

**Vec C-120/21**

**Zhrnutie návrhu na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 98 ods. 1  
Rokovacieho poriadku Súdneho dvora**

**Dátum podania:**

26. február 2021

**Vnútroštátny súd:**

Bundesarbeitsgericht

**Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:**

29. september 2020

**Žalovaný, odporca v odvolacom konaní a navrhovateľ v konaní o opravnom  
prostriedku „Revision“:**

LB

**Žalobkyňa, odvolateľka a odporkyňa v konaní o opravnom prostriedku  
„Revision“:**

TO

---

## **Predmet konania vo veci samej**

Nárok na dovolenku – Zánik a premlčanie – Smernica 2003/88/ES – Závazok zamestnávateľa vyzvať a poučiť zamestnanca – Zásada efektivity

## **Predmet a právny základ návrhu na začatie prejudiciálneho konania**

Výklad práva Únie, článok 267 ZFEÚ

## **Prejudiciálna otázka**

Bránia článok 7 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času a článok 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie uplatneniu takej vnútroštátnej právnej úpravy, akou je § 194 ods. 1 v spojení s § 195 BGB (nemecký občiansky zákonník), podľa ktorej nárok na platenú ročnú dovolenku podlieha bežnej trojročnej premlčacej lehote, ktorej plynutie začína podľa podmienok uvedených v § 199 ods. 1 BGB uplynutím bežného kalendárneho roka, ak zamestnávateľ zamestnanca náležite nevyzval a nepoučil, čím mu fakticky znemožnil realizáciu jeho nároku na dovolenku?

## **Uvedené predpisy práva Únie**

Charta základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“), najmä článok 31

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (ďalej len „smernica 2003/88/ES“), najmä článok 7 a článok 31 ods. 2

## **Uvedené vnútroštátne predpisy**

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) [zákon o minimálnej dovolenke pre zamestnancov (Spolkový zákon o dovolenke)] (ďalej len „BUrlG“), najmä § 1, § 3 ods. 1, § 7 ods. 3 a 4

Bürgerliches Gesetzbuch (Občiansky zákonník) (ďalej len „BGB“), najmä § 194 ods. 1, § 195, § 199 ods. 1 a 4, § 204 ods. 1 bod 1, § 212 ods. 1 bod 1 a § 214 ods. 1

## Zhrnutie skutkového stavu a konania

- 1 Žalobkyňa bola od 1. novembra 1996 až do 31. júla 2017 zamestnaná u žalovaného ako daňová poradkyňa a bilančná účtovníčka. V kalendárnom roku mala nárok na 24 pracovných dní dovolenky. Listom z 1. marca 2012 žalovaný žalobkyni potvrdil, že „zvyšok jej dovolenky v dĺžke 76 dní za kalendárny rok 2011 a predchádzajúce roky“ nezanikne 31. marca 2012, keďže si dovolenku z dôvodu vysokého pracovného nasadenia v jeho kancelárií nemohla vyčerpať. V rokoch 2012 až 2017 žalovaný poskytol žalobkyni spolu 95 pracovných dní dovolenky. Žalobkyňa si úplne nevyčerpala svoju zákonnú minimálnu dovolenku. Žalovaný žalobkyňu ani nevyzval, aby čerpala ďalšiu dovolenku, ani nepoukázal na to, že nevyčerpaná dovolenka môže zaniknúť uplynutím kalendárneho roka alebo prenosového obdobia. Žalobou podanou 6. februára 2018 žalobkyňa žiada o preplatenie 101 dovolenkových dní za rok 2017 a predchádzajúce roky. Žalovaný zastával stanovisko, že dovolenka žalobkyne zanikla. Svoje záväzky poučiť a vyzvať zamestnanca nepoznal a nedodrжал, keďže judikatúra Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko) sa zmenila až po ukončení pracovnoprávneho vzťahu rozhodnutím z 19. februára 2019. Navyše nie je povinný vyplatiť dovolenku, keďže nároky na dovolenku, ktorých vyplatenie žalobkyňa žiada, sú premlčané.
- 2 Arbeitsgericht (pracovný súd, Nemecko) žalovaného (s konečnou platnosťou) zaviazal k vyplateniu zvyšnej dovolenky za rok 2017. Vo zvyšku žalobu zamietol. Landesarbeitsgericht (krajinský pracovný súd, Nemecko) žalovaného na odvolanie žalobkyne zaviazal, aby jej vyplatil 76 dovolenkových dní za roky 2013 až 2016 vo výške 17 376,64 eura v hrubom. Vychádzal z toho, že dovolenka žalobkyne s prihliadnutím na predpisy práva Únie podľa § 7 ods. 3 BUrlG ani nezanikla, a ani podľa všeobecných občianskoprávných ustanovení o premlčaní podľa § 194 a nasl. BGB nedošlo k premlčaniu, keďže žalovaný žalobkyni nesplnením svojich záväzkov znemožnil vyčerpať dovolenku. Opravným prostriedkom „Revision“ sa žalovaný domáha obnovenia rozhodnutia súdu na prvom stupni v časti, v ktorej Arbeitsgericht (pracovný súd) žalobu zamietol.

