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

Obsah

I — Úvod . . . . . I - 183

II — Právny rámec . . . . . I - 184

A — Právo Spoločenstva . . . . . I - 184

B — Vnútroštátne právo . . . . . I - 184

1. Zákonná úprava . . . . . I - 184

2. Uplatniteľné kolektívne zmluvy . . . . . I - 185

III — Skutkový stav, spor vo veci samej a prejudiciálne otázky . . . . . I - 186

IV — Konanie pred Súdnym dvorom . . . . . I - 189

V — Hlavné tvrdenia účastníkov konania . . . . . I - 189

VI — Právne posúdenie . . . . . I - 191

A — O prvej otázke . . . . . I - 191

1. Úvodné poznámky . . . . . I - 191

2. Nárok na platenú ročnú dovolenku ako základné sociálne právo . . . . . I - 192

3. Nárok na minimálnu dobu platenej ročnej dovolenky v práve Spoločenstva I - 196

a) Právomoc členských štátov preberať smernicu do svojho právneho poriadku . . . . . I - 196

b) Úroveň ochrany zaručenej právom Spoločenstva . . . . . I - 198

1 — Jazyk prednesu: nemčina.

c) Viazanie nároku na dovolenku na podmienku práceschopnosti . . . . . I - 200

i) Prenesenie zásad vytvorených judikatúrou . . . . . I - 200

ii) Nesúlad so zmyslom a s cieľom článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 . I - 202

— Riziko výkladu nezodpovedajúceho cieľu . . . . . I - 202

— Výklad zameraný na záujmy účastníkov pracovného pomeru . . I - 203

iii) Porovnanie s právnou úpravou Dohovoru MOP č. 132 . . . . . I - 204

B — O druhej otázke . . . . . I - 205

C — O tretej otázke . . . . . I - 207

VII — Návrh . . . . . I - 209

I — Úvod

1. Svojím návrhom na začatie prejudiciálneho konania Landesarbeitsgericht Düsseldorf žiada Súdny dvor v súlade s článkom 234 ES o výklad článku 7 ods. 1 a 2 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času [2] (ďalej len „smernica 2003/88“).

2. Prejudiciálna otázka vyplynula zo sporu medzi Gerhardom Schultzom-Hoffom (žalobca) a jeho bývalým zamestnávateľom Deutsche Rentenversicherung Bund, v ktorom Landesarbeitsgericht má rozhodnúť o tom, či žalobca má po skončení pracovného pomeru voči žalovanému nárok na preplatenie nevyčerpanej dovolenky.

3. Landesarbeitsgericht Düsseldorf sa v podstate pýta, či je zlučiteľné s článkom 7 smernice 2003/88, ak nárok pracovníka na platenú ročnú dovolenku v trvaní najmenej štyroch týždňov zanikne na konci roka, za ktorý sa dovolenka priznáva, najneskôr však uplynutím obdobia na prenesenie dovolenky, a ak sa za dovolenku pri skončení pracovného pomeru neposkytuje peňažná náhrada v prípade, že pracovník sa následne stane práceneschopným až do skončenia obdobia na prenesenie dovolenky.

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

II — Právny rámec

A — *Právo Spoločenstva*

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

„Ročná dovolenka

1. Členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú ročnú dovolenku v trvaní najmenej štyroch týždňov v súlade s podmienkami pre vznik nároku a pre poskytnutia takej dovolenky, ustanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.

2. Namiesto minimálnej doby ročnej platenej dovolenky nemôže byť vyplatená peňažná náhrada, s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru.“

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

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

B — *Vnútroštátne právo*

1. Zákonná úprava

6. Bundesurlaubsgesetz (spolkový zákon o dovolenke, ďalej len „BUrlG“) z 8. januára 1963 v platnom znení zo 7. mája 2002 okrem iného stanovuje:

„§ 1 Nárok na dovolenku

Každý pracovník má za každý kalendárny rok nárok na platenú dovolenku na zotavenie.

…

§ 3 Doba trvania dovolenky

1. Dovolenka za každý rok predstavuje minimálne 24 pracovných dní.

…

§ 7 Doba čerpania dovolenky, možnosť prenesenia dovolenky a preplatenie dovolenky

1. Pri stanovení obdobia čerpania dovolenky je potrebné zohľadňovať predstavy pracovníka okrem prípadu, že ich nemožno zohľadniť z dôvodu, že sú v rozpore s naliehavými prevádzkovými potrebami alebo plánmi na dovolenku ostatných pracovníkov, ktorí zo sociálneho hľadiska majú prednosť.

…

3. Dovolenka musí byť poskytnutá a čerpaná v bežnom kalendárnom roku. Preniesť dovolenku do nasledujúceho kalendárneho roka je dovolené iba vtedy, ak to odôvodňujú naliehavé prevádzkové dôvody alebo dôvody spočívajúce v osobe pracovníka. V prípade prenesenia musí byť dovolenka poskytnutá a čerpaná v prvých troch mesiacoch nasledujúceho kalendárneho roka.

4. Ak v dôsledku skončenia pracovného pomeru nie je možné poskytnúť dovolenku čiastočne alebo v celom rozsahu, dovolenka sa musí preplatiť.“

7. § 13 BUrlG stanovuje, že od predchádzajúcich ustanovení, medzi nimi aj od § 7 ods. 3 BUrlG, sa možno odchýliť v kolektívnych zmluvách, pokiaľ to nie je v neprospech pracovníka.

2. Uplatniteľné kolektívne zmluvy

8. Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (rámcová kolektívna zmluva pracovníkov Spolkovej inštitúcie poistenia pracovníkov, ďalej len „MTAng-BfA“) stanovuje:

„§ 47Dovolenka na zotavenie

1. Pracovník má v každom roku, za ktorý sa dovolenka priznáva, nárok na dovolenku na zotavenie s vyplatením náhrady mzdy. Rok, za ktorý sa dovolenka priznáva, zodpovedá kalendárnemu roku.

…

7. Na dovolenku je potrebné nastúpiť najneskôr do konca roka, za ktorý sa dovolenka priznáva. Ak nie je možné na dovolenku nastúpiť do konca roka, za ktorý sa dovolenka priznáva, musí sa na ňu nastúpiť najneskôr 30. apríla nasledujúceho roku. Ak nie je možné zo služobných dôvodov, z dôvodu práceneschopnosti alebo z dôvodu ochranných dôb podľa Mutterschutzgesetz (zákon o ochrane materstva) nastúpiť na dovolenku do 30. apríla, musí sa na ňu nastúpiť najneskôr do 30. júna. Ak počas roku, za ktorý sa dovolenka priznáva, bola dovolenka za tento rok z podnetu Bundesversicherungsanstalt für Angestellte preložená na obdobie po 31. decembri tohto roku, a z dôvodu pracovnej neschopnosti nebolo možné na ňu v zmysle druhej vety nastúpiť do 30. júna, je potrebné na dovolenku nastúpiť najneskôr 30. septembra.

…

Nárok na dovolenku, ktorá nebola čerpaná v uvedených lehotách, zaniká.

…

§ 51 Preplatenie dovolenky

1. Ak v čase výpovede pracovného pomeru ešte nie je uspokojený nárok na dovolenku, dovolenka sa poskytne a vyčerpá počas výpovednej lehoty, pokiaľ je to z prevádzkového alebo služobného hľadiska možné. Ak dovolenku nie je možné poskytnúť, alebo ak výpovedná lehota nepostačuje, dovolenka musí byť preplatená. Rovnako to platí v prípade, ak sa pracovný pomer skončí na základe dohody o rozviazaní pracovného pomeru (§ 58) alebo z dôvodu zníženej pracovnej spôsobilosti (§ 59), alebo ak je výkon zamestnania prerušený podľa § 59 ods. 1 prvého pododseku piatej vety.“

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

9. Medzi účastníkmi sporu vo veci samej, ktorých pracovný pomer sa skončil 30. septembra 2005, je sporné to, či žalobca má nárok na preplatenie dovolenky za roky 2004 a 2005.

…

10. Žalobca, narodený 14. januára 1949, bol od 1. apríla 1971 zamestnancom žalovaného, resp. jeho právnej predchodkyne. Tento pracovný pomer sa riadil MTAng-BfA. Žalobca naposledy poberal mzdu na základe zaradenia do mzdovej skupiny 11. Od roku 1985 žalobca pôsobil v pobočke v Düsseldorfe ako pracovník v teréne. Súčasťou jeho pracovných úloh bolo vykonávanie podnikových previerok a previerok inkasných stredísk; pri vykonávaní uvedenej činnosti bol odkázaný na motorové vozidlo.

11. Žalobca bol podľa nemeckého práva uznaný za ťažko zdravotne postihnutého (GdB 60 „G“ [4]) a pre ťažké poškodenie medzistavcových platničiek sa musel od roku 1995 podrobiť celkove 16 operáciám. Striedali sa obdobia práceschopnosti s obdobiami práceneschopnosti z dôvodu choroby. V roku 2004 bol žalobca práceschopný až do začiatku septembra. Od 8. septembra 2004 bol — nepretržite až do 30. septembra 2005 — práceneschopný z dôvodu choroby. Sústavné užívanie analgetík obsahujúcich morfín odvtedy až dodnes bráni žalobcovi viesť motorové vozidlo.

12. Listom z 13. mája 2005 žalobca požiadal o poskytnutie dovolenky za rok 2004 od 1. júna 2005. Žalovaný túto žiadosť o dovolenku odmietol 25. mája 2005 s odôvodnením, že posudkový lekár musí predtým rozhodnúť o spôsobilosti na výkon zamestnania v súlade s § 7 ods. 2 MTAng-BfA. Listom z 10. augusta 2005 žalobca požiadal, aby mu prostredníctvom opatrenia na opätovné zaradenie do práce bolo navrhnuté vykonávanie práce doma. Dňa 6. septembra 2005 žalovaný odpovedal, že hodlá najprv vyčkať do skončenia konania o priznaní dôchodku, keďže žalobca krátko predtým požiadal o priznanie dôchodku.

