

AKTUALITY PRO PRÁVNÍ PRAXI

Právo na dovolenku v kontexte aktuálnej judikatúry Súdneho dvora Európskej únie i európskej legislatívy*

Marek Švec**

Resumé

Vedecký článok sa zaoberá aktuálnymi otázkami práva na dovolenku v kontexte európskej legislatívy i ostatných rozhodnutí Súdneho dvora Európskej únie. Dôraz kladie predovšetkým na Súdny dvorom akceptovanú možnosť zániku nároku na dovolenku po uplynutí obdobia stanoveného vnútroštátnymi právnymi predpismi aj počas pracovnej neschopnosti zamestnanca. Autor akcentuje najmä zjavný posun v judikatúre SD EÚ a preukázateľné uprednostnenie ekonomického rozmeru európskej pracovnoprávnej legislatívy na úkor ochrany základných ľudských práv a slobôd zamestnancov.

* Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci výskumného projektu APVV označeného LPP-0048-09 s názvom „Flexibilita pracovného práva a nový systém sociálnej bezpečnosti“, zodpovedná riešiteľka projektu prof. JUDr. Helena Barančová, DrSc..

** JUDr. Marek Švec, interný doktorand, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, marek.svec(at)yahoo.de.

Úvod

Problematika pracovného času a dovolenky predstavuje v teórii pracovného práva i v právnej praxi zložitú oblasť. Do komplikovanej právnej úpravy pracovného času sa významnou mierou premieta i ochranná funkcia pracovného práva, ktorá má zabezpečiť sociálny rozmer realizácie pracovnej činnosti zamestnancom. Organizáciu pracovného času, ale aj ďalšie súvisiace nároky zamestnanca (napr. právo na dovolenku) je preto potrebné vnímať nielen prizmou konkrétnych ustanovení národnej či európskej pracovnoprávnej úpravy, ale i skutočnými potrebami jednotlivých zamestnancov v rámci vlastného životného cyklu. Pokračujúca akceptácia (spoločenskej) požiadavky vyššej liberalizácie a flexibility pracovnoprávnych vzťahov sa pravidelne dostáva do príkeho rozporu s existujúcou kogentnou povahou mnohých ustanovení právnej úpravy pracovného času. Miera spomenutej kogentnosti je vo vyspelých priemyselných štátoch rozdielna¹ a líši sa práve hodnotovou

¹ BARANČOVÁ, H. – SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva, 2009, s. 473.

orientáciou národného zákonodarcu. Všeobecne môžeme označiť oblasť pracovného času s ohľadom napr. na rozsah práce nadčas alebo základnú výmeru dovolenky a podmienky jej čerpania za významný ukazovateľ ochrany základných ľudských práv a slobôd, osobitne ľudskej dôstojnosti fyzickej osoby – zamestnanca.²

I. Právna úprava dovolenky

Právo na dovolenku patrí medzi najvýznamnejšie národným i európskym právom aprobované zamestnanecké „benefity“. Právna úprava dovolenky je obsiahnutá v mnohých medzinárodných i európskych právnych prameňoch, ktoré do súčasnosti vcelku konzistentným spôsobom upravovali fundamentálne podmienky vzniku nároku na dovolenku prípadne určovali rámec jej následného čerpania zamestnancom. V kontexte európskej legislatívy sa k základným právnym predpisom radí predovšetkým smernica č. 2003/88/ES o určitých aspektoch organizácie pracovného času (čl. 7)³, Charta základných práv Európskej únie (čl. 31 ods. 2), Európska sociálna charta (čl. 2) alebo Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 52 o každoročnej platenej dovolenke neskôr revidovaný Dohovorom MOP č. 132 z roku 1970.

Napriek pomerne rozsiahlemu právnemu základu pre vznik nároku na dovolenku a otázkami súvisiacimi s možnosťou jej čerpania, možno s poukazom na praktické prípady v jednotlivých členských štátoch Európskej únie označiť európsku pracovnoprávnú úpravu minimálne za nedostatočnú. Významným determinantom sa v právnej praxi následne stávajú rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie, v rámci ktorých možno zaznamenať zaujímavý posun v náhľade na predmetnú problematiku.⁴ Do istého rozporu sa preto v ostatnom období dostali závery a odôvodnenia Súdneho dvora Európskej únie v spojenej veci Schultz – Hoff a Stringer a iní (C – 350/06, C – 520/06) a najnovší rozsudok vo veci KHS AG proti Winfried Schulte (C – 214/10)

² Negatívny dôkaz predkladaného konštatovania predstavuje nová právna úprava práce nadčas v Zákonníku práce Slovenskej republiky po Veľkej novele s účinnosťou od 1. 9. 2011 (zákon č. 257/2011 Z. z.). U vybranej kategórie zamestnancov (vedúci zamestnanec v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu alebo vedúci zamestnanec, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca) môže dosiahnuť rozsah práce nadčas až 550 hodín v kalendárnom roku, čo je pravdepodobne bezkonkurenčne najviac zo všetkých členských štátov Európskej únie.

³ S ohľadom na čl. 7 pôvodnej smernice č. 93/104/EHS, ktorá sa týka niektorých aspektov organizácie pracovnej doby z 23. novembra 1993.

