

STANOVISKO GENERÁLNÍ ADVOKÁTKY
VERICI TRSTENJAK
přednesené dne 16. června 2011¹

Obsah

I	– Úvod	I - 8413
II	– Normativní rámec	I - 8413
	A – Unijní Právo	I - 8413
	B – Vnitrostátní právo	I - 8415
III	– Skutkové okolnosti, původní řízení a předběžné otázky	I - 8415
IV	– Řízení před Soudním dvorem	I - 8417
V	– Podstatné argumenty zúčastněných	I - 8418
VI	– Právní posouzení	I - 8419
	A – Podstatné otázky věci	I - 8419
	B – Požadavky unijního práva týkající se povahy a výše nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok	I - 8420
	1. Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v unijním právním řádu	I - 8420
	a) Výchozí skutečnosti z pohledu unijního práva	I - 8420
	b) Prováděcí pravomoc členských států	I - 8421
	2. Vztah směrnice 2000/79 ke směrnicím o pracovní době a přenositelnost zásad judikatury	I - 8423

1 — Původní jazyk stanoviska: němčina. Jednací jazyk: angličtina.

3.	Zásady judikatury týkající se nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok	I - 8425
	a) K zachování odměny za práci po dobu čerpání dovolené	I - 8425
	b) Závěr: Vyloučení nepřipustného kritéria minimálních potřeb	I - 8430
4.	Pravomoc členských států stanovit výpočet odměny za dovolenou	I - 8431
5.	Dílicí závěr	I - 8432
C –	Postup v případě komplexních mzdových struktur	I - 8432
1.	Obecně	I - 8432
2.	Požadavky unijního práva a zbylé pravomoci členských států při úpravě podrobností odměny za dovolenou	I - 8433
3.	Složení odměny za dovolenou	I - 8436
	a) Materiální složka pojmu „obvyklá odměna za práci“	I - 8436
	i) Pojem odměna v unijním právu	I - 8436
	ii) Základní mzda jako podstatná část odměny	I - 8438
	iii) Klasifikace příplatků jako složek odměny	I - 8438
	b) Časová složka „obvyklé odměny za práci“	I - 8441
	c) Zákaz diskriminace	I - 8443
4.	Dílicí závěr	I - 8444
VII –	Závěry	I - 8444
I -	8412	

I – Úvod

1. V tomto řízení o rozhodnutí o předběžné otázce podle článku 267 SFEU pokládá Supreme Court Spojeného království (dále jen „předkládající soud“) Soudnímu dvoru řadu otázek týkajících se výkladu článku 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby² a ustanovení 3 Evropské dohody o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví uzavřené Sdružením evropských leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evropským sdružením technických letových posádek (ECA), Evropským sdružením leteckých společností (ERA) a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců (IACA) (dále jen: Evropská dohoda), která je za účelem svého provedení připojena ke směrnici Rady 2000/79/ES ze dne 27. listopadu 2000³.

2. Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce vychází ze sporu mezi paní Williams a dalšími piloty zaměstnanými u letecké společnosti

2 — Úř.věst. L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381.

3 — Směrnice Rady 2000/79/ES ze dne 27. listopadu 2000 o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví uzavřené mezi Sdružením evropských leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evropským sdružením technických letových posádek (ECA), Evropským sdružením leteckých společností (ERA) a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců (IACA) (Úř.věst. L 302, s. 57; Zvl. vyd. 05/04, s. 75).

British Airways a jejich zaměstnavatelem ohledně otázky, jak má být přesně vypočtena odměna, která má být vyplacena za dobu placené dovolené za kalendářní rok. Při vypracování řešení činí určité potíže jak specifická ustanovení odvětví letecké dopravy, která zohledňují bezpečnostní zájmy letecké dopravy a která je tudíž nutné považovat za kogentní, jakož i komplexně členěná, z různých prémie a příplatků sestávající platová struktura v tomto oboru. Právní otázky předkládané Soudnímu dvoru k rozhodnutí se týkají rozdělení pravomocí mezi Unii a jejími členskými státy, jakož i závazků vyplývajících z práva Unie, které musí sociální partneri dodržovat, pokud činí určitá sociální práva – v tomto případě právo na placenou dovolenou za kalendářní rok – předmětem závazných dohod ve smyslu článku 139 ES resp. dnes platného článku 155 SFEU.

II – Normativní rámec

A – Unijní Právo⁴

3. Článek 139 ES, předchůdce článku 155 SFEU, umožnil vydávání směrnic za účelem

4 — Vycházejíc z označení používaných v SEU a v SFEU bude pojem „právo Společenství“ používán jako společný pojem pro právo Společenství a právo Unie. Pokud jsou níže rozhodná jednotlivá ustanovení primárního práva, uvádějí se předpisy platné *ratione temporis*.

provedení dohod uzavřených mezi sociálními partnery:

„1. Pokud si to sociální partneři přejí, může dialog mezi nimi na úrovni Společenství vést ke smluvním vztahům, včetně uzavírání dohod.

2. Dohody uzavřené na úrovni Společenství se provádějí buď podle stávajících postupů a zvyklostí sociálních partnerů a členských států, nebo v záležitostech týkajících se článku 137 rozhodnutím Rady na návrh Komise na základě společné žádosti smluvních stran.

Rada rozhoduje kvalifikovanou většinou, pokud dotyčná dohoda obsahuje jedno nebo více ustanovení vztahujících se k některé z oblastí, v nichž je na základě čl. 137 odst. 2 vyžadována jednomyslnost. V takovém případě rozhoduje Rada jednomyslně.“

4. Směrnice 2003/88 nahradila dne 2. srpna 2004 směrnici 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby⁵. Stejně jako předchozí směrnice má i ona za cíl stanovit některé minimální

požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví v rámci úpravy pracovní doby. Její článek 7, který byl převzat beze změny, stanoví následující:

„Dovolená za kalendářní rok

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

2. Minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru.“

5. Článek 17 směrnice 2003/88 stanoví, že se členské státy mohou od některých ustanovení odchýlit. Článek 7 nepatří k ustanovením, u nichž směrnice 2003/88 odchylku připouští.

6. Směrnice 2000/79 provádí Evropskou dohodu, jejíž ustanovení 3 zní takto:

„(1) Mobilní zaměstnanci v civilním letectví mají nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro nárok na dovolenou a pro přiznání placené dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

5 — Úř. věst. L307, s. 18.

(2) Minimální dobu placené roční dovolené nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru.“

9. Ustanovení § 9 nařízení o pracovní době stanoví všem zaměstnavatelům povinnost zajistit, že:

„v jakémkoliv měsíci:

B – Vnitrostátní právo

7. Spojené království vydalo za účelem splnění povinností vyplývajících ze směrnice 2000/79 nařízení z roku 2004 o pracovní době v civilním letectví (Working Time Regulations 2004⁶, dále jen „nařízení o pracovní době“).

a) žádná osoba jím zaměstnaná nebude pracovat jako člen posádky po dobu své pracovní doby, pokud po dobu 12 měsíců, jež uplynou na konci měsíce před daným měsícem, součet celkového nalétaného času této osoby přesahuje 900 hodin, a

8. Ustanovení § 4 nařízení o pracovní době stanoví následující:

b) žádný člen posádky jím zaměstnaný nebude mít celkovou roční pracovní dobu delší než 2 000 hodin po dobu 12 měsíců, jež uplynou na konci měsíce před daným měsícem“.

„(1) Člen posádky má nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů nebo v případě, že doba zaměstnání činí méně než jeden rok, na poměrnou část ze čtyř týdnů.

10. V nařízení o pracovní době neexistuje žádné ustanovení, které před čerpáním dovolené za kalendářní rok stanoví povahu a výši odměny za dovolenou.

(2) Dovolenu, na kterou má člen posádky nárok podle tohoto článku,

(a) lze čerpat po částech;

III– Skutkové okolnosti, původní řízení a předběžné otázky

(b) nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru člena posádky.“

11. Navrhovatelé v původním řízení jsou piloti zaměstnaní u společnosti British Airways pls. Jejich pracovní podmínky jsou dohodnuty na základě dohody mezi British Air Line

6 — SI 2004 č. 756.

Pilots Association (dále jen „BALPA“) a British Airways. Současné pracovní podmínky jsou uvedeny v Memorandum of Agreement (memorandu o dohodě, dále jen „MOD“) ze dne 1. dubna 2005.

12. Podle MOD ve spojení s ustanoveními kolektivních smluv o měsíčních letových dobách se odměna za práci skládá ze tří složek. První složkou je pevná roční částka. Druhá a třetí složka jsou příplatky, které se řídí podle času stráveného létáním („Flying Pay Supplement“, dále jen „příplatek za létání“ nebo „PZL“, ve výši 10 GBP za plánovanou hodinu letu) a podle času stráveného mimo základnu („Time Away from Base Allowance“, dále jen „náhrada za čas mimo základnu“ nebo „NZČMZ“, ve výši 2,73 GBP za hodinu). Veškeré PZL představují mzdu a podléhají zdanění. V případě NZČMZ se 82 % považuje za náhradu výdajů, takže pouze 18 % je považováno za mzdu a podléhá zdanění.

13. Objem času, který pilot stráví létáním, závisí na trase letu a na leteckém plánu. Podle údajů předkládajícího soudu činí zpravidla 15 dnů měsíčně.

14. Podle MOD spočívá odměna za dovolenou za kalendářní rok výlučně na první složce mzdy, fixní roční částce. Navrhovatelé v původním řízení však tvrdí, že na základě unijního práva a vnitrostátního práva mají nárok

na týdenní platby na základě všech tří složek mzdy.

15. Jak Employment Tribunal tak i Employment Appeal Tribunal daly navrhovatelům za pravdu. Court of Appeal se proti tomu připojil k právnímu názoru British Airways a vyhověl opravnému prostředku, který podala.

16. Supreme Court je toho názoru, že ačkoli by novější judikatura Soudního dvora mohla být chápána tak, že směrnice 2000/79 zavazuje k placení „obvyklé“ nebo „srovnatelné“ odměny, výraz „placené dovolené za kalendářní rok“ je nutno v neposlední řadě na základě zvláštních okolností původního řízení i nadále považovat za výraz potřebný vyjasnění. Navíc existují otevřené otázky ohledně diskreční pravomoci, kterou disponuje vnitrostátní zákonodárce a právní praxe při „stanovování podmínek pro nárok na takovou dovolenou a její poskytování“. Podle názoru Supreme Court proto v takovém případě, jako je projednávaná věc, nelze říci, že neexistují pochybnosti o právním stavu.

17. Z tohoto důvodu se Supreme Court rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1. (1) Do jaké míry, pokud vůbec, určují nebo upravují) článek 7 směrnice 93/104/ES a článek 7 směrnice 2003/88/

- ES a b) ustanovení 3 Evropské dohody o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví, která je připojena jako příloha ke směrnici Rady 2000/79/ES podmínky týkající se povahy nebo výše odměny, která má být vyplacena za dobu placené dovolené za kalendářní rok, a (2) v jakém rozsahu, pokud vůbec, mohou členské státy v souladu s těmito právními předpisy stanovit, jak má být tato odměna vypočtena?
2. Stačí obzvláště, že odměna za dovolenou, která je podle vnitrostátního práva nebo zvyklostí nebo podle kolektivních smluv nebo smluvních ujednání sjednaných mezi zaměstnavateli a zaměstnanci vyplácena, je stanovena tak, že zaměstnanci umožňují a motivuje ho, aby dovolenou za kalendářní rok čerpal a aby si ji v plném významu tohoto slova užil; že je tedy stanovena tak, že neexistuje žádné opravdové nebezpečí, že zaměstnanec dovolenou za kalendářní rok čerpat nebude?
- b) odměnu, kterou si vydělal během jiné doby, kdy pracoval, a pokud ano, během které doby? 5. Jak je nutno vypočítat ‚obvyklou‘ či ‚srovnatelnou‘ odměnu za práci za okolností, a) kdy je k odměně, kterou zaměstnanec dostává za období, ve kterém pracuje, vyplácen příspěvek, pokud vykonává určitou zvláštní činnost;
- b) kdy existuje roční či jiný limit pro rozsah či dobu, během níž je zaměstnanec oprávněn tuto činnost vykonávat, a tento limit byl v době, kdy je čerpána dovolená za kalendářní rok, již překročen nebo téměř překročen, zaměstnanec by tedy ve skutečnosti, pokud by místo dovolené pracoval, tuto činnost vykonávat nemohl?“

3. Nebo je požadováno, aby odměna za dovolenou buď a) přesně odpovídala ‚obvyklé‘ odměně zaměstnance nebo b) aby s ní byla vysoce srovnatelná?