13. Rozhodnutím doručeným v septembri 2005 žalovaný ako inštitúcia dôchodkového poistenia konštatoval, že žalobca má zníženú pracovnú spôsobilosť, a priznal mu časovo neobmedzený dôchodok z dôvodu invalidity so spätným účinkom od 1. marca 2005. Na základe tohto rozhodnutia sa v súlade s § 59 MTAng-BfA skončil pracovný pomer účastníkov konania k 30. septembru 2005.

14. V novembri 2005 podal žalobca na Arbeitsgericht Düsseldorf žalobu na preplatenie dovolenky za roky 2004 a 2005. Rozsudkom zo 7. marca 2006 Arbeitsgericht túto žalobu zamietol. Proti tomuto rozsudku podal žalobca 27. apríla 2006 odvolanie na Landesarbeitsgericht Düsseldorf, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania.

4 — Stupeň postihnutia (GdB) je výraz z nemeckého práva v oblasti ťažkého zdravotného postihnutia. Ide o mieru stanovujúcu stupeň obmedzenia spôsobeného zdravotným postihnutím. Tento výraz sa používa v Sozialgesetzbuch IX (sociálny zákonník) — rehabilitácia a účasť postihnutých osôb. GdB môže byť vyjadrený v hodnotách 20 až 100 a odstupňovaný vždy v číslach končiacich sa nulou. Za ťažko zdravotne postihnutých sú považované všetky osoby so stupňom postihnutia minimálne GdB 50, ktorý stanoví Versorgungsamt (úrad sociálnej starostlivosti) alebo Amt für Soziale Angelegenheiten (úrad pre sociálne záležitosti). Do preukazu ťažko postihnutej osoby sa zaznamenávajú znaky, ktoré poukazujú na osobitné obmedzenia. Znak „G“ znamená obmedzenie spôsobilosti účasti v cestnej premávke.

15. Žalobca vyčíslil svoj hrubý peňažný nárok celkovo na 14 094 eur, pričom vychádzal z 35 dní dovolenky za rok a hrubej mesačnej mzdy 4 362,67 eura. Žalobca uvádza, že na dovolenke, o ktorú požiadal od 1. júna 2005, sa chcel zotaviť, aby sa tak neskôr mohol zúčastniť na opatrení na opätovné zaradenie do pracovného procesu. Ďalej uvádza, že je spôsobilý vykonávať ľahkú kancelársku činnosť na čiastočný pracovný úväzok.

16. Žalovaný namieta, že kancelárska činnosť na čiastočný pracovný úväzok, na ktorú žalobca poukazuje, nepredstavuje riadne plnenie pracovných povinností stanovených v zmluve. Práceneschopnosť žalobcu teda trvá až do dnešného dňa, takže nárok na dovolenku nebolo možné uspokojiť do konca príslušného obdobia na prenesenie dovolenky a tento nárok prepadol. Žalobca teda nemá nárok ani na preplatenie dovolenky, o ktoré žiada.

17. Vnútroštátny súd sa domnieva, že rozhodnutie v tomto spore závisí od výkladu smernice 2003/88. Z toho dôvodu sa rozhodol konanie prerušiť a Súdnemu dvoru položiť nasledujúce prejudiciálne otázky:

1. Má sa článok 7 ods. 1 smernice 2003/88/ES (= článok 7 smernice 93/104/ES) vykladať tak, že pracovníci musia mať v každom prípade nárok na platenú ročnú dovolenku v trvaní najmenej štyroch týždňov, [a že] dovolenka, ktorú pracovník nevyčerpal najmä z dôvodu choroby v roku, za ktorý sa priznáva, musí byť poskytnutá neskôr, alebo môžu vnútroštátne právne predpisy a/alebo vnútroštátna prax stanoviť, že nárok na platenú ročnú dovolenku zanikne, ak sa pracovníci v roku, za ktorý sa dovolenka priznáva, stali pred poskytnutím dovolenky práceneschopnými z dôvodu choroby a zostali práceneschopní až do skončenia roka, za ktorý sa dovolenka priznáva, príp. obdobia na prenesenie dovolenky stanoveného zákonom, kolektívnou zmluvou alebo individuálnou zmluvou?

2. Má sa článok 7 ods. 2 smernice 2003/88/ES vykladať tak, že pracovníci majú pri skončení pracovného pomeru v každom prípade nárok na vyplatenie peňažnej náhrady za priznanú a nevyčerpanú dovolenku (preplatenie dovolenky), alebo môžu vnútroštátne právne predpisy a/alebo vnútroštátna prax stanoviť, že pracovníci nemajú nárok na preplatenie dovolenky, ak do konca roka, za ktorý sa dovolenka priznáva, resp. naň nadväzujúceho obdobia na prenesenie dovolenky boli práceneschopní z dôvodu choroby a/alebo ak po skončení pracovného pomeru poberajú dôchodok z dôvodu zníženej pracovnej schopnosti alebo invalidity?

3. V prípade, že Súdny dvor odpovie na prvú a druhú otázku kladne:

Má sa článok 7 smernice 2003/88/ES vykladať tak, že nárok na ročnú dovolenku alebo peňažnú náhradu vyžaduje, aby v roku, za ktorý sa priznáva dovolenka, pracovník skutočne pracoval, alebo tento nárok vznikne aj v prípade ospravedlnenej neprítomnosti (pre chorobu) alebo neospravedlnenej neprítomnosti v práci počas celého roka, za ktorý sa priznáva dovolenka?

IV — Konanie pred Súdnym dvorom

18. Návrh na začatie prejudiciálneho konania s dátumom 2. augusta 2006 bol 21. augusta 2006 doručený do kancelárie Súdneho dvora.

19. V lehote stanovenej v článku 23 Štatútu Súdneho dvora podali písomné pripomienky žalovaný v spore vo veci samej a vlády Spolkovej republiky Nemecko, Spojeného kráľovstva a Talianskej republiky, ako aj Komisia Európskych spoločenstiev.

20. Na pojednávaní 20. novembra 2007 sa zúčastnili splnomocnení zástupcovia vlád Spolkovej republiky Nemecko, Spojeného kráľovstva, Holandského kráľovstva, ako aj Komisia a predniesli ústne pripomienky.

V — Hlavné tvrdenia účastníkov konania

21. *Žalovaný* uvádza, že neobmedzená možnosť prenášania nárokov na dovolenku práceschopných pracovníkov by práve odporovala ochrannému cieľu, ktorý smernica sleduje (poskytnutie minimálneho obdobia na odpočinok s cieľom ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov). Neobmedzená možnosť prenášania by v prípade práceneschopných pracovníkov dokonca mohla viesť k tomu, že zamestnávatelia by mohli byť motivovaní k skoršiemu vypovedaniu pracovného pomeru dlhodobo práceneschopných pracovníkov. V opačnom prípade by boli vystavení nebezpečenstvu, že pri skončení pracovného pomeru budú musieť preplatiť nároky na dovolenku vo veľkom rozsahu, ktoré sa prípadne mohli nazhromaždiť počas niekoľkých rokov, čo by predstavovalo závažnú ujmu pre podnikové záujmy.

22. *Nemecká vláda* zastáva názor, že článok 7 ods. 1 smernice o pracovnom čase stanovuje len to, že pracovník má nárok na platenú ročnú dovolenku v trvaní najmenej štyroch týždňov. Predmetom úpravy tohto ustanovenia je iba minimálne trvanie ročnej dovo-

lenky. Úpravu podmienok poskytnutia dovolenky, ku ktorým patrí aj zánik nároku na dovolenku, smernica prenecháva regulačnej právomoci členských štátov a výkladu vnútroštátneho práva súdmi.

23. Pokiaľ ide o druhú prejudiciálnu otázku, nemecká vláda uvádza, že je v právomoci členských štátov a ich orgánov stanoviť, či a za akých podmienok chcú upraviť preplácanie dovolenky pri skončení pracovného pomeru.

24. Podľa názoru *britskej vlády* žalobca, kým bol práceneschopný z dôvodu choroby, nevykonával prácu, a teda nepotreboval ani žiadnu „skutočnú dobu na odpočinok“, nevyhnutnú na zotavenie. Podľa názoru britskej vlády cieľom článku 7 je chrániť bezpečnosť a zdravie tých, ktorí skutočne pracujú, tým spôsobom, že im je priznaná doba na odpočinok. V prejednávanej veci by však poskytnutie dovolenky nemalo pozitívny účinok na bezpečnosť alebo zdravie pracovníka. Dovolenku by nebolo možné čerpať pred skončením pracovného pomeru. Ak by mal mať žalobca v prejednávanej veci nárok na ročnú dovolenku, bolo by potrebné položiť si otázku, za čo vlastne. Tvrdenie, že žalobca čerpá „ročnú dovolenku“ počas „pracovnej neschopnosti z dôvodu choroby“, teda nedáva žiaden zmysel.

25. Britská vláda poukazuje na to, že odpoveď na druhú prejudiciálnu otázku vyplýva z odpovede na prvú otázku. Keďže uvedený pracovník nemá nárok na ročnú dovolenku podľa článku 7 ods. 1, nemôže mu prislúchať ani nárok na preplatenie dovolenky podľa článku 7 ods. 2. Navyše podľa článku 7 ods. 2 je preplatenie dovolenky pri skončení pracovného pomeru síce prípustné, nie však povinné. Povinnosť takéhoto preplatenia preto nemôže existovať v prípade, ak osoba nepracovala pre práceneschopnosť z dôvodu dlhodobejšej choroby.

26. *Talianska vláda* odkazuje na Dohovory Medzinárodnej organizácie práce č. 52 a 132 (MOP alebo ILO — skratka v angličtine), ako aj na judikatúru Súdneho dvora týkajúcu sa výkladu článku 7 smernice. So zreteľom na zásady vytvorené Súdnym dvorom nemožno podľa názoru tejto vlády dôjsť k záveru, že nárok na skutočné poskytnutie dovolenky žalobcovi v spore vo veci samej zanikne, bez toho, aby boli spochybnené rozdielne ciele dovolenky na zotavenie a dovolenky počas pracovnej neschopnosti z dôvodu choroby.

