

Anonymizované znenie

Preklad

C-426/20 – 1

Vec C-426/20

Návrh na začatie prejudiciálneho konania

Dátum podania:

10. september 2020

Vnútroštátny súd:

Tribunal Judicial da Comarca de Braga – Juízo do Trabalho de Barcelos

Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

15. júl 2020

Žalobcovia:

GD

ES

Žalovaná:

Luso Temp – Empresa de Trabalho Temporário, S. A.

Tribunal Judicial da Comarca de Braga

(Súd prvého stupňa Braga, Portugalsko)

Juízo do Trabalho de Barcelos – Juiz 2

(Pracovný súd Barcelos, druhé oddelenie, Portugalsko)

[omissis]

Vec č. 3190/19.5T8BCL

Návrh na začatie štandardného konania

[omissis]

[omissis]

[omissis]

Návrh na začatie prejudiciálneho konania

V prejednávanej veci žalobcovia navrhujú uložiť žalovanej povinnosť zaplatiť sumy, o ktorých tvrdia, že im neboli vyplatené z titulu platenej dovolenky a príplatku za dovolenku, splatné za obdobie, počas ktorého pracovali pre žalovanú na základe pracovných zmlúv na dobu určitú.

V tomto kontexte:

- žalobkyňa GD uzavrela pracovnú zmluvu na dobu určitú so žalovanou 29. októbra 2017 a pracovala pre spoločnosť *Inoveplástica – Inovação e Tecnologia em Plásticos, S. A.*, do 28. októbra 2019,
- žalobca ES uzavrel pracovnú zmluvu na dobu určitú so žalovanou 9. októbra 2017 a pracoval pre spoločnosť *Inoveplástica – Inovação e Tecnologia em Plásticos, S. A.*, do 8. októbra 2019.

*

Spor medzi účastníkmi konania je založený na ustanoveniach Código do Trabalho (Zákonník práce), ktoré účastníci konania uvádzajú na podporu svojich stanovísk.

*

Žalobcovia tvrdia, že 1. januára každého roka (2018 a 2019) im vznikol nárok na 22 dní dovolenky a že okrem týchto dní majú nárok na dva dni dovolenky za každý celý mesiac odpracovaný počas roka, v ktorom vznikol pracovný pomer (2017), a na počet dní dovolenky úmerný dobe odpracovanej počas roka, v ktorom pracovný pomer zanikol (2019).

Žalobcovia opierajú svoje nároky o všeobecnú právnu úpravu dovolenky, ktorá je stanovená v článkoch 237, 238, 239 a 245 Zákonníka práce (schváleného zákonom č. 7/2009 z 12. februára), ktoré znejú takto:

„*PODODDIEL X*

Dovolenka

Článok 237

Nárok na dovolenku

1. *Pracovník má v každom kalendárnom roku nárok na platenú dovolenku v určitej dĺžke, ktorý mu vzniká 1. januára.*

2. *Nárok na dovolenku sa spravidla týka práce vykonanej počas predchádzajúceho kalendárneho roka, ale nezávisí od pravidelnosti alebo efektívnosti práce.*

...

Článok 238

Dĺžka dovolenky

1. *Minimálna ročná dĺžka dovolenky je 22 pracovných dní.*

...

Článok 239

Dĺžka dovolenky v osobitných prípadoch

1. *Počas roka, v ktorom vznikol pracovný pomer, má pracovník nárok na dva pracovné dni dovolenky za každý mesiac trvania zmluvy, a to najviac 20 dní, ktoré možno vyčerpať po šiestich celých mesiacoch plnenia zmluvy.*

2. *V prípade, ak sa kalendárny rok skončí pred uplynutím lehoty uvedenej v predchádzajúcom odseku, dovolenku možno vyčerpať do 30. júna nasledujúceho roka.*

3. *Bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia kolektívnej pracovnej zmluvy, uplatnenie predchádzajúcich odsekov nemôže viesť k vyčerpaniu viac ako 30 pracovných dní dovolenky počas toho istého kalendárneho roka.*

...

Článok 245

Účinky zániku pracovnej zmluvy na nárok na dovolenku

1. *V čase zániku pracovnej zmluvy má pracovník nárok na náhradu za dovolenku a príplatok za dovolenku, ktoré:*

a) *zodpovedajú dovolenke, na ktorú pracovníkovi vznikol nárok a ktorá nebola vyčerpaná;*

b) *sú úmerné dobe odpracovanej v roku, v ktorom zanikne zmluva.*

2. *V prípade spomenutom v písmene a) predchádzajúceho odseku sa doba dovolenky započíta do odpracovaných rokov.*

3. *V prípade, ak zmluva zanikne počas kalendárneho roka nasledujúceho po roku, v ktorom vznikol pracovný pomer, alebo ak dĺžka jej trvania neprekročí 12 mesiacov, celkový rozsah dovolenky alebo zodpovedajúcej náhrady, na ktorú má pracovník nárok, nemôže úmerne prekročiť ročnú dĺžku dovolenky vzhľadom na dĺžku trvania zmluvy.“*