IV – Řízení před Soudním dvorem

18. Předkládací rozhodnutí ze dne 24. března 2010 bylo kanceláří Soudního dvora doručeno dne 2. dubna 2010.

Dále v případě kladné odpovědi na otázku č. 3 a) nebo č. 3 b): 4. V případě odměny za práci nebo vysoce srovnatelné odměny za práci, která je pro účely otázky č. 3 relevantní, jedná se o a) odměnu, kterou by si zaměstnanec vydělal během konkrétní doby dovolené, pokud by namísto dovolené pracoval, či o

19. Písemná vyjádření předložily ve lhůtě stanovené v článku 23 statutu Soudního dvora účastnice původního řízení, dánská vláda, jakož i Evropská komise.

20. Na jednání, které se uskutečnilo dne 14. dubna 2011, se za účelem přednesení své argumentace dostavili zástupci účastníků původního řízení, dánské vlády a Komise.

odměna“ musí odrážet průměrnou týdenní odměnu během reprezentativního referenčního časového rámce.

V – Podstatné argumenty zúčastněných

21. *Žalobci v původním řízení* a Komise navrhuje odpovědět na žádost o rozhodnutí o předběžné otázce tak, že podle příslušných ustanovení unijního práva musí být během doby, ve které zaměstnanec čerpá dovolenou za kalendářní rok, nadále vyplácena obvyklá odměna zaměstnance. Členské státy jsou sice v rámci přijímání nutných praktických opatření oprávněny určit mimo jiné metodu, kterou bude placená dovolená za kalendářní rok počítána. Tato metoda však musí dovolovat, aby zaměstnanci dále pobírali svoji obvyklou mzdu po dobu trvání jejich dovolené za kalendářní rok.

22. Při výpočtu obvyklé odměny je nutno podle názoru *žalobců v původním řízení* použít jako základ reprezentativní časové období. Toto časové období bude zpravidla časové období předcházející faktickému čerpání dovolené za kalendářní rok. Přesto může být výjimečně zohledněno jiné časové období za účelem zajištění dalšího vyplácení obvyklé odměny. Komise zastává názor, že „obvyklá

23. Příplatky, které zaměstnanec pobírá v důsledku výkonu zvláštní činnosti a které jsou složkou obvyklé odměny, musejí být podle názoru *žalobců v původním řízení* rovněž nadále vypláceny během časového období dovolené za kalendářní rok. Komise v tomto ohledu upozorňuje na to, že při výpočtu odměny za dovolenou musejí být zohledněna všechna obecná omezení.

24. *Žalovaná v původním řízení* navrhuje odpovědět na žádost o rozhodnutí o předběžné otázce tak, že unijní právo nestanoví žádné požadavky ohledně charakteru a výše plateb, které mají být prováděny v období dovolené za kalendářní rok. Preventivně tvrdí, že unijní právo samo požaduje, aby výše odměny za dovolenou byla stanovena smluvně. V každém případě však musí být odměna za dovolenou dostatečně vysoká, aby zaměstnance neodrazovala od využití jejich práva na dovolenou za kalendářní rok.

25. Podle názoru *žalované v původním řízení* postačuje, pokud platba, která je na základě právních povinností, zvyklostí a smluvních ujednání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci skutečně vyplácena, zaměstnanci umožňuje, aby čerpal svoji dovolenou za kalendářní rok

a užil si ji, že tak tedy neexistuje opravdové nebezpečí, že tak neučiní. Odměna za dovolenou proto nutně nemusí přesně odpovídat obvyklé mzdě zaměstnance a ani s ní nemusí být srovnatelná.

placenou dovolenou za kalendářní rok. Současně je způsobilá k tomu rozšířit tuto judikaturu v zájmu jednotného používání unijního práva na jiné oblasti činnosti, pro které Unie vytvořila speciálnější úpravy odpovídající potřebám příslušného pracovního odvětví.

26. *Dánská vláda* navrhuje, aby na žádost o rozhodnutí o předběžné otázce bylo odpovězeno tak, že unijní právo zaručuje zaměstnancům právo na placenou dovolenou za kalendářní rok v rozsahu minimálně čtyř týdnů jakož i platbu částky během tohoto období, která odpovídá jejich obvyklé mzdě, a to podle podmínek stanovených v legislativě resp. v souladu se zvyklostmi členských států.

27. Z toho vyplývá, že směrnice 2003/88 nebrání jednáním kolektivních stran o tom, jaké příplatky mají být považovány za součást odměny za dovolenou, pokud není odměna za dovolenou stanovena tak nízko, že se zaměstnanec cítí tak, že je mu bráněno ve výkonu jeho práva na placenou dovolenou za kalendářní rok.

29. Detailně formulované otázky předkládajícího soudu lze v podstatě rozdělit na tři velké komplexy témat, které se však částečně překrývají. Nejprve je položena otázka ohledně pravomoci Unie, resp. jejích členských států právně definovat výraz „placená dovolená za kalendářní rok“ a stanovit metodu pro výpočet odměny za dovolenou. Dále se žádá o vysvětlení toho, v jakém kvantitativním poměru musí podle unijního práva být odměna za dovolenou k obvyklé mzdě. Konečně je položena otázka, do jaké míry musejí být i při vyměrování odměny za dovolenou zohledněny příplatky příslušející zaměstnanci podle kolektivní smlouvy za zvláštní činnosti, ale i případná omezení pracovní doby, na kterých se sociální partneři dohodli v kolektivních smlouvách.

VI – Právní posouzení

A – Podstatné otázky věci

28. Projednávaná věc nabízí Soudnímu dvoru příležitost dále rozvinout svoji judikaturu týkající se práva každého zaměstnance na

30. V zájmu přehlednosti je předběžné otázky nutné nově uspořádat a odpovědět na ně v rámci rozsáhlého zkoumání příslušných tematických komplexů. Jako první se budou věnovat otázce, do jaké míry unijní právo

obsahuje požadavky týkající se povahy a výše nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok a jaké legislativní pravomoci ještě zůstávají členským státům. Při tom vyjasním otázku, jak musí být odměna za dovolenou zpravidla vyměřena v poměru k obvyklé mzdě. Konečně se budu zabývat otázkou, jak je nutné postupovat v takovém případě, jako je projednávaná věc, ve kterém mzda vykazuje komplexní strukturu.

B – Požadavky unijního práva týkající se povahy a výše nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok

1. Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v unijním právním řádu

a) Výchozí skutečnosti z pohledu unijního práva

31. Jak jsem již popsala v mém stanovisku ve věci Schultz-Hoff⁷, představuje skutečnost, že nárok každého zaměstnance na placenou dovolenou za kalendářní rok byl zahrnut do Listiny základních práv Evropské unie⁸,

7 — Stanovisko ze dne 24. ledna 2008, Schultz-Hoff (C-350/06, rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Sb. rozh. s. I-179, bod 38).

8 — Úř. věst. 2007, C 303, s. 1.

nejkvalifikovanější a konečné potvrzení jeho charakteru základního práva. Článek 31 odst. 2 Listiny stanoví, že „[k]aždý pracovník má právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou“⁹. Měla-li Listina původně v tomto ohledu především deklaratorní charakter, když byla chápána jako vyjádření vlastního závazku Unie k dodržování základních práv, získalo toto ustanovení vstupem Lisabonské smlouvy v platnost podle čl. 6 odst. 1 SEU konečně postavení primárního práva v rámci unijního právního řádu¹⁰. To má za následek, že právní akty vydané v této oblasti orgány Unie budou poměřovány na základě vázanosti základními právy nařízené v čl. 51 odst. 1 Listiny nyní měřítkem tohoto ustanovení. Rovněž jsou jí od nynějška vázány členské státy při provádění unijního práva¹¹.

32. Unijní zákonodárce využívá k legislativní realizaci nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok jako právní nástroj směrnici. Ústřední ustanovení upravující tento nárok

9 — Toto ustanovení se podle Vysvětlení k Listině základních práv (Úř. věst. 2007, C 303, s. 17) opírá o směrnici 93/13, o článek 2 Evropské sociální charty z roku 1961 a o bod 8 Charty Společenství základních sociálních práv zaměstnanců z prosince 1989.

10 — Srov. rozsudek ze dne 19. ledna 2010, Küçükdeveci (C-555/07, Sb. rozh. s. I-365, bod 22).

11 — Srov. Jarass, H. D., Charta der Grundrechte der Europäischen Union – Kommentar (Listina základních práv Evropské unie – komentář), München 2010, článek 31, bod 3, s. 277 a článek 51, bod 6, s. 413.

na úrovni Unie a o jejichž výklad předkládající soud žádá, lze nalézt v článku 7 směrnice 2003/88 o některých aspektech úpravy pracovní doby, který převzal beze změny znění článku 7 předcházející směrnice 93/104 a kterému Soudní dvůr ve své judikatuře přikládá stejný normativní obsah¹². Podle něj členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. Úprava týkající se odměny za dovolenou v ní však stejně jako ve směrnici 2000/79 výslovně obsažena není.

33. Obě výše citované směrnice ve svém článku 14 vždy stanoví pro unijního zákonodárce možnost vydat pro určitá povolání nebo profesní činnosti zvláštní předpisy, které mají na základě pravidla přednosti přednost před ustanoveními směrnic o pracovní době. Pod tuto kategorii spadá, jak výslovně vyplývá z ustanovení 1 odst. 2 Evropské dohody, i směrnice 2000/79, která v tomto ohledu obsahuje speciálnější předpisy ohledně organizace pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví. Unie tento právní

akt vydala k provedení Evropské dohody a při výkonu legislativních pravomocí, které jí přiznává čl. 139 odst. 2 ES (čl. 155 odst. 2 SFEU). Jejím zahrnutím se Evropská dohoda stala nedílnou součástí směrnice 2000/79¹³. Jako každá směrnice, je i posledně jmenovaná podřízena výkladové pravomoci Soudního dvora¹⁴, takže žádost o výklad předkládajícího soudu je přípustná i ohledně ustanovení 3 Evropské dohody.

b) Prováděcí pravomoc členských států

34. Výkladové pravomoci Soudního dvora naproti tomu nejsou podřízena vnitrostátní ustanovení, která za účelem provedení výše uvedených směrnic vydaly členské státy. Použití formy směrnice umožňuje členským státům, aby právo na placenou dovolenou za kalendářní rok blíže upravily ve svých právních

13 — Srov. rozsudky ze dne 15. dubna 2008, *Impact* (C-268/06, Sb. rozh. s. I-2483, bod 58); ze dne 23. dubna 2009, *Angelidaki a další* (C-378/07 bis C-380/07, Sb. rozh. s. I-3071, bod 195), a ze dne 16. července 2009, *Gómez-Limón* (C-537/07, Sb. rozh. s. I-6525, bod 34). Egger, J., „Rechtswirkungen von Rahmenvereinbarungen im Sozialbereich (Právní účinky rámcových dohod v sociální oblasti“, *Neueste Entwicklungen im Zusammenspiel von Europarecht und nationalem Recht der Mitgliedstaaten* (Nejnovější vývoj v konkurenci evropského práva a vnitrostátního práva členských států (vydal Waldemar Hummer), Wien 2010, s. 223, upozorňuje na to, že dohodám samotným nepřislouší normativní účinek. Až rozhodnutím Rady se rámcová dohoda transformuje přímo na sekundární právo Unie a podléhá výkladu Soudního dvora.

