



## Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA  
MICHALA BOBKA  
přednesené dne 5. září 2018<sup>1</sup>

**Věc C-385/17**

**Torsten Hein  
proti  
Albert Holzkamm GmbH & Co.**

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Arbeitsgericht Verden (pracovní soud ve Verdenu, Německo)]

„Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce – Sociální politika – Úprava pracovní doby – Kolektivní smlouva v odvětví stavebnictví – Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok – Náhrada mzdy za dovolenou za kalendářní rok – Důsledky vyplývající z období zkráceného úvazku“

### I. Úvod

1. Podle německého spolkového zákona činí minimální délka placené dovolené za kalendářní rok 24 pracovních dnů ročně. Nižší výdělků v důsledku zkráceného úvazku v zásadě nemohou ovlivnit výpočet náhrady mzdy za dovolenou za kalendářní rok, kterou poskytuje zaměstnavatel. Nicméně účastníci kolektivní smlouvy se mohou od uvedených spolkových právních předpisů týkajících se dovolené odchýlit. V odvětví stavebnictví jsou pracovní podmínky upraveny zvláštní rámcovou kolektivní smlouvou. Podle této smlouvy mají zaměstnanci nárok na 30 dnů placené dovolené ročně. Avšak při výpočtu náhrady mzdy za dovolenou za kalendářní rok je zohledněno snížení výdělku za období zkráceného úvazku.

2. T. Hein pracuje ve stavebnictví. Během několika týdnů v letech 2015 a 2016 pracoval na zkrácený úvazek. Vzal si placenou dovolenou. Podle jeho názoru výpočet náhrady mzdy, která mu byla poskytnuta za dovolenou za kalendářní rok, neměl zohlednit období, kdy pracoval na zkrácený úvazek.

3. V projednávané věci je Soudní dvůr žádán, aby určil, zda unijní právo brání vnitrostátní právní úpravě obsažené v kolektivní smlouvě, která umožňuje to, že snížení výdělku v důsledku zkráceného úvazku je zohledněno při výpočtu nároku pracovníka na náhradu mzdy za dovolenou za kalendářní rok.

<sup>1</sup> – Původní jazyk: angličtina.

## II. Právní rámec

### A. Unijní právo

#### 1. Listina

4. Článek 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“) stanoví: „Každý pracovník má právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou.“

#### 2. Směrnice 2003/88

5. Článek 1 směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále jen „směrnice 2003/88“ nebo „směrnice o pracovní době“)<sup>2</sup> vymezuje její účel a oblast působnosti následovně:

„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 [...]“

6. Článek 2 odst. 1 definuje „pracovní dobu“ jako jakoukoli dobu, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává činnost nebo povinnosti, v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. Podle čl. 2 odst. 2 se „dobou odpočinku“ rozumí „každá doba, která není pracovní dobou“.

7. Článek 7 zní:

„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.“

8. Podle článku 15 se tato směrnice „nedotýká práva členských států uplatňovat nebo zavádět právní a správní předpisy, které jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků, nebo napomáhat nebo umožňovat uplatňování kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery, které jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků.“

2 – Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 (Úř. věst. L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381).

## **B. Německé právo**

### *1. Zákon o minimálních nárocích zaměstnanců na dovolenou*

9. Podle § 3 odst. 1 Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz – BUrlG) (Zákon o minimálních nárocích zaměstnanců na dovolenou – „spolkový zákon o dovolené“)<sup>3</sup> platí, že „dovolená za kalendářní rok činí nejméně 24 pracovních dnů [...]“.

10. Ustanovení § 11 odst. 1 zní:

„Náhrada mzdy za dovolenou se vypočítá z průměrné odměny za práci, kterou zaměstnanec obdržel v posledních třinácti týdnech před nástupem na dovolenou, s vyloučením odměny za práci vyplacené za hodiny práce přesčas.

[...]

Snížení výdělku, k němuž dochází v tomto referenčním období v důsledku zkráceného úvazku, přerušení práce nebo nezaviněné absence, se pro účely výpočtu náhrady mzdy za dovolenou nezohledňuje [...]“.

11. Ustanovení § 13 odst. 1 upravuje možnost smluvních stran kolektivní smlouvy odchýlit se od ustanovení Bundesurlaubsgesetz s výjimkou § 1, § 2 a § 3 odst. 1 BUrlG. Ustanovení § 13 odst. 2 umožňuje, aby se kolektivní smlouvy v odvětví stavebnictví zejména odchýlily rovněž od § 1, § 2 a § 3 odst. 1, je-li to nezbytné pro zajištění souvislé dovolené za kalendářní rok pro všechny zaměstnance.

### *2. Spolková kolektivní rámcová smlouva pro stavebnictví*

12. Ustanovení § 8 odst. 1 Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (Spolková kolektivní rámcová smlouva pro stavebnictví) (dále jen „BRTV-Bau“)<sup>4</sup> stanoví, že:

„1. Zaměstnanec má za každý kalendářní rok (referenční rok) nárok na 30 pracovních dnů placené dovolené.

[...]

4. Délka dovolené se v podnicích v odvětví stavebnictví určí podle odpracovaných pracovních dnů. [...]“

13. Ustanovení § 8 odst. 2 se týká výpočtu délky dovolené:

„[...]“

2. Zaměstnanec nabývá za každých 12 pracovních dnů (těžce zdravotně postižení za každých 10,3 pracovního dne) nárok na jeden den dovolené.

3. Pracovními dny jsou všechny kalendářní dny, kdy trvá pracovní poměr v podnicích v odvětví stavebnictví během kalendářního roku. Z těchto dnů jsou vyňaty dny, kdy se zaměstnanec bez omluvy nedostaví do práce, a dny neplacené dovolené, jestliže trvala déle než 14 kalendářních dnů. [...]“

3 – BGBl. III, S. 800-4, zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868).

4 – Bundesrahmentarifvertrag für Baugewerbe vom 4 Juli 2002 in der Fassung vom 17 Dezember 2003, 14 Dezember 2004, 29 Juli 2005, 19 Mai 2006, 20 August 2007, 31 Mai 2012, 17 Dezember 2012, 5 Juni 2014 und 10 Dezember 2014.

14. Ustanovení § 8 odst. 4 se týká náhrady mzdy za dovolenou za kalendářní rok a zní takto:

„1. Zaměstnanec obdrží za dovolenou náhradu mzdy podle bodu 1.

Náhrada mzdy za dovolenou činí 14,25 % hrubé mzdy, u těžce zdravotně postižených podle zákona 16,63 % hrubé mzdy. Náhrada mzdy za dovolenou za kalendářní rok sestává z částky odměny za dovolenou ve výši 11,4 % (u těžce zdravotně postižených ve výši 13,3 %) hrubé mzdy a z doplňkového příspěvku na dovolenou. Doplňkový příspěvek na dovolenou činí 25 % částky odměny za dovolenou. Může být započten na doplňkový příspěvek na dovolenou zaručený v rámci podniku.

Náhrada mzdy za dovolenou, na kterou vznikl nárok po 31. prosinci 2015 a před 1. lednem 2018, činí 13,68 % hrubé mzdy, u těžce zdravotně postižených podle zákona 15,96 % hrubé mzdy. Náhrada mzdy za dovolenou za kalendářní rok sestává z částky odměny za dovolenou ve výši 11,4 % (u těžce zdravotně postižených ve výši 13,3 %) hrubé mzdy a z doplňkového příspěvku na dovolenou. Doplňkový příspěvek na dovolenou činí 20 % částky odměny za dovolenou. Může být započten na doplňkový příspěvek na dovolenou zaručený v rámci podniku.