Ak by sa tieto ustanovenia uplatnili na ich prípady, žalobcovia by mali nárok na tieto dni platenej dovolenky (a na zodpovedajúci príplatok za dovolenku):

– 4 dni dovolenky za rok 2017 (dva celé mesiace trvania zmluvy) (článok 239 ods. 1),

– 22 dní dovolenky, na ktoré im vznikol nárok 1. januára 2018 (článok 237 ods. 1 a článok 238 ods. 1),

– 22 dní dovolenky, na ktoré im vznikol nárok 1. januára 2019 (článok 237 ods. 1 a článok 238 ods. 1),

– 19 dní ($22/365 \times 301$) v prípade žalobkyne GD a 17 dní ($22/365 \times 281$) v prípade žalobcu ES (dovolenka úmerná dobe odpracovanej v roku 2019) [článok 245 ods. 1 písm. b)].

*

Žalovaná tvrdí, že každý zo žalobcov má nárok len na dobu platenej dovolenky (a na zodpovedajúci príplatok za dovolenku) úmernú dobu trvania svojej zmluvy.

Toto stanovisko opiera o znenie článku 185 ods. 6 Zákonníka práce, ktorý stanovuje:

„ČASŤ V

Pravidlá práce dočasných agentúrnych pracovníkov

Článok 185

Pracovné podmienky dočasných agentúrnych pracovníkov

...

6. *Pracovník má úmerne k dobe trvania svojej zmluvy nárok na platenú dovolenku a na príplatok za dovolenku a vianočný príplatok, ako aj na iné pravidelné a periodické plnenia za tú istú alebo rovnocennú prácu, na ktoré majú nárok pracovníci, ktorých zamestnáva užívateľský podnik.*

...“

Na základe tohto ustanovenia v spojení s článkom 238 ods. 1 by mal každý zo žalobcov nárok len na 44 dní dovolenky za celkové dvojročné trvanie svojej zmluvy (22 × 2).

*

Článok 185, na ktorý sa odvoláva žalovaná, je osobitným ustanovením, ktoré sa vzťahuje na zmluvy o zamestnávaní dočasných agentúrnych pracovníkov, a preto má prednosť pred všeobecnou právnou úpravou stanovenou pre pracovné zmluvy vo všeobecnosti. Vzhľadom na jeho umiestnenie v štruktúre Zákonníka práce a na jeho doslovné znenie sa teda vyvodzuje, že zámerom zákonodarcu bolo vylúčiť uplatnenie všeobecnej právnej úpravy dovolenky stanovenej pre pracovné zmluvy vo všeobecnosti, keďže stanovil, že dočasní agentúrni pracovníci majú v každom prípade len nárok na platenú dovolenku a na zodpovedajúci príplatok za dovolenku úmerne k dobe odpracovanej v užívateľskom podniku.

*

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci v článku 5 ods. 1 stanovuje, že „základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania dočasných agentúrnych pracovníkov musia byť počas ich pridelenia do užívateľského podniku aspoň také, aké by sa uplatňovali, ak by pracovníkov uvedený podnik priamo prijal na to isté pracovné miesto“, zatiaľ čo podľa článku 3 ods. 1 písm. f) uvedenej smernice „základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania“ sú „pracovné podmienky a podmienky zamestnávania ustanovené v zákonoch, iných právnych predpisoch, správnych opatreniach, kolektívnych zmluvách a/alebo iných všeobecne záväzných ustanoveniach platných pre užívateľský podnik a týkajúcich sa: i) dĺžky

pracovného času, nadčasov, prestávok, odpočinku, práce v noci, dovolenky a sviatkov; ii) mzdy“ (podčiarknutím zvýraznil vnútroštátny súd).

Podľa informácií, ktoré Európskej komisii poskytla portugalská vláda (dostupné na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/NIM/?uri=celex:32008L0104>), vnútroštátny zákonodarca prebral túto smernicu práve prostredníctvom Zákonníka práce a zákonného dekrétu č. 260/2009 z 25. septembra.

*

Nevzniká teda nijaká pochybnosť v prípade pracovníkov, ktorí pracujú pre užívateľský podnik počas obdobia, ktoré nie je dlhšie ako 12 mesiacov alebo ktorých pracovný pomer vznikol v jednom kalendárnom roku a zanikol v nasledujúcom kalendárnom roku: vzhľadom na citovaný článok 245 ods. 3 sa takí pracovníci budú nachádzať v rovnakej situácii ako pracovníci, ktorí pracujú na tom istom pracovnom mieste a ktorých priamo prijal užívateľský podnik, lebo títo pracovníci budú mať tiež nárok len na platenú dovolenku a na príplatok za dovolenku úmerne k dobe trvania zmluvy.

