NÁVRHY GENERÁLNEJ ADVOKÁTKY VERICA TRSTENJAK prednesené 16. júna 2011[1]

Obsah

I — Úvod ..... I - 8413

II — Právny rámec ..... I - 8413

A — Právo Únie ..... I - 8413

B — Vnútroštátne právo ..... I - 8415

III — Skutkový stav, konanie vo veci samej a prejudiciálne otázky ..... I - 8415

IV — Konanie pred Súdnym dvorom ..... I - 8417

V — Hlavné tvrdenia účastníkov konania ..... I - 8418

VI — Právne posúdenie ..... I - 8419

A — Hlavné otázky prejednávanej veci ..... I - 8419

B — Požiadavky práva Únie týkajúce sa povahy a výšky nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok ..... I - 8420

1. Nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok v právnom poriadku Únie ..... I - 8420

a) Základy práva Únie ..... I - 8420

b) Právomoc členských štátov preberať smernicu do svojho právneho poriadku ..... I - 8421

2. Vzťah smernice 2000/79 k smerniciam o pracovnom čase a prevoditeľnosť zásad stanovených judikatúrou ..... I - 8423

1 — Jazyk prednesu: nemčina.
Jazyk konania: angličtina.

3. Zásady judikatúry týkajúce sa práva na platenú dovolenku za kalendárny rok ..... I - 8425

a) O zachovaní pracovnej odmeny počas čerpania dovolenky ..... I - 8425

b) Záver: Platba za dovolenku nemôže byť vypočítaná na základe minimálnych životných nákladov ..... I - 8430

4. Právomoc členských štátov vypočítať platbu za dovolenku ..... I - 8431

5. Predbežný záver ..... I - 8432

C — Postup pri komplexných mzdových štruktúrach ..... I - 8432

1. Všeobecné úvahy ..... I - 8432

2. Podmienky práva Únie a zachované právomoci členských štátov pri úprave podrobností platby za dovolenku ..... I - 8433

3. Zloženie platby za dovolenku ..... I - 8436

a) Hmotná zložka pojmu „obvyklá pracovná odmena“ ..... I - 8436

i) Pojem odmena v práve Únie ..... I - 8436

ii) Základný plat ako podstatná časť odmeny ..... I - 8438

iii) Príplatky ako zložky odmeny ..... I - 8438

b) Časová zložka „obvyklej pracovnej odmeny“ ..... I - 8441

c) Zákaz diskriminácie ..... I - 8443

4. Predbežný záver ..... I - 8444

VII — Návrh ..... I - 8444

I — Úvod

1. V tomto návrhu na začatie prejudiciálneho konania na základe článku 167 ZFEÚ kladie Supreme Court Spojeného kráľovstva (ďalej len „vnútroštátny súd“) Súdnemu dvoru množstvo otázok týkajúcich sa výkladu článku 7 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času [2] a odseku 3 Európskej dohody o organizácii pracovného času mobilných pracovníkov civilného letectva, ktorú uzavrela Asociácia európskych leteckých spoločností (AEA), Európska federácia pracovníkov v doprave (ETF), Európska asociácia civilných letcov (ECA), Európska asociácia regionálnych leteckých spoločností (ERA) a Asociácia nezávislých leteckých dopravcov (IACA) (ďalej len „Európska dohoda“), ktorá na účely jej implementácie tvorí prílohu smernice Rady 2000/79/ES z 27. novembra 2000 [3].

2. Návrh na začatie prejudiciálneho konania bol podaný v rámci sporu medzi pani Williamsovou, ako aj inými pilotmi leteckej spoločnosti British Airways a ich zamestnávateľom, ktorý sa týkal otázky, akým spôsobom sa majú vypočítať platby, ktoré sa majú poskytnúť v súvislosti s obdobiami platenej dovolenky za kalendárny rok. Pri riešení tohto sporu pritom spôsobujú určité ťažkosti jednak špecifické ustanovenia odvetvia civilného letectva, ktoré sú v súlade so záujmami bezpečnosti v leteckej doprave a z toho dôvodu musia byť považované za záväzné, a jednak zložito rozčlenená štruktúra platu v tomto odvetví, ktorá sa skladá z rôznych odmien a príplatkov. Právne otázky, ktoré sú predložené Súdnemu dvoru na rozhodnutie, sa týkajú rozdelenia právomocí medzi Úniou a jej členskými štátmi, ako aj podmienok práva Únie, ktoré musia rešpektovať sociálni partneri, ak si želajú, aby určité sociálne práva, v tomto prípade právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, boli predmetom záväzných dohôd v zmysle článku 139 ES, resp. v zmysle v súčasnosti platného článku 155 ZFEÚ.

II — Právny rámec

A — *Právo Únie* [4]

3. Článok 139 ES, ktorý je predchodcom článku 155 ZFEÚ, umožňoval, aby na vykonanie

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

3 — Smernica Rady 2000/79/ES z 27. novembra 2000, ktorá sa týka Európskej dohody o organizácii pracovného času mobilných pracovníkov civilného letectva, ktorú uzavrela Asociácia európskych leteckých spoločností (AEA), Európska federácia pracovníkov v doprave (ETF), Európska asociácia civilných letcov (ECA), Európska asociácia regionálnych leteckých spoločností (ERA) a Asociácia nezávislých leteckých dopravcov (IACA) (Ú. v. ES L 302, s. 57; Mim. vyd. 05/004, s. 75).

4 — V súlade s pojmami používanými v ZEÚ a ZFEÚ je výraz „právo Únie“ použitý ako súhrnný pojem pre právo Spoločenstva a právo Únie. Pokiaľ sa v nasledujúcom texte hovorí o ustanoveniach primárneho práva, uvádzajú sa ustanovenia platné *ratione temporis*.

dohôd uzavretých sociálnymi partnermi boli prijaté smernice:

„1. Ak si to sociálni partneri želajú, vzájomný dialóg medzi nimi na úrovni Spoločenstva môže viesť k zmluvným vzťahom, vrátane uzatvorenia dohôd.

2. Dohody uzatvorené na úrovni Spoločenstva sa vykonajú buď v súlade s postupmi a praktikami typickými pre sociálnych partnerov a členské štáty, alebo vo veciach pokrytých článkom 137 na základe spoločnej žiadosti signatárov, a to rozhodnutím Rady na návrh Komisie.

Rada rozhoduje kvalifikovanou väčšinou okrem prípadov, kedy príslušná dohoda obsahuje jedno alebo niekoľko ustanovení týkajúcich sa oblastí, pre ktoré sa podľa článku 137 ods. 2 vyžaduje jednomyseľnosť. V takom prípade Rada rozhoduje jednomyseľne.“

4. Smernica 2003/88/ES nahradila 2. augusta 2004 smernicu Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času [5]. 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 [Dovolenka za kalendárny rok – *neoficiálny preklad*]

1. Členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú ročnú dovolenku [dovolenku za kalendárny rok – *neoficiálny preklad*] v trvaní najmenej štyroch týždňov v súlade s podmienkami na vznik nároku a na poskytnutie dovolenky, ustanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.

2. Namiesto minimálnej doby ročnej platenej dovolenky [platenej dovolenky za kalendárny rok – *neoficiálny preklad*] 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.

6. Smernica 2000/79 implementuje Európsku dohodu, ktorej odsek 3 znie takto:

„1. Mobilný personál civilného letectva má nárok na najmenej štvortýždňovú platenú dovolenku za rok, v súlade s podmienkami na vznik nároku a poskytovanie takej dovolenky, ktoré stanovujú vnútroštátne predpisy alebo zvyklosť.

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

2. Namiesto minimálnej doby platenej dovolenky za rok sa nesmie poskytnúť peňažná náhrada, s výnimkou, ak ide o skončenie pracovného pomeru."

B — *Vnútroštátne právo*

7. Spojené kráľovstvo vydalo na účely splnenia svojich záväzkov vyplývajúcich zo smernice 2000/79 nariadenie o pracovnom čase v civilnom letectve z roku 2004 [Civil Aviation (Working Time) Regulations 2004 [6], ďalej len „nariadenie o pracovnom čase").

8. § 4 nariadenia o pracovnom čase stanovuje:

„(1) Člen posádky má nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok v trvaní najmenej štyroch týždňov alebo v trvaní v rozsahu pomernej časti štyroch týždňov zodpovedajúcej obdobiu zamestnania kratšiemu ako jeden rok.

(2) Dovolenku, na ktorú má člen posádky nárok podľa tohto nariadenia,

a) možno čerpať po častiach;

b) nemožno nahradiť peňažnou náhradou s výnimkou skončenia pracovného pomeru člena posádky."

6 — SI 2004 č. 756.

9. § 9 nariadenia o pracovnom čase vyžaduje od každého zamestnávateľa zabezpečiť, aby:

„v každom mesiaci

a) žiadny jeho pracovník nevykonával činnosť člena posádky počas svojho pracovného času, ak počas doby dvanástich mesiacov pred koncom mesiaca predchádzajúceho predmetnému mesiacu celkový letový čas pracovníka presiahne 900 hodín, a

b) celkový ročný pracovný čas žiadneho člena posádky, ktorého zamestnáva, nepresiahol 2 000 hodín počas doby dvanástich mesiacov pred koncom mesiaca predchádzajúceho predmetnému mesiacu."

10. V nariadení o pracovnom čase neexistuje žiadne ustanovenie, ktoré by stanovovalo povahu a výšku platby za dovolenku pred čerpaním dovolenky za kalendárny rok.

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

11. Žalobcovia vo veci samej sú piloti zamestnaní spoločnosťou British Airways plc. Ich pracovné podmienky dojednáva so spoločnosťou British Airways odborový zväz pilotov British Air Line Pilots Association

(Britská asociácia dopravných pilotov, ďalej len „BALPA“). Súčasné pracovné podmienky sú obsiahnuté v Memorandum of Agreement (memorandum o dohode, ďalej len „MOA“) z 1. apríla 2005.

12. Podľa MOA v spojení s kolektívne dohodnutými pravidlami mesačných letových plánov odmena pilotov zahŕňa tri zložky. Prvá zložka pozostáva z pevnej ročnej sumy. Druhá a tretia zložka pozostávajú z príplatkov, ktoré sa menia v závislosti od času stráveného letom („Flying Pay Supplement“ alebo „FPS“ – letový príplatok –, ktorého výška predstavuje 10,00 GBP za každú plánovanú letovú hodinu) a času stráveného mimo základne („Time Away from Base Allowance“ alebo „TAFB“ – príplatok za čas strávený mimo základne –, ktorého výška predstavuje 2,73 GBP na hodinu). Celý FPS predstavuje odmenu a podlieha dani. Pri TAFB sa 82 % relevantného času považuje za náhradu výdavkov, takže iba 18 % sa považuje za odmenu a podlieha dani.

13. Čas, ktorý pilot trávi letom, závisí od jeho trasy a rozpisu. Podľa údajov vnútroštátneho súdu spravidla predstavuje 15 dní mesačne.

14. Podľa MOA platba, ktorá sa má poskytnúť za dovolenku za kalendárny rok, je založená iba na prvej zložke odmeny, ktorou je pevná ročná suma. Žalobcovia vo veci samej však tvrdia, že podľa európskeho a vnútroštátneho práva majú nárok na týždenné platby založené na všetkých troch zložkách odmeny.

15. Employment Tribunal, ako aj Employment Appeal Tribunal rozhodli v prospech žalobcov. Court of Appeal sa naopak priklonil k právnemu názoru British Airways a vyhovel opravnému prostriedku, ktorý táto spoločnosť podala.

16. Supreme Court zastáva názor, že hoci nová judikatúra Súdneho dvora môže byť chápaná v tom zmysle, že smernica 2000/79 vyžaduje vyplatenie „obvyklej“ alebo „porovnateľnej“ odmeny, pojem „platená dovolenka [za kalendárny rok]“ je potrebné, a to nielen na základe zvláštnych okolností konania vo veci, aj naďalej považovať za pojem, ktorý si vyžaduje výklad. Navyše pretrvávajú nezodpovedané otázky týkajúce sa rozhodovacej právomoci vnútroštátnych zákonodarcov alebo praxe „určiť podmienky nároku na takúto dovolenku a jej čerpania“. Podľa názoru Supreme Court preto nemožno v takom prípade, ako je prejednávaná vec, konštatovať, že právna situácia je jednoznačná.

