

Prípustnosť vzniku nároku na dovolenku v období neplatného skončenia pracovného pomeru

Denisa Rudžiková*

DOI: <https://doi.org/10.24040/sap.2023.10.4.155-163>

Abstrakt:

RUDŽIKOVÁ, Denisa: *Prípustnosť vzniku nároku na dovolenku v období neplatného skončenia pracovného pomeru*. Príspevok sa vo svojom úvode zaoberá analýzou právnej úpravy inštitútu dovolenky za kalendárny rok v práve EÚ a jeho výkladu optikou Súdneho dvora. Jeho nosná časť je venovaná najnovším rozhodnutiam Súdneho dvora, ktoré sa zaoberajú možnosťou vzniku nároku na dovolenku v období neplatného skončenia pracovného pomeru. V závere autorka poukazuje na premietnutie analyzovaných rozhodnutí do práva Slovenskej republiky a na doterajšiu ustálenú rozhodovaciu prax súdov v tejto oblasti, ktorú komparuje so závermi prijatými v rozhodnutiach.

Kľúčové slová:

dovolenka, neplatné skončenia pracovného pomeru, vznik nároku, Súdny dvor EÚ

Admissibility of Entitlement to Leave During a Period of Invalid Termination of Employment

Abstract:

RUDŽIKOVÁ, Denisa: *Admissibility of Entitlement to Leave during a Period of Invalid Termination of Employment*. In its introduction, the paper analyses the legal regulation of the annual leave in EU law and its interpretation through the lens of the Court of Justice. The main body of the paper is devoted to the recent decisions of the Court of Justice dealing with the possibility of entitlement to leave during a period of invalid termination of employment. In the conclusion, the author points out the translation of the analysed decisions into the law of the Slovak Republic and the existing settled decision-making practice of the courts in this area, which she compares with the conclusions adopted in the decisions.

Key words:

leave, invalid termination of employment, accrual of entitlement, Court of Justice

* Mgr. Denisa Rudžiková, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Úvod

„Osem hodín práce, osem hodín odpočinku, osem hodín na to čo budeme chcieť!“

Tak znelo heslo, ktorým na prelome 19. a 20. storočia robotníci protestovali s cieľom dosiahnuť skrátenie denného pracovného času. Na ich označenie sa používalo aj pomenovanie osem hodinové hnutie. V tomto období bolo bežné, že pracovníci vykonávali prácu 12 až 18 hodín denne, 6 dní v týždni, čo malo zničujúce účinky na zdravie.¹ V súčasnosti si čoraz viac uvedomujeme, aké závažné negatívne dôsledky na fyzickom i duševnom zdraví zamestnancov, vyvoláva preťažovanie a nedostatok odpočinku.² Aj to prispelo k tomu, že právo na odpočinok sa v priebehu rokov, stalo základným právom zamestnancov. Za najvýznamnejšiu dobu odpočinku, najmä čo do dĺžky trvania, je možné považovať platenú ročnú dovolenku, ktorú zamestnancom garantuje európske i vnútroštátne právo. Zároveň je možné konštatovať, že inštitút dovolenky dlhodobo predstavuje stabilnú súčasť judikatúry Súdneho dvora Európskej únie (ďalej aj ako „SD EÚ“). Súdny dvor nám len za uplynulých 15 rokov ponúkol desiatky rozhodnutí, ktoré poskytujú výklad a konkretizujú zavedené dovolenkové právo. Niektoré z nich sa stali prelomovými a predstavujú významný výkladový prostriedok aj v ďalších rozhodnutiach. V nasledujúcom článku sa zameriame na analýzu novoprijatých rozhodnutí SD EÚ, ktoré sa zaoberajú otázkou, či môže nárok na dovolenku vzniknúť aj počas obdobia, keď pracovník³ skutočne nepracoval, v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru zamestnávateľom a ich premietaniu do slovenskej legislatívy.

