ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (prvního senátu)

15. září 2011 *

Ve věci C-155/10,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Supreme Court of the United Kingdom, dříve House of Lords (Spojené království) ze dne 24. března 2010, došlým Soudnímu dvoru dne 2. dubna 2010, v řízení

Williams a další

proti

British Airways plc,

SOUDNÍ DVŮR (první senát),

ve složení A. Tizzano, předseda senátu, J.-J. Kasel, A. Borg Barthet, E. Levits (zpravodaj), a M. Berger, soudci,

generální advokátka: V. Trstenjak,
vedoucí soudní kanceláře: L. Hewlett, vrchní rada,

* Jednací jazyk: angličtina.

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 14. dubna 2011,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za Williams a další J. McNeill, QC, a M. Fordem, barrister,

– za British Airways plc C. Jeansem a A. Shortem, QC,

– za dánskou vládu V. Pasternak Jørgensen a C. Vangem, jako zmocněnci,

– za Evropskou komisi M. van Beekem a N. Yerrell, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 16. června 2011,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381), jakož i ustanovení 3 dohody, která je přílohou 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, dále jen „Evropská dohoda“).

2 Tato žádost byla podána v rámci sporu vedeného mezi zaměstnanci, paní Williams a dalšími, a jejich zaměstnavatelem British Airways plc (dále jen „British Airways“), jehož předmětem jsou odměny vyplácené během jejich placených dovolených za kalendářní rok.

Právní rámec

Právní úprava Unie

3 Článek 7 směrnice 2003/88, nadepsaný „Dovolená za kalendářní rok“, stanoví:

„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."

4 Ustanovení 3 Evropské dohody stanoví:

„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.

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

Vnitrostátní právní úprava

5 Nařízení z roku 2004 o pracovní době v civilním letectví [Civil Aviation (Working Time) Regulations 2004 (*Statutory Instruments* 2004 č. 756, dále jen „nařízení")] stanoví:

„4. (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.

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

a) lze čerpat po částech;

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

6 Podle článku 9 tohoto nařízení musí každý zaměstnavatel zajistit, že:

„[...] v jakémkoliv měsíci

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

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.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

7 Paní Williams a další jsou piloty zaměstnanými u společnosti British Airways (dále jen „piloti“). Jejich pracovní podmínky dojednává se společností British Airways odborová organizace pilotů British Air Line Pilots Association. Tyto podmínky jsou uvedeny v memorandu o dohodě (Memorandum of agreement) ze dne 1. dubna 2005 (dále jen „MOA“).

8 Podle MOA se odměna pilotů za práci skládá ze tří složek. První složkou je pevná roční částka. Druhou a třetí složku tvoří příplatky, které se mění v závislosti na čase stráveném létáním, kdy se tento příplatek vypočte jako 10 GBP za každou plánovanou letovou hodinu, a v závislosti na čase stráveném mimo základnu, v tomto případě činí výše příplatku 2,73 GBP za hodinu. Příplatek, který závisí na čase stráveném létáním, je odměnou, která podléhá zdanění v celém rozsahu, zatímco příplatek za čas strávený mimo základnu se z 82 % považuje za náhradu výdajů a jen z 18 % se považuje za zdanitelnou odměnu.

9 Čas, který pilot stráví létáním, závisí na trasách, které jsou mu přiděleny, a na letových plánech. Podle Supreme Court of the United Kingdom zpravidla činí přibližně patnáct dní za měsíc.

10 Podle MOA se částka, na kterou na základě placené dovolené za kalendářní rok vzniká nárok, určí jen na základě první složky odměny, to znamená na základě pevné roční částky.

11 Piloti tvrdí, že podle práva Unie musí částka vyplacená za dovolenou za kalendářní rok vycházet z jejich odměny za práci jako celku, včetně příplatků.