*

V ostatných prípadoch, keď dočasný agentúrny pracovník začne pracovať pre užívateľský podnik počas jedného kalendárneho roka a o dva alebo viac kalendárnych rokov po tomto dátume prestane pracovať pre tento podnik, nachádza sa v inej situácii než pracovník, ktorého priamo prijal užívateľský podnik a ktorý pracuje na tom istom pracovnom mieste. V takých prípadoch – ako sú prípady, o ktoré ide v prejednávanej veci – má dočasný agentúrny pracovník len nárok na platenú dovolenku a na príplatok za dovolenku úmerne k odpracovanej dobe, zatiaľ čo pracovník, ktorého priamo prijal užívateľský podnik, bude mať nárok na celú dovolenku založenú na uplatnení všeobecnej právnej úpravy, ktorá sa nachádza v Zákonníku práce. V prejednávanej veci bude mať konkrétne každý zo žalobcov nárok na 44 dní platenej dovolenky a vyplácania príplatku za dovolenku, zatiaľ čo pracovník, ktorého priamo prijal užívateľský podnik a ktorý pracoval presne na tom istom mieste počas rovnakého obdobia, bude mať nárok na 67 dní (v prípade žalobkyne GD) alebo na 65 dní (v prípade žalobcu ES).

*

Taká situácia, ktorá je dôsledkom uplatnenia článku 185 ods. 6 Zákonníka práce, podľa všetkého priamo odporuje článku 3 ods. 1 písm. f) a článku 5 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci.

Podľa článku 267 Zmluvy o fungovaní Európskej únie právomoc vydávať prejudiciálne rozhodnutia, ktoré sa týkajú výkladu aktov inštitúcií, orgánov alebo úradov alebo agentúr Únie, prináleží Súdnemu dvoru Európskej únie.

V tomto konaní nie je prípustný riadny opravný prostriedok proti rozhodnutiu, ktoré sa prijme [*a contrario* to vyplýva z článku 629 ods. 1 Código de Processo Civil (Občiansky súdny poriadok) a článku 79 Código de Processo do Trabalho (Pracovný súdny poriadok)], takže tento súd je povinný predložiť vec Súdnemu dvoru.

Účastníci konania boli vyzvaní, aby sa vyjadrili k prerušeniu konania, pričom žiaden z nich proti nemu nenamietal.

Žalovaná sa vyjadrila k veci samej tak, ako je uvedené v žiadosti, ktorá sa zašle Súdnemu dvoru spolu s týmto rozhodnutím, bez toho, aby bolo dotknuté jej právo predložiť pripomienky uvedenému súdu v súlade s článkom 96 ods. 1 písm. a) Rokovacieho poriadku Súdného dvora [Ú. v. EÚ L 265, 2012, s. 1].

*

Za týchto okolností súd vzhľadom na vyššie uvedené rozhodol takto:

- a) Toto konanie sa v súlade s článkom 269 ods. 1 písm. c) Občianskeho súdneho poriadku prerušuje, kým Súdny dvor Európskej únie nerozhodne o otázke, ktorá bude položená nižšie.
- b) Súdnemu dvoru Európskej únie sa predkladá návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorým sa kladie nasledujúca otázka:

Bránia článok 3 ods. 1 písm. f) a článok 5 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci ustanoveniu, aké sa nachádza v článku 185 ods. 6 Código do Trabalho (Zákonník práce) (ktorý bol schválený zákonom č. 7/2009 z 12. februára), podľa ktorého má dočasný agentúrny pracovník v každom prípade nárok len na platenú dovolenku a na príplatok za dovolenku úmerne k dobe odpracovanej pre užívateľský podnik, hoci jeho pracovný pomer vznikne v jednom kalendárnom roku a zanikne dva alebo viac kalendárnych rokov po tomto dátume, zatiaľ čo na pracovníka, ktorého užívateľský podnik priamo prijal a ktorý pracuje na tom istom pracovnom mieste počas toho istého obdobia, sa uplatní všeobecná právna úprava dovolenky, čo mu zaručuje dlhšiu platenú dovolenku a väčší príplatok za dovolenku, keďže táto dovolenka a tento príplatok nie sú úmerné odpracovanej dobe?

*

Vyhotovia sa osvedčené kópie tohto rozhodnutia, podaní účastníkov konania a listín, ktoré účastníci konania predložili (v konaní vo veci samej a v samostatnom konaní), ako aj predchádzajúcej žiadosti žalovanej, ktoré budú zaslané doporučenou zásielkou Súdnemu dvoru Európskej únie [*omissis*].

*

[*omissis*]

*

Toto rozhodnutie sa doručí žalobcom aj žalovanej.

*

V Barcelos 15. júla 2020

[*omissis*]

*

Sudca

Filipe César Marques

PRACOVNÝ DOKUMENT