NÁVRHY GENERÁLNEJ ADVOKÁTKY
VERICA TRSTENJAK
prednesené 24. januára 2008 [1]

Obsah

I — Úvod . . . . . I - 211

II — Právny rámec . . . . . I - 212

A — Právo Spoločenstva . . . . . I - 212

B — Vnútroštátne právo . . . . . I - 212

III — Skutkový stav, spor vo veci samej a prejudiciálne otázky . . . . . I - 216

IV — Konanie pred Súdnym dvorom . . . . . I - 218

V — Hlavné tvrdenia účastníkov konania . . . . . I - 218

A — O prvej otázke . . . . . I - 218

B — O druhej otázke . . . . . I - 221

VI — Právne posúdenie . . . . . I - 223

A — O prvej otázke . . . . . I - 223

1. Úvodné poznámky . . . . . I - 223

2. Nárok na platenú ročnú dovolenku ako základné sociálne právo . . . . . I - 224

3. Nárok na minimálnu platenú ročnú dovolenku v práve Spoločenstva . . . . I - 228

a) Právomoc Spoločenstva stanoviť rozsah ochrany normy . . . . . I - 228

b) Úroveň ochrany zaručená právom Spoločenstva . . . . . I - 230

1 — Jazyk prednesu: nemčina.

c) Úroveň ochrany zaručená Dohovorom MOP č. 132 . . . . . I - 231

4. Pracovnoprávny zákaz krátenia dovolenky ako prekážka pri výkone práva na minimálnu dobu platenej ročnej dovolenky . . . . . I - 232

a) Zákaz krátenia dovolenky podľa Dohovoru MOP č. 132 . . . . . I - 233

b) Prenesenie zásad vytvorených judikatúrou . . . . . I - 233

c) Nesúlad so zmyslom a s cieľom článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 . . . . I - 235

5. Záver . . . . . I - 236

B — O druhej otázke . . . . . I - 237

VII — Návrh . . . . . I - 239

I — Úvod

1. House of Lords rozhodnutím z 13. decembra 2006 predložil v súlade s článkom 234 ES Súdnemu dvoru dve prejudiciálne otázky týkajúce sa výkladu článku 7 ods. 1 a 2 smernice 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času [2] (ďalej len „smernica 2003/88“).

2. Prejudiciálne otázky vyplynuli zo sporu medzi bývalými, resp. stále zamestnanými pracovníkmi (žalobcovia) britskej daňovej a colnej správy HM Revenue and Customs proti tomuto orgánu (žalovaná), v ktorom najvyšší odvolací súd Spojeného kráľovstva v civilných veciach má rozhodnúť o existencii nárokov žalobcov na platenú ročnú dovolenku, resp. na preplatenie dovolenky voči žalovanej.

3. Podstatou týchto otázok je vlastne to, či pracovník, ktorý je práceneschopný z dôvodu choroby, má za obdobie práceneschopnosti z dôvodu choroby nárok na platenú ročnú dovolenku a v akom rozsahu môže mať pracovník, ktorý bol počas celého roka alebo časti roka, za ktorý sa dovolenka priznáva, neprítomný v práci z dôvodu choroby,

2 — Ú. v. EÚ L 299, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381.

prípadne pri skončení pracovného pomeru nárok na peňažnú náhradu.

II — Právny rámec

A — *Právo Spoločenstva*

4. Smernica 2003/88 nahradila 2. augusta 2004 smernicu Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času.[3] Rovnako ako jej predchodkyňa, aj táto smernica má za cieľ stanoviť určité minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia v rámci organizácie pracovného času. Článok 7 tejto smernice, ktorý bol prebratý bezo zmien, uvádza:

„Ročná dovolenka

1. Členské štáty prijmú 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 poskytnutia 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.“

5. Článok 17 smernice 2003/88 stanovuje, že členské štáty sa môžu odchýliť od uplatňovania niektorých ustanovení. Článok 7 nepatrí medzi ustanovenia, od ktorých je podľa smernice 2003/88 dovolené sa odchýliť.

B — *Vnútroštátne právo*

6. Článkami 13 a 16 Working Time Regulations 1998 (SI 1998/1833) (nariadenie o pracovnom čase z roku 1998, ďalej len „WTR“) bol prebratý článok 7 ods. 1 a čiastočne aj článok 7 ods. 2 smernice 2003/88/ES v Spojenom kráľovstve.

3 — Ú. v. ES L 307, s. 18; Mim. vyd. 05/002, s. 197.

Tieto články v znení Working Time (Amendment) Regulations 2001 (SI 2001/3256) (nariadenie o pracovnom čase z roku 2001 — zmena) stanovujú v rozsahu relevantnom pre prejednávaný prípad toto:

„*Článok 13*

1. Pokiaľ odsek 5 nestanovuje inak, pracovník má nárok na dovolenku v trvaní štyroch týždňov v roku, za ktorý sa dovolenka priznáva.

…

5. Pokiaľ pracovný pomer pracovníka vznikne (podľa príslušného dojednania) po začatí prvého roka, za ktorý sa dovolenka priznáva, má pracovník v tomto dovolenkovom roku nárok na pomernú časť dovolenky podľa odseku 1, ktorá zodpovedá zostávajúcej časti dovolenkového roka.

…

9. Dovolenku, na ktorú má pracovník nárok na základe týchto ustanovení, je možné rozdeliť na niekoľko častí, avšak

a) môže sa čerpať len v roku, za ktorý je priznaná, a

b) môže byť preplatená iba v prípade skončenia pracovného pomeru pracovníka.

…

Článok 16

1. Pracovník má nárok na preplatenie každej časti ročnej dovolenky, na ktorú má nárok podľa článku 13, vo výške zodpovedajúcej týždennej mzde za každý týždeň dovolenky.“

7. Spôsob výpočtu výšky „týždennej mzdy“ upravuje zákon. Táto čiastka približne zodpo-

vedá bežnému týždennému zárobku pracovníka.

8. Pracovník môže čerpať ročnú dovolenku, na ktorú má nárok podľa článku 13 WTR, po predchádzajúcom oznámení svojmu zamestnávateľovi v súlade s článkom 15 WTR. Tento článok, v rozsahu relevantnom pre prejednávaný prípad, stanovuje:

„1. Pracovník môže čerpať dovolenku, na ktorú má nárok podľa článku 13, v dňoch, ktoré si sám zvolí, pričom to oznámi svojmu zamestnávateľovi v súlade s odsekom 3, s výhradou podmienok, ktoré mu zamestnávateľ môže uložiť podľa odseku 2.

2. Zamestnávateľ môže podľa odseku 3 pracovníkovi oznámiť, že od neho požaduje, aby dovolenku, na ktorú má nárok podľa článku 13, v určité dni

a) čerpal, alebo

b) nečerpal.

3. Oznámenie podľa odseku 1 alebo odseku 2

a) sa môže vzťahovať na celú dovolenku, na ktorú má pracovník nárok v roku, za ktorý sa priznáva dovolenka, alebo na jej časť;

b) musí presne určovať dni, v ktorých musí, resp. nesmie byť dovolenka čerpaná, a pokiaľ má byť v určitý deň dovolenka čerpaná len pre časť tohto dňa, tiež dĺžku jej trvania; a

c) musí byť doručené zamestnávateľovi, resp. pracovníkovi pred rozhodujúcim dňom.

4. Rozhodujúcim dňom v zmysle odseku 3 je

a) v prípade oznámenia podľa odseku 1 alebo odseku 2 písm. a) deň, ktorý pred-

chádza prvému dňu dovolenky uvedenému v oznámení o dvojnásobok počtu dní alebo ich častí, ktorých sa oznámenie týka;

b) v prípade oznámenia podľa odseku 2 písm. b) deň, ktorý predchádza prvému dňu dovolenky uvedenému v oznámení o počte dní alebo ich častí, ktorých sa oznámenie týka.“

9. Článok 14 WTR sa týka situácie skončenia pracovného pomeru. V rozsahu relevantnom pre prejednávaný prípad stanovuje toto:

„1. Tento článok sa uplatní v prípadoch, keď

a) pracovný pomer pracovníka je skončený počas roka, za ktorý sa priznáva dovolenka, a

b) ku dňu účinnosti skončenia pracovného pomeru (ďalej len‚deň skončenia pracovného pomeru‘) vyčerpaná časť dovolenky, na ktorú má pracovník nárok za dovolenkový rok podľa článku 13, nezodpovedá časti dovolenkového roka, ktorá k tomuto dňu už uplynula.

2. Ak časť dovolenky, ktorú pracovník vyčerpal, je menšia ako časť dovolenkového roka, ktorá už uplynula, zamestnávateľ mu musí vyplatiť peňažnú náhradu v súlade s odsekom 3.

3. Dlhovaná peňažná náhrada podľa odseku 2 sa uhrádza

a) vo výške stanovenej podľa tohto článku príslušnou dohodou, alebo

b) … ako suma zodpovedajúca čiastke, na ktorú by mal pracovník nárok podľa článku 16 za dobu dovolenky určenej podľa nasledujúceho vzorca:

(A x B) — C,

kde

A je doba dovolenky, na ktorú má pracovník nárok podľa článku 13;

B je časť dovolenkového roka pracovníka, ktorá uplynula pred skončením pracovného pomeru; a

C je doba dovolenky čerpaná pracovníkom od začiatku dovolenkového roka do dňa skončenia pracovného pomeru.“

III — Skutkový stav, spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

10. Všetci žalobcovia v spore vo veci samej boli zamestnancami žalovanej. Možno rozlišovať dve kategórie pracovníkov. [4]

11. Do prvej kategórie patrí pani Khan, ktorá bola niekoľko mesiacov dlhodobo práceneschopná z dôvodu choroby a poberala nemocenskú dávku. V priebehu tejto práceneschopnosti 10. októbra 2003 oznámila zamestnávateľovi, že má v úmysle čerpať 20 dní platenej ročnej dovolenky v dňoch 17. novembra až 11. decembra 2003. Zamestnávateľ tejto žiadosti o dovolenku nevyhovel. Pani Khan podala žalobu na Employment Tribunal (pracovný súd), v ktorej tvrdí, že na základe článku 13 WTR má nárok na čerpanie ročnej dovolenky, ako aj nárok na vyplácanie náhrady mzdy počas tejto ročnej dovolenky v súlade s článkom 16 WTR. Employment Tribunal jej žalobe vyhovel a zamestnávateľovi uložil povinnosť zaplatiť sumu 595,32 GBP.

12. Do druhej kategórie pracovníkov patrí pán Ainsworth, pani Kilic a pán Thwaites. Všetci boli prepustení zamestnávateľom. Títo pracovníci boli dlhodobo práceneschopní z dôvodu choroby, pričom ich práceneschopnosť trvala počas celého roka, za ktorý sa priznáva dovolenka a v ktorom boli prepustení. Nikto z nich počas tohto roka nečerpal ročnú dovolenku. Títo pracovníci podali žalobu na Employment Tribunal, v ktorej žiadali vyplatenie náhrady podľa článku 14 WTR, ktorý upravuje postavenie pracovníka pri skončení pracovného pomeru. Vo všetkých prípadoch Employment Tribunal ich žalobám vyhovel a dlhovanú náhradu vypočítal podľa vzorca uvedeného v článku 14 ods. 3 WTR. Na základe tohto výpočtu priznal pánovi Ainsworthovi sumu 16,14 GBP, pani Kilicovej sumu 454,74 GBP a pánovi Thwaitesovi sumu 967,14 GBP.

13. Žalovaná podala proti týmto rozhodnutiam odvolanie na Employment Appeals

4 — S výnimkou pani Stringer sú všetci žalobcovia v spore vo veci samej v tomto konaní zastúpení. Hoci pani Stringer nebola zastúpená ani v odvolacom konaní pred House of Lords, jej menom bola naďalej označovaná vec vo vnútroštátnom konaní.