14 — Srov. *Rebhahn*, R., *EU-Kommentar* (vydal Jürgen Schwarze), 2. vydání, Baden-Baden 2009, článek 139 ES, body 4 a 10, s. 1378 a násl., který upozorňuje na to, že provedení dohody sociálních partnerů rozhodnutím Rady vede k právnímu aktu Evropské unie. Příslušný pro výklad směrnice a dohody do ní zahrnuté je Soudní dvůr.

12 — Srov. rozsudek ze dne 10. září 2009, *Vicente Pereda* (C-277/08, Sb. rozh. s. I-8405, bod 18).

řádech. Tato pravomoc jim je přiznána nejen v čl. 249 odst. 3 ES (čl. 288 odst. 2 SFEU), podle kterého se vnitrostátním orgánům přenechává volba formy a prostředků k dosažení závazného cíle úpravy, nýbrž i výslovně v jednotlivých směrniciích.

35. K tomu přistupuje, že unijní zákonodárce, který je při výkonu svých legislativních pravomocí vázán zásadou subsidiarity, se podle čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 jakož i ustanovení 3 Evropské dohody ve spojení s jedenáctým bodem odůvodnění směrnice 2000/79¹⁵ omezil na úpravu některých podstatných aspektů jako minimální doba trvání dovolené za kalendářní rok, zatímco ohledně podmínek jejího čerpání a poskytnutí, jak bylo uvedeno výše, odkázal na podmínky „ve vnitrostátních předpisech nebo zvyklostech“. Toto východisko je, jak konstatoval Soudní dvůr v rozsudku Spojené království v. Rada¹⁶, rovněž v souladu s legislativním pověřením,

15 — Jedenáctý bod odůvodnění směrnice 2000/79 potvrzuje dodržení principu subsidiarity takto: „Vzhledem k vysoce integrované povaze odvětví civilního letectví a podmínkám hospodářské soutěže, které zde vládnou, nemůže být cílů této směrnice chránit zdraví a bezpečnost pracovníků dosaženo uspokojivě na úrovni členských států, a proto jich může být v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy lépe dosaženo na úrovni Společenství. Tato směrnice nepřekračuje rámec toho, co je nezbytné pro dosažení těchto cílů.“

16 — Srov. rozsudky ze dne 12. listopadu 1996, Spojené království v. Rada (C-84/94, Recueil, s. I-5755, bod 47).

které vyplývá ze zmocňovacího základu uvedeného ve Smlouvě, která unijního zákonodárce zmocnila pouze k vydání minimálních nezbytných předpisů, aby harmonizací přispěl ke zvýšení úrovně jistoty a ochrany zdraví zaměstnanců, která v první řadě přísluší členským státům.

36. Jak Soudní dvůr v tomto rozsudku konstatoval, hrají při uskutečňování tohoto práva členské státy rozhodující roli, jelikož při plnění povinnosti provedení čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 mají povinnost stanovit nezbytná vnitrostátní prováděcí pravidla¹⁷. To zahrnuje stanovení podmínek pro využití a uplatnění nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, je přitom na členských státech, aby stanovily konkrétní okolnosti, za kterých mohou pracovníci využít tohoto práva, které jim náleží za celkovou přešešlou dobu zaměstnání¹⁸.

37. Odkaz na vnitrostátní právní předpisy obsažený v čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 umožňuje členským státům zejména, aby stanovily právní rámec, který upravuje organizační a procesní aspekty uplatnění nároku na dovolenou, jako např. plánování termínů dovolené, případnou povinnost pracovníka předem zaměstnavateli sdělit, kdy chce svou dovolenou čerpat, podmínku odpracování

17 — Tamtéž (bod 47) a rozsudek ze dne 16. března 2006, Robinson-Steele (C-131/04 a C 257/04, Sb. rozh. s. I-2531, bod 57).

18 — Rozsudek ze dne 26. června 2001, BECTU (C-173/99, Recueil, s. I-4881, bod 53).

minimální doby v zaměstnání předtím, než může být dovolená čerpána, kritéria pro výpočet poměrného nároku na dovolenou za kalendářní rok, pokud trvá pracovní poměr méně než jeden rok, atd.¹⁹ Jedná se při tom ale vždy o opatření, která mají určit podmínky uplatnění a poskytnutí nároku na dovolenou, která jako taková směrnice 2003/88 připouští.

38. V této souvislosti je nutno poukázat na skutečnost, že Soudní dvůr opakovaně upomínal, že členské státy musí při výkonu svých legislativních pravomocí vždy respektovat hranice, které jim stanoví unijní právo²⁰. Výkladem na tyto hranice poukázal a upřesnil je²¹. Z jeho judikatury je krom toho možné vyvodit některé pomocné indicie, jak musí být odměna za dovolenou vyměřena, aby nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok neztratil svoji funkci. Nabízí se tedy analýza této judikatury a najít případných zásad, které by

mohly být užitečné pro odpovědi na předběžné otázky.

2. Vztah směrnice 2000/79 ke směrnicím o pracovní době a přenositelnost zásad judikatury

39. Otázkou, kterou je však nutno vyjasnit předem, je, do jaké míry lze zásady judikatury, které Soudní dvůr dosud vytvořil při výkladu článku 7 směrnice o pracovní době – kterými se budu níže zabývat – přenést i na ustanovení 3 Evropské dohody. Tato otázka má zvláštní význam, zejména když Soudní dvůr, jak již bylo vysvětleno, rozhodnou měrou přispěl k vymezení normativního rozsahu tohoto práva. Výklad, který se dostal tomuto ustanovení směrnice v judikatuře, současně umožňuje stanovit rozsah legislativních pravomocí, které v souvislosti s výpočtem odměny za dovolenou unijnímu zákonodárci přísluší. Předestřeli-li výsledek mého přezkumu: z mého pohledu svědčí znění, smysl i účel jakož i historie vzniku této právní úpravy pro tento závěr.

19 — Takto závěry Komise ve věci BECTU, které zde zmínil ve svém stanovisku generální advokát Tizzano (bod 34).

20 — Srov. rozsudky BECTU (uvedený výše v poznámce pod čarou 18, bod 53), Schultz-Hoff a další (uvedený výše v poznámce pod čarou 7, bod 46), ve kterých Soudní dvůr uznal, že členské státy mají možnost ve svých vnitrostátních právních předpisech stanovit podmínky pro využití a uplatnění nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, upřesnil ale, že členské státy nemohou učinit vznik tohoto nároku vyplývajícího přímo ze směrnice 93/104 resp. 2003/88 závislým na určitém předpokladu.

21 — Srov. k vlivu judikatury na výklad směrnice o pracovní době Nowak, T., „The Working Time Directive and The European Court of Justice“, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, svazek 15 (2008), bod 4, s. 447.

40. Nejprve je nutno konstatovat, že přes okolnost, že ve Smlouvě spočívají na různých zmocňovacích základech, smysl a účel jak směrnic o pracovní době, tak i směrnice 2000/79 spočívá v úpravě pracovní doby tak, aby byla v zájmu bezpečnosti a zdraví zaměstnanců určitým způsobem omezena. To vyplývá například z jedenáctého bodu odůvodnění směrnice 2000/79 i z jedenáctého bodu odůvodnění směrnice 2003/88. Navíc je

znění ustanovení 3 prakticky shodné se zněním článku 7 směrnice o pracovní době. Pokud by podepsané strany Evropské dohody chtěly doložce 3 dát jiný význam, jistě by zvolily jinou terminologii než ve směrniciích o pracovní době.

vyjmout, ovšem ne z toho důvodu, že by snad byla názoru, že zdraví a bezpečnost jsou v těchto oblastech dostatečně chráněny, ale proto, že si byla vědoma skutečnosti, že zaměstnanci činní v těchto oblastech činnosti musí zpravidla pracovat daleko od domova, takže považovala za nutné vydání zvláštních předpisů. Ve své „Bílé knize o odvětvích a činnostech vyňatých ze směrnice o pracovní době“ navrhla Komise mimo jiné diferencovaný přístup, podle kterého by byly pro každou oblast činnosti vydány vlastní předpisy ohledně pracovní doby a odpočinku mobilních pracovníků²³. Po vyhodnocení reakcí sociálních partnerů se Komise rozhodla navrhnout tento přístup, který se nakonec promítl do unijní legislativy²⁴. Podle tohoto diferencovaného přístupu měla Evropská dohoda platit výlučně pro mobilní pracovníky civilního letectví a přitom převzít do ustanovení 3 právo na placenou dovolenou za kalendářní rok stanovené v článku 7 směrnice 93/104 v nezměněné podobě. Z návrhu směrnice předloženého Komisí²⁵ konečně vyplývá, že Evropská dohoda pro mobilní pracovníky civilního letectví byla určena mimo jiné k tomu, aby provedla nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zaručený v bodě 8 Charty Společenství základních práv zaměstnanců. Historie vzniku směrnice 2000/79 tak dokládá, že bylo záměrem unijního zákonodárce rozšířit již platná ustanovení týkající se tohoto nároku na mobilní pracovníky civilního letectví beze změny obsahu tohoto práva.

41. Z historie vzniku Evropské dohody²² dále vyplývá, že význam pojmu „placená dovolená za kalendářní rok“ v ustanovení 3 měl obsahově odpovídat pojmu směrnice 93/104. Původní návrh Komise pro směrnici o pracovní době stanovil, že se její rozsah působnosti měl rozšířit na všechna hospodářská odvětví a činnosti. Rada oproti tomu rozhodla určitě činnosti z rozsahu působnosti směrnice

22 — Srov. Bílá kniha o odvětvích a činnostech vyňatých ze směrnice o pracovní době, KOM(97) 334 kon., body 11 až 13.

23 — Tamtéž bod 74.

24 — Srov. Barnard, C., *EC Employment Law*, 2. vydání, Oxford 2002, s. 403.

25 — Srov. Návrh směrnice Rady o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví uzavřené mezi Sdružením evropských leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evropským sdružením technických letových posádek (ECA), Evropským sdružením leteckých společností (ERA) a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců (IACA), KOM(2000) 382 kon.

42. Historie vzniku směrnice 2003/88 rovněž potvrzuje, že ustanovení upravující nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok byla určena k tomu, aby se použila i na mobilní pracovníky, včetně pracovníků civilního letectví. Směrnice 93/104 byla totiž později pozměněna směrnicí 2003/34, přičemž výjimky, které existovaly do té doby v souladu s navrženým diferencovaným přístupem pro dopravu (nehledě na úpravu pro námořníky), byly odstraněny. V důsledku toho byly předpisy týkající se dovolené za kalendářní rok rozšířeny na mobilní pracovníky ve vyňatých odvětvích a činnostech, jak jednoznačně vyplývá z devátého bodu odůvodnění směrnice 2000/34²⁶. Oproti tomu byla ustanovení o pracovní době a odpočinku těmto dle desátého bodu odůvodnění²⁷ pouze *přízpůsobena*. Článek 2 směrnice 2000/79 kromě toho upřesňuje, že provádění této směrnice za žádných okolností neodůvodňuje pokles obecné úrovně ochrany pracovníků v oblastech, na které se tato směrnice vztahuje. Jinými slovy toto ustanovení zakazuje členským státům, aby se vrátily za úroveň ochrany, která již byla dosažena směrnicí 93/104 v jejím znění

pozměněném směrnicí 2000/34. To přesně odpovídá tomu, co je uvedeno v šestnáctém bodu odůvodnění směrnice 2000/79²⁸.

