NÁVRHY GENERÁLNEJ ADVOKÁTKY
JULIANE KOKOTT
prednesené 12. januára 2006 [1]

I — Úvod

1. V tomto konaní vedie Federatie Nederlandse Vakbeweging (federácia holandských odborov, ďalej len „FNV") spor s Holandským kráľovstvom o tom, či preplatenie dní minimálnej doby dovolenky za rok, ktoré neboli vyčerpané, ale prenesené do nasledujúceho roka, je v súlade s príslušnými ustanoveniami práva Spoločenstva.

II — Právny rámec

A — *Právna úprava Spoločenstva*

2. Smernica 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času [2] (ďalej len „smernica") nahradila s účinnosťou od 2. augusta 2004 smernicu Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času [3]. Pokiaľ je to pre našu vec relevantné, majú obe smernice rovnaké znenie. [4]

3. Článok 7 smernice obsahuje úpravu minimálnej dovolenky za rok:

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

1 — Jazyk prednesu: nemčina.

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

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

4 — Smernica 2000/34/ES Európskeho parlamentu a Rady z 22. júna 2000, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 93/104/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, a ktorá sa vzťahuje na sektory a činnosti vylúčené z uvedenej smernice (Ú. v. ES L 195, s. 41; Mim. vyd. 05/004, s. 27), je pre našu vec bezvýznamná.

2. Namiesto minimálnej doby ročnej platenej dovolenky [platenej dovolenky za rok — *neoficiálny preklad*] nemôže byť vyplatená peňažná náhrada, s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru."

4. Podľa odôvodnenia č. 4 smernice je zlepšenie bezpečnosti, hygieny a ochrany zdravia pracovníkov pri práci cieľom, ktorý by sa nemal podriaďovať čisto ekonomickým úvahám.

5. Odôvodnenie č. 5 stanovuje, že sa pracovníkom v Spoločenstve musí poskytnúť minimálny čas odpočinku a primerané prestávky v práci v priebehu dňa, týždňa a roku.

6. Článok 17 upravuje podmienky, za ktorých sa členské štáty môžu odchýliť od jednotlivých ustanovení smernice. Pre článok 7 však nie je stanovená žiadna možnosť odchýlky.

B — *Holandská právna úprava*

7. Podľa informácie od vnútroštátneho súdu bola smernica prebratá do holandského právneho poriadku nižšie uvedenými ustanoveniami. Holandský Burgerlijk wetboek (Občiansky zákonník) stanovuje od 1. februára 2001, pokiaľ je to pre našu vec relevantné, toto:

Článok 7:634:

„1. Pracovník v každom roku, v ktorom počas celej dohodnutej dĺžky pracovného času mal nárok na odmenu, získa nárok na dovolenku v trvaní minimálne štvornásobku dohodnutého týždenného pracovného času alebo v prípade, že dohodnutý pracovný čas je vyjadrený v hodinách za rok, minimálne v trvaní rovnakého rozsahu.

2. Pracovník, ktorý mal nárok na odmenu počas časti roku, získa v tejto časti nárok na dovolenku pomerne zodpovedajúci rozsahu, na ktorý by mal nárok, keby mal nárok na odmenu počas celej dohodnutej dĺžky pracovného času.

3. ..."

Článok 7:638:

„1. Zamestnávateľ je povinný pracovníkovi každý rok poskytnúť možnosť na čerpanie dovolenky, na ktorú má podľa článku 634 minimálne nárok.

2. Pokiaľ určenie dovolenky nie je stanovené písomnou dohodou alebo na základe kolektívnej zmluvy, alebo úpravou príslušného správneho orgánu alebo v jeho mene, alebo zákonom, začiatok a koniec dovolenky stanoví zamestnávateľ v súlade so želaním pracovníka, pokiaľ tomu nebránia vážne dôvody. ...

...

