

System "Rolled up holiday pay" – obchádzanie práva na dovolenku

Peter Kotira

Právnická fakulta, Trnavská univerzita (Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia), Slovenská republika

Abstrakt

Autor sa v príspevku zaoberá rozborom systému „rolled up“ platieb počas čerpania dovolenky, ktorý bol veľmi rozšírený pre príležitostných zamestnancov alebo zamestnancov s krátkodobými zmluvami, ktorých zamestnávateľ zamestnával len niekoľko týždňov v roku. Rozoberá rozdielny výklad vnútroštátnej právnej úpravy pracovného času v rozhodnutiach britských súdov. Analyzuje judikatúru Súdneho dvora EÚ, približuje význam práva na čerpanie dovolenky a hmotného zabezpečenia počas jej čerpania. V závere načrtáva možné nebezpečenstvá, ktoré môžu vyplývať z uplatňovania tohto systému.

Kľúčové slová

Dovolenka za kalendárny rok, zamestnanci, britské súdy, právna úprava pracovného času, čerpanie dovolenky, platby za dovolenku

Abstract

The author in the article deals with the analysis of the „rolled up“ system of payments during the period of leave, which was widespread for casual employees or employees with short-term contracts, who the employer employed only a few weeks a year. He discusses the different interpretation of national working time legislation in the decisions of British courts. He analyzes case law of the European Court of Justice, approximates the importance of the right to take the leave and livelihoods during the drawdown. In conclusion, outlines the possible risks that may result from application of this system.

Key words

Annual leave, employees, the British courts, working time regulation, take the leave, payment for holidays

System „rolled up holiday pay“

System „rolled up holiday pay“ sa uplatňoval vo Veľkej Británii (ďalej len „VB“). 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.

¹ Scrope, H., Barnett, D.: *Employment Law Handbook*, London: Law Society, 2008, s. 91, ISBN 978-1-85328-674-2

Účelom dovolenky je, aby zamestnanec načerpal a zregeneroval duševné a fyzické sily. Ústava Slovenskej republiky zaraďuje toto právo medzi hospodárske, sociálne a kultúrne práva a v zmysle čl. 36 písm. f) garantuje zamestnancovi najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie.

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 zahrňuje 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 pozerat' 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 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

² Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo, Bratislava: Sprint, 2004, s. 403, ISBN 80-89085-28-8

³ Barancová, H. a kol.: Pracovný pomer a poistný systém, Trnava: SAV, 2008, s. 334, ISBN 978-80-224-1059-5

⁴ Tamže, s. 335

⁵ Davies, A.C.L.: Perspectives on Labour Law, Cambridge: The Press Syndicate of The University of Cambridge, 2004, s. 100-101, ISBN 0-521-60523-7

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. Zamestnávateľ by sa teda mohol na základe kolektívnej zmluvy alebo priamo v pracovnej zmluve dohodnúť so zamestnancom na poskytnutí náhrady mzdy v ľubovoľnom období pred, počas čerpania alebo po vyčerpaní dovolenky. Až do rozhodnutia Súdneho dvora Európskych spoločenstiev (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) mohol byť tento systém náhrady mzdy za čerpanie dovolenky použitý aj u nás.

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

⁶ Bowers, J.: A practical approach to employment law, London: Financial Training Publication Limited, 1982, s. 42, ISBN 0-906322-11-1

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.: Pracovné právo, Bratislava : Sprint, 2007, s. 528, ISBN 978-80-89085-95-8

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.“

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

Jednou z najhorúcejších otázok týkajúcej sa poberania náhrady mzdy počas dovolenky je, či sa zamestnávateľ môže rozhodnúť, že zamestnancom náhradu mzdy počas čerpania dovolenky rozpočíta do častí, ktorými im zdvihne bežnú týždennú mzdu. Uvedenú prax kritizovali odborové organizácie, ktoré žiadali od vlády, aby prijala právne predpisy proti takýmto praktikám.¹⁰ Ďalšou otázkou je či si môže zamestnanec, ktorý už dostal platbu na základe systému „roll up“, nárokovať platby, pretože čerpa zákonnú dovolenku? Ako vyplynie aj z rozhodnutia ESD systém roll up holiday pay je síce protizákonný, ale zamestnanec už nemôže uspieť s nárokováním si platby za ročnú dovolenku druhý krát, ak mu bola vyplatená zrozumiteľne a prehľadne. Dôkazné bremeno je na zamestnávateľovi.¹¹

