



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (čtvrtého senátu)

13. prosince 2018*ⁱ

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Úprava pracovní doby – Směrnice 2003/88/ES – Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok – Článek 7 odst. 1 – Právní úprava členského státu, která prostřednictvím kolektivní smlouvy umožňuje stanovit, že se při výpočtu náhrady mzdy za dovolenou za kalendářní rok zohlední doby zkráceného úvazku – Časové účinky výkladových rozsudků“

Ve věci C-385/17,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Arbeitsgericht Verden (pracovní soud ve Verden, Německo) ze dne 19. června 2017, došlým Soudnímu dvoru dne 26. června 2017, v řízení

Torsten Hein

proti

Albert Holzkamm GmbH & Co. KG,

SOUDNÍ DVŮR (čtvrtý senát),

ve složení T. von Danwitz, předseda sedmého senátu vykonávající funkci předsedy čtvrtého senátu, K. Jürimäe, C. Lycourgos (zpravodaj), E. Juhász a C. Vajda, soudci,

generální advokát: M. Bobek,

vedoucí soudní kanceláře: R. Şereş, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 14. června 2018,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za T. Heina S. Eidinger, Rechtsanwältin,
- za Albert Holzkamm GmbH & Co. KG C. Brehm a I. Witten, Rechtsanwältinnen,
- za německou vládu T. Henzem a J. Möllerem, jako zmocněnci,
- za italskou vládu G. Palmieri, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s L. Fiandaca, avvocato dello Stato,
- za Evropskou komisi T. S. Bohrem a M. van Beekem, jako zmocněnci,

* Jednací jazyk: němčina.

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 5. září 2018,
vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 7 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. 2003, L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381), jakož i článku 31 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi Torstenem Heinem a společností Albert Holzkamm GmbH & Co. KG (dále jen „Holzkamm“), jehož předmětem je výpočet náhrady mzdy za dovolenou, tj. odměny, na kterou má nárok z titulu své placené dovolené.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 Článek 31 Listiny, nadepsaný „Slušné a spravedlivé pracovní podmínky“, stanoví:
 - „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 Podle čl. 2 bodu 1 této směrnice se „pracovní dobou“ rozumí „jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi“. Článek 2 bod 2 uvedené směrnice stanoví, že se „dobou odpočinku“ rozumí „každá doba, která není pracovní dobou“.
- 6 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.“

7 Článek 15 uvedené směrnice zní následovně:

„Tato směrnice se 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.“

Německé právo

Zákon o dovolené

- 8 Ustanovení § 3 odst. 1 Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (zákon o minimálních nárocích zaměstnanců na dovolenou) ze dne 8. ledna 1963 (BGBl. I, 1963, s. 2), ve znění použitelném na skutkové okolnosti v původním řízení (dále jen „zákon o dovolené“), stanoví:

„Dovolená činí nejméně 24 pracovních dnů ročně.“

- 9 Ustanovení § 11 zákona o dovolené, nadepsané „náhrada mzdy za dovolenou“, v odstavci 1 stanoví:

„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 odměny za práci, k němuž dochází během této referenční doby v důsledku zkráceného úvazku, přerušení práce nebo nezaviněné absence, se pro účely výpočtu náhrady mzdy za dovolenou nezohledňuje. [...]“

- 10 Ustanovení § 13 uvedeného zákona stanoví:

„1. Od výše uvedených ustanovení se lze v kolektivních smlouvách odchýlit, s výjimkou ustanovení § 1, § 2, a § 3 odst. 1. [...]“

2. V odvětví stavebnictví nebo v jiných hospodářských odvětvích, v nichž jsou ve výrazném rozsahu běžné pracovní poměry kratší než jeden rok jakožto důsledek časté změny místa prací, které podniky vykonávají, existuje možnost odchýlit se kolektivní smlouvou od výše uvedených ustanovení překračujících mez stanovenou v odst. 1 první větě, je-li to nezbytné pro zajištění souvislé dovolené za kalendářní rok pro všechny zaměstnance. [...]“

[...]“

Kolektivní smlouva pro odvětví stavebnictví

- 11 Ustanovení § 8 Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (spolková kolektivní rámcová smlouva pro odvětví stavebnictví) ze dne 4. července 2002, ve znění použitelném na skutkové okolnosti v původním řízení (dále jen „kolektivní smlouva pro odvětví stavebnictví“), stanoví:

„1. Nárok na dovolenou a délka dovolené

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

[...]“

1.3 Soboty se nepovažují za pracovní dny.

1.4 Délka dovolené se v podnicích v odvětví stavebnictví určí podle odpracovaných pracovních dnů.

[...]

