Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (pátého senátu)

8. listopadu 2012*

„Sociální politika — Směrnice 2003/88/ES — Zkrácení pracovní doby (‚Kurzarbeit') — Krácení nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok v závislosti na zkrácení pracovní doby — Finanční náhrada"

Ve spojených věcech C-229/11 a C-230/11,

jejichž předmětem jsou žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 26 SFEU, podané rozhodnutím Arbeitsgericht Passau (Německo) ze dne 13. dubna 2011, došlé Soudnímu dvoru dne 16. května 2011, v řízeních

Alexander Heimann (C-229/11),

Konstantin Toltschin (C-230/11)

proti

Kaiser GmbH,

SOUDNÍ DVŮR (pátý senát),

ve složení M. Ilešič, vykonávající funkci předsedy pátého senátu, E. Levits (zpravodaj) a M. Safjan, soudci,

generální advokátka: V. Trstenjak,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

— za A. Heimanna R. Zulegerem, Rechtsanwalt,

— za K. Toltschina R. Zulegerem, Rechtsanwalt,

— za Kaiser GmbH C. Olscharem, Rechtsanwalt,

— za německou vládu T. Henzem, N. Graf Vitzthumem a K. Petersen, jako zmocněnci,

— za polskou vládu M. Szpunarem, jako zmocněncem,

— za Evropskou komisi M. van Beekem a V. Kreuschitzem, jako zmocněnci,

* Jednací jazyk: němčina.

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generální advokátky, rozhodnout věc bez stanoviska,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce se týkají výkladu čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“) a 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, dále jen „směrnice“).

2 Tyto žádosti byly předloženy v rámci sporů mezi A. Heimannem a K. Toltschinem na straně jedné a jejich bývalým zaměstnavatelem, společností Kaiser GmbH (dále jen „společnost Kaiser“), na straně druhé ve věci nároku dotyčných osob na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní roky 2009 a 2010.

Právní rámec

Unijní právo

3 Článek 31 Listiny stanoví:

„Slušné a spravedlivé pracovní podmínky

1. Každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost.

2. Každý pracovník má právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou.“

4 Článek 1 směrnice 2003/88, nadepsaný „Předmět a oblast působnosti“, stanoví:

„1. Tato směrnice stanoví minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby.

2. Tato směrnice se vztahuje na:

a) minimální doby […] dovolen[é] za kalendářní rok […]

[…]“

5 Článek 7 této směrnice, nadepsaný „Dovolená za kalendářní rok“, zní následovně:

„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.“

6 Článek 17 směrnice 2003/88 stanoví, že se členské státy od některých ustanovení této směrnice mohou odchýlit. Od článku 7 uvedené směrnice žádná odchylka připuštěna není.

Německé právo

7 Spolkový zákon o dovolené (Bundesurlaubsgesetz) ze dne 8. ledna 1963 (BGBl. 1963, s. 2), v pozměněném znění ze dne 7. května 2002 (BGBl. 2002 I, s. 1529, dále jen „BUrlG“), ve svém § 1 a § 3 stanoví nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně 24 dní.

8 Ustanovení § 7 odst. 4 BUrlG stanoví:

„Nemůže-li být celá dovolená nebo její část poskytnuta z důvodu ukončení pracovního poměru, má pracovník nárok na finanční náhradu.“

9 Na základě § 11 odst. 1 třetí věty BUrlG se snížení mzdy, k nimž došlo v návaznosti na zkrácení pracovní doby, nucenou dovolenou nebo nezaviněnou nepřítomnost pracovníka v průběhu referenčního období nezohlední pro výpočet odměny, na kterou má pracovník nárok během své placené dovolené.

Spory v původním řízení a předběžné otázky

10 A. Heimann byl u společnosti Kaiser, subdodovatelského podniku automobilového průmyslu zaměstnávajícího několik stovek pracovníků, zaměstnán od roku 2003 a K. Toltschin u něj byl zaměstnán od roku 1998.

11 V průběhu roku 2009 se společnost Kaiser z důvodu hospodářských obtíží rozhodla provést snížení počtu svých zaměstnanců. A. Heimann tak byl propuštěn s účinkem ke dni 30. června a K. Toltschin byl propuštěn s účinkem ke dni 31. srpna 2009.