2. Hrubou mzdou je

a) hrubá mzda, kterou je třeba vzít jako základ pro výpočet daně z příjmu a která se uvádí v daňovém přiznání, včetně naturálních odměn, které nejsou zdaněny paušálně podle § 40 Einkommensteuergesetz (zákon o dani z příjmu);

[...]

3. Náhrada mzdy za částečně čerpanou dovolenou za kalendářní rok se vypočítá tak, že se náhrada mzdy za dovolenou vypočtená podle bodu 4.1 vydělí počtem dní dovolené určených podle bodu 2 a vynásobí počtem dní dovolené, na které byl uplatněn nárok.

[...]

5. Na konci referenčního roku je třeba převést zůstatek nároku na náhradu mzdy za dovolenou do následujícího kalendářního roku.“

15. Podle § 8 odst. 5:

„1. Za každou hodinu absence v důsledku nezaviněné pracovní neschopnosti pro nemoc, v souvislosti s níž nevznikl nárok na mzdu, se zvyšuje náhrada mzdy za dovolenou vypočtená podle bodu 4.1 o 14,25 % hrubé mzdy, která byla naposled oznámena podle § 6 odst. 1 věty první bodu 1 Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (kolektivní smlouva o fondech sociálního zabezpečení ve stavebnictví) (dále jen ‚VTV‘).

2. Za každou hodinu absence v období od 1. prosince do 31. března, za kterou zaměstnanec pobírá sezónní odměnu za zkrácený úvazek, se zvyšuje náhrada mzdy za dovolenou vypočtená podle bodu 4.1 po uplynutí tohoto období o 14,25 % hrubé mzdy, která byla naposled oznámena podle § 6 odst. 1 věty první bodu 1 VTV. Přitom se nezohledňuje prvních 90 hodin absence, kdy je pobírána sezónní odměna za zkrácený úvazek.

[...]

4. Pokud však jde o dovolenou za kalendářní rok, na niž vznikl nárok po 31. prosinci 2015 a před 1. lednem 2018, odlišně od bodu 5.1 a bodu 5.2 činí procentní sazba minimální náhrady mzdy za dovolenou 13,68 %.“

### III. Skutkové okolnosti, řízení a předběžné otázky

16. T. Hein (dále jen „žalobce“) je od roku 1980 zaměstnáván společností Albert Holzkamm GmbH & Co. (dále jen „žalovaná“ nebo „zaměstnavatel“) jako betonář. Jeho hodinová mzda v roce 2015 činila 19,57 eura (hrubého) a v roce 2016 pak 20,04 eura (hrubého).

17. Zaměstnavatel na základě podnikových dohod zavedl zkrácený pracovní úvazek během měsíců srpen, září, říjen a listopad 2015. Dohromady s dalšími obdobími práce na zkrácený úvazek během ostatních měsíců téhož roku T. Hein v roce 2015 odpracoval na zkrácený úvazek celkem 26 týdnů.

18. V roce 2015 měl nárok 30 dnů dovolené za kalendářní rok. Od 19. října 2015 do 31. října 2015 si vybral 10 dnů dovolené za kalendářní rok, což odpovídá celkem 82 hodinám vypočítaným na základě jeho týdenní pracovní doby v říjnu (41 hodin). Zaměstnavatel vypočítal částku náhrady mzdy za dovolenou za kalendářní rok<sup>5</sup> na základě hodinové mzdy ve výši přibližně 10,96 eura (hrubého). Ve srovnání s normální hodinovou mzdou T. Heina v roce 2015 (19,57 eura hrubého) vzniká celkový rozdíl ve výši přibližně 705,88 eura (hrubého), což je částka, kterou mu podle jeho názoru zaměstnavatel dluží. Pokud jde o další placenou dovolenou vyplývající z kolektivní smlouvy, žalobce poukazuje na rozdíl ve výši 176,50 eura (hrubého). T. Hein si ještě vybral jeden den dovolené 22. prosince 2015. Za uvedený den si nárokuje 69,45 eura (hrubého) jakožto náhradu mzdy za dovolenou za kalendářní rok a 17,22 eura (hrubého) jako doplňkový příspěvek na dovolenou vyplývající z kolektivní smlouvy.

19. V roce 2016 se T. Hein vybral dovolenou od 4. října do 28. října, celkem tedy 155,5 hodiny. Jeho zaměstnavatel vypočítal částku náhrady mzdy za dovolenou za kalendářní rok na základě hodinové mzdy ve výši přibližně 11,76 eura (hrubého). Ve srovnání s hodinovou mzdou žalobce za rok 2016, která činila 20,04 eura (hrubého), tedy T. Hein požaduje celkový rozdíl ve výši přibližně 1 287,85 eura (hrubého). Pokud jde o dodatečný příspěvek na dovolenou, T. Hein si rovněž nárokuje 413,39 eura (hrubého).

20. T. Hein je toho názoru, že období práce na zkrácený úvazek během obou let by neměla vést ke snížení nároku na náhradu mzdy za dovolenou za kalendářní rok. Pravidlo obsažené v § 8 kolektivní smlouvy vede v případě zkráceného pracovního úvazku k významnému snížení náhrady mzdy za dovolenou za kalendářní rok. T. Hein proto tvrdí, že předkládající soud by měl uložit zaměstnavateli, aby mu vyplatil částku 2 670,27 eura (hrubého) spolu s úroky jako náhradu mzdy za dovolenou za kalendářní rok.

21. Společnost Albert Holzkamm GmbH & Co. má za to, že na pravidlo obsažené v § 8 kolektivní smlouvy se vztahuje § 13 odst. 1 a § 13 odst. 2 spolkového zákona o dovolené. Přitom tato poslední uvedená ustanovení a pravidlo kolektivní smlouvy přijaté na jeho základě jsou v souladu s unijním právem. Zaměstnavatel dodává, že je třeba zohlednit to, že v revidovaném znění kolektivní smlouvy strany této smlouvy nepřistoupily ke snížení počtu dní dovolené, na které lze uplatňovat nárok v případě, že byl předtím nařízen zkrácený pracovní úvazek. Byla však stanovena kompenzace za dříve nařízené zkrácené pracovní úvazky tím, že se zvýšila náhrada mzdy za dovolenou. Podle zaměstnavatele je tedy třeba žalobu T. Heina zamítnout.

5 – Podle § 8 odst. 4 BRTV-Bau se náhrada mzdy za dovolenou za kalendářní rok skládá z částky odměny za dovolenou ve výši 11,4% hrubé mzdy (v případě postižených osob pak 13,3%) a doplňkového příspěvku na dovolenou. Doplňkový příspěvek se vypočítá jako procentuální část odměny za dovolenou. S výjimkou případů, kdy je přesnější odkázat na odměnu za dovolenou v úzkém smyslu slova, budu používat pojem „náhrada mzdy za dovolenou“.

