

INFORMACE

Peter Kotira

ROZDIELNY VÝKLAD PRÁVNEJ ÚPRAVY NÁHRADY MZDY ZA ČAS ČERPANIA DOVOLENKY BRITSKÝMI SÚDMI PO IMPLEMENTOVANÍ SMERNICE O PRACOVNOM ČASE

Abstrakt: Autor v článku rozoberá systém „rolled up“ platieb počas čerpania dovolenky, ktorého aplikácia v praxi a následných súdnych sporoch vyvolávala otázky pri posudzovaní jej zákonnosti. Zaoberá sa aj možnosťou aplikácie daného systému v pracovných podmienkach Českej a Slovenskej republiky. Autor poukazuje na názorovú nesúrodosť britských súdov v tejto oblasti a rozdielny výklad vnútroštátnej právnej úpravy. Podrobne analyzuje jednotlivé rozsudky predovšetkým vo vzťahu k špecifickým modifikáciám systému „rolled up“ a okolností za ktorých sa aplikovali. Analyzuje judikatúru Súdneho dvora EÚ a jeho nazeranie na význam dovolenky a hmotného zabezpečenia počas jej čerpania. V závere načrtá možné nebezpečenstvá, ktoré môžu vyplývať z uplatňovania daného systému.

Kľúčové slová: dovolenka za kalendárny rok, hmotné zabezpečenie, „rolled up“ platby, rozsudky britských súdov, základné práva zamestnancov

ÚVOD

Najspornejším spôsobom vyplácania náhrady mzdy za dobu čerpania dovolenky vo Veľkej Británii (ďalej len „VB“) bol systém „rolled up holiday pay“. Jedná sa o zarátavanie časti platieb za ročnú dovolenku do zamestnancovej hodinovej, dennej alebo týždennej mzdy.¹ To znamená, že zamestnanci nemali dostávať počas čerpania dovolenky žiadnu mzdu, lebo tá už bola zahrnutá v príslušných mzdách.

Dovolenku môžeme vymedziť ako zákonom zaručené oslobodenie od pracovných povinností zamestnanca, ktoré slúži na zotavenie zamestnanca po vykonanej práci, v priebehu ktorého je zamestnanec zabezpečený náhradou mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.²

Nárok zamestnanca na dovolenku zahŕňa v sebe dva podstatné obsahové prvky a to zabezpečenie pracovného voľna a hmotné zabezpečenie počas pracovného voľna.³ Aj keď sa označujú za dva samostatné prvky, sú spojené s realizáciou jedného ústavného práva.

Na právo na dovolenku sa nemožno pozeráť cez náhradu mzdy, ale ako na pracovné voľno zamestnanca na obnovenie zdravia a zotavenie. Nárok na dovolenku sa zásadne viaže na kalendárny rok. Vychádzajúc z hlavného účelu dovolenky, v priebehu dovolenky mnohé právne úpravy štátov Európskej únie zakazujú vykonávať pracovnú činnosť.⁴

V ustanoveniach *Dohovoru MOP o každoročnej platenej dovolenke č. 52 z roku 1936* (ďalej len „Dohovor“) je obsiahnuté, že každá osoba, na ktorú sa vzťahuje tento Dohovor, má

¹ SCROPE, H., BARNETT, D. *Employment Law Handbook*. London: Law Society. 2008, s. 91.

² BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint. 2004, s. 403.

³ BARANCOVÁ, H. a kol. *Pracovný pomer a poisťný systém*. Trnava: SAV. 2008, s. 334.

