NÁVRHY GENERÁLNEJ ADVOKÁTKY
CHRISTINE STIX-HACKL
prednesené 27. októbra 2005 [1]

I — Úvod

1. V prejednávaných veciach bol Súdny dvor požiadaný o výklad článku 7 smernice 93/104/ES [2]. Vnútroštátne súdy, ktoré podali návrh na začatie prejudiciálneho konania, chcú v podstate vedieť, v akom rozsahu je vnútroštátna právna úprava,

— ktorá pripúšťa zahrnutie platby za ročnú dovolenku do mzdy pracovníka a vyplatenie tejto platby ako časti mzdy za odpracovaný pracovný čas,

— a tým pripúšťa nevyplatenie tejto odmeny, pokiaľ ide o dobu, keď pracovník skutočne čerpal dovolenku („rolled-up holiday pay"),

zlučiteľná s uvedeným ustanovením.

1 — Jazyk prednesu: nemčina.

2 — Smernica Rady z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. ES L 307, s. 18; Mim. vyd. 05/002, s. 197, ďalej len „smernica").

II — Právny rámec

A — *Právna úprava Spoločenstva*

2. Článok 7 smernice Rady 93/104/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času stanovuje:

„Ročná dovolenka

1. Členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú ročnú dovolenku v trvaní najmenej 4 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 nemôže byť vyplatená peňažná náhrada, s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru."

B — *Vnútroštátna právna úprava*

3. Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska prebralo smernicu 93/104 prostredníctvom Working Time Regulations 1998.

4. Regulation 13 stanovuje:

„1. ... pracovník má právo čerpať štyri týždne ročnej dovolenky v priebehu každého referenčného roka.

...

9. Dovolenka, na ktorú má pracovník právo na základe tohto článku, môže byť rozčlenená, ale:

a) môže byť čerpaná len v priebehu roka, za ktorý je priznaná, a

b) nemôže byť nahradená finančnou náhradou s výnimkou skončenia pracovnoprávneho vzťahu."

5. Regulation 16 určuje:

„1. Pracovník má nárok na peňažnú odmenu za každú dobu ročnej dovolenky, ktorú môže uplatniť podľa článku 13, pričom výška odmeny sa určí tak, že jeden pracovný týždeň zodpovedá jednému týždňu dovolenky.

...

4. Právo na zaplatenie na základe odseku 1 sa nedotýka žiadneho práva pracovníka na odmenu stanovenú v jeho pracovnej zmluve ('zmluvná odmena').

5. Každá zmluvná odmena zaplatená pracovníkovi za dobu dovolenky oslobodzuje zamestnávateľa od povinnosti odmeňovať pracovníka podľa tohto článku za túto dobu; a naopak každá odmena zaplatená podľa tohto článku za dobu dovolenky oslobodzuje zamestnávateľa od povinnosti zaplatiť zmluvnú odmenu za túto dobu."

6. Regulation 35 znie:

„1. Každé ustanovenie v dohode (bez ohľadu na to, či ide o pracovnú zmluvu alebo nie) je neplatné, pokiaľ

i) a) vylučuje alebo obmedzuje účinok týchto Regulations, okrem prípadov, keď toto nariadenie stanovuje, že dohoda má takýto účinok...“

8. Pán Robinson-Steele pracoval pre R. D. Retail Services od 19. apríla 2002 do 19. decembra 2003 na základe rôznych zmluvných podmienok — naposledy však ako dočasný zamestnanec. Pracovná zmluva platná od 29. júna 2003 zvlášť upravovala, že nárok na platbu za dovolenku vzniká pomerne k dĺžke doby, počas ktorej dočasný zamestnanec nepretržite pracoval podľa pokynov v referenčnom roku. Ďalej zmluva obsahovala súhlas dočasného zamestnanca, že platba zodpovedajúca nároku na platenú dovolenku sa urobí súčasne s výplatou jeho hodinovej mzdy, ku ktorej sa priráta sadzba vo výške 8,33 % hodinovej mzdy.

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

9. Podľa údajov predložených vnútroštátnym súdom časť platby za dovolenku vo výške 8,33 % je z matematického hľadiska presne suma, ktorá zodpovedá týždennej mzde, keď pracovník pracoval nepretržite 3 mesiace podľa organizácie práce striedajúcej denné a nočné pracovné zmeny.

A — *Vec C-131/04 (Robinson-Steele)*

1. Skutkový stav

7. Vo veci C-131/04 je predmetom konania pred vnútroštátnym súdom spor medzi C. D. Robinson-Steele ako zamestnancom a R. D. Retail Services Ltd ako jeho zamestnávateľom.

10. Pán Robinson-Steele dostával mzdu týždenne. Na výplatných páskach je uvedená táto veta: „Sadzba odmeny zahŕňa v sebe náhradu zodpovedajúcu dňom voľna a práceneschopnosti.“ Osobitný údaj o časti mzdy, ktorá by predstavovala platbu za ročnú dovolenku nebol uvedený.

2. Konanie vo veci samej

11. Dňa 14. januára 2004 pán Robinson-Steele (ďalej len „žalobca vo veci samej") podal žalobu na Employment Tribunal Leeds. Pritom uviedol, že pracoval 20 mesiacov pre R. D. Retail Services (ďalej len „žalovaný vo veci samej") a že platbu za ročnú platenú dovolenku dostal len ako „nazhromaždenú" („rolled-up holiday pay"). V dôsledku toho si nemohol čerpať dovolenku, lebo príslušná platba nebola vyplatená bezprostredne pred alebo po, alebo ešte počas dovolenky.

12. Vnútroštátny súd považuje výklad článku 7 smernice za nevyhnutný, pretože na jednej strane anglický Employment Appeal Tribunal, ktorého rozhodnutie je preňho záväzné, rozhodol, že dohoda medzi súkromnými osobami o „rolled-up holiday pay", v ktorej je určitá suma alebo percentuálna sadzba uvedená ako príplatok k základnej mzde, je podľa vnútroštátneho práva, najmä podľa uvedených Regulations právne účinná [3], a na druhej strane Inner House of the Court of Session (Škótsko) takú dohodu, podľa ktorej je odmena za dovolenku zahrnutá do inej platby nezávisle od skutočného čerpania dovolenky, vyhlásil za neplatnú. [4]

3 — Employment Appeal Tribunal, vec Marshalls Clay Products/Caulfield, (2003) IRLR 552.

4 — Inner House of the Court of Session, MPS Structure Ltd/Munro, (2003) IRLR 350.

13. Employment Tribunal Leeds preto žiada Súdny dvor rozhodnutím z 9. marca 2004 o rozhodnutie o týchto prejudiciálnych otázkach:

1. Sú s článkom 7 smernice 93/104/ES zlučiteľné ustanovenia vnútroštátneho práva, ktoré umožňujú to, že platba za ročnú dovolenku je zahrnutá do hodinovej mzdy pracovníka a je zaplatená ako časť odmeny za pracovný čas, ale nie je zaplatená z dôvodu skutočne čerpanej doby dovolenky pracovníkom?

2. Odporuje článku 7 ods. 2, aby vnútroštátny súd započítal zamestnávateľovi takúto platbu, keď sa snaží poskytnúť žiadateľovi účinnú právnu ochranu v súlade s právomocami, ktoré mu vyplývajú z vnútroštátnej právnej úpravy?

B — *Vec C-257/04*

14. Vo veci C-257/04 ide o dva spory predložené na Court of Appeal (England & Wales), ktoré tento súd spojil na spoločné konanie.

1. Vec Caulfield a i. proti Marshalls Clay Products Ltd

a) Skutkový stav

15. Marshalls Clay Products Ltd na zabezpečenie nepretržitej prevádzky pracuje v režime pracovných zmien, ktorý je tak organizovaný, aby každý pracovník pracoval štyri dni a potom má nárok na štyri dni pracovného voľna.

