

ČLÁNKY

Dovolenkové právo v judikatúre Súdneho dvora EÚ pracovnoprávna úprava Zákonníka práce*

Annual Leave in the Case Law of the Court of Justice
of the European Union and Legislation of the Labour Code

Helena Barancová**

Abstrakt

Po prijatí takmer 30 rozhodnutí Súdneho dvora EÚ osobitne za posledných desiat rokov v oblasti dovolenkového práva, je viac než potrebné sa zo strany slovenskej pracovnoprávnej legislatívy zaoberať podstatnými legislatívnymi zmenami dovolenky tak, ako ju podľa právneho stavu de lege lata zakotvuje Zákonník práce Slovenskej republiky ale aj Zákonník práce Českej republiky.

Ako z vyššie uvedenej analýzy autora vidno, v najbližšej budúcnosti je potrebné nanovo legislatívne formulovať predpoklady vzniku dovolenky za kalendárny rok a správne upraviť jej osobnú pôsobnosť. Vychádzajúc zo záverov viacerých rozhodnutí Súdneho dvora týkajúcich sa „dovolenkového práva“, ktoré prikazujú členským štátom poskytnúť pracovníkom minimálnu 4-týždňovú dovolenku a ktoré súčasne neumožňujú viazať vznik práva na dovolenku na odpracovanie určitého počtu dní (viď najmä rozhodnutie SD EÚ v právnej veci BEC-TU, v právnej veci Schulz Hof, ako aj v právnej veci Domingues), bude potrebné nanovo legislatívne formulovať predpoklady vzniku nároku na dovolenku za kalendárny rok. Dovolenku za odpracované dni by bolo potrebné vypustiť z existujúcej pracovnoprávnej úpravy Zákonníka práce, pretože nielen svojím názvom ale aj obsahom sa priechi zúkažu viazať vznik nároku na dovolenku na odpracovanie príslušného počtu dní. Minimálna 4-týždňová dovolenka prislúcha zamestnancovi už od prvého dňa výkonu práce, aj keď pri čiastočnom pracovnom úväzku sa vychádza zo zásady pro rata temporis (najmä rozhodnutie Súdneho dvora EÚ v právnej veci Heiman, bod 24 a rozhodnutie v právnej veci Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, bod 27). Dovolenka má v zmysle smernice 2003/88/ES ako aj judikatúry Súdneho dvora EÚ pracovníkovi prislúchať aj počas dočasnej práceneschopnosti (z uvedeného dôvodu by sa nemala krátiť), aj keď samotný zamestnanec sa môže rozhodnúť neuplatniť dovolenku počas dočasnej práceneschopnosti. Obdobne súladne s doterajšou judikatúrou Súdneho dvora bude treba upraviť celú problematiku krátenia dovolenky nielen pokiaľ ide o dôvody krátenia dovolenky, tak aj o rozsah krátenia dovolenky, ktorý, by nemal byť pod úrovňou minimálnej ročnej dovolenky vyplývajúcej z článku 7 ods. 1 smernice 2003/88/ES, majúceho priamy právny účinok.

* Príspevok pripravený v rámci riešenia výskumného projektu APVV: „Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca“, zodp. riešiteľka prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

** Prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc., Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave / Department of Labour Law and Social Security Law, Faculty of Law, Trnava University, Trnava, Slovak Republic / E-mail: hbaranc@truni.sk

Osobitnú pozornosť bude treba venovať problému kumulácie nadobudnutých práv zamestnanca, obmedzenie tejto kumulácie v prípade dlhodobej dočasnej práceneschopnosti pracovníka a oprávnenosti takejto kumulácie v prípade iných dôvodov, zvlášť v prípadoch, keď samotný zamestnávateľ neumožní pracovníkovi čerpať dovolenku z rôznych iných dôvodov než je choroba na strane pracovníka (napríklad, ak fyzická osoba zamestnáva výkonom závislej práce ako „živnostníka“), čo bol aj najnovší prípad rozhodnutia Súdneho dvora EÚ v právnej veci King z konca novembra 2017.

Klíčová slova

Dovolenkové právo; minimálna 4-týždňová dovolenka; pracovníci; Zákonník práce Slovenskej republiky; Zákonník práce Českej republiky; rozhodnutia Súdneho dvora EÚ; podmienky pre dovolenka; akumulácia dovolenky.

Abstract

After adoption nearly 30 decision of the Court of Justice of the EU in particular over the last decade in the sphere of the right to annual leave, it is more than necessary for the Slovak and Czech legislation to deal with the legislative changes of the holiday as laid down in the legal status de lege lata by the Labour Code of the Slovak Republic and by the Labour Code of the Czech Republic.

As is clear from the author's analysis, in the near future, it is necessary to re-formulate legislative assumptions of annual leave. Based on the conclusions of several decisions of the Court of Justice of the EU concerning the "annual leave law", which requires the Member States to provide to workers a minimum 4-week leave and which at the same time do not make it possible to link the entitlement to a leave to a certain number of days (see in particular the decision of Court of Justice in the case BECTU, Schulz-Hoff, as well as in case Domingues), it will be necessary to re-formulate the conditions for the entitlement to leave for a calendar year. Leave for days worked should be abolished from the existing employment legislation of the Labour Code, because not only by its name but also by the content is contrary to the prohibition to bind entitlement to leave for the relevant number of days worked. Workers are entitled to a minimum 4-week holiday from the first day of work, although in part-time work is based on the principle of pro rata temporis (in particular the ruling of the Court of Justice in Heiman, paragraph 24 and the Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols). In accordance with Directive 2003/88/EC and the case-law of the Court of Justice of the European Union, a worker is also entitled to an annual leave during his/her temporary incapacity for work (for that reason, it should not be cut), even if the worker can decide not to enforce leave during his/her temporary incapacity for work. Similarly, in line with the Court's previous case-law, it will be necessary to adjust the whole issue of the reduction of leave not only as regards the reasons for the reduction of leave but also to the extent of the reduction in leave which should not be below the minimum annual leave resulting from Article 7 (1) of Directive 2003/88/EC, which has direct legal effect.

Particular attention will be paid to the problem of accumulation of acquired rights of workers, limiting the accumulation in case of long-term temporary incapacity of the worker and the possibility of such accumulation for other reasons, especially in cases where the employer himself does not allow workers to take leave for various reasons other than illness on the part of workers (for example, if a physical person employs a dependent job as a "self-employed") as was the dispute in the most recent case of the EU's Court of Justice ruling in the King's case in late November 2017.

Keywords

Annual Leave; Minimum 4-week Leave; Workers; Labour Code of the Slovak Republic; Labour Code of the Czech Republic; Case Law of the Court of Justice EU; Conditions of Leave; Accumulation of Annual.

Úvod

Judikatúra Súdneho dvora EÚ v oblasti dovolenkového práva sa popri diskriminačnom práve v ostatných rokoch rozvíjala najdynamickejšie. Na rozdiel od iných systematických častí pracovného práva pribudlo za posledných vyše 10 rokov takmer 30 rozhodnutí Súdneho dvora EÚ (ďalej len „SD EÚ“), z ktorých prevažujúca časť nebola doteraz premietnutá do pracovnoprávnej úpravy Slovenskej republiky ani do pracovnoprávnej úpravy Českej republiky. Nezaujímam zákonodarcu o dosiahnutie kompatibility existujúcej pracovnoprávnej úpravy dovolenky s rozhodovacou činnosťou SD EÚ je neobvyklá, pretože v iných systematických častiach pôsobenia práva EÚ a judikatúry SD EÚ je vplyv na národnú pracovnoprávnu úpravu podstatne výraznejší. Aj keby sa na prvý pohľad mohlo zdať, že v oblasti dovolenkového práva nemôžu byť väčšie interpretačné a aplikačné problémy, jeden z posledných prípadov riešeným pred Súdny dvorom EÚ v právnej veci *King* zo dňa 28. 11. 2017 ukázal na závažnosť sociálnoprávných dôsledkov porušenia pravidiel zamestnávateľa nielen pri poskytovaní dovolenky zamestnanca, ale aj pri nesprávnom zaradovaní samostatne zárobkovo činných osôb na výkon závislej práce.

Právna vec *King*, riešená pred Súdny dvorom EÚ súčasne ukázala aj na iné problémy dovolenkového práva, ktoré súvisia nielen s právnou povahou práva na dovolenku, ale aj s osobnou pôsobnosťou smernice 2003/88/ES, s podmienkami vzniku práva na dovolenku, s uplatnením práva na dovolenku, s prenášaním dovolenky do nasledujúcich období a s tým súvisiacou kumuláciou práva na dovolenku, resp. jej peňažnej náhrady ako aj s ďalšími problémami.