17. Supreme Court v dôsledku toho rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

1. Podľa a) článku 7 smerníc Rady 93/104/ES a 2003/88/ES a b) odseku 3 Európskej

dohody pripojenej k smernici Rady 2000/79/ES:

a) do akej miery, v prípade, že je to tak, európske právo vymedzuje alebo stanovuje požiadavky týkajúce sa povahy alebo výšky platieb, ktoré sa majú poskytnúť v súvislosti s obdobiami platenej dovolenky za kalendárny rok; a

b) do akej miery, v prípade, že je to tak, môžu členské štáty určiť spôsob výpočtu týchto platieb?

2. Postačuje najmä, že podľa vnútroštátneho práva alebo zvyklostí, alebo podľa kolektívnych zmlúv alebo zmluvných podmienok dohodnutých medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi vykonaná platba umožňuje pracovníkovi a motivuje ho, aby v plnom zmysle slova čerpal a využil svoju dovolenku za kalendárny rok; a nezahŕňa žiadne podstatné riziko, že pracovník tak neurobí?

3. Alebo sa vyžaduje, aby táto platba:

a) buď presne zodpovedala „obvyklej" mzde pracovníka;

b) alebo s ňou bola približne porovnateľná?

4. V prípade kladnej odpovede na tretiu otázku písm. a) alebo b), skladá sa relevantná alebo porovnateľná odmena:

a) zo mzdy, na ktorú by pracovník mal nárok za konkrétne obdobie dovolenky, ak by namiesto dovolenky pracoval, alebo

b) zo mzdy, na ktorú mal nárok počas iného obdobia, keď pracoval, a ak áno, počas ktorého obdobia?

5. Ako sa má „obvyklá" alebo „porovnateľná" mzda posudzovať v prípade,

a) ak sa odmena pracovníka počas výkonu práce zvýši, ak vykonáva konkrétnu činnosť;

b) ak je stanovené ročné alebo iné obmedzenie rozsahu alebo doby výkonu tejto činnosti pracovníkom a toto obmedzenie už bolo prekročené alebo takmer prekročené v čase, keď pracovník čerpal dovolenku za kalendárny rok, takže pracovník by vlastne nemohol vykonávať túto činnosť, ak by pracoval, namiesto dovolenky?

IV — Konanie pred Súdnym dvorom

18. Návrh na začatie prejudiciálneho konania z 24. marca 2010 bol doručený do kancelárie Súdneho dvora 2. apríla 2010.

19. V lehote, ktorú stanovuje článok 23 Štatútu Súdneho dvora, predložili svoje písomné pripomienky účastníci konania vo veci samej, dánska vláda, ako aj Európska komisia.

20. Na pojednávanie, ktoré prebehlo 14. apríla 2011, sa dostavili právni zástupcovia účastníkov konania vo veci samej, dánskej vlády, ako aj Komisie preto, aby predniesli svoje ústne pripomienky.

V — Hlavné tvrdenia účastníkov konania

21. Žalobcovia vo veci samej a Komisia navrhujú odpovedať na návrh na začatie prejudiciálneho konania v tom zmysle, že podľa relevantných ustanovení práva Únie musí byť pracovníkovi v čase čerpania dovolenky za kalendárny rok naďalej vyplácaná obvyklá pracovná odmena. Členské štáty sú síce v rámci prijatia potrebných praktických opatrení okrem iného oprávnené stanoviť metódy výpočtu platenej dovolenky za kalendárny rok. Tieto metódy však musia pracovníkom umožniť, aby počas dovolenky za kalendárny rok naďalej dostávali ich obvyklú pracovnú odmenu.

22. Obvyklá pracovná odmena sa musí podľa názoru žalobcov vo veci samej počítať na základe reprezentatívneho obdobia. Toto obdobie je spravidla obdobie, ktoré predchádza obdobiu skutočného čerpania dovolenky za kalendárny rok. Výnimočne je však na účely zabezpečenia vyplácania obvyklej mzdy možné zohľadniť iné obdobie. Komisia zastáva názor, že „obvyklá mzda“ musí zodpovedať priemernej týždennej mzde v rámci reprezentatívneho referenčného obdobia.

23. Príplatky, ktoré pracovník dostáva za výkon špeciálnej činnosti a ktoré sú súčasťou obvyklej pracovnej odmeny pracovníka, musia byť podľa názoru žalobcov vo veci samej počas obdobia dovolenky za kalendárny rok takisto naďalej vyplácané. Komisia v tejto súvislosti poukazuje na to, že pri výpočte platby za dovolenku sa musia zohľadniť všetky všeobecné obmedzenia.

24. Žalovaná vo veci samej navrhuje odpovedať na návrh na začatie prejudiciálneho konania v tom zmysle, že právo Únie nestanovuje nijaké požiadavky týkajúce sa povahy a výšky platieb, ktoré sa majú poskytnúť v súvislosti s obdobiami platenej dovolenky za kalendárny rok. Subsidiárne tvrdí, že právo Únie vyžaduje len to, aby výška platby za dovolenku bola stanovená zmluvne. V každom prípade platba za dovolenku musí byť dostatočne vysoká na to, aby neodradila pracovníka od čerpania dovolenky za kalendárny rok.

25. Podľa názoru žalovanej vo veci samej postačuje, keď platba vyplatená pracovníkovi na základe právnych podmienok, zvyklostí a zmluvných dohôd medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi umožní pracovníkovi, aby čerpal a využil svoju dovolenku za kalendárny

rok, a nezahŕňa žiadne podstatné riziko, že sa rozhodne dovolenku nečerpať. Preto platba za dovolenku nemusí nevyhnutne presne zodpovedať obvyklej mzde pracovníka a ani s ňou nemusí byť porovnateľná.

26. Dánska vláda navrhuje odpovedať na návrh na začatie prejudiciálneho konania v tom zmysle, že právo Únie zaručuje pracovníkom právo na platenú dovolenku za kalendárny rok v dĺžke najmenej štyroch týždňov, ako aj právo na vyplatenie sumy počas tohto obdobia, ktorá zodpovedá obvyklej mzde, v súlade s podmienkami stanovenými v právnych predpisoch alebo vo zvyklostiach členských štátov.

27. Z toho vyplýva, že smernica 2003/88 nebráni rokovaniam účastníkov kolektívnej zmluvy o tom, aké príplatky treba považovať za súčasť platby za dovolenku, pokiaľ platba za dovolenku nie je stanovená tak nízko, že sa pracovník cíti byť obmedzený v uplatnení svojho práva na platenú dovolenku za kalendárny rok.

VI — Právne posúdenie

A — *Hlavné otázky prejednávanej veci*

28. Prejednávaná vec dáva Súdnemu dvoru príležitosť na rozvinutie jeho judikatúry týkajúcej sa práva každého pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok. Súčasne je vhodná na to, aby sa táto judikatúra, v záujme jednotného uplatňovania práva Únie, rozvinula na iné oblasti činností, pre ktoré Únia vytvorila špeciálnejšiu právnu úpravu zohľadňujúcu požiadavky daného pracovného sektora.

29. Detailne formulované otázky vnútroštátneho súdu možno v podstate rozdeliť do troch veľkých tematických okruhov, ktoré sa však čiastočne prelínajú. Najprv je položená otázka týkajúca sa kompetencie Únie, resp. jej členských štátov, právne definovať výraz „platená dovolenka za kalendárny rok“ a určiť metódy výpočtu platby za dovolenku. Ďalej sa žiada vysvetlenie, v akom kvantitatívnom pomere musí byť podľa práva Únie platba za dovolenku k obvyklej pracovnej odmene. Nakoniec je položená otázka, do akej miery musia byť príplatky, ktoré prináležia pracovníkovi podľa kolektívnych zmlúv za špeciálne činnosti, ale aj prípadné obmedzenia pracovného času, ktoré si sociálni partneri dohodli v kolektívnej zmluve, zohľadnené aj pri výpočte platby za dovolenku.

30. Kvôli prehľadnosti je potrebné prejudiciálne otázky zoradiť novým spôsobom a zodpovedať v rámci rozsiahlej analýzy relevantných tematických okruhov. V prvom rade sa budem venovať otázke, do akej miery

obsahuje právo Únie požiadavky týkajúce sa povahy a výšky nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok a aké regulačné právomoci ešte ostávajú členským štátom. Pritom objasním otázku, ako sa má spravidla vypočítať platba za dovolenku na základe obvyklej pracovnej odmeny. Nakoniec sa budem venovať otázke, ako treba postupovať v takom prípade, ako je prejednávaná vec, pri ktorej mzda pozostáva z viacerých zložiek.

B — *Požiadavky práva Únie týkajúce sa povahy a výšky nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok*

1. Nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok v právnom poriadku Únie

a) Základy práva Únie

31. Ako som už uviedla v mojich návrhoch vo veci Schultz-Hoff [7], skutočnosť, že nárok každého pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok bol zakotvený v Charte základných práv Európskej únie [8], predstavuje najkvalifikovanejšie a definitívne potvrdenie toho, že tento nárok má povahu základného práva. Článok 31 ods. 2 Charty stanovuje, že „každý pracovník má právo na stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času, denný a týždenný odpočinok, ako aj každoročnú platenú dovolenku“ [9]. Hoci Charta mala v tejto súvislosti pôvodne najmä deklaratórny charakter, keď ju bolo potrebné chápať ako vyjadrenie vlastného záväzku Únie na dodržanie základných práv, po nadobudnutí účinnosti Lisabonskej zmluvy toto ustanovenie podľa článku 6 ods. 1 ZEÚ definitívne nadobudlo v rámci právneho poriadku Únie postavenie primárneho práva. [10] V dôsledku toho právne akty, ktoré inštitúcie Únie prijímajú v tejto oblasti, musia byť v súčasnosti, na základe záväznosti základných práv nariadenej v článku 51 ods. 1 Charty, posudzované podľa tohto ustanovenia. Takisto je záväzné pre členské štáty, ak vykonávajú právo Únie. [11]

32. Normotvorca Únie používa na legislatívnu implementáciu práva na platenú dovolenku za kalendárny rok ako právny nástroj smernicu. Hlavné ustanovenia, ktoré tento

7 — Návrhy z 24. januára 2008, rozsudok z 20. januára 2009, Schultz-Hoff, C-350/06, Zb. s. I-179, bod. 38.

8 — Ú. v. EÚ C 303, 2007, s. 1.

9 — Toto ustanovenie je vo vysvetlivkách k Charte (Ú. v. EÚ C 303, 2007, s. 17) založené na smernici 93/104/ES, článku 2 Európskej sociálnej charty z roku 1961 a na bode 8 Charty základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva z decembra 1989.

10 — Pozri rozsudok z 19. januára 2010, Kücükdeveci, C-555/07, Zb. s. I-365, bod 22.

11 — Pozri Jarass, H. D.: *Charta der Grundrechte der Europäischen Union – Kommentar*. München 2010, článok 31 bod 3, s. 277, a článok 51 bod 6, s. 413.

nárok upravujú na úrovni Únie a ktorých výklad požaduje vnútroštátny súd, sa nachádzajú v článku 7 smernice 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, ktorý v nezmenenej podobe prebral ustanovenie článku 7 predchádzajúcej smernice 93/104 a ktorému Súdny dvor vo svojej judikatúre pripisuje rovnaký normatívny obsah. [12] Podľa tohto článku členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok v trvaní najmenej štyroch týždňov v súlade s podmienkami na vznik nároku a na poskytnutie takej dovolenky ustanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo praxou. Úprava týkajúca sa výšky platby za dovolenku sa však v tejto smernici výslovne neuvádza, takisto ako v smernici 2000/79.

33. Obe vyššie uvedené smernice stanovujú vo svojich článkoch 14 možnosť pre normotvorcu Únie vydať pre určité povolania alebo pracovné činnosti osobitnejšie požiadavky, ktoré na základe zákonného pravidla prednosti majú prednosť pred ustanoveniami smerníc o organizácii pracovného času. Do tejto kategórie, ako výslovne vyplýva aj z odseku 1 bodu 2 Európskej dohody, spadá aj smernica 2000/79, ktorá v tejto súvislosti obsahuje osobitnejšie požiadavky týkajúce sa organizácie pracovného času mobilných pracovníkov civilného letectva. Únia vydala tento právny akt na účely vykonania Európskej dohody a na základe výkonu regulačných právomocí, ktoré pre ňu vyplývajú z článku 139 ods. 2 ES (článku 155 ods. 2 ZFEÚ). Zahrnutím tejto dohody do smernice sa Európska dohoda stala integrálnou súčasťou smernice 2000/79 [13]. Tak ako každá smernica, aj smernica 2000/79 podlieha právomoci výkladu prostredníctvom Súdneho dvora, [14] takže návrh na začatie prejudiciálneho konania vnútroštátneho súdu je prípustný aj vzhľadom na odsek 3 Európskej dohody.

b) Právomoc členských štátov preberať smernicu do svojho právneho poriadku

34. Výkladovej právomoci Súdneho dvora však nepodliehajú vnútroštátne ustanovenia, ktoré členské štáty vydali na implementáciu uvedenej smernice. Použitie formy smernice umožňuje členským štátom, aby právo na platenú dovolenku za kalendárny rok právne

12 — Pozri rozsudok z 10. septembra 2009, Vicente Pereda, C-277/08, Zb. s. I-8405, bod 18.