⁴ BARANCOVÁ, H. a kol. op. cit. v pozn. 4, s. 335.

po jednom roku nepretržitej služby nárok na každoročnú platenú dovolenku v rozsahu najmenej šiestich pracovných dní. Osoby mladšie ako šesťnásť rokov, vrátane učňov, majú po jednom roku nepretržitej služby nárok na každoročnú platenú dovolenku v rozsahu najmenej dvanástich pracovných dní. V zmysle Dohovoru sa do každoročnej platenej dovolenky nezapočítavajú: sviatky verejne uznané a sviatky podľa miestnej obyčaje; prerušenie práce pre chorobu. Z Dohovoru ďalej vyplýva, že každá osoba, vyberajúca si dovolenku, musí dostávať po celú dobu tejto dovolenky buď obvyklú odmenu určenú spôsobom, ktorý ustanovuje vnútroštátne zákonodarstvo, zvýšenú o peňažný ekvivalent naturálnej odmeny, ak sa táto poskytuje alebo odmenu určenú kolektívnou zmluvou.

VB neratifikovala žiaden z dohovorov Medzinárodnej organizácie práce vrátane dohovorov, ktoré by sa týkali pracovného času. Pravdepodobne je to spojené s Britskou tradíciou kolektívnych zmlúv (*laissez-faire*). Legislatíva bola iba akýsi prechod, ktorým zamestnanci neboli dostatočne chránení pred vykorisťovaním.⁵

Dovolenka sa vo všeobecnosti ustanovovala v kolektívnych zmluvách, pričom zvyky, prax a zákony hrali druhoradú úlohu. Aj keď boli súčasťou nariadení mzdových výborov a Úradu pre poľnohospodárske mzdy, jedinými všeobecne záväznými boli „Bank Holidays“, ktoré boli regulované Bankovým a finančným právnym predpisom (Banking and Financial Dealings Act) z roku 1971. „Továrňový zákon“ (Factories Act) z roku 1961 priznal zamestnancom pracovné voľno na vianočné sviatky, Veľký piatok (Good Friday) a Bankové prázdniny. Zamestnávateľ mohol tieto prázdniny nahradiť iným dňom v týždni, za predpokladu, že upozornil zamestnanca aspoň tri týždne vopred.⁶

Úprava ročnej dovolenky vo VB je v súčasnosti obsiahnutá v ustanoveniach predpisu Working Time Regulations (ďalej len „WTR“) prijatého v roku 1998.⁷ Tento predpis implementoval ustanovenia o dovolenke zo Smernice Rady 93/104/ES⁸ z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (OJ č. L 307/1993), (ďalej len „smernica“), ktorej tri roky trvajúci schvaľovací proces sprevádzali mnohé rozpory a diskusie. Z čl. 7 ods. 1 smernice o pracovnom čase, ktorý upravuje ročnú dovolenku: „Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú ročnú dovolenku v trvaní najmenej 4 týždňov...“ a čl. 7 ods. 2 smernice: „Namiesto minimálnej doby ročnej platenej dovolenky nemôže byť vyplatená peňažná náhrada, s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru.“ vyplýva, že účelom poskytnutia platenej dovolenky je zabezpečiť, aby zamestnanec čerpal dovolenku, na ktorú má nárok.

Slovenský právny poriadok upravuje dovolenku za kalendárny rok v Zákonníku práce (ďalej len „ZP“) v § 101 až 104 a náhradu mzdy za vyčerpanú dovolenku v § 116. Z ustanovenia § 116 ods. 1 nevyplýva, kedy má byť zamestnancovi náhrada mzdy počas čerpania dovolenky poskytnutá. Náhrada mzdy podlieha právnemu režimu mzdy pokiaľ ide o jej splatnosť, výplatu a zrážky.⁹ V § 129 ods. 1 ZP je ustanovené, že mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak.

⁵ DAVIES, A.C.L. *Perspectives on Labour Law*. Cambridge: The Press Syndicate of The University of Cambridge, 2004, s. 100–101.

⁶ BOWERS, J. *A practical approach to employment law*. London: Financial Training Publication Limited, 1982, s. 42.

⁷ Pozri čl. 13 Working Time Regulations 1998 No. 1833.

⁸ Smernica 93/104/ES bola doplnená a zmenená Smernicou 2003/88/ES

⁹ BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. op. cit v pozn. 3, s. 528.

