dovolenky, aj keď je táto odmena z dôvodu dlhodobej práceneschopnosti nižšia ako odmena v prípade úplnej schopnosti pracovať?“

„Má sa právo každého pracovníka na platenú dovolenku na základe článku 7 smernice 2003/88 a ustálenej judikatúry Európskej únie vykladať v tom zmysle, že je v rozpore s týmto právom, ak sa odmena kráti počas dovolenky v prípade práceneschopnosti?“

3.6 Rechtbank (súd) odkladá vydanie každého ďalšieho rozhodnutia v tejto veci až do vydania rozsudku Súdneho dvora v tejto veci.

Rozhodnutie

[Prejudiciálne otázky a prerušenie konania]

[Záverečná formula]... [*omissis*]

... [*omissis*]

Opravné prostriedky

Proti tomuto medzitýmnemu rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok. Proti tomuto medzitýmnemu rozsudku je možné súčasne s opravným prostriedkom proti (prípadnému) konečnému rozsudku v tejto veci podať opravný prostriedok.

PRACOVNÝ DOKUMENT