-
- 1 GATTIE, F. This week in labor history: remembering the adamsons act. In *National Employment Law Project* [online]. 2018.
 - 2 Bližšie pozri napr.: SEILEROVÁ, M. The Consequences of Psychosocial Risks in the Workplace in Legal Context. In *Central European Journal of Labour Law and Personnel Management* [online]. 2 (1), s. 47-60. 2019 doi: 10.33382/cejllpm.2019.02.04
CHYLOVÁ, M. – ŽUŠOVÁ, J. Vplyv pracovného prostredia na vznik duševných porúch. In *Psychiatria pre prax* [online]. Roč. 21, č.2, 2020, s. 62-66.
DOLOBÁČ, M. – SEILEROVÁ, M. *Ochrana (duševného) zdravia zamestnanca v informačnom veku*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, 168 s.
 - 3 Smernica 2003/88/ES výslovne neupravuje svoj osobný rozsah. Ten však vieme odvodiť z termínu pracovník, ktorý používa. Súdny dvor Európskej únie vo svojej judikatúre zaujal stanovisko, že pojem pracovník nemožno chápať restriktívne, ale jeho definícia je potrebná na základe objektívnych kritérií, ktoré charakterizujú pracovnoprávny vzťah. Konkrétne v rozsudku Isère uviedol, že pojem pracovník predstavuje autonómny pojem práva EÚ. To znamená, že má samostatný význam, ktorý je vlastný právu EÚ a podľa vnútroštátnych právnych predpisov sa nesmie vykladať odlišne. Pracovnoprávny vzťah pritom charakterizuje okolnosť, že určitá osoba vykonáva po určitú dobu v prospech inej osoby a pod jej vedením činnosti, za ktoré poberá odmenu. Bližšie: Rozsudok Súdneho dvora zo 14. októbra 2010, Union syndicale Solidaires Isère proti Premier ministre a iní, Vec C-428/09 - Union syndicale Solidaires Isère - bod 28.

1. Právo na dovolenku v práve EÚ optikou neplatne skončeného pracovného pomeru

Na úvod je potrebné poznamenať, že právo na platenú dovolenku za kalendárny rok je potrebné považovať za mimoriadne dôležitú zásadu sociálneho práva únie a je aj výslovne zakotvené v článku 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie, ktorej priznáva článok 6 ods. 1 Zmluvy o EÚ rovnakú právnu silu ako zakladajúcim zmluvám.⁴ Právo na ročnú dovolenku je ďalej bližšie konkretizované v článku 7. Smernice 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (ďalej aj ako „smernica“ alebo „smernica 2003/88/ES“). Samotné znenie smernice je strohé (čo je možno aj samotným dôvodom vyššieho počtu rozhodnutí SD EÚ, ktoré sa dovolenkovým právom zaoberajú), a stanovuje povinnosť členským štátom prijať 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 poskytnutie takej dovolenky, ustanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou. Zároveň stanovuje aj to, že namiesto minimálnej doby ročnej platenej dovolenky nemôže byť vyplatená peňažná náhrada, s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru.⁵

V praxi sa však vyskytuje mnoho aplikačných problémov, ktoré smernica žiadnym spôsobom nereflektuje, a na ktoré poskytuje odpoveď až SD EÚ vo svojej rozhodovacej praxi. Jednou z oblastí, ktorá vyvoláva najviac protichodných názorov v odbornej verejnosti, je problematika samotného vzniku nároku na dovolenku a prípustnosť jej krátenia. Tak je tomu aj v prípade vzniku nároku na dovolenku v období neplatného skončenia pracovného pomeru. SD EÚ sa prvýkrát touto otázkou zaoberal v rozsudku z 25. júna 2020, v spojených veciach C-762/18 a C-37/19, kedy súd poskytol výklad toho, či pracovníkom vznikne nárok na dovolenku aj počas obdobia, keď pracovník skutočne nepracoval v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru zamestnávateľom.

Pri zodpovedaní tejto otázky je potrebné v úvode pripomenúť, že zo znenia smernice 2003/88/ES a z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že hoci členským štátom prináleží definovať podmienky výkonu a uplatňovania práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, členské štáty nemajú právomoc stanoviť nijaké ďalšie podmienky na samotný vznik tohto práva, ktoré vyplývajú priamo zo smernice.⁶ Cieľom poskytovania dovolenky za kalendárny rok je jednak umožniť pracovníkovi odpočinúť si od vykonávania úloh, ktoré mu ukladá pracovná zmluva, a jednak poskytnúť mu čas na oddych a zotavenie sa.⁷ SD EÚ vo svojej doterajšej judikatúre v tejto

4 Bližšie pozri: Rozsudok SD EÚ z 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 32 a citovaná judikatúra.

Rozsudok SD EÚ z 21. júna 2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, bod 17 a citovaná judikatúra.