Rovnako aj v rámci českej právnej úpravy, český Zákonník práce č. 262/2006 Sb. (ďalej len „ČZP“) zakotvuje v § 141 ods. 1 totožnú právnu úpravu ako slovenský ZP. Od tejto úpravy sa účastníci pracovnoprávneho vzťahu nemôžu odchýliť, teda nemôžu zjednať dlhšiu lehotu splatnosti. Kratšie obdobie splatnosti (napr. denné, týždenné, alebo inak vymedzené) je možné zjednať, stanoviť alebo určiť len pri odmeňovaní mzdou (nie platom).¹⁰ Rovnako aj v tomto prípade „pokiaľ“ pracovnoprávna úprava splatnosti pojednáva o mzde a plate, rozumie sa tým i splatnosť náhrad mzdy a platu, ktoré síce mzdou či platom nie sú, ale sa so mzdou a platom súčasne vyplácajú“.¹¹

Z obidvoch právnych úprav jednoznačne vyplýva, že síce sa nedá predĺžiť splatnosť mzdy rovnako, však nie je vylúčené, aby sa zamestnávateľ na základe kolektívnej zmluvy alebo priamo v pracovnej zmluve dohodol so zamestnancom na poskytnutí náhrady mzdy v ľubovoľnom období pred čerpaním dovolenky. Rovnako nie je vylúčené, aby bola náhrada mzdy poskytnutá pred jej splatnosťou v menších častiach.

Až do rozhodnutia Súdneho dvoru Európskych spoločenstiev¹² (ďalej len „ESD“) vo veci *C. D. Robinson-Stelle/R. D. Retail Services Ltd; Michael Jason Clarke/Frank Staddon Ltd; J. C. Caulfield a iní/Hanson Clay Products, pôvodne Marshalls Clay Products Ltd (C-131/04 a C-257/04)* mohli byť nesprávne aplikácie tohto systému použité aj u nás.

Vo VB je nárok na odmenu za čerpanie dovolenky obsiahnutý v čl. 16 ods. 1 a 5 WTR:

1. „Pracovník má nárok na peňažnú odmenu za každú dobu ročnej dovolenky, ktorú môže uplatniť podľa článku 13, pričom výška odmeny sa určí tak, že jeden pracovný týždeň zodpovedá jednému týždňu dovolenky.“
2. „Každá zmluvná odmena zaplatená pracovníkovi za dobu dovolenky oslobodzuje zamestnávateľa od povinnosti odmeňovať pracovníka podľa tohto článku za túto dobu; a naopak každá odmena zaplatená podľa tohto článku za dobu dovolenky oslobodzuje zamestnávateľa od povinnosti zaplatiť zmluvnú odmenu za túto dobu.“

I. ROZBOR SÚDNYCH ROZHODNUTÍ VO VECIACH „ROLLED UP HOLIDAY PAY“

Rôzny výklad týchto ustanovení viedol vo VB k zavedeniu a využívaniu systému „rolled up holiday pay“.

Jednou z najproblematickejších otázok, ktorá sa týkala poberania náhrady mzdy počas dovolenky je, či sa zamestnávateľ mohol rozhodnúť, že zamestnancom náhradu mzdy počas čerpania dovolenky rozpočíta do častí, ktorými im navýši týždennú mzdu. Uvedenú prax kritizovali odborové organizácie, ktoré žiadali od vlády, aby prijala právne predpisy proti takýmto praktikám.¹³ Ďalšou otázkou je či si môže zamestnanec, ktorý už dostal platbu na základe systému „roll up“, nárokovať platby, pretože čerpá zákonnú dovolenku? Ako vyplynie aj z rozhodnutia ESD systém roll up holiday pay je síce protizákonný, ale zamestnanec už

¹⁰ BĚLINA, M. et al. *Zákonník práce*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 447.

¹¹ BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. 4 doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 311.

