Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
MICHAL BOBEK
prednesené 5. septembra 2018 [1]

Vec C-385/17

Torsten Hein
proti
Albert Holzkamm GmbH & Co.

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Arbeitsgericht Verden (Pracovný súd Verden, Nemecko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Organizácia pracovného času – Kolektívna zmluva v odvetví stavebníctva – Právo na náhradu mzdy za dovolenku – Peňažná náhrada za dovolenku – Dôsledky vyplývajúce zo skrátenej pracovnej doby“

I. Úvod

1. Podľa spolkovej právnej úpravy v Nemecku je minimálna doba platenej dovolenky stanovená na 24 pracovných dní ročne. Nižší zárobok v dôsledku skrátenej pracovnej doby nemôže v zásade ovplyvniť výpočet náhrady mzdy vyplácanej zamestnávateľom za obdobie dovolenky. Avšak v kolektívnych zmluvách sa zmluvné strany môžu odchýliť od týchto spolkových právnych noriem upravujúcich dovolenku. V odvetví stavebníctva sú pracovné podmienky upravené osobitnou rámcovou kolektívnou zmluvou. Tá uvádza, že pracovníci majú právo na 30 dní platenej dovolenky. Výpočet náhrady mzdy za dovolenku však berie do úvahy zníženie zárobku v dôsledku skrátenej pracovnej doby.

2. Pán Hein pracuje v odvetví stavebníctva. Počas niekoľkých týždňov v rokoch 2015 a 2016 bol zamestnaný na skrátenú pracovnú dobu. Čerpal platenú dovolenku. Podľa jeho názoru výpočet peňažnej náhrady, ktorá mu bola vyplatená za dovolenku, nemal zohľadňovať žiadne z období, počas ktorých bol zamestnaný na skrátenú pracovnú dobu.

3. V prejednávanej veci bol Súdny dvor požiadaný, aby určil, či právo Únie vylučuje uplatnenie vnútroštátnych noriem obsiahnutých v kolektívnej zmluve, ktoré umožňujú, aby sa pri výpočte nároku pracovníka na peňažnú náhradu za dovolenku zohľadnil znížený zárobok v dôsledku skrátenej pracovnej doby.

1 Jazyk prednesu: angličtina.

II. Právna úprava

A. Právo Únie

1. Charta

4. Článok 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“) uvádza: „Každý pracovník má právo na stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času, denný a týždenný odpočinok, ako aj každoročnú platenú dovolenku“.

2. Smernica 2003/88

5. Článok 1 smernice 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (ďalej len „smernica 2003/88“ alebo „smernica o pracovnom čase“)[2] definuje svoj účel a rozsah nasledovne:

„1. Táto smernica ustanovuje minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pre organizáciu pracovného času.

2. Táto smernica sa vzťahuje na:

a) minimálne doby… ročnej dovolenky…“

6. Článok 2 ods. 1 definuje „pracovný čas“ ako „akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou“. Článok 2 ods. 2 definuje „čas odpočinku“ ako „akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom“.

7. Článok 7 uvádza toto:

„1. Členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú ročnú dovolenku v trvaní najmenej štyroch týždňov v súlade s podmienkami pre vznik nároku a pre poskytnutia takej dovolenky, ustanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.

2. Namiesto minimálnej doby ročnej platenej dovolenky nemôže byť vyplatená peňažná náhrada, s výnimkou prípadov skončenia *pracovného* pomeru.“

8. Podľa článku 15 „táto smernica nemá vplyv na právo členských štátov uplatňovať alebo prijímať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov alebo ktoré umožňujú alebo dovoľujú uplatňovanie kolektívnych zmlúv alebo dohôd uzavretých medzi sociálnymi partnermi, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov“.

2 Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 (Ú. v. EÚ L 299, 2003, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381).

B. Nemecké právo

1. Zákon o minimálnej dovolenke zamestnancov

9. § 3 ods. 1 Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz – BUrlG) (Zákon o minimálnej dovolenke zamestnancov) (ďalej len „spolkový zákon o dovolenke“)[3] uvádza, že „ročná doba dovolenky je minimálne v rozsahu 24 pracovných dní…“.

10. § 11ods. 1 uvádza:

„Náhrada mzdy za dovolenku sa vypočíta na základe priemerného zárobku, ktorý pracovník dosiahol počas posledných 13 týždňov pred začiatkom dovolenky, pričom sa nezapočítava zárobok dodatočne vyplatený za prácu nadčas.

…

Zníženie zárobku počas obdobia rozhodujúceho pre výpočet náhrady mzdy, ktoré nastalo v dôsledku skrátenej pracovnej doby, prerušenia práce alebo nezavinenej neprítomnosti v práci, nemá vplyv na výpočet náhrady mzdy za dovolenku…“

11. § 13 ods. 1 umožňuje zmluvným stranám kolektívnej zmluvy, aby sa odchýlili od ustanovení spolkového zákona o dovolenke, s výnimkou ustanovení § 1, 2 a 3 ods. 1 uvedeného zákona. § 13 ods. 2 umožňuje, aby sa kolektívne zmluvy v odvetví stavebníctva odchýlili od ustanovení § 1, 2 a 3 ods. 1 najmä v prípade, ak je to nevyhnutné na zabezpečenie súvislej dovolenky pre všetkých pracovníkov.

2. Spolková kolektívna rámcová zmluva v odvetví stavebníctva

12. § 8 ods. 1 Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (Spolková kolektívna rámcová zmluva v odvetví stavebníctva) (ďalej len „BRTV-Bau“)[4] uvádza:

„1. Zamestnanec má za každý kalendárny rok (referenčný rok na účely výpočtu dovolenky) nárok na 30 pracovných dní platenej dovolenky.

…

4. Trvanie dovolenky sa určí podľa počtu dní trvania zamestnania v podnikoch v odvetví stavebníctva…“

13. § 8 ods. 2 upravuje výpočet doby trvania dovolenky:

„…

2. Zamestnancovi vznikne za každých 12, v prípade ťažko zdravotne postihnutého zamestnanca za každých 10,3 pracovných dní, nárok na jeden deň dovolenky.

3 BGBl. III, S. 800-4, zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868).

4 Bundesrahmentarifvertrag für Baugewerbe vom 4 Juli 2002 in der Fassung vom 17 Dezember 2003, 14 Dezember 2004, 29 Juli 2005, 19 Mai 2006, 20 August 2007, 31 Mai 2012, 17 Dezember 2012, 5 Juni 2014 und 10 Dezember 2014.

3. Za pracovné dni sa považujú všetky kalendárne dni trvania pracovného pomeru v podnikoch v odvetví stavebníctva počas kalendárneho roku. Za pracovné dni sa nepovažujú dni neospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci a dni dovolenky bez náhrady mzdy, ak doba takejto dovolenky presiahla 14 dní…“

14. § 8 ods. 4 upravuje peňažnú náhradu za dovolenku nasledovne:

„1. Zamestnancovi sa za dovolenku v zmysle bodu 1 poskytne peňažná náhrada za dovolenku.

Peňažná náhrada za nevyčerpanú dovolenku sa poskytne vo výške 14,25 % a v prípade ťažko zdravotne postihnutých osôb v zmysle zákonných ustanovení vo výške 16,63 % hrubej mzdy. Peňažná náhrada za dovolenku pozostáva z náhrady mzdy za dovolenku vo výške 11,4 %, v prípade ťažko zdravotne postihnutých osôb vo výške 13,3 % hrubej mzdy a doplnkového príspevku na dovolenku. Doplnkový príspevok na dovolenku predstavuje 25 % náhrady mzdy za dovolenku. Tento príspevok možno započítať s doplnkovým príspevkom na dovolenku vyplácaným podnikom.

Peňažná náhrada za dovolenku, na ktorú vznikol nárok po 31. decembri 2015 a pred 1. januárom 2018, sa poskytne vo výške 13,68 %, v prípade ťažko zdravotne postihnutých osôb v zmysle zákonných ustanovení vo výške 15,96 % hrubej mzdy. Peňažná náhrada za dovolenku pozostáva z náhrady mzdy za dovolenku vo výške 11,4 %, v prípade ťažko zdravotne postihnutých osôb vo výške 13,3 % hrubej mzdy a z doplnkového príspevku na dovolenku. Doplnkový príspevok na dovolenku predstavuje 20 % náhrady mzdy za dovolenku. Tento príspevok možno započítať s doplnkovým príspevkom na dovolenku vyplácaným podnikom.