6. Zamestnávateľ je povinný pracovníkovi poskytnúť zostatok dovolenky v dňoch alebo hodinách, pokiaľ tomu nebránia vážne dôvody.

...“

Článok 7:640:

„1. Počas trvania pracovnej zmluvy sa pracovník nemôže vzdať svojho nároku na dovolenku za náhradu.

2. Ak pracovník získal nárok na dovolenku presahujúci minimum stanovené v článku 634, je možné sa písomnou dohodou odchýliť od ustanovenia v odseku 1 v rozsahu, v ktorom nárok presahuje toto minimum.“

III — Skutkový stav

8. Podnetom právneho sporu je informačná brožúrka s názvom „Nieuwe vakantiewetgeving: Meer ruimte voor maatwerk“ (Nová právna úprava dovoleniek: viac priestoru pre prácu na mieru) (ďalej len „brožúrka“), ktorú vydalo holandské Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ministerstvo sociálnych vecí a práce) vo februári 2001 pod č. B 089. Tu sa okrem iného uvádza, že pracovník si môže odkladať dovolenku a prenášať do ďalších rokov, aby si neskôr mohol čerpať dlhšiu dovolenku. Pracovník sa navyše môže zrieknuť čerpania dovolenky za náhradu, teda ju určitým spôsobom „predať“. Týka sa to v príslušnom roku všetkých dní dovolenky prenesených z predchádzajúcich rokov a tých dni dovolenky za príslušný rok, ktoré presahujú minimálnu dovolenku v rozsahu štyroch týždňov.

9. Z výkladu vlády v priebehu parlamentných rokovaní o príslušnej holandskej úprave taktiež vyplýva, že pracovníci si môžu preniesť aj časť zákonnej minimálnej dovolenky do ďalšieho roka a následne sa zrieknuť jej čerpania za náhradu. Návrh, ktorý tomu mal zabrániť, bol v priebehu parlamentných rokovaní zamietnutý.

10. FNV je toho názoru, že holandské právo tak, ako ho vykladá holandská vláda, nie je v súlade s článkom 7 ods. 2 smernice. Požiadala teda súd o príslušné určenie.

IV — Návrh na začatie prejudiciálneho konania

11. Podľa názoru vnútroštátneho súdu holandské právo pripúšťa na základe legislatívneho procesu prípravy zákona a uvedenej brožúrky, že časť minimálnej dovolenky môže byť prenesená do nasledujúceho roka a preplatená formou peňažnej náhrady, ak sa pracovník jej čerpania zriekne.

12. Vnútroštátny súd však má pochybnosti o tom, či takýto výklad holandského práva je v súlade so smernicou, a predložil teda Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Je zlučiteľné s právom Spoločenstva, najmä s článkom 7 ods. 2 smernice Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993, aby ustanovenie práva členského štátu stanovovalo možnosť písomnej dohody počas trvania pracovnej zmluvy, ktorej účelom je, že pracovník, ktorý počas jedného roka nečerpal svoju minimálnu dovolenku za rok alebo ju nevyčerpal celú, môže dostať peňažnú náhradu za túto dovolenku v nasledujúcom roku?

Otázka vychádza zo zásady, že náhrada sa neposkytuje za nárok pracovníka na minimálnu dovolenku v prebiehajúcom roku alebo v rokoch po ňom nasledujúcich."

V — Tvrdenia účastníkov konania

13. Holandská vláda zdôrazňuje, že prebratie smernice v zásade zabezpečuje, aby si

pracovníci mohli čerpať dovolenku podľa želania, ak niet vážnych dôvodov na zamietnutie čerpania dovolenky. Článok 7 smernice nezaväzuje členské štáty na to, aby pracovníkov nútili skutočne vyčerpať minimálnu dobu dovolenky za rok.