¹² Od decembra 2009 „Súdny dvor Európskej únie“

¹³ PORTER, A., STOTHERS, Ch. *Paid Annual Leave in the United Kingdom: The Problem of Holiday Pay*. Dostupné na: <http://www.thomasmore.co.uk/ImageLibrary/Holiday%20Pay%20Article.pdf>

nemôže uspieť s nárokováním si platby za ročnú dovolenku druhý krát, ak mu bola vyplatená zrozumiteľne a prehľadne. Dôkazné bremeno je na zamestnávateľovi.¹⁴

Tento spôsob sa používal ako náhrada mzdy počas čerpania dovolenky najmä pre príležitostných zamestnancov alebo zamestnancov s krátkodobými zmluvami, ktorých zamestnávateľ zamestnával len niekoľko týždňov v roku. Finančne mali takéto dohody dostať príležitostných zamestnancov do rovnakej pozície, v akej boli stáli zamestnanci, ktorí čerpali dovolenku obvyklým spôsobom.¹⁵

V prípade *Marshalls Clay Products Ltd v Caulfield and Others*, EAT identifikoval 5 typov „rolling-up“ ustanovení:

- a) Zmluvy, ktoré sú „tiché“, pokiaľ ide o dovolenku
- b) Zmluvy, v ktorých je vylúčená zodpovednosť za platbu dovoleniek
- c) Zmluvy, v ktorých sú uvedené sadzby, ktoré zahrňujú odmenu za dovolenku, ale žiadna špeciálna odmena nie je indikovaná
- d) Zmluvy, ktoré poskytujú základný plat navýšený o určitú sumu/ percento, so zreteľom na platbu dovolenky.
- e) Zmluvy, v ktorých sú platby za dovolenku zahrnuté a vyplácané počas (okamžite pred alebo po) dovolenky.

Zatiaľ čo prvé tri nie sú v súlade s WTR, posledné dve sú prípustné.¹⁶

Britské sudy¹⁷, ktoré sa zaoberali vo svojich rozhodnutiach systémom „rolled up holiday pay“ dospeli k rozdielnym stanoviskám. Základný problém spočíva v tom, či je tento spôsob výplaty náhrady mzdy zamestnancom prípustný a ak áno, tak či sa majú na takejto náhrade mzdy počas čerpania dovolenky dohodnúť zamestnanec so zamestnávateľom v zmluve alebo o nej jednostranne rozhodne zamestnávateľ.

Kým England and Wales Court of Appeal¹⁸ zastával názor, že daný systém je v súlade s právnou úpravou, pokiaľ poskytnutie týchto platieb je so zamestnancom dohodnuté a boli zahrnuté do základnej mzdy. Na druhej strane, keď daný problém rozhodoval škótsky Court of Session jeho rozhodnutie bolo, že takáto prax je v rozpore so smernicou, pretože môže pôsobiť ako prekážka v čerpaní dovolenky, hlavne pre nízko platených zamestnancov, ktorí by mali platby oddelene od času čerpania dovolenky.¹⁹

Employment Tribunals vo veciach *Tompkins v Kurn* a *Johnson v Northbrook College* konštatovali, ak sa zamestnanci dohodli so zamestnávateľom, že časť zo zvýšenia mzdy bola použitá na splnenie zamestnávateľovho záväzku poskytnutia náhrady mzdy za dovolenku, tak bolo prípustné zvýšiť hodinovú mzdu a započítať túto platbu na krytie dovolenky za kalendárny rok a neplatiť zamestnanca za obdobie počas, ktorého čerpá dovolenku. Employment Tribunals vychádzali z čl. 16 ods. 5 WTR, aplikovaním ktorého sa záväzok

¹⁴ SCROPE, H., BARNETT, D. *Employment Law Handbook*. London: Law Society, 2008, s. 92.

¹⁵ *Rolled-Up Holiday Pay*. Dostupné na: http://www.simpmar.co.uk/publications_smib.php?article_id=314_0

¹⁶ RAMSEY, V., TELFORD, T. *Construction Law Handbook*. London: Thomas Telford Publishing, 2007, s. 397–398.