22. V tomto skutkovém a právním kontextu se Arbeitsgericht Verden (pracovní soud ve Verden, Německo) rozhodl přerušit řízení a předložit Soudnímu dvoru následující otázky:

- „1. Mají být článek 31 Listiny základních práv EU a čl. 7 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle které může být v kolektivních smlouvách sjednáno, že snížení výdělku, k němuž dochází v referenčním období v důsledku zkráceného pracovního úvazku, má vliv na výpočet náhrady mzdy za dovolenou za kalendářní rok, což vede k tomu, že zaměstnanec obdrží za dobu minimální dovolené za kalendářní rok v trvání čtyř týdnů nižší náhradu mzdy za dovolenou, respektive po ukončení pracovního poměru mu bude proplacena nevyčerpaná dovolená v menším rozsahu, než by tomu bylo v případě, že by se za základ výpočtu náhrady mzdy za dovolenou brala průměrná mzda, kterou by zaměstnanec obdržel v referenčním období, během kterého by nedošlo ke snížení výdělku? Pokud ano, kolik procent, počítáno dle nesnížené průměrné mzdy zaměstnance, by v referenčním období mohlo nejvýše činit snížení náhrady mzdy za dovolenou, které připouští vnitrostátní právní úprava a stanoví ho kolektivní smlouvy, v důsledku zkráceného pracovního úvazku, aby bylo možné považovat výklad této vnitrostátní právní úpravy za konformní s unijním právem?
2. Pokud je třeba na první otázku odpovědět kladně: Vyžadují obecná zásada právní jistoty zakotvená unijním právem a zásada zákazu retroaktivity, aby byla s účinky pro všechny dotčené subjekty časově omezena možnost dovolávat se výkladu poskytnutého Soudním dvorem v rozsudku, který se týká návrhu na zahájení řízení o předběžné otázce a má být vydaný v projednávané věci, k článku 31 Listiny základních práv EU a čl. 7 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, protože vnitrostátní judikatura nejvyšších soudů předtím rozhodla, že relevantní vnitrostátní právní předpisy a ustanovení kolektivní smlouvy nelze vyložit konformně s unijním právem? V případě záporné odpovědi Soudního dvora: Je slučitelné s unijním právem, pokud vnitrostátní soudy na základě vnitrostátních právních předpisů poskytují ochranu legitimního očekávání zaměstnavatelům, kteří spoléhali na kontinuitu vnitrostátní judikatury nejvyšších soudů, nebo je poskytování ochrany legitimního očekávání vyhrazeno Soudnímu dvoru Evropské unie?“

23. Písemné vyjádření předložili žalobce, žalovaná, německá a italská vláda a Evropská komise. Všichni tito účastníci kromě italské vlády přednesli ústní vyjádření na jednání konaném dne 14. června 2018.

#### IV. Posouzení

24. V tomto stanovisku se nejprve budu zabývat případnými důsledky skutečnosti, že dotčené vnitrostátní pravidlo je součástí kolektivní smlouvy, která se odchyluje od obecné vnitrostátní právní úpravy týkající se dovolené za účelem zohlednění zvláštností v rámci odvětví stavebnictví (A). Zadruhé uvedu minimální požadavky, které unijní právo stanoví pro nárok na dovolenou za kalendářní rok, zejména pokud jde o náhradu mzdy za dovolenou za kalendářní rok (B). Zatřetí budu zkoumat, zda v projednávaném případě unijní právo brání tomu, aby byl zohledněn zkrácený pracovní úvazek při výpočtu náhrady mzdy za dovolenou za kalendářní rok (C).



## A. Kolektivní smlouva v odvětví stavebnictví

25. Stavebnictví se vyznačuje specifickými vlastnostmi. Toto odvětví je v průběhu roku vystaveno průběžným změnám v organizaci práce, zejména kvůli měnícím se povětrnostním podmínkám nebo ekonomickým rizikům. Z toho důvodu pracovníci v tomto odvětví budou mít s největší pravděpodobností období „zkráceného pracovního úvazku“, a to zejména (ale nikoli výlučně) v zimě, a vedle toho období zvýšeného pracovního zatížení, během kterého jsou obvykle vyžadovány přesčasů. Tyto průběžné změny v organizaci práce mohou značně zkomplikovat určení délky dovolené za kalendářní rok a náhrady mzdy za takovou dovolenou.

26. Podle § 11 odst. 1 německého spolkového zákona o dovolené se náhrada mzdy za dovolenou za kalendářní roky vypočítá na základě průměrných výdělků zaměstnance vyjma přesčasů. Tento průměr se vypočítá za období 13 týdnů (dále jen „referenční období“) předcházejících dní, kdy si pracovník vybral dovolenou. Snížení výdělku v průběhu referenčního období v důsledku zkráceného pracovního úvazku není při výpočtu náhrady mzdy za dovolenou za kalendářní rok zohledňováno.

27. Nicméně § 13 tohoto zákona umožňuje, aby se kolektivní smlouvy ve stavebnictví odchýlily od pravidel obsažených ve spolkovém zákoně o dovolené. V BRTV-Bau byla tato možnost využita, a to jak při výpočtu *délky* dovolené za kalendářní rok (30 pracovních dnů namísto 24), tak při výpočtu *náhrady mzdy* za tuto dovolenou. Zejména ve způsobu, jakým je určena průměrná hrubá mzda, systém vytvořený na základě § 8 odst. 4 BRTV-Bau, který se týká náhrady mzdy za dovolenou za kalendářní rok, zohledňuje snížení výdělku v důsledku zkráceného pracovního úvazku pro výpočet takové náhrady mzdy.

28. V rámci tohoto specifického legislativního kontextu německá vláda tvrdí, že předmětem projednávaného případu je to, zda je s unijním právem slučitelná *právní úprava, která umožňuje odchýlit se* od zákonné úpravy (konkrétně § 13 spolkového zákona o dovolené), a nikoli to, zda jsou s unijním právem slučitelná hmotněprávní ustanovení BRTV-Bau. Předkládající soud rovněž položil první otázku s ohledem na to, že toto zákonné ustanovení umožňuje, aby se od něj sociální partneři odchýlili.

29. Souhlasím s tím, že z formálního hlediska může být spolkový zákon o dovolené považován za primární zdroj potenciální neslučitelnosti s unijním právem, jelikož umožnil stranám kolektivní smlouvy, aby se odchýlily od jinak obecně použitelného vnitrostátního právního předpisu. Nicméně bez ohledu na výše uvedené mi není jasné, co by se vlastně v projednávané věci mohlo posuzovat ohledně spolkového zákona o dovolené, když dotčená platná pravidla se nachází v BRTV-Bau, a to pro oba dva aspekty, které jsou v projednávané věci klíčové, a sice délku dovolené za kalendářní rok a náhradu mzdy za dovolenou za kalendářní rok.

30. Lze připomenout, že i když byla příslušná vnitrostátní pravidla vytvořena a odsouhlasena sociálními partnery, nenachází se mimo dosah unijního práva; samozřejmě dokud spadají do oblasti jeho věcné působnosti. Soudní dvůr již v minulosti zkoumal obsahovou slučitelnost kolektivní smlouvy s unijním právem, a to včetně případu, kdy se taková smlouva odchyluje od vnitrostátního právního předpisu<sup>6</sup>. Pokud sociální partneři přijmou opatření v rámci působnosti práva EU, musí ho respektovat<sup>7</sup>.

6 – Viz například rozsudek ze dne 22. listopadu 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), v němž se Soudní dvůr zabýval slučitelností kolektivní smlouvy (v rámci jiného odvětví), která se odchýlila od německého spolkového zákona o dovolené, s čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88. Jako příklad věci, v níž Soudní dvůr posuzoval slučitelnost vnitrostátního právního předpisu, které zachovává účinky kolektivní smlouvy navzdory rozporu s unijním právem, viz rozsudek ze dne 11. září 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13, EU:C:2014:2197).

7 – V tomto smyslu viz rozsudky ze dne 15. ledna 1998, Schöning-Kougebetopoulou (C-15/96, EU:C:1998:3); ze dne 12. října 2010, Rosenblatt (C-45/09, EU:C:2010:601, bod 53); a ze dne 13. září 2011, Prigge a další (C-447/09, EU:C:2011:573, body 46 a 48).

