ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (prvá komora)
zo 16. marca 2006 *

V spojených veciach C-131/04 a C-257/04,

ktorých predmetom sú návrhy na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podané rozhodnutiami Employment Tribunal, Leeds (Spojené kráľovstvo) (C-131/04) a Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Spojené kráľovstvo) (C-257/04) z 9. marca a 15. júna 2004 a doručené Súdnemu dvoru 11. marca a 16. júna 2004, ktoré súvisia s konaniami:

C. D. Robinson-Steele (C-131/04)

proti

R. D. Retail Services Ltd,

Michael Jason Clarke (C-257/04)

proti

Frank Staddon Ltd,

* Jazyk konania: angličtina.

a

J. C. Caulfield,

C. F. Caulfield,

K. V. Barnes

proti

Hanson Clay Products Ltd, pôvodne Marshalls Clay Products Ltd,

SÚDNY DVOR (prvá komora),

v zložení: predseda prvej komory P. Jann, sudcovia K. Schiemann, N. Colneric (spravodajkyňa), K. Lenaerts a E. Juhász,

generálna advokátka: C. Stix-Hackl,
tajomník: L. Hewlett, hlavná referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 15. septembra 2005,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— R. D. Retail Services Ltd, v zastúpení: J. Eady, solicitor,

— páni Clarke, J. C. Caulfield, C. F. Caulfield a Barnes, v zastúpení: A. Hogarth, QC,

— Hanson Clay Products Ltd, pôvodne Marshalls Clay Products Ltd, v zastúpení: J. Eady, solicitor,

— Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska, v zastúpení: R. Caudwell a C. White, splnomocnené zástupkyne, za právnej pomoci T. Linden, barrister,

— Írsko, v zastúpení: D. J. O'Hagan, splnomocnený zástupca, za právnej pomoci N. Hyland a N. Travers, BL,

— Holandské kráľovstvo, v zastúpení: H. G. Sevenster, splnomocnená zástupkyňa,

— Komisia Európskych spoločenstiev, v zastúpení: M.-J. Jonczy a N. Yerrell, splnomocnené zástupkyne,

po vypočutí návrhov generálnej advokátky na pojednávaní 27. októbra 2005,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Predmetom návrhov na začatie prejudiciálneho konania je výklad článku 7 smernice Rady 93/104/ES 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").

2 Tieto prejudiciálne návrhy boli podané v rámci žalôb, ktorých predmetom je platba ročnej dovolenky vo forme zahrnutia odmeny vyplácanej za dovolenku do hodinovej alebo dennej mzdy, právny režim nazývaný „rolled-up holiday pay".

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

3 Smernica 93/104 bola prijatá na základe článku 118a Zmluvy ES (články 117 až 120 Zmluvy ES boli nahradené článkami 136 ES až 143 ES). V súlade so svojím článkom 1 ods. 1 stanovuje minimálne pravidlá týkajúce sa bezpečnosti a zdravia v oblasti rozvrhu pracovného času.

4 Časť II smernice stanovuje opatrenia, ktoré členské štáty musia prijať preto, aby každý pracovník mal nárok na minimálne doby denného odpočinku, týždenného odpočinku, ako aj nárok na ročnú platenú dovolenku. Rovnako upravuje prestávky na odpočinok a maximálny týždenný pracovný čas.

5 Pokiaľ ide o ročnú dovolenku, článok 7 smernice určuje:

„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."

6 Podľa článku 15 smernice:

„Táto smernica nemá vplyv na právo členských štátov uplatňovať alebo prijímať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov alebo ktoré umožňujú alebo dovoľujú uplatňovanie kolektívnych zmlúv alebo dohôd uzavretých medzi sociálnymi partnermi, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov."

7 Článok 17 smernice stanovuje možnosť odchýliť sa, za určitých podmienok, od svojich viacerých ustanovení, avšak bez toho, aby bol dotknutý článok 7 tejto istej smernice.