5 Smernica – čl. 7.

6 Rozsudok SD EÚ z 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 34 a citovaná judikatúra.

7 Rozsudok SD EÚ z 20. júla 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, bod 34 a citovaná judikatúra.

súvislosti zaujal jasné stanovisko, že tento účel, ktorý odlišuje nárok na platenú ročnú dovolenku od iných druhov dovolenky s iným účelom, je založený na predpoklade, že pracovník počas referenčného obdobia skutočne pracoval. Cieľ umožniť pracovníkovi oddýchnuť si totiž predpokladá, že tento pracovník vykonával činnosť, ktorá na účely zabezpečenia ochrany jeho bezpečnosti a zdravia podľa smernice 2003/88 odôvodňuje nárok na odpočinok a zotavenie sa.⁸ Právo na platenú dovolenku za kalendárny rok je preto v zásade viazané na skutočný výkon práce. Takýto prístup k poskytovaniu práva na ročnú dovolenku sa javí logickým, spravodlivým a smerujúcim k naplneniu hlavného cieľa poskytovania tejto doby odpočinku – umožniť pracovníkovi, ktorý skutočne vykonával prácu podľa pracovnej zmluvy, aby zregeneroval svoje sily. Pri použití tohto výkladu, by sme dospeli k záveru, že pracovníkovi, ktorý nepracoval v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru zamestnávateľom, nevznikol ani nárok na dovolenku, keďže prácu nevykonával a teda jednoducho povedané, nepotrebuje ani čas na odpočinok.

Jedným dychom však treba dodať, že v rámci niekoľkých rozhodnutí SD EÚ sa vyprofiloval ustálený názor, že v určitých špecifických situáciách, v ktorých pracovník nie je schopný plniť svoje úlohy, nárok na ročnú platenú dovolenku vznikne, aj bez toho, aby pracovník skutočne pracoval. Je to tak najmä v prípade pracovníkov, ktorí nie sú prítomní v práci a nevykonávajú pracovné úlohy počas referenčného obdobia z dôvodu práceneschopnosti zo zdravotných dôvodov.⁹ Najpodstatnejšia čas argumentácie, ktorú SD EÚ pri tomto odchýlení sa od zásady, podľa ktorej musí byť nárok na dovolenku za kalendárny rok určený v závislosti od skutočne odpracovanej doby, je skutočnosť, že pracovnú neschopnosť z dôvodu choroby nemožno v zásade predvídať a táto neschopnosť je nezávislá od vôle pracovníka a musí byť započítaná do doby výkonu zamestnania.¹⁰ SD EÚ sa preto v analyzovanom rozsudku z 25. júna 2020 zameril na posúdenie toho, či zásady vyplývajúce z predchádzajúcej judikatúry týkajúcej sa práva na platenú dovolenku pracovníka za kalendárny rok, ktorý z dôvodu choroby nemohol uplatniť svoje právo na uvedenú dovolenku počas referenčného obdobia a/alebo obdobia na prenesenie dovolenky stanoveného vnútroštátnym právom, možno *mutatis mutandis* uplatniť na situáciu, v ktorej pracovník, ktorý dostal protiprávnu výpoveď, a následne opätovne nastúpil do zamestnania v súlade s vnútroštátnym právom, v nadväznosti na zrušenie jeho výpovede rozhodnutím súdu, počas obdobia odo dňa protiprávneho prepustenia do dňa jeho opätovného nastúpenia do zamestnania pre svojho zamestnávateľa skutočne nepracoval. Súd v rozsudku prijal z časti prekvapivé stanovisko, keď dospel k záveru, že v takýchto situáciách, ide v zásade o porovnateľnú skutočnosť, ktorú nemožno predvídať a je nezávislá od vôle pracovníka. Preto musí byť obdobie odo dňa protiprávneho prepustenia do dňa opätovného nastúpenia pracovníka do zamestnania, v nadväznosti na zrušenie

8 Rozsudok SD EÚ zo 4. októbra 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, bod 28 a citovaná judikatúra.

9 Bližšie pozri: Rozsudok SD EÚ z 24. januára 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, bod 20 a citovanú judikatúru a Rozsudok SD EÚ zo 4. októbra 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, bod 29 a citovanú judikatúru.