⁴ Popísaný trend v rozhodovaní Súdneho dvora Európskej únie nie je výnimkou a prejavuje sa aj v iných oblastiach práva (napr. v rozhodnutiach Lautsi, Grigore, Röhmer a pod.).

z 22. novembra 2011 najmä v kontexte posudzovania zániku nároku zamestnanca na dovolenku, resp. možnosti získania finančnej kompenzácie za jej nevyčerpanie z dôvodu pracovnej neschopnosti.⁵

1.1 Právo na dovolenku v európskej legislatíve

Smernica č. 2003/88/ES o určitých aspektoch organizácie pracovného času (ďalej aj ako „Smernica“) v čl. 7 zavádza členským štátom povinnosť prijať také nevyhnutné opatrenia, ktoré zabezpečia každému pracovníkovi nárok na platenú ročnú dovolenku v trvaní najmenej štyroch týždňov v súlade s vnútroštátnymi podmienkami a vnútroštátnou praxou pre vznik nároku a pre poskytnutie uvedenej dovolenky. Ods. 2 čl. 7 Smernice ďalej ustanovuje, že namiesto minimálnej doby ročnej platenej dovolenky nemôže byť pracovníkovi vyplatená peňažná náhrada, s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru.

Vychádzajúc z textu ustanovenia čl. 7 i čl. 1 Smernice, ktorý vymedzuje účel a rozsah Smernice, môžeme konštatovať⁶, že Smernica zavádza iba minimálny rozsah ročnej zákonnej dovolenky pre zamestnancov v rozsahu štyroch týždňov a požaduje jej prednostné vyčerpanie in natura. Peňažnú náhradu predpokladá výnimkovo, v prípade skončenia pracovného pomeru, v dôsledku ktorého nemôže prísť k vyčerpaniu dovolenky zamestnancom. Bližšie sa však nezaobera posúdením prípadného zániku nároku na dovolenku zamestnanca, resp. stanovením kritérií časového rámca, počas ktorého si môže zamestnanec nevyčerpanú dovolenku napr. z dôvodu pracovnej neschopnosti preniesť aj do nasledujúceho obdobia a čerpať ju neskôr (alebo si nechať vyplatiť peňažnú kompenzáciu za obdobie nevyčerpanej dovolenky zo strany zamestnávateľa). Nejasná situácia ohľadom nemožnosti/možnosti zániku nevyčerpanej dovolenky v praxi vedie ku kumulácií rôzne dlhých období nečerpanej dovolenky zamestnancami, ktorí pravidelne žiadajú o jej kompenzáciu formou finančnej náhrady. Požiadavky zamestnancov pochopiteľne spôsobujú nezanedbateľné ťažkosti podnikateľským subjektom (zamestnávateľom), ktoré sú následne často zaviazané vyplatiť vysoké finančné kompenzácie

⁵ Prekážky v práci na strane zamestnanca v podobe pracovnej neschopnosti, čerpania materskej alebo rodičovskej dovolenky, či výkonu verejnej alebo odborovej funkcie disponovali do súčasnosti v národných pracovnoprávných úpravách členských štátov EÚ osobitným právnym postavením. To nepripúšťalo zánik nároku na dovolenku pri ich trvaní a možnosť čerpania dovolenky bola zamestnancom poskytnutá po odpadnutí prekážky v práci (napr. v Slovenskej republike, Českej republike a pod.).

⁶ Čl. 1 Smernice znie: „Táto smernica ustanovuje minimálne požiadavky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci pre organizáciu pracovného času“.

vedúce k neúmernému navyšovaniu nákladov mimo klasického rozpočtového rozvrhu zamestnávateľov.

Východiskom z problematickeho právneho stavu sa stávajú predovšetkým rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie, ktoré rovnako neposkytujú jednoznačnú odpoveď. Do nedávnej minulosti predstavovalo jedno z kľúčových rozhodnutí v oblasti právneho ukotvenia práva na dovolenku rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie vo veci Schultz – Hoff a Stringer.⁷

Kľúčovou otázkou, ktorá sa v uvedenej súvislosti opakovane vyskytuje, je výklad čl. 7 Smernice v kontexte existencie požiadavky práva Európskej únie na kumulovanie nárokov na platenú ročnú dovolenku, resp. nárokov na náhradu na preplatenie nevyčerpanej dovolenky. Prípadne, či je členským štátom dovolené stanoviť časové obmedzenie nárokov všeobecne alebo výlučne pri existencii istých objektívnych/subjektívnych dôvodov napr. dlhodobej pracovnej neschopnosti zamestnanca.⁸ Pri akýchkoľvek úvahách o prípadnom obmedzení nároku na dovolenku je potrebné pripomenúť, že právo na dovolenku má v pracovnoprávnej judikatúre Súdneho dvora mimoriadny význam. SD EÚ vo svojej ustálenej judikatúre opakovane potvrdil postavenie nároku na platenú ročnú dovolenku „ako mimo-riadne dôležitej zásady sociálneho práva Európskej únie, od ktorej sa nemožno odchyliť a ktorú príslušné vnútroštátne orgány môžu uplatňovať len v medziach výslovne vytýčených samotnou smernicou č. 2003/88/ES.“⁹ Právnym zakotvením nároku na platenú ročnú dovolenku na úrovni sekundárneho práva chcel európsky zákonodarca zabezpečiť, aby mali zamestnanci vo všetkých členských štátoch Európskej únie vyhradený

čas na odpočinok k zabezpečeniu účinnej ochrany ich bezpečnosti a zdravia pri práci.¹⁰ Účel platenej ročnej dovolenky teda spočíva v poskytnutí možnosti zamestnancovi odpočinúť si a zotaviť sa po práci.¹¹

1.2 Súčasný európsky právny rámec po rozhodnutí vo veci Schultz – Hoff

Z vyššie popísaného konceptu vnímania práva na ročnú dovolenku vychádzal i Súdny dvor pri posudzovaní skutkových okolností prípadu vo veci Schultz – Hoff. V rozhodnutí vo veci Schultz – Hoff Súdny dvor konštatoval, že členské štáty majú právo vo svojich národných právnych poriadkoch stanoviť, že nárok zamestnanca na platenú ročnú dovolenku možno uplatniť len v rámci bližšie vymedzeného obdobia a že po uplynutí tohto obdobia môže takýto nárok zaniknúť (tzv. **referenčné obdobie** určené k čerpaniu dovolenky – napr. kalendárny rok, za ktorý vznikol nárok na platenú ročnú dovolenku alebo **obdobie na prenesenie dovolenky**) za predpokladu existencie „skutočnej možnosti výkonu práva na dovolenku“ počas určeného obdobia. Súdny dvor vychádzal z výlučnej právomoci členských štátov stanoviť dobu prenesenia dovolenky zamestnancovi, ktorý si ju nemohol vyčerpať z určitých dôvodov počas referenčného obdobia (v spomínanom prípade z dôvodu pracovnej neschopnosti) a preto by mu mala byť táto možnosť poskytnutá dodatočne.¹² Z uvedeného by sme následne mohli dovodiť, že čl. 7 smernice č. 2003/88/ES umožňuje zánik práva na dovolenku pri splnení určitých predpokladov.