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.¹²

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

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

¹⁰ Porter, A., Stothers, Ch. Paid Annual Leave in the United Kingdom: The Problem of Holiday Pay. In: Thomasmore [online]. [cit. 2010-10-05]. Dostupné na: <http://www.thomasmore.co.uk/ImageLibrary/Holiday%20Pay%20Article.pdf>

¹¹ Scrope, H., Barnett, D.: *Employment Law Handbook*, London: Law Society, 2008, s. 92

¹² Rolled-Up Holiday Pay. In: SMIB [online]. [cit. 2010-10-01]. Dostupné na internete: http://www.simpmar.co.uk/publications_smib.php?article_id=314_0

Zatiaľ čo prvé tri nie sú v súlade s WTR, posledné dve sú prípustné.¹³ Britské súdy¹⁴, 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.

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 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.

Vyššie uvedené tvrdenie podporil vo svojom rozhodnutí Employment Appeal Tribunal (ďalej len „EAT“) vo veci *Davies v MJ Wyatt*¹⁵. EAT dospel k záveru, že zníženie hodinovej mzdy bolo zamestnávateľom vykonané s cieľom zníženia nákladov na poskytnutie platenej dovolenky. Zníženie bolo vykonané jednostranne, teda nie na základe konsenzu alebo súhlasu zamestnancov. Toto zníženie bolo zamestnancom vnútené. EAT ďalej konštatuje, že Employment Tribunal (ďalej len „ET“), ktorý v tejto veci rozhodoval, pochybil vo výklade WTR, keď rozhodol, že jednostranne vykonaná zrážka zo mzdy zamestnanca, zbavuje zamestnávateľa zodpovednosti na poskytnutie platenej dovolenky podľa WTR.

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*.¹⁶ ET z vyššie uvedeného dôvodu rozhodol v prospech zamestnancov. ET 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 hovorí, že: „Právo na zaplatenie na základe odseku 1 sa nedotýka žiadneho práva pracovníka na odmenu stanovenú v jeho pracovnej zmluve („zmluvná odmena“). Avšak EAT nesúhlasil s týmto odôvodnením, pridržujúc sa toho, že ET nezodpovedal otázku, či do hodinovej mzdy bola

¹³ Ramsey, V., Telford, T.: *Construction Law Handbook*, London: Thomas Telford Publishing, 2007, s. 397-398, ISBN 978-0-7277-3485-3

¹⁴ Vo Veľkej Británii rozhodujú v pracovnoprávných sporoch špecializované súdy na 1. stupni Employment Tribunal a na 2. stupni Employment Appeal Tribunal.

¹⁵ Pozri celé rozhodnutie Employment Appeal Tribunal z 13. júla 2000, case number: [2000] EAT 1262_99_1307, Appeal No. EAT/1262/99.

¹⁶ **Spracované rozhodnutia 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.**

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)¹⁷. 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. Vo veci *McCarthy v Blue Sword*¹⁸ EAT nasledoval rozhodnutie Griquest, pridržiujúc sa toho, že domnelé ustanovenia o „rolled up holiday pay“ v dokumente Registration and Safety Induction Card, ktorý bol prijatý v rámci vnútorných predpisov zamestnávateľa, až potom ako boli pracovníci zamestnaní, nezakladajú dohody medzi zamestnancami a ich zamestnávateľmi a zamestnávateľ sa nemôže spoliehať na to, že tým neporušuje zákon.

K nejednotnosti súdnych rozhodnutí vo VB prispel aj Škótsky EAT vo veci *MPB Structure Ltd v Munro*.¹⁹ Pán Munro bol zamestnaný MPB Structures