43. Z výše uvedeného vyplývá, že přenosu zásad judikatury, kterou Soudní dvůr dosud vytvořil při výkladu článku 7 směrnic o pracovní době, na ustanovení 3 Evropské dohody nic nebrání.

3. Zásady judikatury týkající se nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok

a) K zachování odměny za práci po dobu čerpání dovolené

44. Význam nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok je v judikatuře Soudního dvora již delší dobu uznáván. Podle ustálené judikatury je nutné jej považovat za zvlášť významnou zásadu unijního sociálního práva, od které se nelze odchýlit a kterou mohou příslušné vnitrostátní orgány provádět pouze v hranicích výslovně stanovených ve směrnici 93/104 resp. v nástupnické směrnici

26 — Devátý bod odůvodnění směrnice 2000/34 zní: „Stávající ustanovení o dovolené za kalendářní rok a posuzování zdravotního stavu při noční práci a práci na směny by měla být rozšířena na mobilní pracovníky ve vyňatých odvětvích a činnostech“. V tomto smyslu Rofes i Pujol, M. L., „Comentario de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas“, Cuadernos Europeos de Deusto, 2009, bod 41, s. 165.

27 — Desátý bod odůvodnění směrnice 2000/34 zní: „Stávající ustanovení o pracovní době a odpočinku musí být přízpůsobena mobilním pracovníkům ve vyňatých odvětvích a činnostech“.

28 — Šestnáctý bod odůvodnění směrnice 2000/79 zní: „Provádění této směrnice nesmí odůvodňovat zhoršení stavu existujícího v jednotlivých členských státech“.

2003/88²⁹. Zákonným zakotvením nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok na úrovni sekundárního práva chtěl unijní zákonodárce zaručit, že pracovník ve všech členských státech bude mít skutečný odpočinek, „aby byla zajištěna účinná ochrana jeho bezpečnosti a zdraví“³⁰. Účelem nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok je umožnit pracovníkovi, aby si odpočinul a měl čas na uvolnění a své mimopracovní zájmy³¹.

45. Pokud jde o specifické a pro účely projednávaného řízení o rozhodnutí o předběžné otázce relevantní právo pracovníka na výplatu odměny za dovolenou, je, jak již bylo zmíněno, nutné konstatovat, že ani směrnice o pracovní době, ani směrnice 2000/79 neobsahují ustanovení, která by výslovně stanovila

výši odměny za dovolenou, která má být vyplacena, resp. metodu jejího výpočtu. Analýza judikatury Soudního dvora nicméně poskytuje důležité indicie, jaké požadavky musí odměna za dovolenou z hlediska unijního práva splňovat.

46. V této souvislosti je nutné nejprve poukázat na rozsudek Robinson-Steele, ve kterém Soudní dvůr konstatoval, že směrnice o pracovní době upravují nárok na dovolenou za kalendářní rok a nárok na proplacení dovolené jako „dvě části jednoho nároku“³². Z tohoto vyjádření lze již učinit následující první důležitý právní závěr: Vzhledem k tomu, že oba nároky je třeba podle názoru Soudního dvora považovat za vzájemně neoddělitelné, jsou i odchylky od nároku na proplacení dovolené při provádění unijního práva na úrovni členských států dovoleny pouze tehdy, pokud to výslovně stanoví směrnice o pracovní době. V této souvislosti je nutno konstatovat, že článek 7 směrnice 2008/88 nepatří mezi ustanovení, u nichž směrnice výslovně připouští, že je možné se od nich odchýlit. S ohledem na skutečnost, že odchýlení se od tohoto předpisu k tíži pracovníka není dovoleno ani zákonnou, ani smluvní formou, lze v zásadě souhlasit s názorem dánské vlády³³

29 — Srov. rozsudky BECTU (uvedený výše v poznámce pod čarou 18, bod 43), ze dne 18. března 2004, Merino Gómez (C-342/01, Recueil, s. I-2605, bod 29), a Robinson-Steele a další (uvedený výše v poznámce pod čarou 17, bod 48); ke směrnici 2003/88 srov. rozsudky Schultz-Hoff a další (uvedený výše v poznámce pod čarou 7, bod 22), Vicente Pereda (uvedený výše v poznámce pod čarou 12, bod 18) a ze dne 22. dubna 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, Sb. rozh. s. I-3527, bod 28).

30 — Srov. rozsudky BECTU (uvedený výše v poznámce pod čarou 18, bod 44), ze dne 18. března 2004, Merino Gómez (uvedený výše v poznámce pod čarou 29, bod 30), Schultz-Hoff a další (uvedený výše v poznámce pod čarou 7, bod 23) a Vicente Pereda (uvedený výše v poznámce pod čarou 12, bod 21).

31 — Srov. rozsudky Schultz-Hoff a další (uvedený výše v poznámce pod čarou 7, bod 25) a Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (uvedený výše v poznámce pod čarou 29, bod 30).

32 — Rozsudek Robinson-Steele a další (uvedený výše v poznámce pod čarou 17, bod 58).

33 — Viz bod 16 písemného vyjádření dánské vlády.

v tom, že nárok vyplývající z unijního práva na proplacení dovolené má kogentní charakter³⁴. Krom toho je nutno respektovat, že tato zásada unijního sociálního práva, která je považována za zvláště významnou, nesmí být podle judikatury vykládána ani restriktivně³⁵.

47. Podle názoru Soudního dvora je cílem tohoto požadavku proplatit tuto dovolenou, „umístit pracovníka během zmíněné dovolené do situace, pokud jde o mzdu, srovnatelné s obdobím, kdy pracuje“. Další konstatování Soudního dvora týkající se výše proplacení dovolené jsou dle mého názoru dostatečně jasná, když přece v bodě 50 rozsudku Robinson-Steele výslovně konstatoval, že výraz „placené dovolené za kalendářní rok“ obsažený v čl. 7 odst. 1 směrnice 93/104 znamená, že „za období dovolené za kalendářní rok ve smyslu směrnice musí být odměna zachována“. Zbývající pochybnosti při výkladu této

věty se podařilo odstranit připojeným vyjasňujícím vyjádřením („jinými slovy“), podle kterého „pracovník musí obdržet *obvyklou* odměnu za tuto dobu odpočinku“. Toto vyjádření je nutné chápat tak, že výše odměny za dovolenou musí přesně odpovídat obvyklé mzdě.

48. S předkládajícím soudem lze sice souhlasit v tom, že předmět sporu ve věci Robinson-Steele se od projednávané věci odlišuje, když v uvedené věci šlo v podstatě o slučitelnost unijního práva s určitou praxí, která spočívala v tom, že odměna za minimální dovolenou za kalendářní rok byla vyplácena formou dílčích částek rozdělených na příslušný pracovní rok, a to spolu se mzdou za vykonanou práci, a nikoli jako odměna za určitý časový úsek, ve kterém pracovník skutečně čerpal dovolenou. Přesto jsou úvahy, které Soudní dvůr v bodě 50 tohoto rozsudku učinil za základ svého rozhodnutí, formulovány obecně a nevztahují se v žádném případě pouze na zvláštní okolnosti, které tvořily základ této věci. Nárokují si naopak obecnou platnost a musejí být zohledněny i při odpovědi na předběžné otázky. Obecná platnost těchto úvah je zřejmá z toho, že Soudní dvůr je v jiné souvislosti znovu otevřel v bodě 58 rozsudku Schultz-Hoff, a to u otázky, jak má být vypočtena náhrada stanovená v čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88, na kterou má nárok pracovník, který nebyl z důvodů nezávislých na jeho vůli schopen využít svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok před koncem pracovního poměru. Zde Soudní dvůr potvrzuje

34 — Výklad článku 12 Úmluvy č. 132 MOP vede rovněž k tomuto závěru. Toto ustanovení totiž říká, že každá dohoda o vyloučení nároku na placenou minimální dovolenou za kalendářní rok stanoveného v čl. 3 odst.3 této Úmluvy nebo o vzdání se této dovolené oproti odškodnění nebo jiným způsobem má podle poměrů dotčené země platit jako neplatná nebo má být zakázána. Podobně také Blanpain, R., „The Holidays With Pay Convention of the ILO (N° 132): a Commentary“, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, svazek 16/4, 2000, s. 364.

35 — Rozsudek Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (uvedený výše v poznámce pod čarou 29, bod 29).

svůj výklad, podle kterého „za období dovolené za kalendářní rok musí být zachována odměna“ a „pracovník musí obdržet obvyklou odměnu“.

49. Argumenty pro tento právní názor poskytuje dále jak systematický, tak i gramatický výklad. K tomu je potřebné srovnání směrnice 2003/88 resp. směrnice 2000/79 s jinými unijními právními akty, jejichž ustanovení stanoví obdobnou formu zachování odměny v případě dovolené. Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň³⁶ stanoví k ochraně těhotných zaměstnankyň před riziky pro jejich bezpečnosti nebo zdraví jakož i před možnými vlivy

na těhotenství nebo dobu kojení vedle změny pracovních podmínek a změny místa výkonu práce i dovolenou zaměstnankyně, přičemž podle čl. 11 bod 1 směrnice „musí být zaměstnankyním zajištěna v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi práva vyplývající z pracovní smlouvy, včetně zachování odměny za práci, nebo nároku na odpovídající dávky“. Toto ustanovení vykazuje určitou zvláštnost, na kterou přílehlavě upozornil Soudní dvůr naposledy v rozsudcích ze dne 1. července 2010 ve věcech Parviainen³⁷ a Gassmayr³⁸. V nich Soudní dvůr upozornil na okolnost, že toto ustanovení směrnice ve většině jazykových verzí existujících k okamžiku vydání směrnice stanoví zachování „odměny“ za práci, a nikoli „konkrétní“ odměny za práci³⁹. Z formulace tohoto ustanovení směrnice jakož i z jiných indicií Soudní dvůr vyvodil, že těhotná zaměstnankyně po svém dočasném převedení na jiné pracovní místo, než je pracovní místo, na kterém pracovala před svým těhotenstvím, v souladu s čl. 5 odst. 2 směrnice, nemá podle čl. 11 bodu 1 této směrnice právo na odměnu, kterou průměrně pobírala před uvedeným převedením⁴⁰. Srovnatelný právní stav ale ohledně čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 resp. ustanovení 3 Evropské dohody neexistuje. Znění těchto ustanovení je jednoznačné v tom, že podle všech jazykových verzí musí být dovolená za kalendářní rok jednoduše „zaplacená“⁴¹, což svědčí o kontinuitě ve smyslu zachování „obvyklé“ mzdy v souladu s judikaturou.

37 — Rozsudek ze dne 1. července 2010, Parviainen (C-471/08, Sb. rozh. s. I-6533).

38 — Rozsudek ze dne 1. července 2010, Gassmayr (C-194/08, Sb. rozh. s. I-6281).

39 — Rozsudek Parviainen (bod 50) a rozsudek Gassmayr (bod 61).

40 — Rozsudek Parviainen (uvedený výše v poznámce pod čarou 37, bod 62).

41 — Srov. např. německou („bezahlt“), francouzskou („payé“), dánskou („med løn“), španělskou („retribuidas“), portugalskou („remuneradas“), slovínskou („plačnega“), italskou („retribuite“), švédskou („betald“) a nizozemskou („betaald“) jazykovou verzi.