12 V průběhu měsíce května 2009 se společnost Kaiser a její rada zaměstnanců dohodly na sociálním plánu.

13 Tento sociální plán stanovil prodloužení pracovních smluv propuštěných pracovníků o jeden rok od data jejich propuštění, přičemž „zkrácením pracovní doby na nulu“ („Kurzarbeit Null“) pozastavil povinnost pracovníka vykonávat práci a povinnost zaměstnavatele vyplácet mzdu.

14 Cílem tohoto prodloužení pracovních smluv bylo umožnit dotčeným pracovníkům, aby během doby jednoho roku od propuštění pobírali finanční podporu. Spolková agentura pro zaměstnanost totiž pracovníkům v průběhu období „zkrácení pracovní doby na nulu“ poskytuje příspěvek nazvaný „Kurzarbeitergeld“. Tento příspěvek, který vypočítává a hradí zaměstnavatel, během doby trvání zkrácení pracovní doby nahrazuje mzdu dotčeného pracovníka.

15 Poté, co pracovní poměr A. Heimanna skončil dne 30. června 2010, posledně uvedený požádal společnost Kaiser, aby mu vyplatila částku 2 284,32 eur, odpovídající finanční náhradě představující patnáct a deset dnů placené dovolené za kalendářní rok, kterou nevyčerpal za roky 2009 a 2010.

16 K. Toltschin, jehož pracovní poměr skončil dne 31. srpna 2010, uplatnil nárok na finanční náhradu v celkové výši 2 962,60 eura, odpovídající deseti a třiceti dnům placené dovolené za kalendářní rok, kterou nevyčerpal za roky 2009 a 2010.

17 Společnost Kaiser tvrdí, že žalobci ve věcech v původním řízení během období „Kurzarbeit Null“ nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok nezískali.

18 Předkládající soud zamýšlí uplatnit pravidlo výpočtu „poměrným dílem“ a období „Kurzarbeit Null“ považovat za omezení povinnosti vykonávat práci vyplývající z toho, že na základě dohody došlo ke změně zaměstnání na plný pracovní úvazek na zaměstnání na zkrácený pracovní úvazek, což znamená krácení placené dovolené za kalendářní rok, na kterou má pracovník nárok, z důvodu zkrácené pracovní doby.

19 Arbeitsgericht Passau, který však vyjádřil pochybnosti ohledně souladu těchto úvah s unijním právem, se rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Je třeba čl. 31 odst. 2 [Listiny] nebo čl. 7 odst. 1 směrnice [2003/88] vykládat v tom smyslu, že brání právním předpisům nebo zvyklostem, na základě nichž je v případě snížení počtu pracovních dní v týdnu z důvodu legitimního uplatnění zkrácené pracovní doby nárok pracovníka se zkrácenou pracovní dobou na placenou dovolenou za kalendářní rok omezen poměrně podle počtu pracovních dní během zkrácené pracovní doby vzhledem k počtu pracovních dní pracovníka s plným pracovním úvazkem, a pracovník tudíž během období zkrácené pracovní doby získá pouze proporcionálně omezený nárok na dovolenou?

2) V případě kladné odpovědi na první otázku:

Je třeba čl. 31 odst. 2 [Listiny] nebo čl. 7 odst. 1 směrnice [2003/88] vykládat v tom smyslu, že brání právním předpisům nebo zvyklostem, na základě nichž je v případě zkrácení týdenní pracovní doby na ‚nula dní‘ z důvodu legitimního uplatnění ‚zkrácené pracovní doby na nulu‘ nárok pracovníka se zkrácenou pracovní dobou na placenou dovolenou za kalendářní rok v důsledku toho omezen na nulu, takže pracovník během tohoto období ‚pracovní doby zkrácené na nulu‘ nezíská nárok na dovolenou?“

20 Usnesením předsedy Soudního dvora ze dne 27. června 2011 byly věci C-229/11 a C-230/11 spojeny pro účely písemné a ústní části řízení, jakož i rozsudku.

K předběžným otázkám

K první otázce

21 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda čl. 31 odst. 2 Listiny nebo čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 musejí být vykládány v tom smyslu, že brání takovým vnitrostátním právním předpisům nebo praktikám, jako je sociální plán, který dotčený podnik uzavřel se svou radou zaměstnanců, na základě nichž je nárok pracovníka se zkrácenou pracovní dobou na placenou dovolenou za kalendářní rok vypočítán podle pravidla výpočtu „poměrným dílem“.