27. Z vyššie uvedených úvah talianska vláda vyvodzuje, že pracovník má pri skončení pracovného pomeru v každom prípade nárok na peňažnú náhradu za priznanú a nevyčerpanú dovolenku. Vnútroštátne ustanovenie, podľa ktorého by pracovníci nemali nárok na preplatenie dovolenky, ak až do

konca roka, za ktorý sa dovolenka priznáva, alebo zodpovedajúceho obdobia na prenesenie dovolenky boli práceneschopnými z dôvodu choroby, sa preto nezdá byť v súlade so zásadami práva Spoločenstva.

28. *Komisia* sa domnieva, že výhrada, podľa ktorej pracovník, ktorý bol neprítomný v práci z dôvodu choroby a ktorý nepracoval, nepotrebuje príslušný čas na odpočinok, nie je v súlade názorom Súdneho dvora vyjadreným v jeho judikatúre. Nárok pracovníka na ročnú dovolenku nemožno v prípade jeho práceneschopnosti z dôvodu choroby považovať za uspokojený, keďže práceneschopnosť z dôvodu choroby je dôsledkom pracovnej nespôsobilosti pracovníka a neslúži na odpočinok, odpútanie sa od práce a zotavenie, ale je určené na uzdravenie sa a na navrátenie zdravia a pracovnej spôsobilosti. Podľa názoru Komisie musia členské štáty rešpektovať hranice, ktoré im stanovuje smernica. Opatrenia členských štátov preto nemôžu ísť tak ďaleko, aby pracovníka zaväzovali čerpať ročnú dovolenku počas ohraničeného obdobia na prenesenie dovolenky v nasledujúcom roku a aby nesplnenie týchto podmienok sankcionovali okamžitým zánikom nároku na dovolenku. Zánik nároku bez nároku na náhradu je preto v rozpore s cieľom smernice.

29. Pokiaľ ide o druhú prejudiciálnu otázku, Komisia uvádza, že argumentácia opierajúca sa o judikatúru Súdneho dvora, podľa ktorej možnosť poskytnúť peňažnú náhradu namiesto uspokojenia nároku na ročnú dovolenku v zásade odporuje smernici 2003/88, je *a fortiori* uplatniteľná aj na vnútroštátnu právnu úpravu, podľa ktorej nevyčerpanie ročnej dovolenky vedie k automatickému zániku nároku na ňu.

30. *Holandská vláda* vo svojich ústnych pripomienkach spochybnila všeobecnú uplatniteľnosť smernice 2003/88 na prípady práceneschopnosti pracovníkov z dôvodu choroby s odôvodnením, že tieto prípady nie sú predmetom úpravy uvedeného prepisu. Pôsobnosť smernice 2003/88 sa obmedzuje výlučne na aktívnych pracovníkov, v dôsledku čoho sa na prejednávanú vec uplatňuje výlučne vnútroštátne právo. Rozmanitosť právnych úprav jednotlivých členských štátov však neumožňuje stanoviť nijaké všeobecne platné závery, pokiaľ ide o práva chorých pracovníkov.

VI — Právne posúdenie

A — *O prvej otázke*

1. Úvodné poznámky

31. Prvá prejudiciálna otázka Landesarbeitsgericht Düsseldorf sa týka výkladu článku 7 ods. 1 smernice 2003/88, najmä výrazu „v súlade s podmienkami pre vznik nároku a pre poskytnutia… ustanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou“. Z právneho hľadiska tento výkladový problém

súvisí s otázkou, či a prípadne v akom rozsahu majú členské štáty právomoc zákonom stanoviť podmienky na zánik nároku na minimálnu dobu platenej ročnej dovolenky.

2. Nárok na platenú ročnú dovolenku ako základné sociálne právo

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

32. Pokiaľ ide o rozdelenie zákonodarných právomocí medzi Spoločenstvo a jeho členské štáty v súvislosti so zaručením práva na platenú ročnú dovolenku, treba v prvom rade poukázať na to, že prijatím smernice 2003/88 zákonodarca Spoločenstva využil právny nástroj, ktorý podľa článku 249 ods. 3 ES vnútroštátnym orgánom síce ponecháva určitý priestor na voľnú úvahu o voľbe prostriedkov a forme prebratia, ale zároveň im stanovuje hranice, v rámci ktorých je smernica pre každý členský štát záväzná z hľadiska cieľa, ktorý má byť dosiahnutý. [5] Členské štáty majú teda pri preberaní právnej úpravy nároku na ročnú platenú dovolenku do svojich právnych poriadkov rozsiahle, avšak nie neobmedzené možnosti úpravy. [6] Pri vykonaní povinnosti prebrať ustanovenie článku 7 sú preto členské štáty vždy povinné zohľadňovať ciele smernice 2003/88.

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

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

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

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

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

35. Pri výklade článku 7 smernice 2003/88 je však potrebné zohľadniť skutočnosť, že nárok na minimálnu dobu platenej ročnej dovolenky nebol zakotvený až smernicou o pracovnom čase, ale nezávisle od zaručenej dĺžky trvania dovolenky patrí už dlhé roky medzi základné sociálne práva uznané medzinárodným právom. [9] V medzinárodnom práve je toto základné právo vyjadrené napríklad v článku 24 Všeobecnej deklarácie ľudských práv, [10] ktorý priznáva „každému právo na odpočinok a zotavenie, rozumné vymedzenie pracovného času a pravidelnú platenú dovolenku". Toto právo je uznané rovnako v článku 2 ods. 3 Európskej sociálnej charty, [11] ako aj v článku 7 písm. d) Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach [12] ako právo každého človeka na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky.

36. V rámci Medzinárodnej organizácie práce (MOP) ako špecializovanej inštitúcie Organizácie Spojených národov bolo právo na minimálnu dobu platenej ročnej dovolenky doposiaľ upravené v dvoch multilaterálnych dohovoroch, pričom Dohovorom č. 132, [13] ktorý vstúpil do platnosti 30. júna 1973, bol zmenený a doplnený dovtedy platný Dohovor č. 52. [14] Tieto dohovory obsahujú kogentné normy vo vzťahu k zmluvným štátom, ktoré sa týkajú výkonu tohto základného sociálneho práva v rámci ich vnútroštátnych právnych poriadkov.

37. Tieto rozmanité medzinárodné akty sa však vzájomne líšia tak z hľadiska ich obsahu úpravy, ako aj z hľadiska ich normatívneho

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

9 — Generálny advokát Tizzano vo svojich návrhoch z 8. februára 2001, BECTU (rozsudok už citovaný v poznámke pod čiarou 7, bod 22), uvádza, že nárok na platenú ročnú dovolenku patrí už dlhé roky k základným sociálnym právam.

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

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

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

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

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

dosahu, keďže v niektorých prípadoch ide o medzinárodné zmluvy, kým v ostatných prípadoch iba o slávnostné deklarácie bez právnej záväznosti. [15] Takisto osobná pôsobnosť je vymedzená rozlične, a teda okruh oprávnených osôb vonkoncom nie je totožný. Navyše zmluvným štátom ako adresátom týchto aktov je spravidla priznaná široká diskrečná právomoc pri ich preberaní, v dôsledku čoho sa oprávnené osoby nemôžu odvolávať bezprostredne na toto právo. Napriek tomu je zrejmé, že všetky tieto medzinárodné akty uznávajú nárok na platenú dovolenku ako súčasť základných práv pracovníkov.

38. O to významnejšia je podľa môjho názoru skutočnosť, že zakotvením tohto nároku v Charte základných práv Európskej únie [16] bola potvrdená jeho povaha ako základného práva zrejme najkvalifikovanejším spôsobom a s konečnou platnosťou. [17] Článok 31 ods. 2 Charty totiž stanovuje, že „každý pracovník má právo na stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času, denný a týždenný odpočinok, ako aj každoročnú platenú dovolenku“. Toto ustanovenie, pokiaľ ide o jeho vznik, sa opiera o článok 2 ods. 3 Európskej sociálnej charty, ako aj o bod 8 Charty základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva, [18] pričom rozhodujúcim spôsobom bola zohľadnená smernica 93/104 ako predchodkyňa súčasnej smernice 2003/88, ako to vyplýva zo správy sekretariátu predsedníctva konventu. [19]

39. Článok 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie teda zakotvuje nárok na platenú ročnú dovolenku ako ľudské právo, ktoré prislúcha každému pracovníkovi. [20] Charte základných práv Európskej únie však podobne ako niektorým vyššie uvedeným

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

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

17 — K rovnakému záveru dochádza generálny advokát Tizzano vo svojich návrhoch vo veci BECTU (rozsudok už citovaný v poznámke pod čiarou 9, bod 26).