16. S cieľom zabezpečiť dodržanie práv pracovníkov na dovolenku napriek takémuto režimu práce bola v júli 1984 uzatvorená podniková dohoda medzi Marshalls Clay Products a odbormi, ktorá je súčasťou pracovnej zmluvy každého pracovníka a obsahuje takéto ustanovenie:

„3. Dovolenka

Náhrady za platené dovolenky sú zahrnuté do hodinovej mzdy a nedochádza k ich súhrnu. Dovolenky sa čerpajú počas dôb odpočinku stanovených na základe systému postupnej výmeny. Preto, aby bolo možné usporiadať predĺžené doby dovoleniek, má každý zamestnanec právo na:

dve dovolenky v trvaní ôsmich po sebe nasledujúcich dní

a na dovolenku v trvaní šestnástich po sebe nasledujúcich dní...“

17. Na určenie výšky platby za dovolenku [5] existuje ďalšia dohoda podpísaná v máji 1984 medzi Marshalls Clay Products a odbormi, ktorá stanovuje:

„V súčasnosti majú robotníci v Accringtone nárok na 31 dní platenej dovolenky za rok (za 29 dní dovolenky). Toto predstavuje 13,36 % ďalších pracovných dní (232). Hodinová mzda zahŕňa, vo výške 13,36 %, dovolenkovú odmenu.“

5 — Ďalej bude suma, ktorá slúži ako odmena počas doby dovolenky, označovaná ako „platba za dovolenku“ — bez toho, že by sa tým chcelo naznačiť, že nároky na dovolenku by sa v rozpore s článkom 7 ods. 2 smernice nahrádzali peňažnou náhradou.

18. Časť odmeny, ktorá slúži ako zahrnutá platba za dovolenku, nebola uvedená ani v pracovnej zmluve, ani na výplatných páskach; zmluvy však obsahovali odkaz na súbor dohôd, ktoré uzatvoril zamestnávateľ a odbory.

19. Súd, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania, poukazuje na to, že v konečnom dôsledku sa dovolenka má čerpať v čase voľna. Pracovníci môžu čerpať dvakrát po ôsmich po sebe nasledujúcich dňoch alebo raz šestnásť po sebe nasledujúcich dní bez toho, aby boli povinní tak konať, avšak len spojením ich dní voľna a prebratím zmeny za iných zamestnancov na základe vzájomného dohovoru o výmene.

20. V systéme fungujúcom na zmeny je potrebné odpracovať za rok 182 pracovných dní a každý pracovník dostane platbu za dovolenku za 24,32 dní: v rámci každej hodinovej mzdy vo výške 7,515 GBP za pracovnú hodinu je 6,629 GBP za skutočne vykonanú prácu a 88,6 p tvorí príplatok s cieľom nahradiť platbu za dovolenku.

21. Pracovníci sú teda v konečnom dôsledku platení len za štyri dni, v ktorých pracujú, ale nie za štyri dni, v ktorých nepracujú. Hodinová mzda, ktorú dostávajú, je zvýšená takým spôsobom, že obsahuje aj platbu za dovolenku. Hodinová sadzba platí aj pre nadčasy, takže pracovníci pri odpracovaní nadčasov dostávajú príplatky tak k základnej mzde, ako aj k platbe za dovolenku.

b) Konanie vo veci samej

22. Žalobami z 3. septembra 2001 navrhovali J. C. Caulfield, C. F. Caulfield a K. V. Barnes (ďalej len „žalobcovia v konaní vo veci samej"), aby Manchester Employment Tribunal zaviazal Marshalls Clay Products Ltd (ďalej len „žalovaný") zaplatiť platbu za ročnú dovolenku za obdobie od 1. októbra 1998 do 3. septembra 2001.

23. Rozhodnutím z 12. decembra 2002 vyhovel Manchester Employment Tribunal žalobám troch žalobcov v konaní vo veci samej a nariadil, že výška odškodnenia v ich prospech bude stanovená neskôr.

24. Žalovaný podal na Employment Appeal Tribunal odvolanie proti tomuto rozhodnutiu.

25. Employment Appeal Tribunal 25. júla 2003 vyhovel opravnému prostriedku žalovaného.

2. Vec Clarke proti Frank Staddon Ltd

a) Skutkový stav

26. Podľa údajov vnútroštátneho súdu M. J. Clarke (ďalej len „žalobca v konaní vo veci samej") pracoval od 2. apríla 2001 do 23. júna 2001 pre Frank Staddon Ltd (ďalej len „žalovaný") ako kvázi nezávislý pracovník na základe subdodávateľskej zmluvy (construction industry scheme). Zjavne je nesporné, že žalobca v konaní vo veci samej požíval práva stanovené smernicou a Working Time Regulations 1998.

27. Od 24. júna 2001 do 24. júla 2001 bol žalobca v konaní vo veci samej na dovolenke, počas ktorej nedostával žiadnu odmenu.

28. V zmluve žalobcu v konaní vo veci samej je upravené:

„Celá platba za dovolenku a voľné dni je obsiahnutá v dennej mzde."

V tej istej zmluve je pri slovách „Výška odmeny" rukou napísaná poznámka:

„Základná mzda 8.689 dovolenka 0.756 = 85 GBP za deň"

29. Rovnaké rozdelenie je uvedené aj na výplatnej páske z augusta 2001. Sadza 85 GBP sa však vzťahuje len na čas od 24. júna 2001. Pre obdobie predtým žalovaný nestanovil podiel zahrnutej platby za dovolenku do dennej mzdy.

b) Konanie vo veci samej

30. Podaním doručeným na Employment Tribunal 20. novembra 2001 navrhol žalobca v konaní vo veci samej zaviazať žalovaného na zaplatenie platby za ročnú dovolenku, ktorá sa mu nahromadila v dôsledku jeho činnosti pre žalovaného v čase od 2. apríla 2001 do 16. novembra 2001.

31. Rozhodnutím z 19. apríla 2002 Employment Tribunal zamietol návrh žalobcu v konaní vo veci samej.

32. Podaním na Employment Appeal Tribunal podal žalobca v konaní vo veci samej opravný prostriedok proti tomuto rozhodnutiu.

33. Employment Appeal Tribunal 25. júla 2003 zamietol opravný prostriedok žalobcu v konaní vo veci samej.

3. Prejudiciálne otázky vo veci C-257/04

34. Žalobcovia v oboch vnútroštátnych konaniach podali proti rozhodnutiu Employment Appeal Tribunal opravný prostriedok na Court of Appeal. Tento súd sa so zreteľom na zjavne rozdielne názory medzi Employment Appeal Tribunal (Anglicko) a škótskym Inner House of the Court of Session, ako aj so zreteľom na vec Robinson-Steele, už prejednávanú na Súdnom dvore, rozhodol položiť prejudiciálne otázky.

35. Court of Appeal uznesením z 25. júna 2004 položil Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

1. Spôsobuje zmluvná dohoda medzi pracovníkom a zamestnávateľom, ktorá určuje, že určitá časť mzdy zaplatená pracovníkovi predstavuje jeho odmenu za dovolenku (dohoda bežne označovaná ako „rolled-up holiday pay") porušenie práva pracovníka dostať odmenu za jeho ročnú dovolenku, ako to stanovuje článok 7 smernice 93/104/ES, ktorá sa týka určitých aspektov organizácie pracovného času?

2. Bola by odpoveď na prvú otázku odlišná, pokiaľ by výška odmeny pracovníka bola rovnaká pred a po nadobudnutí účinnosti predmetnej záväznej dohody a ak by preto účinkom dohody nebolo stanovenie dodatočnej odmeny, ale skôr určenie časti mzdy zaplatenej pracovníkovi ako odmeny za dovolenku?

3. Ak by odpoveď na prvú otázku bola kladná, bolo by právo na ročnú platenú dovolenku, ako ho zakotvuje článok 7, porušené, pokiaľ by sa zohľadnila táto platba s cieľom dať ju do spojitosti s právom, ktoré vyplýva zo smernice?

4. Vyžaduje splnenie povinnosti vyplývajúcej z článku 7 smernice, že každý pracovník má nárok na ročnú platenú dovolenku v dĺžke aspoň štyroch týždňov, aby sa platba za výplatné obdobie v prospech pracovníka uskutočnila v dobe, v ktorej čerpá svoju ročnú

dovolenku, alebo stačí na dodržanie článku 7 to, že uvedená platba sa uskutočňuje v priebehu celého roka vo forme pravidelných platieb?