Za najvýznamnejší determinant zániku nároku na dovolenku po rozhodnutí SD EÚ vo veci Schultz – Hoff možno označiť existenciu „skutočnej možnosti výkonu práva na dovolenku priznanej zamestnancovi Smernicou“, ktorému nárok na dovolenku zanikol. Samotná

⁷ Pre zachovanie komplexnosti výkladu práva na platenú ročnú dovolenku v kontexte judikatúry Súdneho dvora Európskej únie pozri i rozhodnutie SD EÚ vo veci Williams a iní proti British Airways plc (C – 155/10) z 15. septembra 2011.

⁸ Prípad KHS AG proti Winfried Schulte sa týkal primárne požiadavky pána Schulteho na vyplatenie finančnej náhrady za nevyčerpanú dovolenku z dôvodu pracovnej neschopnosti. Pri posudzovaní samotného prípadu sa SD EÚ opieral najmä o výklad samotného čl. 7 ods. 1. Z ustálenej judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že nárok zamestnanca na ročnú platenú dovolenku je koncipovaný ako primárny nárok, kým nárok na preplatenie dovolenky treba považovať za sekundárny nárok, pretože môže byť priznaný len v okamihu, keď nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok už nemožno splniť. Nárok na preplatenie dovolenky má k nároku na platenú ročnú dovolenku iba akcesorickú povahu. Pozri – rozhodnutie SD EÚ vo veci Schultz – Hoff (C – 520/06, bod 23), BECTU (C – 173/99, bod 30), Merino Gómez (C – 342/01, bod 30). Bližšie aj – BARANCOVÁ, H.: *Európske pracovné právo. Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie*. Bratislava: Sprint dva, 2010, s. 465.

⁹ Rozhodnutie SD EÚ vo veci BECTU (C – 173/99, bod 43); Merino Gómez (C – 342/01, bod 29); Robinson-Steele a i. (spojené veci C – 131/04 a C – 257/04, bod 48); Schultz-Hoff a i. (C – 520/06, bod 22); Vicente Pereda (C – 277/08, bod 18); Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C – 486/08, bod 28) a pod..

¹⁰ KAKAŠČÍKOVÁ, J.: *Pracovné podmienky zamestnancov so zodpovednosťou za rodinu vo svetle judikatúry Súdneho dvora Európskej únie*. In: Míľniky práva v stredo európskom priestore 2011. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, 2011, s. 275–281. Pozri aj – SZABOVÁ, L. – MADLEŇÁK, A.: *Lieky a výživové doplnky – kde je hranica akceptovateľnej marketingovej stratégie?* In: *Právo a manažment v zdravotníctve č. 2/2012*, s. 25.

¹¹ Rozhodnutie SD EÚ vo veci BECTU (C – 173/99, bod 44); Merino Gómez (C – 342/01, bod 30); Schultz-Hoff a i. (C – 520/06, bod 23, 25); Vicente Pereda (C – 277/08, bod 21); Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C – 486/08, bod 30) a pod..

¹² „Vnútroštátne ustanovenie, ktoré zakotvuje obdobie prenesenia nevyčerpanej ročnej dovolenky, v zásade sleduje cieľ poskytnúť pracovníkovi, ktorý nemohol čerpať ročnú dovolenku, dodatočnú možnosť ju využiť. Stanovenie tohto obdobia je súčasťou podmienok výkonu a uplatňovania práva na platenú ročnú dovolenku, teda patrí v zásade do právomoci členských štátov“, rozhodnutie SD EÚ vo veci Schultz-Hoff a i. (C – 520/06, bod 42).

existencia „skutočnej možnosti využitia práva na dovolenku“ sa v dôsledku toho stala kľúčovým kritériom posudzovania zániku nároku na platenú ročnú dovolenku v judikatúre Súdneho dvora. Pokiaľ je zamestnanec pracovne neschopný počas celého referenčného obdobia určeného na čerpanie dovolenky, prípadne ešte aj po období určeného na prenesenie dovolenky stanovených vnútroštátnym právom alebo praxou, je zbavený *skutočnej možnosti* využiť vlastnú platenú ročnú dovolenku po celé uvedené obdobie. Existencia nároku na dovolenku má byť preto z tohto dôvodu zachovaná a zamestnancovi má byť poskytnutá možnosť jej čerpania po skončení pracovnej neschopnosti.¹³ Obdobne sa ako pri princípe zachovania nároku na ročnú dovolenku uplatní popísaný mechanizmus aj v prípade zachovania peňažnej náhrady za nevyčerpanú dovolenku v zmysle čl. 7 ods. 2 Smernice.¹⁴

Pochybnosti vyvolalo rozhodnutie vo veci Schultz - Hoff predovšetkým s ohľadom na skutočnosť, že sa Súdny dvor nevyjadril k časovému rámcu prenesenia dovolenky, príp. kumulovaniu nečerpanej dovolenky zamestnancom z dôvodu pracovnej neschopnosti. Keďže pracovná neschopnosť zamestnanca pre účely dovolenky by sa mala považovať za výkon práce, v dôsledku nej zamestnancovi vznikajú ďalšie nároky na dovolenku.¹⁵ Súdny dvor tak až do ostatného rozhod-

nutia vo veci KHS AG proti Winfried Schulte nezaujal jednoznačné stanovisko k otázke, či súčasný právny stav vyžaduje časovo neobmedzené kumulovanie nárokov na dovolenku a nárokov na preplatenie pri jej nevyčerpaní z dôvodu pracovnej neschopnosti, ktoré vyplývajú z neprítomnosti zamestnanca pre chorobu. Podobne ako k otázke rozsahu/limitu prípustného časového rámca na čerpanie dovolenky, po uplynutí ktorého príde k zániku Smernicou priznaného práva na platenú ročnú dovolenku.