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

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

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

medzinárodným právnym aktom nebol priznaný autentický normatívny dosah, a teda treba ju vnímať predovšetkým ako politickú deklaráciu. Napriek tomu sa domnievam, že by bolo nesprávne odoprieť Charte akúkoľvek relevanciu pri výklade práva Spoločenstva. [21] Bez ohľadu na otázku konečného právneho statusu Charty v právnom systéme Európskej únie, ktorou bude potrebné sa ešte v budúcnosti zaoberať, už v súčasnosti predstavuje Charta základných práv Európskej únie konkretizáciu spoločných európskych základných hodnôt. [22]

40. Navyše Charta vo veľkej miere odráža spoločné ústavné tradície členských štátov. Na základe vlastných poznatkov usudzujem, že tieto závery možno bez problémov preniesť aj na právo na minimálnu dobu platenej ročnej dovolenky, keďže článok 31 ods. 2 Charty čerpá z ústav viacerých členských štátov. [23] Možno teda úplne súhlasiť s tým, že v spore o povahe a dosahu základného práva, akým je predmetný spor, je pri výklade článku 7 smernice 2003/88 potrebné

21 — Tento názor som naposledy vyjadrila vo svojich návrhoch z 3. mája 2007, Zefeser, C-62/06, bod 54 a poznámka pod čiarou 43, v súvislosti s právom na spravodlivý proces zaručeným v článku 47 Charty základných práv. Už predtým rovnaký názor vyjadril generálny advokát Tizzano vo svojich návrhoch vo veci BECTU, už citovanej v poznámke pod čiarou 9, bod 28, ako aj generálny advokát Léger vo svojich návrhoch z 10. júla 2001, Rada/Hautala, C-353/99 P, Zb. s. I-9565, body 73 až 86. Rovnako aj Súdny dvor sa čoraz častejšie odvoláva na ustanovenia Charty základných práv. Pozri naposledy rozsudok z 27. júna 2006, Parlament/Rada, C-540/03, Zb. s. I-5769, bod 38, odvolávajúc sa na odkaz na Chartu obsiahnutý v odôvodneniach spornej smernice v príslušnom konaní, ako aj rozsudky z 13. marca 2007, Unibet, C-432/05, Zb. s. I-2271, bod 37, a z 3. mája 2007, Advocaten voor de Wereld, C-303/05, Zb. s. I-3633, bod 46.

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

23 — Podľa práva Spoločenstva je úprava oblasti pracovných podmienok prednostne vecou členských štátov. Texty ústav viacerých štátov obsahujú záruky pracovných podmienok, ku ktorým patrí aj právo pracovníkov na zotavenie. V tomto zmysle článok 11 ods. 5 ústavy *Luxemburska* a článok 40 ods. 2 ústavy *Španielska* ukladajú štátu povinnosť vytvoriť zdravé pracovné podmienky a zabezpečiť zotavenie pracovníkovi, resp. postarať sa o to (pozri González Ortega, S.: El disfrute efectivo de la vacaciones anuales retribuidas: una cuestión de derecho y de libertad personal, de seguridad en el trabajo y de igualdad. In: *Revista española de derecho europeo*, 2004, č. 11, s. 423 a nasl.). O dosť rozsiahlejšou úpravou, viac zodpovedajúcou zneniu článku 31 Charty, je úprava nachádzajúca sa v článku 36 ústavy *Talianska*, ktorá stanovuje najmä právo na týždenný odpočinok a právo na platenú ročnú dovolenku. Ústava *Portugalska* sa zdá byť jedným zo vzorov, z ktorých vychádzala úprava Charty, keďže v článku 59 ods. 1 písm. d) stanovuje právo na odpočinok a zotavenie, maximálnu hranicu denného pracovného času, právo na odpočinok počas týždňa, ako aj právo na pravidelnú platenú dovolenku (pozri Vieira De Andrade, J. C.: La protection des droits sociaux fondamentaux dans l'ordre juridique du Portugal. In: *La protection des droits sociaux fondamentaux dans les États membres de l'Union européenne — Étude de droit comparé*. Athènes; Bruxelles; Baden-Baden 2000, s. 677). Vo väčšine starých členských štátov Európskej únie je právo na minimálnu platenú ročnú dovolenku zakotvené v bežných zákonoch, ktoré obsahujú relevantné požiadavky sekundárneho práva zodpovedajúce ustanoveniam smerníc, pokiaľ sa týkajú oblastí pôsobnosti práva Spoločenstva. Naproti tomu právne úpravy nových členských štátov, s výnimkou *Cypru*, sa vyznačujú rozsiahlou kodifikáciou tohto práva. Tak je to napríklad v prípade článku 36 písm. f) *slovenskej*, článku 66 ods. 2 *poľskej*, článku 70/B ods. 4 *maďarskej*, článku 107 *lotyšskej* a článku 49 ods. 1 *litovskej* ústavy, ktoré zaručujú právo na minimálnu platenú ročnú dovolenku. Pracovné podmienky sú všeobecne spomenuté v ústavách *Slovinska* (článok 66), *Českej republiky* (článok 28) a *Estónska* (článok 29 ods. 4) (pozri Riedel, E.: c. d. v poznámke pod čiarou 20, článok 31, body 3, 4).

zohľadniť základnú myšlienku článku 31 ods. 2 Charty. [24]

3. Nárok na minimálnu dobu platenej ročnej dovolenky v práve Spoločenstva

a) Právomoc členských štátov preberať smernicu do svojho právneho poriadku

41. Súdny dvor uznal dosah práva na platenú ročnú dovolenku a konštatoval, že „nárok každého pracovníka na platenú ročnú dovolenku treba považovať za mimoriadne významnú zásadu sociálneho práva Spoločenstva, od ktorej sa nemožno odchýliť, a ktorú príslušné vnútroštátne orgány môžu uplatňovať len v rozsahu, ktorý smernica 93/104 výslovne vymedzuje“. [25] Ustanovenia článku 7 smernice 2003/88 sú formulované ako pravidlo stanovujúce, že pracovník musí mať nárok na skutočný odpočinok, aby tak bola zabezpečená účinná ochrana jeho bezpečnosti a zdravia. [26]

42. Aby bolo možné dosiahnuť ciele smernice, treba podľa judikatúry vychádzať z toho, že oblasť chránená článkom 7 ods. 1 smernice 2003/88 je z časového hľadiska široká, a teda nasledujúce úvahy platia rovnako pre dovolenku, ktorá nie je čerpaná v bežnom roku, ale je čerpaná neskôr. Súdny dvor v tejto súvislosti totiž konštatoval, že hoci pozitívne účinky ročnej dovolenky na bezpečnosť a zdravie pracovníka sa môžu úplne prejaviť vtedy, ak sa dovolenka čerpá v roku, na ktorý bola poskytnutá, teda v bežnom roku, doba odpočinku v tejto súvislosti nestráca na svojom význame, ak ju pracovník využije v neskoršom období. Keďže dovolenka môže prispieť k bezpečnosti a zdraviu pracovníka aj vtedy, ak sa čerpá v nasledujúcom roku, aj v tomto prípade spadá do pôsobnosti smernice. [27]

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

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

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

27 — Rozsudok Federatie Nederlandse Vakbeweging, už citovaný v poznámke pod čiarou 25, body 30 a 31.

43. Podľa judikatúry majú členské štáty 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. [28] To zahŕňa aj stanovenie podmienok výkonu a uplatňovania nároku na platenú ročnú dovolenku, pričom členské štáty môžu voľne vymedziť konkrétne okolnosti, za ktorých pracovníci môžu využiť toto právo, ktoré im prislúcha za celú predchádzajúcu dobu zamestnania. [29]

44. Účelom odkazu na vnútroštátne právne predpisy obsiahnutého v článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 je predovšetkým umožniť členským štátom stanoviť právny rámec, ktorý upravuje organizačné a procesné aspekty pri uplatnení nároku na dovolenku, akými sú napríklad plánovanie obdobia dovolenky, prípadná povinnosť pracovníka vopred zamestnávateľovi oznámiť, kedy chce čerpať dovolenku, požiadavka odpracovania určitého minimálneho obdobia v zamestnaní pred čerpaním dovolenky, kritéria výpočtu pomerného nároku na ročnú dovolenku, ak pracovný pomer trval kratšie ako jeden rok, atď. [30] Ide však vždy o opatrenia upravujúce podmienky uplatnenia a poskytnutia nároku na dovolenku, ktoré ako také sú smernicou 2003/88 dovolené.

45. Zo zásady lojality voči Spoločenstvu v zmysle článku 10 ES naopak vyplýva povinnosť členských štátov Spoločenstva zdržať sa pri preberaní článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 do vnútroštátneho práva akéhokoľvek konania, ktoré by mohlo byť v rozpore s týmto cieľom. [31] To sa týka najmä prijatia opatrení, ktoré by mohli ohroziť samotnú existenciu práva na minimálnu dobu platenej ročnej dovolenky. [32] Súdny dvor v rozsudku BECTU [33] správne označil právnu úpravu členského štátu, ktorá nárok na platenú ročnú dovolenku viaže na podmienku, ktorá môže práve zabrániť vzniku tohto nároku niektorých pracovníkov, za nezlučiteľnú s právom Spoločenstva s odôvodnením, že táto právna úprava nielenže odníma subjektívne právo výslovne priznané smernicou 93/104, ale navyše je aj v rozpore s cieľom tejto smernice.

46. Domnievam sa, že Súdny dvor sa v spomenutom rozsudku opieral o zásadu potrebného účinku práva Spoločenstva a pritom konštatoval, že členský štát, ktorý smie rozhodovať o vzniku nároku, môže uplatnenie tohto nároku sťažiť, alebo dokonca úplne zmariť

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

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

30 — Pozri pripomienky Komisie vo veci BECTU, ktoré skúmal generálny advokát Tizzano vo svojich návrhoch k tomuto rozsudku (už citovaný v poznámke pod čiarou 9, bod 34).

31 — Podľa ustálenej judikatúry z článku 10 ES vyplýva povinnosť členských štátov prebrať smernicu do vnútroštátneho právneho poriadku tak, aby bola skutočne zaručená jej uplatniteľnosť v celom rozsahu (rozsudky z 11. júla 2002, Marks & Spencer, C-62/00, Zb. s. I-6325, body 24 až 26; zo 16. novembra 2000, Komisia/Grécko, C-214/98, Zb. s. I-9601, bod 49, a z 9. septembra 1999, Komisia/Nemecko, C-217/97, Zb. s. I-5087, bod 31). Zákonodarca členského štátu je preto povinný zmeniť, zrušiť, resp. doplniť vnútroštátne právo takým spôsobom, aby ustanovenia práva Spoločenstva boli plne účinné (pozri rozsudok z 8. februára 1973, Komisia/Taliansko, 30/72, Zb. s. 161, bod 11; Kahl, W.: *Kommentar zu EU-Vertrag und EG-Vertrag*. Hrsg. Christian Calliess, Matthias Ruffert. 1. vydanie. Neuwied 1999, článok 10 ES, bod 19, s. 374).