IV — O prejudiciálnych otázkach

A — *Úvodné poznámky*

36. Najprv treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry je vecou vnútroštátneho súdu, aby rozhodol o potrebe predložiť návrh na začatie prejudiciálneho konania.[6] Pokiaľ by vznikli prípadné pochybnosti, či sú otázky správne položené so zreteľom na posúdenie prípadu z hľadiska práva Spoločenstva, Súdny dvor môže otázky prípade preformulovať.[7]

37. V rámci prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES patrí výklad práva Spoločenstva medzi úlohy Súdneho dvora. Pokiaľ ide o prvú otázku položenú vo veci C-131/04, treba najskôr konštatovať, že v tejto súvislosti nemôže ísť o to, v akom rozsahu je vnútroštátny právny predpis zlučiteľný so sekundárnym právom, ale skôr o to, v akom rozsahu sú určité vnútroštátne predpisy v rozpore s príslušnými predpismi sekundárneho práva.

38. Z porovnania prvej otázky vo veci C-257/04 s príslušnými vysvetleniami vnútroštátneho súdu v uvedenej veci je zrejmé, že v tejto veci, a tým aj vo veci C-131/04, nejde o to, či je vnútroštátny právny predpis v rozpore s právom Spoločenstva, ale skôr o to, či z výkladu tohto právneho predpisu v súlade so smernicou so zreteľom na obsah úpravy článku 7 smernice musí vyplynúť neplatnosť určitých klauzúl v pracovných alebo kolektívnych zmluvách, ktoré zahrňujú platby za dovolenku do bežnej odmeny pracovníka („rolled-up holiday pay").

39. Prvú prejudiciálnu otázku vo veci C-131/04 treba teda so zreteľom na prvú, druhú a štvrtú prejudiciálnu otázku vo veci C-257/04 preformulovať a chápať v tom zmysle, že vnútroštátny súd chce v podstate vedieť, či prípadne odporuje nároku jednotlivého pracovníka na platenú ročnú dovo-

6 — Rozsudok zo 6. decembra 2001, Clean Car Autoservice, C-472/99, Zb. s. I-9687, bod 13, a zo 7. januára 2003, Banque internationale pour l'Afrique occidentale [BIAO], C-306/99, Zb. s. I-1, bod 88.

7 — V každom prípade sa Súdny dvor snaží v ustálenej judikatúre poskytnúť súdu, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania, užitočné usmernenia pre rozhodnutie sporu, ktorý prejednáva. Pozri v tomto zmysle napr. rozsudok zo 4. júla 2000, Haim, C-424/97, Zb. s. I-5123, bod 58, a z 12. septembra 2000, Geffroy, C-366/98, Zb. s. I-6579, bod 20.

lenku vyplývajúcemu z článku 7 smernice jednotlivo alebo v kolektívnej zmluve dohodnuté vyplácanie platieb za doby dovolenky spolu s vyplácaním mzdy.

40. Vnútroštátny súd vo veci C-257/04 nie bezdôvodne zdôrazňuje, že ani smernica, ani vnútroštátne predpisy na jej prebratie neobsahujú výslovnú úpravu takých klauzúl. V tejto súvislosti je na mieste pripomenúť povinnosť uloženú vnútroštátnym súdom vykladať vnútroštátne právne predpisy, najmä tie, ktoré boli prijaté na prebratie smernice v súlade s právom Spoločenstva, a tým aj so smernicou.

41. Na základe predpokladov vyplývajúcich z oboch návrhov na začatie prejudiciálneho konania, že vnútroštátne právne predpisy môžu podľa názoru vnútroštátnych súdov byť predmetom výkladu [8], Súdny dvor v prejednávaných veciach nemá napokon rozhodovať o prebratí smernice 93/104 v Spojenom kráľovstve, ale môže vnútroštátnym súdom poskytnúť výklad príslušných právnych predpisov Spoločenstva, ktoré im potom pomôžu vyložiť vnútroštátne právne predpisy čo možno najviac v súlade so smernicou pri posudzovaní sporných dohôd o zahrnutej platbe za dovolenku.

8 — Z vysvetlení oboch súdov, ktoré podali návrh na začatie prejudiciálneho konania totiž vyplýva, že súdy na jednej strane v Anglicku a na druhej strane v Škótsku vykladali predpisy na prebratie smernice, pokiaľ ide o uvedené dohody, rôzne.

42. Súdny dvor v ustálenej judikatúre poukazuje na to, že vnútroštátny súd „pri uplatňovaní vnútroštátneho práva, najmä ustanovení právnej úpravy prijatej zvlášť na prebratie požiadaviek smernice, má vnútroštátne právo vykladať čo možno najviac z hľadiska znenia a cieľa tejto smernice, aby sa dosiahol stanovený výsledok, a tým sa dodržal článok 249 ods. 3 ES. [9]

43. Zvlášť dôležité je, že táto zásada výkladu vnútroštátneho práva v súlade s právom Spoločenstva bola zdôraznená v už uvedenej veci Pfeiffer a i. v súvislosti s právnou úpravou maximálneho pracovného času stanovenou v smernici. Súdny dvor rozhodol, že „súd, ktorý položil otázky a rieši právne spory vo vnútroštátnom konaní týkajúce sa oblasti pôsobnosti smernice 93/104 a ktoré majú svoj pôvod v skutkovom stave, ktorý nastal po uplynutí lehoty na prebratie smernice do právneho poriadku, [je] povinný pri použití ustanovení vnútroštátneho práva určených špeciálne na vykonanie smernice vykladať ich v čo najvyššej možnej miere tak, aby mohli

9 — Rozsudok z 5. októbra 2004, Pfeiffer a i., C-397/01až C-403/01, Zb. s. I-8835, bod 113. Pozri ďalej okrem iných rozsudky z 10. apríla 1984, Von Colson a Kamann, 14/83, Zb. s. 1891, bod 26; z 13. novembra 1990, Marleasing, C-106/89, Zb. s. I-4135, bod 8, a zo 14. júla 1994, Faccini Dori, C-91/92, Zb. s. I-3325, bod 26. Pozri tiež rozsudky z 23. februára 1999, BMW, C-63/97, Zb. s. I-905, bod 22; z 27. júna 2000, Océano Grupo Editorial a Salvat Editores, C-240/98 až C-244/98, Zb. s. I-4941, bod 30, a z 23. októbra 2003, Adidas-Salomon a Adidas Benelux, C-408/01, Zb. s. I-12537, bod 21.

byť použité v súlade s cieľmi tejto smernice" [10].

B — *O platenej ročnej dovolenke podľa článku 7 smernice 93/104*

1. Predmet nároku na platenú ročnú dovolenku

44. Práve v právnych sporoch medzi súkromnými osobami, ako je v tomto prípade, predstavuje zásada výkladu vnútroštátneho práva v súlade s právom Spoločenstva nevyhnutnú zásadu na zabezpečenie plnej účinnosti práva Spoločenstva. [11]

a) Znenie a systematika článku 7 ods. 1 smernice

45. Z uvedeného vyplýva, že svojimi prvými otázkami [12] chcú oba vnútroštátne súdy vedieť, či právu na platenú ročnú dovolenku podľa článku 7 smernice v zásade odporujú dohody o zahrnutej platbe za dovolenku.

46. Článok 7 ods. 1 smernice zaručuje nepodmienený nárok pracovníka na štvortýždňovú platenú dovolenku za rok. Súdny dvor to uznal už vo svojom rozsudku z 26. júna 2001 vo veci BECTU [13], keď na jednej strane rozhodol, že „článok 7 ods. 1 smernice 93/104... ukladá členským štátom na dosiahnutie cieľa jasnú a presnú povinnosť" [14], a na druhej strane, že ide o „individuálny nárok" [15] pracovníka [16].

S cieľom odpovedať na túto otázku je potrebné najskôr preskúmať obsah a rozsah práva na platenú ročnú dovolenku podľa článku 7 smernice. Ďalej treba preskúmať, v akom rozsahu môžu byť dohody medzi súkromnými osobami v rozpore s týmto právom.

47. Okrem tohto zásadného uznania nároku obsahuje znenie článku 7 ods. 1 smernice len málo poukazov na to, ako má vyzerať

10 — Rozsudok Pfeiffer a i., už citovaný, bod 117.