13 — Pozri rozsudky z 15. apríla 2008, Impact, C-268/06, Zb. s. I-2483, bod 58; z 23. apríla 2009, Angelidaki a i., C-378/07 až C-380/07, Zb. s. I-3071, bod 195, a zo 16. júla 2009, Gómez-Limón, C-537/07, Zb. s. I-6525, bod 34. Egger, J.: Rechtswirkungen von Rahmenvereinbarungen im Sozialbereich. In: *Neueste Entwicklungen im Zusammenspiel von Europarecht und nationalem Recht der Mitgliedstaaten*. Hrsg. W. Hummer. Wien 2010, s. 223, poukazuje na to, že dohody samy osobe nemajú žiadny hmotnoprávny účinok. Až rozhodnutím Rady sa rámcová dohoda pretransformuje do sekundárneho práva Únie a podlieha výkladu Súdnym dvorom.

14 — Pozri Rebhahn, R.: *EU-Kommentar*. Hrsg. J. Schwarze. 2. vyd. Baden-Baden 2009, článok 139 ES, body 4 a 10, s. 1378 a nasl, ktorý poukazuje na to, že vykonanie dohody sociálnych partnerov prostredníctvom uznesenia Rady vedie k právnemu aktu Európskej únie. Príslušný na výklad smernice a dohody v nej obsiahnutej je Súdny dvor.

bližšie vymedzili v ich právnych poriadkoch. Toto právo je im priznané nielen v článku 249 ods. 3 ES (článok 288 ods. 2 ZFEÚ), podľa ktorých sa voľba foriem a metód na dosiahnutie záväzného právneho výsledku ponecháva vnútroštátnym orgánom, ale výslovne aj v jednotlivých smerniciach.

35. Navyše normotvorca, ktorý je pri výkone svojich zákonodarných právomocí viazaný zásadou subsidiarity, sa podľa článku 7 ods. 1 smernice 2003/88, ako aj odseku 3 Európskej dohody v spojení s odôvodnením č. 11 smernice 2000/79 [15] obmedzil na úpravu jednotlivých podstatných aspektov, ako je minimálna dĺžka dovolenky za kalendárny rok, zatiaľ čo v súvislosti s podmienkami na vznik nároku a na poskytovanie tejto dovolenky, ako už bolo uvedené vyššie, odkázal na „vnútroštátn[e] právn[e] predpis[y] a/alebo pra[x]“. Ako Súdny dvor uviedol v rozsudku Spojené kráľovstvo/Rada [16], tento postoj je aj v súlade s legislatívnym záväzkom vyplývajúcim zo splnomocňujúceho právneho základu v Zmluve, ktorá normotvorcu Únie poverila len prijatím minimálnych požiadaviek, aby sa harmonizáciou prispelo k zvýšeniu úrovne bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov, ktoré sú v prvom rade povinnosťou členských štátov.

36. Ako Súdny dvor konštatoval v danom rozsudku, členské štáty majú pri výkone tohto práva rozhodujúcu úlohu, keďže pri preberaní článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 do vnútroštátneho právneho poriadku sú povinné prijať potrebné vnútroštátne vykonávacie pravidlá. [17] To zahŕňa aj stanovenie podmienok výkonu a uplatňovania nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok, pričom členské štáty môžu voľne vymedziť konkrétne okolnosti, za ktorých pracovníci smú využiť toto právo, ktoré im prislúcha, za celú predchádzajúcu dobu zamestnania. [18]

37. Odkaz na vnútroštátne právne predpisy obsiahnutý v článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 predovšetkým umožňuje členským štátom stanoviť právny rámec, ktorý upravuje organizačné a procesné aspekty pri 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

15 — Odôvodnenie č. 11 potvrdzuje dodržanie zásady subsidiarity takto: „s ohľadom na vysoko integrovanú povahu sektora civilného letectva a jeho konkurenčné podmienky členské štáty nemôžu dostatočne dobre dosiahnuť ciele tejto smernice, ktorými sú ochrana zdravia a bezpečnosť pracovníkov, a preto sa podľa princípu subsidiarity, stanoveného v článku 5 zmluvy, vyžaduje konanie spoločenstva. Táto smernica neprekračuje rámec potrebný na dosiahnutie uvedených cieľov.“

16 — Pozri rozsudok z 12. novembra 1996, Spojené kráľovstvo/Rada, C-84/94, Zb. s. I-5755, bod 47.

17 — Tamže, bod 47, a rozsudok zo 16. marca 2006, Robinson-Steele, C-131/04 a C-257/04, Zb. s. I-2531, bod 57.

18 — Rozsudok z 26. júna 2001, BECTU, C-173/99, Zb. s. I-4881, bod 53.

dovolenky, kritériá výpočtu pomerného nároku na dovolenku za kalendárny rok, ak pracovný pomer trval kratšie ako jeden rok, atď. [19] Pritom však vždy ide o opatrenia upravujúce podmienky uplatnenia a poskytnutia nároku na dovolenku, ktoré sú smernicou 2003/88 dovolené.

38. V tejto súvislosti treba poukázať na to, že Súdny dvor už viackrát konštatoval, že členské štáty musia pri výkone svojich implementačných právomocí vždy rešpektovať hranice, ktoré im stavia právo Únie. [20] Výkladom Súdny dvor poukázal na tieto hranice a objasnil ich. [21] Okrem toho z jeho judikatúry vyplývajú viaceré nápomocné oporné body týkajúce sa toho, akým spôsobom treba určiť platbu za dovolenku, aby právo na platenú dovolenku za kalendárny rok nestratilo svoju funkciu. Preto je vhodné túto judikatúru analyzovať a vypracovať ďalšie zásady, ktoré by mohli byť nápomocné pri zodpovedaní prejudiciálnych otázok.

2. Vzťah smernice 2000/79 k smerniciam o pracovnom čase a prevoditeľnosť zásad stanovených judikatúrou

39. Otázka, ktorá však musí byť objasnená vopred, je, do akej miery sú zásady judikatúry, ktoré Súdny dvor doteraz vytvoril v rámci výkladu článku 7 smerníc o pracovnom čase – ktorým sa budem venovať nižšie –, prevoditeľné aj na odsek 3 Európskej dohody. Táto otázka má veľký význam, keďže Súdny dvor, ako už bolo vysvetlené, podstatným spôsobom prispel k určeniu normatívneho rozsahu tohto práva. Výklad, ktorý sa nachádza v judikatúre v súvislosti s týmto článkom, zároveň umožňuje stanoviť rozsah regulačných právomocí vykonávaných normotvorcom Únie v súvislosti s výpočtom platby za dovolenku. Na účely naznačenia výsledku mojej analýzy si dovolím uviesť, že podľa môjho názoru znenie, zmysel a účel a legislatívna história tohto ustanovenia svedčia v prospech kladnej odpovede na túto otázku.

40. Najskôr treba uviesť, že napriek okolnosti, že spočívajú na rozdielnych právnych základoch v Zmluve, zmysel a účel smerníc o pracovnom čase, ako aj smernice 2000/70 spočíva v organizácii pracovného

19 — V tomto zmysle tvrdenia Komisie vo veci BECTU, ktoré použil generálny advokát Tizzano v tejto veci vo svojich návrhoch (bod 34).

20 — Pozri rozsudky BECTU (už citovaný v poznámke pod čiarou 18, bod 53) a Schultz-Hoff a i. (už citovaný v poznámke pod čiarou 7, bod 46), v ktorých Súdny dvor konštatoval, že členské štáty sú oprávnené stanoviť vo svojej vnútroštátnej úprave podmienky výkonu a uplatnenia práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, avšak zároveň objasnil, že členské štáty nie sú oprávnené nijako podmieniť existenciu tohto práva, ktoré vyplýva priamo zo smernice 93/104.

21 — V súvislosti s vplyvom judikatúry na výklad smernice o pracovnom čase pozri Nowak, T.: The Working Time Directive and The European Court of Justice. In: *Maastricht Journal of European and Comparative Law*. 2008, zv. 15, č. 4, s. 447.

času, pričom v záujme bezpečnosti a zdravia pracovníkov boli pracovnému času stanovené určité hranice. To vyplýva napríklad z odôvodnenia č. 11 smernice 2000/79, ako aj z odôvodnenia č. 11 smernice 2003/88. Okrem toho znenie odseku 3 je skoro identické so znením článku 7 smerníc o pracovnom čase. Ak by signatári Európskej dohody chceli prisúdiť odseku 3 iný význam, určite by zvolili inú terminológiu ako v smerniciach o pracovnom čase.

41. Z legislatívnej histórie Európskej dohody [22] ďalej vyplýva, že pojem „platená dovolenka za rok“ v odseku 3 mal mať ten istý obsahový význam ako v smernici 93/104. Pôvodný návrh Komisie týkajúci sa smernice o pracovnom čase stanovoval, že jej pôsobnosť sa má týkať všetkých hospodárskych odvetví a oblastí činnosti. Rada však rozhodla vyňať určité oblasti činnosti z pôsobnosti smernice, ale nie preto, že by sa domnievala, že zdravie a bezpečnosť v týchto oblastiach by boli dostatočne chránené, ale preto, lebo vedela, že pracovníci zamestnaní v týchto oblastiach musia spravidla pracovať ďaleko od domova, takže považovala za potrebné prijať špecifickejšie predpisy. Vo svojej „Bielej knihe o sektoroch a činnostiach, ktoré sú vyňaté zo smernice o pracovnom čase“ navrhla Komisia okrem iného diferencovaný prístup, v dôsledku ktorého by sa pre každú oblasť činnosti prijali samostatné pravidlá týkajúce sa pracovného času a času odpočinku pre mobilných pracovníkov. [23] Po vyhodnotení reakcií sociálnych partnerov Komisia rozhodla navrhnúť tento prístup, ktorý bol nakoniec stanovený v právnom poriadku Únie. [24] Na základe tohto diferencovaného prístupu mala Európska dohoda platiť výlučne pre mobilných pracovníkov civilného letectva a pritom prevziať do odseku 3 v nezmenenej podobe právo na platenú dovolenku za kalendárny rok zakotvené v článku 7 smernice 93/104. Z návrhu smernice zo strany Komisie [25] nakoniec vyplýva, že Európska dohoda pre mobilných pracovníkov civilného letectva bola okrem iného určená na vykonanie práva na platenú dovolenku za rok garantovaného v bode 8 Charty základných sociálnych práv pracovníkov. Legislatívna história smernice 2000/79 svedčí o tom, že úmyslom normotvorcu bolo rozšíriť už platné ustanovenia týkajúce sa práva na mobilných pracovníkov civilného letectva bez toho, aby došlo k zmene podstaty tohto práva.

22 — Pozri *Weißbuch zu den Sektoren und Tätigkeitsbereichen, die von der Arbeitszeitrichtlinie ausgeschlossen sind*, KOM(97) 334 v konečnom znení, body 11 až 13.

23 — Tamže, bod 74.

24 — Pozri Barnard, C.: *EC Employment Law*. 2. vyd. Oxford 2002, s. 403.

25 — Pozri Návrh smernice Rady, ktorá sa týka Európskej dohody o organizácii pracovného času mobilných pracovníkov civilného letectva, ktorú uzavrela Asociácia európskych leteckých spoločností (AEA), Európska federácia pracovníkov v doprave (ETF), Európska asociácia civilných letcov (ECA), Európska asociácia regionálnych leteckých spoločností (ERA) a Asociácia nezávislých leteckých dopravcov (IACA), KOM(2000) 382 v konečnom znení.