32 — Bogg, A. L.: The right to paid annual leave in the Court of Justice: the eclipse of functionalism. In: *European Law Review*, zv. 31 (2006), č. 6, s. 897, sa v tejto súvislosti domnieva, že vnútroštátny právny predpis nemôže ísť tak ďaleko, aby poprel existenciu práva na minimálnu platenú ročnú dovolenku.

33 — Rozsudok BECTU, už citovaný v poznámke pod čiarou 7, bod 48.

tým, že jeho priznanie podmieni ťažko splniteľnými požiadavkami. Zastávam názor, že uplatnenie tohto nároku môže byť sťažené rovnako vtedy, ak členský štát je oprávnený stanoviť podmienky zániku nároku, keďže v obidvoch prípadoch ide o samotnú existenciu tohto práva.

47. Rovnaké nebezpečenstvo existuje pri uplatňovaní nároku na platenú ročnú dovolenku, ak členskému štátu je priznané oprávnenie stanoviť okolnosti, za ktorých pracovník po uplynutí určitej lehoty tento nárok stráca. V tomto kontexte už nejde o rozhodnutie o spôsobe čerpania platenej ročnej dovolenky, [34] t. j. o spôsobe konkrétneho uplatnenia tohto práva, ale ide o vymedzenie dosahu ustanovenia práva Spoločenstva, a to článku 7 ods. 1 smernice 2003/88.

48. Výklad tohto ustanovenia, podľa ktorého nárok na ročnú dovolenku po uplynutí určitej lehoty zaniká napriek tomu, že pracovník nemohol čerpať dovolenku v dôsledku práceneschopnosti z dôvodu choroby, totiž smeruje k vylúčeniu niektorých pracovníkov z tohto nároku v dôsledku obmedzenia osobného rozsahu ochrany. [35]

49. V dôsledku harmonizácie v tejto oblasti ochrany sociálnych práv pracovníkov, o ktorú je usilované podľa článku 137 ods. 2 písm. b) ES, ktorý je právnym základom smernice 2003/88, však právomoc určovať dosah tohto nároku už v súčasnosti prislúcha Spoločenstvu. [36] Ak by túto právomoc mali členské štáty, bolo by v praxi nemožné zabezpečiť vo všetkých členských štátoch Spoločenstva porovnateľný stupeň ochrany, a teda nemožné dosiahnuť účel harmonizácie. Z tohto dôvodu je potrebné odmietnuť tvrdenie nemeckej vlády, že zánik nároku na dovolenku patrí k podmienkam poskytovania dovolenky a podlieha regulačnej právomoci členských štátov.

b) Úroveň ochrany zaručenej právom Spoločenstva

50. Ďalej považujem za dôležité pripomenúť, že sloboda členských štátov pri prijímaní vnútroštátnych vykonávacích opatrení je

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

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

36 — Článok 137 ES je najvýznamnejším právnym základom na prijímanie smerníc v kapitole o sociálnej politike. Tento článok požaduje, aby harmonizácia sledovala určitý cieľ, ktorý vyplýva z odseku 2 v spojení s odsekom 1. Podľa nich k harmonizácii dochádza s cieľom podporovať doplňujúcu a podporujúcu úlohu činnosti Spoločenstva v oblastiach uvedených v odseku 1 písm. a) až i). K nim patrí v zmysle odseku 1 písm. a) ochrana zdravia a bezpečnosti pracovníkov. Základom bol pôvodne článok 118 Zmluvy ES, ktorý sa rovnako vyznačoval prednostným sociálnopolitickým zameraním a tým sa odlišoval od inej kompetenčnej normy článku 100a Zmluvy ES (teraz článok 94 ES) sledujúcej cieľ v oblasti spoločného trhu (pozri Krebber, S.: c. d. v poznámke pod čiarou 24, článok 137 ES, bod 18, s. 1373).

obmedzená skutočnosťou, že článok 137 ods. 2 písm. b) ES sa stanovením minimálnych požiadaviek snaží zaručiť určitú úroveň ochrany v práve Spoločenstva, pod ktorú členské štáty nesmú ísť. Súdny dvor v rozsudku Spojené kráľovstvo/Rada [37] vo vzťahu k pojmu „minimálne požiadavky" v zmysle predošlého právneho základu článku 118a Zmluvy ES uviedol, že toto ustanovenie neobmedzuje činnosť Spoločenstva na najnižšieho spoločného menovateľa, a to na najnižší stupeň ochrany dosiahnutý v určitom členskom štáte. Skôr treba tento pojem chápať tak, že členské štáty môžu prekročiť prípadne vysokú úroveň ochrany, ktorý vyplýva z práva Spoločenstva.

51. Tento výklad potvrdzuje znenie článku 136 ES, ktorý ako cieľ sociálnej politiky uvádza „zlepšenie životných a pracovných podmienok". Tento cieľ má byť výslovne dosiahnutý „zosúladením". [38] Aby sa dosiahol tento cieľ primárneho práva, článok 15 smernice 2003/88 splnomocňuje členské štáty na uplatňovanie alebo prijímanie opatrení, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov. V tomto smere článok 23 smernice 2003/88 vo vzťahu k úrovni ochrany pracovníkov stanovuje, že bez toho, aby bolo dotknuté právo členských štátov pripravovať odlišné opatrenia, pokiaľ sa dodržiavajú minimálne požiadavky smernice, vykonávanie tejto smernice reálne neodôvodňuje zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom. [39]

52. Akú úroveň minimálnej ochrany stanovil zákonodarca Spoločenstva pre oblasť práva na dovolenku, možno určiť prostredníctvom smernice 2003/88. V tejto súvislosti je potrebné konštatovať, že článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 neobsahuje žiadne obmedzenie nároku na dovolenku. Smernica nestanovuje podmienku, že pracovník musí o dovolenku včas požiadať a skutočne ju aj vyčerpať počas určitého obdobia, konkrétne do konca roka, za ktorý sa dovolenka priznáva, prípadne do skončenia obdobia na prenesenie dovolenky, rovnako ako neupravuje ani zánik tohto nároku. Okrem toho článok 7 ods. 1 nepatrí medzi ustanovenia, od ktorých je na základe znenia článku 17 smernice 2003/88 dovolené sa odchýliť. [40]

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

38 — Balze, W.: c. d. v poznámke pod čiarou 15, 38. doplnené vydanie, 1998, bod 3.

39 — Rozsudok Spojené kráľovstvo/Rada, už citovaný v poznámke pod čiarou 37, bod 42. Balze, W.: Arbeitszeit, Urlaub und Teilzeitarbeit. In: *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht*. 79. doplnené vydanie, október 2002, B 3100, bod 6, s. 9, chápe právnu úpravu smernice o pracovnom čase ako minimálne požiadavky v súlade s koncepciou článku 137 ES, takže členské štáty sú oprávnené prijať alebo ponechať v platnosti prísnejšiu právnu úpravu pracovného času. Podľa článku 14 smernice 2003/88 však majú osobitné ustanovenia práva Spoločenstva prednosť pred ustanoveniami smernice bez ohľadu na to, či ich úroveň ochrany je nižšia ako úroveň ochrany priznaná smernicou o pracovnom čase.

40 — Pozri rozsudky Robinson-Steele, už citovaný v poznámke pod čiarou 28, bod 62, a BECTU, už citovaný v poznámke pod čiarou 7, bod 41. V tomto zmysle tiež Balze, W.: Die Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung. In: *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*, 1994, č. 7, s. 207, ktorý sa domnieva, že neexistuje oprávnenie obsahovo sa odchýliť od tejto právnej úpravy.

53. Tým sa zákonodarca Spoločenstva vedome usiluje dosiahnuť vyššiu minimálnu úroveň ochrany ako Dohovor MOP č. 132. [41] Zatiaľ čo článok 9 Dohovoru MOP č. 132 stanovuje pre priznanie a čerpanie ročnej dovolenky časovú hranicu jedného roka, resp. 18 mesiacov od skončenia roka, v ktorom bol získaný nárok na dovolenku, [42] článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 takúto úpravu vonkoncom neobsahuje. To umožňuje vyvodiť záver, že ochrana, ktorú zamýšľa právo Spoločenstva zaručiť pracovníkom, je širšia ako ochrana na základe pracovnoprávnych noriem medzinárodných dohovorov. [43]

54. Výklad článku 7 ods. 1 smernice 2003/88, podľa ktorého nárok na platenú ročnú dovolenku po uplynutí určitého obdobia zanikne, ak dovolenka nie je čerpaná včas, teda nie je zlučiteľný s cieľom zákonodarcu Spoločenstva zaručiť vyššiu úroveň ochrany ako Dohovor MOP č. 132 a ani nemá právnu oporu v znení tohto ustanovenia.

c) Viazanie nároku na dovolenku na podmienku práceschopnosti

i) Prenesenie zásad vytvorených judikatúrou

55. Napriek odlišnému názoru britskej a holandskej vlády nič nenasvedčuje tomu, že článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 podmie-

41 — V tejto súvislosti treba pripomenúť, že podľa odôvodnenia č. 6 smernice 2003/88 treba prihliadať na zásady Medzinárodnej organizácie práce s ohľadom na organizáciu pracovného času. Na to rovnako poukazuje generálna advokátka Kokott v poznámke pod čiarou 8 svojich návrhov z 12. januára 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging (rozsudok už citovaný v poznámke pod čiarou 25). Zohľadňovať základné zásady Dohovoru MOP č. 132 pri výklade smernice 2003/88 považujem za nevyhnutné vzhľadom na skutočnosť, že právo MOP zaviedlo rozhodujúce medzinárodné štandardy v oblasti pracovného práva. Zjednodušene možno konštatovať, že existuje vysoký stupeň konvergencie medzi obidvoma právnymi nástrojmi. Pri bližšom skúmaní však nemožno prehliadnuť, že niektoré ustanovenia smernice 2003/88 idú nad rámec toho, čo stanovuje Dohovor MOP č. 132. Z tohto dôvodu možno o smernici 2003/88 oprávnene povedať, že rozvíja tento dohovor na úrovni Spoločenstva (pozri Murray, J.: *Transnational Labour Regulation: The ILO and EC Compared*. Haag 2001, s. 185).