36 — Úř. věst. L348, s. 1; Zvl. vyd. 05/02, s. 110.

50. Další doklad pro zde zastávaný názor vyplývá konečně ze zásad Mezinárodní organizace práce (MOP), ke kterým by mělo být podle šestého bodu odůvodnění směrnice 2003/88 přihlédnuto. V rámci MOP jako zvláštní organizace OSN bylo právo na placenou minimální dovolenou za kalendářní rok dosud předmětem dvou vícestranných úmluv, přičemž úmluva č. 132⁴², která vstoupila v platnost dne 30. června 1973, změnila do té doby platnou úmluvu č. 52⁴³. Tyto úmluvy obsahují ve vztahu k smluvním státům kogentní požadavky týkající se naplnění tohoto základního sociálního práva v rámci jejich vnitrostátních právních řádů. Úmluva č. 132, jejíž relevanci pro výklad směrnice 2003/88 Soudní dvůr naposledy

v rozsudku Schultz-Hoff výslovně potvrdil⁴⁴, v čl. 7 odst. 1 říká, že každá osoba, která čerpá dovolenou stanovenou v této úmluvě, obdrží za celou dobu dovolené „minimálně svoji *obvyklou* nebo průměrnou mzdu“.

51. S ohledem na výše uvedené úvahy se mi zdá, že domněnka vyjádřená předkládajícím soudem v bodě 29 předkládacího rozhodnutí, že Soudní dvůr možná v rozsudku Schultz-Hoff použitím slova „srovnatelný“⁴⁵ – ve vztahu k situaci, do které musí být pracovník během dovolené za kalendářní rok umístěn požadavkem proplacení dovolené – myslí něco jiného, možná i možnost, že budou přípustně provedeny sračky z obvyklé mzdy, asi

42 — Úmluva č. 132 o placené dovolené za kalendářní rok (nové znění z roku 1970), přijatá Všeobecnou konferencí Mezinárodní organizace práce dne 24. června 1970, která vstoupila v platnost dne 30. června 1973.

43 — Úmluva č. 52 o placené dovolené za kalendářní rok, přijatá Všeobecnou konferencí Mezinárodní organizace práce dne 24. června 1936, která vstoupila v platnost dne 22. září 1939. Tato Úmluva dostala na základě Úmluvy č. 132 nové znění, zůstává ale sama nadále otevřená k ratifikaci.

44 — Rozsudek Schultz-Hoff a další (uvedený výše v poznámce pod čarou 7, bod 38). Srov. diskusi v literatuře o významu, který přísluší Úmluvám MOP v právním řádu Unie. Korda, M./Pennings, F., „The legal character of international social security standards“, *European Journal of Social Security*, svazek 10 (2008), č. 2, s. 132, podle jejichž názoru Evropská unie nemá pravomoc k vytváření právně závazných standardů sociálního zabezpečení. Z tohoto důvodu mají Úmluvy podepsané v rámci MOP a Rady Evropy ústřední význam pro vývoj mezinárodních standardů sociálního zabezpečení. Bercusson, B., „The European Court of Justice, Labour Law and ILO Standards“, *50 Jahre EU – 50 Jahre Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zum Arbeits- und Sozialrecht*, Baden-Baden 2008, s. 58 a násl., se přiklání k aktivnější roli Soudního dvora při vytváření evropského sociálního modelu, který by při výkladu primárního a sekundárního práva Unie měl zohlednit standardy MOP. Murray, J., „The Working Time Directive and Future Prospects for ILO Rules on Working Time“, *Transnational Labour Regulation – The ILO and EC compared*, s. 175, míní, že mezi směrnicí o pracovní době a právem MOP existuje velká konvergence, pokud jde o předmět a účel úpravy.

45 — Rozsudek Schultz-Hoff a další (uvedený výše v poznámce pod čarou 7, bod 60).

vychází ze špatného porozumění judikatury. Argumentace Soudního dvora v tomto rozsudku dále zcela odpovídá mému vysvětlení ve věci *Stringer a další*⁴⁶, podle něž náhradní odměna, kterou zaměstnanec obdrží, musí být co do výše „rovnocenná“ jeho obvyklé mzdě. Odhlédnuto od jiné volby slov jde v konečném důsledku o totéž, totiž o to, zajistit formou teleologického výkladu čl. 7 odst. 1 směrnic o pracovní době, aby cíle směrnic nebyly zmařeny nesprávným provedením této směrnice. Jde při tom především o zajištění, aby zaměstnanci nevznikaly nevýhody z toho, že se rozhodne k využití svého práva na dovolenou za kalendářní rok. Právě k těmto nevýhodám patří v první řadě případné finální ztráty, které by jej vždy podle výchozí situace od toho odradily.

52. Na základě výše uvedeného je nutno konstatovat, že unijní právo, tak jak je vykládáno Soudním dvorem, obsahuje dostatek jasných požadavků, jak má být odměna za dovolenou vyměřena. Podle nich musí odměna za dovolenou v každém případě co do výše odpovídat odměně za práci.

b) Závěr: Vyloučení nepřijatelného kritéria minimálních potřeb

53. Zachováním odměny za práci po dobu trvání dovolené za kalendářní rok má být konečně účinně chráněna rekreační funkce dovolené za kalendářní rok. Výklad čl. 7 odst. 1 směrnic o pracovní době, opřený o jejich smysl a účel, tak jak se projevil v judikatuře Soudního dvora, v každém případě zakazuje provést výpočet odměny za dovolenou na základě minimálních životních nákladů. S touto judikaturou by bylo neslučitelné, pokud, tak jak navrhuje žalovaná v původním řízení⁴⁷, by jako referenční částka pro výpočet odměny za dovolenou byla použita pouze částka, která by byla právě ještě dosti vysoká, aby nebránila zaměstnanci v čerpání jeho nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok. Neboť na straně jedné by takové opatření nebylo „zachováním mzdy“ po dobu dovolené za kalendářní rok. Navrhovaný výklad by spíše znamenal, že Soudním dvorem vznesené požadavky na odměnu za dovolenou v souladu se směrnicí by bylo nutno následně přepsat, a to k tíži zaměstnanců. Na druhé straně by příslušný výklad vedl k vytvoření právního stavu pro zaměstnance, který nesplňuje ani požadavky minimální harmonizace v rámci Unie, ani požadavek právní jistoty.

46 — Srov. mé stanovisko ve věcech C-350/06 a C-520/06 (uvedené výše v poznámce pod čarou 7, bod 38).

47 — Viz body 41, 43 a 76 písemného vyjádření žalované v původním řízení.

54. Minimální harmonizace, o kterou pro oblast civilního letectví usiluje podle čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/79 i Evropská dohoda, totiž neznamená, že činnost Unie se omezí na nejnižšího společného jmenovatele. Nejedná se tedy v žádném případě o minimální harmonizaci. Cílem není, aby nejnižší úroveň ochrany platná v určitém členském státě byla zafixována v rámci celé Unie, nýbrž formulace základní ochrany, která je pro příslušnou unijní politiku nezbytná⁴⁸. Všechno ostatní by bylo neslučitelné s cíli stanovenými v článku 136 ES „zlepšovat životní a pracovní podmínky“ za účelem „umožnění jejich přiblížení cestou pokroku“ a „zaručení přiměřené sociální ochrany“. Ustanovení, které stanoví minimální standardy bezpečnosti a zdraví zaměstnanců, musí být objektivní a jasně formulované, aby bylo zajištěno jeho účinné a jednotné provedení na celém území Unie. Případné kritérium „finanční únosnosti“ dovolené za kalendářní rok, jak žalovaná v původním řízení v konečném důsledku navrhuje, by nebylo proveditelné, neboť jeho použití – jak žalobci v původním řízení správně poznamenávají⁴⁹ – by záviselo na dané konkrétní situaci, zejména na finančních zatíženích každého jednotlivého zaměstnance. Použití takového neurčitěho kritéria by v konečném

důsledku nárok na dovolenou za kalendářní rok podkopávalo.

4. Pravomoc členských států stanovit výpočet odměny za dovolenou

55. Určení metody výpočtu odměny za dovolenou spadá z důvodu neexistence výslovných požadavků, které by byly uvedeny ve směrnici o pracovní době resp. ve směrnici 2000/79 opět do pravomoci členských států, kterým, jak již vysvětleno, přísluší povinnost stanovit nutné vnitrostátní podmínky provedení. K odpovídajícímu závěru dospěl Soudní dvůr v rozsudku Schultz-Hoff⁵⁰ v souvislosti s otázkou, která rovněž nebyla v unijním právu upravena, jak má být vypočtena finanční náhrada, která podle čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 při ukončení pracovního poměru nahrazuje minimální dobu nebo minimální doby placené dovolené za kalendářní rok. V tomto směru platí „vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklosti“, na které směrnice odkazují. Přitom jsou členské státy povinny dbát na to, aby vnitrostátní podmínky pro uplatnění příslušných nároků respektovaly meze vyplývající ze samotného unijního

48 — Srov. Leible/Streinzi, EUV/EGV, Mnichov 2003, čl. 95, bod 44, s. 1248.

49 — Srov. bod 74 písemného vyjádření žalobců v původním řízení.

50 — Rozsudek Schultz-Hoff a další (uvedený výše v poznámce pod čarou 7, body 57 až 62).

práva, včetně zásad judikatury, kterými jsem se v rámci mých vyjádření zabývala.

C – Postup v případě komplexních mzdových struktur

5. Dílčí závěr

1. Obecně

56. První předběžnou otázku předkládajícího soudu, která je formulována tak obecně, že jejím předmětem jsou zásadní aspekty práva na proplacení dovolené, považuji za zodpovězenou mojí argumentací týkající se rozsahu legislativních pravomocí, které vykonává unijní zákonodárce nebo které nadále zůstaly členským státům, jakož i požadavků unijního práva, které vyplývají ze směrnic o pracovní době, směrnice 2000/79 a judikatury Soudního dvora.

57. Na poněkud konkrétněji formulovanou druhou a třetí předběžnou otázku je nutno odpovědět v tom smyslu, že odměna za dovolenou musí být zásadně vyměřena tak, aby se shodovala s „obvyklou“ odměnou zaměstnance za práci. Finanční náhrada, která je poskytována jako odměna za dovolenou, nicméně není v souladu s požadavky Unijního práva, pokud je vyměřena právě ještě v takové výši, že neexistuje vážné nebezpečí, že zaměstnanec svoji dovolenou za kalendářní rok nebude čerpat.

58. Zásada, podle které musí být odměna za dovolenou vyměřena tak, aby se shodovala s „obvyklou“ mzdou, vyžaduje jistě přizpůsobení takovým případům, ve kterých není výše mzdy právě konstantní, neboť se v závislosti na některých faktorech, které účastníci kolektivního vyjednávání považují za relevantní, může v rámci jednotlivých období měnit. Takové faktory mohou souviset buď s profesním postavením zaměstnance v rámci společnosti nebo s určitou jím vykonávanou prací. K posledně uvedené kategorii patří příplatky ve formě zvláštních odměn a náhrad nákladů.

59. Čtvrtá a pátá předběžná otázka tedy v konečném důsledku směřuje k tomu, aby Soudní dvůr určil, co se má v takovém případě, jako je případ, o který se jedná ve věci v původním řízení, považovat za „obvyklou odměnu za práci“ v období dovolené. V této souvislosti je nutno konstatovat, že tento výraz má časovou a materiální složku. Obě předběžné otázky se vztahují k těmto složkám. Čtvrtou předběžnou otázkou je žádáno o informaci, zda má

být jako relevantní období vzato skutečné období, tj. to období, ve kterém se zaměstnanec nacházel na dovolené, nebo jiné období. Pátou předběžnou otázkou chce předkládající soud zjistit, zda by měl zaměstnanec nárok na výplatu příplatku, pokud by vykonával zvláštní činnost. Pokud na ni bude odpovězeno kladně, chce předkládající soud vědět, zda v daném případě musí být při výpočtu odměny za dovolenou současně zohledněny maximální hranice rozsahu nebo období takových činností.