## Zhrnutie odôvodnenia návrhu na začatie prejudiciálneho konania

- 3 Úspech opravného prostriedku „Revision“ v časti, v ktorej smeruje voči povinnosti vyplatenia dovolenky za roky 2013 a 2014, závisí od toho, či článok 7 smernice 2003/88/ES a článok 31 ods. 2 Charty umožňuje premlčanie nároku na zákonnú minimálnu dovolenku po uplynutí bežnej premlčacej lehoty (§ 195 BGB) v dĺžke troch rokov, ak zamestnávateľ nesplnil svoje záväzky vyzvať a poučiť zamestnanca.
- 4 V nadväznosti na rozhodnutie Súdneho dvora zo 6. novembra 2018 (C-684/16 [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften]) k článku 7 smernice 2003/88/ES, ako aj článku 31 ods. 2 Charty Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) ďalej rozvinul svoju doterajšiu judikatúru a uznal, že

nárok na zákonnú minimálnu dovolenku v prípade výkladu § 7 BUrlG, ktorý je v súlade s článkom 7 smernice 2003/88/ES, zaniká na konci kalendárneho roka (§ 7 ods. 3 prvá veta BUrlG) alebo prípustného prenosového obdobia (§ 7 ods. 3 druhá a štvrtá veta BUrlG) v zásade len vtedy, ak zamestnávateľ zamestnancovi predtým umožnil uplatniť svoj nárok na dovolenku, a zamestnanec si dovolenku aj napriek tomu z vlastnej vôle nevyčerpal.