42 — Článok 9 Dohovoru MOP č. 132 je osobitným ustanovením z oblasti práva na dovolenku, ktoré odkazuje na možnosť rozdelenia platenej ročnej dovolenky, stanovenú v článku 8. Toto rozdelenie ročnej dovolenky môže povoliť príslušný orgán, pričom pracovník má nárok na neprerušovanú dovolenku v trvaní minimálne dvoch týždňov, ak sa pracovník a zamestnávateľ nedohodli inak. Článok 9 stanovuje, že táto neprerušovaná časť dovolenky musí byť priznaná a čerpaná najneskôr do jedného roka a zvyšná časť platenej ročnej dovolenky najneskôr do 18 mesiacov od skončenia roka, za ktorý vznikol nárok na dovolenku. Posunutie časti dovolenky, ktorá presahuje minimálnu stanovenú dĺžku, na neskorší termín je prípustné so súhlasom pracovníka. Termín musí byť stanovený po konzultácii s profesijnými združeniami na vnútroštátnej úrovni (pozri v tejto súvislosti Böhmert, S.: *Das Recht der ILO und sein Einfluss auf das deutsche Arbeitsrecht im Zeichen der europäischen Integration*. Baden-Baden 2002, s. 128).

43 — Z úpravy lehôt v článku 9 Dohovoru MOP č. 132 rovnako nevyplýva nič, čo by naznačovalo prípadnú stratu nároku pracovníka, keďže táto úprava sama osebe nestanovuje žiadne právne následky v prípade, že dovolenka nebude čerpaná, resp. poskytnutá pred uplynutím lehoty. Z článku 12 tohto dohovoru skôr jednoznačne vyplýva, že s nárokom na minimálnu platenú ročnú dovolenku nemožno nakladať, takže akékoľvek dohody o zániku alebo vzdaní sa nároku bude potrebné považovať za neplatné alebo musia byť zakázané v závislosti od situácie v dotknutej krajine. García Perrote Escartín, I.: c. d. v poznámke pod čiarou 22, s. 3602, sa rovnako domnieva, že právna úprava, podľa ktorej nárok na minimálnu ročnú dovolenku zanikne po uplynutí určitej doby, nemá právnu oporu ani v Dohovore MOP č. 132, ani v smernici 2003/88. Z článku 12 Dohovoru MOP č. 132 skôr vyplýva, že tento nárok nemôže byť predmetom dohody.

ňuje nárok na minimálnu dobu platenej ročnej dovolenky práceschopnosťou pracovníka v roku, za ktorý sa dovolenka priznáva alebo v období na prenesenie dovolenky. Hoci možno v zásade namietať, že pracovník, ktorý bol z dôvodu choroby neprítomný v práci a nepracoval, nepotrebuje dobu na odpočinok, tento názor, ako Komisia správne uvádza, nie je v súlade so záverom Súdneho dvora, ku ktorému došiel v rozsudkoch Merino Gómez [44] a FNV. [45]

56. Vo veci Merino Gómez sa Súdny dvor zaoberal vzťahom medzi ročnou dovolenkou a materskou dovolenkou v práve Spoločenstva. Konkrétne išlo o otázku, či pracovníčka v prípadoch, keď kolektívne zmluvy uzatvorené medzi podnikom a zástupcami zamestnancov stanovujú termíny dovolenky pre všetkých pracovníkov a tieto termíny sa prekrývajú s termínom materskej dovolenky, má na základe článku 7 ods. 1 smernice 2003/88, článku 11 bodu 2 písm. a) smernice 92/85/EHS [46] a článku 5 ods. 1 smernice 76/207/EHS [47] nárok na čerpanie ročnej dovolenky v inom ako dohodnutom termíne, ktorý sa nekryje s termínom jej materskej dovolenky. Súdny dvor v tejto súvislosti uviedol, že nárok na ročnú dovolenku má iný účel ako nárok na materskú dovolenku. Účelom nároku na materskú dovolenku je jednak ochrana fyzického stavu ženy počas tehotenstva a po jeho skončení a jednak ochrana špecifického vzťahu medzi matkou a jej dieťaťom po tehotenstve a pôrode. [48] Súdny dvor preto usúdil, že pracovníčke musí byť umožnené, aby ročnú dovolenku čerpala v inom termíne ako v dobe materskej dovolenky. [49]

57. Súdny dvor v rozsudku FNV túto zásadu potvrdil a spresnil v tom zmysle, že v prípade kumulácie niekoľkých dovoleniek zaručených právom Spoločenstva môže byť prenesenie ročnej dovolenky alebo jej časti do nasledujúceho roka nevyhnutné, [50] keďže dovolenka zaručená právom Spoločenstva nesmie ukrátiť nárok na inú dovolenku zaručenú právom Spoločenstva. [51]

44 — Rozsudok Merino Gómez, už citovaný v poznámke pod čiarou 25.

45 — Rozsudok Federatie Nederlandse Vakbeweging, už citovaný v poznámke pod čiarou 25.

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

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

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

49 — Rozsudok Merino Gómez, už citovaný v poznámke pod čiarou 25, bod 38.

50 — Rozsudky Federatie Nederlandse Vakbeweging, už citovaný v poznámke pod čiarou 25, bod 24, a zo 14. apríla 2005, Komisia/Luxembursko, C-519/03, Zb. s. I-3067, bod 33.

51 — Rozsudky Federatie Nederlandse Vakbeweging, už citovaný v poznámke pod čiarou 25, bod 24; zo 14. apríla 2005, Komisia/Luxembursko, C-519/03, Zb. s. I-3067, bod 33, a Merino Gómez, už citovaný v poznámke pod čiarou 25, bod 41.

58. Hoci tehotenstvo, pochopiteľne, nemožno stotožňovať s chorobou, možno uviesť niekoľko dôvodov v prospech analogického použitia tejto judikatúry na vzťah medzi ročnou dovolenkou a voľnom z dôvodu choroby. Podobne ako materská dovolenka, aj voľno z dôvodu choroby má za cieľ chrániť fyzickú a psychickú integritu pracovníka tým, že oslobodením od pracovných povinností a poskytnutím doby na odpočinok mu je daná možnosť fyzicky sa zotaviť a neskôr sa opätovne začleniť do pracovného procesu. Na rozdiel od ročnej dovolenky, ktorá slúži na odpočinok, odreagovanie sa a zotavenie, práceneschopnosť z dôvodu choroby je zameraná výlučne na uzdravenie sa a liečbu, to znamená na prekonanie patologického stavu, na ktorého pôvod navyše dotknutý pracovník nemá nijaký vplyv. [52]

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

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

— Riziko výkladu nezodpovedajúceho cieľu

60. Okrem už vyslovených pochybností o výklade článku 7 ods. 1 smernice 2003/88, ktorý by pripúšťal stratu nároku na dovolenku po uplynutí určitej lehoty, možno ako dodatočný dôvod uviesť nezlučiteľnosť takejto právnej úpravy s cieľom smernice 2003/88, ktorým je zaručiť zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov.

61. Pôvodný zmysel a cieľ pracovnoprávneho zákazu kumulovania nevyčerpaných dní

52 — González Ortega, S.: c. d. v poznámke pod čiarou 23, s. 432, uvádza, že prvé štádium materskej dovolenky slúži fyzickému zotaveniu, prípadne biologickej ochrane matky po pôrode. Sleduje teda iný cieľ ako ďalšie štádium tejto dovolenky, ktoré je zamerané na starostlivosť o dieťa, ako aj na podporu vzťahu medzi matkou a dieťaťom. Autor pozoruje paralely medzi týmto prvým štádiom materskej dovolenky a práceneschopnosťou z dôvodu choroby, preto sa prikláňa k analogickému preneseniu judikatúry týkajúcej sa vzťahu medzi materskou a ročnou dovolenkou na vzťah medzi práceneschopnosťou z dôvodu choroby a ročnou dovolenkou.

dovolenky, ako ho doposiaľ upravovali niektoré právne poriadky členských štátov, napríklad nemecký právny poriadok, zjavne spočíva v tom, aby sa zabezpečilo, že dovolenka bude skutočne čerpaná počas bežného roka, a teda v tom, aby samotný pracovník bol v konkrétnom prípade zodpovedný za uplatnenie svojho nároku na dovolenku. Vychádzajúc z tohto konceptu, zdá sa byť zjavne logické, že pracovník bude znášať následky svojej nečinnosti alebo neskorého uplatnenia nároku v podobe straty tohto nároku. [53]

62. Treba si však uvedomiť, že namiesto pôvodného cieľa sociálnej ochrany pracovníka, ktorý sleduje táto právna úprava a ktorý ako taký je totožný s cieľom smernice 2003/88, by sa dosiahol pravý opak, ak by pracovník nemohol uplatniť svoj nárok na ročnú dovolenku z dôvodov, za ktoré nenesie zodpovednosť. K okolnostiam, za ktoré pracovník nenesie zodpovednosť, patrí jednak úmyselné nesplnenie povinnosti zamestnávateľom, ktoré je na základe takejto právnej úpravy dodatočne odmenené. Patria k nim však aj prirodzené okolnosti vyššej moci, na ktoré dotknutá osoba nemá vplyv, ako napríklad choroba.

63. V obidvoch prípadoch sa v dôsledku straty nároku na dovolenku nielenže nedosiahne sledovaný cieľ, ale v konečnom dôsledku je pracovníkovi uložená aj vecne neodôvodnená sankcia. Takýto právny dôsledok zjavne nie je zlučiteľný so zmyslom a s cieľom smernice 2003/88. Z toho vyplýva, že článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 nemožno vykladať v tom zmysle, že práceneschopnosť pracovníka z dôvodu choroby má za následok stratu nároku na minimálnu dobu ročnej dovolenky ako zaručeného základného práva.