Tribunal. Tento odvolací súd odvolania zamietol, avšak pripustil podanie opravného prostriedku na Court of Appeal.

14. Court of Appeal spojil tieto veci na spoločné konanie a vo všetkých prípadoch vyhovel odvolaniam zamestnávateľa. Okrem iného rozhodol:

— V prípade pani Khan sa Court of Appeal stotožnil s tvrdením zamestnávateľa, že pracovník nie je oprávnený čerpať ročnú dovolenku v zmysle článku 13 za obdobie práceneschopnosti z dôvodu choroby, teda za obdobie, keď nevykonával pracovné povinnosti.

— V prípade pána Ainswortha, pani Kilic a pána Thwaitesa sa Court of Appeal stotožnil s tvrdením žalovanej, že na účely výpočtu dlhovanej náhrady pri skončení pracovného pomeru podľa článku 14 sa má vychádzať z toho, že pracovník, ktorý nemá nárok na ročnú dovolenku podľa článku 13, pretože bol práceneschopný z dôvodu choroby, nemá ani nárok na peňažnú náhradu podľa článku 14.

15. Uvedení pracovníci následne podali opravný prostriedok na House of Lords. Po vypočutí účastníkov konania House of Lords dospel k záveru, že výklad článku 7 ods. 1 a 2 smernice 2003/88 je sporný. Domnieva sa, že aj keď otázky nastolené v prejednávanej veci sa prekrývajú s otázkami nastolenými vo veci C-350/06 (Schultz-Hoff), v určitom smere sa predsa len od týchto otázok líšia. Preto je možné, že odpovede Súdneho dvora na prejudiciálne otázky vo veci C-350/06 (Schultz-Hoff) nebudú relevantné vo vzťahu k otázkam nastoleným v tomto konaní o opravnom prostriedku. Preto tento súd rozhodol predložiť Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky, aby na základe odpovede na ne mohol rozhodnúť o opravnom prostriedku:

1. Má sa článok 7 ods. 1 smernice 2003/88/ES vykladať tak, že pracovník, ktorý je dlhodobo práceneschopný z dôvodu choroby, je oprávnený v čase práceneschopnosti z dôvodu choroby i) žiadať o platenú ročnú dovolenku v budúcnosti a ii) čerpať platenú ročnú dovolenku?

2. Ak členský štát uplatní svoju diskrečnú právomoc nahradiť minimálnu dobu platenej ročnej dovolenky pri skončení pracovného pomeru peňažnou náhradou podľa článku 7 ods. 2 smernice 2003/88/ES, stanovuje článok 7 ods. 2 tejto smernice požiadavky alebo

kritériá na výšku a spôsob výpočtu peňažnej náhrady, ak bol pracovník práceneschopný z dôvodu choroby počas celého roka alebo časti roka, za ktorý sa dovolenka priznáva, v ktorom bol skončený pracovný pomer?

IV — Konanie pred Súdnym dvorom

16. Návrh na začatie prejudiciálneho konania bol doručený do kancelárie Súdneho dvora 20. decembra 2006.

17. V lehote stanovenej v článku 23 Štatútu Súdneho dvora podali svoje písomné pripomienky žalobcovia v spore vo veci samej, vlády Spojeného kráľovstva, Slovinskej republiky, Belgického kráľovstva, Talianskej republiky, Poľskej republiky a Českej republiky, ako aj Komisia Európskych spoločenstiev.

18. Na pojednávaní 20. novembra 2007 sa zúčastnili splnomocnení zástupcovia žalobcov v spore vo veci samej, vlád Spojeného kráľovstva a Holandského kráľovstva, ako aj Komisie a predniesli ústne pripomienky.

V — Hlavné tvrdenia účastníkov konania

A — *O prvej otázke*

19. *Žalobcovia* sa domnievajú, že právo na platenú ročnú dovolenku, upravené v článku 7 smernice 2003/88, predstavuje základné sociálne právo, od ktorého nie je možné sa odchýliť. Cieľ smernice 2003/88, ktorým je zlepšenie životných a pracovných podmienok pracovníkov prostredníctvom aproximácie vnútroštátnych právnych predpisov týkajúcich sa pracovného času, by nebol zohľadnený, ak by bolo pracovníkovi odopreté právo určiť si termín dovolenky. Z judikatúry Súdneho dvora ďalej vyplýva, že nárok na dovolenku, ktorý zaručuje právo Spoločenstva, nesmie ukrátiť iný nárok na pracovné voľno zaručený právom Spoločenstva, ktorý sleduje iný účel. Napokon by výklad článku 7 smernice 2003/88, podľa ktorého neprítomnosť v práci z dôvodu choroby má za následok stratu, resp. zníženie nároku na ročnú dovolenku, sťažil skutočné uplatnenie tohto práva.

20. Vlády Belgického kráľovstva, Českej republiky, Slovinskej republiky a Spojeného kráľovstva zastávajú iný názor.

21. Podľa názoru *belgickej vlády* je vzhľadom na cieľ uvedenej smernice potrebné na prvú otázku odpovedať záporne. Cieľ smernice, a to zlepšenie pracovných podmienok zamerané na ochranu zdravia a bezpečnosti pracov-

níkov, vyplýva okrem iného z odôvodnení tejto smernice a jej predchodkyne, smernice 93/104, z odôvodnení návrhu smernice, z článku 1 ods. 1 smernice a z jej právneho základu, článku 137 ES. Tento cieľ bol potvrdený judikatúrou. Kladná odpoveď na prvú prejudiciálnu otázku by bola v rozpore s týmto cieľom, keďže možnosť čerpať ročnú dovolenku za obdobie práceneschopnosti z dôvodu choroby neprispieva k zlepšeniu pracovných podmienok. Uvedený cieľ by bol skutočne dosiahnutý iba v prípade uplatnenia nároku na dovolenku za obdobie skutočného výkonu práce alebo plnenia pracovných povinností. Tieto otázky navyše podliehajú vnútroštátnej judikatúre a praxi členských štátov.

22. Aj *česká vláda* sa prikláňa k zápornej odpovedi na prvú otázku. Poukazuje na to, že smernica sa nezmieňuje výslovne o práve pracovníka na čerpanie dovolenky počas jeho choroby, v dôsledku čoho je pre zodpovedanie prvej otázky rozhodujúci úmysel zákonodarcu Spoločenstva. Kľúčovou je otázka, či právo pracovníka na platenú ročnú dovolenku musí byť vo všetkých členských štátoch rešpektované absolútne a nezávisle od existujúceho právneho stavu. S tým nemožno súhlasiť. Právo na dovolenku sa priznáva iba v rámci konkrétneho právneho poriadku členského štátu, keďže všeobecný cieľ smernice možno dosiahnuť rozličnými spôsobmi. Otázky nastolené v prejednávanej veci sa netýkajú samotnej existencie práva na platenú ročnú dovolenku, ale iba podmienok jej poskytnutia, ktoré musí upravovať výlučne vnútroštátne právo.

23. Podľa názoru *slovinskej vlády* musí byť táto otázka posudzovaná s ohľadom na účel ročnej dovolenky, ktorý spočíva v zachovaní zdravia pracovníkov v krátkodobom a dlhodobom horizonte. Cieľ smernice vyplýva z jej odôvodnení a tiež z judikatúry Súdneho dvora, podľa ktorej právo na ročnú dovolenku je mimoriadne významnou zásadou sociálneho práva, od ktorej je možné sa odchýliť iba vo výnimočných prípadoch upravených smernicou. Pracovníkovi, ktorý je dlhodobo práceneschopný z dôvodu choroby, článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 nedovoľuje túto dlhodobejšiu neprítomnosť v práci definovať ako ročnú dovolenku ani mu nedovoľuje čerpať ročnú dovolenku za obdobie jeho neprítomnosti v práci spôsobenej chorobou, keďže ročná dovolenka a práceneschopnosť z dôvodu choroby sa čo do účelu vzájomne vylučujú.

24. Podľa názoru *britskej vlády* zmysel a cieľ článku 7 smernice 2003/88 spočíva v ochrane zdravia prostredníctvom záruky poskytnutia

dovolenky pre tých pracovníkov, ktorí skutočne pracujú. Pracovníci, ktorí v skutočnosti nevykonávajú prácu, by z dovolenky napokon nemali žiaden úžitok, a teda bolo by potrebné položiť si otázku, „zo čo sa dovolenka poskytuje“.

25. Pri otázke ročnej dovolenky počas choroby ide v skutočnosti o otázku udržania výšky mzdy, ktorá je v prípade čerpania ročnej dovolenky vyššia ako náhrada mzdy vyplácaná v prípade choroby. Tento finančný aspekt je však vzhľadom na cieľ smernice, ochranu zdravia pracovníka, irelevantný. Vyplácanie náhrady mzdy za dovolenku pracovníkovi, ktorý je už práceneschopný z dôvodu choroby, by predstavovalo neodôvodnenú výhodu pre pracovníka, resp. neodôvodnené zvýšenie nákladov pre zamestnávateľa. Okrem toho by povinnosť vyplatiť túto náhradu mzdy mohla mať ten neželaný dôsledok, že zamestnávateľ by radšej dal prednosť vypovedaniu pracovných zmlúv s dlhodobo chorými pracovníkmi, aby sa tak vyhol tomuto riziku zvýšenia nákladov.

26. Vlády *Talianskej republiky* a *Poľskej republiky*, ako aj *Komisia* zastávajú mierne odlišný názor.

27. *Talianska vláda* uvádza, že článok 7 smernice 2003/88 sa má chápať tak, že pracovník, ktorý je dlhodobo práceneschopný z dôvodu choroby, má nárok na ročnú dovolenku aj po skončení bežného roka, keďže zásadám práva Spoločenstva by odporovalo, keby nárok na dovolenku zanikol napriek tomu, že neprítomnosť pracovníka z dôvodu choroby je odôvodnená. Talianska vláda sa odvoláva na judikatúru Súdneho dvora, podľa ktorej v prípade kumulácie rozličných dôb pracovného voľna zaručených právom Spoločenstva na konci bežného roka môže byť nevyhnutné prenesenie ročnej dovolenky do nasledujúceho kalendárneho roka. Rozdielny účel, ktorý ročná dovolenka a práceneschopnosť z dôvodu choroby sledujú, jednako vylučuje, aby pracovník čerpal ročnú dovolenku v období práceneschopnosti z dôvodu choroby.

28. *Poľská vláda* sa domnieva, že prvú prejudiciálnu otázku je potrebné skúmať vo svetle cieľov a zásad smernice 2003/88. Účel oslobodenia pracovníka od pracovných povinností v dôsledku choroby je iný ako účel ročnej dovolenky. V prvom prípade ide o oslobodenie od pracovných povinností zamerané na to, aby pracovník uzdravením sa nadobudol pracovnú spôsobilosť. V druhom prípade je pracovník oslobodený od pracovných povinností, aby sa mohol fyzicky zotaviť a pokračovať vo výkone svojej bežnej pracovnej činnosti. Poľská vláda z toho vyvodzuje, že článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 sa musí vykladať tak, že pracovník, ktorý je práceneschopný z dôvodu choroby, nemá v rovnakom čase nárok na ročnú dovolenku.

29. Podľa názoru *Komisie* musí výklad smernice zohľadňovať jej cieľ, ktorým je zlepšenie životných a pracovných podmienok pracovníkov. Komisia zastáva názor, že kladná odpoveď na prvú prejudiciálnu otázku by skrývala určité riziká pre práva pracovníka.