8 Článok 18 ods. 3 smernice určuje:

„Bez toho, aby bolo dotknuté právo členských štátov vytvárať, vzhľadom na meniace sa okolnosti, odlišné legislatívne alebo správne predpisy alebo zmluvné ustanovenia v oblasti pracovného času za predpokladu, že sa plnia minimálne požiadavky ustanovené v tejto smernici, vykonávanie tejto smernice nezakladá oprávnené dôvody na zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom."

Vnútroštátna právna úprava

9 Nariadenie z roku 1998 o pracovnom čase (Working Time Regulations 1998, S.I. 1998, č. 1833, ďalej len „nariadenie z roku 1998"), prijaté s cieľom prebrať smernicu do vnútroštátneho právneho poriadku Spojeného kráľovstva nadobudlo účinnosť 1. októbra 1998.

10 Článok 13 nariadenia z roku 1998 nazvaný „Právo na ročnú dovolenku" 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.

...“

11 Článok 16 zmieneného nariadenia nazvaný „Platba z dôvodu dovolenky“ stanovuje toto:

„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.

...“

12 Článok 30 nariadenia z roku 1998 nazvaný „Opravné prostriedky“ určuje, že pracovník môže podať žalobu na Employment Tribunal, keď mu jeho zamestnávateľ odmietol, okrem iného, umožniť čerpať dovolenku, na čo má nárok podľa článku 13 [článok 30 ods. 1 písm. a)] alebo ak nezaplatil časť alebo celú sumu, ktorú mu je dlžný v súlade s článkom 16 ods. 1 [článok 30 ods. 1 písm. b)]. V tejto súvislosti článok 30 ods. 3 až 5 nariadenia z roku 1998 stanovuje:

„3. Ak Employment Tribunal rozhodne tak, že žaloba podaná na základe odseku 1 písm. a) je dôvodná,

a) vyjadrí sa v tomto zmysle vo výrokovej časti a

b) môže zamestnávateľovi uložiť povinnosť zaplatiť peňažnú náhradu pracovníkovi.

4. Súd určí sumu náhrady vo výške, ktorú považuje za správnu a spravodlivú vzhľadom na všetky okolnosti a najmä:

a) na protiprávne konanie, ktorého sa dopustil zamestnávateľ tým, že odmietol pracovníkovi vykonať jeho právo a

b) na akúkoľvek škodu, ktorá vznikla pracovníkovi a ktorá je dôsledkom vytýkaných skutočností.

5. Keď Employment Tribunal rozhodujúci o žalobe podanej na základe odseku 1 písm. b) zistí, že zamestnávateľ nezaplatil pracovníkovi odmenu v súlade s článkom 16 ods. 1..., uloží zamestnávateľovi povinnosť zaplatiť pracovníkovi sumu, ktorú považuje za dlžnú."

Spory vo veci samej a prejudiciálne otázky

Vec C-131/04

13 Pán Robinson-Steele bol zamestnancom R. D. Retail Services Ltd (ďalej len „Retail Services") od 19. apríla 2002 do 19. decembra 2003. Retail Services poskytuje služby, vykonávané svojimi zamestnancami, veľkým podnikom z odvetvia maloobchodného predaja. Pracovníci plnia pracovné úlohy spočívajúce v zariaďovaní obchodov a plnení regálov.

14 Pán Robinson-Steele pracoval buď v dvanásťhodinových pracovných zmenách počas piatich dní, alebo v dvanásťhodinových nočných zmenách počas štyroch dní, a to počas celej existencie pracovnoprávneho vzťahu s výnimkou vianočného dovolenkového týždňa v roku 2002, za ktorý nebol samostatne odmenený.

15 Ustanovenia pracovnej zmluvy sa menili v priebehu obdobia trvania pracovnoprávneho vzťahu. Od 29. júna 2003 boli pracovnoprávne vzťahy upravené zmluvou nazvanou „Podmienky uplatniteľné na zamestnávanie dočasných zamestnancov". Dôležité ustanovenie tejto zmluvy určuje: „Právo na platenú dovolenku vzniká

úmerne trvale odpracovanému času dočasným zamestnancom v priebehu roka, počas ktorého vzniká nárok na čerpanie dovolenky. Dočasný zamestnanec súhlasí s tým, že platba zodpovedajúca právu na platenú dovolenku sa urobí súčasne s výplatou jeho hodinovej mzdy, ku ktorej sa priráta sadzba vo výške 8,33 % hodinovej mzdy."