2. Za hrubú mzdu sa považuje:

a) hrubá pracovná mzda, ktorá je základom pre výpočet dane z príjmu a ktorá má byť uvedená v daňovom priznaní z príjmu vrátane vecných dávok, ktoré nepodliehajú paušálnej dani v zmysle § 40 Einkommensteuergesetz (Zákon o dani z príjmu);

…

3. Peňažná náhrada za dovolenku vyplácaná v prípade čiastočného čerpania dovolenky sa vypočíta tak, že peňažná náhrada za dovolenku vo výške stanovenej v súlade s bodom 4.1 sa vydelí súčtom dní dovolenky stanoveným podľa bodu 2 a vynásobí počtom čerpaných dní dovolenky.

…

5. Zvyšné nároky na peňažnú náhradu za dovolenku sa na konci kalendárneho roka prenášajú do nasledujúceho kalendárneho roka.“

15. Podľa § 8 ods. 5:

„1. Za každú hodinu neprítomnosti v práci z dôvodu nezavinenej pracovnej neschopnosti pre chorobu, za ktorú nevzniká nárok na mzdu, sa peňažná náhrada za dovolenku vo výške podľa bodu 4.1. zvýši o 14,25 % hrubej mzdy naposledy oznámenej v súlade s § 6 ods. 1 prvou vetou bodom 1 Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (Kolektívna zmluva o postupoch vo veciach sociálneho zabezpečenia v odvetví stavebníctva) (‚VTV‘).

2. Za každú hodinu neprítomnosti v práci za obdobie od 1. decembra do 31. marca, počas ktorého sa zamestnancovi vyplácajú sezónne príspevky v súvislosti so skrátenou pracovnou dobou, sa peňažná náhrada za dovolenku vo výške podľa bodu 4.1 zvyšuje po uplynutí tohto obdobia o 14,25 % naposledy oznámenej hrubej mzdy podľa § 6 ods. 1 prvej vety bodu 1 VTV. Prvých 90 hodín neprítomnosti v práci sa pritom nezohľadňuje na účely sezónneho príspevku vyplácaného v súvislosti so skrátenou pracovnou dobou.

…

4. V prípade nároku na dovolenku, ktorý vznikol po 31. decembri 2015 a pred 1. januárom 2018, sa uplatní percentuálna sadzba minimálnej peňažnej náhrady za dovolenku, odchylne od bodov 5.1 a 5.2, vo výške 13,68 %.“

III. Skutkové okolnosti, konania a prejudiciálne otázky

16. Pán Hein (ďalej len „žalobca“) bol zamestnaný v spoločnosti Albert Holzkamm GmbH & Co. (ďalej len „žalovaná“ alebo „zamestnávateľ) ako betonár od roku 1980. Dostával hodinovú mzdu vo výške 19,57 eura (brutto) v roku 2015 a 20,04 eura (brutto) v roku 2016.

17. Prostredníctvom pracovných zmlúv zaviedol zamestnávateľ skrátenú pracovnú dobu v mesiacoch august, september, október a november 2015. Spolu s obdobiami so skrátenou pracovnou dobou počas ostatných mesiacov toho istého kalendárneho roka odpracoval pán Hein 26 týždňov na skrátenú pracovnú dobu v priebehu roka 2015.

18. V roku 2015 mu vznikol nárok na 30 dní dovolenky. V období od 19. októbra 2015 do 31. októbra 2015 využil z tejto doby 10 dní, čo zodpovedá celkovo 82 hodinám vzhľadom na jeho týždenný pracovný čas v hodinách za mesiac október (41 hodín). Zamestnávateľ vypočítal peňažnú náhradu za dovolenku [5] na základe hodinovej mzdy vo výške približne 10,96 eura (brutto). V porovnaní s bežnou hodinovou mzdou pána Heina v roku 2015 (19,57 eura brutto) to predstavuje rozdiel celkovo vo výške 705,88 eura (brutto) – sumu, ktorej zaplatenia sa domáha. Vo vzťahu ku kolektívne dohodnutému doplnkovému príspevku na dovolenku sa žalobca domáha zaplatenia rozdielu vo výške 176,50 eura (brutto). Pán Hein ďalej čerpal jeden deň dovolenky 22. decembra 2015. Za tento deň si uplatňuje nárok na zaplatenie 69,45 eura (brutto) ako náhradu mzdy za dovolenku a 17,22 (brutto) ako doplnkový príspevok na dovolenku.

19. V roku 2016 pán Hein čerpal dovolenku od 4. októbra do 28. októbra, celkovo v rozsahu 155,5 hodín. Jeho zamestnávateľ vypočítal peňažnú náhradu za dovolenku na základe hodinovej mzdy vo výške približne 11,76 eura (brutto). V porovnaní s hodinovou mzdou žalobcu v roku 2016 vo výške 20,04 eura (brutto) sa preto pán Hein domáha vyplatenia rozdielu medzi týmito sumami v celkovej výške približne 1 287,85 eura (brutto). Pán Hein sa taktiež domáha zaplatenia doplnkového príspevku na dovolenku vo výške 413,39 eura (brutto).

20. Pán Hein tvrdí, že v prípade oboch rokov by obdobia so skrátenou pracovnou dobou nemali viesť k zníženiu nároku na peňažnú náhradu za dovolenku. Pravidlo zakotvené v § 8 kolektívnej zmluvy vedie k výraznému zníženiu peňažnej náhrady za dovolenku v prípade práce na skrátenú pracovnú dobu. Preto sa pán Hein domáha, aby vnútroštátny súd zaviazal jeho zamestnávateľa na zaplatenie celkovej sumy 2 670,27 eura (brutto) spolu s úrokom z omeškania ako peňažnú náhradu za dovolenku.

5 Podľa § 8 ods. 4 BRTV-Bau peňažná náhrada za dovolenku pozostáva z náhrady mzdy za dovolenku vo výške 11,4 %, v prípade ťažko zdravotne postihnutých osôb vo výške 13,3 % hrubej mzdy a doplnkového príspevku na dovolenku. Doplnkový príspevok na dovolenku predstavuje percentuálny podiel náhrady mzdy za dovolenku. Okrem prípadov, keď je pre presnosť vhodnejšie odkazovať doslovne na náhradu mzdy za dovolenku, budem používať pojem „peňažná náhrada za dovolenku“.

21. Spoločnosť Albert Holzkamm GmbH & Co. tvrdí, že pravidlo zakotvené v § 8 kolektívnej zmluvy vyplýva z § 13 ods. 1 a § 13 ods. 2 spolkového zákona o dovolenke. Tieto ustanovenia a z nich vyplývajúce pravidlo dohodnuté v kolektívnej zmluve sú v súlade s právom Únie. Zamestnávateľ dodáva, že je potrebné zdôrazniť, že v novelizovanom znení kolektívnej zmluvy zmluvné strany neznížili počet dní dovolenky, na ktorú vzniká nárok v prípade vopred dohodnutej skrátenej pracovnej doby. Napriek tomu však boloa poskytnutá náhradu za vopred dohodnutú skrátenú pracovnú dobu zvýšením peňažnej náhrady za dovolenku. Podľa zamestnávateľa by preto žaloba pána Heina mala byť zamietnutá.