Vzhľadom na skutočnosť, že náhrada mzdy vyplácaná v prípade choroby je nižšia ako priemerná mzda pracovníka, nemožno vylúčiť, že chorý pracovník by bol z finančných dôvodov motivovaný, aby žiadal o platenú ročnú dovolenku.

30. Komisia okrem toho pokladá za nelogické pripustiť, že pracovník čerpá dovolenku v čase, keď sa ešte iba zotavuje z choroby alebo úrazu. Navyše sa domnieva, že zotavovacia funkcia ročnej dovolenky je zabezpečená len vtedy, ak sa obdobia pracovného voľna nekryjú, keďže v opačnom prípade existuje nebezpečenstvo, že pracovník napríklad na nátlak zamestnávateľa nahradí práceneschopnosť z dôvodu choroby ročnou dovolenkou.

31. *Holandská vláda* vo svojich ústnych pripomienkach spochybňuje uplatniteľnosť smernice 2003/88 na prípady práceneschopnosti pracovníkov z dôvodu choroby s odôvodnením, že táto práceneschopnosť nie je predmetom úpravy normy. Pôsobnosť smernice 2003/88 sa obmedzuje výlučne na aktívnych pracovníkov, v dôsledku čoho sa teda v prejednávanom prípade uplatní výlučne vnútroštátne právo. Rozmanitosť právnych úprav členských štátov však neumožňuje vyvodiť všeobecne platný záver vo vzťahu k právam chorých pracovníkov.

B — *O druhej otázke*

32. *Žalobcovia* sa domnievajú, že nárok na preplatenie dovolenky stanovený v článku 7 ods. 2 smernice 2003/88 nesmie byť krátený, ak bol pracovník počas celého roka alebo časti roka, v ktorom sa skončil pracovný pomer, práceneschopný z dôvodu choroby.

33. Preventívne uvádzajú, že článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 neviaže splnenie nároku na preplatenie dovolenky na žiadne osobitné požiadavky.

34. Rovnako ako pri prvej otázke, aj odpoveď na druhú otázku vyplýva podľa názoru *belgickej vlády* zo zmyslu a z cieľa smernice, ktorým je zlepšenie pracovných podmienok zamerané na ochranu zdravia a bezpečnosti pracovníkov, ktoré po skončení pracovného pomeru už nie sú ohrozené. Belgická vláda preto navrhuje odpovedať na druhú otázku záporne, a to v tom zmysle, že podmienky a spôsoby peňažnej náhrady nepatria do pôsobnosti smernice, ale ich úprava prináleží legislatívam a praxi členských štátov.

35. Aj *česká vláda*, snažiac sa zdôvodniť záporné zodpovedanie druhej otázky, sa opiera o cieľ uvedenej smernice. Podľa článku 2 smernice 2003/88 je „pracovný čas" definovaný ako akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník skutočne pracuje podľa pokynov zamestnávateľa, a čas odpočinku ako akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom. Skutočnosť, že počas neprítomnosti v práci z dôvodu choroby sa neposkytujú napríklad ani žiadne denné prestávky v práci, napovedá, že každé poskytnutie doby na zotavenie závisí od toho, či pracovník vykonáva prácu, alebo pracuje podľa pokynov zamestnávateľa. Preto počas neprítomnosti v práci z dôvodu choroby nevzniká žiaden nárok na dovolenku za toto obdobie, a teda ani zodpovedajúci nárok na preplatenie dovolenky. Preto táto smernica, hoci nie je v rozpore s príslušnou vnútroštátnou právnou úpravou, nestanovuje nijaké podmienky na možný nárok na preplatenie dovolenky nevyčerpanej z dôvodu choroby.

36. *Slovinská vláda* sa rovnako prikláňa k zápornej odpovedi na druhú otázku. Odkazuje na svoju argumentáciu pri prvej otázke a dodáva, že uvedená smernica nezaručuje pracovníkovi právo na preplatenie jeho dovolenky. Členské štáty by mohli takéto právo zakotviť, pričom porovnanie vnútroštátnych úprav Slovinska a Spojeného kráľovstva ukazuje, že členské štáty v tomto smere prijali rozličné úpravy. Ak však členský štát takéto právo na preplatenie dovolenky zakotví, výpočet výšky náhrady sa riadi výlučne vnútroštátnym právom.

37. *Britská vláda* k druhej otázke uvádza, že — záporná — odpoveď nevyhnutne vyplýva z jej úvah k prvej otázke: Keďže v prípade neprítomnosti v práci z dôvodu choroby počas celého referenčného obdobia nevzniká žiaden nárok na dovolenku, logicky nemôže v tomto prípade vzniknúť ani nárok na preplatenie dovolenky. Okrem toho, hoci článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 dovoľuje členským štátom, aby upravili nárok na preplatenie nevyčerpanej dovolenky v prípade skončenia pracovného pomeru, neukladá im v tomto smere povinnosť. Právomoc upraviť podmienky prípadne stanoveného preplatenia dovolenky preto prináleží výlučne členským štátom.

38. Podľa názoru *talianskej vlády* odpoveď na druhú otázku vyplýva už z jej argumentácie k prvej otázke. Z nej teda vyplýva, že pracovník má vždy nárok na preplatenie dovolenky ako náhrady za platenú ročnú dovolenku, ktorú nemohol čerpať, keďže bol počas celého roka až do okamihu skončenia pracovného pomeru práceneschopný z dôvodu choroby. Pri výpočte výšky nároku na preplatenie dovolenky sa musí zohľadniť počet mesiacov, ktoré pracovník odpracoval počas roka, na ktorý sa dovolenka viaže. Pritom sa obdobie práceneschopnosti z dôvodu choroby považuje za rovnocenné s dobou výkonu práce.

39. *Poľská vláda* poukazuje na to, že nárok na preplatenie dovolenky je náhradou za nárok na ročnú dovolenku. Nárok na ročnú dovolenku sa v okamihu skončenia pracovného

pomeru mení na nárok na náhradu za nevyčerpanú dovolenku. Článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 sa preto musí vykladať tak, že pracovník má nárok na peňažnú náhradu za dobu, za ktorú mu vznikol nárok na platenú ročnú dovolenku.

40. Podľa názoru *Komisie* článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 priznáva peňažnú náhradu za stratu ročnej dovolenky, ktorú pracovník nemohol čerpať, až do okamihu skončenia platnosti pracovnej zmluvy. Doby neprítomnosti v práci z dôvodov, ktoré pracovník svojvoľne nezapríčinil, napríklad z dôvodov choroby alebo úrazu, sa musia započítať ako doba výkonu práce, a teda zohľadniť pri výpočte nároku na platenú ročnú dovolenku. Okrem toho smernica nesplnomocňuje členské štáty na to, aby pracovníkovi obmedzili alebo odňali toto právo. Komisia sa preto domnieva, že pracovníkovi má byť priznaný nárok na preplatenie dovolenky napriek jeho práceneschopnosti z dôvodu choroby.

41. Pokiaľ ide o výšku nároku na preplatenie dovolenky v konkrétnom prípade, Komisia zastáva názor, že ak nárok na platenú ročnú dovolenku skutočne vznikol, táto výška sa má vypočítať podľa rovnakej sadzby, ako sa vypočítava mzda prislúchajúca pracovníkovi.

VI — Právne posúdenie

A — *O prvej otázke*

1. Úvodné poznámky

42. V rámci prvej prejudiciálnej otázky sa House of Lords venuje problému výkladu článku 7 ods. 1 smernice 2003/88, ktorý sa týka normatívneho dosahu práva pracovníka na platenú ročnú dovolenku zaručeného týmto ustanovením. Konkrétne ide o otázku, či pracovníci, ktorí sú práceneschopní z dôvodu choroby, majú podľa práva Spoločenstva v zásade nárok na platenú ročnú dovolenku, prípadne či môžu tento nárok na dovolenku uplatniť v období, počas ktorého sú práceneschopní z dôvodu choroby.

43. Položená otázka sa dotýka dvoch rozličných aspektov nároku na platenú ročnú dovolenku, ktoré sa podľa môjho názoru jasne odlišujú. Jednak ide o samotnú existenciu práva a jednak o podmienky jeho uplatnenia v praxi. Kvôli prehľadnosti je vhodné zaoberať sa obidvoma aspektmi postupne.

44. V prejednávanej veci je Súdny dvor vyzvaný, aby určil, či právo Spoločenstva priznáva pracovníkom určité práva. Navyše nepriamo vzniká otázka, aké požiadavky

stanovuje smernica 2003/88 pre vnútroštátne právo na účely výkonu týchto práv pracovníkov. V dôsledku toho je nasledujúce právne skúmanie v konečnom dôsledku zamerané na výklad výrazu „v súlade s podmienkami pre vznik nároku a pre poskytnutia takej dovolenky, ustanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou…“, ktorý je obsiahnutý v článku 7 ods. 1 smernice 2003/88.

2. Nárok na platenú ročnú dovolenku ako základné sociálne právo

46. Na účely poskytnutia primeranej odpovede vnútroštátnemu súdu je podľa môjho názoru potrebné načrieť hlbšie a nárok na platenú ročnú dovolenku posúdiť tak, ako je vyjadrený v sekundárnom práve Spoločenstva, ako aj v širšom kontexte základných sociálnych práv.

45. Pokiaľ ide o rozdelenie zákonodarných právomocí medzi Spoločenstvo a jeho členské štáty v súvislosti so zaručením práva na platenú ročnú dovolenku, treba v prvom rade poukázať na to, že prijatím smernice 2003/88 zákonodarca Spoločenstva využil právny nástroj, ktorý podľa článku 249 ods. 3 ES vnútroštátnym orgánom síce ponecháva určitý priestor na voľnú úvahu o voľbe prostriedkov a forme prebratia, ale zároveň im stanovuje hranice, v rámci ktorých je smernica pre každý členský štát záväzná z hľadiska cieľa, ktorý má byť dosiahnutý. [5] Členské štáty majú teda pri preberaní právnej úpravy nároku na platenú ročnú dovolenku do svojich právnych poriadkov rozsiahle, no nie neobmedzené, možnosti úpravy. [6] Pri vykonaní povinnosti prebrať ustanovenie článku 7 sú preto členské štáty vždy povinné zohľadňovať ciele smernice 2003/88.

47. Pokiaľ ide o cieľ smernice 2003/88, z článku 137 ES, ktorý je právnym základom tejto smernice, a z odôvodnení č. 1, 4, 7 a 8 smernice 2003/88, ako aj zo znenia článku 1 ods. 1 tejto smernice vyplýva, že jej cieľom je stanoviť minimálne požiadavky zamerané na zlepšenie životných a pracovných podmienok pracovníkov prostredníctvom aproximácie vnútroštátnych právnych predpisov týkajúcich sa pracovného času. [7] Harmonizácia organizácie pracovného času na úrovni Spoločenstva má zabezpečiť dokonalejšiu ochranu

5 — Pozri kľúčový rozsudok z 8. apríla 1976, Royer (48/75, Zb. s. 497, body 69 a 73), v zmysle ktorého „členské štáty sú v rámci slobody rozhodovania, ktorá je im priznaná na základe článku 249 ES, povinné zvoliť si formy a prostriedky, ktoré sú najviac vhodné na zabezpečenie potrebného účinku smerníc s ohľadom na cieľ, ktorý sledujú“.

6 — Pozri Stärker, L.: *Kommentar zur EU-Arbeitszeit—Richtlinie*. Wien 2006, s. 81.