16 Vnútroštátny súd vysvetľuje, že z matematického hľadiska percento platenej dovolenky vo výške 8,33 % umožňuje dosiahnuť presnú sumu, ktorá zodpovedá platenému — peňažne odmeňovanému týždňu po období zamestnania, ktoré trvá nepretržite 3 mesiace, podľa organizácie práce striedajúcej predmetné denné a nočné pracovné zmeny.

17 Pánovi Robinson-Steele bola mzda vyplácaná týždenne. Jeho mzda bola stanovená vo výške 6,25 GBP za hodinu v dennej pracovnej zmene a vo výške 7,75 GBP za hodinu v nočnej pracovnej zmene. Na výplatných páskach je uvedená táto veta: „Sadzba odmeny zahŕňa v sebe náhradu zodpovedajúcu dňom voľna a práceneschopnosti."

18 Dňa 14. januára 2004 pán Robinson-Steele podal na Employment Tribunal, Leeds, žalobu, v rámci ktorej uviedol, že pracoval počas 20 mesiacov pre Retail Services a že pokiaľ ide o ročnú platenú dovolenku, táto mu bola platená len ako „rolled-up holiday pay". Čo znamená vo väčšine prípadov, že žiadna dovolenka nebola čerpaná, keďže nebola platená okamžite pred alebo po, alebo ešte počas dovolenky.

19 Employment Tribunal vysvetľuje, že ak sa pán Robinson-Steele dovoláva správne nezákonnosti ustanovenia o „rolled-up holiday pay", obsah súdneho rozhodnutia bude závisieť od odpovede na otázku, či toto porušenie spočíva v tom, že zamestnávateľ odmietol dať pánovi Robinson-Steele súhlas na výkon jeho práva na ročnú dovolenku, alebo či toto porušenie spočíva v tom, že zamestnávateľ nezaplatil úplne alebo časť sumy dlžnej ako odmenu za ročnú dovolenku.

20 Tento súd poznamenáva, že vnútroštátne ustanovenia prijaté s cieľom splnenia záväzkov vyplývajúcich zo smernice boli vnútroštátnymi súdmi vykladané rôzne. Employment Appeal Tribunal rozhodol tak, že zmluvné ustanovenie „rolled-up leave pay", ktoré výslovne stanovuje sumu alebo percento, ktoré sa pripočítava k základnej odmene, nebolo nezákonné z hľadiska smernice a vnútroštátnej právnej úpravy, pričom ide o rozhodnutie, ktorým je tento súdny orgán viazaný. Inner House of the Court of Session (Škótsko) zastával opačný právny názor vo veci MPS Structure LTD/Munro [(2003), IRLR 350]. Podľa Employment Tribunal je podstatné, aby bola platená nielen ročná dovolenka, ale tiež, aby bola vo vzťahu s čerpaním dovolenky. Systém „rolled-up holiday pay" má sklon porušovať ciele zakotvené v smernici, odradiť zamestnancov čerpať dovolenku, ktorú by inak čerpali.

21 Za týchto okolností Employment Tribunal, Leeds, rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Sú s článkom 7 smernice... 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 smernice..., 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?"

22 Spoločnosť Frank Staddon Ltd (ďalej len „Frank Staddon") vykonáva svoj predmet podnikania v odvetví stavebného priemyslu. Pán Clarke plnil pracovné úlohy pre tento podnik ako pomocný murár/rezač tehál.