1 Všeobecný právny rámec

Právo na dovolenku Ústava Slovenskej republiky zakotvuje v článku 36 v rámci katalógu ústavných sociálnych práv, ktorý zamestnancom garantuje najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky. Nadväzujúc na článok 36 Ústavy Slovenskej republiky konkrétnejšiu právnu úpravu pokiaľ ide o výmeru dovolenky zakotvuje Zákonník práce Slovenskej republiky v ustanovení § 103, podľa ktorého základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne. Dovolenku vo výmere najmenej piatich týždňov má zamestnanec, ktorý do konca príslušného roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

Zákonník práce SR formuluje právo na dovolenku zamestnanca relatívne kogentným spôsobom, ktorý zamestnávateľa zaväzuje dodržať zákonom ustanovenú minimálnu výmeru dovolenky a súčasne umožňuje bez akéhokoľvek zákonného obmedzenia poskytnúť zo strany zamestnávateľa väčšiu výmeru dovolenky.

Podľa právneho stavu *de lege lata* dovolenku zamestnanca možno vymedziť ako najvýznamnejšiu dobu odpočinku po vykonanej práci zamestnanca, ktorá je zo strany zamestnávateľa hmotne zabezpečená poskytnutím náhrady mzdy vo výške jeho priemerného zárobku. Svojím hmotným

zabezpečením sa dovolenka odlišuje od iných druhov odpočinku, ktoré sú kratšie, pričom dovolenka má byť dlhodobejším odpočinkom zamestnanca za vykonanú prácu v priebehu kalendárneho roka, preto zákonodarca podľa právneho stavu *de lege lata* zaväzuje zamestnávateľa, aby aspoň dva týždne dovolenky za príslušný rok poskytol zamestnancovi vcelku.

Spôsob využitia dovolenky Zákonník práce Slovenskej republiky ale aj Českej republiky neupravuje. Hlavným účelom dovolenky je zotavenie zamestnanca po celoročnom výkone práce. Dovolenka má číro osobnú povahu, preto smrťou zamestnanca zaniká nárok na dovolenku, nie však nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku, na ktorú mu vznikol nárok do času smrti.

Dovolenka je najvýznamnejšou dobou odpočinku, v rámci ktorej je zamestnanec oslobodený od plnenia pracovných povinností.

Právo na dovolenku je ústavným právom, ktoré v sebe zahŕňa dva podstatné obsahové prvky, právo na pracovné voľno a právo na hmotné zabezpečenie počas tohto pracovného voľna. Právo na dovolenku takto poníma vo svojej doterajšej rozhodovacej činnosti aj Súdny dvor EÚ.

Právo na dovolenku ako ústavné právo treba odlišovať od oprávnenia zamestnávateľa určiť nástup na dovolenku, ktoré Zákonník práce zveruje výlučne do kompetencie zamestnávateľa.

1.1 Medzinárodná úprava ročnej dovolenky a úprava Európskej únie

Právo na dovolenku popri vnútroštátnej právnej úprave má aj svoj medzinárodnoprávny základ. Podľa článku 9 ods. 1 Dohovoru 132 Medzinárodnej organizácie práce o platenej ročnej dovolenke, ktorým je Slovenská aj Česká republika viazaná, neprerušená časť platenej ročnej dovolenky sa musí poskytnúť a čerpať najneskôr v období jedného roka a zvyšná časť nevyčerpanej dovolenky najneskôr do 18 mesiacov od skončenia roka, v ktorom vznikol nárok na dovolenku. V pracovnoprávnej úprave SR aj ČR uvedené právo na dočerpanie dovolenky je Zákonníkom práce ustanovené do konca nasledujúceho roka, v ktorom vzniklo právo na dovolenku, (t.j. do konca nasledujúceho kalendárneho roka).

Nárok na minimálnu ročnú dovolenku zakotvuje aj Európska sociálna charta ako aj Revidovaná Európska sociálna charta.

Na úrovni práva Európskej únie právo na dovolenku zakotvuje článok 31 ods. 2 Charty základných práv EÚ (ďalej len „Charty“), ktorej sa priznáva podľa článku 6 Zmluvy o fungovaní Európskej únie rovnaká právna sila ako zakladajúcim zmluvám, čo výslovne deklaroval aj Súdny dvor EÚ v právnej veci C-214/10, *KHS*, zo dňa 22. novembra 2011.

Právo na dovolenku je predmetom úpravy aj sekundárneho práva EÚ, smernice 2003/88/ES (ďalej len „smernice 2003/88/ES“) o určitých aspektoch organizácie pracovného času, ktorá okrem minimálnych požiadaviek na organizáciu pracovného času

z pohľadu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v článku 7 ods. 1 zakotvuje minimálnu dobu ročnej dovolenky pracovníkov na štyri týždne. Podľa Charty aj predmetnej smernice osobný rozsah práva na dovolenku je zameraný na pracovníka, nie na zamestnanca, čo sú kvalitatívne odlišné právne pojmy. *Pojem pracovník v zmysle práva EÚ je širším pojmom než pojem zamestnanec. Z uvedeného dôvodu používame v tomto článku pojem pracovník v zmysle, v akom ho používa smernica 2003/88/ES.*

Podľa článku 7 smernice 2003/88/ES členské štáty sú povinné prijať nevyhnutné opatrenia, ktoré zabezpečia, že každý pracovník bude mať nárok na platenú ročnú dovolenku v trvaní najmenej štyroch týždňov v súlade s podmienkami pre vznik nároku a jej poskytovanie, ustanovené vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo praxou. Vychádzajúc z hlavného účelu ročnej dovolenky nemôže byť zo strany zamestnávateľa vyplatená peňažná náhrada namiesto minimálnej ročnej dovolenky, s výnimkou prípadu skončenia pracovného pomeru. Ak by sme chceli zovšeobecniť a vyhodnotiť stav a úroveň existujúcej pracovnoprávnej úpravy dovolenky v Zákonníku práce Slovenskej republiky, konštatujeme, že vo viacerých ohľadoch je nekompatibilná s aktuálnou, ustálenou a početnou judikatúrou SD EÚ. Ide nielen o problém vzniku nároku na minimálnu ročnú dovolenku viazanú podľa Zákonníka práce Slovenskej republiky na odpracovanie určitej doby, ale aj o problém nepriznania dovolenky zamestnancom pracujúcim na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, o problém krátenia dovolenky až pod hranicu jej minimálnej výmery právne zaručenej nielen Chartou základných práv EÚ ale aj smernicou 2003/88/ES, či o problém výmery dovolenky viazaný v zmysle slovenskej pracovnoprávnej úpravy výlučne na dosiahnutie určitého veku. Pod vplyvom najnovšej judikatúry SD EÚ k problémom, ktorý je hodný aj legislatívneho stvárnenia v pracovnoprávnej normotvorbe, je aj kumulácia nárokov na dovolenku prenášanú z predchádzajúcich rokov Súdny dvorom odlišne riešenú v prípadoch nevyčerpania dovolenky z dôvodu choroby a nevyčerpania dovolenky z iných dôvodov, v ktorých si zamestnanec nemohol vyčerpať dovolenku, lebo mu ju zamestnávateľ odmietol poskytnúť ako aj požiadavka zákonodarcu na odpracovanie určitého počtu dní ako podmienku vzniku nároku na dovolenku.

Najnovší prípad riešený pred SD EÚ v právnej veci *King* zaväzuje zamestnávateľa k poskytnutiu dovolenky aj za viac po sebe nasledujúcich rokov aj v prípade fyzickej osoby, ktorú firma zamestnávala ako samostatne zárobkovo činnú osobu, aj keď vykonávala závislú prácu. Na uplatnenie práva na dovolenku za kumulované obdobie aj pre takéto „osoby so statusom samostatne zárobkovo činné osoby“ vykonávajúce závislú prácu nič nemení ani skutočnosť, že sa obidve zmluvné strany takto zmluvne dohodli na začiatku výkonu práce.¹

¹ PREIS, U. a A. SAGAN. *Europäisches Arbeitsrecht*. Köln: Ottoschmidt, 2015, s. 412–416; FUCHS, M. a F. MARHOLD. *Europäisches Arbeitsrecht*. 4. Auflage. Verlag Österreich, 2014, s. 480 a nasl.

2 Právna vec King

Súdny dvor EÚ v právnej veci *King* rozhodol, že pánovi Kingovi patrí dovolenka za vyše 13 rokov výkonu práce vo firme, aj keď vykonával svoju prácu v právnom postavení samostatne zárobkovo činnej osoby. A keďže túto dovolenku si pán King už nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia svojej pracovnej činnosti odchodom do starobného dôchodku, svoj právny nárok za nevyčerpanú dovolenku si uplatnil vo forme peňažnej náhrady. Spoločnosť Sash WW, v ktorej pán King pracoval v postavení samostatne zárobkovo činnej osoby, mu po celú dobu výkonu práce neposkytovala dovolenku, aj keď pán King počas svojej činnosti pre firmu čerpal určité neplatené pracovné voľno bez finančného krytia. Namiesto mzdy mu spoločnosť poskytovala za prácu provízie.