42. Aj legislatívna história smernice 2003/88 potvrdzuje, že ustanovenia, ktoré upravujú právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, boli určené na to, aby sa vzťahovali aj na mobilných pracovníkov, vrátane mobilných pracovníkov civilného letectva. Smernica 93/104 bola totiž neskôr zmenená smernicou 2000/34, pričom výnimky, ktoré dovtedy v súlade s navrhnutým diferencovaným prístupom existovali pre dopravu (okrem výnimiek pre námorníkov), boli zrušené. V dôsledku toho sa ustanovenia týkajúce sa dovolenky za kalendárny rok rozšírili na mobilných pracovníkov vo vylúčených sektoroch a činnostiach, ako jednoznačne vyplýva z odôvodnenia č. 9 smernice 2000/34 [26]. Naopak, ustanovenia o pracovnom čase a odpočinku sa pre týchto pracovníkov podľa odôvodnenia č. 10 [27]len upravili. Okrem toho článok 2 smernice 2000/79 objasňuje, že zavedenie tejto smernice do praxe nebude za žiadnych okolností dostatočným dôvodom na odôvodnenie zníženia celkovej úrovne ochrany pracovníkov v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje táto smernica. Inými slovami, toto ustanovenie zakazuje členským štátom, aby znížili úroveň ochrany, ktorá už bola dosiahnutá smernicou 93/104, v znení smernice 2000/34. To presne zodpovedá konštatovaniu uvedenému v odôvodnení č. 16 smernice 2000/79 [28].

43. Z uvedeného vyplýva, že uplatneniu právnych zásad, ktoré Súdny dvor doteraz vytvoril v rámci výkladu článku 7 smerníc o pracovnom čase, na odsek 3 Európskej dohody nič nebráni.

3. Zásady judikatúry týkajúce sa práva na platenú dovolenku za kalendárny rok

a) O zachovaní pracovnej odmeny počas čerpania dovolenky

44. Význam práva na platenú dovolenku za kalendárny rok sa v judikatúre Súdneho dvora uznáva už dlho. Podľa ustálenej judikatúry musí byť toto právo považované za mimoriadne dôležitú zásadu sociálneho práva Únie, od ktorej sa nemožno odchýliť a ktorú príslušné vnútroštátne orgány môžu uplatňovať len v medziach výslovne vytýčených samotnou smernicou Rady 93/104, resp. nasledujúcou

26 — Odôvodnenie č. 9 smernice 2000/34 znie: „Existujúce ustanovenia týkajúce sa celoročnej dovolenky a zdravotných posudkov pre nočnú prácu a prácu na zmeny by sa mali *rozšíriť*, aby zahŕňali mobilných pracovníkov vo vylúčených sektoroch a činnostiach.“ V tomto zmysle Rofes i Pujol, M. I.: Comentario de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. In: *Cuadernos Europeos de Deusto*. 2009, č. 41, s. 165.

27 — Odôvodnenie č. 10 smernice 2000/34 znie: „Je potrebné, aby sa existujúce ustanovenia o pracovnom čase a odpočinku upravili pre mobilných pracovníkov vo vylúčených sektoroch a činnostiach.“

28 — Odôvodnenie č. 16 smernice 2000/79 znie: „Zavedenie tejto smernice do praxe by nemalo slúžiť na obhajobu akéhokoľvek zhoršenia situácie, ktorá v každom členskom štáte už jestvuje.“

smernicou 2003/88 [29]. Právnym zakotvením práva na platenú dovolenku za kalendárny rok na úrovni sekundárneho práva chcel normotvorca Únie zaručiť, aby mal pracovník vo všetkých členských štátoch k dispozícii skutočný čas na odpočinok, „aby bola zabezpečená účinná ochrana jeho bezpečnosti a zdravia“ [30]. Cieľom práva na platenú dovolenku za kalendárny rok je totiž umožniť pracovníkovi odpočinúť si a poskytnúť mu čas na oddych a zotavenie. [31]

45. Čo sa týka špecifického a na účely tohto návrhu na začatie prejudiciálneho konania relevantného práva pracovníka na uhradenie platby za dovolenku, je potrebné konštatovať, že ani smernice o pracovnom čase, ani smernica 2000/79, ako už bolo uvedené, neobsahujú ustanovenia, ktoré by výslovne stanovovali výšku platby za dovolenku, ktorá má byť uhradená, resp. metódu jej výpočtu. Analýza judikatúry Súdneho dvora však obsahuje dôležité oporné body toho, aké podmienky zakotvené v práve Únie musí platba za dovolenku spĺňať.

46. V tejto súvislosti treba predovšetkým odkázať na rozsudok Robinson-Steele, v ktorom Súdny dvor konštatoval, že smernice o pracovnom čase chápu právo na dovolenku za kalendárny rok a právo na získanie platby za dovolenku ako „dve zložky jediného práva“ [32]. Z tohto tvrdenia možno odvodiť prvý dôležitý právny záver: Keďže obe práva treba podľa názoru Súdneho dvora považovať za vzájomne neoddeliteľné, nie sú odchýlky od práva na úhradu platby za dovolenku pri implementácii práva Únie na úrovni členských štátov možné, pokiaľ to smernice o pracovnom čase výslovne neumožňujú. V tejto súvislosti je potrebné konštatovať, že článok 7 smernice 2003/88/ES nepatrí medzi ustanovenia, pri ktorých smernica výslovne pripúšťa odchýlku. Vzhľadom na skutočnosť, že odchýlky od tohto ustanovenia v neprospech pracovníkov nie sú možné ani prostredníctvom právnych predpisov a zmlúv, v zásade treba súhlasiť s názorom dánskej vlády [33] v tom, že právo na

29 — Pozri rozsudok BECTU, už citovaný v poznámke pod čiarou 18, bod 43; rozsudky z 18. marca 2004, Merino Gómez, C-342/01, Zb. s. I-2605, bod 29, a Robinson-Steele a i., už citovaný v poznámke pod čiarou 17, bod 48; k smernici 2003/88 pozri rozsudky Schultz-Hoff a i., už citovaný v poznámke pod čiarou 7, bod 22; Vicente Pereda, už citovaný v poznámke pod čiarou 12, bod 18, a z 22. apríla 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, Zb. s. I-3527, bod 28.

30 — Pozri rozsudok BECTU, už citovaný v poznámke pod čiarou 18, bod 44; rozsudky Merino Gómez, už citovaný v poznámke pod čiarou 29, bod 30; Schultz-Hoff a i., už citovaný v poznámke pod čiarou 7, bod 23, a Vicente Pereda, už citovaný v poznámke pod čiarou 12, bod 21.

31 — Pozri rozsudky Schultz-Hoff a i., už citovaný v poznámke pod čiarou 7, bod 25, a Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, už citovaný v poznámke pod čiarou 29, bod 30.

32 — Rozsudok Robinson-Steele a i., už citovaný v poznámke pod čiarou 17, bod 58.

33 — Pozri bod 16 písomných pripomienok dánskej vlády.

úhrady platby za dovolenku zakotvené v práve Únie je záväzné [34]. Okrem toho je potrebné rešpektovať, že toto právo ako mimoriadne dôležitá zásada sociálneho práva Únie nesmie byť podľa judikatúry vykladané reštriktívne. [35]

47. Podľa názoru Súdneho dvora cieľom požiadavky platiť dovolenku je to, aby zamestnanec počas čerpania zmienenej dovolenky „bol v porovnateľnej mzdovej situácii ako počas obdobia, keď plní pracovné úlohy“. Ďalšie tvrdenia Súdneho dvora v súvislosti s výškou platby za dovolenku sú podľa môjho názoru dostatočne jasné, pretože v bode 50 rozsudku Robinson-Steele Súdny dvor výslovne konštatoval, že pojem „platená dovolenka [za kalendárny rok]“ uvedený v článku 7 ods. 1 smernice 93/104 znamená, že „musí byť zachovaná odmena za dobu dovolenky [za kalendárny rok] v zmysle smernice“. Ďalšie pochybnosti pri výklade tejto vety môžu byť odstránené následným vysvetľujúcim tvrdením („inak povedané“), podľa ktorého „pracovníkovi musí byť vyplatená bežná odmena za túto dobu pracovného odpočinku“. Toto tvrdenie treba chápať v tom zmysle, že platba za dovolenku má svojou výškou presne zodpovedať bežnej pracovnej odmene.

48. Treba súhlasiť s vnútroštátnym súdom v tom, že predmet sporu vo veci Robinson-Steele sa odlišuje od predmetu sporu v prejednávanej veci, keďže vo veci Robinson-Steele išlo najmä o zlučiteľnosť určitej praxe s právom Únie, ktorá spočívala v tom, že platba za minimálnu dovolenku za kalendárny rok bola vyplácaná formou splátok počas celého relevantného kalendárneho roka, a to spolu s odmenou za vykonanú prácu, a nie ako odmena za určité obdobie, v ktorom pracovník skutočne čerpal dovolenku. Odôvodnenia, o ktoré Súdny dvor oprel v bode 50 svoj rozsudok, sú však koncipované všeobecne a v nijakom prípade sa nevzťahujú iba na špeciálne okolnosti týkajúce sa danej veci. Naopak, nárokujú si všeobecnú platnosť, a preto musia byť zohľadnené aj pri zodpovedaní prejudiciálnych otázok. Všeobecná platnosť týchto odôvodnení sa prejavuje v tom, že Súdny dvor ich použil v bode 58 rozsudku Schultz-Hoff v inej súvislosti, a to pri otázke, akým spôsobom je potrebné vypočítať náhradu stanovenú v článku 7 ods. 2 smernice 2003/88, na ktorú má nárok pracovník, ktorý z dôvodov, ktoré nezavinil, nemohol uplatniť svoje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok pred skončením pracovného pomeru. V tomto bode Súdny dvor potvrdzuje svoje tvrdenie, podľa ktorého „musí byť

34 — Výklad článku 12 dohovoru MOP č. 132 takisto vedie k tomuto záveru. Toto ustanovenie totiž stanovuje, že každá dohoda o vzdaní sa práva na platenú minimálnu dovolenku za kalendárny rok, ktoré je zakotvené v článku 3 ods. 3 tohto dohovoru, alebo o vzdaní sa dovolenky za náhradu alebo o vzdaní sa tohto práva akýmkoľvek iným spôsobom musí byť vzhľadom na pomery dotknutej krajiny buď považovaná za neplatnú alebo musí byť zakázaná. V podobnom zmysle aj Blanpain, R.: The Holidays With Pay Convention of the ILO (N° 132): a Commentary. In: *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 2000, zv. 16/4, s. 364.

35 — Rozsudok Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, už citovaný v poznámke pod čiarou 29, bod 29.

zachovaná odmena za dobu dovolenky [za kalendárny rok]“ a „pracovníkovi musí byť vyplatená bežná odmena za túto dobu pracovného odpočinku“.

49. Ďalšie argumenty podporujúce tento právny názor vyplývajú zo systematického a z gramatického výkladu. Na to je potrebné porovnanie smernice 2003/88, resp. smernice 2000/79 s inými právnymi aktmi Únie, ktorých ustanovenia stanovujú obmenenú formu zachovania pracovnej odmeny počas dovolenky. 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 [36] stanovuje na ochranu tehotných pracovníčok pred rizikami ohrozujúcimi ich bezpečnosť alebo zdravie, ako aj pred možnými účinkami na tehotenstvo alebo dojčenie okrem prispôsobenia pracovných podmienok a preradenia na inú prácu aj poskytnutie pracovného voľna pracovníčke, pričom podľa článku 11 bodu 1 smernice „musia byť zabezpečené zamestnanecké práva pracovníčok... týkajúce sa pracovnej zmluvy vrátane zachovania výplaty a/alebo nároku na primeranú dávku v súlade s týmito vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou“. Toto ustanovenie sa vyznačuje osobitosťou, na ktorú výstižne poukázal Súdny dvor naposledy v rozsudkoch z 1. júla 2010 vo veciach Parviainen [37] a Gassmayr [38]. V týchto rozsudkoch Súdny dvor poukázal na okolnosť, že ustanovenie smernice vo väčšine jazykových verzií existujúcich v čase jej prijatia stanovuje len zachovanie „nejakej“ výplaty, a nie „konkrétnej“ výplaty. [39] Na základe formulácie tohto ustanovenia smernice, ako aj na základe iných oporných bodov Súdny dvor dospel k záveru, že tehotná pracovníčka v nadväznosti na svoje dočasné preradenie na iné pracovné miesto, ako bolo miesto, ktoré zastávala pred tehotenstvom, uskutočnené v súlade s článkom 5 ods. 2 smernice 92/85, nemá na základe článku 11 bodu 1 tejto smernice nárok na odmenu, ktorú v priemere poberala pred týmto preradením. [40] Porovnateľná právna situácia však v súvislosti s článkom 7 ods. 1 smernice 2003/88, resp. s odsekom 3 Európskej dohody neexistuje. Znenie tohto ustanovenia je jednoznačné v tom zmysle, že podľa všetkých jazykových verzií musí byť dovolenka za kalendárny rok jednoducho „platená“ [41], čo hovorí v prospech kontinuity v zmysle zachovania „obvyklej“ pracovnej odmeny v súlade s judikatúrou.

36 — Ú. v. ES L 348, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 110.