31. Skutečnost, že pravidla obsažená v kolektivní smlouvě ve skutečnosti nevypracovaly orgány členského státu, není z hlediska unijního práva relevantní. Důležité je, že tyto orgány přijetí takových pravidel umožnily, učinily z nich součást platných právních předpisů v daném odvětví a v rámci své oblasti působnosti je vymáhají. Stručně řečeno, různé druhy legislativního „outsourcingu“ ani nechrání taková pravidla před unijním právem, ani členské státy nezabývají konečné odpovědnosti za obsah takových pravidel<sup>8</sup>.

32. V projednávané věci má tedy Soudní dvůr zjevně pravomoc posuzovat slučitelnost obsahu sporného ustanovení BRTV-Bau s unijním právem.

33. Nicméně ačkoli dotčená pravidla nejsou vyloučena z oblasti působnosti unijního práva, skutečnost, že byla stanovena prostřednictvím kolektivní smlouvy uzavřené sociálními partnery, je podle mého názoru relevantní, i když z jiného úhlu pohledu.

34. Unijní právo uznává význam sociálního dialogu. Článek 28 Listiny zaručuje právo sjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy. Tyto smlouvy jsou výrazem sociálního dialogu. Daná (odvětvová) pravidla obsažená v těchto smlouvách mají pravděpodobně větší míru legitimacy, protože nebyla jednostranně (a s všeobecnou působností) uložena veřejnými orgány, ale byla vyjednána příslušnými sociálními partnery, obvykle s ohledem na specifika daného odvětví. Proto lze předpokládat, že kolektivní smlouvy odráží celkovou křehkou rovnováhu mezi zájmy zaměstnanců na straně jedné a zájmy zaměstnavatelů na straně druhé.

35. Navíc v tomto kontextu by měl být skutečně zdůrazněn pojem „celková rovnováha“. Pokud jsou kolektivní smlouvy schváleny právním systémem, je nepravděpodobné, že by se odchylyly pouze od jednoho nebo dvou prvků platného vnitrostátního (pracovního) práva. Vedou spíše k vytváření složitějších struktur, které zahrnují řadu kompromisů a kompenzací. Takže jednotlivá pravidla v nich obsažená nelze posuzovat izolovaně, ale jako součást souboru.

## ***B. Minimální požadavky vyplývající z unijního práva na dovolenou za kalendářní rok***

36. Jako předběžnou poznámku je třeba uvést, že unijní právo stanoví pouze minimální ochranu pracovníků, včetně práva na dovolenou za kalendářní rok<sup>9</sup>. Je v pravomoci členských států, aby v mezích unijního práva stanovily podmínky výkonu takového práva, aniž zasáhnou do jeho existence<sup>10</sup>. Z hlediska unijního práva je důležité, že je zde skutečná příležitost využít tohoto práva, a tudíž není dotčena podstata práva na dovolenou z kalendářní rok<sup>11</sup>.

37. Jaké přesně jsou však minimální požadavky na nárok na dovolenou za kalendářní rok, které musí být splněny, aby bylo vnitrostátní právo včetně kolektivních smluv v souladu s unijním právem?

8 – Pokud jde o širší analogii s judikaturou týkající se odpovědnosti státu, bude vždy tím, kdo je z hlediska unijního práva odpovědný za škodu způsobenou jednotlivcům v důsledku porušení unijního práva, členský stát bez ohledu na to, který z jeho orgánů byl odpovědný za toto porušení (viz například rozsudky ze dne 1. června 1999, Konle (C-302/97, EU:C:1999:271, bod 62); ze dne 30. září 2003, Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513, body 31 až 33), a ze dne 25. listopadu 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, bod 46). Takže bez ohledu na legislativní nebo ústavní uspořádání v rámci členského státu, ať už jde o horizontální (legislativa – exekutiva – justice – anebo jiné ústřední orgány), nebo vertikální úroveň, v konečném důsledku je odpovědností členského státu, co bude vymáháno na jeho území, a to bez ohledu na dotčené subjekty.

9 – Pokud jde o možnost členských států jít nad rámec toho, co vyžaduje unijní právo, v kontextu výpočtu náhrady za dovolenou za kalendářní rok viz např. rozsudek ze dne 15. září 2011, Williams a další (C-155/10, EU:C:2011:588, body 29 až 30). Co se týče nároků na placenou dovolenou vedle nároku na minimální placenou dovolenou za kalendářní rok v délce čtyř měsíců podle unijního práva, viz rovněž rozsudky ze dne 3. května 2012, Neidel (C-337/10, EU:C:2012:263, bod 36), a ze dne 20. července 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, bod 39).

10 – Rozsudky ze dne 16. března 2006, Robinson-Steele a další (C-131/04 a C-257/04, EU:C:2006:177, bod 57), a ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 28).

11 – V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, body 45 až 46).



38. Podle čl. 31 odst. 2 Listiny platí, že každý pracovník má právo na každoroční placenou dovolenou: k tomuto právu nejsou stanoveny žádné další podrobnosti. Článek 7 odst. 1 směrnice 2003/88, který má podle Soudního dvora přímý účinek<sup>12</sup>, představuje zvláštní vyjádření tohoto práva. Stanoví, že 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.

39. Soudní dvůr několikrát zdůraznil, že právo na placenou dovolenou za kalendářní rok musí být považováno za zvlášť významnou zásadu sociálního práva Unie<sup>13</sup>, jejímž cílem je zajistit každému pracovníkovi jak dobu na odpočinek, tak dobu na zotavenou a volnočasové aktivity<sup>14</sup>. Toto právo se skládá z dvou prvků, a to z nároku na dovolenou za kalendářní rok a z náhrady mzdy za tuto dovolenou<sup>15</sup>. Nelze ho vykládat restriktivně<sup>16</sup>.

40. Pokud jde konkrétně o náhradu mzdy za dovolenou za kalendářní rok, je třeba poznamenat, že ve směrnici 2003/88 není o tomto prvku práva na dovolenou žádné ustanovení<sup>17</sup>. Z ustálené judikatury však plyne, že pracovníci musí dostávat *obvyklou odměnu* za dobu odpočinku, která odpovídá počtu hodin dovolené za kalendářní rok, které vyčerpali<sup>18</sup>. Musí být uvedeni do situace srovnatelné s obdobím, během něhož byla odváděna práce<sup>19</sup>. Zdůvodněním této „obvyklé odměny“ je snaha zajistit, že pracovníci budou čerpat dny, na které mají nárok, k odpočinku. V případě, že by výše náhrady mzdy za dovolenou za kalendářní rok byla příliš nízká, pracovníci by byli motivováni si dovolenou za kalendářní rok vůbec nevybírat. V takovém případě by právo na dovolenou za kalendářní rok bylo zcela vyprázdněno<sup>20</sup>.

41. Nicméně z těchto výroků není zcela zřejmé, jaká „obvyklá odměna“ má být vyplacena za dovolenou za kalendářní rok v profesích, kterých se týkají průběžné změny pracovní doby v rámci referenčního období. Tyto změny mohou ztížit výpočet dovolené za kalendářní rok, ať už jde o délku dovolené nebo samotnou odměnu za ni, o čemž svědčí množství případů, kterými se Soudní dvůr již zabýval.

42. Zprvce, pokud jde o vliv pracovní neschopnosti na dovolenou za kalendářní rok, Soudní dvůr upřesnil, že to, že byl zaměstnanec v pracovní neschopnosti, by nemělo snížit jeho nárok na dovolenou za kalendářní rok<sup>21</sup>. „Členský stát nemůže vázat nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok přiznaný [směrnici 2003/88] všem pracovníkům na podmínku, že tito pracovníci během referenčního období stanoveného uvedeným státem skutečně pracovali.“<sup>22</sup> Pracovní

12 – Viz rozsudek ze dne 24. ledna 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, bod 35).