10 Bližšie pozri: najmä Rozsudok SD EÚ zo 4. októbra 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, bod 32 a citovanú judikatúru.

danej výpovede súdnym rozhodnutím, považované na účely stanovenia nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok za skutočne odpracované obdobie. Zároveň stanovil, že ak pracovník opätovne nastúpil do zamestnania a znovu dostal výpoveď, môže sa na základe článku 7 ods. 2 smernice 2003/88 domáhať náhrady za dovolenku za kalendárny rok, ktorú nevyčerpal ku dňu tejto ďalšej výpovede, vrátane náhrady za obdobie odo dňa protiprávnej výpovede do dňa jeho opätovného nastúpenia do zamestnania.¹¹ Zásadným bodom rozhodnutia je aj konštatovanie súdu, že v takýchto prípadoch nie je možné, na rozdiel od prípadov, keď pracovník nevykonáva prácu z dôvodu pracovnej neschopnosti, obmedziť kumulovanie práv pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok.¹² Uvedené znamená, že členské štáty musia pracovníkom priznať právo na dovolenku za celé obdobie neplatného skončenia pracovného pomeru, bez akejkoľvek možnosti jej krátenia.

K vyššie prezentovaným záverom dospel SD EÚ v rozsudku z roku 2020. Napriek tomu, slovenská legislatíva na uvedené závery žiadnym spôsobom nerefletovala. Naopak, v súdnej praxi naďalej pretrvával názor, že zamestnanec, ktorý sa domáha nároku z neplatného skončenia pracovného pomeru má v zmysle § 77 a nasl. zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) za dobu neplatného skončenia pracovného pomeru výlučne nárok na náhradu mzdy. V tejto súvislosti je možné poukázať, napr. na rozhodnutie Krajského súdu Trenčín, spis. zn. 19CoPr/4/2021, zo dňa 17.08.2022, v ktorom súd uviedol nesprávny názor, že „*po doručení okamžitého skončenia pracovného pomeru je nevyhnutné aplikovať § 79 ZP. Za dobu neplatného skončenia pracovného pomeru ZP ustanovuje výlučne nárok na náhradu mzdy, a v tom dôsledku žiadne ďalšie nároky (náhrada dovolenky, stravovanie a ďalšie) zamestnancovi nevznikajú.*“¹³ Judikatúra Slovenskej republiky tak zastávala názor, že zamestnanec počas doby neplatného skončenia pracovného pomeru nepracuje, teda mu nevznikne ani nárok na dovolenku, poťažmo že peňažná náhrada

11 Rozsudok SD EÚ z 25. júna 2020, v spojených veciach C 762/18 a C 37/19 – bod 65, 69-70.

12 Tamtiež - bod 71-77.

13 „*Je potrebné rozlišovať medzi nárokom na náhradu mzdy za obdobie do doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobkyni a za obdobie od doručenia tohto skončenia. Neprideľovanie práce v období po doručení okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobkyni (ktoré neskôr súd vyhlásil za neplatné) už zákon nedefinuje ako prekážky v práci na strane zamestnanca, ale je potrebné aplikovať ustanovenia § 79 Zákonníka práce (nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru). Toto rozlišovanie nemá síce vplyv na výšku náhrady mzdy (v oboch prípadoch ide o náhradu mzdy v sume priemerného zárobku zamestnanca), má však vplyv na ďalšie nároky zamestnanca. Doba, keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci, sa totiž podľa § 144a ods. 1 písm. a) Zákonníka práce posudzuje ako výkon práce. Za dobu výkonu práce pritom zamestnancovi vzniká nárok nielen na mzdu, ale aj na ďalšie nároky, ako sú dovolenka, stravovanie, prípadne aj ďalšie nároky dohodnuté v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve, vrátane príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie. Naopak - ako správne uviedol súd prvej inštancie, za dobu neplatného skončenia pracovného pomeru Zákonník práce ustanovuje výlučne nárok na náhradu mzdy, žiadne ďalšie nároky (náhrada dovolenky, stravovanie a ďalšie) zamestnancovi nevznikajú.“ – Rozsudok Krajského súdu Trenčín, spis. zn. 19CoPr/4/2021, zo dňa 17.08.2022.*

mzdy, ktorá sa poskytne zamestnancovi v zmysle § 79 ZP, predstavuje dostatočnú kompenzáciu všetkých jeho nárokov.