2. Požadavky unijního práva a zbylé pravomoci členských států při úpravě podrobností odměny za dovolenou

60. Definitivní posouzení toho, co má být chápáno „obvyklou odměnou za práci“ ve smyslu judikatury, brání v neposlední řadě stručnost unijní úpravy v této oblasti, která nutně stanoví výkladu Soudního dvora určité hranice.

61. Dánská vláda poukazuje, pokud jde o absenci unijní legislativní pravomoci, a tím

oprávnění Soudního dvora k výkladu, na čl. 137 odst. 5 ES, podle kterého se tento článek výslovně nevztahuje mimo jiné na „odměnu za práci“. Toto nicméně nepovažují za skutečnou překážku, neboť jak Soudní dvůr ve své judikatuře opakovaně vysvětlil⁵¹, je nutné si uvědomit, že toto ustanovení Smlouvy musí být vykládáno úzce, aby rozsah odstavců 1 až 4 nebyl nepřiměřeně omezen a nebyly zpochybněny cíle sledované článkem 136 ES. Toto ustanovení Smlouvy proto nesmí být vykládáno tak, že jeho rozsah působnosti se vztahuje na všechny otázky související nějakým způsobem s odměnou za práci. Jak Soudní dvůr vysvětlil v rozsudku *Impact* s poukazem na rozsudek *Del Cerro Alonso*⁵², musí být tato výjimka chápána spíše tak, že se vztahuje na opatření jako sjednocení jednotlivých nebo všech složek mezd a platů nebo výše mezd a platů nebo zavedení minimální mzdy Společenství, kterými by unijní právo přímo zasahovalo do stanovení odměn za práci v rámci Unie⁵³. V souladu s tím je stanovení výše různých složek odměny za práci odňato pravomoci unijního zákonodárce a je nesporně věcí příslušných orgánů členských států, přičemž tyto orgány jsou přesto povinny, při výkonu své pravomoci v oblastech, ve kterých není Unie příslušná, respektovat unijní právo⁵⁴.

51 — Srov. rozsudek ze dne 15. dubna 2008, *Impact* (uvedený výše v poznámce pod čarou 13, bod 125).

52 — Rozsudek ze dne 13. září 2007, *Del Cerro Alonso* (C-307/05, Sb. rozh. s. I-7109).

53 — Rozsudek *Impact* (uvedený výše v poznámce pod čarou 13, bod 124).

54 — Tamtéž (bod 129).

62. To však nevyovídá nic o tom, zda je unijní zákonodárce v případě komplexní struktury mzdy oprávněn k úpravě výše odměny za dovolenou. Jak totiž v uvedené věci přílehavě vysvětlila generální advokátka Kokott, nebrání tato výjimka Unii v tom, aby přijala úpravy s finančními dopady, například ohledně pracovních podmínek [čl. 137 odst. 1 písm. b) ES] nebo ohledně zlepšení pracovního prostředí k ochraně zdraví a bezpečnosti zaměstnanců [čl. 137 odst. 1 písm. a) ES]. Unijnímu zákonodárci nebrání v tom, aby stanovil podmínky pro vnitrostátní pracovní právo, které povedou k nároku zaměstnance na placenou dovolenou za kalendářní rok, jak se stalo v článku 7 směrnice 2003/88⁵⁵. Totéž platí pro takřka shodné ustanovení 3 Evropské dohody, která je připojena ke směrnici 2000/79, zejména když se výjimka čl. 137 odst. 5 ES vztahuje i na právní základ této směrnice, kterým je článek 139 ES⁵⁶. Jinými slovy, unijní zákonodárce má nejen pravomoc upravit to, co je předmětem směrnic 2003/88 a 2000/79, nýbrž z právního hlediska by v zásadě byl oprávněn vydat podrobnější předpisy týkající se povahy a výše odměny za dovolenou.

jak musí být odměna za dovolenou konkrétně složena. Namísto toho odkázal na vnitrostátní „právní předpisy nebo zvyklosti“. Vůle unijní zákonodárce poskytnout členským státům a sociálním partnerům široké pole působnosti je vyjádřena v desátém bodě odůvodnění směrnice 2000/79, podle kterého „je vhodným nástrojem pro provedení dohody směrnice ve smyslu článku 249 Smlouvy“. Pro oblast civilního letectví je proveden dodatečný odkaz na vnitrostátní právo tím, že dle dvanáctého bodu odůvodnění je členským státům ponechána volnost „vymezit pojmy použité v dohodě, které v ní nejsou zvlášť vymezeny, v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi, obdobně jako u jiných směrnic z oblasti sociální politiky používajících obdobné pojmy, za předpokladu, že tyto definice odpovídají obsahu dohody“. Článek 3 směrnice 2000/79 navíc zavazuje členské státy zajistit, aby „sociální partneři zavedli nezbytná opatření dohodou“.

63. Unijní zákonodárce ale upustil od toho, aby ve výše citovaných ustanoveních stanovil,

64. Touto cestou je na úrovni Unie sledován v zásadě stejný přístup jako při provádění Úmluvy č. 132 MOP, která rovněž neobsahuje speciální ustanovení týkající se výpočtu odměny za dovolenou a namísto toho poskytuje

55 — Viz bod 175 stanoviska generální advokátky Kokott ze dne 9. ledna 2008, Impact (rozsudek je uveden výše v poznámce pod čarou 13).

56 — V tomto smyslu Rebhahn, R., (uvedeno výše v poznámce pod čarou 14), článek 137, bod 56, s. 1363.

podepsaným státům široké pole působnosti k úpravě⁵⁷. Její článek 1 tak stanoví, že „ustanovení této Úmluvy budou provedena vnitrostátní legislativou, pokud nebudou provedena komplexními pracovními smlouvami, rozhodčími nálezy, soudními rozhodnutími, správními řízeními o stanovení mzdy nebo jiným způsobem odpovídajícím vnitrostátním zvyklostem, který se jeví být při zohlednění zvláštních poměrů každé země vhodný“.

65. Takovýto přístup odpovídá jak principu subsidiarity, tak i nutnosti respektovat kolektivní autonomii sociálních partnerů při mzdových jednáních. V této souvislosti budiž připomenuto, že právo na kolektivní vyjednávání a s tímto právem spojená kolektivní autonomie představují v unijním právním řádu chráněná základní práva⁵⁸. Právo na kolektivní vyjednávání je uznáno jak v různých mezinárodních právních aktech, na kterých se členské státy podílely nebo ke kterým

přistoupily – jako Evropské sociální chartě⁵⁹ podepsané dne 18. října 1961 v Turíně, která je navíc výslovně zmíněna v článku 136 ES –, jakož i v právních aktech, které členské státy vypracovaly na úrovni Společenství nebo v rámci Evropské unie, jako Chartě Společenství základních sociálních práv zaměstnanců⁶⁰, která byla přijata při zasedání Rady Evropy ve Štrasburku dne 9. prosince 1989 a je rovněž zmíněna v článku 136 ES a Listině základních práv Evropské unie⁶¹ vyhlášené dne 7. prosince 2000 v Nice.

66. Takovýto přístup odpovídá dále požadavkům praxe, především když se ukazuje být nadměrně obtížným, vydat jednotnou úpravu pro všechny obory⁶². Tvrzení účastníků původního řízení právě ukazují, na jakou flexibilitu je odvětví civilního letectví odkázá-

57 — Podle Böhnert, S., *Das Recht der ILO und sein Einfluss auf das deutsche Arbeitsrecht im Zeichen der europäischen Integration* (Právo ILO a jeho vliv na německé pracovní právo ve znamení evropské integrace), Baden-Baden 2002, s. 100, používají Úmluvy MOP tzv. „flexibilní doložky“, pod kterými lze rozumět různá opatření, mj. použití širokých pojmů a přenechání širokého uvážení při realizaci závazků resp. stanovení cílů, které mají být dosaženy.

58 — Srov. mé stanovisko ze dne 14. dubna 2010, Komise v. Německo (C-271/08, Sb. rozh. s. I-7091, bod 77).

59 — Článek 6 Evropské sociální charty, doslova převzatý do článku 6 revidované Evropské sociální charty, která byla podepsána dne 3. května 1996 ve Štrasburku, zavazuje smluvní strany za účelem zaručení účinného výkonu práva na kolektivní vyjednávání, mj. k podpoře společných porad mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, jakož i k podpoře procesů pro dobrovolná jednání mezi zaměstnavateli nebo organizacemi zaměstnavatelů na straně jedné a organizacemi zaměstnanců na straně druhé, pokud je to nutné a účelné, s cílem, aby upravily podmínky komplexními pracovními smlouvami.

60 — Podle bodu 12 Charty Společenství základních sociálních práv zaměstnanců mají zaměstnavatelé a sdružení zaměstnavatelů na straně jedné a sdružení zaměstnanců na straně druhé právo vyjednat a uzavřít za podmínek vnitrostátních právních předpisů a zvyklostí kolektivní smlouvy.

61 — Podle čl. 28 Listiny základních práv mají zaměstnanci a zaměstnavatelé nebo jejich příslušné organizace podle práva Společenství a vnitrostátních právních předpisů a zvyklostí právo vyjednat a uzavírat kolektivní smlouvy na vhodných úrovních jakož i v případě konfliktů zájmů přijmout kolektivní opatření k obraně svých zájmů, včetně stávků.

62 — Viz již v bodě 42 tohoto stanoviska mé vysvětlení diferencované metody úpravy, kterou zákonodárce Unie použil a která v konečném důsledku vedla k vydání směrnice 2000/79 zvlášť pro oblast civilního letectví.

no. Musí být vytvořena úprava, která by odpovídala zvláštnostem každého oboru a byla akceptována sociálními partnery. Soudní dvůr musí tento zdrženlivý postoj unijního zákonodárce zohlednit i při výkladu unijního práva. Na druhé straně je třeba si uvědomit, že pole působnosti členských států k úpravě, jak již bylo zmíněno⁶³, není neomezené. Naopak, prováděcí akty musí být v souladu s unijním právem.

mzdové struktury, která je předmětem páté předběžné otázky, jsem toho názoru, že z dvanáctého bodu odůvodnění směrnice 2000/79 nelze bez dalšího vyvodit výlučnou pravomoc členských států resp. sociálních partnerů, aby jednotlivě stanovovaly, které částky mají být považovány za součást „odměny za dovolenou“. Vzhledem ke skutečnosti, že pojem „odměna za dovolenou“ navazuje na pojem „odměna za práci“, musí tedy být v zásadě zachován v nekrácené výši po dobu dovolené. Posledně uvedený pojem je ve značné míře vymezen unijním právem.

67. Z výše uvedených úvah vyplývá, že při neexistenci odporujících požadavků unijního práva jsou členské státy v zásadě volné v tom, aby v souladu se svými vnitrostátními pracovními předpisy umožnily, že odměna za práci bude rozdělena na základní mzdu a vícero příplatků, které zaměstnanec obdrží v závislosti na svých výkonech.

i) Pojem odměna v unijním právu

3. Složení odměny za dovolenou

a) Materiální složka pojmu „obvyklá odměna za práci“

68. Co se týče materiální složky pojmu „obvyklá odměna za práci“ v případě komplexní

69. Ani směrnice o pracovní době, ani směrnice 2000/79 sice neobsahují definici pojmu „odměna za práci“, unijní právo přesto stanoví dostatečně jasnou definici v čl. 141 odst. 2 ES, na kterou se Soudní dvůr odvolal i při výkladu směrnic, které byly – jako sama směrnice 93/104, o kterou se zde mimo jiné jedná – vydány na základě zmocňovacího základu článku 118a Smlouvy o ES⁶⁴. Tato definice

63 — Viz body 38, 45, 53, 54 a 55 tohoto stanoviska.