13 – Viz například rozsudky ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, body 22 a 54 a citovaná judikatura), a ze dne 15. září 2011, Williams a další (C-155/10, EU:C:2011:588, bod 17).

14 – Viz rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 25).

15 – Viz rozsudek ze dne 15. září 2011, Williams and Others (C-155/10, EU:C:2011:588, bod 26).

16 – Viz rozsudky ze dne 21. června 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, bod 18), a ze dne 8. listopadu 2012, Heimann a Toltschin (C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 23).

17 – Jak je potvrzeno rozsudkem ze dne 11. listopadu 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, body 48 až 50), zejména pokud jde o výpočet finanční náhrady za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok.

18 – Viz rozsudky ze dne 16. března 2006, Robinson-Steele a další (C-131/04 a C-257/04, EU:C:2006:177, bod 50), a ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, body 58 a 60).

19 – Viz rozsudky ze dne 15. září 2011, Williams a další (C-155/10, EU:C:2011:588, bod 20), a ze dne 22. května 2014, Lock (C-539/12, EU:C:2014:351, bod 17).

20 – V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 16. března 2006, Robinson-Steele a další (C-131/04 a C-257/04, EU:C:2006:177, bod 51), v němž Soudní dvůr objasnil, že vyplacení odměny za provedenou práci neruší nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok. Viz rovněž rozsudek ze dne 15. září 2011, Williams a další (C-155/10, EU:C:2011:588, bod 21), v němž Soudní dvůr rozhodl, že dávka, jejíž výše dovoluje pouze vyloučit vážné nebezpečí, že pracovník nebude dovolenou čerpat, není způsobilá vyhovět požadavkům unijního práva.

21 – Viz například rozsudky ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, body 48 až 49), a ze dne 21. června 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, bod 21).

22 – Viz rozsudky ze dne 20. ledna 2009, Schulz Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18), bod 41), a ze dne 24. ledna 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, bod 20).

neschopnost po určitou dobu, což je neúmyslná i nepředvídatelná událost, tedy nemůže mít žádný vliv na délku dovolené za kalendářní rok a náhradu mzdy za takovou dovolenou. Z toho vyplývá, že snížení počtu *skutečně* odpracovaných hodin z důvodu pracovní neschopnosti nemá žádný dopad na nárok na dovolenou za kalendářní rok<sup>23</sup>.

43. Zadruhé, pokud jde o stanovení „obvyklé odměny“ za práci, během které se mění úkoly a pracovní doba, zdá se, že taková odměna musí odpovídat úkolům, které byly zaměstnancem provedeny. Ve věci Williams Soudní dvůr poskytl vodítko k tomu, co je „obvyklá odměna“ pilota. Soudní dvůr konstatoval, že pokud se odměna vyplácená pracovníkovi skládá z několika složek a musí být stanovena na základě ustanovení a zvyklostí, které se řídí právem členských států, „tato struktura nemůže mít vliv na právo pracovníka mít během doby odpočinku a oddychu ekonomické podmínky, které jsou srovnatelné s těmi, které má při výkonu práce. Každá negativní okolnost inherentně spojená s výkonem úkolů, jejichž plnění přísluší pracovníkovi podle jeho pracovní smlouvy a kompenzovaná finanční částkou, [...] musí být nutně zohledněny pro účely částky, na kterou má zaměstnanec nárok během čerpání dovolené za kalendářní rok [...] Naproti tomu složky celkové odměny pracovníka, které jsou určeny pouze k pokrytí příležitostných nebo vedlejších nákladů, které vznikají při výkonu úkolů uložených pracovníkovi pracovní smlouvou, jako jsou náklady spojené s časem, který jsou piloti povinni strávit mimo základnu, nemohou být zohledněny při výpočtu platby, která má být vyplacena během dovolené za kalendářní rok“<sup>24</sup>.

44. Zdá se tedy, že „obvyklá odměna“ má „zrcadlit“ „obvyklé“ pracovní podmínky, které charakterizují danou práci. S určitou mírou zobecnění se tedy zdá, že náhrada mzdy za dovolenou za kalendářní rok musí být určena s ohledem na celkovou odměnu obdrženu jako protiplnění za úkoly, které byly *skutečně* splněny obvyklým způsobem.

45. Zatřetí, co se týče vlivu zkráceného pracovního úvazku na nárok na dovolenou za kalendářní rok, Soudní dvůr s odkazem na rámcovou dohodu o částečném pracovním úvazku uplatnil zásadu *pro rata temporis* na *délku* dovolené za kalendářní rok tak, aby byla úměrná *skutečné* práci (na částečný úvazek). Například ve věci Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, která se týkala dopadů na právo na placenou dovolenou za kalendářní rok v případě změny pracovní doby z plného pracovního úvazku na částečný pracovní úvazek, Soudní dvůr uvedl, že v případě práce na částečný úvazek je snížení dovolené za kalendářní rok ve srovnání s nárokem poskytovaným za dobu plného pracovního úvazku ospravedlněno objektivními důvody. Uvedenou zásadu naopak nelze uplatnit *ex post* na nárok na dovolenou za kalendářní rok, který byl získán během období práce na plný pracovní úvazek<sup>25</sup>.

46. Následně ve věci Heimann Soudní dvůr rozšířil použití zásady *pro rata temporis* na obzvláště specifickou situaci zkráceného pracovního úvazku, která se nazývá „zkrácení pracovní doby na nulu“. Tato situace vznikla na základě sociálního plánu<sup>26</sup> za účelem toho, aby propuštění zaměstnanci, kteří předtím pracovali na plný úvazek, získali náhradu za nevyčerpanou dovolenou za kalendářní rok. V rámci řešení této specifické situace Soudní dvůr označil dotčené zaměstnance za *de facto* „zaměstnance dočasně na dobu určitou“<sup>27</sup> a následně uplatnil zásadu *pro rata temporis*. Takže ve věci Heimann Soudní dvůr *skutečně* vztáhl zásadu *pro rata temporis* na určení délky dovolené za kalendářní rok u určitého typu pracovníků, kteří měli zkrácený úvazek. Tímto způsobem Soudní dvůr přizpůsobil délku dovolené za kalendářní rok *skutečně* odvedené práci těchto pracovníků.

23 – Obdobně, pokud jde o přístup k mateřské dovolené, viz rozsudek ze dne 18. března 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, body 32 až 33).

24 – Viz rozsudek ze dne 15. září 2011, Williams a další (C-155/10, EU:C:2011:588, body 19 až 25 a citovaná judikatura).

25 – Viz rozsudek ze dne 22. dubna 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, bod 33).

26 – 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.

27 – Rozsudek ze dne 8. listopadu 2012, Heimann and Toltschin (C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 32).

47. Soudní dvůr však dosud nikdy nepoužil zásadu *pro rata temporis* na výpočet nároku na *náhradu mzdy* za dovolenou za kalendářní rok. Můžeme nicméně poznamenat, že tato zásada může mít vliv na řadu určitých výhod, které čerpají pracovníci na částečný úvazek. Například ve věci *Schönheit a Becker* Soudní dvůr použil zásadu *pro rata temporis* k výpočtu (a tudíž snížení) starobního důchodu osoby v případě zaměstnání na částečný úvazek<sup>28</sup>. Soudní dvůr však zdůraznil, že snížení důchodu musí být důsledně přiměřené<sup>29</sup>. Rovněž ve věci *Österreichischer Gewerkschaftsbund*<sup>30</sup>, která se týkala jiného typu výhody, konkrétně dávky na nezaopatřené dítě, Soudní dvůr uvedl, že pokud je podle podmínek pracovněprávního vztahu v takovém případě pracovník zaměstnán na částečný úvazek, je výpočet dávky na nezaopatřené dítě podle zásady *pro rata temporis* objektivně odůvodněný. Z této judikatury tedy vyplývá, že pracovníci na částečný úvazek mají nárok na vyplacení částky, která je vypočítána *pro rata* podle počtu skutečně odpracovaných hodin.