Právny nárok pána Kinga na vyplatenie peňažnej náhrady za nevyčerpanú dovolenku predstavoval za všetky roky trvania jeho pracovnej činnosti vo firme od 1. júna 1999 do 6. októbra 2012.²

V súdnom spore na národnej úrovni už príslušný pracovný súd (Employment Tribunal) vo svojom rozhodnutí konštatoval, že pán King mal byť považovaný za „pracovníka“ v zmysle smernice 2003/88/ES, a že mu vznikol nárok na platenú dovolenku za príslušné kalendárne roky. Odvolací súd predložil uvedenú kauzu Súdnemu dvoru s prejudiciálnymi otázkami týkajúcimi sa oprávnenosti nároku na dovolenku fyzickej osoby, ktorá nebola s predmetnou firmou formálne v pracovnom pomere ako aj s ďalšími otázkami.

Súdny dvor EÚ vo vyššie uvedenej veci rozhodol, že pán King má nárok na dovolenku za kalendárne roky, ktorú mu firma (zamestnávateľ) odmietala poskytovať z právneho titulu postavenia samostatne zárobkovo činnej osoby a v právnej vete uvedeného rozsudku výslovne vyjadril, že v rozpore s článkom 7 *smernice 2003/88/ES sú také ustanovenia vnútroštátneho práva, podľa ktorých pracovník nemôže preniesť ani prípadne kumulovať nároky na dovolenku až do momentu skončenia pracovného pomeru, ktoré nevyčerpal v rámci viacerých po sebe nasledujúcich referenčných období z dôvodu odmietnutia zamestnávateľa poskytnúť peňažnú náhradu za túto dovolenku.*

2.1 Právne následky rozsudku Súdneho dvora v právnej veci King

Nervozita zo strany podnikateľskej praxe v dôsledku citovaného rozsudku vychádza z obavy, žeby súdy členských štátov EÚ mohli do budúcnosti priznať nároky na dovolenku aj so spiatočnou platnosťou fyzickým osobám, ktoré síce vykonávali závislú prácu, ale boli v postavení samostatne zárobkovo činnej osoby. Išlo by aj o právne situácie, ak by sa zmluvné strany sami dohodli, že fyzická osoba bude pre konkrétnu firmu vykonávať závislú prácu v statuse samostatne zárobkovo činnej osoby. Podľa SD EÚ aj preukázaná okolnosť, že sa Sash WW nesprávne domnievala, že pán King nemal právo

² C-214/2016, *King*, zo dňa 29. 11. 2017.

na platenú dovolenku za kalendárny rok z dôvodu statusu samostatne zárobkovo činnnej osoby, nie je právne relevantná, pretože podľa Súdneho dvora EÚ: „je úlohou zamestnávateľa, aby si zistil všetky informácie týkajúce sa jeho povinností v tejto oblasti.“³ Obdobne podľa SD EÚ nie je relevantnou ani otázka, či pán King v priebehu času pred skončením zamestnania požiadal alebo nepožiadal o čerpanie platenej dovolenky.⁴

Pre aplikačnú prax bolo nesporne prekvapením nielen to, že Súdny dvor priznal právo na dovolenku za vyše 13 rokov výkonu práce fyzickej osobe, ktorá mala status samostatne zárobkovo činnnej osoby, ale aj skutočnosť, že uznal „masívnu“ kumuláciu nárokov za viac po sebe nasledujúcich rokov,⁵ aj keď v právnej veci C-214/10, *KHS*, túto kumuláciu nárokov pracovníka uznal za neoprávnenú, ak bola spôsobená z dôvodu choroby na strane zamestnanca a nesúvisela so skončením pracovného pomeru.⁶

Súdny dvor v právnej veci *King* sám upozorňuje na rozdielnosti v oprávnenosti či neoprávnenosti poskytnutia dovolenky, resp. peňažnej náhrady za jej neposkytnutie aj za kumulované referenčné obdobia tým, že výslovne uvádza, že: „na rozdiel od situácie možnosti obmedzenia kumulácie práva na platenú ročnú dovolenku pracovníka, ktorý nemôže čerpať túto dovolenku z dôvodu choroby (C-214/10, *KHS*, je zamestnávateľ, ktorý neumožní pracovníkovi vykonať jeho právo na platenú ročnú dovolenku, povinný znášať následky a teda poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy aj za viac kumulovaných období, v ktorých zamestnancovi vznikol nárok na dovolenku“⁷

Riziko ďalekosiahlych právnych následkov uvedeného rozsudku SD EÚ pre aplikačnú prax nielen v Slovenskej republike ale aj v iných členských štátoch, ktorých podnikatelia využívajú na výkon závislej práce „živnostníkov z donútenia“ vyplýva aj zo skutočnosti, že SD EÚ v ňom rozhodol, že ak dovolenku zamestnávateľ príslušnej fyzickej osobe nepriznal, odmietol ju poskytnúť, resp. ani nevedel, že ju má poskytnúť, napriek tomu pracovníkovi prislúcha náhrada mzdy aj za viac kumulovaných období predchádzajúcich kalendárnych rokov pred skončením pracovného viazania k príslušnej firme či už bol v pozícii živnostníka alebo v pozícii pracovníka. Právne následky uvedeného rozsudku spočívajú okrem iného v možnosti prekvalifikácie statusu osoby samostatne zárobkovo činnnej na status pracovníka v prípade súdneho sporu a s nimi spojené sociálnoprávne nároky. Ide o obdobnú situáciu ako prípad americkej spoločnosti Microsoft vo veci priznania statusu zamestnanec pre osoby samostatne zárobkovo činnné so spiatou účinnosťou.⁸

3 C-214/2016, *King*, zo dňa 29. 11. 2017, bod 56.

4 Ibid., ako aj právna vec C-118/2014, *Bollacke*, zo dňa 12. 6. 2014.

5 Podľa SD EÚ nárok vznikol až po skončení pracovnej činnosti, preto ho Súd nepovažoval za premlčaný.

6 C-214/10, *KHS*, zo dňa 22. 11. 2011.

7 C-214/10, *KHS*, zo dňa 22. 11. 2011, bod 64.

8 *Okresný súd USA, západný okres Washington, Seattle, Vizcaino a další veržus Microsoft Corporation*, Dohoda o urovnaní skupinovej žaloby, 8. december 2000, Odvolací súd Spojených štátov pre Deviaty obvod, č. 01-35494 zo dňa 15. 5. 2002.

Obmedzenie kumulácie poskytnutia dovolenky za viac referenčných období a jej finančné krytie sa podľa doterajšej judikatúry SD EÚ vzťahuje len na nemožnosť čerpania dovolenky z dôvodu choroby vo fungujúcom pracovnom vzťahu, ktorá spôsobila dlhodobú práceneschopnosť pracovníka. Ide o právne situácie, pri ktorých zamestnanec nemal možnosť vykonať svoje právo na uvedenú dovolenku z dôvodu choroby (49), čo nie je prípad právnej veci *King*.⁹

Za osobitných okolností akými sú choroba pracovníka, ktorá trvá počas niekoľkých po sebe nasledujúcich referenčných období nielen vzhľadom na ochranu pracovníka, ale aj na ochranu zamestnávateľa vystaveného nebezpečenstvu neprímeraného kumulovania období neprítomnosti pracovníka na pracovisku, a na nepríjemnosti, ktoré z toho môžu vyplývať pre organizáciu práce, článok 7 smernice 2003/88/ES sa podľa SD EÚ má vykladať v tom zmysle, že *nebráni vnútroštátnym ustanoveniam alebo vnútroštátnej praxi, ktoré obmedzujú kumulovanie práv na platenú dovolenku za kalendárny rok pracovníka, ktorý je práceneschopný počas niekoľkých po sebe nasledujúcich referenčných období, tým, že stanovujú lehotu pätnástich mesiacov, po uplynutí ktorej zanikne právo na platenú dovolenku za kalendárny rok*.¹⁰

Ako SD EÚ v právnej veci *King* výslovne vyjadril, „*Na rozdiel od právnej veci KHS v právnej veci King ochrana záujmov zamestnávateľa sa nejaví ako nevyhnutne potrebná, a tým ani spôsobila odôvodniť výnimku z práva na platenú dovolenku za kalendárny rok pracovníka* (bod 59). Ak by sa naopak pripustilo, že došlo k zániku pracovníkom nadobudnutých práv na platenú dovolenku za kalendárny rok, znamenalo by to odobrenie správania sa zamestnávateľa smerujúce k neoprávnenému obohateniu v rozpore so samotným cieľom smernice, ktorý sleduje zabezpečenie zdravia pracovníka.

3 Problémy spojené so vznikom práva na minimálnu dovolenku za kalendárny rok podľa judikatúry SD EÚ

Právo na dovolenku ako vyplýva z ustálenej judikatúry SD EÚ, vzniká priamo z článku 7 ods. 1 smernice 2003/88/ES, ktorému SD EÚ priznal priamu právnu účinnosť. Samotné znenie článku 7 ods. 1 smernice 2003/88/ES nepripúšťa zo strany členských štátov žiadne výnimky.¹¹ Súdny dvor považuje právo na minimálnu ročnú dovolenku za mimo-riadne dôležitú zásadu sociálneho práva Únie, ktorú príslušné vnútroštátne orgány môžu uplatňovať len v medziach výslovne uvedených samotnou smernicou 2003/88/ES.¹²

V zmysle aktuálnej judikatúry členským štátom EÚ prislúcha právo definovať len podmienky výkonu a uplatňovania práva na platenú dovolenku za kalendárny rok. Nie sú však oprávnené ustanoviť nijakú podmienku samotného vzniku práva na dovolenku

⁹ C-214/2016, *King*, zo dňa 29. 11. 2017.