22 V tomto ohledu je nutno zaprvé připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora musí být nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok přiznaný každému pracovníkovi považován za zásadu sociálního práva Unie, která má zvláštní význam (viz rozsudky ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další, C-350/06 a C-520/06, Sb. rozh. s. I-179, bod 54, a ze dne 3. května 2012, Neidel, C-337/10, bod 28). Tento nárok každého pracovníka je jakožto zásada sociálního práva Unie výslovně zakotven v čl. 31 odst. 2 Listiny, které se v čl. 6 odst. 1 SEU přiznává stejná právní síla jako Smlouvám (rozsudek ze dne 22. listopadu 2011, KHS, C-214/10, Sb. rozh. s. I-11757, bod 37, a výše uvedený rozsudek Neidel, bod 40).

23 Zadruhé je třeba uvést, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok nelze vykládat restriktivním způsobem (rozsudek ze dne 21. června 2012, ANGED, C-78/11, bod 18).

24 Soudní dvůr tak již rozhodl, že pokud jde o pracovníky, kteří mají řádné pracovní volno z důvodu nemoci, nemůže členský stát vázat nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok přiznaný směrnicí 2003/88 všem pracovníkům na podmínku, že tito pracovníci během referenčního období stanoveného uvedeným státem skutečně pracovali (viz výše uvedený rozsudek Schultz-Hoff a další, bod 41, a rozsudek ze dne 24. ledna 2012, Dominguez, C-282/10, bod 20).

25 Podlé téže judikatury z toho vyplývá, že čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátním právním předpisům nebo praktikám, které stanoví, že při ukončení pracovního poměru se neproplácí žádná finanční náhrada za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok pracovníkovi, který měl pracovní volno z důvodu nemoci během celého referenčního období nebo období převoditelnosti anebo jejich části, což bylo důvodem, že nemohl uplatnit svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok. Pro výpočet uvedené finanční náhrady je rovněž určující obvyklá odměna pracovníka, což je ta, která musí být zachována po dobu odpočinku odpovídající placené dovolené za kalendářní rok (výše uvedený rozsudek Schultz-Hoff a další, bod 62).

26 Třebaže je tedy vyloučeno, aby byl nárok pracovníka na minimální placenou dovolenou za kalendářní rok, zaručený unijním právem, zkrácen v situaci vyznačující se tím, že pracovník nemohl plnit svou povinnost vykonávat práci z důvodu nemoci během referenčního období, nemůže se judikatura citovaná v předcházejícím bodě tohoto rozsudku uplatnit *mutatis mutandis* na takovou situaci pracovníka se zkrácenou pracovní dobou, jako je situace dotčená ve věcech v původních řízeních.

27 Jak totiž společnost Kaiser právem poznamenává ve svém písemném vyjádření, situace pracovníka, který je z důvodu nemoci práce neschopný, a situace pracovníka se zkrácenou pracovní dobou jsou podstatně odlišné.

28 V tomto ohledu je třeba zaprvé připomenout, že ve věcech v původních řízeních zkrácení pracovní doby vychází ze sociálního plánu, který spadá do zvláštní formy podnikové dohody, kterou uzavřel zaměstnavatel a zástupci zaměstnanců podniku. V tomto sociálním plánu bylo dohodnuto, že se v závislosti na zkrácení pracovní doby pozastaví vzájemné závazky zaměstnavatele a zaměstnance v oblasti plnění.

29 Zadruhé je nutno konstatovat, že během období zkrácení pracovní doby vyplývajícího z uvedeného sociálního plánu, a tudíž pro dotyčného pracovníka předvídatelného si může tento pracovník odpočinout či se věnovat oddechovým a zábavním činnostem. Vzhledem k tomu, že tak uvedený pracovník nepodléhá fyzickým či psychickým omezením způsobeným nemocí, nachází se v situaci, která je odlišná od situace vyplývající z pracovní neschopnosti v důsledku jeho zdravotního stavu.

30 Zatřetí účel téhož sociálního plánu, který stanoví zkrácení pracovní doby, spočívá v zabránění propuštění dotčených pracovníků z hospodářských důvodů a v omezení znevýhodnění posledně uvedených pracovníků z důvodu takového propuštění. Hrozí nebezpečí, že pokud by získání takové výhody, kterou vnitrostátní právo pracovníkovi přiznává, bylo vázáno na povinnost zaměstnavatele uhradit placenou dovolenou za kalendářní rok během období formálního prodloužení pracovní smlouvy pouze ze sociálních důvodů, vyvolalo by to zdrženlivost zaměstnavatele, pokud jde o sjednání takového sociálního plánu, a tudíž by byl pracovník zbaven pozitivních účinků takového plánu.