23 Podľa vnútroštátneho súdu sa zdá, že pán Clarke bol zamestnancom spoločnosti Frank Staddon od 2. apríla do 23. júna 2001. Potom čerpal dovolenku až do 24. júla 2001, kedy nastúpil do práce a začal plniť pracovné úlohy, ktoré mu ukladala ako zamestnávateľ uvedená spoločnosť. Počas obdobia od 23. júna 2001 do 24. júla 2001 mu nebola vyplácaná odmena.

24 Zmluva, ktorú uzavrel pán Clarke, stanovuje toto: „Všetky sumy za platené dovolenky a dni pracovného voľna, sú zahrnuté do dennej mzdy." Ten istý dokument obsahuje rukou napísanú poznámku oproti slovu „Odmena": „Základ 8,689 Dovolenka 0,756 = 85 GBP za deň." Výplatná páska, ktorá je očividne z augusta 2001, uvádza rovnaký výpočet.

25 Sadzba 85 GBP za deň sa týka len obdobia, ktoré začína 24. júlom 2001. Denná mzda platná k 2. aprílu 2001 bola 80 GBP a v júni bola zvýšená na 82,50 GBP. Zdá sa, že Frank Staddon nepredložil špecifikáciu, ktorá by podrobne určovala, aká bola výška odmeny za dovolenku v rámci dennej mzdy pred augustom 2001.

26 Svojou žalobou podanou na Employment Tribunal 20. novembra 2001 sa pán Clarke domáhal toho, aby súd zaviazal spoločnosť Frank Staddon na zaplatenie peňažných súm, ktoré predstavujú odmeny počas nahromadených ročných dovoleniek v období od 2. apríla do 16. novembra 2001.

27 Rozhodnutím z 19. apríla 2002 Employment Tribunal zamietol žalobu. Pán Clarke napadol odvolaním rozhodnutie súdu prvého stupňa na Employment Appeal Tribunal, ktorý 25. júla 2003 v podstate zamietol toto odvolanie. Preto podal opravný prostriedok proti tomuto rozhodnutiu na Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division).

28 Podľa názoru Court of Appeal sa Employment Tribunal domnieval, že pracovnoprávny vzťah odvolateľa sa skončil z dôvodu čerpania dovolenky od 23. júna do 24. júla 2001. Zmluvné strany uzavreli novú pracovnú zmluvu 24. júla toho istého roku. Tieto okolnosti ovplyvnili výšku akejkoľvek odmeny, ktorú by pán Clarke mohol získať, pokiaľ by preukázal porušenie smernice a nariadenia z roku 1998, ale tieto okolnosti sa netýkali otázky zásady „rolled-up holiday pay."

29 Podľa názoru Court of Appeal Employment Appeal Tribunal vrátil vec na ďalšie konanie súdu Employment Tribunal preto, aby určil, či pred augustom 2001 bolo zmluvne vyčlenené percento alebo časť dennej mzdy na odmenu za dovolenku, a tiež preto, aby určil, či sa pracovnoprávny vzťah prerušil počas obdobia, kedy pán Clarke čerpal dovolenku.

30 Spoločnosť Marshalls Clay Products Ltd (ďalej len „Marshalls Clay") vykonávala svoj predmet podnikania v oblasti výroby materiálov z pálenej hliny — terakoty — pre stavebný priemysel. J. C. Caulfield, C. F. Caulfield a pán Barnes (ďalej len „Caulfield a i.") boli pracovníkmi tohto podniku ako nešpecializovaní robotníci.

31 Roku 1984 Marshalls Clay prijala systém pracovnej zmeny nazvaný „continental", čo znamenalo, že každý pracovník pracoval štyri dni, po ktorých nasledovali štyri dni pracovného odpočinku. V priebehu posudzovaného obdobia bol závod, v ktorom pracovali Caulfield a i., nachádzajúci sa v Accringtone, v prevádzke 7 dní v týždni s výnimkou 1. a 2. sviatku vianočného.

32 Pracovníci boli odmeňovaní len počas štyroch dní, keď pracovali, a teda neboli odmeňovaní počas štyroch dní, keď nepracovali.

