

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE
EIROPAS KOPIENU TIESA



LUXEMBOURG

3ENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS
AI KŪZŪSSĖGĖK BĪRŪSĀGA
IL-QORTI TAL-ĠUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPŌLNOT EUROPEJSKICH
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS
SŪDNY DVOR EURŪPSKÝCH SPOLEČENSTEV
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Tlač a informácie

TLAČOVÉ KOMUNIKÉ č. 24/06

16. marec 2006

Rozsudok Súdneho dvora v spojených veciach C-131/04 a C-257/04

C.D. Robinson-Steele/R. D. Retail Services Ltd

Michael Jason Clarke/Frank Staddon Ltd

J.C. Caulfield a iní/Hanson Clay Products, pôvodne Marshalls Clay Products Ltd

PLATBA ROČNEJ DOVOLENKY ZAHRNUTEJ DO HODINOVEJ ALEBO DENNEJ MZDY (ROLLED-UP HOLIDAY PAY) JE V ROZPORE SO SMERNICOU O PRACOVNOM ČASE

Takýto systém vytvára nebezpečenstvo, že bude viesť k situáciám, kedy minimálne obdobie ročnej platenej dovolenky bude nahradené finančnou náhradou.

Podľa smernice o pracovnom čase¹ členské štáty musia prijať opatrenia, preto, aby každý zamestnanec mal nárok na ročnú platenú dovolenku v dĺžke trvania minimálne štyri týždne. Minimálne obdobie ročnej platenej dovolenky nemôže byť nahradené finančnou náhradou, s výnimkou prípadu skončenia pracovného pomeru. Podľa britského nariadenia, ktorým sa prebrala smernica, každá zmluvná odmena zaplatená zamestnancovi z dôvodu dovolenkového obdobia oslobodzuje zamestnávateľa od povinnosti odmeňovať zamestnanca podľa tohto článku z dôvodu tohto obdobia.

Páni Robinson-Steele, Clarke, J.C. Caulfield, C.F. Caulfield, a Barnes, ktorí sú zamestnancami rôznych podnikov obdržali platbu ročnej dovolenky vo forme začlenenia jej odmeny do hodinovej mzdy, režim nazývaný „rolled-up holiday pay“, namiesto toho, aby obdržali takúto platbu z dôvodu určeného dovolenkového obdobia.

¹ Smernica Rady (93/104/ES) z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. ES L 307, s. 18; Mim. vyd. 05/002, s.197).

Títo zamestnanci podali žaloby na Employment Tribunal (Súd pre pracovnoprávne záležitosti) domáhajúc sa zaplata ročných dovoleniek. Employment Tribunal, Leeds, na ktorý podal žalobu pán Robinson Steele, a Court of Appeal (Odvolací súd), ako odvolací súd vo veciach, ktorých návrhy podali páni Clarke, Caulfield, Caulfield a Barnes, položili Súdnu dvoru Európskych spoločenstiev otázku, či systém „rolled-up holiday pay“ je zlučiteľný so smernicou o pracovnom čase.

Súdny dvor pripomína, že právo na ročnú platenú dovolenku každého zamestnanca musí byť považované za zásadu sociálneho práva Spoločenstva, od ktorej sa nemožno odchyliť. Platba dovolenky je zameraná na to, aby zamestnanec mohol skutočne čerpať dovolenku na ktorú má nárok. Súdny dvor konštatuje, že pojem „ročná platená dovolenka“ znamená, že musí byť zachovaná odmena pre obdobie ročnej dovolenky v zmysle smernice a zamestnancovi musí byť vyplatená bežná odmena pre toto obdobie pracovného odpočinku. Za týchto podmienok je Súdny dvor toho právneho názoru, že smernica bráni tomu, aby časť mzdy zaplata zamestnancovi za vykonanú prácu bola určená na platbu ročnej dovolenky bez toho, že by zamestnanec obdržal z tohto dôvodu osobitnú platbu spolu s odmenou za vykonanú prácu. Navyše pracovná a kolektívna zmluva sa nemôžu odkloniť od tohto práva.

Pokiaľ ide o určenie času, kedy má byť platba ročnej dovolenky urobená, Súdny dvor poznamenáva, že žiadne ustanovenie smernice to výslovne neurčuje. Napriek tomu cieľom požiadavky zaplatať dovolenku je to, aby zamestnanec, počas čerpania zmienenej dovolenky bol v porovnateľnej mzdovej situácii ako počas obdobia, keď plní pracovné úlohy. Preto čas kedy má byť platba ročnej dovolenky urobená musí byť stanovený tak, že počas čerpania dovolenky je zamestnanec v porovnateľnej mzdovej situácii ako počas obdobia, keď plní pracovné úlohy.

Okrem toho Súdny dvor konštatuje, že režim „rolled-up holiday pay“ vytvára nebezpečenstvo, že bude viesť k situáciám, že minimálne obdobie ročnej platenej dovolenky bude nahradené finančnou náhradou, čo smernica zakazuje okrem prípadu skončenia pracovnoprávneho vzťahu preto, aby zabezpečila, že zamestnanec môže obvykle a skutočne oddychovať.

Preto Súdny dvor konštatuje, že **platba minimálnej ročnej dovolenky prostredníctvom systému „rolled-up holiday pay“** a nie prostredníctvom zaplata z dôvodu určeného obdobia v priebehu ktorého zamestnanec skutočne čerpá dovolenku **je v rozpore so smernicou o pracovnom čase.**

Pokiaľ ide o sumy už zaplata zamestnancom z dôvodu dovoleniek na základe systému „rolled-up holiday pay“, Súdny dvor konštatuje, že sumy vyplatené zrozumiteľne a prehľadne ako platba dovolenky môžu byť v zásade použité a započítané ako platba určenej dovolenky. Naopak takéto použitie a započítanie je vylúčené v prípade neprehľadnosti alebo nezrozumiteľnosti. Dôkazné bremeno v tejto súvislosti leží na zamestnávateľovi. Súdny dvor 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.

Neoficiálny dokument pre potreby médií, ktorý nezaväzuje Súdny dvor.

Jazyky, ktoré sú k dispozícii: CS, DE, EN, ES, FR, HU, IT, NL, PL, SK, SL

Úplné znenie rozsudku sa nachádza na internetovej stránke Súdneho dvora:

[4http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=SK&Submit=rechercher&numaff=C-131/04](http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=SK&Submit=rechercher&numaff=C-131/04)

Vo všeobecnosti je znenie na internete prístupné v deň vyhlásenia rozsudku od 12. hodiny SEČ.

Podrobnejšie informácie Vám môže poskytnúť pán Balázs Lehóczki

Tel.: (00352) 4303 5499 Fax: (00352) 4303 2028