7 — Rozsudky z 26. júna 2001, BECTU, C-173/99, Zb. s. I-4881, bod 37; z 9. septembra 2003, Jaeger, C-151/02, Zb. s. I-8389, body 45 a 47; z 5. októbra 2004, Pfeiffer a i., C-397/01 až C-403/01, Zb. s. I-8835, bod 91, a z 1. decembra 2005, Dellas a i., C-14/04, Zb. s. I-10253, bod 40.

bezpečnosti a zdravia pracovníkov tým, že stanovuje minimálne denné, týždenné a ročné doby odpočinku a primerané prestávky v práci, ako aj tým, že stanovuje maximálny týždenný pracovný čas. [8]

48. Pri výklade článku 7 smernice 2003/88 je však potrebné zohľadniť skutočnosť, že nárok na minimálnu platenú ročnú dovolenku nebol zakotvený až smernicou o pracovnom čase, ale nezávisle od zaručenej dĺžky trvania dovolenky patrí už dlhé roky medzi základné sociálne práva uznané medzinárodným právom. V medzinárodnom práve je toto základné právo vyjadrené napríklad v článku 24 Všeobecnej deklarácie ľudských práv, [9] ktorý priznáva „každému právo na odpočinok a zotavenie, rozumné vymedzenie pracovného času a pravidelnú platenú dovolenku“. Toto právo je uznané rovnako v článku 2 ods. 3 Európskej sociálnej charty, [10] ako aj v článku 7 písm. d) Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach [11] ako právo každého človeka na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky.

49. V rámci Medzinárodnej organizácie práce (MOP) ako špecializovanej inštitúcie Organizácie Spojených národov bolo právo na minimálnu platenú ročnú dovolenku doposiaľ upravené v dvoch multilaterálnych dohovoroch, pričom dohovorom č. 132, [12] ktorý vstúpil do platnosti 30. júna 1973, bol zmenený a doplnený dovtedy platný dohovor č. 52. [13] Tieto dohovory obsahujú kogentné normy vo vzťahu k zmluvným štátom, ktoré sa týkajú výkonu tohto základného sociálneho práva v rámci ich vnútroštátnych právnych poriadkov.

50. Tieto rozmanité medzinárodné akty sa však vzájomne líšia tak z hľadiska ich obsahu úpravy, ako aj z hľadiska ich normatívneho dosahu, keďže v niektorých prípadoch ide o medzinárodné zmluvy, kým v iných prípa-

8 — Rozsudky z 3. októbra 2000, Simap, C-303/98, Zb. s. I-7963, bod 49; BECTU, už citovaný v poznámke pod čiarou 7, bod 38; Jeager, už citovaný v poznámke pod čiarou 7, bod 46; z 12. októbra 2004, Wippel, C-313/02, Zb. s. I-9483, bod 47, a Dellas a i., už citovaný v poznámke pod čiarou 7, bod 41.

9 — Všeobecná deklarácia ľudských práv, prijatá a vyhlásená rezolúciou Valného zhromaždenia Organizácie Spojených národov 217 A (III) 10. decembra 1948.

10 — Európska sociálna charta, predložená na podpis členským štátom Rady Európy 18. októbra 1961 v Turíne, nadobudla účinnosť 26. februára 1965. Článok 2 ods. 3 Európskej sociálnej charty stanovuje, že na zabezpečenie účinného výkonu práva na spravodlivé pracovné podmienky sa zmluvné strany zaväzujú zabezpečiť platenú ročnú dovolenku v trvaní aspoň dvoch týždňov.

11 — Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach bol jednomyseľne prijatý 19. decembra 1966 Valným zhromaždením Organizácie Spojených národov. V jeho článku 7 písm. d) sa uvádza, že „štáty, zmluvné strany paktu, uznávajú právo každého človeka na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, ktoré zahŕňajú najmä odpočinok, zotavenie a rozumné vymedzenie pracovného času, pravidelnú platenú dovolenku, ako aj odmenu v dňoch verejných sviatkov“.

12 — Dohovor č. 132 o platenej ročnej dovolenke (nové znenie z roku 1970), prijatý Generálnou konferenciou Medzinárodnej organizácie práce 24. júna 1970, nadobudol účinnosť 30. júna 1973.

13 — Dohovor č. 52 o platenej ročnej dovolenke, prijatý Generálnou konferenciou Medzinárodnej organizácie práce 24. júna 1936, nadobudol účinnosť 22. septembra 1939. Tento dohovor bol revidovaný dohovorom č. 132, zostáva však naďalej otvorený na ratifikáciu.

doch iba o slávnostné deklarácie bez právnej záväznosti.[14] Takisto osobná pôsobnosť je vymedzená rozlične, a teda okruh oprávnených osôb vonkoncom nie je totožný. Navyše zmluvným štátom ako adresátom týchto aktov je spravidla priznaná široká diskrečná právomoc pri ich preberaní, v dôsledku čoho sa oprávnené osoby nemôžu odvolávať bezprostredne na toto právo. Napriek tomu je zrejmé, že všetky tieto medzinárodné akty uznávajú nárok na platenú dovolenku jednoznačne ako súčasť základných práv pracovníkov.

51. O to významnejšia je podľa môjho názoru skutočnosť, že zakotvením tohto nároku v Charte základných práv Európskej únie[15] bola potvrdená jeho povaha ako základného práva zrejme najkvalifikovanejším spôsobom a s konečnou platnosťou.[16] Článok 31 ods. 2 Charty totiž stanovuje, že „každý pracovník má právo na stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času, denný a týždenný odpočinok, ako aj každoročnú platenú dovolenku“. Toto ustanovenie, pokiaľ ide o jeho vznik, sa opiera o článok 2 ods. 3 Európskej sociálnej charty, ako aj o bod 8 Charty základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva,[17] pričom rozhodujúcim spôsobom bola zohľadnená smernica 93/104 ako predchodkyňa súčasnej smernice 2003/88, ako to vyplýva zo správy sekretariátu predsedníctva konventu.[18]

52. Článok 31 ods. 2 Charty základných práv teda zakotvuje nárok na platenú ročnú dovolenku ako ľudské právo, ktoré prislúcha každému pracovníkovi.[19] Charte základných práv Európskej únie však podobne ako niektorým vyššie uvedeným medzinárodným právnym aktom nebol priznaný autentický normatívny dosah, a teda ju treba vnímať predovšetkým ako politickú deklaráciu.

14 — Zuleeg, M.: Der Schutz sozialer Rechte in der Rechtsordnung der Europäischen Gemeinschaft. In: *Europäische Grundrechte-Zeitschrift*, 1992, zošit 15/16, s. 331, poukazuje na to, že právne nezáväzné akty, ako napríklad Charta základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva, slúžia prednostne ako programové usmernenia. Právny význam však získavajú vtedy, ak súdy na ne prihliadajú v rámci výkladu alebo súdnej praxe. Balze, W.: Überblick zum sozialen Arbeitsschutz in der EU. In: *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht*. 38. doplnené vydanie, 1998, bod 4, správne uvádza, že hoci Charta základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva ako slávnostná deklarácia sama osebe nevyvoláva záväzné právne účinky, vo významnej miere prispela k tomu, že na konci roka 1989 bol prijatý akčný plán Komisie na uplatňovanie Charty Spoločenstva z 28. novembra 1989. Tento akčný plán obsahoval dohromady 23 konkrétnych návrhov smerníc najmä v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov, ktoré boli v prevažnej väčšine prípadov prijaté do konca roka 1993. Z toho vyplýva, že aj slávnostné deklarácie ako zdroje inšpirácie pre legislatívnu činnosť môžu mať napokon význam pri výkone základných sociálnych práv, ktoré tieto deklarácie proklamujú.

15 — Charta základných práv Európskej únie, vyhlásená 7. decembra 2000 v Nice, Ú. v. ES C 364, s. 1.

16 — K rovnakému záveru dochádza generálny advokát Tizzano vo svojich návrhoch z 8. februára 2001 vo veci BECTU (C-173/99, Zb. s. I-4881, bod 26).

17 — Charta základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva bola prijatá 9. decembra 1989 v Štrasburgu prezidentmi a predsedami vlád členských štátov Európskeho spoločenstva. V bode 8 Charty Spoločenstva sa uvádza, že „každý pracovník ES má právo na odpočinok v týždni a na dovolenku v roku, ktorých dĺžky sa musia postupne zblížiť v súlade s národnou praxou“. Eichenhofer, E.: *Handbuch des EU-Wirtschaftsrechts*. Hrsgb. M. A. Dauses. München 2004, zv. 1, D III, body 38 a 39, v tejto súvislosti výslovne považuje právo na platenú ročnú dovolenku za „základné sociálne právo“ zakotvené v Charte Spoločenstva.

18 — Pozri v tejto súvislosti Rengeling, H.-W.: *Grundrechte in der Europäischen Union*. Köln 2004, bod 1016, s. 812.

19 — Riedel, E.: *Charta der Grundrechte der Europäischen Union*. Hrsgb. J. Meyer. 2. vydanie. Baden-Baden 2006, článok 31, bod 20, sa domnieva, že význam článku 31 ods. 2 Charty základných práv spočíva predovšetkým v tom, že ako sociálne minimum nesporne zakotvuje zásady obmedzenia maximálneho pracovného času, denného odpočinku a poskytnutia týždenného odpočinku, a to aj pri pracovnom pomere s prácou na zmeny alebo meniacim sa pracovným časom, ako aj nárok na platenú ročnú dovolenku ako základné ľudské právo prislúchajúce každému pracovníkovi.

Napriek tomu sa domnievam, že by bolo nesprávne odoprieť jej akúkoľvek relevanciu pri výklade práva Spoločenstva. [20] Bez ohľadu na otázku konečného právneho statusu Charty v právnom systéme Európskej únie, ktorou bude potrebné sa ešte v budúcnosti zaoberať, už v súčasnosti predstavuje Charta základných práv Európskej únie konkretizáciu spoločných európskych základných hodnôt. [21]

53. Navyše Charta vo veľkej miere odráža aj spoločné ústavné tradície členských štátov. Na základe vlastných poznatkov usudzujem, že tieto závery možno bez problémov preniesť i na právo na minimálnu platenú ročnú dovolenku, keďže článok 31 ods. 2 Charty čerpá z ústav viacerých členských štátov. [22] Možno teda úplne súhlasiť s tým, že v spore

20 — Tento názor som naposledy vyjadrila vo svojich návrhoch z 3. mája 2007, Zefeser (C-62/06, bod 54 a poznámka pod čiarou 43), v súvislosti s právom na spravodlivý proces zaručeným v článku 47 Charty základných práv. Už predtým rovnaký názor vyjadril generálny advokát Tizzano vo svojich návrhoch vo veci BECTU (už citovanej v poznámke pod čiarou 16, bod 28), ako aj generálny advokát Léger vo svojich návrhoch z 10. júla 2001, Rada/Hautala C-353/99 P, Zb. s. I-9565, body 73 až 86). Rovnako Súdny dvor sa čoraz častejšie odvoláva na ustanovenia Charty základných práv. Pozri naposledy rozsudok z 27. júna 2006, Parlament/Rada (C-540/03, Zb. s. I-5769, bod 38), odvolávajúc sa na odkaz na Chartu obsiahnutý v odôvodneniach spornej smernice v konaní, ako aj rozsudky z 13. marca 2007, Unibet (C-432/05, Zb. s. I-2271, bod 37), a z 3. mája 2007, Advocaten voor de Wereld (C-303/05, Zb. s. I-3633, bod 46).