48. Konečně ve věci *Greenfield* musel Soudní dvůr řešit opačný scénář, v němž došlo k *nárůstu* hodin práce, a to nikoli v kontextu práce na zkrácený úvazek, ale kvůli nepředvídatelným změnám hodin práce. V tomto případě existovala smlouva, která stanovila, že pracovní doba se v jednotlivých týdnech liší. V návaznosti na to byla rovněž odměna vyplácená zaměstnanci každý týden odlišná. Soudní dvůr uvedl, že výměra minimálního nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok musí být provedena v závislosti na odpracovaných dnech či hodinách, které jsou sjednány v pracovní smlouvě<sup>31</sup>. Jako následek změny pracovních hodin nemají členské státy povinnost zpětně přepočítávat dovolenou, na kterou vznikl nárok (a která byla zřejmě čerpána) *před* takovou změnou. Unijní právo pouze vyžaduje, aby došlo k novému výpočtu *pro následující* období, ve kterém byly pracovní hodiny navýšeny<sup>32</sup>. To rovněž ukazuje, že kromě situací srovnatelných s pracovní neschopností se dovolená za kalendářní rok obvykle zakládá na *skutečně* odpracované pracovní době.

49. Celkově se zdá, že v situacích, které se týkají změn v pracovní době kvůli řadě různých událostí, se dovolená za kalendářní rok obecně vypočítá na základě *skutečně* odpracované pracovní doby. Jedná se zejména o situace, kdy je událost, která vede ke změnám, *předvídatelná* nebo *dobrovolná*, zpravidla proto, že je spojena s typem dané smlouvy, například s ohledem na konkrétní pracovní pozici nebo u pracovníků na částečný úvazek a s nimi srovnatelných pracovníků se zkráceným pracovním úvazkem. Jediná jasná výjimka z pravidla „skutečně odpracované pracovní doby“ se vztahuje ke změnám v důsledku období pracovní neschopnosti. Účelem této výjimky je zajistit, že *nepředvídatelná* nebo *neúmyslná* událost, jako je pracovní neschopnost v důsledku nemoci, nepatřičně neovlivní autonomní právo na dovolenou za kalendářní rok, jehož účel se podstatně liší od nároku na volno z důvodu pracovní neschopnosti. Kromě tohoto zvláštního případu se skutečně odpracovaná pracovní doba, na rozdíl od teoretické pracovní doby, jeví jako standard pro účely stanovení dovolené za kalendářní rok<sup>33</sup>.

28 – Viz rozsudek ze dne 23. října 2003, *Schönheit a Becker* (C-4/02 a C-5/02, EU:C:2003:583, body 90 a 91).

29 – Viz rozsudek ze dne 23. října 2003, *Schönheit a Becker* (C-4/02 a C-5/02, EU:C:2003:583, bod 93).

30 – Rozsudek ze dne 5. listopadu 2014, *Österreichischer Gewerkschaftsbund* (C-476/12, EU:C:2014:2332).

31 – Viz rozsudek ze dne 11. listopadu 2015, *Greenfield* (C-219/14, EU:C:2015:745, bod 32).

32 – Viz rozsudek ze dne 11. listopadu 2015, *Greenfield* (C-219/14, EU:C:2015:745, body 38 až 39 a 43 a 44).

33 – V tomto smyslu v rámci vztahu mezi dovolenou za kalendářní rok a rodičovskou dovolenou viz rovněž stanovisko generálního advokáta P. Mengozziho ve věci *Ministerul Justiției a další* (C-12/17, EU:C:2018:195, body 23 až 29).

### C. Projednávaná věc

50. Pravidlo dotčené ve věci v původním řízení se týká *metody výpočtu* náhrady mzdy za dovolenou za kalendářní rok, jak je stanoveno v kolektivní smlouvě v odvětví stavebnictví, čili v BRTV-Bau. Hlavním problémem, z něhož vychází první otázka předkládajícího soudu, je, zda pro účely výpočtu takové náhrady unijní právo umožňuje zohlednit snížení skutečně odpracované pracovní doby (a v důsledku toho i snížení příjmů) kvůli zkrácenému úvazku, o němž bylo rozhodnuto v kolektivních smlouvách (podnikových dohodách): tedy v konkrétním kontextu toho, co je po formální stránce zaměstnáním na plný úvazek v odvětví, ve kterém dochází k významným průběžným změnám pracovního plánu.

51. Předkládající soud má za to, že německá právní úprava týkající se dovolené za kalendářní rok spojuje výši náhrady mzdy za dovolenou za kalendářní rok s příjmy, které pracovník v referenčním období skutečně obdržel. Právě na základě těchto skutečných příjmů, které samy vycházejí ze skutečně odpracované pracovní doby, je vypočítána relevantní hodinová mzda, která pak slouží k určení celkové výše náhrady za dovolenou za kalendářní rok.

52. Žalobce tvrdí, že zkrácení pracovního úvazku v referenčním období vedlo ke snížení průměrné hodinové mzdy o téměř 50 %, což je rozhodující pro výpočet náhrady na dovolenou za kalendářní rok. Pokud by zkrácený pracovní úvazek trval po celé referenční období, průměrná hodinová mzda během tohoto období by dokonce mohla být nulová. Avšak výše náhrady za dovolenou za kalendářní rok musí být alespoň v takové výši jako odměna, kterou by pracovník obdržel, kdyby pracoval jako obvykle. Právo na náhradu mzdy za dovolenou za kalendářní rok je vskutku právo na vyplacení odměny. Z toho vyplývá, že „hodnota“ náhrady mzdy za dovolenou za kalendářní rok by neměla záviset na tom, kdy je dovolená v referenčním období čerpána.

53. Žalovaná tvrdí, že BRTV-Bau pracovníky ve stavebnictví poměrně hodně chrání. Vzhledem k výhodám, které z ní plynou, se nevýhoda spočívající v nižší náhradě mzdy za dovolenou za kalendářní rok jeví jako zanedbatelná. Například zaměstnanci mají 30 dnů placené dovolené za kalendářní rok v případě pětidenního pracovního týdne, namísto 24 dnů dovolené za šestidenní pracovní týden. Počet dnů dovolené, na které mají zaměstnanci nárok, se v případě dohodnutého zkráceného pracovního úvazku nesnižuje. Kromě toho výpočet náhrady mzdy za dovolenou za kalendářní rok zahrnuje i přesčasy.

54. Žalovaná dále uvedla, že během období zkrácené pracovní doby mohou pracovníci odpočívat a účastnit se volnočasových aktivit, jelikož jejich povinnosti vůči zaměstnavateli jsou pozastaveny. Navíc v období zkrácené pracovní doby i přesto, že jsou povinnosti zaměstnance pozastaveny, zaměstnanec stále pobírá minimální (od daně osvobozenou) odměnu podle příslušných tabulek, které každoročně zveřejňuje spolková vláda. Zaměstnavatel mu i nadále platí sociální pojištění v plném rozsahu (nemocenské pojištění a důchodové pojištění). A konečně období zkráceného pracovního úvazku, jejichž cílem je v podstatě zabránit ekonomicky motivovanému propouštění, jsou předvídatelná, protože o nich bylo rozhodnuto prostřednictvím podnikových dohod.