- 5 Ak sa zamestnávateľ odvoláva na časové obmedzenie a zánik nároku na dovolenku, musí uviesť splnenie svojich záväzkov týkajúcich sa súčinnosti a prípadne ich preukázať, keďže z toho odvodzuje pre seba výhodné právne následky.
- 6 V konaní vo veci samej sa na základe námietky premlčania podanej žalovaným má preskúmať, či sú premlčané zákonné nároky žalobkyne na dovolenku a s nimi súbežné zmluvné nároky na dodatočnú dovolenku, ktoré kvôli neuskutočnenej súčinnosti žalovaného podľa § 7 ods. 3 BUrlG nemohli zaniknúť.
- 7 Bežná premlčacia lehota v dĺžke troch rokov (§ 195 BGB) začína plynúť ukončením kalendárneho roka, v ktorom nárok vznikol (§ 799 ods. 1 bod 1 BGB) a veriteľ sa o okolnostiach odôvodňujúcich nárok a o osobe dlžníka dozvedel alebo sa bez hrubej nedbanlivosti dozvedieť musel (§ 199 ods. 1 bod 2 BGB).
- 8 Žaloba by v časti, v ktorej žalobkyňa požaduje vyplatenie dovolenky za roky 2013 a 2014, bola nedôvodná, ak § 7 BUrlG s prihliadnutím na článok 7 smernice 2003/88/ES a článok 31 ods. 2 Charty nebráni premlčaniu nárokov na dovolenku, a umožňuje, aby aj pri neuskutočnenej súčinnosti zamestnávateľa sa pri začiatku premlčacej lehoty vychádzalo z dovolenkového roka, v ktorom nárok vznikol.
- 9 Bežná premlčacia lehota v dĺžke troch rokov (§ 195 BGB) by za uvedených okolností začala plynúť uplynutím jednotlivého dovolenkového roka, v ktorom nárok vznikol a po uplynutí zodpovedajúcej čakacej lehoty by sa mohla uplatniť žalobou (§ 1, 3 a 4 BUrlG), to znamená pre nároky na dovolenku za rok 2013 31. decembra 2013, pre tie za rok 2014 31. decembra 2014. Premlčacia lehota by sa pre nároky za rok 2013 skončila uplynutím roku 2016, pre tie za rok 2014 uplynutím roku 2017. V prípade podania žaloby 6. februára 2018 by premlčacie lehoty už uplynuli.
- 10 Otázka premlčania zákonného nároku na dovolenku a súbežného zmluvného nároku na dodatočnú dovolenku je podľa ďalšieho vývoja judikatúry Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) relevantná pre rozhodnutie, ak nárok zamestnanca na dovolenku nezanikol, keďže z dôvodu nevyviazania sa zamestnávateľa zo záväzkov týkajúcich sa súčinnosti nie je podľa § 7 ods. 3 BUrlG časovo ohraničený, respektíve ako v konaní vo veci samej nebol časovo ohraničený, a zamestnávateľ pri odvolaní sa na to, že zákonná premlčacia lehota pre nárok na dovolenku uplynula, poskytnutie (§ 7 ods. 1 BUrlG) alebo, ako v konaní vo veci samej, vyplatenie dovolenky (§ 7 ods. 4 BUrlG) zamietne (§ 214 ods. 1 BGB). Keďže v prípade neuskutočnenej súčinnosti zamestnávateľa by

uplatniteľnosť kumulovaných nárokov na dovolenku z viacerých rokov proti vôli zamestnávateľa bola podľa vnútroštátneho práva časovo ohraničená len vtedy, ak by sa popri úprave v § 7 BUrlG mohli uplatniť aj všeobecné ustanovenia o premlčaní v § 194 a nasl. BGB. V opačnom prípade by dovolenka priebežne prenášaná do nasledujúcich dovolenkových rokov, ak zamestnávateľ svoje záväzky týkajúce sa súčinnosti v aktuálnom dovolenkovom roku alebo v neskoršom okamihu pred ukončením pracovnoprávneho vzťahu nesplní, existovala naďalej bez toho, aby bol zamestnanec povinný ju vyčerpať v rámci časového ohraničenia, aby sa zachovala jej uplatniteľnosť. Rovnaké by platilo pre nárok na vyplatenie, ktorý vstupuje na jej miesto v prípade ukončenia pracovnoprávneho vzťahu podľa kritérií § 7 ods. 4 BUrlG.

- 11 Je preto potrebné objasniť, či zákonný príkaz plynúci z Bundesurlaubsgesetz bráni premlčaniu nároku na dovolenku, ak zamestnávateľ zamestnanca náležite nevyzval a nepoučil, čím mu fakticky znemožnil realizáciu jeho nároku na dovolenku. To je možné len s prihliadnutím na predpisy práva Únie, ktoré platia pre nárok na dovolenku.
- 12 Súdny dvor, pokiaľ je to zrejmé, doteraz nerozhodol, či a prípadne za akých podmienok článok 7 smernice 2003/88/ES, ako aj článok 31 ods. 2 Charty umožňuje, aby sa premlčacími lehotami, ktorých zastavenie vyžaduje konanie pracovníka, časovo obmedzila možnosť presadiť právo na platenú ročnú dovolenku proti vôli zamestnávateľa.
- 13 Z judikatúry Súdneho dvora vyplývajú indicie v prospech toho, že pri uplatnení predpisov Bürgerliches Gesetzbuch o premlčaní na nárok na dovolenku by mohlo existovať porušenie článku 31 ods. 2 Charty a článku 7 smernice 2003/88/ES.
- 14 Súdny dvor vo svojom rozhodnutí zo 6. novembra 2018 (*C-684/16 [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften]*) rozhodol, že článok 7 smernice 2003/88/ES a článok 31 ods. 2 Charty bráni vnútroštátnej úprave, podľa ktorej pracovník, ktorý počas referenčného obdobia nepožiadala o možnosť uplatniť svoj nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok, získanú na základe uvedených ustanovení, má automaticky za následok, bez predchádzajúceho preskúmania, či mal tento zamestnanec skutočne možnosť uplatniť tento nárok, na konci referenčného obdobia stratí dni dovolenky, ktoré mu patria za toto obdobie (*bod 55*). V tomto, ako aj v ďalších rozhodnutiach, navyše zdôraznil, že každá činnosť alebo nečinnosť zamestnávateľa, ktorá má potenciálne odradzujúci účinok na čerpanie dovolenky za kalendárny rok pracovníkom, je tiež v rozpore s účelom práva na platenú dovolenku za kalendárny rok (*bod 42; rozsudok z 29. novembra 2017 – C-214/16 – [King] bod 39*). Regulačné alebo zmluvné vnútroštátne ustanovenie, ktoré v rozpore s ustanoveniami práva Únie stanovuje obmedzenie prenášania a zániku pracovníkom nadobudnutých práv na platenú dovolenku za kalendárny rok, by znamenalo odobrenie správania zamestnávateľa vedúceho k neoprávnenému obohateniu na úkor samotného cieľa uvedenej smernice, ktorý sleduje