22. Na základe týchto skutkových a právnych súvislostí Arbeitsgericht Verden (Pracovný súd Verden, Nemecko) rozhodol o prerušení konania a predložení nasledovných otázok Súdnemu dvoru:

„1. Majú sa článok 31 Charty základných práv Európskej únie a článok 7 ods. 1 smernice 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej môže byť v kolektívnych zmluvách stanovené, že zníženie zárobku, ku ktorému dôjde počas referenčného obdobia v dôsledku skrátenej pracovnej doby, ovplyvní výpočet náhrady mzdy za dovolenku, čo spôsobí, že sa zamestnancovi za dobu minimálnej ročnej dovolenky v trvaní štyroch týždňov vyplatí nižšia peňažná náhrada za dovolenku, resp. po skončení pracovného pomeru sa mu poskytne nižšia peňažná náhrada za nevyčerpanú dovolenku, ako by sa mu poskytla v prípade, keby sa pri výpočte peňažnej náhrady za dovolenku vychádzalo z priemerného zárobku, ktorý zamestnanec dosiahol počas referenčného obdobia, ak by k takým zníženiam zárobku nedošlo? V prípade kladnej odpovede: aký percentuálny rozsah, posudzovaný na základe nezníženého priemerného zárobku zamestnanca, by mohlo maximálne predstavovať tarifné zníženie peňažnej náhrady za dovolenku, prípustné na základe vnútroštátnej právnej úpravy, v dôsledku skrátenej pracovnej doby, počas referenčného obdobia, aby bolo možné vychádzať z výkladu danej vnútroštátnej úpravy v súlade s právom Únie?

2. V prípade kladnej odpovede na prvú otázku: vyžadujú si všeobecné zásady právnej istoty a zákazu retroaktivity zakotvené v práve Únie, aby bola možnosť odvolávať sa na výklad, ktorý Súdny dvor poskytne v rozsudku týkajúcom sa návrhu na začatie prejudiciálneho konania, ktorý má byť vydaný v prejednávanej veci, k ustanoveniam článku 31 Charty základných práv Európskej únie a článku 7 ods. 1 smernice 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, s účinnosťou voči všetkým dotknutým osobám časovo obmedzená, keďže sa vo vnútroštátnej judikatúre najvyšších súdov predtým rozhodlo, že relevantné vnútroštátne ustanovenia a normy kolektívnych zmlúv nemožno vykladať v súlade s právom Únie? V prípade zápornej odpovede Súdneho dvora: je s právom Únie zlučiteľné, ak vnútroštátne súdy na základe vnútroštátneho práva poskytnú zamestnávateľom, ktorí sa spoliehali na vnútroštátnu judikatúru najvyšších súdov, ochranu legitímnej dôvery, alebo je poskytnutie ochrany legitímnej dôvery vyhradené Súdnemu dvoru Európskej únie?“

23. Písomné vyjadrenia predložili žalobca, žalovaná, nemecká a talianska vláda a Európska komisia. S výnimkou talianskej vlády všetci predniesli ústne vyjadrenia na pojednávaní 14. júna 2018.

IV. Posúdenie

24. V týchto návrhoch sa v prvom rade ako na predbežnú otázku zameriam na prípadné dôsledky skutočnosti, že predmetná vnútroštátna právna úprava tvorí súčasť kolektívnej zmluvy, ktorá sa odchyľuje od všeobecnej právnej úpravy dovolenky na účely zohľadnenia osobitostí v odvetví stavebníctva (A). Po druhé uvediem minimálne požiadavky stanovené právom Únie vo vzťahu k právu na dovolenku, osobitne vo vzťahu k peňažnej náhrade za dovolenku (B). Po tretie uskutočním analýzu toho, či v tomto prípade právo Únie vylučuje zohľadnenie skrátenej pracovnej doby pri výpočte peňažnej náhrady za dovolenku (C).

A. Kolektívna zmluva v odvetví stavebníctva

25. Odvetvie stavebníctva sa vyznačuje určitými osobitosťami. Tento sektor prechádza v priebehu roka výkyvmi v pracovnom vyťažení, najmä vzhľadom na poveternostné podmienky a ekonomické riziká. Z tohto dôvodu sú pracovníci v tomto odvetví vystavení riziku období s takzvaným „skráteným pracovným úväzkom“, najmä (ale nielen) v zime a v období s vysokým pracovným vyťažením, keď sa zvyčajne vyžaduje práca nadčas. Tieto zmeny v pracovnom rozvrhu môžu značne skomplikovať určovanie doby dovolenky a výšky peňažnej náhrady za dovolenku za kalendárny rok.

26. Podľa § 11 ods. 1 nemeckého spolkového zákona o dovolenke sa platba za ročnú dovolenku vypočíta na základe priemerného zárobku pracovníka bez započítania nadčasov. Priemerná suma sa určí za obdobie 13 týždňov (ďalej len „referenčné obdobie“) predchádzajúcich dňu začatia dovolenky. Zníženie zárobku vyskytujúce sa v priebehu referenčného obdobia, ktoré je dôsledkom práce na skrátenú pracovnú dobu, sa pri výpočte náhrady mzdy za dovolenku nezohľadňuje.

27. § 13 uvedeného zákona však umožňuje, aby sa kolektívne zmluvy v odvetví stavebníctva odchýlili od ustanovení spolkového zákona o dovolenke. BRTV-Bau túto možnosť využila tak v otázke *doby trvania* dovolenky (30 pracovných dní namiesto 24), ako aj v prípade výpočtu *peňažnej náhrady* za dovolenku. Osobitne v prípade postupu, ktorým sa určuje priemerná hrubá hodinová mzda, systém zavedený v § 8 ods. 4 BRTV-Bau upravujúci peňažnú náhradu za dovolenku zohľadňuje pri určovaní tejto náhrady zníženie zárobku v dôsledku skrátenej pracovnej doby.

28. S ohľadom na takýto osobitný legislatívny rámec nemecká vláda argumentuje, že predmetom sporu je v tomto prípade súlad s právom Únie *právnej úpravy umožňujúcej odklon* (konkrétne § 13 spolkového zákona o dovolenke), a nie konkrétne hmotnoprávne ustanovenia obsiahnuté v BRTV-Bau. Vnútroštátny súd taktiež predložil svoju prvú otázku v tom zmysle, že uvedené zákonné ustanovenie oprávňuje sociálnych partnerov odchýliť sa od zákona.

29. Súhlasím s tým, že z formálneho hľadiska za primárny potenciálny nesúlad s právom Únie možno skutočne považovať spolkový zákon o dovolenke v tom zmysle, že umožňuje zmluvným stranám kolektívnej zmluvy odchýliť sa od inak všeobecne záväznej vnútroštátnej právnej úpravy. Avšak odhliadnuc od tejto skutočnosti si neviem predstaviť, aké hmotnoprávne ustanovenia spolkového zákona o dovolenke by bolo možné v tomto prípade posudzovať, keďže dotknuté posudzované ustanovenia vo vzťahu k obom kľúčovým otázkam sú obsiahnuté v BRTV-Bau, a to tak vo vzťahu k dĺžke dovolenky, ako aj vo vzťahu k peňažnej náhrade za ňu.

30. Je potrebné pripomenúť, že hoci boli vnútroštátne právne normy navrhnuté a odsúhlasené sociálnymi partnermi, nevymykajú sa dosahu práva Únie, samozrejme, za predpokladu, že obsahovo spadajú pod rozsah jeho pôsobnosti. Súdny dvor už v minulosti posudzoval hmotnú zlučiteľnosť kolektívnych zmlúv s právom Únie, a to aj v prípadoch, keď sa zmluva odchýlila od vnútroštátnej právnej úpravy.[6] V prípade, že sociálni partneri prijmú opatrenia spadajúce pod rozsah pôsobnosti práva Únie, musia ho rešpektovať.[7]

6 Pozri napríklad rozsudok z 22. novembra 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), v ktorom Súdny dvor posudzoval súlad kolektívnej zmluvy (vzťahujúcej sa na iné odvetvie), ktorá sa odchyľovala od nemeckého spolkového zákona o dovolenke, s článkom 7 ods. 1 smernice 2003/88. Ako príklad toho, keď Súdny dvor posudzoval súlad vnútroštátnej právnej úpravy ponechávajúcej v účinnosti kolektívnu dohodu napriek jej zrušeniu s právom Únie, pozri rozsudok z 11. septembra 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13, EU:C:2014:2197).

7 V tejto súvislosti pozri rozsudky z 15. januára 1998, Schöning-Kougebetopoulou (C-15/96, EU:C:1998:3); z 12. októbra 2010, Rosenbladt (C-45/09, EU:C:2010:601, bod 53), a z 13. septembra 2011, Prigge a i. (C-447/09, EU:C:2011:573, body 46 a 48).