33 Miestna kolektívna zmluva, podpísaná 9. júla 1984 po schôdzke medzi Marshalls Clay a odborovou organizáciou GMB a začlenená do pracovnej zmluvy každého zamestnanca, stanovuje:

„3. DOVOLENKY

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, každý pracovník má právo na:

dve dovolenky v trvaní ôsmich po sebe nasledujúcich dní

a na dovolenku v trvaní šestnástich po sebe nasledujúcich dní.

Tieto doby dovoleniek sa stali predmetom miestnych dohôd. (To znamená, že keď je pracovná skupina na dovolenke počas ôsmich alebo šestnástich po sebe nasledujúcich dní, ďalšia pracovná skupina pracuje.)“

34 Okrem iného táto kolektívna zmluva uvádza:

„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."

35 Hodinová mzda sa uplatňuje tiež na nadčasové hodiny tak, že keď pracovníci odpracujú nadčasové hodiny, získajú v závislosti od odpracovaných nadčasových hodín, čo je tiež predmetom uvedenej kolektívnej zmluvy, príplatok vo výške 30, 50 alebo 100 % základnej mzdy a dovolenkovej odmeny.

36 Podľa názoru Employment Appeal Tribunal na základe tohto zmluvného režimu pracovníci môžu čerpať, bez toho, aby tak boli povinní urobiť, dve doby dovolenky v trvaní ôsmich po sebe nasledujúcich dní alebo jednu dobu dovolenky v trvaní šestnástich po sebe nasledujúcich dní, ale len tak, že zoskupia alebo spoja svoji dni pracovného odpočinku a že na základe dohôd medzi dotknutými subjektami budú pracovať tak, že nahradia iných zamestnancov.

37 Každý zo žalobcov vo veci Caulfield a i. vyčerpal dovolenku v júni 2001. Dĺžka dovolenky bola rôzna až do dĺžky šestnástich dní. Žalobcovia tiež vyčerpali dni pracovného oddychu. Na základe platných dohôd o pracovnej zmene, ktoré zaväzujú spoločnosť Marshalls Clay, Caulfield a i. boli zapísaní do prevádzkového zoznamu pre 182 pracovných dní za rok. V zmysle ustanovení kolektívnej zmluvy týkajúcich sa dovolenkovej odmeny 13,36 % miezd odvolateľov zodpovedalo plateným dovolenkám. Inak povedané, za 182 pracovných dní v roku bola každému odvolateľovi vyplatená odmena zodpovedajúca 24,32 dňom dovolenky: zo 7,515 GBP zaplatených za odpracovanú hodinu 6,629 GBP zodpovedalo skutočnému pracovnému času a 88,6 pencí zodpovedalo platbe za dovolenku.

38 Návrhmi z 3. septembra 2001 sa Caulfield a i. domáhali toho, aby Employment Tribunal, Manchester, uložil spoločnosti Marshalls Clay povinnosť zaplatiť každému z nich ročnú dovolenku v trvaní od 1. októbra 1998 do 3. septembra 2001.

39 Rozhodnutím z 12. decembra 2002 tento súd vyhovel návrhom Caulfield a i. a rozhodol tak, že výška náhrady, ktorá im má byť zaplatená, bude určená neskôr.

40 Spoločnosť Marshalls Clay podala odvolanie na Employment Appeal Tribunal. Tento odvolací súd vyhovel odvolaniu. Caulfield a i. teda podali opravný prostriedok na Court of Appeal.

41 V konaní pred týmto súdom uviedli, že zmluvné dohody uzavreté v tejto veci predstavujú zjavné porušenie smernice, pretože neumožňujú čerpanie žiadnej ročnej dovolenky. Pracovník, ktorý by v priebehu roku využil ustanovenie zmluvy, ktoré zakotvuje obdobie dovolenky predĺženej od ôsmich do šestnástich dní, by pracoval — ani o deň menej — práve tak, ako jeho kolega, ktorý nečerpá takúto dovolenku a ktorý v priebehu celého roka pracuje v režime štyri pracovné dní/štyri dni pracovného odpočinku. Jeden deň možno považovať za deň dovolenky, len ak ide o deň, počas ktorého dotknutý pracovník by pracoval, ak by nemal nárok na dovolenku.