11 — Pozri tiež rozsudok Pfeiffer a i., už citovaný, bod 114: „Požiadavka výkladu vnútroštátneho práva v súlade so smernicou vyplýva zo systému Zmluvy, ktorá tým umožňuje vnútroštátnemu súdu, aby v rámci svojich právomocí zabezpečil plnú účinnosť práva Spoločenstva pri rozhodovaní o spore."

12 — K tomu sa pripája štvrtá otázka vo veci C-257/04, ktorá bude prejednaná spolu s touto otázkou.

13 — Vec C-173/99, Zb. s. I-4881.

14 — Tamže, bod 34.

15 — Tamže, bod 35.

16 — Pozri tamže tiež bod 43: „Z predchádzajúceho vyplýva, že nárok každého pracovníka na platenú ročnú dovolenku treba považovať za zvlášť dôležitú zásadu sociálneho práva Spoločenstva..." Pozri ďalej rozsudok z 18. marca 2004, Merino Gómez, C-342/01, Zb. s. I-2605, bod 31: „Článok 7 ods. 1 smernice 93/104... sa má chápať v tom zmysle, že vnútroštátne spôsoby uplatňovania musia v každom prípade zabezpečiť právo na minimálnu dobu ročnej platenej dovolenky v trvaní najmenej štyroch týždňov."

splnenie príslušných povinností zamestnávateľom. Pokiaľ ide o „podmienky na vznik nároku a na poskytnutie dovolenky", odkazuje sa len na „vnútroštátne právne predpisy a/alebo prax".

48. Zo znenia článku 7 ods. 1 smernice síce vyplýva, že pracovník má nárok na „skutočný čas odpočinku" [17], počas ktorého jeho odmena zostáva zachovaná. [18] Zostáva však otvorené, podľa akých zásad sa má za zodpovedajúcu dovolenku poskytnúť odmena. Za takýchto podmienok sa nevie, či sa má zodpovedajúca platba poskytnúť počas dovolenky, alebo či sa môže poskytnúť aj pred, resp. po dovolenke. Z odkazu na právne predpisy a/alebo prax jednotlivých členských štátov by sa dalo dokonca vyvodiť, že smernica ponecháva členským štátom široký priestor na vyplnenie medzery v úprave.

49. Zo systematického hľadiska je ďalej potrebné pripomenúť, že smernica neobsahuje ďalšie ustanovenia, ktoré by sa venovali predmetnej otázke. Okrem toho článok 15 smernice všeobecne pripúšťa uplatnenie alebo prijatie vnútroštátnych predpisov, ktoré sú priaznivejšie pre bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov. Článok 17 však stanovuje, že členské štáty alebo sociálni partneri sa môžu odchýliť len od jednotlivých taxatívne uvedených ustanovení smernice za určitých podmienok. Článok 7 smernice nepatrí medzi tie ustanovenia, pri ktorých smernica výslovne pripúšťa odchýlku, ako už konštatoval Súdny dvor vo veci BECTU [19].

b) Zmysel a cieľ minimálnej doby ročnej dovolenky

50. Súdny dvor mal už možnosť venovať sa otázke *ratio legis* článku 7 ods. 1 smernice v rozsudku BECTU [20].

51. Cieľom smernice je stanoviť minimálne požiadavky, ktoré sú určené na zlepšenie životných a pracovných podmienok pracovníkov zblížením vnútroštátnych predpisov týkajúcich sa najmä pracovného času. [21] Súdny dvor to vyvodil z právneho základu smernice, totiž z článku 138 ES (predtým článok 118a Zmluvy ES), zameraného na posilnenú ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov, ako aj zo znenia prvého, štvrtého, siedmeho a ôsmeho odôvodnenia smernice, a zo znenia článku 1 ods. 1.

17 — Pozri rozsudok Merino Gómez, už citovaný, bod 30.

18 — Okrem toho článok 7 ods. 2 smernice 93/104 jasne upresňuje, že namiesto nároku na minimálnu dobu ročnej platenej dovolenky nemôže byť vyplatená peňažná náhrada.

19 — Už citovaný v poznámke pod čiarou 13, bod 41.

20 — Tamže.

21 — Tamže, bod 37.

52. Podľa týchto ustanovení je účelom harmonizácie predpisov o organizácii pracovného času na úrovni Spoločenstva dokonalejšia ochrana bezpečnosti a zdravia pracovníkov prostredníctvom priznania minimálnej doby odpočinku, ako aj primeraných prestávok v práci. [22]

53. Na skutočné dosiahnutie posilnenej bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníka je potrebné, aby doby odpočinku, ako aj ročná dovolenka priznané pracovníkovi sa mu aj skutočne poskytli. [23] Preto článok 7 ods. 2 smernice zakazuje za minimálnu dobu ročnej dovolenky vyplatiť peňažnú náhradu s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru.

54. Účinný výkon práva na dovolenku obsahuje aj to, že pracovník bude v situácii, že si skutočne môže čerpať jemu priznanú dovolenku a nie že na základe faktických donútení mu v tom bude bránené. Pokračovanie vo vyplácaní mzdy za dobu dovolenky slúži na tento účel, teda záruke minimálnej doby platenej ročnej dovolenky.

22 — Ôsme odôvodnenie sa zdá byť veľmi dôležité a znie: „Aby sa zaistila bezpečnosť a ochrana zdravia pracovníkov spoločenstva, je potrebné priznať týmto pracovníkom minimálne denné, týždenné a ročné doby odpočinku a primerané prestávky v práci."

23 — Rozsudok z 9. septembra 2003, Jaeger, C-151/02, Zb. s. I-8389, bod 70.

55. Treba konštatovať, že pri nároku na minimálnu dobu platenej ročnej dovolenky podľa článku 7 smernice v prvom rade nejde o platbu za príslušné obdobie, ale o účinnú možnosť čerpať predmetnú dovolenku. So zreteľom na konania vo veci samej a ich rozdielne skutkové okolnosti prípadu treba teraz preskúmať, v akom rozsahu sporné spôsoby preplatenia odmeny za dovolenku ovplyvňujú účinnú možnosť čerpať dovolenku.

2. V akom rozsahu môže nároku na platenú dobu ročnej dovolenky podľa článku 7 smernice odporovať systém „rolled-up holiday pay"?

a) Dôležité tvrdenia účastníkov konania

i) Pripomienky žalobcov v konaní vo veci samej

56. Pán Robinson-Steele nepredložil Súdnemu dvoru vo veci C-131/04 žiadne pripomienky.

57. Žalobcovia v konaní vo veci samej vo veci C-257/04 zastávajú názor, že článok 7 smernice vyžaduje, aby sa platba vykonala počas obdobia, v ktorom by pracovník bol zaplatený, ak by ďalej pracoval. Pokiaľ sa platba neuskutoční v tomto období, ide buď o vyplatenie peňažnej náhrady v rozpore

s článkom 7 ods. 2 smernice, alebo o mechanizmus, ktorý so sebou prináša prekážky, resp. obmedzenia na čerpanie dovolenky, a preto je zakázaný. Najmä systém „rolled-up holiday pay" odrádza pracovníka od čerpania jeho ročnej dovolenky. Pretože pracovník zarobí viac, keď pracuje každý týždeň, značne to podnecuje najmä slabšie zarábajúcich pracovníkov nečerpať dovolenku.

58. Potreba „nazhromaždiť si" platby za ročnú dovolenku okrem toho odrádza vziať si dovolenku v prvej časti roka.

59. Navyše najmä pri slabšie zarábajúcich pracovníkoch je málo pravdepodobné, že platby vyplácané na dovolenku každý týždeň si budú sporiť a neminú ich. Z toho vyplýva finančná nemožnosť vziať si dovolenku, najmä keď pracovné obdobie v príslušnom roku ešte nebolo dostatočne dlhé.

ii) Pripomienky žalovaného v konaní vo veci samej

60. Žalovaní v konaní vo veci samej R. D. Retail Services (vec C-131/04), ako aj Marshalls Clay Products a Frank Staddon (vec C-257/04) zastávajú názor, že smernici neodporuje vyplácanie platby na ročnú dovolenku v splátkach spolu so základnou mzdou, keď bolo takého začlenenie platby zmluvne dohodnuté. Poukazujú na skutočnosť, že článok 7 smernice dáva len absolútne a nepodmienené právo na minimálnu dobu platenej ročnej dovolenky v trvaní štyroch týždňov. Ani znenie, ani cieľ článku 7 nevyžaduje však určitý druh alebo spôsob platby za ročnú dovolenku alebo jej vyplácanie v určitom termíne. „Podmienky na vznik nároku a na poskytnutie dovolenky" podľa článku 7 ods. 1 smernice sú prenechané vnútroštátnemu právu. Pokiaľ to nebráni efektívnemu výkonu práva, je to v súlade s požiadavkami práva Spoločenstva.