¹⁰ C-214/10, *KHS*, zo dňa 22. 11. 2011, body 38, 43, 44.

¹¹ C-173/99, *BECTU*, zo dňa 26. 6. 2001, bod 43.

¹² *Ibid.*

(C-214/2016, *King*, bod 34, C-350/06 a C-520/0, *SchultzHoff a i.*, bod 28). Smernica 2003/88/ES preto neumožňuje členským štátom vylúčiť vznik práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, ani ustanoviť, že právo na platenú dovolenku pracovníka, ktorý ho nemohol uplatniť, zanikne uplynutím referenčného obdobia a/alebo obdobia na prenesenie dovolenky upraveného vnútroštátnym právom (právna vec C-350/06 a C-520/06, *SchultzHoff a i.*, zo dňa 20. januára 2009, body 47 a 48).

4 Povaha práva pracovníka na dovolenku

Smernica 2003/88/ES chápe právo na dovolenku za kalendárny rok a právo na peňažnú náhradu za dovolenku ako dve zložky jediného práva, ktoré má súčasne povahu základnej zásady sociálneho práva a článok 31 ods. 2 Charty základných práv EÚ mu priznáva súčasne charakter základného práva.¹³ Cieľ poskytnutia peňažnej náhrady počas dovolenky spočíva v tom, aby pracovník počas čerpania dovolenky bol v porovnateľnej príjmovej situácii, ako v období, keď plní svoje pracovné úlohy (C-539/12, *Locke*, zo dňa 22. mája 2014, bod 17).

Samotným cieľom práva na platenú dovolenku za kalendárny rok je umožniť pracovníkovi odpočinúť si a zotaviť sa.

Ako však uviedla Európska komisia vo svojich písomných pripomienkach v právnej veci *King*, pokiaľ by bol pracovník počas čerpania svojej dovolenky za kalendárny rok vystavený okolnostiam, ktoré môžu vyvolávať neistotu v súvislosti s poskytnutím odmeny, ktorá mu patrí, nemôže plne využiť uvedenú dovolenku ako čas na oddych a zotavenie podľa článku 7 smernice 2003/88/ES. Takéto okolnosti môžu tiež odradiť pracovníka od čerpania dovolenky za kalendárny rok. Každá činnosť alebo nečinnosť zamestnávateľa, ktorá má potenciálne odradzujúci účinok na čerpanie dovolenky za kalendárny rok, je v rozpore s účelom práva na platenú dovolenku za kalendárny rok (C-539/12, *Locke*, zo dňa 22. mája 2014, bod 29).

5 Osobná pôsobnosť smernice

Osobná pôsobnosť smernice 2003/88/ES je mimoriadne významná, pretože určuje okruh oprávnených subjektov, adresátov, ktorým je určená smernica. Smernica vychádza z veľmi extenzívneho ponímania pojmu pracovník, obdobne ako Rámcová smernica 89/391/EHS o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

V samotnom texte smernice nie je síce pojem pracovník presne definovaný, ale jeho obsahové ohraničenie je dané rozvinutou judikatúrou SD EÚ, ktorá prisudzuje osobnej pôsobnosti smernice veľmi široký, extenzívny výklad poukazujúc na ponímanie pojmu

¹³ C-155/10, *Williams*, zo dňa 15. 9. 2011, C-337/10, *Neidel*, zo dňa 3. 5. 2012, C-214/10, *KHS*, zo dňa 22. 11. 2011.

pracovník v rozhodnutí C-66/85 (*Lawrie Blum*) zo dňa 3. 7. 1986, bod 86 alebo v rozhodnutí C-138/02 (*Collins*) zo dňa 23. 3. 2004, bod 26.

*Podľa aktuálnej judikatúry SD EÚ pojem pracovník pre účely bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je autonómny pojem práva EÚ a obsahová šírka tohto pojmu sa prekrýva s pojmom pracovník tak, ako ho zakotvuje článok 45 Zmluvy o fungovaní EÚ pre účely voľného pohybu pracovníkov. Za „pracovníka“ je podľa judikatúry SD EÚ potrebné považovať každého, kto vykonáva skutočné a konkrétne činnosti, s výnimkou činností, ktoré sú tak obmedzené, že sa javia ako čisto okrajové a vedľajšie. Charakteristickou črtou pracovného vzťahu pracovníka je okolnosť, že fyzická osoba vykonáva pracovné úlohy počas určitého času v prospech inej osoby a pod jej vedením, za čo dostáva odmenu (pozri najmä rozsudky C-66/85, *LawrieBlum*, zo dňa 3. 7. 1986, body 16 a 17; C-138/02 (*Collins*) zo dňa 23. 3. 2004, bod 26, C-456/02, *Trojani*, zo dňa 7. 9. 2004, bod 15).¹⁴*

Do obsahového rámca pojmu pracovník v zmysle práva EÚ sa majú podľa existujúcej judikatúry SD EÚ zahrňovať aj fyzické osoby, ktoré pracujú v príležitostných alebo sezónnych prácach (viď rozsudok *Union syndikale Solidaires Isère*, body 25–28, tiež rozsudok *BECTU* bod 45 a rozsudok *Pfeifer*, bod 52). Podľa Uznesenia Súdneho dvora EÚ v právnej veci C-519/09, *May*, zo dňa 4. 2. 2011 pojem „pracovník“ zahrňuje aj osobu verejnoprávneho subjektu v oblasti verejného práva, pretože pôsobnosť smernice 2003/88/ES sa vzťahuje na všetky odvetvia činnosti, súkromnoprávne aj verejnoprávne. Obdobne širší pojem „pracovník“ vyložil Súdny dvor EÚ v právnej veci C-316/13, *Fenoll*, zo dňa 26. 3. 2015, podľa ktorého článok 7 smernice 2003/88/ES ako aj článok 31 ods. 2 Charty základných práv EÚ sa má vykladať v tom zmysle, že môže zahrňovať aj osobu prijatú do rehabilitačného Centra pomoci, ktorá zdravotnú rehabilitáciu uskutočňovala pomocou práce. Pán Fenol poskytoval určité práce Centru pomoci, ktoré boli spojené s podporou lekársko-sociálnej povahy. Tieto práce boli riadené a prideľované personálom ako aj vedením Centra pomoci, ktoré sa snažilo pánovi Fenol prostredníctvom určitých druhov pracovných výkonov umožniť spôsob života, ktoré by najlepšie zodpovedali jeho potrebám. Úlohy, ktoré plnili aj iné osoby s ťažkým zdravotným postihnutím v prospech Centra pomoci, predstavovali pre Centrum pomoci určitý hospodársky úžitok, aj keď ich pracovné výkony produktivitou nezodpovedali pracovným výkonom zdravých osôb a neboli tak ani honorované. Boli hlboko pod úrovňou minimálnej mzdy. Súdny dvor vo veci vzniku práva na dovolenku žalobcov neuznal obranu Centra pomoci, že ide o čisto okrajové a vedľajšie činnosti (bod 35, 36 a 37) a priznal osobe s ťažkým zdravotným postihnutím pánovi Fenol právo na dovolenku. V bode 25 uvedeného rozhodnutia Súdny dvor opäť zdôraznil, že „na účely smernice 2003/88/ES sa pojem „pracovník“ nemôže vykladať reštriktívne rôzne podľa vnútroštátnych predpisov členských štátov EÚ.“

¹⁴ C-337/10, *Neidel*, zo dňa 3. 5. 2012, bod 19.

Rovnako do osobnej pôsobnosti smernice v zmysle aktuálnej judikatúry SD EÚ prislúchajú aj praktikanti a učni, aj keď ide o pracovnoprávne vzťahy *sui generis*, ktoré nepodliehajú niektorým ustanoveniam vnútroštátneho pracovného práva (pozri tiež právnu vec C-116/06 (*Kiisker*) zo dňa 20. 9. 2007).

Z uvedeného veľmi širokého osobného rozsahu vyplýva, že európsky zákonodarca mal v jasnom úmysle včleniť pod osobnú pôsobnosť smernice nielen štandardné pracovnoprávne vzťahy, akým je pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas, tak aj pracovné pomery na čiastočný úväzok či príležitostnú alebo sezónnu prácu.

Osobný rozsah pojmu pracovník v zmysle aktuálnej judikatúry SD EÚ je daný Rámcovou smernicou 1968/391/EHS, ktorá vychádza z pojmu pracovník ako autonómneho pojmu práva EÚ a v zmysle ustálenej judikatúry SD EÚ sa obsahovo prekrýva s pojmom pracovník tak, ako je zakotvený v článku 45 Zmluvy o fungovaní EÚ.