¹⁷ Court of Appeal je odvolací súd, ktorý je rozdelený na dve kolégiá - občianskoprávne a trestnoprávne, a zvyčajne sídli v Londýne. Občianskoprávne kolégium, ktorému predsedá najvyšší sudca (Lord Chief Justice), prejednáva odvolania proti odsúdeniu a proti trestu podané osobami, ktoré odsúdil alebo ktorým vymeral trest Korunný súd. Odvolací súd má právomoc zrušiť alebo potvrdiť rozsudok alebo nariadiť obnovenie konania a pri odvolaní proti trestu zmeniť trest (ale nie sprísniť ho). Ak však záležitosť postúpi pred Odvolací súd generálny prokurátor (Attorney General), Odvolací súd má právo sprísniť trest, ak ho považuje za neprimerane zhovievavý. V trestnoprávnom kolégiu Odvolacieho súdu zvyčajne zasadaajú spolu traja sudcovia, ktorí vydajú len jeden rozsudok. Občianskoprávne kolégium, ktorému predsedá predseda občianskoprávneho kolégia (Master of the Rolls), prejednáva odvolania hlavne proti rozhodnutiam Vrchného súdu a grófskych súdov. Jeho sudcovia môžu pri prejednávaní nariadiť akékoľvek opatrenie, o ktorom rozhodnú, že malo byť prijaté nižším súdom. V niektorých prípadoch sa nariadi obnovenie konania. Odvolací súd zriedka vypočúva svedkov. Rozhodnutia sa zvyčajne zakladajú na dokumentoch, zápisoch z predchádzajúcich vypočúvaní a argumentoch právnikov zastupujúcich strany. Na Odvolacom súde zvyčajne zasadaajú spoločne traja sudcovia, z ktorých každý môže vydať rozsudok. Rozhodnutím súdu je väčšinové stanovisko.

¹⁸ Pozri rozhodnutie Employment Appeal Tribunal zo 14 Júla 2003, case number: [2003] UKEAT 0223_03_1407, Appeal No. EAT/1262/99.

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.²⁰ 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 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 zachovávanía 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 platba za dovolenku sa zamestnancovi poskytne počas čerpania dovolenky.

Súdy v prípadoch *Marshalls Clay Products Ltd v Caulfield and Others*, *Robinson-Steele v RD Retail Services* a *Michael Jason Clarke v Frank Staddon Ltd* podali prejudiciálne otázky na ESD, pre posúdenie súladu systému „rolled up holiday pay“ s právom Spoločenstva.

Vo veci *Marshalls Clay Products Ltd v Caulfield and Others*²¹ bola nesporná existencia dohody, podľa ktorej sadzby platené za každú odpracovanú hodinu (vrátane nadčasov) zahrňovali stanovenú sumu započítavanú do náhrady mzdy počas čerpania dovolenky („rolled-up holiday pay“). Spoločnosť Marshall Clay bola výrobná spoločnosť, s nepretržitou prevádzkou. Podnikala v oblasti výroby materiálov z pálenej hlíny – terakoty – pre stavebný priemysel. J. C. Caulfield, C. F. Caulfield a pán Barnes (ďalej len „Caulfield a i.“) boli pracovníkmi tohto podniku ako nešpecializovaní robotníci. Výsledkom dlhotrvajúcej praxe a dohôd s príslušnými odborovými organizáciami, boli dojednania, ktoré zamestnancom upravovali prácu na štyri dni a štyri dni voľna. Individuálne pracovné zmluvy zamestnancov boli označené nadpisom “CONTRACT

¹⁹ Spracované rozhodnutie Scottish Employment Appeal Tribunal z článku Porter, A., Stothers, Ch.: Paid Annual Leave in the United Kingdom: The Problem of Holiday Pay. In: Thomasmore_____[online]. [cit. 2010-10-05]. Dostupné na: <http://www.thomasmore.co.uk/ImageLibrary/Holiday%20Pay%20Article.pdf>

²⁰ Hammonds: Working Time Regulations, London: Cromwell Press, 2003, s.30-34, ISBN 1-84398-008-8 Dostupné na: http://books.google.com/books?id=ZQg8IRmykyQC&printsec=frontcover&dq=Hammonds:+Working+Time+Regulations&hl=sk&ei=JRKwTeiJMOLX4wbTnf2LDA&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CC0Q6AEwAA#v=onepage&q&f=false

²¹ Spracované rozhodnutie Employment Appeal Tribunal z 24 Júla 2003, case number: [2003] UKEAT 0198_03_2407, Appeal No. EAT/0198/03, 0392/03; EAT/0589/02; 0900/02; 1447/01.