64 — Rozsudek ze dne 8. září 2005, McKenna (C-191/03, Sb. rozh. s. I-7631, bod 29).

odpovídá navíc standardům mezinárodního pracovního práva, když se z hlediska historie vzniku opírá o čl. 1 písm. a) Úmluvy č. 100 MOP^{65, 66}. Použití pojmů primárního práva se mi v této souvislosti jeví možné i v projednávaném případě při výkladu směrnice 2000/79.

ustanovení bylo v judikatuře Soudního dvora vyloženo v zásadě extenzivně⁶⁸. Z tohoto důvodu může pojem odměny v čl. 141 odst. 2 ES za určitých okolností daleko přesahovat vnitrostátní pojem odměny⁶⁹. Povahu odměny jakékoli náhrady je nutno zjistit individuálním posouzením.

70. Je tedy třeba se zabývat otázkou, jaké odměny musejí být dle této definice považovány za složky mzdy.

71. Pod odměnou ve smyslu čl. 141 odst. 2 ES se podle legální definice rozumí „obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo, nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním“. Přitom je lhotečné, zda je plnění poskytnuto na základě pracovní smlouvy, právního předpisu nebo dobrovolně⁶⁷. Toto

72. Dříve, než však přezkoumám jednotlivé složky platu sporného případu z hlediska jejich povahy odměny, chci krátce poukázat na nutnost držet se dosavadního širokého výkladu pojmu „odměny“ v unijním právu. Neboť právě v případech jako je projednávaná věc, ve kterých se plat skládá z více složek, skrývá příliš úzký výklad nebezpečí, že zaměstnavateli bude dán podnět, aby některé složky deklaroval jako nenáležící k odměně nebo plat dokonce tak roztržil, aby na odměně za dovolenou platil co možná nejméně. Taková praxe by ale vedla k tomu, že by zaměstnanec byl odrazen od čerpání placené dovolené za kalendářní rok a tím by byl zmařen rekreační účel. Na toto nebezpečí upozorňují žalobci v původním řízení podle mého názoru právem⁷⁰.

65 — Článek 1 písm. a) Úmluvy č. 100 MOP zní takto: „Pojem ‚odměna‘ zahrnuje obvyklou mzdu, základní nebo minimální mzdu nebo obvyklý plat, základní nebo minimální plat jakož i všechny dodatečné odměny, které je zaměstnavatel povinen na základě pracovního poměru zaplatit zaměstnanci nepřímo nebo přímo v hotovosti nebo v naturáliích“.

66 — Srov. Krebber, S., EUV/EGV – Kommentar (SEU/SES - komentář) (vydáno Christian Calliess/Matthias Ruffert), 3. vydání, Mnichov 2007, článek 141, bod 23, s. 1629.

67 — Rozsudek McKenna (uvedený výše v poznámce pod čarou 64, bod 29).

68 — Srov. Eichenhofer, E., EUV/EGV – Kommentar, Mnichov 2003, článek 141 ES, bod 10, s. 1530.

69 — Srov. Rebhahn, R., (uvedeno výše v poznámce pod čarou 14), článek 141 ES, bod 10, s. 1386.

70 — Srov. bod 73 písemného vyjádření žalobců v původním řízení.

ii) Základní mzda jako podstatná část odměny případě k „obvyklé odměně za práci“, která musí být podle judikatury Soudního dvora zaměstnanci zachována po dobu dovolené.

iii) Klasifikace příplatků jako složek odměny

73. S ohledem na jednoznačné znění se toto ustanovení v každém případě vztahuje na každou odměnu, kterou zaměstnanec obdrží jako „základní plat“. Toto Soudní dvůr naposledy výslovně potvrdil v rozsudku Parviainen v případě letušky, která v letecké společnosti vykonávala funkce vedoucí kabiny. Soudní dvůr se v této věci zabýval otázkou, zda si těhotná zaměstnankyně dočasně ze zdravotních a bezpečnostních důvodů převedená na jiné pracovní místo podle čl. 5 odst. 2 směrnice 92/85 zachovává po dobu tohoto převedení kromě nároku na základní mzdu vyplývající z její pracovní smlouvy nebo pracovního poměru také nárok na složky odměny nebo příplatky spojené s její vedoucí funkcí, počtem odpracovaných let a profesní kvalifikací. Soudní dvůr odpověděl kladně, přičemž od počátku vycházel z toho, že základní plat žalobkyně spadá pod pojem odměny uvedený v článku 141 ES⁷¹. Do kategorie základního platu spadá i fixní částka, která podle MOD na základě ustanovení o měsíčních letových dobách, které byly dohodnuty v kolektivní smlouvě, každému pilotovi v každém případě přísluší. Výše tohoto platu je přesně stanovena a řídí se určitými faktory jako hodností pilota jakož i leteckou flotilou, ke které pilot přísluší. Podle toho patří tato fixní, nezměnitelná složka každého platu pilota v každém

74. Poněkud složitější je naproti tomu posouzení otázky, zda zde sporné příplatky jsou rovněž zahrnuty pod pojem „odměna“ ve smyslu čl. 141 odst. 2 ES. Podle údajů předkládajícího soudu přistupují totiž navíc k základnímu platu dvě další složky platu, které se liší ohledně jejich funkce a zdanění. Výše příplatků je určena podle času stráveného létáním (PZL) a času stráveného mimo základnu (NZČMZ). PZL se podle vnitrostátního práva považuje v plném rozsahu za mzdu a je odpovídajícím způsobem zdaněn. V relevantní době bylo 82% NZČMZ považováno za náhradu výdajů, takže pouze 18% je považováno za mzdu a podléhá zdanění.

75. Bez ohledu na jejich klasifikaci podle vnitrostátních právních předpisů by také příplatky bylo možné z hlediska unijního práva považovat za „ostatní odměny“ ve

71 — Rozsudek Parviainen (uvedený výše v poznámce pod čarou 37, body 49 a 50).

smyslu výše uvedené zákonné definice. Toto je nutno v následující části přezkoumat. Pokud postavíme funkci mzdy jako protiplnění zaměstnavatele za zaměstnancem vykonanou práci, museli bychom za „ostatní odměnu“ považovat každé peněžní plnění, které je v širokém smyslu takovým protiplněním a nedochází k němu výlučně z jiných důvodů (např. zvýšení produktivity, zlepšení pracovních podmínek a pracovního prostředí, podpora zdraví)⁷².

vyjádřeních v řízení před Soudním dvorem⁷⁴ odvolávají výlučně právě na tyto složky platu. Otázky předkládajícího soudu je tedy třeba chápat tak, že se žádá o informaci pouze ohledně PZL a zdanitelné části NZČMZ, zda při výpočtu odměny za dovolenou měly být vedle základního platu zohledněny i příplatky. V důsledku toho není třeba následující zkoumání pro absenci podstatnosti pro rozhodnutí rozšiřovat na tu část NZČMZ, která se považuje za náhradu výdajů.

76. Nejprve je ale nutné vymezit předmět zkoumání v souladu s tím, jak jsou předběžné otázky relevantní pro rozhodnutí sporu v původním řízení. Ze spisu⁷³ jednoznačně vyplývá, že žalobci v původním řízení uplatňují nárok na výplatu PLZ i zdanitelné části NZČMZ, který je dle vnitrostátního práva klasifikován jako složka mzdy. I tvrzení žalobců v původním řízení připouští tento závěr, zejména když se ve svých písemných

77. Široký pojem odměny uvedený v čl. 141 odst. 2 ES v zásadě zahrnuje vedle vlastní mzdy placené jako protiplnění za vykonanou práci i veškeré vedlejší složky jako prémie, příplatky a příspěvky, zaměstnavatelem poskytnuté výhody nebo bonusy⁷⁵. Soudním dvorem byly jako odměna ve smyslu tohoto ustanovení uznány v každém případě příplatky ke mzdě, které se řídí kritériem flexibility, tj. takové příplatky, které odměňují

72 — Srov. Krebber, S., (uvedeno výše v poznámce pod čarou 66), bod 25, s. 1630.

73 — Srov. Rozsudek Employment Tribunal ze dne 11. května 2007, Mrs S A Williams a další v. British Airways Plc (číslo věci: 3314875/2006), bod 27 a 29, s. 8 (příloha 2 podání žalované v původním řízení), a shrnutí skutkového stavu Supreme Court („Agreed Statement of Facts and Issues in the Supreme Court of the United Kingdom“), bod 8, s. 3 (příloha 1 písemného vyjádření žalované v původním řízení).

74 — Srov. bod 11 písemného vyjádření žalobců v původním řízení.

75 — Fuchs, M./Marhold, E., *Europäisches Arbeitsrecht* (Evropské pracovní právo), 2. vydání, Vídeň 2006, s. 123.

připravenost zaměstnance pracovat v různé době⁷⁶. Logicky tedy byly v judikatuře shledány za rovněž zahrnuté touto definicí příplatky za nevýhodnou pracovní dobu⁷⁷, odměna za práci navíc⁷⁸ jakož i odměna za přesčasy kvůli účasti na školicích akcích, jejichž doba přesahovala individuální pracovní dobu⁷⁹. Logicky by tedy do této kategorie měly spadat i příplatky za přesčasy, příplatky za svátky, příplatky za směny a srovnatelná plnění⁸⁰.

jsou předmětem sporu, však spočívá v tom, že PZL představuje přímé protiplnění za typickou činnost pilota – totiž létání s letadlem – zatímco NZČMZ má spíše charakter odškodnění za vzdálení od obvyklé základny pilota spojené nutně s cestováním. Že případná povaha odškodnění odměny bez dalšího nebrání zařazení pod odměnu ve smyslu čl. 141 odst. 2 ES, ukazuje již skutečnost, že podle judikatury pod tento pojem spadají dokonce zákonem stanovená odškodnění za propuštění⁸¹. Ve srovnání s náhradami tohoto druhu je však povaha odškodnění NZČMZ – v každém případě pokud jde o zde relevantní nezdanitelnou část – podstatně méně charakteristická. V této souvislosti je třeba dále poukázat na to, že jinak než nezdanitelná část NZČMZ není tato část náhradou výdajů, nýbrž se již podle hodnocení vnitrostátního práva považuje za odměnu. Tato klasifikace je podle mého názoru správná, zejména pokud se u posledně uvedené náhrady jedná o nepřímou mzdu za vykonanou práci, která má kompenzační charakter a je srovnatelná s příplatkem za nevýhodnou pracovní dobu. Bez ohledu na to se u obou příplatků jedná o peněžní plnění, která poskytuje zaměstnavatel vědomě s ohledem na určité činnosti pilota, takže charakter odměny obou přídatků nelze zpochybnit.

78. Podobnost zde nikoli taxativně uvedených odměn s příplatky, které jsou předmětem sporu, je nasnadě, pokud v konečném důsledku navazují na připravenost pilota dát svůj čas k dispozici k výkonu práce tak dlouho, jak zaměstnavatel považuje za nutné. Rozdíl mezi oběma druhy příplatků, které

79. V případě těchto příplatků se tedy jedná o „ostatní odměny“, které zaměstnanec pobírá podle čl. 141 odst. 2 ES na základě svého

76 — Srov. rozsudek ze dne 17. října 1989, Danfoss (109/88, Recueil, s. 3199, bod 3).