53 — Glaser, R., Lüders, H.: § 7 BUrlG auf dem Prüfstand des EuGH — Anmerkungen zum Vorlagebeschluss des LAG Düsseldorf. In: *Betriebs-Berater*, 61. ročník (2006), zošit 49, s. 2692, zastávajú názor, že hrozba straty nároku na dovolenku má práve ten dôsledok, že dovolenka bude skutočne a včas čerpaná. García Perrote Escartín, I.: c. d. v poznámke pod čiarou 22, s. 3593, 3600, poukazuje na to, že tento zákaz kumulácie má umožniť, aby pracovník skutočne využil ročnú dovolenku. Podľa tohto konceptu pracovník nesie „bremeno" dôsledného uplatnenia svojho práva na dovolenku. Autor však upozorňuje na to, že tento zákaz má viacero nevýhod. Môže mať totiž „bumerangový efekt", známy medzi právnikmi v oblasti pracovného práva, keďže je celkom možné, že pracovník napokon svoj nárok na dovolenku stratí úplne, čím sa prispeje k prípadnému porušeniu práva zo strany zamestnávateľa. Autor zastáva názor, že takáto právna úprava odôvodňuje porušenie práva a zamestnávateľovi ponúka príležitosť neodôvodnene sa obohatiť. Zamestnávateľ sa totiž môže prizerať, ako pracovník stratí ročnú dovolenku, bez toho, aby bol povinný mu ju finančne nahradiť. To má za následok, že sankcionovaný nie je ten, kto za porušenie práva zodpovedá (zamestnávateľ), ale ten, kto nebol schopný svoje právo uplatniť (pracovník).

— Výklad zameraný na záujmy účastníkov pracovného pomeru

64. Napriek opačnému názoru žalovaného v spore vo veci samej je výklad článku 7 ods. 1

smernice 2003/88, ktorý zohľadňuje záujmy zamestnávateľa a súčasne obmedzuje základné právo na minimálnu dobu ročnej dovolenky v menšom rozsahu ako sporná nemecká právna úprava, absolútne prípustný. Komisia správne uviedla, že sa javí ako primerané, ak členský štát stanoví podmienky, že napríklad nároky na dovolenku sa v záujme zdravia a bezpečnosti prenášajú, iba ak sa to zdá byť nevyhnutné. Rovnako by prichádzalo do úvahy motivovanie pracovníkov, aby si svoju ročnú dovolenku čerpali v primeranom období nasledujúceho roka.

65. Konkrétna realizácia týchto opatrení na úrovni podniku je na druhej strane povinnosťou zamestnávateľa, ktorý prostredníctvom svojich rozsiahlych organizačných a koordinačných právomocí [54] môže čo možno najlepšie zosúladiť právo pracovníkov na dovolenku s konkrétnymi potrebami podniku.

54 — Ustanovenia práva Spoločenstva o technickej a sociálnej ochrane práce zohľadňujú rozsiahle organizačné a koordinačné právomoci zamestnávateľa tým, že mu napríklad na základe článku 5 ods. 1 smernice Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (Ú. v. ES L 183, s. 1; Mim. vyd. 05/001, s. 349) ukladajú povinnosť zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov pri práci zo všetkých stránok. Pozri na záver rozsudok zo 14. júna 2007, Komisia/Spojené kráľovstvo, C-127/05, body 40 a 41, v ktorom Súdny dvor potvrdil povinnosť zamestnávateľa zaručiť pracovníkom bezpečné pracovné prostredie.

iii) Porovnanie s právnou úpravou Dohovoru MOP č. 132

66. Proti podmieneniu nároku na dovolenku práceschopnosťou pracovníka svedčí navyše skutočnosť, že podľa jednoznačného znenia článku 5 ods. 4 Dohovoru MOP č. 132 „neprítomnosť v práci z dôvodov nezávislých na vôli konkrétneho pracovníka, ako napríklad z dôvodov choroby, úrazu alebo materstva, sa [musí] započítať do doby výkonu zamestnania“. [55] Okrem toho článok 6 ods. 2 tohto dohovoru výslovne stanovuje, že „doba práceneschopnosti z dôvodu choroby alebo úrazu sa [nesmie] započítať do stanovenej minimálnej doby ročnej dovolenky“.

67. Týmto ustanoveniam je teda v súlade s ich cieľom potrebné rozumieť tak, že skôr uplatnená práceneschopnosť z dôvodu choroby nesmie ukrátiť nárok na minimálnu dobu platenej ročnej dovolenky. [56] Napriek tomu, že

55 — Rovnaké posudzovanie choroby a materstva, pokiaľ ide o právny dôsledok v článku 5 ods. 4 Dohovoru MOP č. 132, podporuje napokon názor vyjadrený v bode 60, že v obidvoch prípadoch je potreba ochrany pracovníka rovnaká.

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

signatárske štáty, ku ktorým patrí väčšina členských štátov Európskej únie, [57] sú povinné to „zaručiť za podmienok, ktoré majú byť stanovené príslušným orgánom alebo vhodným spôsobom v tej-ktorej krajine“, právomoc členských štátov sa aj v tomto prípade obmedzuje na vydávanie vykonávacích opatrení, v dôsledku čoho im môže byť z právneho hľadiska bránené v tom, aby túto neprítomnosť v práci nepovažovali za výkon práce.

68. Z tohto dôvodu sa normy Dohovoru MOP č. 132 čo do právnej podstaty v zásade zhodujú s normami smernice 2003/88. [58] Preto sú členské štáty povinné tieto normy vykladať a vlastné právne poriadky prispôsobiť tak, aby neprítomnosť v práci v dôsledku choroby neukrátila nárok na minimálnu dobu platenej ročnej dovolenky.

B — *O druhej otázke*

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

70. Podľa judikatúry Súdneho dvora má tento zákaz zabezpečiť, aby pracovníci za bežných

57 — Všetky členské štáty Európskej únie sú členmi MOP. Hoci Európske spoločenstvo nie je členom, obidve organizácie sa, ako vyplýva z korešpondencie medzi Európskou komisiou a generálnym riaditeľom MOP zo 14. mája 2001, zasadzujú za sociálny a hospodársky rozvoj, zlepšenie životných a pracovných podmienok, ako aj podporu zamestnanosti (Ú. v. C 165, s. 23). Od prvej dohody medzi MOP a Európskym spoločenstvom v roku 1958 obidve organizácie postupne rozvinuli spoluprácu zameranú na dosiahnutie týchto cieľov. Na inštitucionálnej úrovni má Európska komisia štatút pozorovateľa. Zúčastňuje sa na koordinácii postojov členských štátov Európskeho spoločenstva v rámci MOP s cieľom dosiahnuť súlad noriem MOP s právnymi predpismi Spoločenstva a tým uľahčiť ratifikáciu noriem MOP. Dohovor MOP č. 132 do dnešného dňa ratifikovalo Belgicko (2. júna 2003), Česká republika (23. augusta 1996), Fínsko (15. januára 1990), Nemecko (1. októbra 1975), Maďarsko (19. augusta 1998), Írsko (20. júna 1974), Taliansko (28. júla 1981), Lotyšsko (10. júna 1994), Luxembursko (1. októbra 1979), Malta (9. júna 1988), Portugalsko (17. marca 1981), Slovinsko (29. mája 1992), Španielsko (30. júna 1972), a Švédsko (7. júna 1978). Zvyšné členské štáty ako Bulharsko (29. decembra 1949), Dánsko (22. júna 1939), Francúzsko (23. augusta 1939), Grécko (13. júna 1952) a Slovensko (1. januára 1993) sú zatiaľ iba signatármi staršieho Dohovoru MOP č. 52. Ďalej je potrebné si uvedomiť, že dohovory MOP majú nezriedka aj faktický účinok, keďže ako vzorové dokumenty majú vplyv na vývoj právnych poriadkov viacerých štátov aj bez formálnej ratifikácie (pozri v tejto súvislosti Verdier, J. M.: L'apport des normes de l'OIT au droit français du travail. In: *Revue internationale du Travail*, zv. 132, 1993, č. 5 — 6, s. 474, 478; Kohl, H.: Pas de paix possible sans une politique sociale internationale. In: *Regards sur l'avenir de la justice sociale — Mélanges à l'occasion du 75e anniversaire de l'OIT*. Genève 1994, s. 177).

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

okolností skutočne využili dobu odpočinku a aby tým bola zaručená účinná ochrana ich bezpečnosti a zdravia. [59] Má sa tým zabrániť zneužívaniu nároku na dovolenku zamestnávateľom, ktorý ho „odkúpi", prípadne zrieknutiu sa tohto nároku pracovníka z výlučne finančných pohnútok. [60]

71. Článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 zdôrazňuje funkciu vyplácania náhrady mzdy počas dovolenky spočívajúcu v tom, že pracovník by sa počas tohto obdobia mal nachádzať v situácii, ktorá by mala byť, čo sa týka odmeny, porovnateľná so situáciou v dobe vykonávania práce. [61] Inými slovami povedané, požiadavka vyplácania náhrady mzdy počas dovolenky zaručuje, že pracovník si bude môcť finančne dovoliť skutočne čerpať svoju ročnú dovolenku. [62] Preplácanie dovolenky sleduje rovnaký cieľ. Peňažná náhrada má totiž pracovníkovi v zásade aj po skončení pracovného pomeru poskytnúť dobu plateného odpočinku prv, než nastúpi do nového pracovného pomeru. [63] Neposkytnutie tejto náhrady by malo preto za následok, že cieľ zotavenia pracovníka, ktorý sleduje smernica 2003/88, by nebolo možné dosiahnuť.

72. Súdny dvor v rozsudku Robinson-Steele [64] konštatoval, že smernica 2003/88 zaobchádza s nárokom na ročnú dovolenku a s nárokom na vyplatenie náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku ako s dvoma časťami jedného nároku. Podľa môjho názoru práve táto totožná funkcia nároku na náhradu mzdy a nároku na preplatenie dovolenky podporuje záver, že s nárokom na preplatenie dovolenky sa má zaobchádzať ako s neoddeliteľnou súčasťou nároku na minimálnu dobu platenej ročnej dovolenky.