12 Employment Tribunal a Employment Appeal Tribunal tomuto návrhu vyhověly. Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) přijal opačný právní názor British Airways a rozhodl, že pro účely odměny za dovolené je nutno vycházet jen z pevné roční částky.

13 Předkládající soud vyjádřil pochybnosti o smyslu výrazu „placená dovolená za kalendářní rok“ a o rozsahu svobody stanovit „podmínky pro nárok na takovou dovolenou a její poskytování“, která byla ponechána vnitrostátním právním předpisům nebo zvyklostem.

14 Za těchto podmínek se Supreme Court of the United Kingdom rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Použijí-li se a) články 7 směrnice [Rady] 93/104/ES [ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 307, s. 18; Zvl. vyd. 05/02, s. 197), ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/34/ES ze dne 22. června 2000 (Úř. věst. L 195, s. 41; Zvl. vyd. 05/04, s. 27), a] směrnice 2003/88 [...] a b) ustanovení 3 Evropské dohody [...]:

a) v jakém rozsahu, pokud vůbec, evropské právo vymezuje nebo stanoví podmínky týkající se povahy nebo výše odměny, která má být vyplacena za dobu placené dovolené za kalendářní rok, a

b) v jakém rozsahu, pokud vůbec, mohou členské státy v souladu s těmito právními předpisy stanovit, jak má být tato odměna vypočtena?

2) Konkrétně, stačí, 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 umožňuje a motivuje ho, aby dovolenou za kalendářní rok čerpal a aby si ji v plném smyslu tohoto slova užil; že je tedy stanovena tak, že neexistuje žádné opravdové nebezpečí, že zaměstnanec dovolenou za kalendářní rok čerpat nebude?

3) Nebo je požadováno,

   a) aby odměna za dovolenou buď přesně odpovídala ‚obvyklé' odměně zaměstnance, nebo

   b) aby s ní byla do značné míry srovnatelná?

4) Dále v případě kladné odpovědi na třetí otázku písm. a) nebo b), tvoří relevantní nebo srovnatelnou odměnu:

   a) odměna, kterou by si zaměstnanec vydělal během konkrétní doby dovolené, pokud by namísto dovolené pracoval, nebo

   b) odměna, kterou si vydělal během jiné doby, kdy pracoval, a pokud ano, během které doby?

5) Jak by bylo nutno posoudit ‚obvyklou' či ‚srovnatelnou' odměnu za práci za okolností,

a) kdy je k odměně, kterou zaměstnanec dostává za období, ve kterém pracuje, vyplácen příplatek, 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?"

K předběžným otázkám

15 Podstatou otázek předkládajícího soudu, které je třeba přezkoumat společně, je, zda z článku 7 směrnice 2003/88, jakož i z ustanovení 3 Evropské dohody vyplývají určité požadavky týkající se odměny, na kterou má právo pilot letecké společnosti během své dovolené za kalendářní rok, a pokud ano, jaké.

16 Úvodem je nutno uvést, že na straně jedné směrnice 2000/79 a 2003/88 mají stejný předmět, kterým je úprava pracovní doby v zájmu bezpečnosti a zdraví pracovníků, a že na straně druhé znění ustanovení 3 Evropské dohody je ve své podstatě totožné se zněním článku 7 směrnice 2003/88. Z toho vyplývá, že – jak uvedla generální

advokátka v bodě 43 svého stanoviska – zásady rozvinuté Soudním dvorem v jeho judikatuře při výkladu posledně uvedeného ustanovení jsou přenositelné na ustanovení 3 Evropské dohody. Výklad článku 7 směrnice 2003/88 je však nutno provést s ohledem na jeho znění, jakož i s ohledem na cíl, který sleduje.