61. Okrem toho ochrana stanovená smernicou musí zohľadniť nevyhnutnosť zabrániť neprimeraným administratívnym a právnym prekážkam a umožniť flexibilnosť. Pokiaľ ide o rozdiel medzi právom samotným a podmienkami na jeho výkon, ktoré odrážajú smernicou požadovanú rovnováhu medzi bezpečnosťou a ochranou zdravia pracovníkov a potrebou pružnosti pri jej uplatňovaní, obaja žalovaní sa odvolávajú na už citovaný rozsudok BECTU, ako aj návrhy, ktoré v tejto veci predniesol generálny advokát Tizzano.

62. Ďalej uvádzajú, že pracovníka aj tak nemožno nútiť čerpať dovolenku. Môže sám vždy rozhodnúť, čo bude robiť počas dovolenky, na ktorú má nárok. Môže sa

voľne rozhodnúť, či bude prípadne pracovať pre iného zamestnávateľa. To nemožno považovať za porušenie úpravy v článku 7 smernice. Navyše pracovníci sú schopní organizovať si svoje finančné zdroje, aby sa mohli prispôsobiť systému zahrnutej platby.

iii) Pripomienky vlády Spojeného kráľovstva

63. Aj vláda Spojeného kráľovstva sa domnieva, že systém zahrnutej platby za dovolenku je prípustný. Predovšetkým ani znenie, ani cieľ článku 7 ods. 1 smernice nevyžadujú vyplatenie k určitému termínu. Znenie článku 7 smernice, ako aj jej odôvodnenia odkazuje na vnútroštátne právo a prax, takže určitý stupeň flexibilnosti môže byť potrebný. Tým je vyjadrená zásada subsidiarity. Aj vláda Spojeného kráľovstva v tejto súvislosti odkazuje na návrhy generálneho advokáta a rozsudok vo veci BECTU.

64. Regulation 16 primerane prebrala článok 7 smernice tým, že poskytuje pracovníkovi požadovanú dovolenku a odmenu za tento čas. Za predpokladu, že vnútroštátne zákony a prax nerobia právo na platenú dovolenku za rok len iluzórnym, sú požiadavky článku 7 splnené.

65. Navrhovaný výklad nevedie k tomu, že by sa pracovníkom bránilo čerpať ich ročnú dovolenku. Keďže zamestnávateľ nemôže jednostranne stanoviť „rolled-up payment" a vyžaduje sa súhlas zamestnávateľa a pracovníka, takáto dohoda prichádza do úvahy len vtedy, keď je pracovník skutočne zaplatený a táto platba je správne vypočítaná.

66. Dohoda o „rolled-up payment" navyše vedie k tomu, že pracovník je za svoju ročnú dovolenku zaplatený predtým, ako čerpá dovolenku v neskoršom období svojho pracovného pomeru. Od pracovníka je možné očakávať zodpovedajúcu predvídavosť, aby mu platby za dovolenku v splátkach nebránili čerpať dovolenku. Zahrnutá platba za dovolenku je najspravodlivejší a najmenej komplikovaný spôsob pri krátkodobo zamestnaných osobách, ktorých pracovný pomer prípadne skončí predtým, ako si uplatnia nárok na dovolenku alebo jej platbu. Preto nejestvuje žiadny dôvod, prečo by článok 7 mal vyžadovať presný okamih na vyplatenie platby za ročnú dovolenku.

67. Vyplatenie v čase, keď sa dovolenka čerpá, by viedlo v rozpore s odôvodneniami smernice navyše k značným administratívnym ťažkostiam na strane zamestnávateľa, najmä pri príležitostných alebo dočasných zamestnancoch. Platba v splátkach ušetrí vypočítavanie dlžnej platby za dovolenku v každom jednotlivom prípade čerpania dovolenky. Často by to viedlo aj k ťažkostiam vyplývajúcim z charakteru práce, pokiaľ by pracovník trval na čerpaní dovolenky počas pracovného obdobia.

iv) Pripomienky Írskej republiky

68. Vo svojich písomných pripomienkach vo veci C-257/04 zastáva Chief State Solicitor (Írsko) názor, že z výrazu „platená ročná dovolenka v trvaní najmenej 4 týždňov" v článku 7 ods. 1 smernice vyplýva, že pracovník musí byť zaplatený počas alebo bezprostredne pred touto dobou. V systéme zahrnutej platby za dovolenku práve počas dovolenky nie je zaplatený.

69. Aj kvôli cieľu smernice chrániť zdravie a bezpečnosť pracovníkov sa musí zabezpečiť, že pracovníci majú nielenže právo na dovolenku, ale môžu ju aj skutočne čerpať. Zahrnutá platba za dovolenku naproti tomu podnecuje nečerpať žiadnu dovolenku, pretože od pracovníkov sa vyžaduje, aby čerpali dovolenku, počas ktorej nedostanú žiadnu odmenu, zatiaľ čo keď pracujú, sú pravidelne každý týždeň alebo každý mesiac zaplatení. To odporuje cieľom smernice, ktorá chce zabrániť práve tomu, aby pracovníci dostali namiesto ich ročnej dovolenky peniaze.

v) Pripomienky Komisie

70. Vychádzajúc z toho, že pokračovanie vo vyplácaní mzdy počas ročnej dovolenky nie je samoúčelné, ale je prostriedkom na zabezpečenie, že minimálna doba dovolenky sa skutočne môže aj využiť bez finančných obmedzení, dohoda o platbe za dovolenku je zlučiteľná so smernicou, ak zabezpečí, že pracovník skutočne využíva minimálnu dobu ročnej dovolenky v trvaní štyroch týždňov a pokiaľ ide o túto dobu, je zaplatený tak, ako keby pracoval.

71. Keďže smernica nepredpisuje, ako sa má tento cieľ dosiahnuť, je vecou členských štátov upraviť platbu za dovolenku. To ale nesmie mať za následok ohrozenie samotného základného práva na ročnú dovolenku.

72. Vzhľadom na to, že platba za dovolenku zahrnutá do hodinovej mzdy je vyplácaná bez ohľadu na to, či pracovník čerpá zodpovedajúcu dovolenku alebo nie, a neexistuje žiadne opatrenie zabezpečujúce, že pracovník si skutočne zoberie štyri týždne dovolenky, v konečnom dôsledku sa v rozpore so znením, ako aj s cieľom smernice obchádza základná požiadavka zabezpečiť štyri týždne ročnej dovolenky.

73. Zahrnutá platba za dovolenku môže odrádzať pracovníkov čerpať dovolenku. Okrem toho takýto systém môže viesť k zneužívaniu zo strany zamestnávateľov, ktorí si neprajú, aby si ich pracovníci skutočne zobrali dovolenku.

74. Komisia považuje systém „rolled-up holiday pay" za nezlučiteľný s článkom 7 smernice, pokiaľ tiež nezabezpečí, že minimálna doba dovolenky v trvaní štyroch týždňov sa skutočne môže čerpať.

b) Právne posúdenie

75. So zreteľom na vyššie uvedený[24] podstatný obsah úpravy článku 7 smernice sa začlenená platba za dovolenku, aká je v sporných dohodách vo veci samej, javí len vtedy ako zlučiteľná s cieľmi smernice, keď zmluvná dohoda, na ktorej je založená, zabezpečí, že pracovník skutočne môže čerpať dovolenku, na ktorú má nárok. Či určitá dohoda o „rolled-up holiday pay", o ktorú ide v konaní vo veci samej, odporuje účinnej možnosti čerpať platenú ročnú dovolenku, môže napokon posúdiť s konečnou platnosťou len vnútroštátny súd pri zohľadnení všetkých okolností jednotlivého prípadu, najmä všetkých zmluvných podkladov.