77 — Srov. rozsudek ze dne 30. března 2000, Jämställdhetsombudsmannen (C-236/98, Recueil, s. I-2189, body 39 a násl.).

78 — Srov. rozsudek ze dne 6. prosince 2007, Voß (C-300/06, Sb. rozh. s. I-10573, body 12 a násl.).

79 — Srov. rozsudky ze dne 4. června 1992, Bötzel (C-360/90, Recueil, s. I-3589, bod 13), a ze dne 6. února 1996, Lewark (C-457/93, Recueil, s. I-2343, bod 23).

80 — Srov. Krebber, S., (uvedeno výše v poznámce pod čarou 66), bod 28, s. 1631.

81 — Srov. rozsudek ze dne 9. února 1999, Seymour-Smith (C-167/97, Sb. 1999, I-623, bod 28).

pracovního poměru. Podle toho patří i tyto složky platu k „obvyklé odměně za práci“, která musí být dle judikatury Soudního dvora zaměstnanci zachována po dobu dovolené. Proto má zaměstnanec i po dobu dovolené za kalendářní rok v zásadě nárok na příplatky, které mu obvykle přísluší.

b) Časová složka „obvyklé odměny za práci“

80. Okolnost, že zaměstnanec využije své právo na roční dovolenou, nemůže být právně přípustným důvodem k tomu, aby pojem odměny v unijním právu byl výjimečně vykládán tak restriktivně, že k němu nepatří příplatky připadající na tuto dobu. To by jinak znamenalo, že se zaměstnancem by bylo zacházeno finančně jinak, vždy podle toho, zda pracuje nebo je na dovolené, což by ale, jak bylo již podrobně rozvedeno, bylo v rozporu s judikaturou.

81. Uznání podstaty nároku na obvyklé příplatky ale nutně neznamená, že příslušný zaměstnanec má nesnížený nárok na všechny myslitelné příplatky. Podle mého názoru Soudní dvůr tento nárok omezil v tom smyslu, že judikatura může být chápána i tak, že zaměstnanec nemá mít nárok na více než na svoji „obvyklou odměnu za práci“. Jaké důsledky tento výklad má, nyní osvětlím.

82. Jak bylo v úvodu naznačeno, má pojem „obvyklé odměny za práci“ i časovou složku. Za „obvyklé“ lze podle přirozeného slovního významu označit jen něco, co určitou dobu trvalo a později může být použito ke srovnání. Tento pojem implikuje, jak Komise⁸² a žalobci v původním řízení⁸³ správně vysvětlují, v podstatě nivelaci mzdy, která se v pravidelných časových úsecích mění, na výši průměrného výdělku. K výpočtu „obvyklé odměny za práci“ je nutné, jak účastníci řízení správně rozpoznali, nutně *dostatečně reprezentativní referenční období*, přičemž v původní věci přichází v úvahu více alternativních období. Buď je možné vycházet z konkrétního období, ve kterém byl zaměstnanec na dovolené, a vypočítat hypotetický průměrný výdělek, nebo vycházet z dřívějšího období, ve kterém zaměstnanec nepřetržitě pracoval, a vypočítat průměrný výdělek. Obě možnosti jsou zmíněny ve čtvrté předběžné otázce. Rovněž by ale bylo myslitelné, vypočítat jednotnou odměnu za dovolenou pro jednotlivé kategorie pilotů. Ani jedna z možností, které přichází v úvahu, se však nezdá být po praktické stránce vhodnější, protože obě vykazují jak výhody,

82 — Srov. bod 27 písemného vyjádření Komise.

83 — Srov. body 55 a 100 písemného vyjádření žalobců v původním řízení.

tak i nevýhody. První možnost má například tu nevýhodu, že nebude vždy možné s jistotou určit, jaké úkoly by pilot na dovolené ve sporném období pravděpodobně vykonával, pokud lze vždy podle původního stavu vycházet z toho, že dotčený úkol by v zásadě mohl být proveden i jiným pilotem⁸⁴. Druhá možnost by zase mohla způsobovat problémy u nových zaměstnanců, neboť by neexistovalo žádné reálné referenční období, které by bylo možné použít⁸⁵. Jak zdůrazňují žalobci ve věci v původním řízení⁸⁶, bez ohledu na uvedené by první ani druhá možnost přitom v praxi neměla vést k podstatnému kvantitativnímu rozdílu mezi vypočtenými částkami.

unijním právem účelnější. Soudní dvůr je však v rámci řízení o rozhodnutí o předběžné otázce povolán k tomu, aby výkladem zjistil, jaké právně závazné požadavky klade unijní právo na vnitrostátní právo, které unijní právo provádí⁸⁷, a v rámci soudní spolupráce zaujal stanovisko k právním otázkám, které mu byly předloženy vnitrostátním soudem. Na tomto pozadí by Soudní dvůr musel v projednávané věci konstatovat, že unijní právo, jak správně poznamenává i žalovaná v původním řízení⁸⁸, nestanoví žádný konkrétní postup.

83. Při bližším pohledu na nastolenou problematiku je zřejmé, že účastníky původního řízení podrobně vysvětlené výhody a nevýhody každé možnosti se převážně týkají praktické stránky realizace nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok. Jinými slovy, jejich předmětem je vlastně otázka, který přístup je pro účinné provedení nároku zaručeného

84. Z důvodu neexistence podrobných požadavků na úrovni unijního práva je nutné vycházet z toho, že pravomoc ke stanovení sporného referenčního období jakož i výpočtu odpovídající průměrné odměny se nachází na úrovni členských států, přičemž podle ustanovení 3 Evropské dohody resp. článku 7 směrnice 2003/88 jsou zde rozhodné „vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklosti“. Podle příslušného právního řádu přísluší vnitrostátnímu zákonodárci, aby vydal nutná prováděcí

84 — Srov. body 42 a 74 písemného vyjádření žalované v původním řízení.

85 — Tamtéž bod 42.

86 — Tamtéž bod 102.

87 — Výkladem ustanovení práva Unie se totiž vysvětluje a zdůrazňuje, v jakém smyslu a s jakým významem má nebo mělo být toto ustanovení od jeho vstupu v platnost chápáno a používáno (srov. rozsudky ze dne 27. března 1980 ve věci 61/79, *Denkavit italiana*, Recueil, s. 1205, bod 16, ze dne 10. února 2000 ve věci C-50/96, *Deutsche Telekom*, Recueil, s. I-743, bod 43, a ze dne 13. února 2004, *Kühne & Hertz*, C-453/00, Recueil, s. I-837, bod 21).

88 — Srov. bod 42 písemného vyjádření žalované v původním řízení.

ustanovení, resp. sociálním partnerům, aby přijali úpravu kolektivních smluv, které mohou vytvořit podmínky, aby tato průměrná odměna mohla být vyplacena.

85. Totéž platí p3ro mezinárodní pracovní právo, ze kterého lze odvodit důležité zásady. Znění čl. 7 odst. 1 Úmluvy č. 132 MOP sice naznačuje jako zásadu zjištění průměrného výdělku, když toto ustanovení výslovně stanoví, že každá osoba, která čerpá dovolenou stanovenou v této Úmluvě, má po celou dobu dovolené obdržet minimálně svoji obvyklou nebo *průměrnou odměnu*. Zřejmým cílem této alternativy je zohlednit zvláštní pracovní poměry, v nichž zaměstnanci nepobírají žádnou obvyklou odměnu. Neuvádí naopak nic o tom, jak má být tato průměrná odměna vypočtena a především jaké referenční období má být základem výpočtu. Namísto toho odkazuje na pravomoc členských států, když uvádí, že „tato odměna bude vypočtena v každé zemi způsobem, který bude určen příslušným orgánem nebo vhodným postupem“.

c) Zákaz diskriminace

86. Ze zde zastávaného chápání judikatury Soudního dvora, podle které nárok zaměstnance nemá přesahovat jeho „obvyklou odměnu za práci“, vyplývá na jedné straně požadavek nivelace a výpočtu průměrného

výdělku. Což zase znamená, že je vyloučena automatická kumulace základního platu a všech příplatků, pokud poslední uvedené nejsou obvykle poskytovány. V tomto ohledu je nutné výslovně přisvědčit tvrzení dánské vlády⁸⁹, podle kterého je započtení těchto příplatků do průměrné částky nutné pouze tehdy, pokud tyto složky odměny vykazují systematický charakter.

87. Navíc tento pojem v podstatě implikuje, že se zaměstnancem, který čerpá dovolenou, nesmí být po finanční stránce zacházeno jinak, než kdyby pracoval. Tím je sice s ohledem na účel úpravy nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok v první řadě míněno finanční znevýhodnění zaměstnance. To ale neznamená, že zaměstnanec, který čerpá dovolenou, by měl mít finančně lepší postavení než ostatní. Poskytnutí „obvyklé odměny za práci“ totiž znamená, že by se v zásadě měla použít i obvyklá omezení. Toto platí obdobně i pro roční nebo jiné maximální limity pro rozsah nebo dobu, po kterou zaměstnanec může vykonávat určitou činnost, za kterou je jako odměna poskytován příplatek. Tyto

89 — Srov. bod 20 písemného vyjádření dánské vlády.

maximální limity se musí přiměřeně promítnout do výpočtu odměny za dovolenou.

práci proměnlivá, má nárok na odměnu za dovolenou, která odpovídá jeho průměrnému výdělku. Výpočet tohoto průměrného výdělku musí být proveden na základě dostatečně reprezentativního referenčního období.

4. Dílčí závěr

88. Na čtvrtou předběžnou otázku je tedy nutno odpovědět tak, že zaměstnanec v situaci, jako je ta, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, v níž je výše odměny za

89. Na pátou předběžnou otázku je nutno odpovědět, že při výpočtu této průměrné mzdy musí být zohledněny nejen takové příplatky, které zaměstnanci obvykle náleží jako součást mzdy, ale i taková omezení ročních nebo jiných maximálních limitů pro rozsah či dobu, během níž zaměstnanec může vykonávat určitou činnost, za kterou je jako odměna poskytován příspěvek.

VII – Závěry

90. S ohledem na veškeré výše uvedené úvahy navrhuji Soudnímu dvoru, aby na předběžné otázky předložené Supreme Court odpověděl takto:

„1) Článek 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby a ustanovení 3 Evropské dohody o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví uzavřené mezi Sdružením evropských leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evropským sdružením technických letových

posádek (ECA), Evropským sdružením leteckých společností (ERA) a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců (IACA), která je přílohou směrnice Rady 2007/79/ES ze dne 27. listopadu 2000 je nutno vykládat v tom smyslu, že výpočet odměny za dovolenou je nutno provést podle vnitrostátních předpisů nebo zvyklostí.

- 2) Odměna za dovolenou přitom musí být v zásadě vypočtena tak, aby se shodovala s obvyklou odměnou zaměstnance za práci. Finanční náhrada, která je poskytována jako odměna za dovolenou, v každém případě není v souladu s požadavky unijního práva, pokud je vyměřena právě ještě v takové výši, že neexistuje vážné nebezpečí, že zaměstnanec svoji dovolenou za kalendářní rok nebude čerpat.

- 3) V situaci, jako je ta, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, v níž je výše odměny za práci proměnlivá, má zaměstnanec nárok na odměnu za dovolenou, která odpovídá jeho průměrnému výdělků. Výpočet tohoto průměrného výdělků musí být proveden na základě dostatečně reprezentativního referenčního období.

- 4) Při výpočtu této průměrné mzdy musí být zohledněny nejen takové příplatky, které zaměstnanci obvykle náleží jako součást mzdy, ale i taková omezení ročních nebo jiných maximálních limitů pro rozsah či dobu, během níž zaměstnanec může vykonávat určitou činnost, za kterou je jako odměna poskytován příplatek.“