21 — Pozri v tejto súvislosti Poiares Maduro, M.: The double constitutional life of the Charter of Fundamental Rights. In: *Unión Europea y derechos fundamentales en perspectiva constitucional*. Madrid 2004, s. 306; Schmitz, T.: Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union als Konkretisierung der gemeinsamen europäischen Werte. In: *Die Europäische Union als Wertegemeinschaft*. Berlin 2005, s. 85, ako aj Beyer, U., Oehme, C., Karmrodt, F.: Der Einfluss der Europäischen Grundrechtecharta auf die Verfahrensgarantien im Unionsrecht. In: *Beiträge zum Transnationalen Wirtschaftsrecht*, zošit 34, november 2004, s. 14. García Perrote Escartín, I.: Sobre el derecho de vacaciones. In: *Scritti in memoria di Massimo D'Antona*, zv. 4 (2004), s. 3586, zastáva názor, že nárok na platenú ročnú dovolenku, tak ako je zakotvený v článku 40 ods. 2 španielskej ústavy, je výrazom všetkých medzinárodných nástrojov ochrany základných práv. Domnieva sa, že všetky tieto nástroje prispeli k formovaniu univerzálneho, či dokonca špecifického európskeho povedomia o existencii tohto základného sociálneho práva.

22 — Podľa práva Spoločenstva je úprava oblasti pracovných podmienok prednostne vecou členských štátov. Texty ústav viacerých štátov obsahujú záruky pracovných podmienok, ku ktorým patrí aj právo pracovníkov na zotavenie. V tomto zmysle článok 11 ods. 5 ústavy *Luxemburska* a článok 40 ods. 2 ústavy *Španielska* ukladajú štátu povinnosť vytvoriť zdravé pracovné podmienky a zabezpečiť zotavenie pracovníkov, resp. postarať sa o to [pozri González Ortega, S.: El disfrute efectivo de la vacaciones anuales retribuidas: una cuestión de derecho y de libertad personal, de seguridad en el trabajo y de igualdad. In: *Revista española de derecho europeo*, č. 11 (2004), s. 423 a nasl.]. O dosť rozsiahlejšou úpravou, viac zodpovedajúcou zneniu článku 31 Charty, je úprava nachádzajúca sa v článku 36 ústavy *Talianska*, ktorá stanovuje najmä právo na týždenný odpočinok a právo na platenú ročnú dovolenku. Ústava *Portugalska* sa zdá byť jedným zo vzorov, z ktorých vychádzala úprava Charty, keďže v článku 59 ods. 1 písm. d) stanovuje právo na odpočinok a zotavenie, maximálnu hranicu denného pracovného času, právo na odpočinok počas týždňa, ako aj právo na pravidelnú platenú dovolenku (pozri Vieira De Andrade, J. C.: La protection des droits sociaux fondamentaux dans l'ordre juridique du Portugal. In: *La protection des droits sociaux fondamentaux dans les États membres de l'Union européenne — Étude de droit comparé*. Athen; Bruxelles; Baden-Baden 2000, s. 677). Vo väčšine starých členských štátov Európskej únie je právo na minimálnu platenú ročnú dovolenku zakotvené v bežných zákonoch, ktoré obsahujú relevantné požiadavky sekundárneho práva zodpovedajúce ustanoveniam smerníc, pokiaľ sa dotýkajú oblastí pôsobnosti práva Spoločenstva. Naproti tomu právne úpravy nových členských štátov, s výnimkou *Cypru*, sa vyznačujú rozsiahlou kodifikáciou tohto práva. Tak je to napríklad v prípade článku 36 písm. f) *slovenskej*, článku 66 ods. 2 *poľskej*, článku 70/B ods. 4 *maďarskej*, článku 107 *lotyšskej* a článku 49 ods. 1 *litovskej* ústavy, ktoré zaručujú právo na minimálnu platenú ročnú dovolenku. Pracovné podmienky sú všeobecne spomenuté v ústavách *Slovinska* (článok 66), *Českej republiky* (článok 28) a *Estónska* (článok 29 ods. 4) (pozri Riedel, E.: c. d. v poznámke pod čiarou 19, článok 31, body 3, 4).

o povahe a dosahu základného práva, akým je predmetný spor, je pri výklade článku 7 smernice 2003/88 potrebné zohľadniť základnú myšlienku článku 31 ods. 2 Charty. [23]

3. Nárok na minimálnu platenú ročnú dovolenku v práve Spoločenstva

a) Právomoc Spoločenstva stanoviť rozsah ochrany normy

54. Súdny dvor uznal dosah práva na platenú ročnú dovolenku a konštatoval, že „nárok každého pracovníka na platenú ročnú dovolenku treba považovať za mimoriadne významnú zásadu sociálneho práva Spoločenstva, od ktorej sa nemožno odchýliť, a ktorú príslušné vnútroštátne orgány môžu uplatňovať len v rozsahu, ktorý smernica 93/104 výslovne vymedzuje“. [24] Ustanovenia článku 7 smernice 2003/88 sú formulované ako pravidlo stanovujúce, že pracovník musí mať nárok na skutočný odpočinok, aby tak bola zabezpečená účinná ochrana jeho bezpečnosti a zdravia. [25]

55. Podľa judikatúry majú členské štáty pri výkone tohto práva rozhodujúcu úlohu, keďže pri prebratí článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 do vnútroštátneho právneho poriadku sú povinné prijať potrebné vnútroštátne vykonávacie pravidlá. [26] To zahŕňa aj stanovenie podmienok výkonu a uplatňovania nároku na platenú ročnú dovolenku, pričom členské štáty môžu voľne vymedziť konkrétne okolnosti, za ktorých pracovníci môžu využiť toto právo, ktoré im prislúcha za celú predchádzajúcu dobu zamestnania. [27]

56. Účelom odkazu na vnútroštátne právne predpisy obsiahnutého v článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 je predovšetkým umožniť členským štátom stanoviť právny rámec, ktorý upravuje organizačné a procesné aspekty pri

23 — Podľa názoru Smismans, S.: The Open Method of Coordination and Fundamental Social Rights. In: *Social Rights in Europe*. Eds. Gráinne de Búrca, Bruno de Witte. Oxford 2005, s. 229, bude v konaní pred Súdnym dvorom nevyhnutne nastolená otázka vzťahu medzi článkom 7 smernice 2003/88 a základnými právami, predovšetkým podľa článku 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie. Krebber, S.: *Kommentar zu EU-Vertrag und EG-Vertrag*. Hrsgb. Christian Calliess, Matthias Ruffert. 1. vydanie. Neuwied 1999, článok 136 ES, bod 35, s. 1365, sa domnieva, že Európska sociálna charta a Charta Spoločenstva poskytujú dôležitú pomoc pri výklade významu pracovnoprávnych pojmov na úrovni Spoločenstva. Stärker, L.: *Kommentar zur EU--Arbeitszeit-Richtlinie*. Wien 2006, s. 81, zjavne pripisuje článku 31 ods. 2 Charty základných práv dokonca normatívnu povahu, keď uvádza, že toto ustanovenie prikazuje upraviť platenú ročnú dovolenku. Podľa názoru Benedetti, G.: La rilevanza giuridica della Carta Europea innanzi alla Corte di Giustizia: il problema delle ferie annuali retribuite. In: *Carta Europea e diritti dei privati*, 2000, s. 128, 129, nemožno v spore o dosahu práva na minimálnu platenú ročnú dovolenku neprihliadať na Chartu základných práv, napriek tomu, že nie je právne záväzná, keďže obsahuje ustanovenia, v ktorých sa odzrkadľujú spoločné ústavné tradície členských štátov. Plní preto funkciu podpory, resp. pomôcky pri výklade práva Spoločenstva.

24 — Rozsudky zo 6. apríla 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Zb. s. I-3423, bod 28; Dellas a i., už citovaný v poznámke pod čiarou 8, bod 49; z 18. marca 2004, Merino Gómez, C-342/01, Zb. s. I-2605, bod 29, a BECTU, už citovaný v poznámke pod čiarou 7, bod 43.

25 — Rozsudok BECTU, už citovaný v poznámke pod čiarou 7, bod 44.

26 — Rozsudok zo 16. marca 2006, Robinson-Steele, C-131/04 a C-257/04, Zb. s. I-2531, bod 57.

27 — Rozsudok BECTU, už citovaný v poznámke pod čiarou 7, bod 53.

uplatnení nároku na dovolenku, akými sú napríklad plánovanie obdobia dovolenky, prípadná povinnosť pracovníka vopred zamestnávateľovi oznámiť, kedy chce čerpať dovolenku, požiadavka odpracovania určitého minimálneho obdobia v zamestnaní pred čerpaním dovolenky, kritériá výpočtu pomerného nároku na ročnú dovolenku, ak pracovný pomer trval kratšie ako jeden rok, atď. [28] Ide však vždy o opatrenia upravujúce podmienky uplatnenia a poskytnutia nároku na dovolenku, ktoré ako také sú smernicou 2003/88 dovolené.

57. Ako som už uviedla vo svojich návrhoch vo veci C-350/06 (Schultz-Hoff), [29] od týchto vykonávacích pravidiel je potrebné zreteľne odlíšiť právne predpisy členských štátov, ktoré sa dotýkajú samotnej existencie práva na minimálnu dobu platenej ročnej dovolenky, a to napríklad tým, že stanovujú podmienky vzniku, resp. zániku nároku na dovolenku. Na rozdiel od povinnosti pracovníka oznámiť zamestnávateľovi plánovaný termín čerpania ročnej dovolenky, ktorá plní iba koordinačnú funkciu v rámci podnikového plánovania dovoleniek a ktorá sa uvádza ako príklad takéhoto vykonávacieho pravidla, sa sporná otázka v prejednávanej veci, či pracovník práceneschopný z dôvodu choroby má v zásade nárok na platenú ročnú dovolenku, týka samotnej existencie tohto základného práva.

28 — Pozri pripomienky Komisie vo veci BECTU, ktoré skúmal generálny advokát Tizzano vo svojich návrhoch v tejto veci, už citovanej v poznámke pod čiarou 16, bod 34.

29 — Pozri body 45 až 49 mojich návrhov vo veci C-350/06, Schultz-Hoff.

58. V tomto prípade už nejde o rozhodnutie o spôsobe čerpania platenej ročnej dovolenky, [30] t. j. o rozhodnutie o konkrétnom uplatnení tohto práva, ale ide o vymedzenie dosahu ustanovenia Spoločenstva, a to článku 7 ods. 1 smernice 2003/88.

59. Výklad tohto ustanovenia, podľa ktorého pracovník práceneschopný z dôvodu choroby nemá v zásade žiaden nárok na platenú ročnú dovolenku, totiž smeruje k vylúčeniu niektorých pracovníkov z tohto nároku v dôsledku obmedzenia osobného rozsahu ochrany. [31]

60. V dôsledku harmonizácie v tejto oblasti ochrany sociálnych práv pracovníkov, o ktorú je usilované podľa článku 137 ods. 2 písm. b) ES, ktorý je právnym základom smernice 2003/88, však právomoc určovať

30 — V rozsudku BECTU (už citovaný v poznámke pod čiarou 7, bod 61) Súdny dvor konštatoval, že smernica 93/104 nebráni členským štátom v tom, aby „podrobne stanovili spôsob výkonu práva na ročnú dovolenku tak, že napríklad určia, akým spôsobom môžu pracovníci čerpať dovolenku, na ktorú majú nárok za prvé týždne zamestnania“.