76. V dôsledku toho je možné len všeobecne preskúmať, v akom rozsahu sa úpravy, o ktoré ide, môžu pri uplatňovaní nároku zaručeného článkom 7 smernice javiť ako problematické, resp. či prípadné porušenie nároku z článku 7 smernice môže byť odôvodnené z dôvodu flexibilnosti.

i) „Rolled-up holiday pay" ako prekážka pre čerpanie platenej ročnej dovolenky?

77. Aj v systéme zahrnutej platby za dovolenku majú pracovníci v zásade slobodnú

24 — Pozri bod 46 a nasl. vyššie.

voľbu, pokiaľ ide o čerpanie dovolenky. Otázne je však, či platba za minimálnu dobu dovolenky rozložená na obdobie zamestnania nevytvára faktické donútenie, že pracovníci si neuplatňujú svoj nárok na dovolenku. To ale nie je v súlade s cieľom smernice účinne chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov. Ako Súdny dvor už konštatoval o dobách odpočinku, doby na zotavenie zaručených smernicou majú v čo najväčšom rozsahu zabrániť zhoršeniu bezpečnosti a zdravia pracovníkov, čo môže nastať v prípade kumulovania pracovných dôb bez potrebného prerušenia. [25]

78. Najskôr vláda Spojeného kráľovstva v zásade nie neprávom vychádza zo skutočnosti, že pracovníci sú v podstate schopní si zorganizovať svoje financie tak, aby mali k dispozícii časť mzdy im vyplatenej ako odmena za dovolenku v čase čerpania dovolenky. Táto domnienka je však založená na predpokladoch, ktoré, ako sa zdá, treba prediskutovať. Po prvé treba poznamenať, že slabo zarábajúci, ku ktorým spravidla patria dočasní zamestnanci a pracovníci na zmeny, nemajú takú dispozičnú slobodu ako ostatní pracovníci: slabo zarábajúci sú väčšinou donútení väčšiu časť ich mzdy, aj keď nie celú, minúť za životné náklady, takže nebezpečenstvo použitia na iné účely sa javí ako nevyhnutné. Práve pre týchto pracovníkov s nízkym príjmom možnosť zarobiť si viac, keď budú pracovať viac, je značným podnetom nečerpať dovolenku. Pokiaľ totiž namiesto dovolenky budú nepretržite pracovať, dostanú nielen pokračujúcu platbu za dobu dovolenky, ale aj za dobu, keď dodatočne pracujú, tiež pravidelnú mzdu, hoci táto doba (štyri týždne za rok) už bola zaplatená zahrnutou platbou za dovolenku. Nezávisle od toho je na zamyslenie, že možnosť „osobnej dovolenkovej predvídavosti" predpokladaná vládou Spojeného kráľovstva v každom prípade vyžaduje, aby pracovníkovi bolo zrejmé, aká časť jeho mzdy má byť použitá na financovanie jeho dovolenky. Inými slovami takáto finančná dovolenková predvídavosť predpokladá transparentnosť dohody o „rolled-up holiday pay" [26].

79. Ale aj ďalšie dôvody vyvolávajú pochybnosti o dohodách o zahrnutej platbe za dovolenku so zreteľom na ciele článku 7 ods. 1 smernice. Skutočnosť, že nemožno ponechať len na zodpovednosti pracovníka, aby platby, ktoré mu boli vyplatené z titulu jeho nároku na dovolenku, ktoré však prípadne neboli takto označené, tento pracovník rozpoznal a zodpovedajúco ich použil, vyplýva už z odôvodnenia, že ochrana zdravia a bezpečnosti pracovníkov nie je len v individuálnom, ale aj vo všeobecnom

25 — Rozsudok Jaeger, už citovaný v poznámke pod čiarou 23, bod 92.

26 — O tejto požiadavke transparentnosti pozri aj vysvetlenia o druhej prejudiciálnej otázke vo veci C-257/04, bod 101 a nasl.

záujme. Pracovník síce nie je povinný čerpať svoju dovolenku alebo ju využiť na zotavenie. V záujme výkladu v súlade so stanovenými cieľmi smernice nie je ale možné odobriť dohody, ktoré sú schopné nabádať na nepretržitú prácu vzdaním sa minimálnej doby dovolenky.[27] Tento účinok sporných dohôd o zahrnutej platbe za dovolenku, ktorý ohrozuje ciele smernice, uznala aj vláda Spojeného kráľovstva, keď uviedla, že vznikajú praktické ťažkosti v prípade, keď dočasný zamestnanec trvá na tom, aby čerpal jemu priznanú dovolenku v čase pracovného obdobia a nie na konci jeho poverenia.

80. So zreteľom na účely nároku na platenú minimálnu dobu ročnej dovolenky z uvedeného vyplýva, že výklad vnútroštátnych právnych predpisov preberajúcich smernicu v súlade s právom Spoločenstva treba podať v tom zmysle, že súkromné dohody o zahrnutej platbe za dovolenku môžu byť platné len vtedy, keď je zároveň zabezpečená účinná možnosť čerpania minimálnej doby ročnej dovolenky pracovníkom iným spôsobom.

ii) Preskúmanie „požiadavky flexibility"

81. Samotná smernica stanovuje vo svojom sedemnástom odôvodnení, že „keďže vzhľadom na otázku, ktorá bude pravdepodobne vyslovená pri organizácii pracovného času v rámci podniku, zdá sa byť potrebné stanoviť možnosť pružného vykonávania určitých ustanovení tejto smernice, súčasne však zaistiť súlad so zásadami ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov".

82. Na tomto mieste je potrebné opätovne pripomenúť význam práva na platenú ročnú dovolenku, ako je zakotvené v bodoch 8 a 19 Charty základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva z 9. decembra 1989 citovanej v štvrtom odôvodnení smernice. Podľa judikatúry Súdneho dvora predstavuje toto právo mimoriadne dôležitú zásadu sociálneho práva Spoločenstva.[28] Keďže smernica podľa toho nestanovuje žiadnu výnimku z tohto práva[29], aj jednoduché porušenie tohto práva musí mať závažné dôvody.

27 — Na rozdiel od názoru žalovaného vo veci samej a ústnych tvrdení holandskej vlády, ktoré uvádzajú inú prejednávanú vec (Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05), v týchto prípadoch ide len o otázky výkladu vnútroštátneho práva v súlade so smernicou — a nie o otázku, či správne prebratie smernice 93/104 má obsahovať povinnosť uloženú pracovníkovi čerpať dovolenku prípadne na účely zotavenia sa. Problematika zmluvne zahrnutej platby za dovolenku z hľadiska práva Spoločenstva nespočíva v tom, že pracovník nie je povinný skutočne čerpať svoju dovolenku, ale v tom, že dostane podnet finančného charakteru, aby si neuplatňoval „nárok na zotavenie" vyplývajúci z článku 7 ods. 1 smernice.

28 — Rozsudok BECTU, už citovaný v poznámke pod čiarou 13, bod 43, ako aj rozsudok Merino Gómez, už citovaný v poznámke pod čiarou 16, bod 29.

29 — Pozri z tohto hľadiska články 17 a 18 smernice.

83. Jednoduché zníženie administratívnych nákladov je v každom prípade nedostatočným dôvodom, pretože to poukazuje na odôvodnenie z hospodárskych dôvodov. Skutočnosť, že zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov nemožno podriadiť čisto hospodárskym úvahám, vyplýva už z piateho odôvodnenia smernice. [30] Smernica musela zohľadniť dôsledky, ktoré by mohla mať na malé a stredné podniky zavedením úpravy pracovného času, keďže článok 118a Zmluvy ES (teraz článok 138 ES) ako jej právny základ podmieňuje opatrenia prijaté na jeho základe okrem iného tým, že nemôžu odporovať zakladaniu a rozvoju takýchto podnikov. [31]

84. Otázne však môže byť, či predmetné dohody za určitých podmienok môžu byť prípustné z dôležitých praktických dôvodov. Pre posúdenie takých dôvodov je však potrebné rozlišovať medzi oboma organizačnými formami pracovného času v oboch konaniach vo veci samej, totiž medzi prevádzkou na zmeny a dočasnou prácou.