zabezpečenie zdravia pracovníka (*rozsudok Súdneho dvora Európskej únie z 29. novembra 2017 – C-214/16 – [King] bod 64*).

- 15 To, či z týchto konštatovaní Súdneho dvora sa má odvodiť, že článok 7 smernice 2003/88/ES a článok 31 ods. 2 Charty vylučujú, aby sa od zamestnanca na zabránenie premlčania nároku na dovolenku vyžadovali opatrenia v zmysle § 204 ods. 1 BGB, ktoré zastavia premlčanie, pokiaľ mu zamestnávateľ splnením záväzkov týkajúcich sa súčinnosti neumožnil realizovať nárok na dovolenku, nie je z pohľadu senátu doterajšou judikatúrou Súdneho dvora bez pochybností objasnené.
- 16 Z judikatúry Súdneho dvora k prekluzívnej a premlčacej lehote nepatriacej do pôsobnosti článku 31 ods. 2 Charty a článku 7 smernice 2003/88/ES vyplývajú indície v prospech toho, že premlčanie nároku na dovolenku so zreteľom na funkciu predpisov o premlčaní, ktorá má zaistiť právnu stabilitu a právnu istotu, nie je vylúčené, ale existujú aj argumenty v prospech toho, že právo Únie bráni premlčaniu nároku, ak zamestnávateľ nesplní svoje záväzky vyzvať a poučiť zamestnanca.
- 17 Zásada procesnej autonómie členských štátov by podľa judikatúry Súdneho dvora mohla hovoriť v prospech toho, že článok 7 smernice 2003/88/ES a článok 31 ods. 2 Charty nebránia premlčateľnosti nároku na dovolenku a nároku na vyplatenie dovolenky, ktorá vstupuje na jej miesto podľa ustanovení § 7 ods. 4 BUrlG. Podľa tejto zásady je vecou vnútroštátneho právneho poriadku upraviť procesné podmienky, ktoré zabezpečia ochranu práv, ktoré jednotlivcom vyplývajú z práva Únie (*pozri rozsudok Súdneho dvora Európskej únie z 19. júna 2014 C-501/12 až C-506/12, C-540/12 a C-541/12 – bod 112; z 8. júla 2010 – C-246/09 – [Bulicke] bod 24 a nasl. a citovanú judikatúru*), ak neexistuje úprava Únie v oblasti postupu presadenia práva. Prijatá úprava však nemôže byť nevýhodnejšia ako tá, ktorá upravuje skutkové stavy vnútroštátnej povahy (zásada ekvivalencie), a prakticky znemožniť alebo nadmerne sťažiť výkon práv priznaných právom Únie (zásada efektivity) (*k premlčacím lehotám pozri rozsudok Súdneho dvora Európskej únie z 20. decembra 2017– C-500/16 – [Caterpillar Financial Services] bod 37 a nasl. a tam citovanú judikatúru; k prekluzívnym lehotám rozsudok Súdneho dvora Európskej únie z 19. júna 2014 – C-501/12 až C-506/12, C-540/12 a C-541/12 – bod 112*).
- 18 Zásada ekvivalencie by bola úpravou v § 194 a nasl. BGB zabezpečená, keďže podľa vnútroštátneho práva v zásade všetky nároky bez ohľadu na to, či vychádzajú z vnútroštátneho práva alebo práva Únie a toho, či patria zamestnancovi alebo zamestnávateľovi, podľa § 195 BGB podliehajú bežnej premlčacej lehote v dĺžke troch rokov.
- 19 Pokiaľ ide o dodržanie zásady efektivity, Súdny dvor už rozhodol, že každý prípad, v ktorom sa kladie otázka, či vnútroštátne procesné ustanovenie vedie k nemožnosti alebo nadmernému sťaženiu výkonu práva Únie, sa musí skúmať s prihliadnutím na postavenie tohto ustanovenia v celom konaní, jeho priebeh