31 — Presne to však v členských štátoch nie je dovolené (pozri rozsudok BECTU, už citovaný v poznámke pod čiarou 7, bod 25). Podľa tohto rozsudku členským štátom nie je dovolené jednostranne obmedziť nárok na platenú ročnú dovolenku priznaný všetkým pracovníkom tým, že stanovia na tento nárok požiadavku, ktorá spôsobí, že niektorí pracovníci budú z tohto nároku vylúčení.

dosah tohto nároku už v súčasnosti prislúcha Spoločenstvu. [32] Ak by túto právomoc mali členské štáty, bolo by v praxi nemožné zabezpečiť vo všetkých členských štátoch Spoločenstva porovnateľný stupeň ochrany, a teda nemožné dosiahnuť účel harmonizácie. Z tohto dôvodu je potrebné odmietnuť tvrdenie belgickej a českej vlády, že zánik nároku na ročnú dovolenku pracovníka, ktorý je práceneschopný z dôvodu choroby, patrí k podmienkam poskytovania dovolenky a podlieha regulačnej právomoci členských štátov.

b) Úroveň ochrany zaručená právom Spoločenstva

61. Ďalej považujem za dôležité pripomenúť, že sloboda členských štátov pri prijímaní vnútroštátnych vykonávacích opatrení je obmedzená skutočnosťou, že článok 137 ods. 2 písm. b) ES sa stanovením minimálnych požiadaviek snaží zaručiť určitú úroveň ochrany v práve Spoločenstva, pod ktorú členské štáty nesmú ísť. Súdny dvor v rozsudku Spojené kráľovstvo/Rada [33] vo vzťahu k pojmu „minimálne požiadavky“ v zmysle predošlého právneho základu článku 118a Zmluvy ES uviedol, že toto ustanovenie neobmedzuje činnosť Spoločenstva na najnižšieho spoločného menovateľa, a to na najnižší stupeň ochrany dosiahnutý v určitom členskom štáte. Skôr treba tento pojem chápať tak, že členské štáty môžu prípadne prekročiť vysokú úroveň ochrany, ktorý vyplýva z práva Spoločenstva.

62. Tento výklad potvrdzuje znenie článku 136 ES, ktorý ako cieľ sociálnej politiky uvádza „zlepšenie životných a pracovných podmienok“. Tento cieľ má byť výslovne dosiahnutý „zosúladením“. [34] Aby sa dosiahol tento cieľ primárneho práva, článok 15 smernice 2003/88 splnomocňuje členské štáty na uplatňovanie alebo prijímanie opatrení, ktoré sú pre ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov priaznivejšie. V tomto smere článok 23 smernice 2003/88 vo vzťahu k úrovni ochrany pracovníkov stanovuje, že bez toho, aby bolo dotknuté právo členských štátov pripravovať

32 — Článok 137 ES je najvýznamnejším právnym základom na prijímanie smerníc v kapitole o sociálnej politike. Tento článok požaduje, aby harmonizácia sledovala určitý cieľ, ktorý vyplýva z ods. 2 v spojení s ods. 1. Podľa nich k harmonizácii dochádza s cieľom podporovať doplňujúcu a podporujúcu úlohu činnosti Spoločenstva v oblastiach uvedených v ods. 1 písm. a) až i). K nim patrí v zmysle ods. 1 písm. a) ochrana zdravia a bezpečnosti pracovníkov. Základom bol pôvodne článok 118 Zmluvy ES, ktorý sa rovnako vyznačoval prednostným sociálnopolitickým zameraním a tým sa odlišoval od inej kompetenčnej normy, článku 100a Zmluvy ES (teraz článok 94 ES), sledujúcej cieľ v oblasti spoločného trhu (pozri Krebber, S.: c. d. v poznámke pod čiarou 23, článok 137 ES, bod 18, s. 1373).

33 — Rozsudok z 12. novembra 1996, Spojené kráľovstvo/Rada, C-84/94, Zb. s. I-5755, bod 56.

34 — Balze, W.: c. d. v poznámke pod čiarou 14. 38. doplnené vydanie, 1998, bod 3.

odlišné opatrenia, pokiaľ sa dodržiavajú minimálne požiadavky smernice, vykonávanie tejto smernice reálne neodôvodňuje zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom. [35]

63. Akú úroveň minimálnej ochrany stanovil zákonodarca Spoločenstva pre oblasť práva dovolenky, možno určiť prostredníctvom smernice 2003/88. V tejto súvislosti je potrebné konštatovať, že na rozdiel od tvrdenia holandskej vlády článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 neobsahuje žiadne obmedzenie okruhu oprávnených osôb a už vôbec nerozlišuje medzi „zdravými práceneschopnými" pracovníkmi a pracovníkmi „práceneschopnými z dôvodu choroby". Zo znenia tohto ustanovenia skôr jednoznačne vyplýva, že členské štáty majú prijať nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že „každý pracovník" bude mať nárok na minimálnu dobu platenej ročnej dovolenky. Okrem toho článok 7 ods. 1 nepatrí medzi ustanovenia, od ktorých je na základe znenia článku 17 smernice 2003/88 dovolené sa odchýliť. [36]

c) Úroveň ochrany zaručená Dohovorom MOP č. 132

64. Pokiaľ ide o právne postavenie pracovníkov práceneschopných z dôvodu choroby, zákonodarca Spoločenstva sa v každom prípade pokúša dosiahnuť minimálnu úroveň ochrany porovnateľnú s Dohovorom MOP č. 132. [37] V tejto súvislosti napríklad článok 3 ods. 1 tohto dohovoru uvádza, že „akákoľvek osoba", na ktorú sa vzťahuje pôsobnosť tohto dohovoru, má nárok na platenú ročnú dovolenku.

65. Tento dohovor, rovnako ako článok 7 ods. 1 smernice 2003/88, neupravuje možnosti odchýliť sa od tohto práva v neprospech pracovníkov práceneschopných z dôvodu choroby. To umožňuje vyvodiť záver, že úroveň ochrany, ktorú zamýšľa zaručiť pracovníkom právo Spoločenstva, nesmie byť podľa vôle zákonodarcu nižšia ako úroveň ochrany priznaná pracovnoprávnymi normami medzinárodných zmlúv.

35 — Rozsudok z 12. novembra 1996, Spojené kráľovstvo/Rada, už citovaný v poznámke pod čiarou 33, bod 42. Balze, W.: Arbeitszeit, Urlaub und Teilzeitarbeit. In: *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht*. 79. doplnené vydanie. Október 2002. B 3100, bod 6, s. 9, chápe právnu úpravu smernice o pracovnom čase ako minimálne požiadavky v súlade s koncepciou článku 137 ES, takže členské štáty sú oprávnené prijať alebo ponechať v platnosti prísnejšiu právnu úpravu pracovného času. Podľa článku 14 smernice 2003/88 však majú osobitné ustanovenia práva Spoločenstva prednosť pred ustanoveniami smernice bez ohľadu na to, či ich úroveň ochrany je nižšia ako úroveň ochrany priznaná smernicou o pracovnom čase.

36 — Pozri rozsudky Robinson-Steele, už citovaný v poznámke pod čiarou 26, bod 62, a BECTU, už citovaný v poznámke pod čiarou 7, bod 41. V tomto zmysle sa tiež Balze, W.: Die Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung. In: *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*, 1994, č. 7, s. 207, domnieva, že neexistuje oprávnenie obsahovo sa odchýliť od tejto právnej úpravy.

37 — V tejto súvislosti treba pripomenúť, že podľa odôvodnenia č. 6 smernice 2003/88 treba prihliadať na zásady Medzinárodnej organizácie práce s ohľadom na organizáciu pracovného času. Na to rovnako poukazuje generálna advokátka Kokott v poznámke pod čiarou 8 svojich návrhov z 12. januára 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging (rozsudok už citovaný v poznámke pod čiarou 24). Zohľadňovať základné zásady Dohovoru MOP č. 132 pri výklade smernice 2003/88 považujem za nevyhnutné vzhľadom na skutočnosť, že právo MOP zaviedlo rozhodujúce medzinárodné štandardy v oblasti pracovného práva. Zjednodušene možno konštatovať, že existuje vysoký stupeň konvergencie medzi obidvoma právnymi nástrojmi. Pri bližšom skúmaní však nemožno prehliadnuť, že niektoré ustanovenia smernice 2003/88 idú nad rámec toho, čo stanovuje Dohovor MOP č. 132. Z tohto dôvodu možno o smernici 2003/88 oprávnene povedať, že rozvíja tento dohovor na úrovni Spoločenstva (pozri Murray, J.: *Transnational Labour Regulation: The ILO and EC Compared*. Haag 2001, s. 185).

Zníženie úrovne ochrany pod túto minimálnu úroveň by však hrozilo, ak by určitej kategórii pracovníkov bolo od samého začiatku odmietané priznať základné sociálne právo.

66. Nárok na dovolenku nemožno v zmysle ustanovení Dohovoru MOP č. 132 podmieniť práceschopnosťou pracovníka, čo jednoznačne potvrdzuje znenie článku 5 ods. 4 tohto dohovoru, podľa ktorého „neprítomnosť v práci z dôvodov nezávislých na vôli konkrétneho pracovníka, ako napríklad z dôvodov choroby, úrazu alebo materstva, sa [musí] započítať do doby výkonu zamestnania“. Okrem toho článok 6 ods. 2 tohto dohovoru výslovne stanovuje, že „doba práceneschopnosti z dôvodu choroby alebo úrazu sa [nesmie] započítať do stanovenej minimálnej doby ročnej dovolenky“.

67. Týmto ustanoveniam je teda v súlade s ich cieľom potrebné rozumieť tak, že vznik nároku na dovolenku v zásade nemožno podmieňovať okolnosťami, ktoré dotknutý pracovník nemôže ovplyvniť, pretože napríklad boli spôsobené prírodnými udalosťami alebo ide o prípady vyššej moci.

68. Z tohto dôvodu sa normy Dohovoru MOP č. 132 čo do právnej podstaty v zásade zhodujú s normami smernice 2003/88, pokiaľ ide o vznik nároku na dovolenku. [38] Členské štáty sú povinné tieto normy vykladať a svoje vnútroštátne právne poriadky upraviť tak, aby vznik nároku na minimálnu dobu platenej ročnej dovolenky nebol viazaný na podmienku práceschopnosti pracovníka.

69. Z predchádzajúcich úvah vyplýva, že pracovník nadobúda nároky na dovolenku od prvého dňa svojho zamestnania a tieto nároky v dôsledku práceneschopnosti z dôvodu choroby nestráca. [39] Preto za obdobie práceneschopnosti z dôvodu choroby je oprávnený požadovať čerpanie platenej ročnej dovolenku v budúcnosti.

4. Pracovnoprávny zákaz krátenia dovolenky ako prekážka pri výkone práva na minimálnu dobu platenej ročnej dovolenky

70. Hoci právo na minimálnu dobu platenej ročnej dovolenky prislúcha podľa článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 každému pracovní-

38 — Je teda zbytočné zaoberať sa otázkou, v akom rozsahu sú členské štáty viazané obsahovo odlišnými povinnosťami na základe Dohovoru MOP č. 132 a na základe smernice 2003/88. Pozri v tejto súvislosti úvahy generálneho advokáta Tesaura v jeho návrhoch z 24. januára 1991, Stöckel (C-345/89, Zb. s. I-4047, bod 11).

39 — Zjavne podobný názor má aj generálny advokát Tizzano, ktorý v bode 50 svojich návrhov vo veci BECTU (rozsudok už citovaný v poznámke pod čiarou 7) vyjadril pochybnosti o zlučiteľnosti právnej úpravy členského štátu, ktorá pracovníkovi bráni nadobúdať nároky na dovolenku od jeho prvého pracovného dňa, s právom Spoločenstva.

kovi, nie je vylúčené, že skutočný výkon tohto práva v konkrétnom prípade bude viazaný na určité podmienky, ktoré majú zabezpečiť dosiahnutie cieľov tejto smernice bez toho, aby bola spochybnená samotná existencia tohto práva.

a) Zákaz krátenia dovolenky podľa Dohovoru MOP č. 132

71. Z článku 5 ods. 4, ako aj z článku 6 ods. 2 Dohovoru MOP č. 132 možno vyvodiť ďalšiu významnú zásadu, a to, že práceneschopnosť z dôvodu choroby nesmie ukrátiť nárok na minimálnu dobu platenej ročnej dovolenky. [40] Rovnakým posudzovaním doby choroby a doby výkonu práce, resp. zákazom započítať obdobie práceneschopnosti z dôvodu choroby alebo úrazu do stanovenej minimálnej doby ročnej dovolenky sa má zabrániť tomu, aby sa ročná dovolenka neprekrývala s dobou, ktorá je v skutočnosti vyhradená práceneschopnosti ako osobitnej forme pracovného voľna. Tento zákaz prekrývania sa dôb pracovného voľna sa opiera o skutočnosť, že účely práceneschopnosti a ročnej dovolenky sú odlišné, a preto ich z právneho hľadiska nemožno považovať za zameniteľné.