— Práca na zmeny pracovníkov zamestnaných na dobu neurčitú

85. V danej prevádzke na zmeny ide o trvalý pracovný pomer. [32] Podľa toho sa dá vopred určiť, koľko dní dovolenky môže pracovník čerpať. Pritom je stanovená aj suma, ktorá sa má vyplatiť. Na základe tejto pravidelnosti, vo veci samej štyri dni práce, štyri dni oddychu, nie je spočiatku zrejmé, v akom rozsahu je potrebná výnimka zo zásady pokračujúceho vyplácania mzdy počas dovolenky.

86. V prípade Caulfield a i./Marshalls Clay si treba tiež uvedomiť, že dohodnutá zahrnutá platba za dovolenku je spojená tiež so spornou úpravou dovolenky, podľa ktorej dovolenka vzniká len zlúčením dôb odpočinku. Doby odpočinku a dovolenky síce obe slúžia na dosiahnutie smernicou stanovených cieľov bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov, odlišujú sa ale tým, že doby odpočinku sa poskytujú na základe osobitnej úpravy pracovného času, a podľa toho nárok na platenú ročnú dovolenku podľa článku 7 ods. 1 smernice zostáva nedotknutý. Sporná dohoda zrejme nerozlišuje jasne medzi dobou na odpočinok a dobou dovolenky.

30 — Pozri v tomto zmysle rozsudok BECTU, už citovaný v poznámke pod čiarou 13, bod 59, a rozsudok Jaeger, už citovaný v poznámke pod čiarou 23, bod 67.

31 — Rozsudok BECTU, už citovaný v poznámke pod čiarou 13, bod 60, so zreteľom na rozsudok z 12. novembra 1996, Spojené kráľovstvo/Rada, C-84/94, Zb. s. I-5755, bod 44.

32 — Vysvetlenia v bodoch 85 až 87 sa teda netýkajú prípadného zamestnania na zmeny dočasného zamestnanca ako vo veci C-131/04.

87. Pokiaľ zamestnávateľ predsa len preukáže, že podľa dohody sú stanovené doby odpočinku vypočítané tak, že pomerne obsahujú aj dobu dovolenky, pričom dlhšia dovolenka sa má čerpať prípadnou výmenou pracovných zmien, (ďalšia) dohoda o zahrnutej platbe za dovolenku sa v tomto rozsahu javí ako neškodná, ak neporušuje účinnú možnosť čerpania minimálnej doby ročnej dovolenky s výhradou zohľadnenia ďalších okolností jednotlivého prípadu vnútroštátnym súdom.

— Práca na dobu určitú

88. V prípade práce na dobu určitú často nie je možné predvídať, v akých časových úsekoch bude pracovník pre príslušného zamestnávateľa pracovať. Prechod z fázy zamestnania do fázy nevykonávania činnosti sa tak podobá skončeniu pracovného pomeru. Pre prípad skončenia pracovného pomeru článok 7 ods. 2 smernice pripúšťa dokonca nahradenie práva na dovolenku peňažnou náhradou. Namiesto započítania vzniknutého nároku pri skončení každej fázy zamestnania sa predsa javí účelnejšie stanoviť pokračujúcu platbu v splátkach, aby zamestnávateľ uhradil vždy príslušnú časť nároku na platenú ročnú dovolenku, ktorú dočasný zamestnanec pri ňom získal v priebehu roka.[33] Nemožno predsa zabúdať na to, že dočasní zamestnanci majú pomerne neisté postavenie na trhu práce. Zasahovanie do zásady zákazu peňažnej náhrady za dovolenku podľa článku 7 ods. 2 znamená ďalšie oslabenie ich postavenia bez zodpovedajúcej protihodnoty, čo sotva môže byť v súlade s cieľom smernice.

89. Na základe uvedeného navrhujem odpovedať na prvú otázku vo veci C-131/04, ako aj na prvú a štvrtú otázku vo veci C-257/04 v tom zmysle, že je vecou vnútroštátneho súdu, aby pri posudzovaní jednotlivých dohôd alebo kolektívnych zmlúv o zahrnutej platbe za dovolenku preskúmal, v akom rozsahu majú pracovníci účinnú možnosť skutočne čerpať minimálnu dobu ročnej dovolenky, ktorá im patrí. Takáto možnosť je spravidla vylúčená, keď sa dohoda obmedzuje na stanovenie vyplácania platby za minimálnu dobu ročnej dovolenky spolu so základnou mzdou bez toho, aby upravila

33 — V rôznych členských štátoch sa opísané ťažkosti vyriešili zriadením dovolenkových, resp. mzdovo-kompenzačných poisťovní. V belgickom a francúzskom Caisses de congés payés platia zamestnávatelia príspevky do príslušnej poisťovne, ktorá zase uskutočňuje preplatenie ročnej dovolenky, takže zamestnávateľ platí iba časť odmeny za ročnú dovolenku, na ktorú nadobudol pracovník právo v rámci jeho podniku, pričom pracovník dostane svoju odmenu v čase dovolenky. Porovnateľné sa zdajú byť Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (dovolenková a mzdovo-kompenzačná poisťovňa stavebného priemyslu) v Nemecku, pričom nárok na odmenu za dovolenku smeruje voči zamestnávateľovi.

čerpanie samotnej dovolenky, hoci aj v ďalšej dohode.

1. O potrebe dodatočnej odmeny za dovolenku k vyplácanej mzde

a) Podstatné tvrdenia účastníkov konania

C — O druhej a tretej otázke vo veci C-257/04, ako aj o druhej otázke vo veci C-131/04

92. Pán Clarke ako žalobca v jednom z konaní vo veci samej vo veci C-257/04 zastáva názor, že úprava platná pred augustom 2001 je preto nezlučiteľná so smernicou, lebo odmena za dovolenku, t. j. jej podiel na mzde sa nedal určiť. Žalovaný Frank Staddon začal až po uzatvorení sporných dohôd o zahrnutej platbe za dovolenku zvlášť vykazovať na výplatných páskach podiel odmeny za dovolenku zo mzdy, s čím ale nebolo spojené žiadne zvýšenie mzdy, a tak sa toto osobitné vyčlenenie rovnalo zníženiu hodinovej mzdy.

90. V prípade, že dohoda o „rolled-up holiday pay" je v zásade prípustná, vnútroštátny súd sa svojou druhou otázkou vo veci C-257/04 pýta, či odporuje článku 7 smernice v prípade, že odmena pracovníka je pred a po nadobudnutí platnosti dohody rovnako vysoká, takže dohoda nespôsobila žiadnu dodatočnú odmenu, ale skôr má za následok, že časti mzdy vyplácanej pracovníkovi sú priradené platbe za dovolenku.

93. Žalovaný Frank Staddon, ktorého ako jediného sa táto otázka priamo dotýka, sa k tomuto bodu nevyjadril.

91. V prípade, že predmetné dohody o zahrnutej platbe za dovolenku sú neprípustné, chcú vnútroštátne súdy druhou otázkou vo veci C-131/04 a treťou otázkou vo veci C-257/04 v podstate vedieť, či sumy už vyplatené podľa sporných dohôd môžu byť započítané do práva stanoveného článkom 7 smernice na platbu za dovolenku.

94. Vláda Spojeného kráľovstva zastáva názor, že je vecou vnútroštátnych súdov určiť, či skutočnosť, že výška odmeny zostáva

rovnaká aj pred aj po osobitnom uvedení platby za dovolenku, znamená, že pracovník v skutočnosti nedostáva žiadnu platbu za dovolenku.

95. Podľa Komisie sa musí platba za ročnú dovolenku v systéme zahrnutej platby za dovolenku skutočne pridať k normálnej (t. j. stanovenej pred dohodou) hodinovej mzde vo forme určitej percentuálnej sadzby alebo určitej sumy.

96. Írska republika nepovažuje za potrebné prejednávať túto otázku, pretože sa domnieva, že systém zahrnutej platby za dovolenku je aj tak nezlučiteľný s právom Spoločenstva.

b) Právne posúdenie

97. Najskôr treba pripomenúť, že vnútroštátny súd sa vo svojej prejudiciálnej otázke zjavne nesústredí na moment osobitného uvádzania platby za dovolenku, ale skôr na nadobudnutie platnosti samotnej dohody o zahrnutej platbe za dovolenku.