73. V tomto smere odpoveď na druhú prejudiciálnu otázku vyplýva už zo samotnej odpovede na prvú otázku. Ak totiž automatický zánik nároku na platenú ročnú dovolenku po uplynutí určitej doby, ako už bolo konštatované, je v rozpore s cieľom smernice 2003/88, potom to musí platiť rovnako aj pre nárok na preplatenie dovolenky, ktorý ako sekundárny nárok sa viaže na nárok na dovolenku.

74. Naproti tomu nemožno súhlasiť s tvrdením žalovaného v spore vo veci samej, podľa ktorého vyhliadka, že pri skončení pracovného pomeru bude musieť zamestná-

59 — Rozsudky BECTU, už citovaný v poznámke pod čiarou 7, bod 44; Merino Gómez, už citovaný v poznámke pod čiarou 25, bod 30, a Robinson-Steele, už citovaný v poznámke pod čiarou 28, bod 60.

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

61 — Rozsudok Robinson-Steele, už citovaný v poznámke pod čiarou 28, bod 58.

62 — Bogg, A. L.: c. d. v poznámke pod čiarou 32, s. 899.

63 — Takto aj generálny advokát Tizzano vo svojich návrhoch vo veci BECTU, už citovanej v poznámke pod čiarou 9, bod 38.

64 — Rozsudok Robinson-Steele, už citovaný v poznámke pod čiarou 28, bod 58.

vateľ preplatiť nároky na dovolenku veľkého rozsahu prípadne nahromadené za niekoľko rokov, ho môže podnietiť k skoršiemu vypovedaniu pracovného pomeru s dlhodobo chorým pracovníkom. Proti tomu možno totiž namietať, že práve neexistencia povinnosti zamestnávateľa preplatiť nevyčerpanú dovolenku ho môže motivovať, aby prepustil pracovníka pred poskytnutím ročnej dovolenky, keďže v opačnom prípade by bol povinný uspokojiť nárok pracovníka na minimálnu dobu platenej ročnej dovolenky podľa článku 7 ods. 1 smernice 2003/88. Aby sa predišlo zneužitiu práva výpovedí s cieľom obísť toto základné právo zaručené právnymi predpismi Spoločenstva, musí mať pracovník pri skončení pracovného pomeru v každom prípade nárok na peňažnú náhradu za získanú a nevyčerpanú dovolenku.

76. Za týchto okolností je potrebné článok 7 ods. 2 smernice 2003/88/ES vykladať tak, že pracovníci majú pri skončení pracovného pomeru v každom prípade nárok na vyplatenie peňažnej náhrady za priznanú a nevyčerpanú dovolenku.

C — *O tretej otázke*

75. Ani komparatívne skúmanie príslušných ustanovení Dohovoru MOP č. 132 nepripúšťa odlišný záver. Článok 11 tohto dohovoru v zásade upravuje nárok pracovníka na preplatenie dovolenky za dobu zamestnania, za ktorú mu dovolenka nebola poskytnutá. Keďže nárok na preplatenie dovolenky sa aj v tomto prípade viaže na nárok na minimálnu dobu ročnej dovolenky ako primárny nárok, je potrebné uplatniť článok 5 ods. 4 dohovoru, podľa ktorého neprítomnosť v práci z dôvodov nezávislých od vôle konkrétneho pracovníka, ako napríklad z dôvodov choroby, úrazu alebo materstva, sa musí započítať do doby výkonu zamestnania. [65] Z toho vyplýva, že práceneschopnosť z dôvodu choroby nemôže mať nepriaznivý dopad na nárok na preplatenie dovolenky.

77. Ako už bolo povedané, z teleologického výkladu článku 7 smernice 2003/88, [66] ako aj z právnej podstaty článku 5 ods. 4 Dohovoru MOP č. 132 [67] vyplýva, že obdobie práceneschopnosti z dôvodu choroby treba posudzovať rovnako ako dobu výkonu práce, keďže ide o neprítomnosť v práci z dôvodov, ktoré nezávisia od vôle pracovníka, a teda sú odôvodnené.

78. Všetky nároky pracovníka preto vznikajú v rovnakej dobe, čo platí aj pre nárok na platenú ročnú dovolenku, ktorá môže byť

65 — Pozri bod 66.

66 — Pozri body 55 až 65.

67 — Pozri body 66 až 68.

čerpaná po skončení práceneschopnosti, alebo ktorá — pri skončení pracovného pomeru — je preplácaná formou peňažnej náhrady, a to aj v prípade, ak nastala úplná práceneschopnosť pracovníka.

79. Vznik nároku na ročnú dovolenku, resp. na preplatenie dovolenky nie je v zásade podmienený predchádzajúcim skutočným výkonom činnosti, a teda tieto nároky prislúchajú pracovníkovi aj v prípade, ak bol z dôvodu choroby neprítomný v práci počas celého roka, za ktorý sa dovolenka priznáva.

80. Pokiaľ ide druhú časť tejto otázky, či tieto nároky vznikajú aj v prípade neospravedlnenej neprítomnosti v práci počas celého roka, za ktorý sa dovolenka priznáva, chcela by som pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry prejudiciálne konanie zavedené článkom 234 ES je prostriedkom spolupráce medzi Súdnym dvorom a vnútroštátnymi súdmi, prostredníctvom ktorého Súdny dvor týmto súdom poskytuje návod na výklad práva Spoločenstva, ktorý potrebujú pri rozhodovaní sporu, ktorý prejednávajú. [68]

81. V rámci tejto spolupráce prináleží výlučne vnútroštátnemu súdu prejednávajúcemu spor a príslušnému na vydanie súdneho rozhodnutia posúdiť so zreteľom na osobitosti sporu tak potrebu prejudiciálneho konania pre vydanie jeho rozsudku, ako aj relevanciu otázok, ktoré tento súd predložil Súdnemu dvoru. Ak sa prejudiciálne otázky týkajú výkladu práva Spoločenstva, Súdny dvor je v zásade povinný o nich rozhodnúť. [69]

82. Súdny dvor však rovnako rozhodol, že mu vo výnimočných prípadoch prináleží v rámci skúmania, či je príslušný, preskúmať aj okolnosti, za ktorých sa vnútroštátny súd naň obrátil s návrhom na začatie prejudiciálneho konania. Odmietnuť rozhodnúť o prejudiciálnej otázke vnútroštátneho súdu môže iba vtedy, ak požadovaný výklad právnych predpisov Spoločenstva nijako nesúvisí so skutkovým stavom alebo s predmetom sporu vo veci samej, ak ide o otázku hypotetickej povahy alebo ak nemá k dispozícii informácie o skutkovom a právnom stave, ktoré sú nevyhnutné pre riadne zodpovedanie otázky, ktorá mu bola predložená. [70]

83. Zásada spolupráce, v ktorej má viesť prejudiciálne konanie, totiž znamená, že vnútroštátny súd berie ohľad na úlohu zverenú Súdnemu dvoru, ktorá spočíva v prispievaní k výkonu súdnej moci v členských štátoch, nie však vo vyjadrovaní sa k všeobecným alebo hypotetickým otázkam. [71]

68 — Pozri najmä rozsudky zo 16. júla 1992, Meilicke, C-83/91, Zb. s. I-4871, bod 22, a z 5. februára 2004, Schneider, C-380/01, Zb. s. I-1389, bod 20.

69 — Rozsudok Schneider, už citovaný v poznámke pod čiarou 68, bod 21 a tam citovaná judikatúra.

70 — Pozri najmä rozsudky zo 16. decembra 1981, Foglia/Novello, 244/80, Zb. s. 3045, bod 18; z 15. júna 1995, Zabala Erasun a i., C-422/93 až C-424/93, Zb. s. I-1567, bod 29; z 12. marca 1998, Djabali, C-314/96, Zb. s. I-1149, bod 19, a Schneider, už citovaný v poznámke pod čiarou 68, bod 22. Pozri najnovšie návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Tizzano 18. januára 2005 vo veci Längst, C-165/03, Zb. s. I-5637, bod 45, a rozsudok z 30. júna 2005 v tej istej veci, Zb. s. I-5637, body 30 až 35.

71 — Rozsudok Schneider, už citovaný v poznámke pod čiarou 68, bod 23.

84. Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že žalobca v spore vo veci samej bol práceneschopný z dôvodu choroby nepretržite od 8. septembra 2004 do 30. septembra 2005, čiže až do okamihu skončenia pracovného pomeru. Jeho neprítomnosť v práci bola preto jednoznačne ospravedlnená, a teda Súdny dvora sa druhou časťou tejto otázky, či nárok na ročnú dovolenku alebo na peňažnú náhradu vzniká aj v prípade neospravedlnenej neprítomnosti v práci, nemusí zaoberať, keďže tá nie je relevantná pre rozhodnutie v spore vo veci samej.

VII — Návrh

85. Vzhľadom na predchádzajúce úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prejudiciálne otázky Landesarbeitsgericht Düsseldorf takto:

1. Článok 7 ods. 1 smernice 2003/88/ES sa má vykladať tak, že pracovníci musia mať v každom prípade nárok na platenú ročnú dovolenku v trvaní najmenej štyroch týždňov. Predovšetkým dovolenka, ktorú si pracovník z dôvodu choroby nevyčerpal v roku, za ktorý sa dovolenka priznáva, mu musí byť poskytnutá neskôr.

2. Článok 7 ods. 2 smernice 2003/88/ES sa má vykladať tak, že pracovníci majú pri skončení pracovného pomeru v každom prípade nárok na vyplatenie peňažnej náhrady za priznanú a nevyčerpanú dovolenku (preplatenie dovolenky).

3. Článok 7 smernice 2003/88/ES sa má vykladať tak, že nárok na ročnú dovolenku alebo peňažnú náhradu vznikne aj v prípade ospravedlnenej neprítomnosti (pre chorobu) v práci počas celého roka, za ktorý sa dovolenka priznáva.