1.3 Nový právny rámec po rozhodnutí vo veci KHS AG proti Winfried Schulte

Zohľadnenie záverov a odôvodnenia Súdneho dvoru Európskej únie vo veci KHS AG prináša do vyššie načrtnutého právneho modelu práva na dovolenku rozpor a nekorešponduje s predchádzajúcim závermi vo veci Schultz - Hoff. Primárnymi kritériami posudzovania zachovania nároku na dovolenku sa vo veci KHS AG stáva najmä účel práva na ročnú dovolenku i (skrytý) ekonomický rozmer priznaných sociálnych práv (resp. európskej pracovnoprávnej legislatívy všeobecne). Pri snahe o objektívne teoretické posúdenie zachovania nároku zamestnanca na dovolenku sa v zásade v prípade KHS AG objavili dve argumentačné línie.

Prvá zohľadňovala doterajšie závery ustálenej judikatúry SD EÚ (predovšetkým vo veci Schultz - Hoff). Požadovala zachovanie práva na platenú ročnú dovolenku pre zamestnanca aj po uplynutí referenčného obdobia alebo obdobia na prenesenie dovolenky, ktorý si ju nemohol čerpať z dôvodu pracovnej neschopnosti (prípúšťa kumulovanie nárokov zamestnanca na dovolenku). Za najdôležitejší argument môžeme označiť existenciu a charakter choroby spôsobujúcej nemožnosť výkonu čerpania dovolenky. Súdny dvor v rozsudku Schultz – Hoff preukázateľne konštatoval, že „pracovníkovi patria nároky z článku 7 Smernice nezávisle od toho, či bol v referenčnom období alebo v dobe prenesenia chorý, alebo nebol. Smernica 2003/88/ES nerozlišuje medzi pracovníkmi, ktorí nie sú počas referenčného obdobia prítomní v práci z dôvodu krátkodobej alebo dlhodobej nemocenskej dovolenky a pracovníkmi, ktorí počas daného obdobia skutočne pracovali. Pokiaľ ide o pracovníkov, ktorí sú oprávnené vypísaní na nemocenskú dovolenku, právo na platenú ročnú dovolenku priznané samotnou smernicou 2003/41/ES všetkým pracovníkom nemôže podliehať podmienke členského štátu, ktorá sa týka povinnosti skutočne pracovať počas referenčného obdobia stanoveného týmto štá-

¹³ Zo stanoviska generálnej advokátky V. Trstenjak k prípadu KHS AG proti Winfried Schulte (C – 214/10) – „*Táto argumentácia Súdneho dvora sa zdá byť zjavne ovplyvnená myšlienkou čo možno najväčšej praktickej účinnosti nároku na platenú ročnú dovolenku zaručeného právom Únie, ktorého naplnenie nesmie byť zmarené prekážkami stanovenými vnútroštátnym právom. Jednak sa vychádzalo z okolnosti, že dovolenka zo zdravotných dôvodov slúži výlučne na účely zotavenia sa z choroby a že pracovník počas ochorenia si spravidla nebude môcť uplatniť nárok na platenú ročnú dovolenku. Ak by sa pripustilo, že za osobitných okolností pracovnej neschopnosti môžu relevantné vnútroštátne ustanovenia, a to predovšetkým ustanovenia upravujúce dobu prenesenia dovolenky, stanoviť zánik práva pracovníka na platenú ročnú dovolenku zaručenú článkom 7 ods. 1 smernice 2003/88 bez toho, aby pracovník v skutočnosti mal možnosť uplatniť právo priznané touto smernicou, znamenalo by to, že uvedené ustanovenia porušujú sociálne právo priznané každému pracovníkovi priamo článkom 7 tejto smernice.*“

¹⁴ Bližšie k záverom prípadu Schultz - Hoff (C – 520/06) pozri – BARANCOVÁ, H.: *Európske pracovné právo. Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie*. Bratislava: Sprint dva, 2010, s. 466–467.

¹⁵ Okolnosti oboch menovaných prípadov (Schultz – Hoff a KHS AG proti Winfried Schulte) vykazujú niekoľko odlišností. Winfried Schulte sa domáhal poskytnutia finančnej náhrady za nevyčerpanú dovolenku za roky 2006–2008, kde celkové obdobie nároku výrazne presahuje nielen referenčné obdobie, ale i obdobie určené na prenesenie dovolenky. Dokonca i všeobecné obdobie 18 mesiacov na prenesenie dovolenky uvedené v Dohovore MOP č. 132 na rozdiel od prípadu Schultz – Hoff (nepomerne kratšie obdobie medzi uplynutím referenčného obdobia, resp. obdobia na prenesenie dovolenky a vznikom nároku na platenú ročnú dovolenku, príp. podanou

žiadnosťou o realizáciu priznaného práva na čerpanie dovolenky).

tom“.¹⁶ Súčasne poukazujeme aj na neistotu, ktorá je spojená s výskytom samotnej choroby.¹⁷