a jeho osobitosti na rôznych vnútroštátnych súdoch. Z tohto hľadiska treba v prípade potreby vziať do úvahy zásady, ktoré sú základom vnútroštátneho súdneho systému, akými sú ochrana práva na obranu, zásada právnej istoty a riadneho priebehu konania (*rozsudok Súdneho dvora Európskej únie zo 16. júla 2020 C-224/19 a C-259/19 – bod 85; z 8. júla 2010 – C-246/09 – [Bulicke] bod 35*).

- 20 V situáciách nepatriacich do pôsobnosti článku 7 smernice 2003/88/ES a článku 31 ods. 2 Charty považoval Súdny dvor premlčacie lehoty v dĺžke troch rokov (*pozri rozsudok Súdneho dvora Európskej únie z 15. apríla 2010 C-542/08 – [Barth] bod 28; z 24. marca 2009 – C-445/06 – [Danske Slagterier] bod 48*), respektíve dvoch rokov (*rozsudok Súdneho dvora Európskej únie z 15. decembra 2011– C-427/10 – [Banca Antoniana Popolare Veneta] bod 25*) za zlučiteľné so zásadou efektivity, ak s výhradou posúdenia zo strany vnútroštátneho súdu nemajú takú povahu, že by prakticky znemožnili alebo nadmerne sťažili uplatnenie práv udelených právom Únie (*rozsudok Súdneho dvora Európskej únie zo 16. júla 2020 – C-224/19 a C-259/19 – bod 87*). Rovnakým spôsobom Súdny dvor posúdil stanovenie primeranej prekluzívnej lehoty ako prípad použitia základnej zásady právnej istoty za v zásade zlučiteľné s požiadavkou efektivity (*ustálená judikatúra Súdneho dvora, pozri rozsudok Súdneho dvora Európskej únie z 21. decembra 2016 C-154/15, C-307/15 a C-308/15 – [Gutierrez Naranjo] bod 70; z 8. júla 2010 – C-246/09 – [Bulicke] bod 36 a tam citovanú judikatúru; z 10. júla 1997- C-261/95 – [Palmisani] bod 28 a citovanú judikatúru*), pokiaľ plynutie lehoty nezačalo pred okamihom, keď sa zamestnanec dozvedel o skutočnostiach, ktoré zakladajú nárok (*pozri rozsudok Súdneho dvora Európskej únie z 8. júla 2010 C-246/09 – [Bulicke] bod 41*). Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora prípadné rozhodnutie Súdneho dvora o porušení práva Únie v zásade nemá vplyv na začiatok plynutia premlčacej lehoty (*rozsudok Súdneho dvora Európskej únie zo 14. mája 2020 C-749/18 – bod 67 a citovaná judikatúra*). Zásada efektivity nezakazuje, aby vnútroštátna lehota na premlčanie práv, ktoré majú svoj základ v práve Únie, začala plynúť pred dátumom vyhlásenia rozsudku Súdneho dvora, ktorý objasnil právny stav v danej veci (*pozri rozsudok Súdneho dvora Európskej únie z 28. januára 2015– C-417/13 – [Starjakob] bod 64 a nasl. a citovanú judikatúru*). Právo Únie bráni vnútroštátnemu orgánu vzniesť námietku uplynutia primeranej premlčacej doby len v tom prípade, ak konanie vnútroštátnych orgánov spolu s existenciou prekluzívnej lehoty vedú k tomu, že určitá osoba je úplne pozbavená možnosti uplatniť si svoje práva na základe práva Únie pred vnútroštátnymi súdmi (*pozri rozsudok Súdneho dvora Európskej únie zo 14. mája 2020 – C-749/18 – bod 68 a citovanú judikatúru*).
- 21 Zásady stanovené touto judikatúrou Súdneho dvora hovoria v prospech toho, že uplatnenie predpisov o premlčaní na nárok na zákonnú minimálnu dovolenku, ako aj na nárok na vyplatenie, ktorý vstupuje na jej miesto, je v súlade so zásadou efektivity.
- 22 Z judikatúry Súdneho dvora však vyplývajú aj indície, že uplatnenie ustanovení o premlčaní na nárok na zákonnú minimálnu dovolenku, respektíve na nárok na