¹⁷ Vo Veľkej Británii rozhodujú v pracovnoprávných sporoch špecializované sudy na 1.stupni Employment Tribunal a na 2. stupni Employment Appeal Tribunal.

¹⁸ Court of Appeal je odvolací súd, ktorý je rozdelený na dve kolégiá – občianskoprávne a trestnoprávne, a sídli v Londýne.

¹⁹ SMITH, I., THOMAS, G. *Smith & Wood's employment law*. Oxford: Oxford University Press, 2007, s. 230.

zamestnávateľa považuje za splnený. Uvedené rozhodnutia Employment Tribunals systém „rolled up holiday pay“ nepovažujú za odporujúci právu, pokiaľ k nemu došlo na základe dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

Postup v prípade, ak zamestnávateľ neoznámil zamestnancom, že prechádza na uplatňovanie systému „rolled up holiday pay“, ktorý navyše nemá nikde zadokumentovaný, sa riešil vo veci *Blackburn v Gridquest t/a Select Employment*.²⁰ ET, ktorý rozhodol v prospech zamestnancov, v rozhodnutí konštatuje, že uplatnenie systému „rolled up holiday pay“ nebolo súčasťou pracovných zmlúv a z tohto dôvodu konanie zamestnávateľov je v rozpore s ustanovením čl. 16 odsek 4 WTR, ktorý zakotvuje, že: „Právo na zaplatenie na základe odseku 1 sa nedotýka žiadneho práva pracovníka na odmenu stanovenú v jeho pracovnej zmluve („zmluvná odmena)“. Odvolací súd však zaujal opačné stanovisko, pričom sa pridržiaval toho, že ET nezodpovedal otázku, či do hodinovej mzdy bola skutočne zahrnutá časť platby určenej pre náhradu mzdy počas čerpania dovolenky. Z tohto dôvodu mu vrátil prípad na vymedzenie tejto otázky a ak rozhodne kladne, má počítať príplatok k mzde určenej ako platbu na dovolenku tak, že zamestnávateľ si splnil svoju povinnosť podľa čl. 16 WTR. Odvolací súd tvrdí, že zamestnávateľ by mal mať príležitosť na preukázanie, že „roll up“ navýšenie platu zahŕňa príslušnú časť náhrady mzdy za čerpanie dovolenky a bola skutočne uhradená zamestnancom. Preukázanie tohto nároku je určujúce pre rozhodnutie v tejto veci, bez ohľadu na to, či tento spôsob odmeňovania bol súčasťou pracovnej zmluvy. Neúspech pri dokázaní tohto záveru by podľa názoru EAT penalizoval zamestnávateľov, ktorí sa snažia postupovať v súlade s platným právom oproti zamestnávateľom, ktorí nerobia nič. EAT argumentuje tiež tým, že platba „roll up“ je v podstate bežná v priemysle a je zahrňovaná aj do kolektívnych zmlúv. Vo veci nakoniec rozhodoval England and Wales Court of Appeal (Civil Division). Ten rozhodol, že čl. 16 ods. 5 WTR nepriznáva právo výlučne zamestnávateľovi, ale odkazuje na „zmluvnú“ odmenu za dobu dovolenky. Ak zamestnanec nesúhlasí s tým, aby v sume, ktorá mu bola zaplatená bola obsiahnutá časť sumy určená ako časť náhrady mzdy za čerpanie dovolenky, tak sa to nemôže stať súčasťou pracovnej zmluvy. Odmena podľa zmluvy je teda za odpracovanú týždennú prácu. To znamená, predpoklad že sa do týždennej platby zahrnul aj iný prvok, je možné len pokiaľ to bolo dohodnuté so zamestnancami.²¹