Druhá argumentačná línia, ku ktorej sa vo svojich záveroch vo veci KHS AG priklonil i Súdny dvor, zastáva názor, že na dosiahnutie cieľov uvedených v smernici č. 2003/88/ES právo Európskej únie nevyžaduje kumulovanie nárokov na dovolenku. Následne pochopiteľne umožňuje zánik práva na platenú ročnú dovolenku po uplynutí referenčného obdobia alebo obdobia na prenesenie dovolenky v súlade s vnútroštátnou právnou úpravou alebo praxou. Argumentačne sa pripustenie zániku nároku na dovolenku opiera o základný zmysel existencie práva na dovolenku pre zamestnanca i ekonomické aspekty priznaných sociálnych práv. Z ustálenej judikatúry SD EÚ i medzinárodných dokumentov vyplýva, že účelom priznania dovolenky zamestnancom má byť dosiahnutie pozitívneho účinku na bezpečnosť a zdravie pracovníka po vykonanej práci. Uvedený fakt predpokladá, aby medzi referenčným obdobím (vznik nároku na dovolenku) a skutočným čerpaním dovolenky existovala časová blízkosť. Medzi odvedenou prácou (fyzickým i psychickým zaťažením zamestnanca) a poskytnutím doby oddychu a zotavenia je (mala by byť) úzka časová i príčinná súvislosť. Čerpanie dovolenky po relatívne dlhom období „prestávky“ od pracovného výkonu má za následok stratu pozitívneho účinku, teda nenaplnenie funkcie, cieľa a účelu existencie dovolenky ako sociálneho benefitu zamestnanca. Hoci nie jednoznačne formulovaný, ale analogicky sa popísaný argument uvádza aj v spojení s existenciou dočasnej pracovnej neschopnosti. Ak je zamestnanec pracovne neschopný, t. j. nepracuje, nemôže byť rovnako naplnený účel dovolenky vo forme oddychu a zotavenia sa po pracovnom výkone, keďže neprišlo k realizácii pracovného výkonu. Pochopiteľne, ak je dovolenka čerpaná počas referenčného obdobia alebo obdobia na prenesenie dovolenky, ktoré na neho bezprostredne nadväzuje, v takomto prípade môžeme stále hovoriť o zachovaní účelu práva na dovolenku.¹⁸

Z uvedeného vyplýva, že kľúčovým bude určenie primerane dlhého obdobia, počas ktorej bude zamestnancovi poskytnutá možnosť výkonu priznaného práva na dovolenku. Po jeho uplynutí už nebudeme môcť ho-

vorit' o existencii pozitívneho účinku dovolenky na zamestnanca a následne je prípadný zánik nároku na platenú ročnú dovolenku akceptovateľný. Pokiaľ čerpanie dovolenky po významne dlhšej prestávke od výkonu práce nemôže viesť k oddychnutiu zamestnanca od stresu v práci, či regenerácii vlastných síl, kumulovanie prípadných nárokov (násobenie rozsahu obdobia oddychu od práce) nemôže mať rovnako analogicky vyšší zotavujúci účinok na zdravie zamestnanca.¹⁹

Jeden z podstatných argumentov, ktorý nebol v odôvodnení rozsudku Súdneho dvora vo veci KHS AG jednoznačne formulovaný, spočíva v zohľadnení ekonomických súvislostí uplatňovania sociálnych práv priznaných právom Európskej únie.²⁰ Ekonomické argumenty sa opierajú o ustanovenia čl. 151 a 153 ods. 2 písm. b) Zmluvy o fungovaní Európskej únie (pôvodné články 136 a 137 ods. 2 ZES), ktoré predpokladajú, že realizácia cieľov sociálnej politiky a zlepšovaní pracovných podmienok cestou harmonizácie práva (smernica) nemôže prebiehať bez zohľadnenia potreby udržateľnosti konkurencieschopnosti národných i európskeho hospodárstva. Z čl. 153 ods. 2 písm. b) druhá veta Zmluvy o fungovaní Európskej únie analogicky odvodíme, že „*smernice nesmú ukladať také správne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju malých a stredných podnikov.*“ Primárne právo Európskej únie jednoznačne požaduje zohľadňovanie ekonomických aspektov európskej normotvorby, čím s najväčšou pravdepodobnosťou predpokladá zachovanie rovnováhy záujmov subjektov pracovnoprávných vzťahov. V uvedenej súvislosti dánska i nemecká vláda ako účastníci konania vo veci KHS AG vo vyjadreniach k predmetnému prípadu opakovane poukazovali na existenciu značných ťažkostí s organizáciou pracovného času u zamestnávateľov, ktorí sú nútení prispôbovať chod podniku chýbajúcej pracovnej sile a hľadať primeranú náhradu spojenú s ďalšími finančnými nákladmi. Podobne náklady zamestnávateľov vzniknú i v okamihu, keď zamestnanec požiadá o preplatenie kumulovaného rozsahu výmery dovolenky za dlhšie obdobie Konečná suma na vyplatenie môže viesť u malých a stredných podnikov k vzniku platobnej neschopnosti.

¹⁶ Rozhodnutie SD EÚ vo veci Schultz – Hoff (C – 520/06, bod 40–41).

¹⁷ „Výskyt práceneschopnosti z dôvodu choroby nemožno predvídať“, rozhodnutie SD EÚ vo veci Schultz – Hoff (C – 520/06, bod 51). „Ak totiž podobne ako vo veci samej existuje neistota, či bude pracovník niekedy opäť zdravý, tak nemožno vopred vylúčiť, že sa nárok na dovolenku, respektíve na jej preplatenie bude kumulovať počas rokov, bez toho, že sa podarí pracovníka znovu začleniť do pracovného života“, stanovisko generálnej advokátky V. Trstenjak k prípadu KHS AG proti Winfried Schulte (C – 214/10, bod 52).

¹⁸ Rozhodnutie SD EÚ vo veci Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-124/05, bod 30); Schultz – Hoff a i. (C – 520/06, bod 30).