55. Německá vláda uvádí, že výpočet náhrady mzdy za dovolenou za kalendářní rok podle hrubé *skutečně získané* mzdy během referenčního období, která tedy zohledňuje snížení výdělku v důsledku zkráceného pracovního úvazku, je v souladu s unijním právem. Německá vláda tvrdí, že pravidlo, které zdánlivě působí na úkor pracovníka v jednom konkrétním aspektu, je součástí celé řady pravidel přijatých sociálními partnery, která by měla být zohledněna při posuzování tohoto jednotlivého pravidla. Kolektivní smlouva by měla být považována za spravedlivou. Případné „negativní“ účinky jsou kompenzovány jinými pravidly obsaženými v kolektivní smlouvě, která mají na pracovníky pozitivní účinky, jako jsou doplňkový příspěvek na dovolenou nebo vyšší základní mzda, která má vynahradit obtíže spojené s prací v odvětví stavebnictví.



56. Podle Komise není třeba zkoumat zvlášť Listinu, protože článek 7 směrnice 2003/88 představuje zvláštní vyjádření čl. 31 odst. 2 Listiny. Komise připomíná, že pracovník má nárok na běžnou odměnu vypočítanou na základě průměrné odměny za referenční období, které je považováno za reprezentativní. Z tohoto práva neexistují žádné výjimky ani se od něj nelze odchýlit. Pokud členský stát stanoví více než čtyři týdny dovolené za kalendářní rok, může svobodně stanovit podmínky a rozhodnout například, zda poskytne odměnu za dny, které nebyly čerpány, a stanovit, za jakých podmínek k tomu může dojít. Komise se domnívá, že vnitrostátní právní úprava je v souladu se směrnicí 2003/88, pokud je prokázáno, že tato právní úprava provedla zásadu *pro rata temporis*. Je na předkládajícím soudu, aby ověřil, zda tuto zásadu dotčená kolektivní smlouva uplatňuje.

57. Souhlasím s úvodní poznámkou Komise, že v projednávané věci není nutné se zabývat čl. 31 odst. 2 Listiny. Toto ustanovení pouze uvádí, a to obecně a abstraktně, že každý pracovník má právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na *každoroční placenou dovolenou*. Listina ani nestanoví minimální délku zaručené dovolené za kalendářní rok, natož aby uváděla, jakými pravidly se řídí metoda výpočtu náhrady mzdy za dovolenou za kalendářní rok.

58. Co se týče čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 a judikatury, která toto ustanovení vyložila, chtěl bych poznamenat, že ani v tomto ustanovení, ani v judikatuře vykládající toto ustanovení není nic, co by stanovilo, jak přesně musí členské státy vypočítávat náhradu mzdy za dovolenou za kalendářní rok. Jediným požadavkem, který uvádí, je to, že obvyklá náhrada mzdy nesmí být nižší než minimální požadavky, jinak by právo na dovolenou za kalendářní rok pozbylo smyslu. Na základě skutkových okolností, s nimiž byl seznámen Soudní dvůr, mi není jasné, jak by se takové riziko mohlo v projednávané věci projevit.

59. Judikatura<sup>34</sup> vyžaduje, aby pracovníci dostali *obvyklou odměnu* za dovolenou za kalendářní rok, aby byli postaveni do situace srovnatelné s obdobím, během něhož byla skutečně odváděna práce. Zejména je třeba zajistit, aby pracovníci *nebyli odrazováni* od čerpání dovolené za kalendářní rok, což by vyprázdnilo obsah práva na dovolenou za kalendářní rok.

60. Co je však v projednávané věci podle unijního práva „obvyklou náhradou mzdy“ u pracovníka, který má poměrně často zkrácený pracovní úvazek kvůli specifikům v odvětví stavebnictví? Je to náhrada mzdy odpovídající „teoreticky odvedené“ práci, tedy odměna, kterou by býval pracovník obdržel, kdyby pracoval normálně v průběhu celého referenčního období, jak tvrdí žalobce? Nebo se spíše jedná o odměnu odpovídající práci, kterou pracovník skutečně odvedl?

61. V rozsudku ve věci Williams Soudní dvůr uvedl, že náhrada mzdy za dovolenou za kalendářní rok musí být stanovena s ohledem na *celkovou* odměnu obdrženou jako protiplnění za úkoly, které byly skutečně splněny obvyklým způsobem<sup>35</sup>. Takže podle unijního práva minimální náhrada mzdy za dovolenou za kalendářní rok zahrnuje odměnu, která je úzce spjata s prací, která byly *skutečně* odvedena. Členské státy však mohou přijmout příznivější ustanovení. Pokud tak učiní, je to čistě záležitostí vnitrostátního práva, neboť unijní právo nepožaduje, aby šly nad rámec odměny odpovídající práci, která byla v rámci referenčního období skutečně odvedena.

62. Navíc vzhledem k tomu, že náhrada mzdy za dovolenou za kalendářní rok nemůže být posuzována nezávisle na délce dovolené za kalendářní rok, oba dva prvky nemohou být posuzovány úplně odděleně od širšího rámce, do kterého spadají. Jak zdůraznily žalovaná a německá vláda v písemných a ústních vyjádřeních, dotčené pravidlo je součástí balíčku, který odráží celkovou rovnováhu zájmů, které bylo dosaženo sociálními partnery prostřednictvím BRTV-Bau. Pokud jde o ujednání týkající se dovolené za kalendářní rok, BRTV-Bau stanoví, že délka dovolené za kalendářní rok činí 30 dnů ročně, což je o 10 dní více, než je minimum požadované směrnicí 2003/88, bez ohledu na to, zda zaměstnanci skutečně

34 – Uvedeno výše, zejména v bodě 40.

35 – Výše body 43 a 44. V témže smyslu viz rovněž rozsudky ze dne 23. října 2003, Schönheit a Becker (C-4/02 a C-5/02, EU:C:2003:583), a ze dne 5. listopadu 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-476/12, EU:C:2014:2332).



pracují, nebo mají zkrácený pracovní úvazek. Co se týče náhrady mzdy za dovolenou za kalendářní rok, pokud se její částka *skutečně liší* v závislosti na druhém faktoru; přesčas se zahrne do základu pro výpočet, čímž se tento základ zvětší a na tento základ se uplatní zvýšená procentní sazba. Kromě toho, jak uvedla německá vláda na jednání, referenčním obdobím je celý kalendářní rok, což umožňuje vyrovnaní doby skutečné práci s obdobími zkráceného pracovního úvazku. Konečně, jak uvádí žalovaná a jak potvrdila německá vláda na jednání, během období zkráceného pracovního úvazku zaměstnancům plynou nejen průběžné platby (příspěvek za zkrácený pracovní úvazek vyplácený zaměstnavatelem a v konečném důsledku hrazený německým úřadem práce<sup>36</sup>), ale rovněž je za ně nadále hrazeno zdravotní a důchodové pojištění.