37 — Rozsudok z 1. júla 2010, Parviainen, C-471/08, Zb. s. I-6533.

38 — Rozsudok z 1. júla 2010, Gassmayr, C-194/08, Zb. s. I-6281.

39 — Rozsudok Parviainen, bod 50, a rozsudok Gassmayr, bod 61.

40 — Rozsudok Parviainen, už citovaný v poznámke pod čiarou 37, bod 62.

41 — Pozri napríklad nemeckú („bezahlt“), francúzsku („payé“), dánsku („med løn“), španielsku („retribuidas“), portugalskú („remuneradas“), slovinskú („plačanega“), taliansku („retribuite“), švédsku („betald“) a holandskú („betaald“) jazykovú verziu.

50. Ďalší dôkaz v prospech uvedeného názoru nakoniec vyplýva zo zásad Medzinárodnej organizácie práce (MOL), na ktoré treba podľa odôvodnenia č. 6 smernice 2003/88 prihliadať v súvislosti s organizáciou pracovného času. V rámci MOL ako špeciálnej inštitúcie v rámci Organizácie Spojených národov je právo na platenú minimálnu dovolenku za kalendárny rok doteraz predmetom dvoch multilaterálnych dohôd, pričom dohovor č. 132, ktorý nadobudol účinnosť 30. júna 1973 [42], zmenil dovtedy platný dohovor č. 52 [43]. Dohovory obsahujú kogentné normy vo vzťahu k zmluvným štátom, ktoré sa týkajú výkonu tohto základného sociálneho práva v rámci ich vnútroštátnych právnych poriadkov. Dohovor č. 132, ktorého relevanciu pre výklad smernice 2003/88 Súdny dvor naposledy potvrdil v rozsudku Schultz-Hoff [44], stanovuje v článku 7 ods. 1, že každá osoba, ktorá čerpá dovolenku stanovenú v tomto dohovore, musí dostať za celú dobu dovolenky „minimálne jej obvyklú alebo priemernú pracovnú odmenu“.

51. Vzhľadom na tieto úvahy sa mi zdá, že domnienka vnútroštátneho súdu uvedená v bode 29 návrhu na začatie prejudiciálneho konania, že Súdny dvor mohol mať v rozsudku Schultz-Hoff použitím slova „porovnateľný“ [45] – v súvislosti so situáciou, v ktorej sa musí nachádzať pracovník počas dovolenky za kalendárny rok vzhľadom na potrebu vyplatenia platby za dovolenku – na mysli niečo iné, za určitých okolností aj možnosť, že nevyplatenie určitých zložiek z obvyklej pracovnej odmeny je prípustné, pravdepodobne spočíva na nesprávnom pochopení judikatúry. Navyše úvahy Súdneho dvora v tomto rozsudku úplne zodpovedajú mojim vysvet-

42 — Dohovor č. 132 o platenej dovolenke za kalendárny rok (nové znenie z roku 1970), prijatý všeobecnou konferenciou Medzinárodnej organizácie práce 24. júna 1970, ktorý nadobudol účinnosť 30. júna 1973.

43 — Dohovor č. 52 o platenej dovolenke za kalendárny rok, prijatý všeobecnou konferenciou Medzinárodnej organizácie práce 24. júna 1936, ktorý nadobudol účinnosť 22. septembra 1939. Tento dohovor bol nahradený dohovorom č. 132, avšak naďalej môže byť ratifikovaný.

44 — Rozsudok Schultz-Hoff a i., už citovaný v poznámke pod čiarou 7, bod 38. Pozri diskusiu v literatúre o význame, ktorý prináleží dohovorom MOP v práve Únie. Korda, M., Pennings, F.: The legal character of international social security standards. In: *European Journal of Social Security*, zv. 10 (2008), č. 2, s. 132, podľa ktorých názoru nemá Európska únia kompetenciu vytvárať právne záväzné pravidlá sociálnej bezpečnosti. Z tohto dôvodu majú dohovory podpísané v rámci MOP a Rady Európy centrálny význam pre vytvorenie medzinárodných pravidiel bezpečnosti. Bercusson, B.: The European Court of Justice, Labour Law and ILO Standards. In: *50 Jahre EU – 50 Jahre Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zum Arbeits- und Sozialrecht*. Baden-Baden 2008, s. 58 a nasl., sa prihovára za aktívnu úlohu Súdneho dvora pri konštitualizácii európskeho sociálneho modelu, ktorý by mal pri výklade primárneho a sekundárneho práva Únie rešpektovať pravidlá MOP. Murray, J.: The Working Time Directive and Future Prospects for ILO Rules on Working Time. In: *Transnational Labour Regulation – The ILO and EC compared*, s. 175, sa domnieva, že medzi smernicou o pracovnom čase a právom MOP existuje veľká konvergencia týkajúca sa predmetu a účelu týchto ustanovení.

45 — Rozsudok Schultz-Hoff a i., už citovaný v poznámke pod čiarou 7, bod 60.

leniam vo veci Stringer a i.[46], podľa ktorých peňažná náhrada, ktorá bude pracovníkovi vyplatená, musí byť svojou výškou „rovnocenná“ s jeho bežnou mzdou. Odhliadnuc od odlišnej voľby slov, nakoniec ide o to isté, a to teleologickým výkladom článku 7 ods. 1 smerníc o pracovnom čase zabezpečiť, aby ciele smernice neboli zmarené nevhodnou implementáciou. Pritom je potrebné najmä zabezpečiť, aby pracovníkovi nevznikli žiadne nevýhody z toho, že sa rozhodne uplatniť svoje právo na dovolenku za kalendárny rok. K takýmto nevýhodám patria predovšetkým možné finančné ujmy, ktoré by ho od toho, v závislosti od situácie, mohli odradiť.

52. Na základe uvedeného treba konštatovať, že právo Únie, vykladané Súdnym dvorom, obsahuje dostatočne jasné podmienky týkajúce sa výpočtu platby za dovolenku. V súlade s týmito podmienkami musí platba za dovolenku vždy zodpovedať pracovnej odmene.

b) Záver: Platba za dovolenku nemôže byť vypočítaná na základe minimálnych životných nákladov

53. Zachovaním pracovnej odmeny počas doby dovolenky za kalendárny rok má byť nakoniec efektívne chránená funkcia odpočinku dovolenky za kalendárny rok. Výklad smerníc o pracovnom čase orientovaný na zmysel a účel článku 7 ods. 1 smerníc o pracovnom čase, ktorý sa objavuje v judikatúre Súdneho dvora, v každom prípade zakazuje vypočítať platbu za dovolenku na základe minimálnych životných nákladov. V rozpore s takouto judikatúrou by bolo, ak by bola ako referenčná suma na výpočet platby za dovolenku, ako to navrhla žalovaná vo veci samej,[47] použitá iba suma, ktorá by bola len taká vysoká, aby nebránila pracovníkovi pri uplatnení jeho práva na platenú dovolenku za kalendárny rok. Takéto opatrenie by totiž na jednej strane nepredstavovalo „zachovanie pracovnej odmeny za dovolenku“ počas obdobia dovolenky za kalendárny rok. Navrhnutý výklad by podľa Súdneho dvora skôr znamenal dodatočnú zmenu podmienok platby za dovolenku, ktorá je v súlade s ustanoveniami smernice, a to v neprospech pracovníka. Na druhej strane takýto výklad by viedol k vytvoreniu takého právneho stavu pre pracovníkov, ktorý by nebol v súlade ani s požiadavkou minimálneho stupňa harmonizácie na úrovni Únie, ani so zásadou právnej istoty.

46 — Pozri moje návrhy vo veciach C-350/06 a C-520/06, už citované v poznámke pod čiarou 7, bod 38.

47 — Pozri body 41, 43 a 76 písomných pripomienok žalovanej vo veci samej.

54. Minimálny stupeň harmonizácie, ktorú požaduje aj Európska dohoda na základe článku 2 ods. 1 smernice 2000/79 pre oblasť leteckej dopravy, totiž neznamená, že činnosť Únie sa obmedzí na najmenší spoločný menovateľ. V nijakom prípade nejde o minimálnu harmonizáciu. Cieľom teda nie je predpísať najnižšiu úroveň ochrany platnú v určitom členskom štáte pre celú Úniu, ale formulácia základnej ochrany, ktorá je pre relevantnú politiku Únie bezpodmienečná.[48] Všetko ostatné by bolo nezlučiteľné s cieľom stanoveným v článku 136 ES „zlepšovať životné a pracovné podmienky", aby sa „dosiahlo ich zosúladenie pri zachovaní dosiahnutej úrovne", ako aj „primeraná sociálna ochrana". Ustanovenie, ktoré stanovuje minimálne štandardy bezpečnosti a zdravia pracovníkov, musí byť formulované objektívne a jasne, aby bola zabezpečená jeho efektívna a jednotná implementácia na celom území Únie. Možné kritérium „finančnej únosnosti" dovolenk y za kalendárny rok, ako na záver navrhuje žalovaná vo veci samej, by nebolo praktické, keďže jeho uplatnenie – ako výstižne poznamenávajú žalobcovia vo veci samej[49] – by záviselo od danej situácie, najmä finančného zaťaženia každého pracovníka. Uplatnenie takéhoto neurčitého kritéria by nakoniec právo na dovolenku za kalendárny rok zničilo.

4. Právomoc členských štátov vypočítať platbu za dovolenku

55. Určenie metódy výpočtu platby za dovolenku spadá z dôvodu neexistencie výslovných podmienok v smerniciach o pracovnom čase, resp. v smernici 2000/79, opäť do právomoci členských štátov, ktoré, ako už bolo uvedené, sú povinné stanoviť potrebné vnútroštátne vykonávacie odchýlky. K podobnému záveru dospel Súdny dvor v rozsudku Schultz-Hoff[50] v súvislosti s otázkou, ktorá takisto nebola upravená v práve Únie, ako sa má vypočítať finančná náhrada, ktorá pri skončení pracovného pomeru nahrádza minimálnu dobu alebo minimálne doby platenej dovolenky za kalendárny rok. V tejto súvislosti platia „vnútroštátne právne predpisy a/alebo prax", na ktoré odkazujú smernice. Pritom musia členské štáty dbať na to, aby vnútroštátne vykonávacie odchýlky boli v súlade s hranicami vyplývajúcimi z práva Únie a so

48 — Pozri Leible, Streinz: *EUV/EGV*. München 2003, článok 95, bod 44, s. 1248.

49 — Pozri bod 74 písomných pripomienok žalobcov vo veci samej.

50 — Rozsudok Schultz-Hoff a i., už citovaný v poznámke pod čiarou 7, body 57 až 62.

zásadami zakotvenými v judikatúre, ktoré som uviedla v rámci mojich úvah.

C — *Postup pri komplexných mzdových štruktúrach*

5. Predbežný záver

1. Všeobecné úvahy

56. Prvú prejudiciálnu otázku vnútroštátneho súdu, ktorá je koncipovaná všeobecne, pretože sa týka zásadných aspektov práva na výplatu platby za dovolenku, považujem na základe mojich podrobných analýz týkajúcich sa rozsahu regulačných právomocí, ktoré vykonáva normotvorca Únie alebo ktoré naďalej patria členským štátom, ako aj podmienok práva Únie vyplývajúcich zo smerníc o pracovnom čase, smernice 2000/79 a judikatúry Súdneho dvora za zodpovedanú.

58. Zásada, podľa ktorej platba za dovolenku musí byť vypočítaná tak, že sa musí zhodovať s „obvyklou“ pracovnou odmenou, musí byť, samozrejme, upravená v takých prípadoch, v ktorých výška pracovnej odmeny nie je konštantná, keďže v závislosti od určitých faktorov, ktoré účastníci kolektívnej zmluvy uznali za relevantné, môže v jednotlivých obdobiach dosahovať rozdielnu výšku. Takéto faktory môžu súvisieť s pracovným postavením pracovníka v rámci podniku alebo s určitými službami, ktoré poskytol. Do poslednej uvedenej kategórie patria príplatky vo forme špeciálnych odmien a náhrad výdavkov.

57. O niečo konkrétnejšie formulované prejudiciálne otázky 2 a 3 treba zodpovedať v tom zmysle, že platba za dovolenku musí byť v zásade vypočítaná tak, aby bola zhodná s „obvyklou“ pracovnou odmenou pracovníka. Finančná náhrada, ktorá sa uhrádza ako platba za dovolenku, však nie je v súlade s požiadavkami práva Únie, keď dosahuje len takú výšku, ktorá nezahŕňa žiadne podstatné riziko, že by pracovník svoju dovolenku za kalendárny rok nečerpal.