42 Court of Appeal sa domnieva, že ustanovenia „rolled-up holiday pay" na jednej strane ani zďaleka nemajú účinky pravidla, ktoré by úplne odrádzalo pracovníkov od čerpania dovoleniek. Na druhej strane nie je žiaden dôvod pre to, aby pracovníci vo všeobecnosti nedokázali rozvážne hospodáriť s odmenou zaplatenou z dôvodu ročnej dovolenky zahrnutou do ich mzdy. Nemožno správne predpokladať ani vyvodiť záver, že pracovníci v skutočnosti nedokážu plánovať svoje dovolenky tak, ako majú v úmysle v rámci platobného mechanizmu, aký je vo veci samej.

43 Navyše tento súd poznamenáva, že predmetné dohody „rolled-up holiday pay" boli predmetom úplných a korektných rokovaní medzi dotknutými sociálnymi partnermi a viedli k prijatiu kolektívnej zmluvy. Táto okolnosť silne nahráva v prospech ich zákonnosti.

44 Court of Appeal zastáva názor, že predmetné zmluvy vo veciach prejednávaných pred ním (s výhradou vrátenia veci na nové ďalšie konanie Employment Tribunalu) nie sú nezlučiteľné ani so smernicou, ani s nariadením z roku 1998.

45 Práve za týchto okolností Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) rozhodol prerušiť konanie a položiť 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..., 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 [smernice], 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?"

46 Uznesením predsedu Súdneho dvora zo 7. septembra 2004 boli predmetné veci spojené na spoločné konanie.

O prejudiciálnych otázkach

O druhej otázke vo veci C-257/04

47 Svojou druhou otázkou, ktorú treba skúmať ako prvú v poradí, sa Court of Appeal v podstate pýta, či článku 7 smernice odporuje, aby časť mzdy pracovníkovi za vykonanú prácu bola určená ako platba za ročnú dovolenku bez toho, aby pracovník z tohto dôvodu obdržal osobitnú platbu spolu s odmenou zaplatenou za vykonanú prácu.

48 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že právo na ročnú platenú dovolenku každého pracovníka musí byť považované za mimoriadne dôležitú zásadu sociálneho práva Spoločenstva, od ktorej sa nemožno odchýliť a ktorú príslušné vnútroštátne orgány môžu uplatňovať len v medziach výslovne vytýčených samotnou smernicou (pozri rozsudok z 26. júna 2001, BECTU, C-173/99, Zb. s. I-4881, bod 43).

49 Platba za dovolenku zakotvená v článku 7 ods. 1 smernice je zameraná na to, aby pracovník mohol skutočne čerpať dovolenku, na ktorú má nárok.

50 Pojem „ročná platená dovolenka" uvedený v tomto ustanovení znamená, že musí byť zachovaná odmena za dobu ročnej dovolenky v zmysle smernice. Inak povedané, pracovníkovi musí byť vyplatená bežná odmena za túto dobu pracovného odpočinku.

51 Za týchto podmienok sa treba domnievať, že dohoda, na základe ktorej suma zaplatená pracovníkovi na jednej strane ako odmena za vykonanú prácu a na strane druhej ako čiastočná platba minimálnej ročnej dovolenky, pokiaľ by bola zhodná so sumou ako jedinou odmenou zaplatenou za vykonanú prácu pred nadobudnutím účinnosti tejto zmluvy, by viedla k zbaveniu podstaty práva pracovníka na ročnú platenú dovolenku zakotveného v článku 7 smernice, a to v dôsledku zníženia sumy tejto odmeny. Takýto výsledok by bol v rozpore s ustanovením článku 18 ods. 3 smernice.