63. BRTV-Bau by do jisté míry měla být vykládána jako výsledek „celkové rovnováhy“ a zavedené složité struktury znamenají, že jednotlivá pravidla nesmí být vykládána izolovaně, ale jako součást balíčku<sup>37</sup>. Z hlediska práva na placenou dovolenou za kalendářní rok, které zaručuje směrnice 2003/88, tím nejdůležitějším zůstává, že nesmí být dotčena podstata práva na dovolenou za kalendářní rok. Skutečně platí, že jde o autonomní právo, které slouží určitému účelu. Takže omezení dovolené za kalendářní rok, dojde-li k němu, nemůže být „kompenzováno“ jinými typy sociálních výhod, které vyplývají z BRTV-Bau. Proto jde-li o „kompenzaci“ mezi konkrétními výhodami a nevýhodami, musí to být v rámci ujednání týkajících se dovolené za kalendářní rok. Skutečnost, že kolektivní smlouva může být v jiných ohledech velmi příznivá, zcela jistě neumožňuje, aby byla dotčena podstata práva na dovolenou za kalendářní rok.

64. I když je v konečném důsledku takové posouzení věci předkládajícího soudu, nezdá se, že by tomu tak v projednávaném případě bylo. Sociální partneri v Německu se rozhodli pro řešení zahrnující navýšení počtu dnů dovolené za kalendářní rok a náhradu mzdy za dovolenou, která mimo jiné při výpočtu dovolené za kalendářní rok zohledňuje přesčasy, *ale rovněž* zkrácený pracovní úvazek. Nezdá se, že by toto řešení sociálních partnerů odrazovalo pracovníky od čerpání práva na dovolenou za kalendářní rok – spíše naopak. To, že je stejná částka rozložena do více dní, může být dokonce považováno za pobídku pracovníkům, aby vyčerpali všech 30 dnů dovolené za kalendářní rok, aby dostali celou roční částku náhrady mzdy za dovolenou za kalendářní rok, na kterou mají podle BRTV-Bau nárok. Nezdá se tedy, že uvedená ujednání týkající se dovolené za kalendářní rok narušují podstatu práva na placenou dovolenou za kalendářní rok.

65. Tento závěr není dotčen otázkou, která byla obsírně rozebrána na jednání, o případné použitelnosti zásady *pro rata temporis* na projednávaný případ. Komise v písemném vyjádření uvedla, že projednávaná věc je srovnatelná se situací pracovníků na částečný úvazek. Z toho plyne, že ačkoli se zásada *pro rata temporis* zřejmě nemá použít na délku dovolené za kalendářní rok (čtyři týdny představují minimum za všech okolností), měla by se použít na výpočet náhrady mzdy za dovolenou za kalendářní rok v projednávané věci.

66. Na podporu tohoto argumentu Komise odkazuje rozsudek ve věci Heimann<sup>38</sup>. V této věci Soudní dvůr skutečně uvedl, že „pracovníky se zkráceným pracovním úvazkem 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“<sup>39</sup>. Soudní dvůr uplatnil zásadu *pro rata temporis* na typ práce se zkráceným pracovním úvazkem s ohledem na výpočet (délky) dovolené za kalendářní rok.

67. Nicméně pokud jde o skutkovou stránku, věc Heimann se týkala plného pozastavení povinností jak pracovníků, tak zaměstnavatelů, tedy úplného „Kurzarbeit-Null“, který trval jeden rok od skutečného ukončení pracovní smlouvy pana Heimanna podle dohodnutého sociálního plánu. Právě v tomto kontextu *vnitrostátní právní předpisy* stanovily, že všechny nároky na dovolenou za kalendářní rok

36 – Německá vláda na jednání uvedla, že příspěvek za zkrácený pracovní úvazek činí alespoň 60 % mzdy pracovníka.

37 – Viz výše body 34 a 35 tohoto stanoviska.

38 – Rozsudek ze dne 8. listopadu 2012, Heimann a Toltschin (C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693).

39 – Rozsudek ze dne 8. listopadu 2012, Heimann and Toltschin (C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 32).

v rámci takového „Kurzarbeit-Null“ by měly být vypočítány podle zásady *pro rata temporis*. Otázka položená předkládajícím soudem v uvedené věci se týkala toho, zda unijní právo brání vnitrostátním ustanovením, která uplatňují zásadu *pro rata temporis* na takové situace, tedy v tom smyslu, že pokud v daném roce nebyla odvedena žádná skutečná práce, pak i počet dnů pro výpočet dovolené za kalendářní rok bude rovněž nulový.

68. Právě v tomto zvláštním kontextu Soudní dvůr vytvořil *de facto* paralelu mezi pracovníky se zkráceným pracovním úvazkem a dočasnými pracovníky na částečný úvazek a došel k závěru, že unijní právo *nebrání* vnitrostátním ustanovením, která jsou formulována tímto způsobem.

69. To, co však nyní Komise navrhuje v projednávaném případě, je trojitě rozšíření judikatury Heimann. Zaprvé, zkrácený pracovní úvazek v rámci jinak zjevně nepřetržitého pracovního vztahu by měl být pro všechny praktické účely považován za práci na částečný úvazek. Zadruhé, zásada *pro rata temporis* by pak byla použitelná nejen na *výpočet délky* dovolené za kalendářní rok, ale rovněž na *náhradu mzdy* za takovou dovolenou. Zatřetí, zásada *pro rata temporis* by se přeměnila, a to z nástroje, který byl pro členské státy volitelný a kterému unijní právo za určitých podmínek nebránilo, na povinnost stanovenou unijním právem členským státům, na jejímž základě by členské státy musely ověřit slučitelnost s minimálními standardy unijního práva.

70. Navíc trojitě rozšíření, které Komise navrhuje, by mohlo v kontextu projednávané věci vést k poměrně paradoxnímu výsledku: zbavilo by členské státy prostoru pro uvážení, který mají na základě čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, pokud jde o výpočet obvyklé náhrady mzdy za dovolenou za kalendářní rok, čímž by došlo ke *snížení* ochrany pracovníků, která je již k dispozici v určitých odvětvích.

71. Všechny tyto skutečnosti podle mého názoru pouze zdůrazňují nutnost znovu potvrdit původní závěry uvedené v bodech 58 a 59 tohoto stanoviska: V případech, jako je projednávaná věc, unijní právo jednoduše nestanoví přesná pravidla pro výpočet náhrady mzdy za dovolenou za kalendářní rok. Je na členských státech, aby taková pravidla vytvořily za podmínky, že těmito pravidly nebude narušena podstata práva na placenou dovolenou za kalendářní rok.

72. S ohledem na odpověď poskytnutou na první otázku není namístě odpovídat na druhou položenou otázku.

## V. Závěry

73. Vzhledem ke všem výše uvedeným úvahám navrhuji, aby Soudní dvůr odpověděl na první předběžnou otázku položenou Arbeitsgericht Verden (pracovní soud ve Verdenu, Německo) takto:

– Článek 7 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, podle které může být v kolektivních smlouvách sjednáno, že snížení výdělku, k němuž dochází v referenčním období v důsledku zkráceného pracovního úvazku, má vliv na výpočet náhrady mzdy za dovolenou za kalendářní rok, což vede k tomu, že zaměstnanec obdrží za dobu minimální dovolené za kalendářní rok v trvání čtyř týdnů nižší náhradu mzdy, respektive po ukončení pracovního poměru mu bude proplacena nevyčerpaná dovolená v menším rozsahu, než by tomu bylo v případě, kdy by se za základ výpočtu náhrady mzdy za dovolenou brala průměrná mzda, kterou by zaměstnanec obdržel v referenčním období, během kterého by nedošlo ke snížení výdělku. Nicméně v konečném důsledku je na předkládajícím soudu, aby ve světle celkové systematiky spolkové kolektivní rámcové smlouvy pro odvětví stavebnictví a zejména ve světle ustanovení o dovolené za kalendářní rok posoudil, zda tato pravidla neohrožují podstatu práva na dovolenou za kalendářní rok.