S týmto celkom zrejším a jasným úmyslom európskeho zákonodarcu nekorešponduje existujúca slovenská ako aj česká pracovnoprávna úprava Zákonníka práce, ktorá podľa súčasného právneho stavu neumožňuje priznať právny nárok na minimálnu platenú dovolenku za kalendárny rok zamestnancom vykonávajúcim prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a to aj napriek tomu, že ide jasne o pracovnoprávny vzťah so subjektom, ktorého samotný Zákonník práce nazýva zamestnancom.

Z vyššie uvedeného doterajšieho legislatívneho rámca premietnutého do aktuálneho znenia Zákonníka práce Slovenskej republiky vyplývajú veľmi významné sociálnoprávne následky v prípadoch vzniku budúcich pracovnoprávných sporov, pri ktorých je sudca povinný uplatniť eurokonformný výklad v súlade s naplnením základných cieľov smernice 2003/88/ES ako aj v súlade s článkom 31 ods. 2 Charty a aktuálnej početnej judikatúry SD EÚ.

6 Čakacia doba pre účely dovolenky a iné podmienky vzniku nároku na dovolenku

Ako vyplýva zo znenia smernice 2003/88/ES a z judikatúry SD EÚ, členským štátom prislúcha právo definovať vo svojej vnútroštátnej právnej úprave podmienky výkonu a uplatňovania práva na dovolenku spolu so spresnením konkrétnych podmienok, za ktorých zamestnanci môžu využiť toto právo. Jedinou podmienkou vzniku nároku na minimálnu dovolenku za kalendárny rok je existencia pracovného vzťahu s oprávneným subjektom, ktorý má právny status pracovník. V zmysle smernice 2003/88/ES ako aj ustálenej judikatúry SD EÚ právny nárok na dovolenku vzniká pracovníkovi už od prvého dňa nástupu do práce. Pre vznik uvedeného právneho nároku sa nevyžaduje žiadna čakacia doba ani povinnosť skutočného odpracovania minimálneho počtu dní. Vo výrokovej časti v právnej veci *Dominguez* Súdny dvor výslovne vyjadril,

že v zmysle článku 7 smernice 2003/88/ES sa neumožňuje členskému štátu prijať také vnútroštátne právne pravidlá, podľa ktorých pracovníkovi nevznikne právo na dovolenku za kalendárny rok skôr, kým neuplynú 13 týždňové minimálne obdobie nepretržitého zamestnania u toho istého zamestnávateľa.¹⁵ V rozpore s článkom 7 smernice 2003/88/ES sú podľa Súdneho dvora EÚ aj také vnútroštátne ustanovenia, podľa ktorých právo na platenú dovolenku za kalendárny rok podlieha počas referenčného obdobia podmienke skutočného výkonu práce v minimálnej dĺžke 10 dní alebo jeden mesiac.¹⁶

Aj keď niektoré členské štáty zakotvujú pre účely vzniku nároku na dovolenku ako podmienku odpracovanie určitého času, v zmysle smernice a aktuálnej judikatúry Súdneho dvora takéto úpravy členských štátov sú v rozpore so smernicou. *Nárok na minimálnu štvortýždňovú platenú dovolenku za kalendárny rok vzniká v zmysle práva EÚ už prvým dňom začatia výkonu práce pracovníka. Článok 7 smernice nezakotvuje pre vznik minimálnej ročnej platenej dovolenky žiadnu ďalšiu podmienku, napr. určitý počet skutočne odpracovaných dní, čakaciu dobu, prípadne ďalšie podmienky. Súdny dvor EÚ už v právnej veci BECTU konštatoval, že členské štáty si nemôžu stanoviť nijaké podmienky vzniku práva na minimálnu ročnú dovolenku, pretože toto právo vyplýva priamo z uvedenej smernice. Vznik nároku na minimálnu ročnú dovolenku nemôže byť závislý od minimálnej doby zamestnania. Takéto úpravy by mohli viesť k zneužitiu zo strany zamestnávateľa, aby s cieľom neposkytnúť dovolenku za kalendárny rok uzatváral len krátkodobé pracovné pomery.* Z uvedeného rozhodnutia SD EÚ vyplýva, že právo na platenú dovolenku za kalendárny rok je priznané samotnou smernicou 2003/88/ES všetkým pracovníkom (rozsudok BECTU, body 52 a 53) a nemôže podliehať podmienke členského štátu, ktorá sa týka povinnosti skutočne odpracovanej doby počas referenčného obdobia (bod 41 rozhodnutia).

Aj podľa ďalších rozhodnutí Súdneho dvora EÚ právny nárok zamestnanca na minimálnu štvortýždňovú platenú dovolenku v kalendárnom roku nie je súčasne závislý od okolnosti, či zamestnanec skutočne pracuje alebo je z dôvodu choroby práceneschopný.¹⁷ Podľa bodu 41 rozhodnutia Súdneho dvora v právnej veci C-350/05, *Schultz-Hof a ďalší*, právo na minimálnu ročnú dovolenku smernica priznáva aj dočasne práce neschopným zamestnancom.

Slovenská pracovnoprávna úprava v Zákonníku práce tým, že viaže vznik nároku na dovolenku za kalendárny rok na odpracovanie 60 dní a dovolenky za odpracované dni na odpracovanie 21 dní, je nesúladná s článkom 31 ods. 2 Charty a tiež s článkom 7 smernice 2003/88/ES. Pritom podmienku príslušného počtu odpracovaných dní je podľa

¹⁵ C-173/99, BECTU, zo dňa 26. 6. 2001 ako aj C-282/10, *Dominguez*, zo dňa 24. 01. 2012, k tomu problému pozri tiež literatúru: WIERFELD, J. Jahresurlaub unabhängig von einer Mindestarbeitszeit, *Europäisches Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2012, s. 540; LOESCHNIGG, G. *Arbeitsrecht*. 13. Auflage. Wien: OGB Verlag, 2017.

¹⁶ Ibid.

¹⁷ C-350/06, *Schultz-Hoff a ďalší*, zo dňa 20. 1. 2009, bod 41 a nasl.

Zákonníka práce Slovenskej republiky potrebné splniť v každom kalendárnom roku, aj keď je zamestnanec v pracovnom pomere k zamestnávateľovi dlhší čas.

Aj z uvedeného vyplýva, že právo na dovolenku za odpracované dni by malo byť zo Zákonníka práce vypustené. Ak odpracovanie 60 dní ako podmienka vzniku práva na dovolenku za kalendárny rok nie je právne korektné, obdobne je právne nekorektné vyžadovať skutočné odpracovanie 21 dní pre vznik nároku na dovolenku za kalendárne dni.

7 Kumulácia nárokov na dovolenku pri neprítomnosti v práci z dôvodu choroby

V rozvoji dovolenkového práva Európskej únie má rozhodnutie v právnej veci *Schulz-Hoff-Stringer* podstatný právny význam. Podľa uvedeného rozhodnutia členské štáty EÚ nesmú autonómne rozhodnúť o podmienenom vzniku a zániku nároku na ročnú platenú dovolenku.

7.1 K skutkovému stavu

Súdny dvor v uvedenej právnej veci rozhodol, že článok 7 ods. 1 smernice 2003/88/ES sa vykladá tak, že zamestnanci musia mať v každom prípade nárok na platenú ročnú dovolenku v trvaní najmenej štyroch týždňov a ak zamestnanec dovolenku nevyčerpal z dôvodu choroby, ktorá trvala počas celého referenčného obdobia, musí byť dovolenka poskytnutá neskôr. Vnútroštátne právne predpisy a/alebo prax môžu stanoviť, že nárok na platenú ročnú dovolenku zanikne, ak sa zamestnanci v referenčnom období pred poskytnutím dovolenky stali práceneschopnými pre chorobu a práceneschopnými zostali až do skončenia referenčného obdobia, resp. obdobia na prenesenie dovolenky stanoveného zákonom, kolektívnou zmluvou alebo individuálnou zmluvou.

Cieľom práva na platenú ročnú dovolenku podľa Súdneho dvora EÚ je umožniť zamestnancovi odpočinúť si a poskytnúť mu čas na oddych a zotavenie po práci. Tento cieľ sa odlišuje od cieľa sledovaného právom na pracovné voľno z dôvodu choroby (práceneschopnosti) zamestnanca. Vychádzajúc z rôzneho účelu pracovnej neschopnosti a s ním súvisiaceho poskytnutého pracovného voľna a na druhej strane z účelu dovolenky, ktorým je zotavenie zamestnanca, členský štát môže zakotviť, že zamestnanec nemusí čerpať platenú ročnú dovolenku počas obdobia trvania dočasnej práceneschopnosti. Na druhej strane smernica 2003/88/ES nebráni takým vnútroštátnym ustanoveniam alebo praxi, ktoré umožňujú čerpať platenú ročnú dovolenku aj počas obdobia práceneschopnosti (bod 31 rozhodnutia).

Podľa Súdneho dvora pripustiť skutočnosť, že za osobitných okolností práceneschopnosti pracovníka vnútroštátne ustanovenia môžu stanoviť zánik práva zamestnanca na platenú ročnú minimálnu dovolenku zaručenú článkom 7 ods. 1 smernice

2003/88/ES bez toho, aby zamestnanec v skutočnosti mal možnosť uplatniť právo priznané touto smernicou, by znamenalo, že uvedené ustanovenia porušujú sociálne právo priznané každému pracovníkovi priamo článkom 7 tejto smernice (bod 45 vyššie citovaného rozhodnutia).