52 Preto treba odpovedať na druhú otázku položenú vo veci C-257/04 tak, že článku 7 ods. 1 smernice odporuje, keď časť mzdy zaplatená pracovníkovi za vykonanú prácu

je určená ako platba za ročnú dovolenku bez toho, aby pracovník dostal z tohto dôvodu osobitnú platbu spolu s odmenou za vykonanú prácu. Zmluvnou dohodou nie je možné odkloniť sa od tohto práva.

O prvej otázke v každej z vecí C-131/04 a C-257/04, ako aj o štvrtej otázke vo veci C-257/04

53 Týmito otázkami sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či článku 7 smernice odporuje, že platba za minimálnu ročnú dovolenku v zmysle tohto ustanovenia je vyplácaná v splátkach rozvrhnutých na zodpovedajúce ročné pracovné obdobie a tieto splátky sú vyplácané spolu s odmenou za vykonanú prácu a nie tak, že platba za minimálnu ročnú dovolenku je vyplácaná počas stanoveného obdobia, v priebehu ktorého pracovník skutočne čerpá dovolenku.

54 V tejto súvislosti treba uviesť, že žiadne ustanovenie smernice výslovne neurčuje čas, kedy má byť platba za ročnú dovolenku urobená.

55 V súlade s článkom 7 ods. 1 smernice členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia preto, aby pracovníci mali právo na ročnú platenú dovolenku v trvaní aspoň štyroch týždňov, v súlade s podmienkami jej získania a priznania, stanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou.

56 Stanovenie doby, kedy má byť platba urobená, patrí medzi tieto podmienky.

57 V tejto súvislosti členské štáty musia vykonávať dohľad nad tým, aby tieto vnútroštátne vykonávacie opatrenia zohľadňovali obmedzenia vyplývajúce zo samotnej smernice.

58 Ďalej smernica chápe právo na ročnú dovolenku a právo na získanie platby z tohto dôvodu ako dve zložky jediného práva. Cieľom požiadavky platiť dovolenku je to, aby pracovník počas čerpania zmienenej dovolenky bol v porovnateľnej mzdovej situácii ako počas obdobia, keď plní pracovné úlohy.

59 Preto bez toho, aby tým boli dotknuté priaznivejšie ustanovenia na základe článku 15 smernice, čas, kedy má byť platba za ročnú dovolenku urobená, musí byť stanovený tak, že počas čerpania dovolenky je pracovník v porovnateľnej mzdovej situácii, ako počas obdobia, keď plní pracovné úlohy.

60 Okrem toho treba vziať do úvahy tú skutočnosť, že na základe článku 7 ods. 2 smernice minimálna doba ročnej platenej dovolenky nemôže byť nahradená finančnou náhradou okrem prípadu skončenia pracovnoprávneho vzťahu. Zmyslom tohto zákazu je zabezpečiť, aby pracovník mohol skutočne oddychovať bez toho, aby si musel robiť starosti týkajúce sa účinnej ochrany svojej bezpečnosti a svojho zdravia (pozri v tomto zmysle rozsudky BECTU, už citovaný, bod 44, a z 18. marca 2004, Merino Gómez, C-342/01, Zb. s. I-2605, bod 30).

61 Právny režim, ktorý je predmetom položených prejudiciálnych otázok, by mohol viesť k situáciám kedy bez splnenia podmienok stanovených článkom 7 ods. 2

smernice, bolo minimálne obdobie ročnej platenej dovolenky nahradené finančnou náhradou.

62 Treba dodať, že článok 7 smernice nie je uvedený medzi ustanoveniami, od ktorých sa možno odchýliť na základe výslovného ustanovenia zmluvy (pozri rozsudok BECTU, už citovaný, bod 41). Preto nie je dôležité, či právny režim platenej ročnej dovolenky spočíva alebo nespočíva na zmluvnej dohode.