2. Rozsudok SD EÚ z 12. októbra 2023, vo veci C 57/22

Nesprávnosť a rozpor tejto právnej praxe s právom EÚ definitívne potvrdil nový rozsudok SD EÚ z 12. októbra 2023, vo veci C-57/22, v ktorom sa SD EÚ zaoberal spresňujúcim výkladom článku 7 ods. 1 smernice i vyššie uvedeného rozhodnutia z roku 2020. Návrh na začatie prejudiciálneho konania podal Najvyšší súd Českej republiky po tom, čo sa rozhodol prerušiť konanie vo veci žalobkyne, ktorá sa po svojom opätovnom nástupe do zamestnania obrátila na zamestnávateľa so žiadosťou, aby si mohla vyčerpať svoju dovolenku za kalendárny rok, ktorá jej vznikla a nebola vyčerpaná za obdobie neplatného skončenia pracovného pomeru, čo jej nebolo umožnené. Zamestnankyňa sa preto svojich práv domáhala v súdnom konaní. Najvyšší súd Českej republiky vo svojom návrhu upozornil SD EÚ na zákonné znenie i ustálenú vnútroštátnu judikatúru (ktorá je v záveroch takmer totožná s tou Slovenskou) podľa ktorej, sa obdobie počas ktorého je prepustenie zamestnanca napadnuté na súde, riadi osobitným režimom, z ktorého vyplýva, že počas posudzovaného obdobia zamestnanec nemá nárok ani na náhradu mzdy v prípade prekážky v práci, ani na takúto náhradu za nevyčerpanú dovolenku. Taktiež priznal, že sa táto vnútroštátna judikatúra na prvý pohľad zdá byť v rozpore s rozsudkom z 25. júna 2020, podľa ktorého Súdny dvor rozhodol, že článok 7 smernice 2003/88 bráni vnútroštátnej judikatúre, podľa ktorej protiprávne prepustený pracovník nemá nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie odo dňa prepustenia do jeho opätovného nastúpenia do zamestnania, avšak podľa jeho názoru, medzi vnútroštátnou právnou úpravou dotknutou v tomto rozsudku a českou právnou úpravou dotknutou vo veci samej, existujú také rozdiely, že riešenie prijaté v uvedenom rozsudku nemožno uplatniť na spor vo veci samej, keďže jeho uplatnenie by malo za následok vytvorenie nerovnováhy na úkor záujmov zamestnávateľa.¹⁴ Rozhodujúcim hlavným rozdielom malo byť priznávanie peňažnej náhrady za obdobie neplatného skončenia pracovného pomeru, ktorej účelom je sanovať vzniknutú situáciu.

SD EÚ vo svojom novom rozhodnutí zdôraznil, že na vznik nároku na dovolenku za kalendárny rok, nemá žiaden vplyv poskytovanie náhrady odmeny, ktorá je pracovníkovi poskytovaná za obdobie odo dňa prepustenia do dňa jeho opätovného nastúpenia do zamestnania, keďže cieľom tejto náhrady odmeny je odškodniť pracovníka za odmenu, ktorá mu nebola vyplatená z dôvodu protiprávneho prepustenia.¹⁵ Vo vzťahu k nerovnováhe voči zamestnávateľom dodal, že prináleží práve zamestnávateľovi, aby dbal na to, aby umožnil pracovníkovi výkon práva na dovolenku za kalendárny rok, a keďže týmto svojím konaním pracovníkovi neumožnil výkon jeho práva na platenú dovolenku za rok, je povinný znášať následky.¹⁶

14 Rozsudok SD EÚ z 12. októbra 2023, YQ proti Ředitelství silnic a dálnic ČR, Vec C-57/22 – bod 8,9, 12, 14, 15.

15 Tamtiež – bod. 43

16 Bližšie pozri: Rozsudok SDEÚ z 22. septembra 2022, Fraporta St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 40, ako aj citovaná judikatúra.