K nejednotnosti súdnych rozhodnutí vo VB prispel aj Škótsky EAT vo veci *MPB Structure Ltd v Munro*.²² Pán Munro bol zamestnaný MPB Structures Ltd. Jeho mzda bola vo výške 10 libier na hodinu, pričom obsahovala aj časť platby za dovolenku. V jeho pracovnej zmluve bolo uvedené, že je sám zodpovedný za odkladanie si takto navýšených platieb, aby bol zabezpečený počas čerpania dovolenky. Spoločnosť MBP prijalo takéto dojednania z administratívnych dôvodov a nie aby obchádzali ustanovenia WTR. Pán Munro s tým dojednaním súhlasil.²³ EAT v danej veci rozhodol, že ustanovenie o používaní systému „rolled up holiday pay“, ktoré síce bolo zahrnuté do zmluvy na základe konsenzu medzi zamestnancom a zamestnávateľom, obmedzuje účinnosť právnych ustanovení WTR. Pre EAT je jasné, že

²⁰ Rozhodnutie Employment Appeal Tribunal z 1. Novembra 2001, case number: [2001] UKEAT 598_00_0111, Appeal No. EAT/598/00 a England and Wales Court of Appeal (Civil Division) z 23 Júla 2002, case number: A1/2001/2714.

²¹ Spracované z: SARGEANT, M., LEWIS, D. *Essentials of Employment Law*. London: CIPD Publishing, 2004, s. 126.

²² Rozhodnutie Scottish Employment Appeal Tribunal spracované z Porter, A., Stothers, Ch. Paid Annual Leave in the United Kingdom: The Problem of Holiday Pay. Dostupné na: <http://www.thomasmore.co.uk/ImageLibrary/Holiday%20Pay%20Article.pdf>

²³ *Working Time Regulations*. London: Cromwell Press, 2003, s. 30–34.

základný cieľ ustanovení WTR je ochrana práva zamestnanca na primeranú ročnú dovolenku a aby mal počas nej nevyhnutné prostriedky na zabezpečenie primeranej životnej úrovne. EAT sa domnieva, že preniesť riziko zachovávaní finančných prostriedkov pre účely čerpania ročnej dovolenky na zamestnancov, môže spôsobiť problém adekvátneho zabezpečenia zamestnanca počas obdobia. Podľa názoru EAT by mal mať zamestnanec dostatočné zabezpečenie ako ekvivalent týždennej mzdy počas dovolenky. EAT považuje za naplnenie ustanovení a myšlienky WTR, keď sa platba za dovolenku poskytne počas jej čerpania.

Táto nejasná situácia nakoniec viedla k tomu, že súdy v prípadoch *Marshall's Clay Products Ltd v Caulfield and Others*, *Robinson-Steele v RD Retail Services* a *Michael Jason Clarke v Frank Staddon Ltd* položili ESD prejudiciálne otázky na posúdenie súladu systému „rolled up holiday pay“ s právom Spoločenstva.

II. ROZHODNUTIE ESD

Uznesením predsedu Súdneho dvora zo 7. septembra 2004 boli veci *C. D. Robinson-Stelle/ R. D. Retail Services Ltd*; *Michael Jason Clarke/Frank Staddon Ltd*; *J. C. Caulfield a iní/Hanson Clay Products*, pôvodne *Marshall's Clay Products Ltd (C-131/04 a C-257/04)* spojené na spoločné konanie.