59. Štvrtá a piata prejudiciálna otázka sa napokon zaoberajú tým, že žiadajú, aby Súdny dvor určil, čo sa má v takých prípadoch ako v prejednávanej veci chápať pod „obvyklou pracovnou odmenou“ počas dovolenky. Pritom treba zdôrazniť, že tento pojem má časovú a hmotnú zložku. Obe prejudiciálne otázky tieto zložky zohľadňujú. Štvrtou prejudiciálnou otázkou sa hľadá odpoveď na to, či sa má

ako relevantné obdobie brať do úvahy skutočné obdobie, t. j. to, počas ktorého pracovník čerpal dovolenku, alebo či sa má vychádzať z iného obdobia. Piata prejudiciálna otázka sa zaoberá tým, či by mal pracovník nárok na výplatu príplatku, ak a pokiaľ by vykonával špeciálnu činnosť. V prípade kladnej odpovede by chcel vnútroštátny súd vedieť, či v danom prípade musia byť zohľadňované maximálne hranice rozsahu alebo obdobia týchto činností pri výpočte platby za dovolenku.

2. Podmienky práva Únie a zachované právomoci členských štátov pri úprave podrobností platby za dovolenku

60. Definitívne posúdenie toho, čo treba chápať v zmysle judikatúry pod „obvyklou pracovnou odmenou", je v neposlednom rade znemožnené nedostatkom právnej úpravy Únie v tejto oblasti, čo nevyhnutne stavia hranice výkladu Súdnym dvorom.

61. Dánska vláda na odôvodnenie toho, že Únia nemá v tejto oblasti regulačnú právomoc, a tým aj na odôvodnenie toho, že Súdny dvor má v tejto oblasti výkladovú právomoc, poukazuje na článok 137 ods. 5 ES, podľa ktorého sa tento článok okrem iného nevzťahuje výslovne na „mzdu". Ja to však nepovažujem za skutočnú prekážku, pretože ako Súdny dvor opakovane vysvetlil vo svojej judikatúre [51], treba myslieť na to, že toto ustanovenie Zmluvy je potrebné vykladať striktne, a to tak, aby sa neoprávnene nezasiahlo do pôsobnosti uvedených odsekov 1 až 4 a nespochybnili sa ciele, ktoré sleduje článok 136 ES. Toto ustanovenie Zmluvy sa preto nesmie vykladať tak, že sa jeho pôsobnosť vzťahuje na všetky otázky, ktoré nejako súvisia so mzdou. Ako Súdny dvor vysvetlil v rozsudku Impact s odkazom na rozsudok Del Cerro Alonso [52], uvedenú výnimku treba chápať tak, že sa vzťahuje na opatrenia, ktoré by, tak ako zjednotenie všetkých alebo niektorých častí tvoriacich mzdy alebo ich úrovne v členských štátoch alebo zavedenie minimálnej mzdy Únie, viedli k priamemu zasahovaniu práva Únie do určovaní odmien v Únii. [53] V súlade s tým určenie úrovne rôznych častí tvoriacich odmenu pracovníka nie je v právomoci normotvorcu Únie a nespochybniteľne zostáva v pôsobnosti príslušných orgánov v jednotlivých členských štátoch, pričom však uvedené orgány musia pri výkone tejto právomoci v oblastiach, ktoré nespadajú do právomoci Únie, dodržiavať právo Únie. [54]

51 — Pozri rozsudok z 15. apríla 2008, Impact, už citovaný v poznámke pod čiarou 13, bod 125.

52 — Rozsudok z 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Zb. s. I-7109.

53 — Rozsudok Impact, už citovaný v poznámke pod čiarou 13, bod 124.

54 — Tamže, bod 129.

62. To však nič nehovorí o tom, či je normotvorca Únie v prípade komplexných mzdových štruktúr oprávnený regulovať výšku platby za dovolenku. Ako výstižne vysvetlila generálna advokátka Kokott v danej veci, táto výnimka nebráni Únii prijať ustanovenia, ktoré majú finančné dôsledky, napríklad pokiaľ ide o pracovné podmienky [článok 137 ods. 1 písm. b) ES] alebo zlepšenie pracovného prostredia v záujme ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov [článok 137 ods. 1 písm. a) ES]. Táto výnimka nebráni normotvorcovi Únie stanoviť členským štátom povinnosť prijať opatrenia týkajúce sa vnútroštátnych pracovnoprávnych predpisov, ktoré môžu pracovníkom priznať nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok, tak ako to bolo nariadené v článku 7 smernice 2003/88 [55]. To isté platí pre skoro identickú úpravu v bode 3 Európskej dohody, ktorá je pripojená k smernici 2000/79, pretože výnimka uvedená v článku 137 ods. 5 ES zahŕňa aj právny základ tejto smernice, článok 139 ES [56]. Inými slovami, normotvorca Únie je nielen oprávnený regulovať predmety úpravy smerníc 2003/88 a 2000/79, ale navyše by bol z právneho hľadiska v zásade oprávnený aj prijímať podrobné ustanovenia týkajúce sa povahy a výšky platby za dovolenku.

63. Odhliadnuc od uvedeného, normotvorca Únie vo vyššie uvedených ustanoveniach nestanovil detailný postup výpočtu platby za dovolenku. Namiesto toho odkázal na vnútroštátne „právn[e] predpis[y] a/alebo pra[x]“. Vôľa normotvorcu Únie priznať členským štátom a sociálnym partnerom rozsiahlu rozhodovaciu právomoc je vyjadrená v odôvodnení č. 10 smernice 2000/79, podľa ktorého „vhodným prostriedkom na zavedenie dohody do praxe je smernica podľa článku 249 zmluvy“. Pre oblasť letectva nasleduje dodatočný odkaz na vnútroštátne právo, keď podľa odôvodnenia č. 12, „pokiaľ ide o pojmy použité v dohode, ktoré v nej nie sú osobitne definované, táto smernica ponecháva na členských štátoch, aby tieto pojmy definovali v súlade s vnútroštátnymi predpismi a praxou tak, ako je to v prípade iných smerníc sociálnej politiky, ktoré podobné pojmy používajú, za predpokladu, že uvedené definície sú zlučiteľné s dohodou“. Článok 3 smernice 2000/79 okrem toho zaväzuje členské štáty, aby „sociálni partneri zaviedli potrebné opatrenia na základe dohody“.

64. Týmto spôsobom sa na úrovni Únie v zásade zastáva podobný prístup ako pri implementácii dohovoru MOP č. 132, ktorý takisto neobsahuje nijaké špecifické ustanovenia týkajúce sa výpočtu platby za dovolenku a namiesto toho priznáva signatárom širokú

55 — Pozri bod 175 návrhov, ktoré predniesla generálna advokátka Kokott 9. januára 2008, rozsudok Impact, už citovaný v poznámke pod čiarou 13.

56 — V tomto zmysle Rebhahn, R.: c. d. článok 137, bod 56, s. 1363.

rozhodovaciu právomoc.[57] V tomto zmysle jeho článok 1 stanovuje, že „ustanovenia tohto dohovoru je potrebné vykonať prostredníctvom vnútroštátnej legislatívy, pokiaľ ich výkon neprebieha prostredníctvom kolektívnych zmlúv, zmierov, súdnych rozhodnutí, úradných postupov vedúcich k určeniu mzdy alebo inými spôsobmi zodpovedajúci vnútroštátnej praxi, ktoré sú vzhľadom na špecifické pomery každej krajiny vhodné“.

65. Takýto prístup zodpovedá tak zásade subsidiarity, ako aj potrebe rešpektovať slobodu sociálnych partnerov pri kolektívnych vyjednávaniach týkajúcich sa mzdy. V tejto súvislosti treba pripomenúť, že právo na kolektívne vyjednávanie a sloboda kolektívneho vyjednávania, ktorá tvorí súčasť tohto práva, predstavujú v právnom poriadku Únie chránené základné práva.[58] Právo na kolektívne vyjednávanie je uznané tak rôznymi medzinárodnými nástrojmi, na ktorých členské štáty spolupracovali alebo ktorých sú zmluvnými stranami, ako napríklad Európska sociálna charta podpísaná v Turíne 18. októbra 1961[59], napokon výslovne uvedená v článku 136 ES, ako aj nástrojmi, ktoré tieto členské štáty vypracovali na úrovni Spoločenstva alebo v rámci Únie, ako napríklad Charta základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva prijatá na stretnutí Európskej rady v Štrasburgu 9. decembra 1989, rovnako uvedená v článku 136 ES[60], a Charta základných práv Európskej únie vyhlásená 7. decembra 2000 v Nice[61].

66. Takýto prístup navyše zodpovedá aj potrebám praxe, keďže je veľmi náročné prijať jednotnú právnu úpravu pre všetky odvetvia.[62] Tvrdenia účastníkov vo veci samej

57 — Podľa Böhnert, S.: *Das Recht der ILO und sein Einfluss auf das deutsche Arbeitsrecht im Zeichen der europäischen Integration*. Baden-Baden 2002, s. 100, dohovory MOP obsahujú takzvané „flexibilné ustanovenia“. Pod tým treba chápať rozličné opatrenia, okrem iného používanie všeobecných výrazov a ponechanie širokej rozhodovacej právomoci pri vykonávaní záväzkov, resp. pri určovaní sledovaných cieľov.

58 — Pozri moje návrhy zo 14. apríla 2010, rozsudok z 5. júla 2010, Komisia/Nemecko, C-271/08, Zb. s. I-7091, bod 77.

59 — Článok 6 Európskej sociálnej charty, prevzatý doslovne do článku 6 Európskej sociálnej charty uzavretej 3. mája 1996 v Štrasburgu, zaväzuje zmluvné strany, aby na zabezpečenie účinného výkonu práva na kolektívne vyjednávanie predovšetkým podporovali paritné konzultácie medzi pracovníkmi a zamestnávateľmi a podporovali tam, kde je to potrebné a vhodné, systém dobrovoľného vyjednávania medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami na jednej strane a organizáciami pracovníkov na druhej strane s cieľom upraviť podmienky zamestnania kolektívnymi zmluvami.

60 — Podľa bodu 12 Charty základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva majú zamestnávatelia alebo organizácie zamestnávateľov na jednej strane a organizácie pracovníkov na druhej strane právo za podmienok stanovených vnútroštátnou právnou úpravou a praxou vyjednávať a uzatvárať kolektívne zmluvy.

61 — Podľa článku 28 Charty základných práv majú pracovníci a zamestnávatelia alebo ich príslušné organizácie v súlade s právom Únie a s vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou právo vyjednávať a uzatvárať kolektívne zmluvy na zodpovedajúcich úrovniach a v prípade konfliktu záujmov uskutočniť kolektívne akcie na ochranu svojich záujmov vrátane štrajku.

62 — Pozri môj opis diferencovanej metódy právnej úpravy uvedený v bode 42 týchto návrhov, ktorú uplatnil normotvorca Únie a ktorá nakoniec viedla k prijatiu smernice 2000/79 pre špecifickú oblasť civilného letectva.

práve poukazujú na to, od akej miery flexibility závisí sektor letectva. Musí sa vytvoriť taká právna úprava, ktorá zohľadňuje osobitosti každého odvetvia a ktorá bude akceptovaná sociálnymi partnermi. Súdny dvor musí túto zdržanlivosť normotvorcu Únie zohľadňovať aj pri výklade práva Únie. Okrem toho si treba uvedomiť, že rozhodovacia právomoc členských štátov, ako už bolo uvedené, [63] nie je neobmedzená. Naopak, vykonávacie akty musia byť v súlade s právom Únie.

67. Z uvedených úvah vyplýva, že v dôsledku neexistencie odporujúcich ustanovení v práve Únie sú členské štáty v zásade oprávnené stanoviť v ich vnútroštátnych pracovnoprávnych predpisoch, že mzda sa delí na základnú mzdu a viacero príplatkov, ktoré prináležia pracovníkovi v závislosti od jeho výkonov.