V zmysle rozhodnutia v právnej veci C-194/12, Garcia, je v rozpore s právom EÚ taká vnútroštátna úprava, ktorá stanovuje, že právo na platenú minimálnu dovolenku za kalendárny rok zanikne uplynutím referenčného obdobia alebo obdobia na prenesenie dovolenky ustanoveného vnútroštátnym právom, aj keď zamestnanec bol na nemocenskej dovolenke počas celého referenčného obdobia alebo počas jeho časti a jeho práceneschopnosť trvala až do skončenia pracovného pomeru, a preto nemal možnosť uskutočniť svoje právo na platenú ročnú dovolenku.¹⁸

V právnej veci *Neidel* pán Neidel si nemohol z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti vyčerpať načas dovolenku (2 roky PN). Po ukončení pracovnej neschopnosti odchádzal do dôchodku s nevyčerpanou dovolenkou. Súdny dvor rozhodol, že pracovník má nárok na vyplatenie peňažnej náhrady za nevyčerpanú dovolenku. Súdny dvor súčasne potvrdil, že *rozhodujúce náhradné obdobie pre uplatnenie nároku na ročnú platenú dovolenku určené na 9 mesiacov po uplynutí referenčného obdobia nie je dostačujúce*. V zmysle predmetného rozhodnutia sú vnútroštátne predpisy členského štátu v rozpore s článkom 7 smernice 2003/88/ES, ak obmedzujú právo pracovníka odchádzajúceho do dôchodku peňažnú náhradu za kumulované nároky za nevyčerpanú dovolenku, ktorú si nemohol vyčerpať z dôvodu práceneschopnosti pre chorobu tým, že uplynutím tejto lehoty mu zaniká právo na dovolenku za kalendárny rok.

Vo výrokovej časti ako aj bode 38 právnej veci C-214/10, *KHS*, Súdny dvor na druhej strane vyjadril, že lehota na zánik nároku na dovolenku za kalendárny rok, ktorú pracovník nemohol vyčerpať z dôvodu práceneschopnosti pre chorobu ustanovená na 15 mesiacov po uplynutí referenčného obdobia je dostačujúca pre zánik nároku na dovolenku vo fungujúcom pracovnom vzťahu. Ide však o situácie kumulovania právneho nároku na dovolenku za kalendárny rok z dôvodu práceneschopnosti pracovníka, ktorý si pre chorobu nemohol načas vyčerpať dovolenku.

7.2 Právna vec *KHS*¹⁹

V teórii sa rozhodnutie v právnej veci *KHS* považuje za veľmi významnú modifikáciu rozhodnutia *Schulz-Hoff-Stringer*. V tomto rozhodnutí Súdny dvor vyslovil, že členský štát je oprávnený určiť maximálnu dobu, v rámci ktorej si môže práceneschopný zamestnanec uplatniť svoje právo na minimálnu ročnú dovolenku v trvaní 4 týždňov a „náhradnú“ dobu na vyčerpanie dovolenky v trvaní 15 mesiacov po uplynutí príslušného

¹⁸ Na rozdiel od právnej veci *KHS* ide o chorobu pracovníka trvajúcu až do skončenia referenčného obdobia, ktoré je spojené súčasne so skončením pracovného pomeru).

¹⁹ C-214/10, *KHS*, zo dňa 22. 11. 2011.

roka vzniku nároku na dovolenku (po uplynutí referenčného obdobia) uznal za dostatočujúcu. Podľa uvedeného rozhodnutia SD EÚ prenášanie nárokov zamestnanca na dovolenku z dôvodu práceneschopnosti z roka na rok a ich kumulácia by už nenapĺňalo účel dovolenky. Neobmedzené spočítavanie nárokov na dovolenku podľa SD EÚ môže zmarit' aj základný účel dovolenky, ktorým je zotavenie po práci. Preto sa prenášanie nároku na dovolenku z dôvodu dočasnej práceneschopnosti pracovníka môže v národnom zákonodarstve členských štátov časovo presne ohraničiť' (pozri bod 38 a bod 33 rozhodnutia). Súdny dvor nepredpokladá žiadnu paušálnu časovú hranicu. V prípade právnej veci *KHS* Súdny dvor 15 mesačnú hranicu po uplynutí referenčného obdobia považuje za primeranú pre uplatnenie a vyčerpanie nároku na dovolenku. V dôsledku toho s ohľadom na samotný účel práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré sa bezprostredne priznáva každému aj práceneschopnému pracovníkovi, ak je napr. práceneschopný počas niekoľkých po sebe nasledujúcich rokov, nemôže byť oprávnený neobmedzene kumulovať nároky na platenú dovolenku za kalendárny rok získané počas tohto obdobia (bod 34 rozhodnutia). Každé obdobie prenesenia dovolenky musí výrazne prekračovať dĺžku referenčného obdobia, pre ktoré bolo priznané (bod 38 rozhodnutia). Toto obdobie musí rovnako chrániť zamestnávateľa pred nebezpečenstvom neprimeraného kumulovania období neprítomnosti pracovníka na pracovisku a pred nepríjemnosťami, ktoré z toho môžu vyplývať pre organizáciu práce. Súdny dvor rozhodol, že článok 7 ods. 1 smernice 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že *nebráni vnútroštátnym ustanoveniam alebo vnútroštátnej praxi, akými sú napríklad kolektívne zmluvy, ktoré obmedzujú kumulovanie nárokov na platenú dovolenku za kalendárny rok práceneschopného zamestnanca počas niekoľkých po sebe nasledujúcich referenčných období tým, že stanovujú lehotu 15 mesiacov po uplynutí roka, kedy pracovníkovi vzniklo právo na dovolenku, po uplynutí ktorej zanikne nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok.*

8 Zánik nároku práva na dovolenku za kalendárny rok

Národná právna úprava členského štátu EÚ môže v iných prípadoch zakotviť zánik nároku na dovolenku len v prípade, že samotný zamestnanec mal skutočnú možnosť si vyčerpať dovolenku a napriek tomu tak neurobil (*Schulz-Hoff-Stringer*, bod 46 a nasl.). Podľa slovenskej pracovnoprávnej úpravy Zákonníka práce zamestnanec má zásadne vyčerpať dovolenku do konca kalendárneho roka, v ktorom mu vznikol nárok. Ak si ju nemohol vyčerpať v kalendárnom roku z naliehavých prevádzkových dôvodov alebo preto, že zamestnávateľ neurčil jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci, je zamestnávateľ povinný poskytnúť ju do konca nasledujúceho kalendárneho roka.

Prenášanie nároku na dovolenku je na rozdiel od vyššie uvedeného inak upravené v prípade nevyčerpania materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky alebo dočasnej práceneschopnosti. Ak takúto dovolenku zamestnanec resp. zamestnankyňa nevyčerpá ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, nevyčerpanú dovolenku im zamestnávateľ

poskytne po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky, resp. po skončení dočasnej práceneschopnosti. Podľa aktuálneho právneho stavu ak zamestnávateľ neurčil zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby ju vyčerpal najneskôr do konca kalendárneho roka, dovolenku si môže určiť sám zamestnanec, ktorý má len oznamovaciu povinnosť voči zamestnávateľovi.

Zamestnávateľ je zároveň povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak čerpaniu nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca (§ 111 ods. 1 ZP) tak, aby si ju zamestnanec mohol vyčerpať vcelku a do konca príslušného kalendárneho roku.

Nadväzujúc na závery Súdneho dvora v právnej veci *KHS* doba do konca nasledujúceho kalendárneho roka (12 mesiacov) jedného roka na dočerpanie dovolenky za kalendárny rok po skončení roka, v ktorom pracovníkovi vznikol nárok na dovolenku tak, ako ju upravuje Zákonník práce SR, nie je v zmysle aktuálnej judikatúry SD EÚ dostačujúca. Podľa bodu 40 právnej veci *Neidel* na to, aby bolo rešpektované právo na dovolenku, ktorého cieľom je ochrana pracovníka, musí každé obdobie prenesenia dovolenky zodpovedať špecifickú situáciu, v ktorej sa práceneschopný pracovník nachádza a ktorý je práceneschopný počas niekoľkých po sebe nasledujúcich referenčných období. Obdobie prenesenia minimálnej ročnej dovolenky 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, a ktorý musí podstatne prekračovať dĺžku referenčného obdobia, pre ktoré právo na dovolenku bolo priznané (pozri tiež už citovaný rozsudok *KHS*, bod 38).