vyplatenie vstupujúci na jej miesto, nie je v súlade so zásadou efektivity, ak zamestnávateľ nesplnil povinnosť vyzvať a poučiť zamestnanca.

- 23 Súdny dvor rozhodol, že uplatnenie premlčacej lehoty môže sťažiť uplatnenie práv udelených právom Únie, a teda porušiť zásadu efektivity v spojení so zásadou právnej istoty, ak začne plynúť v okamihu, v ktorom oprávnená osoba nemohla poznať alebo si uvedomiť rozsah svojich práv vyplývajúcich z práva Únie, keďže nemala požadované informácie (*v tomto zmysle pozri k výkladu smernice Rady 93/13/EHS z 5. apríla 1993 o nekalých podmienkach v spotrebiteľských zmluvách, rozsudok Súdneho dvora Európskej únie zo 16. júla 2020 – C-224/19 a C-259/19 – bod 90 a nasl.; z 13. septembra 2018 – C-176/17 – [Profí Credit Polska] bod 69*). Na tomto základe vzniká senátu otázka, či článok 7 smernice 2003/88/ES a článok 31 ods. 2 Charty pre začiatok bežnej premlčacej lehoty (§ 199 ods. 1 bod 2 BGB) vyžadujú nielen vedomosť o vzniku a rozsahu nároku na dovolenku, ale aj informácie o jeho časovom ohraničení a jeho prípadnom zániku, o ktorom má zamestnávateľ informovať pri plnení svojich záväzkov vyzvať a poučiť zamestnanca.
- 24 Z pohľadu senátu, v prípade, že Súdny dvor na prejudiciálnu otázku odpovie kladne, jeho doterajšou judikatúrou nie je navyše objasnené, či článok 7 smernice 2003/88/ES, ako aj článok 31 ods. 2 Charty vyžadujú, aby sa s nárokom za sporný dovolenkový rok (v spornom prípade dovolenkové roky 2013 a 2014), ktorý z dôvodu nevykonaného vyzvania a poučenia zamestnávateľa nezanikol, s prihliadnutím na začiatok prípadne platnej premlčacej lehoty (§ 199 ods. 1 bod 1 BGB) zaobchádzalo tak, ako by vznikol ako dovolenka z nasledujúceho alebo neskoršieho dovolenkového roka, ku ktorému sa pripojí v zmysle výkladu § 7 ods. 3 BUrlG, ktorý je v súlade s právom Únie.

Súdny dvor vo svojom rozhodnutí zo 6. novembra 2018 (C-684/16 – *[Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften]*) uviedol, že sa neuplatní vnútroštátna úprava o zániku dovolenky, ak sa nedá vykladať v súlade s článkom 7 smernice 2003/88 a článkom 31 ods. 2 Charty. Vnútroštátny súd dbá na to, aby v prípade, že by zamestnávateľ nebol schopný preukázať, že pracovník mohol skutočne čerpať platenú dovolenku za kalendárny rok, sa uvedenému pracovníkovi neodňal jeho získaný nárok na takúto platenú dovolenku za kalendárny rok (*bod 81*).