31. Skutočnosť, že štátne orgány členského štátu priamo nevytvorili normy obsiahnuté v kolektívnych zmluvách, nie je z pohľadu práva Únie významná. Dôležité je, že tieto štátne orgány povolili vytvorenie týchto noriem, prijali ich za súčasť záväzných právnych noriem v danom odvetví a vynucovali ich plnenie v rámci svojej právomoci. Stručne povedané, rôzne formy poverovania iných subjektov legislatívnou právomocou nielenže nechránia takéto normy od vplyvu práva Únie, ale ani nezbavujú členské štáty konečnej zodpovednosti za obsah takýchto noriem. [8]

32. Z toho dôvodu má v tejto veci Súdny dvor zjavne právomoc na posúdenie hmotnej zlučiteľnosti napadnutých ustanovení BRTV-Bau s právom Únie.

33. Avšak hoci predmetné právne normy neunikajú rámcu pôsobnosti práva Únie, skutočnosť, že boli vytvorené na základe dohody sociálnych partnerov v podobe kolektívnej zmluvy, má podľa môjho názoru význam, hoci v inom zmysle.

34. Právo Únie rešpektuje dôležitosť sociálneho dialógu. Článok 28 Charty garantuje právo vyjednávať a uzatvárať kolektívne zmluvy. Tieto zmluvy sú výsledkom sociálneho dialógu. Právne normy (špecifické pre konkrétne odvetvie) obsiahnuté v takýchto dohodách nesú v sebe vyššiu mieru legitimity, keďže nie sú jednostranne (a všeobecne) nariadené štátnymi orgánmi, ale sú výsledkom vyjednávaní príslušných sociálnych partnerov, zvyčajne s prihliadnutím na osobitosti konkrétneho odvetvia. Z toho dôvodu je možné dospieť k záveru, že kolektívne zmluvy odzrkadľujú celkovú krehkú rovnováhu medzi záujmami zamestnancov na jednej strane a záujmami zamestnávateľov na strane druhej.

35. Navyše v tomto kontexte je potrebné zdôrazniť práve výraz „*celková rovnováha*“. Ak to umožňuje právny systém, kolektívne zmluvy sa často odchyľujú od príslušnej vnútroštátnej (pracovnoprávnej) legislatívy vo viac než len jednej či dvoch otázkach. Zvyčajne zavádzajú pomerne zložité riešenia, ktoré sú výsledkom mnohých kompromisov a kompenzácií. Preto ani jednotlivé normy uvedené v nich nemožno vnímať izolovane, ale ako súčasť komplexného riešenia.

B. Minimálne požiadavky vyplývajúce z práva Únie vo vzťahu k ročnej dovolenke

36. Na úvod je potrebné poznamenať, že právo Únie zakotvuje len minimálny štandard ochrany práv zamestnancov, čo platí aj v prípade práva na ročnú dovolenku. [9] Je úlohou členských štátov, aby v súlade s limitmi stanovenými právom Únie stanovili podmienky pre uplatňovanie tohto práva bez toho, aby tým obmedzili jeho existenciu. [10] Z pohľadu práva Únie je v konečnom dôsledku rozhodujúca reálna možnosť výkonu daného práva, teda to, že podstata práva na ročnú dovolenku nie je dotknutá. [11]

37. Aké sú však minimálne požiadavky vo vzťahu k právu na ročnú dovolenku, ktoré musia byť splnené na to, aby bola vnútroštátna legislatíva vrátane kolektívnych zmlúv v súlade s právom Únie?

8 Na základe širšej analógie s judikatúrou o zodpovednosti členského štátu bude členský štát z pohľadu práva Únie vždy zodpovedný za akúkoľvek škodu spôsobenú jednotlivcom v dôsledku nedodržania práva Únie, a to bez ohľadu na to, ktoré orgány boli zodpovedné za takéto porušenie práva [pozri napríklad rozsudky z 1. júna 1999, Konle (C-302/97, EU:C:1999:271, bod 62); z 30. septembra 2003, Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513, body 31 až 33), a z 25. novembra 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, bod 46)]. Z toho dôvodu bez ohľadu na to, aké legislatívne alebo ústavné opatrenia členský štát zavedie, či už v horizontálnej deľbe (na zákonodarné, výkonné, súdne a/alebo iné ústredné štátne orgány) alebo vo vertikálnej deľbe, je primárne zodpovednosťou členského štátu, aké normy bude na svojom území vynucovať, a to bez ohľadu na to, kto je ich autorom.

9 Vo vzťahu k možnosti členských štátov ísť nad rámec požiadaviek práva Únie pozri napríklad v kontexte výpočtu peňažnej náhrady za dovolenku rozsudok z 15. septembra 2011, Williams a i. (C-155/10, EU:C:2011:588, body 29 až 30). Vo vzťahu k nárokom na platenú dovolenku poskytnutú nad rámec minimálnej ročnej platenej dovolenky v rozsahu štyroch týždňov vyplývajúcej z práva Únie pozri tiež rozsudky z 3. mája 2012, Neidel (C-337/10, EU:C:2012:263, bod 36), a z 20. júla 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, bod 39).

10 Rozsudok zo 16. marca 2006, Robinson-Steele a i. (C-131/04 a C-257/04, EU:C:2006:177, bod 57), a z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 28).

11 K tejto otázke pozri rozsudok z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, body 45 až 46).

38. Podľa článku 31 ods. 2 Charty má každý pracovník právo na každoročnú platenú dovolenku; žiadne ďalšie podrobnosti vo vzťahu k tomuto právu nie sú uvedené. Článok 7 ods. 1 smernice 2003/88, ktorý má podľa judikatúry Súdneho dvora priamy účinok,[12] predstavuje konkrétne vyjadrenie tohto práva. Uvádza, že členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú ročnú dovolenku v trvaní najmenej štyroch týždňov v súlade s podmienkami stanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou pre vznik nároku na dovolenku a pre jej poskytnutie.

39. Súdny dvor pri viacerých príležitostiach zdôraznil, že právo na platenú ročnú dovolenku musí byť vnímané ako osobitne významný pilier práva sociálneho zabezpečenia Únie,[13] ktorého cieľom je zabezpečenie obdobia odpočinku, ako aj obdobia relaxu a uvoľnenia pre každého pracovníka.[14] Toto právo má dve súčasti: právo na ročnú dovolenku a právo na peňažnú náhradu za túto dovolenku.[15] Nie je možné ho vykladať reštriktívne.[16]

40. Vo vzťahu k peňažnej náhrade za dovolenku je potrebné podotknúť, že smernica 2003/88 neobsahuje žiadne ustanovenie, ktoré by ju upravovalo.[17] Je však potvrdené ustálenou judikatúrou, že pracovníci musia dostávať *bežnú odmenu* za obdobie odpočinku, ktorá zodpovedá počtu hodín vyčerpanej ročnej dovolenky.[18] Musí im byť zabezpečené ohodnotenie porovnateľné s tým, ktoré dostávajú za obdobie, keď vykonávajú prácu.[19] Zmyslom inštitútu „bežnej odmeny“ je zabezpečiť, aby pracovníci využili dni, na ktoré majú nárok, na oddych. V prípade, že by výška peňažnej náhrady za dovolenku bola príliš nízka, pracovníci by mohli mať tendenciu nevyčerpať si svoju ročnú dovolenku. V takom prípade by právo na ročnú dovolenku bolo zbavené svojej podstaty.[20]

41. Z týchto vyjadrení však nie je okamžite zrejmé, čo sa pod „bežnou odmenou“, ktorá sa má vyplatiť za ročnú dovolenku, rozumie v profesiách, ktoré so sebou nesú výkyvy v pracovnom čase v priebehu referenčného obdobia. Tieto výkyvy môžu skomplikovať výpočet ročnej dovolenky, a to tak vo vzťahu k jej dobe, ako aj k peňažnej náhrade za ňu, čoho dôkazom je množstvo prípadov prejednávaných Súdnym dvorom.