17 Ze znění článku 7 směrnice 2003/88 nevyplývají žádné výslovné požadavky týkající se odměny, na kterou má pracovník během své dovolené za kalendářní rok nárok. Judikatura nicméně připomíná, že ze samotného znění odstavce 1 tohoto článku, od kterého tato směrnice neumožňuje odchylku, vyplývá, že všichni pracovníci mají nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů a že tento nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok musí být považován za zásadu sociálního práva Společenství, jež má zvláštní význam (viz rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další C-350/06 a C-520/06, Sb. rozh. s. I-179, body 22 a 54, jakož i citovaná judikatura).

18 Právo na takovouto placenou dovolenou je mimo jiné výslovně uvedeno v čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie, které se v čl. 6 odst. 1 SEU přiznává stejná právní síla jako Smlouvám.

19 V tomto kontextu již měl Soudní dvůr příležitost upřesnit, že pojem „placená dovolená za kalendářní rok“ uvedený v čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 znamená, že za období „dovolené za kalendářní rok“ ve smyslu této směrnice musí být zachována odměna a že, řečeno jinými slovy, pracovník musí obdržet obvyklou odměnu za tuto dobu odpočinku (viz rozsudky ze dne 16. března 2006, Robinson-Steele a další, C-131/04 a C-257/04, Sb. rozh. s. I-2531, bod 50, jakož i výše uvedený rozsudek Schultz-Hoff a další, bod 58).

20 Cílem tohoto požadavku proplatit tuto dovolenou je totiž umístit pracovníka během zmíněné dovolené do situace, která je stran mzdy srovnatelná s obdobím, kdy pracuje (viz výše uvedené rozsudky Robinson-Steele a další, bod 58, jakož i Schultz-Hoff a další, bod 60).

21 Jak upřesňuje generální advokátka v bodě 90 svého stanoviska, z výše uvedeného vyplývá, že odměna vyplácená za dovolenou za kalendářní rok musí být v zásadě vypočtena tak, aby odpovídala obvyklé odměně vyplácené pracovníkovi. Z toho rovněž vyplývá, že náhrada, jejíž výše pouze dovoluje vyloučit vážné nebezpečí, že pracovník nebude svoji dovolenou čerpat, není způsobilá vyhovět požadavkům práva Unie.

22 Pokud se však odměna vyplácená pracovníkovi skládá z několika složek, vyžaduje si určení této obvyklé odměny, a tedy částky, na kterou má tento pracovník během své dovolené za kalendářní rok nárok, zvláštní analýzu. Tak tomu je v případě odměny pilota jakožto člena palubního personálu letecké dopravní společnosti, která se skládá z pevné roční částky a variabilních příplatků, které jsou závislé na čase stráveném létáním a na čase stráveném mimo základnu.

23 V této souvislosti je třeba konstatovat, že i když struktura obvyklé odměny pracovníka jako taková podléhá ustanovením a zvyklostem, které se řídí právem členských států, nemůže mít vliv na právo pracovníka, uvedené v bodě 19 tohoto rozsudku, mít během doby svého odpočinku a oddychu ekonomické podmínky, které jsou srovnatelné s těmi, které má při výkonu své práce.

24 Každá negativní okolnost inherentně spojená s plněním úkolů, které pracovníkovi přísluší podle jeho pracovní smlouvy a kompenzovaná finanční částkou, která se promítá do výpočtu celkové odměny pracovníka, jakou je v případě pilotů letecké společnosti čas strávený létáním, musí nutně být součástí částky, na kterou má pracovník nárok během své dovolené za kalendářní rok.

25 Naproti tomu složky celkové odměny pracovníka, které jsou určeny pouze k pokrytí příležitostných nebo vedlejších nákladů, které vznikají při plnění úkolů uložených pracovníkovi pracovní smlouvou, jako jsou náklady spojené s časem, který jsou piloti

povinni strávit mimo základnu, nemusejí být zohledněny při výpočtu platby, která má být vyplacena během dovolené za kalendářní rok.