14. Zastáva preto názor, že je v súlade s článkom 7 ods. 2 smernice časti minimálnej doby dovolenky za rok nevyčerpať, preniesť ich do nasledujúceho roka a potom sa čerpania zrieknuť za náhradu. Prenesené časti minimálnej doby dovolenky za predchádzajúci rok totiž potom už nie sú súčasťou minimálnej doby dovolenky za rok. Takáto úprava patrí k spôsobom poskytovania minimálnej doby dovolenky za rok, ktoré môžu členské štáty stanoviť v súlade s rozsudkom BECTU [5].

15. FNV sa naproti tomu obáva, že takýto výklad smernice holandskou vládou vystavuje pracovníka riziku nátlaku zo strany zamestnávateľa, aby si minimálnu dovolenku nevyčerpal. Takýto výklad prinajmenšom umožňuje, aby si pracovník minimálnu dovolenku nevyčerpal a zamenil ju zakaždým v nasledujúcom roku za peňažnú náhradu.

16. Článok 7 ods. 2 smernice však má za cieľ zabezpečiť skutočné čerpanie minimálnej dovolenky nielen v záujme pracovníka, ale aj vo všeobecnom záujme. [6] Tieto záujmy sú dotknuté aj vtedy, keď sa pracovník stane práceneschopným z dôvodu nedostatočného zotavenia.

17. Komisia uvádza, že sloboda členských štátov pri preberaní smernice sa týka len jej spôsobu úpravy. Naproti tomu niet voľnosti, pokiaľ ide o výsledok.

18. Smernica slúži ochrane zdravia a bezpečnosti pracovníkov. Komisia teda zastáva názor, odvolávajúc sa na generálneho advokáta Mischo vo veci Merino Gómez [7], že minimálna doba dovolenky za rok je absolútnym právom na skutočný a účinný odpočinok na účel, aby sa mohol pracovník

5 — Pozri rozsudok z 26. júna 2001, BECTU, C-173/99, Zb. s. I-4881.

6 — Tento názor vyjadrila aj generálna advokátka Stix-Hackl v návrhoch z 27. októbra 2005, Robinson-Steele a i., (spojené veci C-131/04 a C-257/04, Zb. s. I-2531) bod 79.

7 — Komisia sa odvoláva na návrhy z 3. apríla 2003, Merino Gómez, C-342/01, Zb. s. I-2605, body 32 a nasl.

fyzicky zotaviť. Preto je už aj prenos časti minimálnej dovolenky do nasledujúceho roka v zásade v rozpore s článkom 7 smernice. Prenos je prípustný len vo výnimočných prípadoch z dôležitých dôvodov.

19. Pri dodatočnej dovolenke je to prípadne inak, ako pri minimálnej dovolenke. Holandská vláda však nesprávne posudzuje rozdiely medzi obidvomi nárokmi na dovolenku. Kým dni dodatočnej dovolenky sú často dohodnuté medzi zamestnávateľom a pracovníkom, pri minimálnej dobe dovolenky za rok dohoda možná nie je.

20. Komisia je napriek tomu toho názoru, že aj v prípade, ak by prenos nároku na dovolenku bol v rozpore so smernicou, jeho prenesenie zostáva účinné. Prepadnutie prenesenej dovolenky bez náhrady by totiž bolo na ťarchu pracovníka a dodatočne by znížilo jeho možnosť zotavenia.

21. Komisia sa následne zaoberá otázkou, ako treba zaobchádzať s časťami minimálnej doby dovolenky za rok, ktoré si pracovník nevyčerpal v príslušnom roku, či už z prípustných, alebo neprípustných dôvodov.

22. Predpísanú minimálnu dobu dovolenky nemožno síce po skončení príslušného roka ako takú dobehnúť, čerpanie prenesených dní dovolenky navyše k dňom minimálnej doby dovolenky za rok nasledujúceho roka by napriek tomu pozitívne ovplyvnilo zdravie a bezpečnosť pri práci. K tomu nedochádza v prípade, že pracovník sa zriekne prenesenej časti minimálnej doby dovolenky za rok za náhradu.