¹⁹ Požadovaný vyšší efekt by mohlo dosiahnuť iba poskytnutie väčšieho rozsahu výmery dovolenky nad vnútroštátnym právom alebo európskymi právnymi predpismi priznávanými minimálnymi štyrmi týždňami. Pochopiteľne čerpanými v rámci stanoveného referenčného obdobia alebo obdobia určeného na prenesenie dovolenky.

²⁰ Isté naznačenie je možné identifikovať iba v bode 39 predmetného rozsudku, ktorý uvádza, že „*toto obdobie (rozumej prípustné obdobie zachovania práva na dovolenku) musí rovnako chrániť zamestnávateľa pred nebezpečenstvom nepríjemného kumulovania období neprítomnosti pracovníka na pracovisku a pred nepríjemnosťami, ktoré z toho môžu vyplývať pre organizáciu práce.*“

Ďalším argumentom pre obmedzenie kumulácie nárokov na platenú ročnú dovolenku, t. j. pripustenie zániku takéhoto práva po uplynutí vnútroštátnym právom stanoveného obdobia, je spochybnenie ochranného významu zachovania práva na dovolenku pre zamestnanca. Dlhodobá neprítomnosť zamestnanca na pracovisku i potencionálne vysoké náklady súvisiace s preplatením kumulovanej nevyčerpanej dovolenky predstavujú pre zamestnávateľa významné nevýhody, ktorým sa môže snažiť predísť urýchlenným ukončením pracovného pomeru so zamestnancom. Predmetný dôvod môžeme označiť z pohľadu ochrannej funkcie pracovného práva za neprijateľný. Národná pracovnoprávna úprava spravidla zavádza tzv. ochrannú dobu pri vybraných situáciách (zákaz podania výpovede) v prípade, že je zamestnanec dočasne pracovne neschopný.²¹ Práve z dôvodu, že chorobu alebo úraz si zamestnanec nezvolil sám a nemal by byť preto ani trestaný za ich existenciu, ktorá má spravidla objektívnu povahu. Zhoršená životná situácia je následne kompenzovaná zákazom skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.²²

S ohľadom na vyššie popísané sa Súdny dvor odklonil od záverov vo veci Schultz – Hoff a v novom právnom rámci čerpania dovolenky už nepriorizuje výlučne nevyhnutnosť poskytnutia „skutočnej možnosti využitia práva na dovolenku“. Hoci ponecháva uvedenú podmienku ako základný predpoklad zachovania práva na dovolenku pri jej nečerpaní počas referenčného obdobia, zasadzuje ju do istého časového rámca s ohľadom na účel a cieľ dovolenky i ekonomické aspekty realizácie sociálnych práv zamestnancami. Nárok na dovolenku zostane zachovaný len počas vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo vnútroštátnou praxou určeného časového obdobia (referenčné obdobie a obdobie na prenesenie dovolenky), po uplynutí ktorého príde k zániku nároku na platenú ročnú dovolenku (aj pri existencii pracovnej neschopnosti zamestnanca). Naďalej tak je predovšetkým dôležité, či bolo zamestnancovi poskytnuté určité časové obdobie, počas ktorého mohol využiť právo na dovolenku (hoci mohol byť ako v spomínaných prípadoch počas celého obdobia pracovne neschopný) a či prišlo k jeho uplynutiu s následným zánikom nároku na dovolenku. Pochopiteľne tým aj k zániku možnosti zamestnanca domáhať sa vyplatenia finančnej náhrady za nevyčerpanú dovolenku napr. z dôvodu pracovnej neschopnosti. **Opakovane preto môžeme konštatovať na základe záverov Súdneho dvora vo veci KHS AG, že čl. 7 Smernice nevyžaduje kumulovanie nárokov zamestnanca na platenú ročnú dovolenku, čím umožňuje ich zánik za určitých podmienok.**

Významnou skutočnosťou sa v kontexte zániku nároku na dovolenku stáva časové obdobie, počas ktorého zostáva zachované právo zamestnanca čerpať dovolenku (tzv. dodatočne) a po uplynutí ktorého prichádza k jeho zániku. Určenie dĺžky časového rámca zachovania nároku patrí do kompetencie členských štátov Európskej únie na základe ich vlastnej voľnej úvahy, za predpokladu dodržania ostatných ustanovení Smernice. Kompetencia Súdneho dvora sa obmedzuje len na posúdenie, či je stanovené časové obmedzenie v súlade s právom Európskej únie a spĺňa ciele obsiahnuté v smernici č. 2003/88/ES.²³

Keďže určenie dĺžky časového rámca na prenesenie dovolenky je ponechané na úvahu členských štátov EÚ, nie je možné v súčasnosti vymedziť kritéria alebo oporné body, ktorými by sa mohli pri svojom rozhodovaní riadiť. Isté náznaky možno vyčítať z odôvodnenia Súdneho dvora vo veci KHS AG i stanovisk jednotlivých účastníkov súdneho sporu. Súdny dvor v bode 38 uvádza, že „na to, aby bolo rešpektované toto právo, ktorého cieľom je ochrana pracovníka, musí každé obdobie prenesenia dovolenky zohľadňovať špecifickú situáciu, v ktorej sa nachádza pracovník, ktorý je práceneschopný počas niekoľkých po sebe nasledujúcich referenčných období. Uvedené obdobie musí pracovníkovi predovšetkým zabezpečiť, že v prípade potreby bude mať k dispozícii čas odpočinku, ktorý bude rozložiteľný, plánovateľný a ktorý bude mať dlhodobu k dispozícii. Každé obdobie prenesenia dovolenky musí výrazne prekračovať dĺžku referenčného obdobia, pre ktoré bolo priznané“.²⁴ V odôvodnení rozhodnutia SD EÚ ďalej poukazuje, že časový rámc predmetného obdobia zachovania nároku na dovolenku uvádza už Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 132 o platenej ročnej dovolenke z 24. júna 1970 (revidované znenie). Dohovor predpokladá, že „sa neprerušená časť platenej ročnej dovolenky musí poskytnúť a čerpať najneskôr v období jedného roka a zvyšná časť platenej ročnej dovolenky najneskôr 18 mesiacov od skončenia roka, v ktorom nárok na dovolenku vznikol. Toto pravidlo možno chápať v tom zmysle, že po uplynutí lehôt, ktoré stanovuje, už nie je možné dosiahnuť účel práva na dovolenku v celom rozsahu. Vzhľadom na skutočnosť, že podľa odôvodnenia č. 6 má smernica č. 2003/88/ES zohľadňovať zásady Medzinárodnej organizácie práce s ohľadom na organizáciu pracovného času, pri výpočte období prenesenia dovolenky sa musí prihliadať na účel