Súd teda jednoznačne prioritizoval právo na platenú dovolenku pracovníka pred ochranou záujmov zamestnávateľa. Je však diskutabilné, či je tento prístup spravodlivý a v súčasnej ekonomickej situácii aj udržateľný. Je takýmto spôsobom naozaj správne „trestať zamestnávateľa“ za neplatné skončenie pracovného pomeru so zamestnancom? Dosiahnutie právoplatného rozhodnutia o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, v podmienkach Slovenskej republiky nezriedka trvá aj niekoľko rokov. Za toto obdobie suma, ktorú môže zamestnanec požadovať od zamestnávateľa vo forme náhrady za nevyčerpanú dovolenku ľahko narastie do značnej výšky. Problémy to môže zamestnávateľom spôsobiť napríklad aj v prípadoch hromadného prepúšťania. Uvedená kombinácia skutočností, dokáže poľahky priniesť pre zamestnávateľa až likvidačné výdavky. Je právo pracovníkov na platenú ročnú dovolenku skutočne potrebné prioritizovať až v takej miere? Prikláňame sa k názoru, že by bolo spravodlivejšie, ak by SD EÚ aj v týchto prípadoch pripustil aspoň možnosť limitácie kumulovania vzniknutých nárokov, ako je to v prípade dočasnej pracovnej neschopnosti, čím by vo vzťahu k zamestnávateľom zmiernil možné negatívne účinky.

Záver

Záverom je tak dôležité opätovne zvýrazniť, že SD EÚ nepochybne jasne potvrdil, že ustálená súdna prax Slovenskej republiky, podľa ktorej zamestnanec, ktorý dostal protiprávnu výpoveď a následne opätovne nastúpil do zamestnania v dôsledku zrušenia jeho prepustenia súdnym rozhodnutím, nemá nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie odo dňa prepustenia do dňa jeho opätovného nastúpenia do zamestnania, z dôvodu, že počas tohto obdobia tento zamestnanec pre zamestnávateľa skutočne nepracoval, keďže mu tento zamestnávateľ nepridelil prácu, a že počas uvedeného obdobia už má v súlade s vnútroštátnym právom nárok na náhradu mzdy, je v rozpore s právom EÚ. Nedodržovanie požiadaviek európskeho práva v oblasti práva na ročnú dovolenku sa v podmienkach Slovenskej republiky stalo znepokojivou pretrvávajúcou dlhoročnou tradíciou. Závažné nedostatky právnej úpravy nájdeme už pri stanovení osobného rozsahu tohto práva. Zatiaľ čo smernica 2003/88/ES, z ktorej by mala vychádzať aj slovenská právna úprava, priznáva právo na každoročnú platenú dovolenku na základe existencie pracovnoprávneho vzťahu, ZP priznáva právo na dovolenku, len zamestnancom v pracovnom pomere. A contrario, osoby, ktoré vykonávajú prácu na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, podľa slovenského práva nemajú na dovolenku nárok, čo je v priamom rozpore s právom EÚ. Ďalším závažným nedostatkom právnej úpravy, je podmienenie vzniku nároku na dovolenku za kalendárny rok, výkonom práce v dĺžke 60 dní v kalendárnom roku. Zo smernice 2003/88/ES a judikatúry SD EÚ jasne vyplýva, že členské štáty, nesmú viazať vznik nároku na dovolenku, na žiadne iné podmienky, okrem podmienky existencie pracovnoprávneho vzťahu. Zamestnancom nárok na dovolenku v zmysle práva EÚ, vzniká od prvého dňa vzniku pracovnoprávneho vzťahu, preto táto požiadavka predstavuje zásah do práv zamestnancov. Uvedené platí i o právnej úprave dovolenky za odpracované dni, ktorá viaže jej vznik na podmienku odpracovania minimálne 21 dní v príslušnom kalendárnom roku. Diskutabilnou je aj možnosť krátenia dovolenky, v ktorej je právo EÚ mimoriadne zdržanlivé a ktoré,

na druhej strane, ZP umožňuje. V tejto súvislosti máme na mysli predovšetkým možnosť zamestnávateľa krátiť dovolenku, ako formu sankcie za zmeškanie pracovnej zmeny, ktorú taktiež považujeme za rozpornú s právom EÚ. Len čas ukáže, či rozhodnutie z októbra 2023 zásadným spôsobom zmení doterajšiu rozhodovaciu prax súdov SR alebo sa pridá na zoznam tých, ktoré SR v praxi dlhodobo prehliada.