23. Komisia na záver zdôrazňuje, že chápanie holandskej vlády by vyvolávalo nebezpečenstvo systematického zneužívania. Zamestnávatelia by sa mohli s dobrovoľným alebo vynúteným súhlasom pracovníka postarať o to, aby bola využitá len časť minimálnej doby dovolenky za rok, a vyplatiť zakaždým v nasledujúcom roku náhradu.

VI — Posúdenie

24. Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výhradne otázky, či je preplatenie časti minimálnej doby dovolenky za rok po jej prenesení do nasledujúceho roka prípustné.

25. Komisia si však myslí, že Súdny dvor by mal najskôr vyriešiť otázku, do akej miery je

vôbec prenos časti minimálnej doby dovolenky za rok v súlade so smernicou. Túto ďalekosiahlu otázku však možno v tomto konaní ponechať otvorenú. Prekračuje nielen rámec návrhu na začatie prejudiciálneho konania, ako to na ústnom pojednávaní zdôrazňovali FNV, holandská vláda a tam prvýkrát vstupujúca vláda Spojeného kráľovstva, ale je podľa prednesu Komisie samotnej tiež bez akéhokoľvek významu pre zodpovedanie prejudiciálnej otázky. Komisia totiž zastáva názor, že prenesenie nároku na dovolenku zostáva účinné dokonca aj vtedy, ak by prenesenie bolo v rozpore so smernicou. S tým treba súhlasiť len do takej miery, že smernica zjavne nemôže byť vykladaná tak, že by bránila účinnému prenosu dní minimálnej doby dovolenky za rok do nasledujúceho roka v *každom* mysliteľnom prípade. [8]

26. Treba teda objasniť, či je peňažná náhrada za prenesené dni minimálnej doby dovolenky za rok v súlade so smernicou.

27. Podľa článku 7 ods. 1 smernice dostane každý pracovník platenú dovolenku za rok v trvaní najmenej štyroch týždňov. Rovnako ako celá smernica majú aj ustanovenia o minimálnej dobe dovolenky za rok podporovať životné a pracovné podmienky, ako aj bezpečnosť pracovníkov pri práci spôsobom zodpovedajúcim článku 137 Zmluvy. [9] V súlade so svojím označením predstavuje minimálna doba dovolenky za rok minimálnu dobu, ktorá musí byť podľa názoru zákonodarcu Spoločenstva každý rok skutočne čerpaná ako dovolenka, aby bola zabezpečená primeraná doba odpočinku za rok v zmysle odôvodnenia č. 5 smernice. [10]

28. V rozpore s názorom holandskej vlády nemožno dať minimálnu dobu dovolenky za rok po jej prenose na nasledujúci rok na roveň nárokom *z dodatočnej* dovolenky, ktoré smú byť nahradené v peniazoch. Dni minimálnej doby dovolenky za rok síce nemôžu byť po úplnom alebo čiastočnom prenose na nasledujúce obdobia vyčerpané v roku, ktorého sa týkajú. Dovolenka však môže, ako Komisia správne podotýka, aj tak prispieť k predpísanému zotaveniu pracovníka, keď si ju pracovník vyčerpá neskôr.

29. Podľa článku 7 ods. 2 nesmie byť zásadne namiesto tejto minimálnej doby platenej

8 — Ak by napriek tomu mal Súdny dvor zaujať stanovisko k prenosu dovolenky, bola by v súlade s odôvodnením č. 6 smernice pochopiteľná orientácia na dohovor č. 132 Medzinárodnej organizácie práce o platenej dovolenke za rok. Tento dohovor prijatý v roku 1970 v Ženeve bol ratifikovaný okrem iného 14 členskými štátmi Spoločenstva. Podľa článku 9 je prenos zásadne možný, avšak aspoň časť minimálnej dovolenky sa má čerpať v období časovo blízkom roku, v ktorom na ňu vznikol nárok.