31 Ačkoli se tedy situace pracovníka se zkrácenou pracovní dobou v návaznosti na zavedení takového sociálního plánu, jako je plán dotčený ve věcech v původních řízeních, odlišuje od situace pracovníka, který je práce neschopný z důvodu nemoci, je nicméně nutno konstatovat, že situace prvního z těchto pracovníků je srovnatelná se situací pracovníka na částečný pracovní úvazek.

32 V tomto ohledu je třeba konstatovat, že je sice pravda, že pracovníci se zkrácenou pracovní dobou disponují z formálního hlediska smlouvou na plný pracovní úvazek. Jak však bylo uvedeno v bodech 13 a 28 tohoto rozsudku, vzájemné závazky zaměstnavatele a zaměstnance v oblasti plnění jsou během zkrácené pracovní doby pozastaveny v závislosti na zkrácení pracovní doby, případně jsou

zcela zrušeny. Z toho vyplývá, že pracovníky se zkrácenou pracovní dobou je třeba kvalifikovat jako „pracovníky dočasně pracující na částečný pracovní úvazek“, jelikož je jejich situace *de facto* srovnatelná se situací pracovníků na částečný pracovní úvazek.

33 Pokud jde o posledně uvedené pracovníky, Soudní dvůr přitom poskytl jasné údaje ohledně jejich nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok.

34 Ve svém rozsudku ze dne 22. dubna 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, Sb. rozh. s. I-3527, bod 33), totiž Soudní dvůr odkázal na ustanovení 4 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, uzavřené dne 6. června 1997, která tvoří přílohu směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. 1998, L 14, s. 9; Zvl. vyd. 05/03, s. 267), ve znění směrnice Rady 98/23/ES ze dne 7. dubna 1998 (Úř. věst. L 131, s. 10; Zvl. vyd. 05/03, s. 278), podle něhož – je-li to vhodné – se zásada výpočtu „poměrným dílem“ použije na podmínky zaměstnání zaměstnanců na částečný pracovní úvazek. Soudní dvůr toto pravidlo uplatnil na poskytnutí dovolené za kalendářní rok za dobu zaměstnání na částečný pracovní úvazek, neboť za takovou dobu je krácení nároku na dovolenou za kalendářní rok – ve srovnání s nárokem poskytovaným za dobu zaměstnání na plný pracovní úvazek – odůvodněno objektivními důvody.

35 Je však třeba připomenout, že Soudní dvůr upřesnil, že uvedené pravidlo nelze uplatnit *ex post* na nárok na dovolenou za kalendářní rok, který byl získán během doby výkonu práce na plný pracovní úvazek. Z příslušných ustanovení směrnice 2003/88 tak nelze dovodit, že by vnitrostátní právní úprava mohla v rámci podmínek pro uplatnění nároku na dovolenou za kalendářní rok stanovit částečnou ztrátu nároku na dovolenou, který byl již získán během předchozí referenční doby (viz výše uvedený rozsudek Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, body 33 a 34).

36 Ze všech předcházejících úvah vyplývá, že na první otázku je třeba odpovědět tak, že čl. 31 odst. 2 Listiny a čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 musejí být vykládány v tom smyslu, že nebrání takovým vnitrostátním právním předpisům nebo praktikám, jako je sociální plán, který dotčený podnik uzavřel se svou radou zaměstnanců, na základě nichž je nárok pracovníka se zkrácenou pracovní dobou na placenou dovolenou za kalendářní rok vypočítán podle pravidla výpočtu „poměrným dílem“.

Ke druhé otázce

37 Vzhledem k odpovědi poskytnuté na první otázku není namístě na tuto otázku odpovídat.

K nákladům řízení

38 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 (pátý senát) rozhodl takto:

Článek 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie a čl. 7 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby musejí být vykládány v tom smyslu, že nebrání takovým vnitrostátním právním předpisům

nebo praktikám, jako je sociální plán, který dotčený podnik uzavřel se svou radou zaměstnanců, na základě nichž je nárok pracovníka se zkrácenou pracovní dobou na placenou dovolenou za kalendářní rok vypočítán podle pravidla výpočtu „poměrným dílem“.

Podpisy.