3. Zloženie platby za dovolenku

a) Hmotná zložka pojmu „obvyklá pracovná odmena“

68. Čo sa týka materiálnych zložiek pojmu „obvyklá pracovná odmena“ v prípade komplexnej mzdovej štruktúry, ktorá je predmetom piatej prejudiciálnej otázky, zastávam názor, že z odôvodnenia č. 12 smernice 2000/79 nemôže byť ihneď odvodená výlučná právomoc členských štátov, resp. sociálnych partnerov, detailne určiť, aké sumy treba považovať za súčasť „platby za dovolenku“. Vzhľadom na skutočnosť, že pojem „odmena za dovolenku“ nadväzuje na pojem „pracovná odmena“, v súlade s tým by mala byť táto odmena v zásade v nezníženej výške naďalej vyplácaná počas obdobia dovolenky. Význam pojmu pracovná odmena bol v zásadnej miere vymedzený právom Únie.

i) Pojem odmena v práve Únie

69. Ani smernice o pracovnom čase, ani smernica 2000/79 síce neobsahujú definíciu pojmu „pracovná odmena“, avšak právo Únie stanovuje jej dostatočne jasnú definíciu v článku 141 ods. 2 ES, ktorú použil Súdny dvor aj pri výklade smerníc, ktoré – tak ako samotná smernica 93/104, o ktorú v tejto veci okrem iného ide – boli prijaté na základe poverenia uvedeného v článku 118a ES [64]. Táto

63 — Pozri body 38, 45, 53, 54 a 55 týchto návrhov.

64 — Rozsudok z 8. septembra 2005, McKenna, C-191/03, Zb. s. I-7631, bod 29.

definícia navyše zodpovedá štandardom medzinárodného pracovného práva, lebo z hľadiska legislatívnej histórie vychádza z článku 1 písm. a) dohovoru MOP č. 100 [65] [66]. Na základe toho považujem použitie pojmov primárneho práva aj v prejednávanej veci pri výklade smernice 2000/79 za možné.

70. Preto treba zodpovedať otázku, aké dávky musia byť na základe tejto definície považované za súčasť tejto definície.

71. Pojem „odmena" v zmysle článku 141 ods. 2 ES podľa legálnej definície znamená „obvyklú základnú alebo minimálnu mzdu alebo plat a všetky dávky, ktoré zamestnávateľ vypláca priamo alebo nepriamo, v hotovosti alebo v naturáliách, pracovníkovi v pracovnom pomere". Pritom nie je dôležité, či sa tieto plnenia vyplácajú na základe pracovnej zmluvy, právnych predpisov alebo dobrovoľne. [67] Toto ustanovenie bolo v judikatúre Súdneho dvora vykladané extenzívne. [68] Preto môže pojem odmeny v článku 141 ods. 2 ES za určitých okolností výrazne presahovať vnútroštátny pojem odmena. [69] Odplatný charakter akejkoľvek dávky je potrebné určiť na základe individuálneho posúdenia.

72. Predtým, ako preskúmam jednotlivé sporné zložky mzdy týkajúce sa ich odplatného charakteru, chcem však v krátkosti poukázať na nevyhnutnosť pridržiavať sa doterajšieho extenzívneho výkladu pojmu odplata v práve Únie. Práve v takých prípadoch, ako je prípad prejednávanej veci, v ktorých sa mzda skladá z viacerých zložiek, je totiž s príliš reštriktívnym výkladom spojené riziko, že sa zamestnávateľovi dá podnet na to, aby vyhlásil, že jednotlivé zložky mzdy nepatria k odmene, alebo aby mzdu rozdelil dokonca na ďalšie zložky s cieľom znížiť výšku odplaty za dovolenku, ktorú je povinný zaplatiť, na minimum. Takáto prax by však viedla k odradeniu pracovníka od čerpania platenej dovolenky za kalendárny rok, a preto by zmarila jej relaxačný účel. Na toto riziko podľa môjho názoru správne poukazujú žalobcovia vo veci samej. [70]

65 — Článok 1 písm. a) dohovoru MOP č. 100 znie takto: „Výraz ‚odmena' zahŕňa obvyklú mzdu, základnú alebo minimálnu mzdu alebo obvyklý plat, základný alebo minimálny plat, ako aj všetky dávky, ktoré musí zamestnávateľ na základe pracovného pomeru vyplácať pracovníkovi, a to nepriamo alebo priamo, v hotovosti alebo v naturáliách."

66 — Pozri Krebber, S.: *EUV/EGV – Kommentar*. Hrsg. Ch. Calliess, M. Ruffert. 3. vyd. München 2007, článok 141, bod 23, s. 1629.

67 — Rozsudok McKenna, už citovaný v poznámke pod čiarou 64, bod 29.

68 — Pozri Eichenhofer, E.: *EUV/EGV – Kommentar*. München 2003, článok 141 EG, bod 10, s. 1530.

69 — Pozri Rebhahn, R.: c. d., článok 141 ES, bod 10, s. 1386.

70 — Pozri bod 73 písomných pripomienok žalobcov vo veci samej.

ii) Základný plat ako podstatná časť odmeny

73. Toto ustanovenie vzhľadom na jednoznačné znenie v každom prípade zahŕňa dávku, ktorú pracovník dostáva ako „základný plat“. Súdny dvor to naposledy výslovne potvrdil v rozsudku Parviainen v prípade letušky, ktorá v leteckej spoločnosti vykonávala funkciu vedúcej kabíny. Súdny dvor sa v tejto veci zaoberal otázkou, či si tehotná pracovníčka, ktorá je zo zdravotných a z bezpečnostných dôvodov na základe článku 5 ods. 2 smernice 92/85 dočasne preradená na iné pracovné miesto, zachováva počas tohto preradenia, okrem základnej mzdy vyplývajúcej z jej pracovnej zmluvy alebo z jej pracovného vzťahu, právo na zložky mzdy alebo na príplatky, ktoré súvisia s jej vedúcim postavením, odpracovanými rokmi a odbornou kvalifikáciou. Súdny dvor na túto otázku odpovedal kladne, pričom základný plat žalobkyne považoval od začiatku za dávku spadajúcu pod pojem odmena vymedzený v článku 141 ES. [71] Do kategórie základného platu spadá aj pevná suma, ktorá podľa MOD v spojení s ustanoveniami kolektívnych zmlúv o mesačných letových časoch automaticky prináleží každému pilotovi. Výška tohto platu je pevne stanovená a závisí od určitých faktorov, ako hodnosť pilota a letka, ku ktorej daný pilot patrí. Preto táto pevná, nemeniteľná zložka platu každého pilota určite patrí k „obvyklej pracovnej odmene“, ktorá musí byť na základe judikatúry Súdneho dvora počas obdobia dovolenky naďalej platená pracovníkovi.

iii) Príplatky ako zložky odmeny

74. Ťažšie posúdiť naopak otázku, či príplatky, o ktoré ide v prejednávanej veci, sú súčasťou pojmu odmena v zmysle článku 141 ods. 2 ES. Podľa údajov vnútroštátneho súdu sa totiž k základnému platu priraďujú dve ďalšie zložky platu, ktoré sa vzhľadom na ich funkciu a ich zdanenie odlišujú. Výška príplatkov sa určuje podľa času stráveného letom (FPS) a času stráveného mimo základne (TAFB). FPS sa podľa vnútroštátneho práva v plnom rozsahu považuje za pracovnú odmenu, a preto podlieha dani. Pri TAFB sa 82 % relevantného času považuje za náhradu výdavkov, takže iba 18 % sa považuje za pracovnú odmenu a podlieha dani.

75. Bez ohľadu na vnútroštátne zaradenie možno takéto príplatky z pohľadu práva Únie považovať za „dávky [iné dávky – *neoficiálny*

71 — Rozsudok Parviainen, už citovaný v poznámke pod čiarou 37, body 49 a 50.

preklad]“ v zmysle vyššie uvedenej legálnej definície. Tento predpoklad je však potrebné preskúmať. Ak je relevantným kritériom funkcia pracovnej odmeny ako protiplnenia zamestnávateľa za prácu poskytnutú pracovníkovi, musí sa ako „iná dávka“ chápať každé finančné plnenie, ktoré je takýmto protiplnením pri extenzívne chápanom zmysle tohto pojmu a neposkytuje sa výlučne z iných dôvodov (napr. zvýšenie produktivity, zlepšenie pracovných podmienok a pracovného prostredia, zlepšenie zdravia). [72]

76. Predtým však treba vymedziť predmet posúdenia podľa dôležitosti prejudiciálnych otázok pre rozhodnutie sporu vo veci samej. Zo spisov [73] v každom prípade vyplýva, že žalobcovia vo veci samej žiadajú zaplatenie FPS, ako aj zdaniteľnej časti TAFB, ktorá sa podľa vnútroštátneho práva považuje za zložku pracovnej odmeny. Aj tvrdenia žalobcov vo veci samej pripúšťajú tento záver, pretože sa vo svojich písomných pripomienkach v konaní pred Súdnym dvorom [74] venujú výlučne týmto zložkám platu. Otázky vnútroštátneho súdu musia byť preto chápané v tom zmysle, že otázka, či sa pri výpočte odmeny za dovolenku majú zohľadňovať aj tieto príplatky, sa vzťahuje iba na FPS, ako aj na zdaniteľnú časť TAFB. Preto sa posúdenie z dôvodu irelevancie nemusí vzťahovať na tú zložku TAFB, ktorá sa považuje za náhradu výdavkov.

77. Široký pojem odmena v zmysle článku 141 ods. 2 ES v zásade obsahuje okrem skutočnej pracovnej odmeny poskytovanej ako protiplnenie za uskutočnenú prácu aj rôzne vedľajšie zložky ako prémie, príplatky a príspevky, zamestnávateľom poskytnuté výhody alebo bonusy. [75] Súdny dvor uznal ako odmenu v zmysle tohto ustanovenia aj prídavky, ktoré závisia od kritéria flexibility, t. j.

72 — Pozri Krebber, S.: c. d., bod 25, s. 1630.

73 — Pozri rozsudok Employment Tribunal z 11. mája 2007, Mrs S A Williams and others/British Airways Plc (číslo konania: 3314875/2006), body 27 a 29, s. 8 (príloha 2 písomných pripomienok žalovanej vo veci samej), a zhrnutie skutkového stavu vypracované Supreme Court („Agreed Statement of Facts and Issues in the Supreme Court of the United Kingdom“), bod 8, s. 3 (príloha 1 písomných pripomienok žalovanej vo veci samej).

74 — Pozri bod 11 písomných pripomienok žalobcov vo veci samej.

75 — Fuchs, M., Marhold, F.: *Europäisches Arbeitsrecht*. 2. vyd. Wien 2006, s. 123.

také prídavky, ktoré odmeňujú pripravenosť pracovníka pracovať v rôznom čase.[76] V judikatúre sa správne uznáva ako súčasť tejto definície aj prídavok za nepriaznivý pracovný čas[77], dávka za prácu nadčas[78], ako aj za nadčasy kvôli účasti na školeniach, ktorých dĺžka presahuje individuálny pracovný čas[79]. Logicky by do tejto kategórie mali spadať aj prídavky za nadčasy, za prácu počas sviatkov, za prácu na zmeny a podobné plnenia[80].

78. Podobnosť uvedených dávok, ktoré nie sú vymenované taxatívne, so spornými dávkami tvoriacimi predmet tohto konania je očividná, keďže v konečnom dôsledku všetky nadväzujú na pripravenosť pilota byť tak dlho k dispozícii na výkon práce, ako zamestnávateľ považuje za potrebné. Rozdiel medzi oboma spornými druhmi príspevkov však existuje v tom zmysle, že FPS predstavuje priame protiplnenie za typickú prácu pilota, konkrétne riadenie lietadla, zatiaľ čo TAFB má skôr charakter odškodnenia za vzdialenie sa od obvyklej základne pilota, ktoré nevyhnutne súvisí s letmi. To, že možný odškodňovací charakter dávky nevyhnutne nebráni zaradeniu k odmene v zmysle článku 141 ods. 2 ES, vyplýva už zo skutočnosti, že podľa judikatúry pod tento pojem spadajú dokonca aj zákonom nariadené odškodnenia za prepustenie.[81] Na rozdiel od takýchto dávok je však odškodňovací charakter TAFB, v každom prípade pokiaľ ide v tomto prípade o relevantnú nezdaniteľnú časť, menej výrazný. V tejto súvislosti treba ďalej poukázať na to, že na rozdiel od nezdaniteľnej časti TAFB zdaniteľná časť nie je náhradou za výdavky, ale považuje sa už na základe hodnotenia vnútroštátneho práva za odmenu. Takéto zaradenie je podľa môjho názoru správne, keďže pri tejto časti ide o nepriamu dávku za vykonanú činnosť, ktorá má charakter kompenzácie a je porovnateľná s príplatkom za nepriaznivý pracovný čas. Odhliadnuc od toho, pri oboch príplatkoch ide o finančné plnenia, ktoré zamestnávateľ platí vedome v súvislosti s určitou činnosťou pilota, takže odmeňovací charakter oboch príplatkov nemožno spochybňovať.

79. Preto pri týchto príplatkoch ide o „iné dávky“, ktoré pracovník dostáva podľa článku 141 ods. 2 ES na základe svojho pracovného vzťahu. Tieto zložky platu tiež patria

76 — Pozri rozsudok zo 17. októbra 1989, Danfoss, 109/88, Zb. s. 3199, bod 3.