²¹ OLŠOVSKÁ, A.: *Jednostranné právne úkony v pracovnom práve*. Bratislava: VEDA, vydavateľstvo SAV, 2010, s. 60–61.

²² Napr. § 64 Zákonníka práce Slovenskej republiky

²³ Rozhodnutie SD EÚ vo veci Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-124/05, bod 29); BECTU (C – 173/99, bod 44); Merino Gómez (C – 342/01, bod 30) a pod.

²⁴ Referenčné obdobie je v čl. 7 Smernice stanovené na 12 mesiacov (kalendárny rok), nemožno ho skracovať, ani predlžovať.

práva na ročnú dovolenku, ako to vyplýva z článku 9 ods. 1 uvedeného Dohovoru.²⁵

Súdny dvor preto považuje obdobie 18 mesiacov určené na prenesenie dovolenky za postačujúce a chápe ho ako maximálny limit (okamih, po ktorom už nie je možné dosiahnuť účel práva na dovolenku v celom rozsahu).²⁶ Závaznosť načrtnutého 18 – mesačného právneho rámca pre členské krajiny ale môže byť sporná.²⁷

Prenesenie „zodpovednosti“ za zánik nároku na platenú ročnú dovolenku na uplynutie stanoveného časového obdobia i odôvodnenie rozhodnutia vo veci KHS AG Súdny dvorom vyvoláva mnohé otázky. Uplynutím stanoveného časového obdobia prichádza k postupnému **čiasočnému** zániku práva na dovolenku alebo zanikajú **všetky** nároky na platenú ročnú dovolenku v určitom okamihu? Z logiky veci by malo prichádzať s plynutím času k postupnému zániku nárokov na dovolenku podľa jednotlivých kalendárnych rokov, za ktoré vznikali z dôvodu uplynutia referenčného obdobia pre ich čerpanie i obdobia na ich prenesenie. Súčasne by prichádzalo k prelínaniu referenčných období, období na prenesenie dovolenky i obdobia, pre ktoré by zamestnancovi vnikal nový nárok na dovolenku. Ak by teda zamestnanec napríklad disponoval nárokom na dovolenku za kalendárny rok 2010 (nečerpaná) a obdobie prenesenia by bolo stanovené na 15 mesiacov, referenčné obdobie na čerpanie dovolenky by uplynulo skončením kalendárneho roka 2010 a obdobie na prenesenie nároku by uplynulo v marci 2012, čím by prišlo k zániku nároku na dovolenku za kalendárny rok 2010 (analogicky v ďalších rokoch). Zamestnanec by v marci 2012 disponoval nárokom na dovolenku za kalendárny rok 2011, kde by mu plynulo obdobie na prenesenie nároku a súčasne nárokom na platenú ročnú dovolenku za kalendárny 2012. Zaujímavou otázkou sa v uvedenej súvislosti javí určité rozporuplné zaobchádzanie s argumentom účelu a cieľa dovolenky zo strany Súdneho dvoru Európskej únie. Kým na jednej strane je

existencia pracovnej neschopnosti v spojení s účelom a cieľom dovolenky vnímaná rozporuplne a jedným z dôvodov na zánik nároku na dovolenku za konkrétny kalendárny rok, zatiaľ len v spojení s uplynutím stanoveného časového obdobia (čiasočný zánik práva na dovolenku), na druhej strane sa už nespomína pri úvahách o celkovom zániku nároku na dovolenku zamestnanca počas celého obdobia pracovnej neschopnosti.²⁸ Ani pri čiasočnom zániku, ani pri tom úplnom v priebehu časového rámca nemusí prísť k realizácii pracovného výkonu, napriek tomu zamestnancovi vznikajú nároky na platenú ročnú dovolenku, keďže pracovná neschopnosť sa posudzuje ako výkon práce pre účely dovolenky. Používanie argumentu účelu dovolenky výlučne jednostranne sa javí skôr ako účelové. Hoci sa trochu pomôže zamestnávateľom aspoň nejakým pomerným znížením nárokov zamestnanca, na druhej strane len do istej miery, aby liberalizácia pracovného práva a oslabenie jeho ochrannej funkcie nevyzeralo nesociálne. Nemožno sa následne ubrániť myšlienke zvýhodnenia ekonomického rozmeru práva na dovolenku v prospech zamestnávateľov nad ochranným pôsobením pracovnoprávných predpisov voči zamestnancom.