2. Výpočet délky dovolené

[...]

2.2 Zaměstnanec nabývá za každých 12 odpracovaných dnů – těžce zdravotně postižení zaměstnanci za každých 10,3 odpracovaných dnů – nárok na jeden den dovolené.

2.3 ‚Odpracované 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, pokud trvala déle než 14 kalendářních dnů.

[...]

4. Náhrada mzdy za dovolenou

4.1 Zaměstnanec obdrží za dovolenou uvedenou výše v bodě 1 náhradu mzdy.

Náhrada mzdy za dovolenou činí 14,25 % hrubé mzdy, u těžce zdravotně postižených 16,63 % hrubé mzdy. Náhrada mzdy za dovolenou 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 poskytovaný v rámci podniku.

[...]

4.2 Hrubou mzdou je

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

[...]

Hrubá mzda nezahrnuje třináctý plat podle kolektivní smlouvy nebo podnikové odměny téže povahy (například vánoční prémie, mimořádné roční prémie), náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou podle bodu 6 a odstupné vyplácené při ukončení pracovního poměru.

[...]

4.3 Náhrada mzdy vyplácená za částečně čerpanou dovolenou se vypočítá tak, že se náhrada mzdy za dovolenou vypočtená podle bodu 4.1 vydělí počtem dní dovolené určených podle bodu 2 a následně se vynásobí počtem vyčerpaných dnů dovolené.

[...]

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

5. Minimální náhrada mzdy za dovolenou

5.1 Za každou neodpracovanou hodinu 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 v odvětví stavebnictví)].

5.2 Za každou neodpracovanou hodinu 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 kolektivní smlouvy o fondech sociálního zabezpečení v odvětví stavebnictví. Přitom se nezohledňuje prvních 90 neodpracovaných hodin, kdy je pobírána sezónní odměna za zkrácený úvazek.

[...]"

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 12 Torsten Hein je zaměstnán u společnosti Holzkamm jako betonář. Na jeho pracovní poměr se vztahují ustanovení kolektivní smlouvy pro odvětví stavebnictví. V kalendářním roce 2015 pracoval T. Hein na zkrácený úvazek po celkovou dobu 26 týdnů. V letech 2015 a 2016 čerpal 30 dnů dovolené, na kterou získal nárok v roce 2015.
- 13 Jak vyplývá z žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, § 11 odst. 1 zákona o dovolené stanoví, že se náhrada mzdy za dovolenou vypočítá z průměrné odměny za práci, kterou zaměstnanec obdržel v průběhu referenční doby, to znamená v posledních třinácti týdnech před nástupem na dovolenou. Podle tohoto ustanovení se snížení odměny za práci, k němuž dochází během této referenční doby v důsledku zkráceného úvazku, přerušení práce nebo nezaviněné absence, pro účely výpočtu náhrady mzdy za dovolenou nezohledňuje.
- 14 Podle § 13 odst. 1 a 2 zákona o dovolené se lze v kolektivních smlouvách od ustanovení tohoto zákona odchýlit. Sociální partneři v odvětví stavebnictví této možnosti využili a do kolektivní smlouvy pro odvětví stavebnictví zařadili zvláštní ustanovení upravující zejména vznik nároku na dovolenou a odměnu pobíranou během dovolené, která se nazývá „náhrada mzdy za dovolenou“.
- 15 Náhrada mzdy za dovolenou se vypočítá na základě hrubé mzdy pobírané během referenční doby vypočítané na ročním základě. I když náhrada mzdy za dovolenou podle § 8 bodu 4.1 kolektivní smlouvy pro odvětví stavebnictví překračuje o 25 % „zákonem stanovenou náhradu mzdy za dovolenou“, kterou stanoví § 11 odst. 1 zákona o dovolené, a pro pracovníky, kteří nejsou těžce zdravotně postiženi, představuje 14,25 % roční hrubé mzdy, vede skutečnost, že se náhrada mzdy za dovolenou vypočítává na základě hrubé mzdy pobírané během referenční doby, ke krácení této náhrady, pokud zaměstnanec během této referenční doby pracoval na zkrácený úvazek, protože zkrácení odměny za práci pramenící z této doby práce na zkrácený úvazek se zohledňuje při výpočtu náhrady mzdy za dovolenou.
- 16 Vzhledem k dobám, po které T. Hein během roku 2015 pracoval na zkrácený úvazek, společnost Holzkamm vypočítala výši jeho náhrady mzdy za dovolenou na základě hrubé hodinové mzdy, která byla nižší než obvyklá hodinová mzda. Torsten Hein přitom zastává názor, že doby práce na zkrácený úvazek spadající do referenční doby nesmí vést ke snížení výše náhrady mzdy za dovolenou, na kterou má nárok, a uplatňuje v této souvislosti nárok na celkovou částku ve výši 2 260,27 eura.
- 17 Podle předkládajícího soudu je odpověď Soudního dvora na předběžné otázky nezbytná, neboť pokud by unijní právo bránilo vnitrostátní právní úpravě, podle níž se snížení odměny za práci, které je důsledkem zkráceného úvazku během referenční doby, zohledňuje při výpočtu náhrady mzdy za