TYPE – WORKS 4 on/4 off Days”. Čo v praxi znamenalo, že každý pracovník pracoval štyri dni, po ktorých nasledovali štyri dni pracovného odpočinku. V odseku 8 každej pracovnej zmluvy bolo obsiahnuté ustanovenie týkajúce sa dovolenky: „Nepracovné dni zahrnuté do vašich rozvrhov práce zahŕňajú váš nárok na dovolenku a dni odpočinku, ako bolo stanovené v čase začatia tohto pracovného modelu. Navyše máte nárok na dva dni osobného voľna, ktorý môžete čerpať cez rozvrhnutý pracovný deň na základe dohody s vaším supervízorom/manažérom. Taktiež ste oprávnený na 2 dni počas Štedrého dňa a na Nový rok.“ Navyše spoločnosť Marshalls Clay uzavrela s odborovou organizáciou GMB kolektívnu zmluvu²², ktorej ustanovenia boli pre zamestnávateľov nevýhodné a bola začlenená do pracovnej zmluvy každého zamestnanca. ET označil ustanovenie o „rolled up holiday pay“, ktorá bola súčasťou zmluvy za protiprávnu, proti tomuto rozhodnutiu podala spoločnosť Marshall Clay odvolanie. EAT vo svojom rozhodnutí tvrdí, že nedošlo k rozporu s čl. 16 ods.1 WTR ako požadujú zamestnanci, teda že náhrada mzdy určená na dobu čerpania dovolenky mala byť poskytovaná bezprostredne pred, po alebo počas tohto obdobia. Ustanovenie systému „rolled up holiday pay“ v zmluve podľa názoru EAT presne identifikuje čiastku, o ktorú sa navyšuje základný plat a nie je v rozpore s WTR. Zamestnanci podali opravný prostriedok na Court of Appeal (England & Wales), (Civil Division), ktorý sa rozhodol prerušiť konanie a položiť ESD tieto prejudiciálne otázky:

- „1. Spôsobuje zmluvná dohoda medzi pracovníkom a zamestnávateľom, ktorá určuje, že určitá časť mzdy zaplatená pracovníkovi predstavuje jeho odmenu za dovolenku (dohoda bežne označovaná ako „rolled-up holiday pay“) porušenie práva pracovníka dostať odmenu za jeho ročnú dovolenku, ako to stanovuje čl. 7 smernice..., ktorá sa týka určitých aspektov organizácie pracovného času?
2. Bola by odpoveď na prvú otázku odlišná, pokiaľ by výška odmeny pracovníka bola rovnaká pred a po nadobudnutí účinnosti predmetnej záväznej dohody a ak by preto účinkom dohody nebolo stanovenie dodatočnej odmeny, ale skôr určenie časti mzdy zaplatenej pracovníkovi ako odmeny za dovolenku?
3. Ak by odpoveď na prvú otázku bola kladná, bolo by právo na ročnú platenú dovolenku, ako ho zakotvuje čl. 7 smernice, porušené, pokiaľ by sa zohľadnila táto platba s cieľom dať ju do spojitosti s právom, ktoré vyplýva zo smernice?
4. Vyžaduje splnenie povinnosti vyplývajúcej z čl. 7 smernice..., že každý pracovník má nárok na ročnú platenú dovolenku v dĺžke aspoň štyroch

²² Úsek zo znenia kolektívnej zmluvy: „V súčasnosti majú robotníci v Accringtone nárok na 31 dní platenej dovolenky za rok (za 29 dní dovolenky). Toto predstavuje 13,36 % ďalších pracovných dní (232). Hodinová mzda zahŕňa, vo výške 13,36 %, dovolenkovú odmenu. Hodinová mzda sa uplatňuje tiež na nadčasové hodiny tak, že keď pracovníci odpracujú nadčasové hodiny, získajú v závislosti od odpracovaných nadčasových hodín, čo je tiež predmetom uvedenej kolektívnej zmluvy, príplatok vo výške 30, 50 alebo 100 % základnej mzdy a dovolenkovej odmeny.“

týždňov, aby sa platba za výplatné obdobie v prospech pracovníka uskutočnila v dobe, v ktorej čerpá svoju ročnú dovolenku, alebo stačí na dodržanie čl. 7 to, že uvedená platba sa uskutočňuje v priebehu celého roka vo forme pravidelných platieb?“