40 — V tomto zmysle aj García Perrote Escartín, I.: c. d. v poznámke pod čiarou 22, s. 3584, 3595.

b) Prenesenie zásad vytvorených judikatúrou

72. Túto základnú myšlienku vyjadril Súdny dvor v rozsudkoch Merino Gómez [41] a FNV. [42]

73. Vo veci Merino Gómez sa Súdny dvor zaoberal vzťahom medzi ročnou dovolenkou a materskou dovolenkou v práve Spoločenstva. Konkrétne išlo o otázku, či pracovníčka v prípadoch, keď kolektívne zmluvy uzatvorené medzi podnikom a zástupcami zamestnancov stanovujú termíny dovolenky pre všetkých pracovníkov a tieto termíny sa prekrývajú s termínom materskej dovolenky, má na základe článku 7 ods. 1 smernice 2003/88, článku 11 bodu 2 písm. a) smernice 92/85/EHS [43] a článku 5 ods. 1 smernice 76/207/EHS [44] nárok na čerpanie ročnej dovolenky v inom ako dohodnutom termíne, ktorý sa nekryje s termínom jej materskej dovolenky. Súdny dvor v tejto súvislosti uviedol, že nárok na ročnú dovolenku má iný účel ako nárok na materskú dovolenku. Účelom nároku na materskú dovolenku je jednak ochrana fyzického stavu ženy počas tehotenstva a po jeho skončení a jednak ochrana špecifického vzťahu medzi matkou

41 — Rozsudok Merino Gómez, už citovaný v poznámke pod čiarou 24.

42 — Rozsudok Federatie Nederlandse Vakbeweging, už citovaný v poznámke pod čiarou 24.

43 — Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (Ú. v. ES L 348, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 110).

44 — Smernica Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (Ú. v. ES L 39, s. 40; Mim. vyd. 05/001, s. 187).

a jej dieťaťom po tehotenstve a pôrode. [45] Súdny dvor preto usúdil, že pracovníčke musí byť umožnené, aby ročnú dovolenku čerpala v inom termíne ako v dobe materskej dovolenky. [46]

74. Súdny dvor v rozsudku FNV túto zásadu potvrdil a spresnil v tom zmysle, že v prípade kumulácie niekoľkých dovoleniek zaručených právom Spoločenstva môže byť prenesenie ročnej dovolenky alebo jej časti do nasledujúceho roka nevyhnutné, [47] keďže dovolenka zaručená právom Spoločenstva nesmie ukrátiť nárok na inú dovolenku zaručenú právom Spoločenstva. [48]

75. Hoci tehotenstvo, pochopiteľne, nemožno stotožňovať s chorobou, možno uviesť niekoľko dôvodov v prospech analogického použitia tejto judikatúry na vzťah medzi ročnou dovolenkou a voľnom z dôvodu choroby. Podobne ako materská dovolenka, aj voľno z dôvodu choroby má totiž za cieľ chrániť fyzickú a psychickú integritu pracovníka tým, že oslobodením od pracovných povinností a poskytnutím doby na odpočinok mu je daná možnosť fyzicky sa zotaviť a neskôr sa opätovne začleniť do pracovného procesu. Na rozdiel od ročnej dovolenky, ktorá slúži na odpočinok, odreagovanie sa a zotavenie, práceneschopnosť z dôvodu choroby je zameraná výlučne na uzdravenie sa a liečbu, to znamená na prekonanie patologického stavu, na ktorého pôvod navyše dotknutý pracovník nemá žiaden vplyv. [49]

76. Preto treba zhodne s názorom talianskej vlády konštatovať, že s ohľadom na zásady vytvorené Súdnym dvorom nie je možné dôjsť k záveru, že obdobie práceneschopnosti z dôvodu choroby sa môže prekrývať s dobou ročnej dovolenky, keďže tým by bol spochybnený rozdielny účel dovolenky na zotavenie a práceneschopnosti z dôvodu choroby. Opierajúc sa o základnú myšlienku vyššie uvedenej judikatúry, by nemohlo byť dovolené, aby práceneschopnosť z dôvodu choroby ukracovala právo na platenú ročnú dovolenku, keďže v opačnom prípade by bolo toto právo zaručené ako základné právo oslabené.

45 — Rozsudky Merino Gómez, už citovaný v poznámke pod čiarou 24, bod 32; z 27. októbra 1998, Boyle a i., C-411/96, Zb. s. I-6401, bod 41; z 30. apríla 1998, Thibaut, C-136/95, Zb. s. I-2011, bod 25; zo 14. júla 1994, Webb, C-32/93, Zb. s. I-3567, bod 20; z 5. mája 1994, Habermann-Beltermann, C-421/92, Zb. s. I-1657, bod 21, a z 12. júla 1984, Hofmann, 184/83, Zb. s. 3047, bod 25.

46 — Rozsudok Merino Gómez, už citovaný v poznámke pod čiarou 24, bod 38.

47 — Rozsudky Federatie Nederlandse Vakbeweging, už citovaný v poznámke pod čiarou 24, bod 24, a zo 14. apríla 2005, Komisia/Luxembursko, C-519/03, Zb. s. I-3067, bod 33.

48 — Rozsudky Federatie Nederlandse Vakbeweging, už citovaný v poznámke pod čiarou 24, bod 24; Komisia/Luxembursko, už citovaný v poznámke pod čiarou 47, bod 33, a Merino Gómez, už citovaný v poznámke pod čiarou 24, bod 41.

49 — González Ortega, S.: c. d. v poznámke pod čiarou 22, s. 432, uvádza, že prvé štádium materskej dovolenky slúži fyzickému zotaveniu, prípadne biologickej ochrane matky po pôrode. Sleduje teda iný cieľ ako ďalšie štádium tejto dovolenky, ktoré je zamerané na starostlivosť o dieťa, ako aj na podporu vzťahu medzi matkou a dieťaťom. Autor pozoruje paralely medzi týmto prvým štádiom materskej dovolenky a práceneschopnosťou z dôvodu choroby, a preto sa prikláňa k analogickému preneseniu judikatúry týkajúcej sa vzťahu medzi materskou a ročnou dovolenkou na vzťah medzi práceneschopnosťou z dôvodu choroby a ročnou dovolenkou.

c) Nesúlad so zmyslom a s cieľom článku 7 ods. 1 smernice 2003/88

77. Okrem už vyslovených pochybností o výklade článku 7 ods. 1 smernice 2003/88, ktorý priznáva pracovníkovi možnosť uplatniť si nárok na dovolenku počas obdobia práceneschopnosti z dôvodu choroby, možno ako dodatočný dôvod uviesť nezlučiteľnosť takéhoto výkladu s cieľom smernice 2003/88, ktorým je zaručiť zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov.

78. Na prvý pohľad sa pripustenie takejto možnosti zdá byť rozšírením okruhu práv, a teda ako právne priaznivé. Okrem toho pracovník čerpajúci ročnú dovolenku sa nezriedka nachádza v lepšom finančnom postavení, ako keby bol práceneschopný z dôvodu choroby, keďže počas jeho ročnej dovolenky má nárok na vyplácanie náhrady mzdy podľa článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 v plnej výške, kým v prípade choroby má nárok na vyplácanie náhrady mzdy, ktorej výška podľa príslušných právnych predpisov členského štátu predstavuje iba zlomok z tejto mzdy. Tak je to napríklad v spore vo veci samej, keďže z údajov poskytnutých vnútroštátnym súdom [50] vyplýva, že článok 16 ods. 1 WTR priznáva za každý týždeň dovolenky náhradu mzdy vo výške týždennej mzdy. Naproti tomu zmluvné dojednania so žalobcami pre prípad choroby stanovovali, ako uviedla britská vláda v písomnej časti konania [51] a spresnila na pojednávaní v nadväznosti na otázku Súdneho dvora, že počas prvých šiestich mesiacov práceneschopnosti z dôvodu choroby sa má vyplácať celá mzda, kým v nasledujúcich šiestich mesiacoch iba polovica bežnej mzdy.

79. Pri podrobnejšom právnom skúmaní možno zistiť, že výkon tohto práva pracovníkom zodpovedá zrieknutiu sa základného práva [52] výmenou za vyplácanie bežnej mzdy. Vzhľadom na ich účel obidva druhy pracovného voľna nie sú zameniteľné a vzájomne sa vylučujú, ako to správne uvádza slovinská vláda. Prekrývanie sa ročnej dovolenky s obdobím práceneschopnosti z dôvodu choroby, ku ktorému môže dôjsť pri uplatnení nároku na dovolenku, by teda malo za následok dobrovoľné zrieknutie sa nároku na

50 — Bod 13 návrhu na začatie prejudiciálneho konania House of Lords z 13. decembra 2006.

51 — Bod 22 pripomienok britskej vlády z 13. apríla 2007.

52 — Podľa Fischinger, P.: Der Grundrechtsverzicht. In: *Juristische Schulung*, 2007, zošiť 9, s. 808, zrieknutie sa základného práva je potrebné chápať ako súhlas subjektu základného práva s konkrétnymi zásahmi a narušeniami základných práv. Naproti tomu sa tým nemyslí trvalé, celkové, v praxi sotva predstaviteľné úplné zrieknutie sa ochrany jedného alebo viacerých základných práv. Takto chápané zrieknutie sa základného práva treba tiež prísne odlišovať od výlučne faktického neuplatňovania základného práva. Na rozdiel od výlučne faktického neuplatňovania základných práv zrieknutie sa základného práva obsahuje právny prvok, keďže osoba, ktorá vyjadrila súhlas so zásahom do základného práva, je týmto súhlasom viazaná do tej miery, že sa neskôr nemôže odvolávať na protiprávnosť takéhoto zásahu. So zrieknutím sa základného práva rovnako nemá nič spoločné takzvaná negatívna dimenzia základných práv, ktorá zahŕňa napríklad právo jednotlivca nemať žiaden názor alebo nepatriť do žiadnej skupiny vyznania. Podľa názoru Adam, R.: Der Grundrechtsverzicht des Arbeitnehmers. In: *Arbeit und Recht*, 2005, zošit 4, s. 130, k tomuto zrieknutiu dochádza, ak je základné právo pracovníka obmedzené zmluvou alebo riadiacimi právomocami zamestnávateľa bez ústupkov, ako je to pri uzatvorení zmieru. V prípade uplatnenia nároku na dovolenku počas choroby nemožno hovoriť o ústupkoch zo strany zamestnávateľa, keďže zamestnávateľ sa iba zaväzuje vyplatiť pracovníkovi bežnú mzdu bez toho, aby bol pracovník odškodnený za obetovanie svojej ročnej dovolenky.

dovolenku, keďže výkonom tohto práva by pracovník súhlasil s tým, že výmenou za finančnú náhradu využije ročnú dovolenku spôsobom, ktorý nezodpovedá jej skutočnému účelu.