Pri snahe o aplikáciu záverov rozhodnutia Súdneho dvoru Európskej únie vo veci KHS AG proti Winfried Schulte do vnútroštátneho právneho poriadku by mohla doznať pracovnoprávna úprava v Slovenskej republike významnejších zmien. Zákonník práce upravuje nečerpanie dovolenky z dôvodu pracovnej neschopnosti zamestnanca v § 113 ods. 4. Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku, pretože bol uznaný za dočasne pracovne neschopného pre chorobu alebo úraz, ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, nevyčerpanú dovolenku mu zamestnávateľ poskytne po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti. Uvedené ustanovenie tak zjavne formuluje pre zamestnávateľa právnu povinnosť poskytnúť zamestnancovi po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti kumulované nároky na dovolenku za bližšie neurčené obdobie kalendárnych rokov, počas ktorých mu nároky na platenú ročnú dovolenku aj v zmysle Smernice vznikali. Pri zohľadnení záverov ostatného rozhodnutia SD EÚ je obdobie na prenesenie nároku na dovolenku v Slovenskej republike stanovené na 12 kalendárnych mesiacov od skončenia referenčného obdobia pre normálne čerpanie dovolenky (skončenie kalendárneho roka, za ktorý vznikol zamestnancovi nárok na dovolenku). Určených 12 mesiacov obdobia na prenesenie dovolenky by pravdepodobne len čiasočne spĺňalo podmienky stanovené v bode 38 rozhodnutia SD EÚ vo veci KHS AG. Hoci možno považovať 12 kalendárnych mesiacov za primerane dlhé ob-

²⁵ Rozhodnutie SD EÚ vo veci KHS AG proti Winfried Schulte (C – 214/10, bod 41, 42).

²⁶ Vo veci KHS AG proti Winfried Schulte bola vnútroštátnou právnou úpravou (kolektívnymi zmluvami) stanovená maximálna možná miera trvania obdobia prenesenia práva na dovolenku na 15 mesiacov, ktorú Súdny dvor s ohľadom na vyššie popísané rovnako považoval za postačujúcu a v súlade s právom Európskej únie. Na rozdiel od rozhodnutia vo veci Schultz – Hoff, kde bolo stanovené obdobie na prenesenie dovolenky výrazne kratšie (len niekoľko mesiacov), v rámci ktorého nebolo možné odpovedajúco zohľadniť osobitnú situáciu konkrétneho zamestnanca (jeho dočasnú pracovnú neschopnosť).

²⁷ Neexistuje jednoznačný záver, či sa členské štáty môžu vo svojich vnútroštátnych právnych úpravách od stanovenej doby odchýliť. Bližšie k úvahám o záväznosti pozri – Stanovisko generálnej advokátky V. Trstenjak vo veci KHS AG proti Winfried Schulte (C – 214/10) i stanoviská ostatných účastníkov uvedeného konania.

²⁸ Vznik jednotlivých nárokov na dovolenku za kalendárne roky, počas ktorých bol zamestnanec pracovne neschopný. Tu badať aj rozpor s už spomínanou zásadou posudzovania dočasnej pracovnej neschopnosti pre účely dovolenky ako výkonu práce.

dobie na plánovanie času oddychu, problém by nastal s podmienkou, že obdobie na prenesenie musí svojou dĺžkou výrazne prekračovať referenčné obdobie, za ktoré vznikol nárok na dovolenku a počas ktorého sa má dovolenka predovšetkým čerpať. Súdny dvor ale bližšie nekonkretizuje pojem „výrazne prekračovať“. V prípade § 113 Zákonníka práce sú tieto obdobia zhodné. Pokiaľ by chcel slovenský zákonodarca zaviesť do Zákonníka práce možnosť (čiastočného) zániku nároku na dovolenku zamestnanca v súlade s vyššie popísaným konceptom po rozhodnutí vo veci KHS AG, musel by výraznejšie predĺžiť obdobie prenesenia dovolenky napr. na 18 mesiacov (v súlade s Dohovorom MOP č. 132). To by analogicky platilo aj v iných prípadoch nemožnosti čerpania dovolenky napr. z dôvodu čerpania materskej alebo rodičovskej dovolenky, či dlhodobého uvoľnenia na výkon verejnej alebo odborovej funkcie.²⁹

Záver

Prijatie smernice č. 2003/88/ES o určitých aspektoch organizácie pracovného času možno označiť za prvý a prelomový krok európskych štátoch ku harmonizácii národných pracovnoprávných úprav v takej citlivej oblasti, akou je organizácia pracovného času. Od jej

²⁹ V Spolkovej republike Nemecko posilnilo ostatné rozhodnutie Súdneho dvoru Európskej únie vo veci KHS AG proti Winfried Schulte diskusie o zániku práva na dovolenku po uplynutí trojročnej premlčacej lehote. Sporným sa v uvedenej súvislosti javí predovšetkým otázka možnosti právo na dovolenku vôbec premlčať (opakovaný rozpor v právnych názoroch krajských súdov pre pracovné právo v Nemecku).

prijatia uplynulo pomerne dlhé obdobie charakterizované relatívne búrlivým vývojom európskeho i národných hospodárstiev, ktoré prinieslo mnohé výzvy i problémové otázky, na ktoré nedokáže dať vlastný obsah Smernice primerané a jednoznačné odpovede. Významným determinantom problematiky pracovného času sa v právnej praxi stávajú rozhodnutia Súdneho dvoru Európskej únie, ktoré úplne nekorešponujú s jednotlivými ustanoveniami Smernice. Dokonca ich pravdepodobne i významovo prekročili. V záujme zachovania právnej istoty by preto malo byť pripravované revidované znenie Smernice podrobené dôslednej analýze v kontexte ostatných rozhodnutí SD EÚ a následne aj v uvedenom zmysle novelizované.

Summary

The scientific contribution deals with current legal issues of the right to paid annual leave in the context of European legislation and the last adjudications of the European court of justice. The author especially emphasizes the possibility of extinguishment of leave entitlements after expiry of the period prescribed by national laws or regulations and during employee's working incapacity. He aims to clarify to the reader the arguments which formed the basis of legal reasoning of the Court of justice. He also criticises the demonstrable preference the economic dimension of labour law instead of protecting fundamental rights and freedoms of employees.