Zánik práva na minimálnu dovolenku za kalendárny rok zaručený článkom 7 smernice 2003/88/ES sú členské štáty oprávnené upraviť uplynutím referenčného obdobia pod podmienkou, že pracovník, ktorému vzniklo právo na dovolenku za kalendárny rok, mal skutočne možnosť výkonu tohto práva.²⁰ Podľa výroku Súdneho dvora v právnej veci *Sobczyszyn* vnútroštátne predpisy členských štátov EÚ, ktoré by pracovníkovi neumožňovali po skončení dočasnej práceneschopnosti, ktorá trvala celé referenčné obdobie vyčerpať si svoju dovolenku za kalendárny rok v neskoršom období, sú v rozpore s článkom 7 smernice 2003/88/ES.

9 Trvanie minimálnej ročnej platenej dovolenky

Aj keď smernica ustanovuje minimálne trvanie ročnej platenej dovolenky na štyri týždne, konkrétne neustanovuje spôsob vykonania tohto práva zo strany členských štátov, či budú členské štáty napríklad počítať minimálny rozsah ročnej platenej dovolenky v týždňoch alebo v pracovných dňoch či v hodinách. V tom majú členské štáty relatívne široký priestor pre voľnú úvahu.

²⁰ C-178/15, *Sobczyszyn*, zo dňa 30. 6. 2016; tiež právna vec *Pereda*, C-277/08, zo dňa 10. 9. 2009.

Pokiaľ ide o možné krátenie dovolenky v závislosti od rozsahu čiastočného pracovného úväzku, smernica nezakazuje krátenie dovolenky napríklad pri čiastočnom pracovnom úväzku.²¹ V zmysle existujúcej kontinuálnej judikatúry SD EÚ treba postupovať podľa zásady pro rata temporis, zakotvanej v smernici 1997/81/ES o čiastočnom pracovnom úväzku.

Aj v právnej veci *Heimann a ďalší*²² Súdny dvor rozhodoval o probléme vplyvu práce na kratší pracovný úväzok na rozsah nároku na dovolenku, ktorý sa má považovať za primeraný odpracovanej dobe a nemožno naňho uplatniť taký model čerpania dovolenky ako pri pracovnej neschopnosti zamestnanca. V odôvodnení SD EÚ uvádza, že pri čiastočnom pracovnom úväzku (*Kurzarbeit*) dochádza na strane zamestnanca aj zamestnávateľa ku suspenzácii práv a povinnosti a počas voľného času má zamestnanec možnosť si oddýchnuť a zotaviť sa a uskutočňovať rôzne voľnočasové aktivity a nie je neschopný práce ako pri dôvode práceneschopnosti z dôvodu choroby. Krátenie nároku na ročnú platenú dovolenku z tohto dôvodu je oprávnené.

V právnej veci *Brandes* sa Súdny dvor EÚ zaoberal problémom určenia rozsahu dovolenky v prípade prechodu pracovníka z plného pracovného úväzku na čiastočný pracovný úväzok, kedy zo strany zamestnávateľa je potrebné započítať nároky pracovníka počas trvania plného pracovného úväzku.²³ Krátenie dovolenky pri prechode z plného pracovného úväzku na čiastočný pracovný úväzok je možné tak, že zamestnanec nesmie byť znevýhodnený nezapočítaním svojich výhodnejších nárokov získaných ešte pred skrátením pracovného úväzku. Ide najmä o prípady, keď si zamestnanec nemohol vyčerpať dovolenku v rámci príslušného roka, kedy mal plný pracovný úväzok alebo vyšší rozsah pracovného úväzku. Prenesené nároky na dovolenku ešte z času trvania plného pracovného úväzku alebo vyššieho rozsahu pracovného úväzku sa nesmú skrátiť, ak neskôr došlo ku skráteniu pracovného úväzku zamestnanca.

Právne výpovede Súdneho dvora pretlmočené aj do rozhodnutia v právnej veci *Heimann* možno preniesť aj na iné prípady s výnimkou materskej, resp. rodičovskej dovolenky, ktoré sledujú iný účel v porovnaní s účelom nároku zamestnanca na ročnú platenú dovolenku v trvaní najmenej štyroch týždňov. Materská, resp. rodičovská dovolenka slúži k ochrane zdravia ženy počas tehotenstva a krátko po pôrode a táto dovolenka nesmie nevýhodne pôsobiť na minimálnu ročnú platenú dovolenku (*Merino Gómez*), preto nezapočítaný čas čerpania materskej dovolenky Súdny dvor neuznal za oprávnené.²⁴

21 C-229/11 a C-230/11, *Heimann a ďalší*, zo dňa 8. 11. 2012, bod 32; ako aj rozhodnutie v právnej veci C-486/08, *Zentralbetriebsrates der Landeskrankenhäuser Tirols*, zo dňa 22. 4. 2010, bod 33.

22 C-229/11 a C-230/11, *Heimann a ďalší*, zo dňa 8. 11. 2012.

23 C-415/12, *Brandes*, zo dňa 13. 6. 2013.

24 C-342/01, *Merino Gómez*, zo dňa 18. 3. 2004, bod 37.

10 Krátenie dovolenky podľa práva EÚ a ZP SR

Podľa dlhoročnej ustálenej judikatúry Súdneho dvora EÚ zamestnávateľ nie je oprávnený krátiť minimálnu výmeru dovolenky okrem prípadov kumulácie právnych nárokov z dôvodu dočasnej práceneschopnosti, prípadne z dôvodu, že zamestnancovi vypočíta kratšiu minimálnu dovolenku z dôvodu čiastočného pracovného úväzku.

Uvedenej požiadavke práva EÚ nezodpovedá slovenská pracovnoprávna úprava de lege lata, ktorá zamestnávateľovi umožňuje krátiť dovolenku zamestnancovi z viacerých právnych dôvodov aj pod rozsah minimálnej ročnej dovolenky zaručenej smernicou 2003/88/ES.

Zamestnancovi možno podľa § 109 ods. 1 ZP SR dovolenku krátiť za prvých 100 zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu a za každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní rovnako o jednu dvanástinu, ak v kalendárnom roku pracovník nepracoval z dôvodu:

- výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu,
- čerpania rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2,
- dlhodobého uvoľnenia na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie podľa § 136 ods. 2 ZP,
- dôležitých osobných prekážok v práci podľa § 141 ods. 1 a ods. 3 písm. c).

Z dôvodu výkonu trestu odňatia slobody a pre väzbu možno zamestnancovi krátiť dovolenku za každých 21 takto zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu. Pri krátení dovolenky zamestnanca, ktorého pracovný pomer trval celý rok u toho istého zamestnávateľa počas kalendárneho roka, zamestnávateľ je povinný podľa existujúceho právneho stavu zamestnancovi poskytnúť dovolenku aspoň v dĺžke jedného týždňa, mladistvému zamestnancovi minimálne v dĺžke dvoch týždňov.

Dovolenku z dôvodu neospravedlnene zameškanej pracovnej zmeny možno krátiť v rozsahu jeden až dva dni. Neospravedlnené zameškania kratších častí jednotlivých zmien sa sčítajú.

Dovolenku za odpracované dni a dodatkovú dovolenku možno krátiť len z dôvodu neospravedlnene zameškanej pracovnej zmeny.

Krátenie minimálnej ročnej dovolenky z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca ako aj z dôvodu rodičovskej, resp. rodičovskej dovolenky, resp. z dôvodu výkonu verejnej funkcie tak, ako sú upravené v Zákonníku práce SR, nie je v súlade s obsahom ani cieľom článku 32 ods. 2 Charty základných práv EÚ, ani smernice 2003/88/ES a nekorešponduje súčasnej dlhoročnej ustálenej judikatúre Súdneho dvora EÚ. V podstate pracovnoprávna úprava ZP SR dovoľuje zamestnávateľovi z určitých dôvodov krátiť dovolenku až na úroveň jedného týždňa, čo je hlboko pod hranicou minimálnej ročnej dovolenky podľa článku 7 smernice 2003/88/ES. Minimálna štvortýždňová

dovolenka za kalendárny rok pracovníkovi vzniká priamo z článku 7 smernice 2003/88/ES, ktorému SD EÚ priznal priamy právny účinok.

11 Právo na dovolenku a zásada rovnakého zaobchádzania

Na zásadu rovnakého zaobchádzania treba prihliadať, aj keď samotný text smernice 2003/88/ES neobsahuje o tom výslovnú zmienku. Rozhodnutie Súdneho dvora EÚ v právnej veci *Hay* poukazuje na spojitosť právnej korektnosti právnej úpravy dovolenky vo vzťahu k dodržiavaniu zásady rovnakého zaobchádzania.²⁵

Existujúca pracovnoprávna úprava Zákonníka práce SR umožňuje, aby zamestnanci, ktorí služobne odpracovali viac rokov, mali nižšiu výmeru dovolenky ako zamestnanci, ktorí síce dosiahli potrebný vek, ale odpracovali menej rokov v pracovnom pomere. V tom úprava Zákonníka práce SR pôsobí diskriminačne, pretože vek zamestnanca ustanovila za jediné kritérium nerovnakého zaobchádzania so zamestnancami pri určovaní výmery dovolenky. Základná výmera dovolenky podľa Zákonníka práce SR je najmenej štyri týždne bez ohľadu na vek a trvanie pracovného pomeru. Dovolenka vo výmere najmenej piatich týždňov prislúcha zamestnancovi, ktorý dovŕšil najmenej 33 rokov veku bez ohľadu na dĺžku trvania pracovného pomeru.