98. Na splnenie toho, aby pracovník mohol čerpať svoju dovolenku a podnecovať ho k tomu, musí uplatňovanie článku 7 smernice účinne viesť k tomu, aby platby za dovolenku boli vyplácané navyše k vyplácanej mzde za pracovný čas. Táto dodatočná platba môže v zásade prebiehať tak, že bude vyplatená jediná dodatočná platba na vyplatenie celej dovolenky, alebo tak, že k hodinovej, dennej alebo týždennej mzde bude vždy pridaná zodpovedajúca suma. Posledné uvedené vedie k tomu, že v okamihu nadobudnutia platnosti dohody o „rolled-up holiday pay" — stále pod podmienkou, že je považovaná za zlučiteľnú s článkom 7 ods. 1 smernice —, treba vyplatiť zvýšenú mzdu.

99. Pokiaľ teda výška odmeny vyplatenej pracovníkovi pred a po nadobudnutí platnosti záväznej dohody zostáva rovnaká, jediná zmena spôsobená dohodou spočíva v tom, že časť vyplatenej odmeny je priradená právu na dovolenku. Z toho je zrejmé, že zamestnávateľ po nadobudnutí platnosti dohody len zdanlivo dodržiava právo na platenú dovolenku. Tým stanovenie záruky na minimálnu dobu platenej dovolenky nemá žiadny účinok. Pracovník práve vtedy nemá k dispozícii odmenu za dovolenku, ktorá mu má umožniť využiť svoju dovolenku skutočne ako voľný čas.

100. V konaní Clarke/Staddon, ktoré patrí do veci C-257/04, bolo už v pracovnej zmluve dohodnuté, že mzda obsahuje platbu

za dovolenku. Presný podiel bol dodatočne stanovený neskoršou dohodou. Nebezpečenstvo zdanlivého dodržiavania povinností za týchto okolností nehrozí v rovnakej miere, pretože sporná odmena bola obsiahnutá už v prvej dohode, ale až druhou dohodou bola osobitne uvádzaná.

101. Problémom v tomto prípade je však transparentnosť. Keď pracovník nemôže rozpoznať, ktorá suma jeho mzdy je určená na pokrytie jeho životných nákladov a ktorá časť má slúžiť na uplatnenie jeho nároku na dovolenku, najmä pre pracovníka s nižším príjmom bude ťažké túto neidentifikovanú časť financií skutočne ušetriť na čas svojej dovolenky. Chýbajúca transparentnosť tu prispieva k tomu, že je odrádzaný od toho, aby čerpal dovolenku. To platí najmä vtedy, keď — ako je zrejmé z konania Caulfield a i./ Marshalls Clay, ktoré tiež patrí do veci C-257/04 — aj odmenou za dovolenku sa zvýšená sadzba mzdy uplatňuje ako základ aj pri výpočte odmeny za nadčasy. Tým táto mzda ako celok predstavuje pre pracovníka mzdu za prácu a nie (tiež) odmenu za dovolenku.

102. Transparentnosť — a tým spojené uvedomenie [34] — chýba zjavne aj vtedy, keď z pracovnej zmluvy nevyplýva, že platba za dovolenku je obsiahnutá vo vyplatenej mzde. Potom sa situácia pre pracovníka javí tak, akoby mal nárok len na neplatenú dovolenku.

34 — Pozri bod 78 vyššie.

2. O otázke započítania už vyplatených súm

a) Podstatné tvrdenia účastníkov konania

103. Žalobcovia vo veci samej vo veci C-257/04 považujú za porušenie práva na platenú ročnú dovolenku podľa článku 7 smernice, keď na základe dohody o „rolled-up holiday pay" sú už vyplatené sumy započítané do ich práva na platbu za ročnú dovolenku.

104. Naopak, žalovaní v tejto veci zastávajú názor, že aj keby dohoda o zahrnutej platbe za dovolenku odporovala článku 7 smernice, museli by sa už vyplatené sumy započítať. Inak by zamestnávateľ v konečnom dôsledku plnil dvakrát.

105. Vláda Spojeného kráľovstva sa domnieva, že nie je dôvod nezohľadniť dovolenkový podiel z vyplatenej odmeny, pokiaľ bola táto časť skutočne vyplatená navyše k mzde. Konečne, pracovník mal len z dôvodu jeho práva na dovolenku nárok na túto sumu a zmluvné strany tým chceli uhradiť odmenu za dovolenku.

106. Aj Komisia si myslí, že ani znenie, ani cieľ článku 7 ods. 2 nebráni započítaniu už vyplatených súm, pokiaľ už uskutočnené a v mzde obsiahnuté platby boli skutočne vyplatené navyše k základnej mzde. Článok 7 ods. 2 iba zdôrazňuje, že skutočné čerpanie zaručovanej ročnej dovolenky má prednosť.

107. Írska vláda však považuje započítanie už vyplatených súm za porušenie práva na platenú ročnú dovolenku stanoveného v článku 7.

b) Právne posúdenie

108. Aj pre odpoveď na túto otázku má rozhodujúci význam cieľ sledovaný článkom 7 smernice. Cieľ účinnej možnosti čerpať minimálnu dobu ročnej dovolenky [35] sa nedá neskôr, teda v čase žiadosti pracovníka o platbu na jeho dovolenku, už dosiahnuť, lebo príslušný rok už väčšinou skončil. Neskoršie odsúdenie zamestnávateľa k (novej) platbe odmeny za dovolenku bez započítania už vyplatených súm by malo preto výlučne charakter sankcie.

109. V záujme účinnej právnej ochrany sa však môže vyžadovať, aby sa vyplatené splátky nepovažovali za odmenu za dovolenku stanovenú článkom 7 smernice, keď si zamestnávateľ zvolil model, ktorý je nedostatočný so zreteľom na uvedenú požiadavku transparentnosti [36], pokiaľ ide o zaručenie práva na minimálnu dobu dovolenky. Potom by mohlo riziko, že bude dvakrát platiť, zamestnávateľa vopred odradiť od zavádzania neprípustných dohôd. Tomu odporuje skutočnosť, že tak by pracovník dostal ďalší podnet finančného charakteru, aby si poskytovanú minimálnu dobu dovolenky nečerpal.

110. Stále pod podmienkou dodržať potrebnú transparentnosť nič nenasvedčuje tomu, že by článku 7 smernice mohlo odporovať započítanie súm už vyplatených na vykonanie dohody o zahrnutej platbe za dovolenku.

35 — Pozri bod 55 vyššie.

36 — Pozri bod 101 a nasl. vyššie.

V — Návrh

111. Na základe uvedených úvah navrhujem, aby Súdny dvor na položené prejudiciálne otázky odpovedal takto:

1. Pri posudzovaní jednotlivých dohôd alebo kolektívnych zmlúv o zahrnutej platbe za dovolenku na základe právnych predpisov prijatých na prebratie článku 7 smernice Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času je vecou vnútroštátneho súdu, aby preskúmal, v akom rozsahu majú pracovníci účinnú možnosť si skutočne čerpať minimálnu dobu ročnej dovolenky, ktorá im patrí podľa článku 7. Takáto možnosť je spravidla vylúčená, keď sa dohoda obmedzuje na stanovenie vyplácania platby za minimálnu dobu ročnej dovolenky spolu so základnou mzdou bez toho, aby upravila čerpanie samotnej dovolenky, hoci aj v ďalšej dohode.

   Takáto dohoda v žiadnom prípade nezodpovedá požiadavkám článku 7 smernice 93/104/ES, keď presný podiel platby za dovolenku na mzde nie je uvedený transparentným spôsobom, resp. keď takýto údaj je uvedený až neskôr bez toho, aby sa tým zvýšila celková odmena.

2. Aj keď dohoda o zahrnutej platbe za dovolenku v rozpore s článkom 7 smernice 93/104/ES nezaručuje účinnú možnosť čerpania dovolenky, na ktorú má pracovník nárok, článok 7 smernice 93/104/ES nevylučuje započítanie už preukázateľne a pre pracovníka jasne označených súm vyplatených pracovníkovi ako odmena za dovolenku do prípadných nárokov pracovníka.