Sbírka soudních rozhodnutí

Věc C-214/16

Conley King
proti
The Sash Window Workshop Ltd a Richard Dollar

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)]

„Řízení o předběžné otázce – Ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků – Směrnice 2003/88/ES – Úprava pracovní doby – Článek 7 – Náhrada za nevyčerpanou dovolenou za kalendářní rok vyplácená v případě ukončení pracovního poměru – Vnitrostátní právní úprava, která ukládá pracovníkovi, aby čerpal dovolenou za kalendářní rok, aniž bylo určeno, zda za tuto dovolenou přísluší náhrada mzdy“

Shrnutí – rozsudek Soudního dvora (pátého senátu) ze dne 29. listopadu 2017

1. *Sociální politika – Ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků – Úprava pracovní doby – Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok – Účel – Vnitrostátní právní úprava, v níž se stanoví povinnost čerpat takovou dovolenou, aniž je určeno, zda má pracovník nárok čerpat tuto dovolenou s náhradou mzdy – Nepřípustnost*

   (Listina základních práv Evropské unie, článek 47; směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88, článek 7)

2. *Sociální politika – Ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků – Úprava pracovní doby – Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok – Vnitrostátní právní úprava, která pracovníkovi znemožňuje převést a případně kumulovat až do okamžiku ukončení jeho pracovního poměru nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok, jež nebyly čerpány během několika po sobě jdoucích referenčních období, neboť zaměstnavatel odmítl poskytnout náhradu mzdy po dobu této dovolené – Nepřípustnost*

   (Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88, článek 7)

1. Článek 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby a právo na účinnou právní ochranu, které je zakotveno v článku 47 Listiny základních práv Evropské unie, musí být vykládány v tom smyslu, že dojde-li ke sporu mezi pracovníkem a zaměstnavatelem o to, zda má pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok podle prvního z těchto článků, tyto články brání tomu, aby pracovník musel takovou dovolenou vyčerpat ještě předtím, než bude určeno, zda má nárok na náhradu mzdy z důvodu čerpání této dovolené.

Účelem nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok je totiž umožnit pracovníkovi, aby si odpočinul a měl volný čas a čas na oddych (viz zejména rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další, C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 25, a rozsudek ze dne 30. června 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, bod 25).

Je pravda, že ve směrnici 2003/88 není obsaženo žádné ustanovení, které by se týkalo procesních prostředků, jež má mít pracovník v případě sporu se zaměstnavatelem k dispozici k tomu, aby uplatnil svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok podle uvedené směrnice. Je však nesporné, že členské státy musí v tomto kontextu zajistit dodržování práva na účinnou právní ochranu, jak je zakotveno v článku 47 Listiny (v obdobném smyslu viz rozsudek ze dne 15. září 2016, Star Storage a další, C-439/14 a C-488/14, EU:C:2016:688, bod 46).

(viz body 37, 41, 47, výrok 1)

2. Článek 7 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátním právním předpisům nebo zvyklostem, podle kterých je pracovníkovi znemožněno převést a případně kumulovat až do okamžiku ukončení pracovního poměru nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok, jež nebyly čerpány během několika po sobě jdoucích referenčních období, neboť zaměstnavatel odmítl poskytnout náhradu mzdy po dobu této dovolené.

Pokud by totiž za těchto podmínek byl připuštěn zánik nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok nabytých pracovníkem, bylo by tím schváleno chování vedoucí k nedovolenému obohacení zaměstnavatele, čímž by byl ohrožen samotný cíl uvedené směrnice, jímž je ochrana zdraví pracovníků.

(viz body 64, 65, výrok 2)