V rozhodnutí ESD pripomína, že právo na platenú ročnú dovolenku musí byť považované za mimoriadne dôležitú zásadu sociálneho práva Spoločenstva, od ktorej sa nemožno odchyliť a ktorú príslušné vnútroštátne orgány môžu uplatňovať len v medziach výslovne vytýčených samotnou smernicou. Platba za dovolenku zakotvená v čl. 7 ods. 1 smernice je zameraná na to, aby pracovník mohol skutočne čerpať dovolenku, na ktorú má nárok. Pojem „ročná platená dovolenka“ uvedený v tomto ustanovení znamená, že musí byť zachovaná odmena za dobu ročnej dovolenky v zmysle smernice. Inak povedané, pracovníkovi musí byť vyplatená bežná odmena za túto dobu pracovného odpočinku. Je preto potrebné sa domnievať, že dohoda, na základe ktorej suma zaplatená pracovníkovi na jednej strane ako odmena za vykonanú prácu a na strane druhej ako čiastočná platba minimálnej ročnej dovolenky, pokiaľ by bola zhodná so sumou ako jedinou odmenou zaplatenou za vykonanú prácu pred nadobudnutím účinnosti tejto zmluvy, by viedla k zbaveniu podstaty práva pracovníka na ročnú platenú dovolenku zakotveného v čl. 7 smernice, a to v dôsledku zníženia sumy tejto odmeny. Takýto výsledok by bol v rozpore s ustanovením čl. 18 ods. 3 smernice.²⁴ ESD ďalej konštatuje, že čl. 7 ods. 1 smernice odporuje, keď časť mzdy zaplatená pracovníkovi za vykonanú prácu je určená ako platba za ročnú dovolenku bez toho, aby pracovník dostal z tohto dôvodu osobitnú platbu spolu s odmenou za vykonanú prácu. Zmluvnou dohodou nie je možné odkloniť sa od tohto práva.

ESD ďalej uvádza, že žiadne ustanovenie smernice výslovne neurčuje čas, kedy má byť platba za ročnú dovolenku urobená. V súlade s čl. 7 ods. 1 smernice členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia preto, aby pracovníci mali právo na ročnú platenú dovolenku v trvaní aspoň štyroch týždňov, v súlade s podmienkami jej získania a priznania, stanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou. Medzi tieto podmienky patrí aj ustanovenie

²⁴ Pozri znenie čl. 18 ods. 3 v Smernici Rady 94/104/ES.

doby kedy má byť platba vykonaná. V tejto súvislosti členské štáty musia zabezpečiť dohľad nad tým, aby vnútroštátne vykonávacie opatrenia zohľadňovali obmedzenia vyplývajúce zo samotnej smernice.

Podľa ESD smernica chápe právo na ročnú dovolenku a právo na získanie platby z tohto dôvodu ako dve zložky jediného práva. Cieľom požiadavky platiť dovolenku je to, aby pracovník počas jej čerpania bol v porovnateľnej mzdovej situácii ako počas obdobia, keď plní pracovné úlohy. Preto bez toho, aby tým boli dotknuté priaznivejšie ustanovenia na základe čl. 15 smernice²⁵, čas, kedy má byť platba za ročnú dovolenku urobená, musí byť stanovený tak, aby bol pracovník v porovnateľnej mzdovej situácii, ako počas obdobia, keď plní pracovné úlohy. Okrem toho treba vziať do úvahy aj tú skutočnosť, že na základe čl. 7 ods. 2 smernice minimálna doba ročnej platenej dovolenky nemôže byť nahradená finančnou náhradou, okrem prípadu skončenia pracovnoprávneho vzťahu. Zmyslom tohto zákazu je zabezpečiť, aby pracovník mohol skutočne oddychovať bez toho, aby si musel robiť starosti týkajúce sa účinnej ochrany svojej bezpečnosti a svojho zdravia.

Systém „rolled up holiday pay“ by mohol viesť k situáciám kedy by, bez splnenia podmienok stanovených čl. 7 ods. 2 smernice, bolo minimálne obdobie ročnej platenej dovolenky nahradené finančnou náhradou. ESD dodáva, že čl. 7 smernice nie je uvedený medzi ustanoveniami, od ktorých sa možno odchýliť na základe výslovného ustanovenia zmluvy. Preto nie je dôležité, či právny režim platenej ročnej dovolenky spočíva alebo nespočíva na zmluvnej dohode.