Vo veci *Robinson-Steele v RD Retail Services*²³ spoločnosť *Retail Services* poskytovala služby, vykonávané svojimi zamestnancami, veľkým podnikom z odvetvia malopredaja. Pracovníci plnili pracovné úlohy spočívajúce v zariaďovaní obchodov a plnení regálov. Pán *Robinson-Steele* pracoval buď v dvanásťhodinových pracovných zmenách počas piatich dní, alebo v dvanásťhodinových nočných zmenách počas štyroch dní, a to počas celej existencie pracovnoprávneho vzťahu s výnimkou vianočného dovolenkového týždňa v roku 2002, za ktorý nebol samostatne odmenený. Ustanovenia pracovnej zmluvy sa menili v priebehu obdobia trvania pracovnoprávneho vzťahu. Od 29. júna 2003 boli pracovnoprávne vzťahy upravené zmluvou nazvanou „Podmienky uplatniteľné na zamestnávanie dočasných zamestnancov“. Dôležité ustanovenie tejto zmluvy určovali: „Právo na platenú dovolenku vzniká úmerne trvale odpracovanému času dočasným zamestnancom v priebehu roka, počas ktorého vzniká nárok na čerpanie dovolenky. Dočasný zamestnanec súhlasí s tým, že platba zodpovedajúca právu na platenú dovolenku sa urobí súčasne s výplatou jeho hodinovej mzdy, ku ktorej sa prirátá sadzba vo výške 8,33 % hodinovej mzdy.“ Dňa 14. januára 2004 pán *Robinson-Steele* podal na ET žalobu, v rámci ktorej uviedol, že pracoval počas 20 mesiacov pre *Retail Services* a pokiaľ ide o ročnú platenú dovolenku, táto mu bola platená len ako „rolled up holiday pay“. Čo znamená, že vo väčšine prípadov žiadna dovolenka nebola čerpaná, keďže nebola platená okamžite pred alebo po, alebo ešte počas dovolenky. ET konštatuje, že obsah súdneho rozhodnutia bude závisieť od odpovede na otázku, či rozpor s WTR spočíva v tom, že zamestnávateľ odmietol dať pánovi *Robinson-Steele* súhlas na výkon jeho práva na ročnú dovolenku, alebo či toto porušenie spočíva v tom, že zamestnávateľ nezaplatil úplne alebo časť sumy dlžnej ako náhradu mzdy za ročnú dovolenku. ET poučený z predchádzajúcich rôznych výkladov smernice súdmi Veľkej Británie v obdobných prípadoch prerušil konanie a predložil, v zmysle čl. 234 Zmluvy o Európskom spoločenstve, prejudiciálne otázky:

1. Sú s čl. 7 smernice zlučiteľné ustanovenia vnútroštátneho práva, ktoré umožňujú to, že platba za ročnú dovolenku je zahrnutá do hodinovej mzdy pracovníka a je zaplatená ako časť odmeny za pracovný čas, ale nie je zaplatená z dôvodu skutočne čerpanej doby dovolenky pracovníkom?
2. Odporuje čl. 7 ods. 2 smernice, aby vnútroštátny súd započítal zamestnávateľovi takúto platbu, keď sa snaží poskytnúť žiadateľovi účinnú právnu ochranu v súlade s právomocami, ktoré mu vyplývajú z vnútroštátnej právnej úpravy?

Uznesením predsedu Súdneho dvora zo 7. septembra 2004 boli veci *C.D.Robinson-Stelle/R. D. Retail Services Ltd; Michael Jason Clarke/Frank*

²³ Spracované rozhodnutie súdu Employment Tribunal z 9. Marca 2004, case number: 1800174/2004.

Staddon Ltd; J.C. Caulfield a iní/Hanson Clay Products, pôvodne Marshalls 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. Za týchto podmienok sa treba 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.

Na prejudiciálnu otázku, či čl. 7 smernice odporuje, že platba za minimálnu ročnú dovolenku v zmysle tohto ustanovenia je vyplácaná v splátkach rozvrhnutých na zodpovedajúce ročné pracovné obdobie a tieto splátky sú vyplácané spolu s odmenou za vykonanú prácu a nie tak, že platba za minimálnu ročnú dovolenku je vyplácaná počas stanoveného obdobia, v priebehu ktorého pracovník skutočne čerpá dovolenku, ESD 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. Stanovenie doby, kedy má byť platba urobená, patrí medzi tieto podmienky. V tejto súvislosti členské štáty musia vykonávať dohľad nad tým, aby tieto 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 čerpania zmienenej dovolenky 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

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

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

urobená, musí byť stanovený tak, že počas čerpania dovolenky je pracovník v porovnateľnej mzdovej situácii, ako počas obdobia, keď plní pracovné úlohy. Okrem toho treba vziať do úvahy 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 odдыхovať bez toho, aby si musel robiť starosti týkajúce sa účinnej ochrany svojej bezpečnosti a svojho zdravia.

ESD ďalej tvrdí, že systém „rolled up holiday pay“ by mohol viesť k situáciám kedy bez splnenia podmienok stanovených čl. 7 ods. 2 smernice, bolo minimálne obdobie ročnej platenej dovolenky nahradené finančnou náhradou. 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.