42. Po prvé vo vzťahu k dôsledkom práceneschopnosti na ročnú dovolenku Súdny dvor vysvetlil, že práceneschopnosť by nemala viesť k zníženiu rozsahu nároku na ročnú dovolenku.[21] „Právo na platenú ročnú dovolenku zakotvené [smernicou 2003/88] pre všetkých pracovníkov nemôže byť členským štátom podmienené tým, že pracovník skutočne vykonával prácu počas referenčného obdobia

12 Pozri rozsudok z 24. januára 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, bod 35).

13 Pozri napríklad rozsudky z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, body 22 a 54 a citovanú judikatúru), a z 15. septembra 2011, Williams a i. (C-155/10, EU:C:2011:588, bod 17).

14 Pozri rozsudok z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 25).

15 Pozri rozsudok z 15. septembra 2011, Williams a i. (C-155/10, EU:C:2011:588, bod 26).

16 Pozri rozsudky z 21. júna 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, bod 18), a z 8. novembra 2012, Heimann a Toltschin (C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 23).

17 Ako to potvrdil rozsudok z 11. novembra 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, body 48 až 50), osobitne vo vzťahu k výpočtu náhrady za ročnú dovolenku.

18 Pozri rozsudky zo 16. marca 2006, Robinson-Steele a i. (C-131/04 a C-257/04, EU:C:2006:177, bod 50), a z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a iní (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, body 58 a 60).

19 Pozri rozsudky z 15. septembra 2011, Williams a i. (C-155/10, EU:C:2011:588, bod 20), a z 22. mája 2014, Lock (C-539/12, EU:C:2014:351, bod 17).

20 V tomto smere pozri rozsudok zo 16. marca 2006, Robinson-Steele a i. (C-131/04 a C-257/04, EU:C:2006:177, bod 51), v ktorom Súdny dvor vysvetlil, že peňažná náhrada za vykonanú prácu nesmie vylučovať nárok na platenú ročnú dovolenku. Pozri tiež rozsudok z 15. septembra 2011, Williams a i. (C-155/10, EU:C:2011:588, bod 21), v ktorom Súdny dvor rozhodol, že peňažná náhrada, ktorá dosahuje len takú výšku, aby neexistovalo žiadne vážne riziko, že by pracovník svoju dovolenku nevyčerpal, nie je v súlade s požiadavkami práva Únie.

21 Pozri napríklad rozsudky z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, body 48 až 49), a z 21. júna 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, bod 21).

stanoveného daným štátom.“ [22] Rovnako práceneschopnosť po určitú dobu predstavuje neúmyselnú a nepredvídateľnú udalosť, ktorá nemôže mať vplyv na dobu ročnej dovolenky a na peňažnú náhradu za ňu. Z toho vyplýva, že menší počet *skutočne* odpracovaných hodín v dôsledku práceneschopnosti nemá vplyv na nárok na ročnú dovolenku. [23]

43. Po druhé pri určovaní „bežnej odmeny“ za prácu, ktorá so sebou prináša zmeny v pracovných úlohách a v rozvrhu práce, sa javí, že odmena by mala zodpovedať úlohám, ktoré boli zo strany pracovníka vykonané. V rozsudku vo veci Williams Súdny dvor poskytol návod na určenie „bežnej odmeny“ leteckého pilota. Súdny dvor uviedol, že ak sa odmena vyplácaná pracovníkovi skladá z niekoľkých zložiek a závisí od ustanovení a postupov, ktoré sa riadia právom členských štátov, „táto štruktúra nemôže mať vplyv na právo pracovníka mať počas obdobia svojho pracovného odpočinku a oddychu ekonomické postavenie porovnateľné s postavením týkajúcim sa výkonu svojej práce. V súlade s tým, každá ťažkosť skutočne spojená s výkonom úloh prináležiacich pracovníkovi podľa jeho pracovnej zmluvy a kompenzovaná peňažnou sumou… musí byť nevyhnutne zohľadnená pri výpočte sumy, na ktorú má pracovník právo počas svojej dovolenky za kalendárny rok. … Naproti tomu zložky celkovej odmeny pracovníka, ktoré smerujú výlučne k pokrytiu príležitostných alebo vedľajších nákladov vznikajúcich pri výkone úloh prináležiacich pracovníkovi podľa jeho pracovnej zmluvy, akými sú náklady spojené s časom, ktorý sú piloti povinní stráviť mimo základne, nemusia byť zohľadnené pri výpočte platby, ktorá sa má vyplatiť počas dovolenky za kalendárny rok“. [24]

44. Z uvedeného sa javí, že „bežná odmena“ by mala „odzrkadľovať“ „bežné“ pracovné podmienky, ktoré sa spájajú s výkonom konkrétneho zamestnania. S určitým stupňom zovšeobecnenia by sa dalo povedať, že peňažná náhrada za dovolenku musí byť určená s prihliadnutím na celkovú odmenu skutočne vyplácanú za pravidelne *skutočne* vykonávané úlohy.

45. Po tretie vo vzťahu k vplyvu práce na skrátenú pracovnú dobu na ročnú dovolenku Súdny dvor s odkazom na rámcovú dohodu EÚ o práci na skrátenú pracovnú dobu uplatnil princíp *pro rata temporis* vo vzťahu k *dobe* ročnej dovolenky na účely zohľadnenia *skutočne vykonanej* práce (na skrátenú pracovnú dobu). Napríklad v rozsudku vo veci Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, týkajúcej sa vplyvu zmeny pracovného času pracovníka z práce na plný pracovný úväzok na prácu na čiastočný pracovný úväzok na právo na platenú dovolenku, Súdny dvor rozhodol, že vo vzťahu k obdobiu zamestnania na čiastočný pracovný úväzok je zníženie doby ročnej dovolenky v porovnaní s dobou poskytovanou pri zamestnaní na plný pracovný úväzok odôvodnené objektívnymi skutočnosťami. Avšak tento princíp nie je možné uplatniť *ex post* na právo na ročnú dovolenku už získané počas obdobia práce na plný pracovný úväzok. [25]

46. Následne v rozsudku vo veci Heimann Súdny dvor rozšíril uplatnenie princípu *pro rata temporis* na veľmi osobitnú situáciu skrátenej pracovnej doby, a to „pracovnej doby skrátenej na nulu“. Tento model bol zavedený sociálnym plánom [26] s cieľom umožniť prepusteným zamestnancom dovtedy pracujúcim na plný pracovný úväzok, aby získali peňažnú náhradu za nevyčerpanú dovolenku. Vo vzťahu k tejto špecifickej situácii Súdny dvor charakterizoval dotknutých zamestnancov ako fakticky „pracovníkov s dočasne skráteným pracovným úväzkom“ [27] a aj v tomto prípade uplatnil zásadu *pro*

22 Pozri rozsudky z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 41), a z 24. januára 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, bod 20).

23 Pre obdobné posúdenie materskej dovolenky pozri rozsudok z 18. marca 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, body 32 až 33).

24 Pozri rozsudok z 15. septembra 2011, Williams a i. (C-155/10, EU:C:2011:588, body 19 až 25 a citovanú judikatúru).

25 Pozri rozsudok z 22. apríla 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, bod 33).

26 Uvedený sociálny plán zavádzal predĺženie pracovných zmlúv s prepustenými zamestnancami na dobu jedného roka od ich prepustenia spolu s pozastavením povinnosti zamestnanca vykonávať prácu a povinnosti zamestnávateľa platiť mu mzdu uplatnením „pracovnej doby skrátenej na nulu“ („Kurzarbeit Null“).

27 Rozsudok z 8. novembra 2012, Heimann a Toltschin (C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 32).

rata temporis. Tým Súdny dvor v rozsudku vo veci Heimann fakticky rozšíril zásadu *pro rata temporis* na určenie doby ročnej dovolenky v prípade určitého typu pracovníkov na čiastočný úväzok. Týmto spôsobom Súdny dvor prispôsobil dobu ročnej dovolenky rozsahu práce *skutočne* vykonanej týmito pracovníkmi.