63 Zo všetkých predchádzajúcich úvah vyplýva, že na prvú otázku položenú v každej z vecí C-131/04 a C-257/04, ako aj na štvrtú otázku položenú vo veci C-257/04 treba odpovedať tak, že článku 7 smernice odporuje, že platba za minimálnu ročnú dovolenku v zmysle tohto ustanovenia je vyplácaná v splátkach rozvrhnutých na zodpovedajúce ročné pracovné obdobie a tieto splátky sú vyplácané spolu s odmenou za vykonanú prácu, a nie tak, že uvedená platba je vyplácaná za stanovené obdobie, v priebehu ktorého pracovník skutočne čerpá dovolenku.

O druhej otázke vo veci C-131/04 a o tretej otázke vo veci C-257/04

64 Týmito otázkami sa vnútroštátne súdy v podstate pýtajú, či článku 7 smernice odporuje, že sumy zaplatené pracovníkovi za dovolenku v rámci právneho režimu, ktorý je charakterizovaný v predchádzajúcom bode tohto rozsudku, sú spájané s právom na platenú ročnú dovolenku, ktoré zakotvuje tento článok.

65 Ide teda o to, či platby za minimálnu ročnú dovolenku v zmysle tohto ustanovenia v rámci takéhoto právneho režimu, ktorý je v rozpore so smernicou, môžu byť spájané s právom na zaplatenie za určité obdobie, v priebehu ktorého pracovník skutočne čerpá dovolenku.

66 Za tohto predpokladu článku 7 smernice v zásade neodporuje, aby sumy vyplácané spolu so mzdou, ktorá je odmenou za vykonanú prácu a ktoré boli vyplatené zrozumiteľne a prehľadne ako platba za dovolenku boli použité a započítané ako platba za určitú dovolenku.

67 Členské štáty sú však povinné prijať primerané opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby nepretrvávali postupy nezlučiteľné s článkom 7 smernice.

68 V každom prípade vzhľadom na kogentný charakter práva na ročnú dovolenku a s cieľom zabezpečiť potrebný účinok článku 7 smernice takéto použitie a započítanie je vylúčené v prípade neprehľadnosti alebo nezrozumiteľnosti. Dôkazné bremeno v tejto súvislosti leží na zamestnávateľovi.

69 Preto je potrebné odpovedať na druhú otázku položenú vo veci C-131/04 a na tretiu otázku položenú vo veci C-257/04 tak, že článku 7 smernice v zásade neodporuje, aby sumy, ktoré boli vyplácané zrozumiteľne a prehľadne za minimálnu ročnú dovolenku v zmysle tohto ustanovenia v splátkach rozvrhnutých na zodpovedajúce ročné pracovné obdobie, pričom tieto splátky boli vyplácané spolu s odmenou za

vykonanú prácu, boli použité a započítané ako platba za určitú dovolenku, ktorú pracovník skutočne čerpal.

O trovách

70 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (prvá komora) rozhodol takto:

1. **Článku 7 ods. 1 smernice Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času odporuje, keď časť mzdy zaplatená pracovníkovi za vykonanú prácu je určená ako platba za ročnú dovolenku bez toho, aby pracovník dostal z tohto dôvodu osobitnú platbu spolu s platbou za vykonanú prácu. Zmluvnou dohodou nie je možné odkloniť sa od tohto práva.**

2. **Článku 7 smernice 93/104 odporuje, že platba za minimálnu ročnú dovolenku v zmysle tohto ustanovenia je vyplácaná v splátkach roz-**

vrhnutých na zodpovedajúce ročné pracovné obdobie a tieto splátky sú vyplácané spolu s odmenou za vykonanú prácu, a nie tak, že uvedená platba je vyplácaná za stanovené obdobie, v priebehu ktorého pracovník skutočne čerpá dovolenku.

3. **Článku 7 smernice 93/104 v zásade neodporuje, aby sumy, ktoré boli vyplácané zrozumiteľne a prehľadne za minimálnu ročnú dovolenku v zmysle tohto ustanovenia v splátkach rozvrhnutých na zodpovedajúce ročné pracovné obdobie, pričom tieto splátky boli vyplácané spolu s odmenou za vykonanú prácu, boli použité a započítané ako platba za určitú dovolenku, ktorú pracovník skutočne čerpal.**

Podpisy