Aj keď ESD rozhodol, že rolled up holiday pay sú nezákonné, v prípadoch keď zamestnávateľa pred rozhodnutím používali systém roll up a platby boli vyplácané transparentným a zrozumiteľným spôsobom, tak že zamestnanci môžu identifikovať čo je mzda a čo je platba za dovolenku, platba môže byť započítaná aj pre budúci dovolenkový nárok.²⁶ Naopak takéto použitie a započítanie je vylúčené v prípade neprehľadnosti alebo nezrozumiteľnosti. Dôkazné bremeno v tejto súvislosti leží na zamestnávateľovi. ESD zdôrazňuje, že členské štáty sú povinné prijať primerané opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby sa neopakovali postupy nezlučiteľné s ustanoveniami smernice o práve na ročnú dovolenku.²⁷

Niektorí zamestnávateľa si rozhodnutie vyložili tak, že založili zamestnancom samostatný bankový účet, na ktorý im poukazujú roll up platby, avšak tie sú im vyplácané až počas dovolenky alebo pri skončení pracovného pomeru.²⁸

III. ZÁVER

Systém „rolled up holiday pay“ jasne poukázal na nejednoznačný výklad niektorých ustanovení Smernice o pracovnom čase, o čom svedčia aj rozporuplné stanoviská britských súdov. Daný systém sa používal vo Veľkej Británii až do rozhodnutia Súdneho dvora Európskych spoločenstiev. Ani na území Slovenskej republiky a Českej republiky jeho aplikovaniu nebránilo žiadne ustanovenie zákonníkov práce. Na otázku správnosti alebo nesprávosti

²⁵ Pozri znenie čl. 15 v Smernici Rady 94/104/ES.

²⁶ KEENAN, D. *Smith and Keenan's English law: text and cases*. London: Copyright Licensing Agency Ltd, 2007, s. 433.

²⁷ BLANPAIN, R. *European Labour Law*. 12th Revised Edition. Kluwer Law International: Alphen ann den Rijn, 2010, s. 624.

²⁸ Scrope, H., Barnett, D. *Employment Law Handbook*. London: Law Society, 2008, s. 92.

tohto systému je potrebné najskôr zodpovedať otázku, či je alebo nie je v prospech zamestnancov. Veľmi často pri ňom vzniká nebezpečenstvo, že zamestnanec si na jednej strane dovolenku v snahe o čo najväčší zárobok nikdy nevyčerpá. Na strane druhej si bude musieť vytvárať pravidelnú rezervu z predchádzajúcich miezd a hrozí mu riziko, že pokiaľ si ju nevytvára, môže to výrazne znížiť jeho životnú úroveň počas čerpania dovolenky. Protiotázka môže smerovať k zodpovednosti zamestnanca za správne hospodárenie s vlastnými financiami, zamestnanec má spôsobilosť na právne úkony a mal by sa pri nakladaní so svojou mzdou správať tak, aby sa nedostal do finančnej tiesne.

Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci výskumného projektu APVV, označeného APVV-0068-11, s názvom „Dôstojnosť človeka a základné ľudské práva a slobody v pracovnom práve“.

Mgr. Peter Kotira

Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave

Peter Kotira

Differences in Interpretation of the Legislation Concerning Wage Compensation for Time Spent on Vacation by the British Courts after the Implementation of the Working Time Directive

Abstract: Author in the article analyzes the system „rolled up holiday pay“, which practical application and following lawsuits raised questions regarding the assessment of their legality. He looks also at the possibility of application of the system in labour conditions of Czech and Slovakia Republic. He points to the inconsistency of opinion in the British courts and the different interpretation of national legislation. He analyzes very detaily the individual judgments especially in relation to specific modifications of the system „rolled up“ and the circumstances under which they were applied. He deals with the case law of The Court of Justice of the European Union and its perception of the importance of holidays and livelihoods during the drawing. In conclusion he outlines the potential hazards that may result from the application of the system.

Key words: Annual leave, livelihood, „roll up“ payments, judgements of British courts, the fundamental rights of workers