47. Súdny dvor však nikdy neuplatnil zásadu *pro rata temporis* na právo na *peňažnú náhradu* za ročnú dovolenku. Je však možné podotknúť, že uvedená zásada môže mať vplyv tiež na množstvo dávok sociálneho zabezpečenia poskytovaných pracovníkom na čiastočný úväzok. Napríklad vo veci Schönheit a Becker Súdny dvor uplatnil zásadu *pro rata temporis* na výpočet (a teda zníženie) starobného dôchodku osoby v prípade zamestnania na čiastočný úväzok.[28] Súdny dvor však trval na tom, že k zníženiu dôchodku musí dôjsť v presnom pomere.[29] Taktiež vo veci Österreichischer Gewerkschaftsbund,[30] ktorá sa týkala inej dávky sociálneho zabezpečenia, konkrétne príspevku na nezaopatrené dieťa, Súdny dvor rozhodol, že ak je podľa podmienok pracovnoprávneho vzťahu pracovník zamestnaný na čiastočný úväzok, je potrebné dospieť k záveru, že výpočet výšky príspevku na nezaopatrené dieťa na základe zásady *pro rata temporis* je objektívne odôvodnený. Z tejto línie judikatúry vyplýva, že pracovníci na čiastočný úväzok majú právo na vyplatenie sumy vypočítanej pomerne podľa počtu skutočne odpracovaných hodín.

48. Nakoniec vo veci Greenfield bol Súdny dvor konfrontovaný s opačným prípadom *navýšenia* dĺžky pracovnej doby, avšak nie v prípade skráteného pracovného úväzku, ale v dôsledku nepredvídaných zmien v pracovnom čase. V danom prípade zmluva uvádzala, že pracovný čas sa v jednotlivých týždňoch líši. V súlade s tým sa v jednotlivých týždňoch líšila taktiež odmena pracovníka. Súdny dvor rozhodol, že nárok na minimálny rozsah platenej ročnej dovolenky musí byť vypočítaný podľa odpracovaných a v pracovnej zmluve uvedených dní a hodín.[31] V dôsledku zmien v pracovnom čase nie sú členské štáty povinné spätne prepočítať dobu dovolenky, na ktorú už vznikol nárok (a ktorá bola prípadne vyčerpaná) *pred* danou zmenou. Právo Únie požaduje nové prepočítanie len v prípade *nasledujúceho* obdobia, počas ktorého sa zvýšil počet hodín odpracovaných pracovníkom.[32] To tiež potvrdzuje, že s výnimkou situácií porovnateľných s práceneschopnosťou sa ročná doba dovolenky zvyčajne zakladá na počte *skutočne* odpracovaných hodín.

49. Vo všeobecnosti sa javí, že v prípadoch, ktoré so sebou nesú zmeny v počte pracovných hodín vyplývajúce z rôznych dôvodov, je ročná dovolenka vo všeobecnosti vypočítavaná na základe počtu *skutočne* odpracovaných hodín. Osobitne to platí v situáciách, keď je dôvod takejto zmeny *predvídateľný* alebo *dobrovoľný*, zvyčajne, ak je dôsledkom typickej súčasti takýchto zmluvných vzťahov, napríklad v prípade špecifických zamestnaní alebo v prípade pracovníkov na čiastočný úväzok a na skrátený úväzok, ktorý je možný k nemu pripodobniť. Jedinou zjavnou výnimkou z „pravidla skutočne odpracovaných hodín“ sú zmeny spôsobené práceneschopnosťou. Dôvodom pre túto výnimku je zabezpečenie toho, aby *nepredvídateľná* or *neúmyselná* udalosť, napríklad práceneschopnosť v dôsledku choroby, nezasiahla neprimerane do samostatného práva na ročnú dovolenku, ktorého účel je veľmi odlišný od účelu práva na voľno v prípade práceneschopnosti. S výnimkou tohto osobitného prípadu sa skutočne odpracované hodiny, ako opak teoreticky určených hodín, javia ako štandard pri určovaní doby ročnej dovolenky.[33]

28 Pozri rozsudok z 23. októbra 2003, Schönheit a Becker (C-4/02 a C-5/02, EU:C:2003:583, body 90 – 91).

29 Pozri rozsudok z 23. októbra 2003, Schönheit a Becker (C-4/02 a C-5/02, EU:C:2003:583, bod 93).

30 Pozri rozsudok z 5. novembra 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-476/12, EU:C:2014:2332).

31 Pozri rozsudok z 11. novembra 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, bod 32).

32 Pozri rozsudok z 11. novembra 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, body 38 až 39 a 43 až 44).

33 V tejto súvislosti pozri tiež v kontexte vzťahu medzi ročnou dovolenkou a rodičovskou dovolenkou návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Mengozzi vo veci Ministerul Justiției a i. (C-12/17, EU:C:2018:195, body 23 až 29).

C. Predmetná vec

50. Norma skúmaná v konaní vo veci samej sa týka *spôsobu výpočtu* peňažnej náhrady za dovolenku, stanoveného v kolektívnej zmluve v odvetví stavebníctva, teda v BRTV-Bau. Základným problémom vyjadreným v prvej otázke vnútroštátneho súdu je, či pri výpočte takejto peňažnej náhrady povoľuje právo Únie prihliadať na zníženie skutočného rozsahu odpracovaných hodín (a tým aj na zníženie zárobku) v dôsledku skrátenej pracovnej doby zakotvenej v kolektívnych zmluvách (pracovných zmluvách): a to v konkrétnom kontexte pracovnoprávneho vzťahu, ktorý bol pôvodne na plný pracovný úväzok, a v odvetví, ktoré sa vyznačuje zásadnými výkyvmi v pracovnom rozvrhu.

51. Podľa názoru vnútroštátneho súdu nemecké predpisy o ročnej dovolenke viažu výšku peňažnej náhrady za dovolenku na zárobok, ktorý pracovník skutočne dosiahol v referenčnom období. Práve na základe tohto skutočného zárobku, ktorý vyplýva zo skutočne odpracovaných hodín, sa vypočítava príslušná hodinová mzda, ktorá následne slúži na výpočet celkovej peňažnej náhrady za dovolenku.

52. Žalobca uvádza, že práca na skrátenú pracovnú dobu počas referenčného obdobia viedla k zníženiu jeho priemernej hodinovej mzdy takmer o 50 %, pričom táto suma je rozhodujúca pre výpočet peňažnej náhrady za dovolenku. Ak je práca na skrátenú pracovnú dobu vykonávaná počas celého referenčného obdobia, hodinová mzda za toto obdobie môže byť dokonca aj nulová. Avšak výška peňažnej náhrady za dovolenku musí dosahovať minimálne výšku odmeny, ktorú by pracovník dostal v prípade, že by vykonával prácu ako zvyčajne. Právo na peňažnú náhradu za dovolenku predstavuje právo na skutočnú odmenu. Preto by „hodnota“ ročnej dovolenky nemala závisieť od toho, kedy dôjde k jej čerpaniu v priebehu referenčného obdobia.

53. Podľa názoru žalovanej pôsobí BRTV-Bau vo vzťahu k zamestnancom v odvetví stavebníctva dostatočne ochranársky. S ohľadom na výhody, ktoré poskytuje, sa nevýhoda v podobe nižšej peňažnej náhrady za dovolenku javí ako zanedbateľná. Pracovníci majú napríklad 30 dní platenej ročnej dovolenky v prípade päťdňového pracovného týždňa, namiesto 24 dní v prípade šesťdňového pracovného týždňa. Počet dní, na ktoré majú pracovníci nárok, sa neznižuje v prípade dohody o skrátenej pracovnej dobe. Navyše výpočet peňažnej náhrady za dovolenku zahŕňa aj nadčasy.

54. Žalovaná ďalej uviedla, že počas období skrátenej pracovnej doby môžu pracovníci oddychovať a podieľať sa na voľnočasových aktivitách, keďže ich povinnosti voči zamestnávateľovi sú pozastavené. Navyše počas období skrátenej pracovnej doby, hoci sú povinnosti zamestnanca pozastavené, zamestnávateľ naďalej dostáva minimálnu (od dane oslobodenú) odmenu stanovenú v príslušných tabuľkách, ktoré sú raz ročne zverejňované spolkovou vládou. Zamestnávateľ taktiež naďalej vypláca odvody na sociálne poistenie v plnej výške (nemocenské poistenie a dôchodkové poistenie). Obdobia skráteného pracovného času, ktorých hlavným účelom je zabrániť prepúšťaniu z ekonomických dôvodov, sú nakoniec predvídateľné, pretože boli stanovené v pracovných zmluvách.