26 Je na vnitrostátním soudu, aby v této souvislosti posoudil vnitřní vztah jednotlivých složek, které tvoří celkovou odměnu pracovníka, s plněním úkolů, jež mu ukládá jeho pracovní smlouva. Toto posouzení musí být provedeno na základě průměru za referenční období, které je možné považovat za reprezentativní, a ve světle zásady vyplývající z již citované judikatury, podle níž směrnice 2003/88 chápe nárok na dovolenou za kalendářní rok a nárok na proplacení této dovolené jako dvě části jednoho nároku (viz výše uvedené rozsudky Robinson-Steele a další, bod 58, jakož i Schultz-Hoff a další, bod 60).

27 Po tomto upřesnění je ještě nutno připomenout, že Soudní dvůr již rozhodl, že zaměstnankyně, která pracovala jako vedoucí kabiny pro leteckou dopravní společnost a která byla z důvodu těhotenství dočasně převedena na jiné pracovní místo na zemi, má během svého dočasného převedení právo nejen na zachování své základní mzdy, ale i na složky odměny nebo příplatky spojené se svým pracovním postavením zaměstnance. Rovněž jí musí být zachovány příplatky spojené s její vedoucí funkcí, počtem odpracovaných let a profesní kvalifikací (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 1. července 2010, Parviainen, C-471/08, Sb. rozh. s. I-6533, bod 73). Tato judikatura se vztahuje i na těhotnou pracovnici, které bylo přiznáno pracovní volno (rozsudek ze dne 1. července 2010, Gassmayr, C-194/08, Sb. rozh. s. I-6281, bod 65).

28 Z toho vyplývá, že vedle složek celkové odměny uvedených v bodě 24 tohoto rozsudku musejí být během placené dovolené za kalendářní rok pilota letecké společnosti zachovány všechny složky spojené s osobním a odborným postavením tohoto pracovníka.

29 Konečně zbývá upřesnit, že jak směrnice 2003/88, tak Evropská dohoda stanoví, pokud jde o nárok na příjem pracovnic a pracovníků během dovolené za kalendářní rok, pouze minimální ochranu.

30 Žádné ustanovení práva Unie tedy členským státům nebo případně sociálním partnerům nebrání, aby šli nad rámec minimální ochrany pracovníků zaručené právní úpravou Unie a stanovili zachování všech složek celkové odměny, na kterou mají tito pracovníci nárok během své pracovní doby (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Parviainen bod 63).

31 S ohledem na vše předcházející je třeba na předložené otázky odpovědět, že článek 7 směrnice 2003/88 a ustanovení 3 Evropské dohody je nutno vykládat v tom smyslu, že pilot letecké společnosti má během své dovolené za kalendářní rok nárok nejen na zachování svého základního platu, ale i na všechny složky inherentně spojené s plněním úkolů, které mu příslušejí podle jeho pracovní smlouvy a které jsou kompenzovány finanční částkou, jež se promítá do výpočtu jeho celkové odměny, a dále na všechny složky spojené s osobním a odborným postavením pilota letecké společnosti. Posouzení, zda jednotlivé složky tvořící celkovou odměnu tohoto pracovníka splňují tato kritéria, přísluší vnitrostátnímu soudu.

K nákladům řízení

32 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (první senát) rozhodl takto:

Článek 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, jakož i ustanovení 3 dohody, která je přílohou 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) je nutno vykládat v tom smyslu, že pilot letecké společnosti má během své dovolené za kalendářní rok nárok nejen na zachování svého základního platu, ale i na všechny složky inherentně spojené s plněním úkolů, které mu přísluší podle jeho pracovní smlouvy a které jsou kompenzovány finanční částkou, jež se promítá do výpočtu jeho celkové odměny, a dále na všechny složky spojené s osobním a odborným postavením pilota letecké společnosti.

Posouzení, zda jednotlivé složky tvořící celkovou odměnu tohoto pracovníka splňují tato kritéria, přísluší vnitrostátnímu soudu.

Podpisy.