Z vyššie uvedených úvah vyplýva, že platba náhrady mzdy za minimálnu ročnú dovolenku prostredníctvom systému „rolled-up holiday pay“ a nie prostredníctvom zaplatenia z dôvodu určeného obdobia, v priebehu ktorého zamestnanec skutočne čerpá dovolenku, je v rozpore so smernicou o pracovnom čase.

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.

Niektorí zamestnávateľa si rozhodnutie vyložili tak, že založili zamestnancom samostatný bankový účet, na ktorý im poukazujú roll up platby, avšak tie im sú vyplácané až počas dovolenky alebo pri skončení pracovného pomeru.²⁷

Polemiku by vyvolávala situácia, kedy by britský zákonodarca upravil, znenie WTR tak, že by ponechal možnosť odkloniť sa od ustanovení zákona pokiaľ by sa tak zamestnanec a zamestnávateľ dohodli. Podobný postup zvolila VB pri úprave 56 hodinového pracovného času. Tu okrem vymedzenia kategórii, pri ktorých je možné dohodnúť 56 hodinový týždenný pracovný čas, umožnila jednotlivcom, aby sa dobrovoľne rozhodli či chcú pracovať viac ako 48 hodín týždenne a dovoľuje zamestnávateľom uzatvárať kolektívne zmluvy s odborovými organizáciami s rovnakými dôsledkami. Toto ustanovenie je veľmi sporné a je predmetom

²⁶ Keenan, D.: *Smith and Keenan's English law: text and cases*, London: Copyright Licensing Agency Ltd, 2007, s. 433, ISBN 978-1-4058-4618-9

²⁷ Scrope, H., Barnett, D.: *Employment Law Handbook*, London: Law Society, 2008, s. 92

preskúmania Radou Európskej únie.²⁸ V danom prípade VB opäť obchádza ustanovenia smernice o pracovnom čase. Kedy prenáša možnosť rozhodnutia sa na dohodu medzi zamestnávateľom a zamestnancom, pričom nezohľadňuje ich faktickú a aj právnu nerovnosť.

Záver

Systém „rolled up holiday pay“ nie je vhodný nasledovania do budúcnosti. Poukazoval však 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 jeho aplikovaniu nebránilo žiadne ustanovenie Zákonníka práce. Na otázku správnosti alebo nesprávnosti 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. Systém „rolled up holiday pay“ má spoločné črty s iným postupom, ktorý je tiež v rozpore s právom Spoločenstva. Jedná sa o postup, keď sa zamestnancovi, ktorý si nevyčerpал dovolenku a nebol s ním skončený pracovný pomer, vyplatí náhrada mzdy za nevyčerpanú dovolenku namiesto toho, aby sa mu čerpanie poskytlo neskôr.²⁹ 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.

Literatúra:

Barancová, H. et al: Pracovný pomer a poisťný systém. Trnava: SAV, 2008, s. 512, ISBN 978-80-224-1059-5

Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo. Bratislava: Sprint, 2004, s. 648, ISBN 80-89085-28-8

Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo. Bratislava : Sprint, 2007, s. 814, ISBN 978-80-89085-95-8

Bowers, J.: A practical approach to employment law. London: Financial Training Publication Limited, 1982, s. 352, ISBN 0-906322-11-1

Davies, A.C.L.: Perspectives on Labour Law. Cambridge: The Press Syndicate of The University of Cambridge, 2004, s. 258, ISBN 0-521-60523-7

²⁸ Bližšie pozri Kloss, M.D. Occupational health law, Oxford: Blackwell Science, 2010, s. 300-303, ISBN 0-632-06497-8

²⁹ Pozri napr. rozhodnutie Súdneho Dvora Európskych spoločenstiev vo veci *Federatie Nederlandse Vakbeweging v Staat der Nederlanden (C-124/05)*.

Keenan, D.: *Smith and Keenan's English law: text and cases*. London: Copyright Licensing Agency Ltd, 2007, s. 936, ISBN 978-1-4058-4618-9
Kloss, M.D.: *Occupational health law*, Oxford: Blackwell Science, 2010, s. 400, ISBN 0-632-06497-8

Ramsey, V., Telford, T.: *Construction Law Handbook*, London: Thomas Telford Publishing, 2007, s. 982, ISBN 978-0-7277-3485-3

Scrope, H., Barnett, D.: *Employment Law Handbook*, London: Law Society, 2008, s. 480, ISBN 978-1-85328-674-2

Contact – email

Peterkotira@gmail.com