9 — Rozsudok BECTU, už citovaný v poznámke pod čiarou 5, body 37 a nasl.

10 — Pozri aj rozsudok BECTU, už citovaný v poznámke pod čiarou 5, bod. 44.

dovolenky za rok vyplatená peňažná náhrada. Jediná stanovená výnimka sa týka nárokov na dovolenku existujúcich v dobe skončenia pracovného pomeru. [11] Zvlášť neplatia možnosti odchýlok stanovené v článku 17 smernice pre minimálnu dobu dovolenky za rok podľa článku 7. [12]

30. Ako uviedla na ústnom pojednávaní popri FNV a Komisii aj vláda Spojeného kráľovstva, názor zastávaný holandskou vládou vedie v konečnom dôsledku k obchádzaniu tohto zákazu. Minimálna doba dovolenky za rok by sa totiž podľa potreby nečerpala, ale by mohla byť zamenená za časovo posunutú peňažnú náhradu. Presne tento výsledok nesmie podľa článku 7 ods. 2 smernice nastať.

31. S Komisiou a s FNV treba súhlasiť aj v tom, že možnosť vyplatenia finančnej náhrady za prenesenú časť minimálnej doby dovolenky za rok by bola podnetom, aby sa pracovníci zriekli svojej dovolenky na odpočinok alebo aby boli podnecovaní sa jej zrieknuť, čo je nezlučiteľné s cieľmi smernice. [13]

32. Na rozdiel od toho vznikajú aspoň pri dlhodobých pracovných pomeroch podnety správať sa v súlade s cieľmi článku 7 smernice, keď sa prenesenie dní minimálnej doby dovolenky za rok nemôže nahradiť v peniazoch. Bez možnosti náhrady je zásadne v záujme pracovníkov a zamestnávateľov minimálnu dobu dovolenky za rok preniesť len v rozsahu, v ktorom bude čerpaná v súlade so svojou funkciou v maximálnej miere v rámci príslušného roka alebo v blízkej dobe po tom. Nadmerné nahromadenie nárokov na dovolenku môže totiž viesť k praktickým ťažkostiam pri jej čerpaní. Najmä pri dlhšej dovolenke mimo zvyčajného dovolenkového obdobia sa dá často len ťažko zabezpečiť zastúpenie počas dovolenky. Hoci sa tento problém týka najskôr len zamestnávateľa, musí aj pracovník počítať s tým, že sa prejaví v jeho neprospech.

33. Z toho vyplýva, že článku 7 smernice odporuje, aby bola pracovníkovi, ktorý si v určitom roku nevyčerpal alebo nevyčerpal úplne svoju minimálnu dobu dovolenky za rok, vyplatená za to peňažná náhrada v nasledujúcom roku.

11 — Rozsudok BECTU, už citovaný v poznámke pod čiarou 5, bod 44, a rozsudok z 18. marca 2004, Merino Gómez, C-342/01, Zb. s. I-2605, bod 30.

12 — Rozsudok BECTU, už citovaný v poznámke pod čiarou 5, body 40 a nasl.

13 — Pozri o nebezpečenstve zneužitia ako aspekte výkladu smernice rozsudok BECTU, už citovaný v poznámke pod čiarou 5, bod 51, a o podnetoch pracovníka na zrieknutie sa dovolenky návrhy, ktoré predniesla generálna advokátka Stix-Hackl v spojených veciach Robinson-Steele a i., už citované v poznámke pod čiarou 6, body 78 a nasl.

VII — Návrh

34. Navrhujem preto Súdnemu dvoru, aby na návrh na začatie prejudiciálneho konania odpovedal takto:

Článku 7 ods. 2 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/EG zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času odporuje, aby bola pracovníkovi, ktorý si v určitom roku nevyčerpal alebo nevyčerpal úplne svoju minimálnu dobu dovolenky za rok, vyplatená za to peňažná náhrada v nasledujúcom roku.