55. Nemecká vláda uvádza, že výpočet peňažnej náhrady za dovolenku na základe hrubej mzdy *skutočne vyplatenej* v referenčnom období, ktorý prihliada na zníženie zárobku v dôsledku práce na skrátenú pracovnú dobu, je v súlade s právom Únie. Nemecká vláda tvrdí, že pravidlo, ktoré sa zdá byť v neprospech pracovníka v určitom ohľade, predstavuje súčasť celého rámca pravidiel prijatého sociálnymi partnermi a tento celkový rámec musí byť zohľadnený pri posudzovaní jednotlivého pravidla. Pri kolektívnej zmluve sa predpokladá, že je spravodlivá. Prípadné „negatívne“ dôsledky sú vyvažované ustanoveniami kolektívnej zmluvy, ktoré majú pozitívny účinok pre pracovníkov, ako sú napríklad doplnkový príspevok na dovolenku alebo vyšší základný plat s cieľom kompenzovať ťažkosti spojené s prácou v odvetví stavebníctva.

56. Podľa názoru Komisie nie je dôvod osobitne skúmať Chartu, pretože článok 7 smernice 2003/88 predstavuje konkrétne vyjadrenie článku 31 ods. 2 Charty. Komisia pripomína, že pracovník má právo na bežnú odmenu vypočítanú na základe priemeru počas referenčného obdobia, ktorý sa považuje za reprezentatívny. Z tohto práva neexistujú výnimky alebo odklony. V prípade, že členský štát poskytuje

viac než štyri týždne ročnej dovolenky, môže voľne stanoviť podmienky a rozhodnúť napríklad o tom, či poskytne peňažnú náhradu za dni, ktoré neboli vyčerpané, a môže rozhodnúť o tom, za akých podmienok k tomu môže dôjsť. Podľa názoru Komisie je dotknutá vnútroštátna právna úprava v súlade so smernicou 2003/88 v prípade, že sa zistí, že táto právna úprava prevzala zásadu *pro rata temporis*. Je vecou vnútroštátneho súdu, aby určil, či ho predmetná kolektívna zmluva uplatňuje.

57. Súhlasím s predbežnými úvahami Komisie, konkrétne v tom, že nie je nevyhnutné v tejto veci analyzovať článok 31 ods. 2 Charty. Predmetné ustanovenie uvádza len vo všeobecnej a abstraktnej rovine, že každý pracovník má právo na stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času, denný a týždenný odpočinok, ako aj *každoročnú platenú dovolenku*. Charta nestanovuje ani len minimálnu dobu ročnej dovolenky a už vôbec nestanovuje pravidlá na výpočet peňažnej náhrady počas čerpania ročnej dovolenky.

58. Vo vzťahu k článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 a k judikatúre obsahujúcej výklad tohto ustanovenia podotýkam, že v danom ustanovení ani v judikatúre k nemu nie sú stanovené pravidlá, ktoré by určovali spôsob, akým musí členský štát vypočítať peňažnú náhradu za dovolenku. Stanovuje jedinú podmienku, a to, že takáto bežná náhrada musí dosiahnuť aspoň minimálnu hranicu, aby nedošlo k odňatiu podstaty práva na ročnú dovolenku. Vzhľadom na skutkové okolnosti, tak ako boli prezentované Súdnemu dvoru, si neviem predstaviť, aké riziko mohlo vzniknúť v prejednávanej veci.

59. Judikatúra [34] požaduje, aby pracovníci dostávali *bežnú odmenu* v priebehu trvania ročnej dovolenky s cieľom zabezpečiť, že budú v situácii porovnateľnej s obdobiami skutočného výkonu práce. Je osobitne dôležité zabezpečiť, aby pracovníci neboli motivovaní *nečerpať* svoju ročnú dovolenku, čo by viedlo k tomu, že budú zbavení podstaty práva na ročnú dovolenku.

60. Čo v predmetnej veci predstavuje „bežnú odmenu“ pracovníka podľa práva Únie, ktorý sa ocitá v postavení práce na skrátenú pracovnú dobu, často v dôsledku špecifických pomerov v odvetví stavebníctva? Ide o odmenu zodpovedajúcu „teoretickej“ práci, teda odmenu, ktorú by pracovník dostával v prípade, že by naďalej normálne pracoval v priebehu referenčného obdobia, ako to tvrdí žalobca? Alebo má ísť o odmenu, ktorá zodpovedá práci skutočne vykonanej pracovníkom?

61. Rozsudok Súdneho dvora vo veci Williams uvádza, že peňažná náhrada za dovolenku má byť určená s ohľadom na *celkovú* odmenu, ktorú pracovník skutočne dostáva vzhľadom na pracovné úlohy skutočne plnené na pravidelnej báze. [35] Z toho dôvodu, ako minimum podľa práva Únie, peňažná náhrada za dovolenku predstavuje odmenu úzko spojenú so *skutočne* vykonanou prácou. Členské štáty sa však môžu rozhodnúť prijať priaznivejšie ustanovenia. Ak tak urobia, ide čisto o vec vnútroštátneho práva, pretože právo Únie od nich nevyžaduje, aby išli nad rámec odmeny zodpovedajúcej práci skutočne vykonanej v referenčnom období.

62. Navyše, keďže peňažnú náhradu za dovolenku nie je možné určiť izolovane od údaja o dobe ročnej dovolenky, obe tieto hodnoty nemôžu byť vnímané úplne oddelene od širšieho rámca, do ktorého spadajú. Ako to zdôraznili žalovaná a nemecká vláda v písomných pripomienkach a ústnych vyjadreniach, predmetné pravidlo je súčasťou rámca, ktorý odráža celkové vyváženie záujmov, ktoré bolo dosiahnuté sociálnymi partnermi v rámci BRTV-Bau. Vo vzťahu k ustanoveniam vzťahujúcim sa na ročnú dovolenku BRTV-Bau uvádza, že doba ročnej dovolenky je 30 dní za rok, čo predstavuje o 10 dní viac, než je požadované v smernici 2003/88, a to bez ohľadu na to, či pracovníci skutočne vykonávajú prácu alebo pracujú na skrátenú pracovnú dobu. Čo sa týka peňažnej náhrady za dovolenku, ak sa jej výška *mení* v závislosti od druhého faktora, práca nadčas sa započítava do základu výpočtu, čím sa tento základ zvyšuje a uplatňuje sa na tento základ zvýšená percentuálna sadzba. Navyše, ako uviedla nemecká vláda na pojednávaní, referenčné obdobie predstavuje celý kalendárny

34 Vysvetlené vyššie, osobitne v bode 40.

35 Pozri body 43 a 44 vyššie. Pozri tiež v tomto zmysle rozsudky z 23. októbra 2003, Schönheit a Becker (C-4/02 a C-5/02, EU:C:2003:583), a z 5. novembra 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-476/12, EU:C:2014:2332).

rok, čo umožňuje vyváženie vyťažených období s obdobiami s prácou na skrátenú pracovnú dobu. Na záver, ako to tvrdila žalovaná a ako to potvrdila nemecká vláda na pojednávaní, počas období práce na skrátenú pracovnú dobu pracovníci nielenže dostávajú pravidelnú platbu (príspevok za prácu na skrátenú pracovnú dobu vyplácaný zamestnávateľom, a v konečnom dôsledku preplácaný nemeckým úradom práce [36]), ale sú krytí zdravotným a dôchodkovým poistením.

63. BRTV-Bau by mala byť v rámci určitých limitov vykladaná ako výsledok „celkovej rovnováhy" a zavedené zložité štruktúry znamenajú, že jednotlivé pravidlá nesmú byť vykladané izolovane, ale ako súčasť celku. [37] Z pohľadu práva na platenú ročnú dovolenku garantovaného smernicou 2003/88 je základnou podmienkou, že podstata práva na ročnú dovolenku nesmie byť dotknutá. Je skutočne pravda, že toto právo predstavuje samostatné právo, ktoré plní osobitný účel. Preto prípadné zásahy do ročnej dovolenky nemôžu byť „kompenzované" inými druhmi sociálnych výhod vyplývajúcich z BRTV-Bau. Preto ak existuje vzájomná „kompenzácia" určitých výhod a nevýhod, musí existovať *v rámci* ustanovení týkajúcich sa ročnej dovolenky. Skutočnosť, že kolektívna zmluva je veľmi výhodná v iných oblastiach, určite neodôvodňuje zásah do podstaty práva na ročnú dovolenku.