Literatúra:

- DOLOBÁČ, M. – SEILEROVÁ, M. 2018. *Ochrana (duševného) zdravia zamestnanca v informačnom veku*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, 168s. ISBN 978-80-8152-689-3.
- GATTIE, F. 2018. This Week in Labor History: Remembering the Adamson Act. In *National Employment Law Project* [online]. 2018 [cit. 13. okt. 2023]. Dostupné z: <https://www.nelp.org/blog/this-week-in-labor-history-remembering-the-adamson-act/>
- CHYLOVÁ, M. – J. ŽUĽOVÁ. 2020. Vplyv pracovného prostredia na vznik duševných porúch. In *Psychiatria pre prax* [online]. Roč. 21, č.2, 2020, s. 62 – 66. Dostupné z: https://www.solen.sk/storage/file/article/PSY_2_2020_final%20-%20Chylova.pdf
- SEILEROVÁ, M. 2019. The Consequences of Psychosocial Risks in the Workplace in Legal Context. In *Central European Journal of Labour Law and Personnel Management* [online]. 2 (1), s. 47-60. 2019, doi: 10.33382/cejllpm.2019.02.04. Dostupné z: <https://ideas.repec.org/a/akq/journal/333822019214.html>

Právne predpisy:

- Charta základných práv Európskej únie (2016/C 202/02)
- Smernice 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času
- Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Súdne rozhodnutia:

- Rozsudok Krajského súdu Trenčín, spis. zn. 19CoPr/4/2021, zo dňa 17.08.2022
- Rozsudok Súdneho dvora (druhá komora) zo 14. októbra 2010. Union syndicale Solidaires Isère proti Premier ministre a iní. Vec C-428/09 - Union syndicale Solidaires Isère
- Rozsudok Súdneho dvora (piata komora) z 21. júna 2012. Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED) proti Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA) a i. Vec C-78/11 – ANGED
- Rozsudok Súdneho dvora (piata komora) z 29. novembra 2017. Conley King proti The Sash Window Workshop Ltd a Richard Dollar. Vec C-214/16 – King
- Rozsudok Súdneho dvora (veľká komora) z 24. januára 2012 Maribel Dominguez proti Centre informatique du Centre Ouest Atlantique a Préfet de la région Centre. Vec C-282/10 - Dominguez
- Rozsudok Súdneho dvora (veľká komora) zo 4. októbra 2018. Tribunalul Botoșani a Ministerul Justiției proti Marii Dicuovej. Vec C-12/17 – Dicu
- Rozsudok Súdneho dvora z 12. októbra 2023. YQ proti Ředitelství silnic a dálnic ČR. Vec C-57/22.

- Rozsudok Súdneho dvora z 20. júla 2016. Hans Maschek proti Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke. Vec C-341/15 – Maschek.
- Rozsudok Súdneho dvora z 22. septembra 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 a C-727/2.
- Rozsudok Súdneho dvora z 25. júna 2020, v spojených veciach C-762/18 a C-37/19.

Summary: Admissibility of Entitlement to Leave during a Period of Invalid Termination of Employment

The author's contribution highlights the important position of paid annual leave for employees in EU law. In particular, she focused on the analysis of two recent decisions dealing with the possibility of accrual of the right to leave during a period of invalid termination of employment. Both judgments analysed concluded that during a period of invalid termination of employment, employer must allow the employee to take the annual leave, even though they did not perform work during the reference period. The employer must allow the employee to take that leave on his return to work or, if the employment relationship is terminated again, the employee will be entitled to monetary compensation. In the conclusion of the paper, the author points out that the Slovak legislation on the right to leave is contrary to EU law in a number of areas and also that the Slovak case law is in gross contradiction with the conclusions of the CJEU adopted in the analysed decisions.

Mgr. Denisa Rudžiková
Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach
Právnická fakulta, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia
Kováčska 26
040 01 Košice - Staré Mesto
Slovenská republika
e-mail: denisa.rudzikova@student.upjs.sk



Obsah článku podlieha licencií Creative Commons Attribution 4.0 International Licence CC BY (Denisa Rudžiková).