80. Podľa môjho názoru takéto zrieknutie sa práva na dovolenku nemožno označiť za zlučiteľné s právom Spoločenstva bez toho, aby bol zmarený cieľ, ktorý zákonodarca sleduje v článku 7 smernice 2003/88. Okrem iného by nebola splnená zamýšľaná funkcia nároku na ročnú dovolenku, spočívajúca v zotavení sa pracovníka, ak by tento nárok bol v rozpore s účelom, a teda protiprávne [53] uplatnený v dobe choroby. Treba navyše súhlasiť s Komisiou v tom, že takáto možnosť zrieknutia sa práva skrýva určité riziká vo vzťahu k právam pracovníkov. Očakávaná vyššia náhrada mzdy za obdobie práceneschopnosti by totiž mohla pracovníka podnietiť k tomu, aby sa zriekol tohto práva. Navyše by existovalo nebezpečenstvo, že zamestnávateľ by mohol pracovníka na toto zrieknutiu sa práva nabádať. [54] Okrem toho by takéto dojednanie medzi účastníkmi pracovného pomeru, ktoré v podstate sleduje „odkúpenie“ práva na ročnú dovolenku, jednoznačne odporovalo ustanoveniu článku 7 ods. 2 smernice 2003/88, ktoré výslovne stanovuje, že namiesto minimálnej doby ročnej platenej dovolenky nemôže byť vyplatená peňažná náhrada. Takáto právna úprava by však smerovala aj proti záujmom zamestnávateľa, ktorý by napriek vyššej náhrade mzdy za dovolenku nemohol od pracovníka požadovať, aby svoje právo na dovolenku využil skutočne na odpočinok a tak obnovil svoju pracovnú schopnosť.

81. Na účely ochrany pracovníkov a zamestnávateľov, ako aj na účely zabránenia v obchádzaní základného práva na minimálnu dobu platenej ročnej dovolenky, zakotveného v právnom poriadku Spoločenstva, je potrebné vychádzať z toho, že pracovník v zásade nie je oprávnený voľne nakladať s týmto základným právom, a teda nemôže sa ho účinne zriecť.

5. Záver

82. Z predchádzajúcich úvah vyplýva, že existenciu nároku na platenú ročnú dovo-

53 — Zneužitie práva je definované ako využitie právneho postavenia v rozpore s jeho účelom, ktorým je obmedzená možnosť vykonávať existujúce právo. To znamená, že uplatnenie formálne priznaného nároku je obmedzené zásadou dobrých mravov. Osoba disponujúca právom, ktoré je formálne žalovateľné, nesmie toto právo zneužiť. Analogicky Creifelds : *Rechtswörterbuch*. Hrsgb. Klaus Weber. 17. vydanie. München 2002, s. 1109, sa domnieva, že výkon subjektívneho práva je zneužitím práva, ak síce formálne je v súlade so zákonom, avšak jeho uplatnenie je v dôsledku osobitných okolností konkrétneho prípadu v rozpore s dobrými mravmi.

54 — V bode 32 svojich návrhov vo veci Federatie Nederlandse Vakbeweging (rozsudok už citovaný v poznámke pod čiarou 24) generálna advokátka Kokott poukázala na podobné riziko v prípade finančnej náhrady za prenesenie minimálnej doby ročnej dovolenky. Domnieva sa, že táto možnosť by nabádala na zrieknutie sa dovolenky na zotavenie, resp. k tomu, aby sa pracovníci zriekli tohto nároku, čo by bolo v rozpore s cieľmi smernice o pracovnom čase.

lenku nie je možné podmieniť práceschopnosťou pracovníka, a že teda aj pracovník, ktorý je práceneschopný z dôvodu choroby, má v zásade zodpovedajúci nárok na ročnú dovolenku podľa článku 7 ods. 1 smernice 2003/88. Túto dovolenku však nesmie čerpať v čase, keď je práceneschopný z dôvodu choroby.

B — *O druhej otázke*

83. Predmetom druhej prejudiciálnej otázky je normatívny dosah nároku na preplatenie dovolenky upraveného v článku 7 ods. 2 smernice 2003/88. Preplatenie dovolenky, čiže náhrada za nevyčerpanú ročnú dovolenku, nahrádza poskytnutie voľna, ak dovolenku nie je možné poskytnúť z dôvodu, že pracovný pomer bol skončený. Tento nárok predstavuje jedinú výnimku zo zásady zákazu preplácania dovolenky stanoveného v smernici, ktorý účastníkom pracovného pomeru za bežných okolností kategoricky zakazuje vyplatiť namiesto ročnej dovolenky — bez ohľadu na to, či má byť čerpaná v bežnom roku, alebo v období na prenesenie dovolenky — peňažnú náhradu.

84. Podľa judikatúry Súdneho dvora má tento zákaz zabezpečiť, aby pracovník za bežných okolností skutočne využil dobu odpočinku a aby tým bola zaručená účinná ochrana jeho bezpečnosti a zdravia. [55] Má sa tým zabrániť zneužívaniu nároku na dovolenku zamestnávateľom, ktorý ho „odkúpi“, prípadne zrieknutiu sa tohto nároku pracovníkom z výlučne finančných pohnútok. [56]

85. Článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 zdôrazňuje funkciu vyplácania náhrady mzdy počas dovolenky spočívajúcu v tom, že pracovník by sa počas tejto doby mal nachádzať v situácii, ktorá by mala byť, čo sa týka odmeny, porovnateľná so situáciou v dobe vykonávania práce. [57] Inými slovami povedané, požiadavka vyplácania náhrady mzdy počas dovolenky zaručuje, že pracovník si bude môcť finančne dovoliť skutočne čerpať svoju ročnú dovolenku. [58] Preplácanie dovolenky sleduje rovnaký cieľ. Peňažná náhrada má totiž pracovníkovi v zásade aj po skončení pracovného pomeru poskytnúť dobu plateného odpočinku, prv než nastúpi do nového pracovného pomeru. [59] Neposkytnutie tejto náhrady by preto malo za následok, že cieľ zotavenia pracovníka, ktorý sleduje smernica 2003/88, by nebolo možné dosiahnuť.

55 — Rozsudky BECTU, už citovaný v poznámke pod čiarou 7, bod 44; Merino Gómez, už citovaný v poznámke pod čiarou 24, bod 30, a Robinson-Steele, už citovaný v poznámke pod čiarou 26, bod 60.

56 — V rozsudku Federatie Nederlandse Vakbeweging (už citovaný v poznámke pod čiarou 24, bod 32) Súdny dvor konštatoval, že možnosť finančnej náhrady za minimálnu dobu ročnej dovolenky by motivovala k vzdaniu sa nároku na dovolenku na zotavenie, čo by bolo nezlučiteľné s cieľmi smernice, alebo by mohla pracovníkov nabádať, aby sa jej zriekli. Fenski, M.: Urlaubsrecht im Umbruch?, In: *Der Betrieb*, 2007, zošit 12, s. 688, a Jacobsen, K.: *Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht*. Hrsgb. Wilhelm Moll. 1. vydanie, 2005, § 25, bod 102, poukazujú na nedovolenú prax „odkúpenia“ dovolenky počas trvania pracovného pomeru.

57 — Rozsudok Robinson-Steele, už citovaný v poznámke pod čiarou 26, bod 58.

58 — Bogg, A. L.: The right to paid annual leave in the Court of Justice: the eclipse of functionalism. In: *European Law Review*, zv. 31 (2006), č. 6, s. 899.

59 — Tak aj generálny advokát Tizzano vo svojich návrhoch vo veci BECTU (už citovaná v poznámke pod čiarou 9, bod 38).

86. Súdny dvor v rozsudku Robinson-Steele [60] konštatoval, že smernica 2003/88 zaobchádza s nárokom na ročnú dovolenku a s nárokom na vyplatenie náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku ako s dvoma časťami jedného nároku. Podľa môjho názoru práve táto totožná funkcia nároku na náhradu mzdy a nároku na preplatenie dovolenky podporuje záver, že s nárokom na preplatenie dovolenky sa má zaobchádzať ako s neoddeliteľnou súčasťou nároku na minimálnu platenú ročnú dovolenku.

87. V tomto smere odpoveď na druhú prejudiciálnu otázku vyplýva už z mojich úvah k prvej časti prvej prejudiciálnej otázky. Okrem toho by som v tejto súvislosti chcela poukázať na závery obsiahnuté v bodoch 77 a 78 mojich návrhov vo veci C-350/06 (Schultz-Hoff). Podľa nich nemožno nárok na platenú ročnú dovolenku podmieňovať práceschopnosťou pracovníka. Z teleologického výkladu článku 7 smernice 2003/88, ako aj z právnej podstaty článku 5 ods. 4 Dohovoru MOP č. 132 skôr vyplýva, že obdobie práceneschopnosti z dôvodu choroby treba posudzovať rovnako ako dobu výkonu práce, keďže ide o neprítomnosť v práci z dôvodov, ktoré nezávisia od vôle pracovníka, a teda sú odôvodnené.

88. Všetky nároky pracovníka preto vznikajú v rovnakej dobe, čo platí aj pre nárok na platenú ročnú dovolenku, ktorá môže byť čerpaná po skončení práceneschopnosti alebo ktorá — pri skončení pracovného pomeru — je preplácaná formou peňažnej náhrady, a to aj v prípade, ak nastala úplná práceneschopnosť pracovníka.

89. Na druhú otázku je preto potrebné odpovedať v tom zmysle, že pracovníci majú pri skončení pracovného pomeru v každom prípade podľa článku 7 ods. 2 smernice 2003/88 nárok na preplatenie dovolenky ako peňažnej náhrady za získanú dovolenku, ktorá nebola vyčerpaná z dôvodu choroby. To platí aj v prípade, ak pracovník bol neprítomný v práci z dôvodu choroby počas celého sporného obdobia, za ktorý sa dovolenka priznáva, alebo počas jeho časti.

90. Pokiaľ ide o ďalšiu otázku, týkajúcu sa výpočtu príslušnej peňažnej náhrady, treba odpovedať, že článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 nestanovuje žiadnu konkrétnu metódu výpočtu a jej úpravu skôr prenecháva vnútroštátnemu zákonodarcovi. Pokiaľ však majú pracovníci v zásade nárok na preplatenie dovolenky, musí sa pri výpočte výšky tohto nároku zohľadniť skutočnosť, že pracovník pôvodne získal nárok na náhradu mzdy vo výške svojho bežného platu. Z toho vyplýva povinnosť členských štátov podľa článku 7 ods. 2 smernice 2003/88 zabezpečiť, aby peňažná náhrada, ktorá bude pracovníkovi vyplatená, dosiahla výšku jeho bežnej mzdy.

60 — Rozsudok Robinson-Steele, už citovaný v poznámke pod čiarou 26, bod 58.

VII — Návrh

91. Vzhľadom na predchádzajúce úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prejudiciálne otázky, ktoré položil House of Lords, takto:

1. Článok 7 ods. 1 smernice 2003/88/ES sa má vykladať tak, že pracovník, ktorý je dlhodobo práceneschopný z dôvodu choroby, je oprávnený žiadať za obdobie práceneschopnosti z dôvodu choroby čerpanie platenej ročnej dovolenky v budúcnosti.

   Túto dovolenku však nesmie čerpať v čase práceneschopnosti z dôvodu choroby.

2. Článok 7 ods. 2 smernice 2003/88/ES sa má vykladať tak, že pracovníci majú pri skončení pracovného pomeru v každom prípade nárok na vyplatenie peňažnej náhrady za priznanú dovolenku, ktorá z dôvodu choroby nebola čerpaná (preplatenie dovolenky). To platí aj v prípade, ak pracovník bol neprítomný v práci z dôvodu choroby počas celého sporného obdobia, za ktorý sa dovolenka priznáva, alebo počas jeho časti.

   Pri výpočte výšky tohto nároku sa musí zabezpečiť, aby peňažná náhrada, ktorá bude pracovníkovi vyplatená, dosiahla výšku jeho bežnej mzdy.