77 — Pozri rozsudok z 30. marca 2000, Jämställdhetsombudsmannen, C-236/98, Zb. s. I-2189, bod 39 a nasl.

78 — Pozri rozsudok zo 6. decembra 2007, Voß, C-300/06, Zb. s. I-10573, bod 12 a nasl.

79 — Pozri rozsudky zo 4. júna 1992, Bötel, C-360/90, Zb. s. I-3589, bod 13, a zo 6. februára 1996, Lewark, C-457/93, Zb. s. I-243, bod 23.

80 — Pozri Krebber, S.: c. d., bod 28, s. 1631.

81 — Pozri rozsudok z 9. februára 1999, Seymour-Smith, C-167/97, Zb. s. I-623, bod 28.

k „obvyklej pracovnej odmene“, ktorá musí byť podľa judikatúry Súdneho dvora naďalej vyplácaná pracovníkovi počas jeho dovolenky. Preto má pracovník aj za obdobie dovolenky za kalendárny rok v zásade nárok na príplatky, ktoré mu obvykle prináležia.

80. Okolnosť, že si pracovník uplatňuje svoje právo na dovolenku za kalendárny rok, nemôže byť právne prípustný dôvod na to, aby bol pojem odmena uvedený v práve Únie výnimočne vykladaný tak reštriktívne, že k nemu nepatria príplatky vzťahujúce sa na tento čas. V inom prípade by to znamenalo, že s pracovníkom treba finančne zaobchádzať rozdielne, v závislosti od toho, či pracuje, alebo či čerpá dovolenku, čo by však bolo, ako už bolo detailne vysvetlené, v rozpore s judikatúrou.

81. Uznanie podstaty nároku na obvyklé príplatky však nevyhnutne neznamená, že pracovník má nárok na všetky možné príplatky. Podľa môjho názoru Súdny dvor stanovil pre tento nárok hranice v tom zmysle, v akom je možné chápať aj judikatúru, že pracovník má mať nárok iba na svoju „obvyklú pracovnú odmenu“. Aké dôsledky má takýto výklad, vysvetlím teraz.

b) Časová zložka „obvyklej pracovnej odmeny“

82. Ako už bolo úvodom naznačené, pojem „obvyklá pracovná odmena“ má aj časovú zložku. Za „obvyklé“ možno podľa prirodzeného významu slova označiť len niečo, čo existovalo počas určitého obdobia a čo možno použiť neskôr ako referenčný bod na porovnanie. Ako správne vysvetľuje Komisia [82] a žalobcovia vo veci samej [83], tento pojem v sebe zahŕňa najmä to, že pracovná odmena, ktorá kolíše v pravidelných intervaloch, sa vyrovnáva v sume predstavujúcej priemerný plat. Ako správne zistili účastníci konania, na stanovenie „obvyklej pracovnej odmeny“ je potrebné dostatočne reprezentatívne referenčné obdobie, pričom v prejednávanej veci prichádzajú do úvahy viaceré alternatívne obdobia. Možno vychádzať buď z konkrétneho obdobia, v ktorom pracovník čerpal dovolenku, a vypočítať hypotetický priemerný plat, alebo zo skoršieho obdobia, počas ktorého pracovník pracoval bez prerušenia, a vypočítať priemerný plat. Obe možnosti sú uvedené vo štvrtej prejudiciálnej otázke. Do úvahy prichádza aj tá možnosť, že sa pre rôzne kategórie pilotov vypočíta jednotná platba za dovolenku. Ani jedna z možností, ktoré prichádzajú do úvahy, sa pritom nezdá byť vhodnejšia, pretože obe majú svoje klady aj zápory. Prvá možnosť

82 — Pozri bod 27 písomného vyjadrenia Komisie.

83 — Pozri body 55 a 100 písomných pripomienok žalobcov vo veci samej.

má napríklad tú nevýhodu, že sa nedá vždy s istotou určiť, aké úlohy by pravdepodobne vybavil pilot čerpajúci dovolenku v relevantnom čase, ak je možné na základe východiskovej situácie vychádzať z toho, že relevantnú úlohu by v zásade mohol vybaviť aj akýkoľvek iný pilot. [84] Druhá možnosť by zase mohla spôsobovať problémy v prípade nových pracovných pomerov, keďže pri nich neexistuje reálne referenčné obdobie, ktoré by sa dalo využiť. [85] Ako zdôrazňujú žalobcovia vo veci samej [86], bez ohľadu na uvedené, prvá a druhá možnosť pritom v praxi nesmú viesť k podstatnému kvantitatívnemu rozdielu medzi vypočítanými výsledkami.

83. Pri podrobnejšom posúdení uvedenej problematiky je zrejmé, že výhody a nevýhody každej možnosti podrobne vysvetlené účastníkmi konania vo veci samej sa týkajú najmä praktickej stránky implementácie práva na platenú dovolenku za kalendárny rok. Inými slovami, zaoberajú sa vlastne otázkou, aký prístup je účelnejší na efektívnejšiu implementáciu tohto práva zaručeného právom Únie. Súdny dvor má však v rámci návrhu na začatie prejudiciálneho konania prostredníctvom výkladu zistiť, aké právne záväzné požiadavky kladie právo Únie na vnútroštátne implementačné právo, [87] a v rámci súdnej spolupráce zaujať stanovisko k právnym otázkam, ktoré mu boli predložené vnútroštátnym súdom. Na základe uvedeného by mal Súdny dvor v prejednávanej veci určiť, že právo Únie, ako správne poznamenáva aj žalovaná vo veci samej [88], nevyžaduje nijaký určitý prístup.

84. Z dôvodu neexistencie detailnejších požiadaviek na úrovni práva Únie treba vychádzať z toho, že právomoc na určenie referenčného obdobia, ako aj na výpočet zodpovedajúcej priemernej odmeny prináleží členským štátom, pričom podľa odseku 3 Európskej dohody, resp. článku 7 smernice 2003/88 sú v tejto súvislosti rozhodujúce „vnútroštátne predpisy alebo zvyklosť“. V súlade s relevantným právnym poriadkom je povinnosťou vnútroštátneho zákonodarcu prijať potrebné vykonávacie ustanovenia,

84 — Pozri body 42 a 74 písomných pripomienok žalovanej vo veci samej.

85 — Tamže, bod 42.

86 — Tamže, bod 102.

87 — Výklad pravidla práva Únie objasňuje a spresňuje význam a dosah tohto pravidla tak, ako sa má alebo by sa malo chápať a uplatňovať od okamihu, keď nadobudlo účinnosť (pozri rozsudky z 27. marca 1980, Denkavit italiana, 61/79, Zb. s. 1205, bod 16; z 10. februára 2000, Deutsche Telekom, C-50/96, Zb. s. I-743, bod 43, a z 13. januára 2004, Kühne & Heitz, C-453/00, Zb. s. I-837, bod 21).

88 — Pozri bod 42 písomných pripomienok žalovanej vo veci samej.

resp. sociálnych partnerov prijať také ustanovenia kolektívnych zmlúv, ktoré vytvoria podmienky na to, aby táto priemerná odmena mohla byť vyplatená.

85. To isté platí pre medzinárodné pracovné právo, z ktorého je možné odvodiť dôležité zásady. Znenie článku 7 ods. 1 dohovoru MOP č. 132 naznačuje ako zásadu určenie priemerného zárobku, keďže toto ustanovenie výslovne stanovuje, že každá osoba, ktorá čerpá dovolenku stanovenú v tomto dohovore, musí dostať za celý čas dovolenky minimálne jej obvyklú alebo priemernú odmenu. Zrejmým cieľom tejto alternatívy je zohľadniť špecifické pracovné pomery, v ktorých pracovníci nedostávajú žiadnu obvyklú odmenu. Naopak, nehovorí nič o tom, ako sa má táto priemerná odmena vypočítať a predovšetkým aké referenčné obdobie sa má na výpočet použiť. Namiesto toho odkazuje na príslušnosť v jednotlivých štátoch, pričom objasňuje, že „táto odmena sa vypočíta v každej krajine spôsobom, ktorý určí príslušný úrad alebo ktorý sa stanoví vhodným postupom“.

c) Zákaz diskriminácie

86. Z uvedeného chápania judikatúry Súdneho dvora, podľa ktorého právo pracovníka nemá prekračovať jeho „obvyklú pracovnú odmenu“, vyplýva potreba nivelácie a výpočtu priemerného zárobku. To zase znamená, že automatická kumulácia základného platu a všetkých príplatkov neprichádza do úvahy, pokiaľ sa príplatky nevyplácajú obvykle. V tejto súvislosti je potrebné výslovne súhlasiť s tvrdením dánskej vlády [89], podľa ktorého sa tieto príplatky musia započítať do priemerného platu len vtedy, ak tieto zložky odmeny vykazujú systematický charakter.

87. Navyše takýto chápanie implikuje najmä to, že s pracovníkom, ktorý čerpá dovolenku, sa z finančného hľadiska nesmie zaobchádzať odlišne ako v období, keď pracuje. Tým sa vzhľadom na regulačný účel práva na platenú dovolenku síce myslí predovšetkým finančné znevýhodňovanie pracovníka. To však neznamená, že pracovník, ktorý čerpá dovolenku, má mať finančne lepšie postavenie ako iní pracovníci. Poskytnutie „obvyklej pracovnej odmeny“ totiž znamená, že sa v zásade majú uplatniť aj bežné obmedzenia. To sa vzťahuje aj na ročné a iné najvyššie hranice rozsahu alebo obdobia, v ktorých môže pracovník vykonávať určitú činnosť odmenenú

89 — Pozri bod 20 písomných pripomienok dánskej vlády.

príplatkom. Tieto maximálne hranice sa preto musia zohľadniť pri výpočte odmeny za dovolenku.

4. Predbežný záver

88. Štvrtú prejudiciálnu otázku treba zodpovedať tak, že pracovník, ktorý sa nachádza v rovnakej situácii ako v prejednávanej veci, v ktorej výška pracovnej odmeny kolíše, má právo na odmenu za dovolenku, ktorá zodpovedá jeho priemernému zárobku. Výpočet tejto priemernej odmeny sa musí uskutočniť na základe dostatočne reprezentatívneho referenčného obdobia.

89. Piatu prejudiciálnu otázku treba zodpovedať tak, že pri výpočte tejto priemernej pracovnej odmeny je potrebné zohľadniť také príplatky, ktoré pracovníkovi obvykle patria ako súčasť odmeny, ako aj také obmedzenia ročných a iných najvyšších hraníc rozsahu a obdobia, v ktorých pracovník môže vykonávať určitú činnosť odmenenú príplatkom.

VII — Návrh

90. Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy navrhujem Súdnemu dvoru, aby na prejudiciálne otázky položené Supreme Court odpovedal takto:

1. Článok 7 smernice 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času a odsek 3 Európskej dohody o organizácii pracovného času mobilných pracovníkov civilného letectva, ktorú uzavrela Asociácia európskych leteckých spoločností (AEA), Európska federácia pracovníkov v doprave (ETF), Európska asociácia civilných letcov

(ECA), Európska asociácia regionálnych leteckých spoločností (ERA) a Asociácia nezávislých leteckých dopravcov (IACA), ktorá tvorí prílohu smernice Rady 2000/79/ES z 27. novembra 2000, je potrebné vykladať v tom zmysle, že výška platby za dovolenku sa má počítať na základe vnútroštátnych právnych predpisov alebo praxe.

2. Platba za dovolenku musí byť pritom v zásade vypočítaná tak, aby sa zhodovala s obvyklou pracovnou odmenou pracovníka. Finančná náhrada, ktorá sa poskytuje ako platba za dovolenku, v každom prípade nie je v súlade s požiadavkami práva Únie, keď dosahuje len takú výšku, aby neexistovalo žiadne vážne riziko, že by pracovník svoju dovolenku za kalendárny rok nečerpal.

3. V takej situácii, ako je situácia v prejednávanej veci, v ktorej výška pracovnej odmeny kolíše, má pracovník právo na odmenu za dovolenku, ktorá zodpovedá jeho priemernému zárobku. Výpočet tejto priemernej odmeny sa musí uskutočniť na základe dostatočne reprezentatívneho referenčného obdobia.

4. Pri výpočte tejto priemernej pracovnej odmeny je potrebné zohľadniť také príplatky, ktoré pracovníkovi obvykle patria ako súčasť odmeny, ako aj také obmedzenia ročných a iných najvyšších hraníc rozsahu a obdobia, v ktorých pracovník môže vykonávať určitú činnosť odmenenú príplatkom.