Výmeru dovolenky niektorých skupín zamestnancov neovplyvňuje celková dĺžka trvania pracovného pomeru, ale druh práce, ktorú vykonávajú. Dovolenka riaditeľa školy, riaditeľa školského výchovnovzdelávacieho zariadenia, riaditeľa špeciálneho výchovného zariadenia a ich zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, majstra odbornej výchovy a vychovávateľa je najmenej osem týždňov.

Smernica 2003/88/ES v článku 7 garantuje právo pracovníka na minimálnu dovolenku za kalendárny rok v trvaní štyroch týždňov. Avšak v prípade, že členský štát prizná určitému okruhu osôb nárok výrazne nad rámec tohto ustanovenia smernice, v dôsledku priameho účinku článku 7 citovanej smernice ako aj dodržania zásady rovnakého zaobchádzania takýto rozsah dovolenky, patrí aj iným pracovníkom, inak by pôsobil diskriminačne.²⁶

12 Určenie čerpania dovolenky

Článok 7 ods. 1 smernice 2003/88/ES neobsahuje žiadnu konkrétnu úpravu určenia čerpania dovolenky. Zaväzuje však členské štáty k prijatiu úpravy o presadení dovolenky za kalendárny rok. Pri určení čerpania dovolenky sa majú zohľadňovať nielen záujmy zamestnanca ale aj záujmy zamestnávateľa. Nárok na čerpanie dovolenky možno realizovať aj počas práceneschopnosti zamestnanca z dôvodu choroby, ale zamestnanec

²⁵ C-267/2012, *Hay*, zo dňa 12. 12. 2013, bod 47; tiež C-147/08, *Römer*, bod 52.

²⁶ C-341/15, *Maschek*, zo dňa 20. 7. 2016, bod 23.

nie je povinný čerpať svoju ročnú platenú dovolenku v rozsahu štyroch týždňov počas trvania práceneschopnosti. V právnej veci *Pereda* Súdny dvor EÚ zdôraznil, že ak počas dovolenky zamestnanec ochorie, môže požiadať zamestnávateľa o dovolenku v inom čase. Dovolenku v takomto prípade je povinný zamestnávateľ presunúť na iné obdobie.²⁷

V právnej veci *Garcia* bola pokladníčka pani Garcia v Carrefoure od novembra 2010 do júna 2011 práceneschopná. Počas jej práceneschopnosti bol prijatý plán dovoleniiek firmy, ktorý pani Garcia nemohla splniť z dôvodu dočasnej práceneschopnosti. Návrh na dodatočné čerpanie dovolenky firma odmietla. *Podľa výroku Súdneho dvora EÚ, ak zamestnanec nemôže nastúpiť na dovolenku z dôvodu choroby, zamestnávateľ je povinný mu zaručiť čerpanie dovolenky v inom čase.*

13 Finančné zabezpečenie zamestnanca počas dovolenky

Počas čerpania dovolenky má zamestnanec právo na peňažnú náhradu. O výške tejto náhrady sa smernica nezmiňuje. Ak má mzda zamestnancov viac obsahových súčastí, Súdny dvor EÚ požaduje preverenie výšky takejto náhrady mzdy, čo vyjadril v právnej veci *Viliams* a v právnej veci *Locke*.²⁸ Rozhodnutie Súdneho dvora EÚ sa týkalo anglických pilotov British Airways, ktorých mzda sa skladala z troch súčastí. Jednu súčasť tvorila pevne určená mzda, druhú tvorili príplatky za nalietané hodiny a tretiu tvorili príplatky, ktoré piloti dostávali počas neprítomnosti v práci. *Súdny dvor rozhodol, že pilot má nárok na náhradu mzdy za dovolenku nielen ako pevne dohodnutú súčasť mzdy, ale tiež všetkých troch častí mzdy. Podľa bodu 21 rozhodnutia Súdneho dvora v právnej veci Viliams odmena za ročnú dovolenku má byť v zásade vypočítaná tak, aby sa zbodovala s obvyklou pracovnou odmenou pracovníka.* Vnútroštátnemu súdu prináleží posúdiť skutočný vzťah rôznych zložiek tvoriacich celkovú odmenu pracovníka s výkonom úloh, ktoré mu prináležia podľa jeho pracovnej zmluvy. Toto posúdenie je potrebné vykonať na základe priemeru za referenčné obdobie, ktoré sa dá považovať za reprezentatívne a s prihliadnutím na zásadu, podľa ktorej smernica 2003/88/ES chápe právo na ročnú dovolenku a právo na získanie peňažnej náhrady pri jej čerpaní ako dve zložky jediného práva.²⁹

Súdny dvor EÚ v právnej veci *Maschek* z roku 2016 sa vyjadril, že článok 7 smernice 2003/88/ES treba vykladať tak, že *tento článok smernice nekladie žiadnu inú požiadavku vzniku nároku na peňažnú náhradu okrem podmienky, vyplývajúcej zo skutočnosti, že skončil pracovný pomer a pracovník dovolenku nevyčerpal celú platenú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú mal nárok ku dňu skončenia pracovného pomeru.*³⁰

²⁷ C-277/08, *Pereda*, zo dňa 10. 9. 2009, body 22 a 32.

²⁸ C-155/10, *Williams a ďalší*, zo dňa 15. 09. 2011.

²⁹ Pozri rozsudky *Robinson-Steele a i.*, bod 58 a rozsudok *Schultz-Hoff a i.*, bod 60.

³⁰ C-118/13, *Bollacke*, body 23 a 27.

V rozpore s článkom 7 citovanej smernice je postup vnútroštátnej úpravy členských štátov, ak by sa peňažná náhrada pri skončení pracovného pomeru (aj pri kumulovaní nárokov) nevyplatila v prípade, že pracovník bol práceneschopný počas celého referenčného obdobia alebo obdobia na prenesenie dovolenky a z toho dôvodu nemohol vyčerpať dovolenku a napr. by skončil pracovný pomer. V právnej veci *KHS* na rozdiel od vyššie uvedeného išlo o možnosť limitácie preplatenia dovolenky za kumulované obdobia v prípade, že pri uplatnení dovolenky stále trvá pracovný pomer.³¹

14 Preplatenie nevyčerpanej dovolenky

Preplatenie nevyčerpanej dovolenky za kalendárny rok v jej minimálnej výmere tak, ako ho zaručuje smernica 2003/88/ES, je možné len v prípade skončenia pracovného pomeru. V trvajúcom pracovnoprávnom vzťahu je preplatenie minimálnej dovolenky za kalendárny rok neprípustné.³²

Pri skončení pracovného pomeru pracovník nemusí zamestnávateľovi predkladať osobitnú žiadosť o poskytnutie peňažnej náhrady za nevyčerpanú dovolenku. To platí aj v prípade zániku pracovného pomeru smrťou pracovníka (*Bollacke* 27) alebo v prípade skončenia pracovného pomeru z dôvodu odchodu pracovníka do dôchodku (C-337/10, *Neidel*, zo dňa 3. 5. 2012).

Záver

Takmer 30 rozsudkov Súdneho dvora EÚ v oblasti dovolenkového práva za obdobie ostatných rokov len veľmi malou mierou ovplyvnilo existujúcu pracovnoprávnu normotvorbu Slovenskej republiky. Z vyššie uvedenej analýzy rozhodujúcich rozhodnutí Súdneho dvora EÚ z oblasti dovolenkového práva usudzujeme, že slovenský zákonodarca neprikladá judikatúre Súdneho dvora EÚ taký význam, aký si vyžaduje.

Po prijatí takmer 30 rozhodnutí Súdneho dvora EÚ zrejme už nastal čas, aby došlo k zmene existujúcej pracovnoprávnej úpravy dovolenky aj v Slovenskej republike nielen pokiaľ ide o správne určenie osobného rozsahu viazaného na pracovníka, ale tiež o odstránenie podmienky odpracovania príslušných dní v kalendárnom roku, podmienajúcej jej vznik v rozhodnom období, prehodnotenia krátenia dovolenky z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti pracovníka ako aj z iných dôvodov, úpravy limitácie poskytnutia náhrady mzdy pri dlhotrvajúcej dočasnej práceneschopnosti pracovníka a nelimitácie týchto náhrad pri iných dôvodoch nevyčerpania dovolenky, ako aj ďalšie problémy, súvisiace s požiadavkami vyplývajúcimi z doterajšej rozhodovacej činnosti Súdneho dvora Európskej únie.

³¹ C-341/15, *Mascheke*, bod 31.

³² C-155/10, *Williams a ďalší*, zo dňa 15. 9. 2011.

Doterajšia pracovnoprávna úprava dovolenky tak, ako ju zakotvuje Zákonník práce Slovenskej republiky až na výnimky svojím obsahom akoby ignorovala doterajšiu rozhodovaciu činnosť Súdneho dvora EÚ, pretože opticky aj obsahom sa nepodobá právnej úprave štátu, ktorý je členským štátom Európskej únie.