64. Hoci je v konečnom dôsledku úlohou vnútroštátneho súdu posúdiť túto otázku, nejaví sa, že by to tak bolo v tomto prípade. Sociálni partneri v Nemecku sa rozhodli pre riešenie v podobe zvýšenia počtu dní ročnej dovolenky a peňažnej náhrady za dovolenku, ktorá okrem iného zohľadňuje pri výpočte doby ročnej dovolenky aj prácu nadčas, *ale tiež* prácu na skrátenú pracovnú dobu. Javí sa, že toto rozhodnutie sociálnych partnerov nezbavuje pracovníkov možnosti využitia ich práva na ročnú dovolenku – práve naopak. Skutočnosť, že rovnaké množstvo je rozvrhnuté na viac dní možno považovať aj za motiváciu pre pracovníkov, aby vyčerpali všetkých 30 dní ročnej dovolenky s cieľom získať úplný, celoročný rozsah peňažnej náhrady za dovolenku, na ktorý majú nárok podľa BRTV-Bau. Z toho dôvodu sa nejaví, že by tieto dojednania týkajúce sa ročnej dovolenky zasahovali do podstaty práva na platenú ročnú dovolenku.

65. Na tento záver nemá vplyv ani otázka, ktorá bola predmetom rozsiahlej argumentácie na pojednávaní, vo vzťahu k potenciálnej uplatniteľnosti zásady *pro rata temporis* na predmetnú situáciu. V písomných vyjadreniach Komisia uviedla, že predmetný prípad je porovnateľný so situáciou pracovníkov na čiastočný úväzok. V dôsledku toho, hoci zásada *pro rata temporis* zjavne nemá byť uplatňovaná na dobu ročnej dovolenky (4 týždne predstavujú minimum za akýchkoľvek okolností), mala by sa v predmetnej veci uplatniť pri výpočte peňažnej náhrady za dovolenku.

66. Na podporu tohto argumentu sa Komisia odvolala na rozsudok vo veci Heimann. [38] Je pravda, že v danej veci Súdny dvor uviedol, že „pracovníci so skráteným pracovným časom musia byť považovaní za „dočasných zamestnancov na čiastočný úväzok", keďže ich situácia je *de facto* porovnateľná so situáciou zamestnancov na čiastočný úväzok". [39] Súdny dvor uplatnil zásadu *pro rata temporis* na prípad skrátenej pracovnej doby vo vzťahu k výpočtu (dĺžky) ročnej dovolenky.

67. Avšak, čo sa týka skutkových okolností, rozsudok vo veci Heimann sa týkal úplného pozastavenia povinností tak pracovníkov, ako aj zamestnávateľov, teda po dobu jedného roka po faktickom ukončení pracovnej zmluvy s pánom Heimannom bola na základe dohodnutého sociálneho plánu uplatňovaná úplná „Kurzarbeit-Null". V tomto kontexte *vnútroštátne právo stanovilo*, že akékoľvek nároky na ročnú dovolenku na základe takejto „Kurzarbeit-Null" majú byť vypočítavané podľa zásady *pro rata temporis*. Otázka predložená vnútroštátnym súdom v danej veci sa týkala toho, či právo Únie vylučuje, aby vnútroštátna legislatíva uplatňovala zásadu *pro rata temporis* v takýchto situáciách, teda ak nebola v skutočnosti vykonávaná žiadna práca v danom roku, aj počet dní pre výpočet ročnej dovolenky bude taktiež nulový.

36 Nemecká vláda uviedla na pojednávaní, že príspevok za prácu na skrátenú pracovnú dobu predstavuje minimálne 60 % zo mzdy pracovníka.

37 Pozri body 34 a 35 vyššie.

38 Rozsudok z 8. novembra 2012, Heimann a Toltschin (C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693).

39 Rozsudok z 8. novembra 2012, Heimann a Toltschin (C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 32).

68. Práve v tomto špecifickom kontexte Súdny dvor vytvoril faktickú paralelu medzi pracovníkmi na skrátenú pracovnú dobu a dočasnými pracovníkmi na skrátený pracovný úväzok a dospel k záveru, že právo Únie *nevylučuje* vnútroštátne ustanovenia formulované týmto spôsobom.

69. Čo však Komisia navrhuje v tejto veci, predstavuje trojité rozšírenie záverov rozsudku vo veci Heimann. Po prvé práca na skrátenú pracovnú dobu v rámci inak zjavne trvajúceho pracovnoprávneho vzťahu by mala byť pre účely praktickej aplikácie považovaná za prácu na čiastočný úväzok. Po druhé zásada *pro rata temporis* by sa uplatnila nielen na *dĺžku* ročnej dovolenky, ale fakticky aj na *odmenu* za ročnú dovolenku. Po tretie uplatnenie zásady *pro rata temporis* by sa zmenilo, a to z nástroja, ktorý bol pre členské štáty dobrovoľný a ktorý nebol v rozpore s právom Únie, v určitých prípadoch na povinnosť vyplývajúcu členským štátom z práva Únie, ktorej splnenie by členské štáty museli kontrolovať pri posúdení, či spĺňajú minimálne štandardy predpísané právom Únie.

70. Navyše takéto trojité rozšírenie účinku navrhované Komisiou by v kontexte prejednávanej veci potenciálne viedlo k paradoxného výsledku: k odňatiu diskrečnej právomoci členských štátov, ktorá im bola legitímne poskytnutá článkom 7 ods. 1 smernice 2003/88, a to vypočítať bežnú peňažnú náhradu za dovolenku na účely *zníženia* ochrany pracovníkov, ako je v určitom odvetví hospodárstva k dispozícii.

71. Všetky tieto skutočnosti podľa môjho názoru len odôvodňujú potrebu potvrdiť pôvodné závery uvedené v bodoch 58 a 59 vyššie – v prípadoch, akým je aj tento, právo Únie jednoducho neposkytuje presné pravidlá pre výpočet peňažnej náhrady za dovolenku. Je vecou členských štátov, aby ich vytvorili tak, že nebudú podkopávať podstatu práva na platenú ročnú dovolenku.

72. Vzhľadom na takto navrhovanú odpoveď na prvú otázku predloženú vnútroštátnym súdom potom nie je potrebné odpovedať na druhú otázku.

V. Záver

73. Vzhľadom na vyššie uvedené závery navrhujem Súdnemu dvoru, aby zodpovedal na prvú otázku, ktorú predložil Arbeitsgericht Verden (Pracovný súd Verden, Nemecko), takto:

– Článok 7 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času nevylučuje uplatnenie takej vnútroštátnej právnej úpravy, aká je predmetom konania vo veci samej, na základe ktorej zníženie zárobku v dôsledku práce na skrátenú pracovnú dobu počas referenčného obdobia ovplyvňuje výpočet náhrady mzdy za dovolenku v tej podobe, že pracovník dostane nižšiu peňažnú náhradu za dovolenku v dĺžke minimálne štyroch týždňov alebo dostane nižšiu peňažnú náhradu za nevyčerpanú dovolenku po skončení pracovnoprávneho vzťahu, než ktorú by dostal v prípade, že by bol výpočet peňažnej náhrady za dovolenku založený na priemernom zárobku, ktorý by pracovník dosahoval počas referenčného obdobia, v prípade, že by nedošlo k takémuto zníženiu jeho zárobku. Je však v konečnom dôsledku úlohou vnútroštátneho súdu, aby posúdil vzhľadom na celkové nastavenie podmienok spolkovej kolektívnej rámcovej zmluvy v odvetví stavebníctva a osobitne vo vzťahu k ustanoveniam o ročnej dovolenke, či tieto ustanovenia neohrozujú podstatu práva na platenú ročnú dovolenku.