dovolenou, společnost Holzkamm by při výpočtu náhrady mzdy za dovolenou, na kterou má T. Hein nárok, vycházela z příliš nízké hodinové sazby. Předkládající soud upřesňuje, že pohledávka, kterou uplatňuje T. Hein, se minimálně z části týká náhrady mzdy za dovolenou, která byla vyplacena z titulu minimální délky dovolené, kterou článek 7 směrnice 2003/88 stanoví na čtyři týdny.

- 18 Podle předkládajícího soudu vyplývá z judikatury Soudního dvora, že pracovník musí za dobu dovolené za kalendářní rok ve smyslu směrnice 2003/88 pobírat obvyklou odměnu. Tato obvyklá odměna musí být posuzována na základě průměru vypočteného za referenční dobu považovanou za reprezentativní a na základě zásady, že nárok na dovolenou za kalendářní rok a nárok na odměnu za dobu této dovolené představují dvě složky téhož nároku.
- 19 Předkládající soud má za to, že otázka, která vyvstává v projednávané věci, a sice otázka, zda je s unijním právem slučitelná vnitrostátní právní úprava, která prostřednictvím kolektivní smlouvy umožňuje stanovit, že je možné zohlednit případné ztráty na výdělku v důsledku zkrácení úvazku během referenční doby, což vede ke snížení náhrady mzdy za dovolenou, ještě nebyla Soudním dvorem rozhodnuta.
- 20 Za těchto podmínek se Arbeitsgericht Verden (pracovní soud ve Verdenu, Německo) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

- „1) Musí být článek 31 [Listiny] a čl. 7 odst. 1 směrnice [2003/88] vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle které může být v kolektivních smlouvách sjednáno, že snížení výdělku, k němuž dochází během referenční doby v důsledku zkráceného pracovního úvazku, má vliv na výpočet náhrady mzdy za dovolenou, 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 během referenční doby, v níž by nedošlo ke snížení výdělku? Pokud ano, kolik procent, počítáno dle nesnížené průměrné mzdy zaměstnance, by během referenční doby mohlo nejvýše činit snížení náhrady mzdy za dovolenou, které připouští vnitrostátní právní úprava a stanoví 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: Vyžaduje zásada právní jistoty, která je obecnou zásadou unijního práva, a zásada zákazu retroaktivity, aby byla s účinky pro všechny dotčené subjekty časově omezena možnost dovolávat se výkladu poskytnutého Soudním dvorem v rozsudku o předběžné otázce, vydaném v řízení o projednávané věci, k článku 31 [Listiny] a čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, protože vnitrostátní judikatura nejvyšších soudů předtím dospěla k závěru, 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?“

K předběžným otázkám

K první otázce

- 21 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, jakož i čl. 31 odst. 2 Listiny musí být vykládány v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, která pro účely výpočtu náhrady mzdy za dovolenou

umožňuje prostřednictvím kolektivní smlouvy stanovit, že se zohledňuje snížení výdělku, které je důsledkem toho, že během referenční doby existují dny, kdy z důvodu zkrácení úvazku není skutečně vykonávána práce, což má za následek, že zaměstnanec po dobu minimální dovolené za kalendářní rok, na kterou má podle tohoto čl. 7 odst. 1 nárok, dostává náhradu mzdy za dovolenou, která je nižší, než ta, kterou by dostal, pokud by se tato náhrada mzdy za dovolenou vypočítala na základě průměrného výdělku, kterého by dosahoval během referenční doby bez zohlednění tohoto snížení výdělku. V případě kladné odpovědi se předkládající soud v rámci konformního výkladu vnitrostátního práva, který by musel provést, táže, na jakou úroveň je možné snížit náhradu mzdy za dovolenou, aniž by došlo k porušení unijního práva.

- 22 Nejprve je třeba jednak připomenout, jak vyplývá ze samotného znění čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, od kterého tato směrnice nepřipouští odchylku, že všichni pracovníci mají nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů, tento nárok musí být podle ustálené judikatury Soudního dvora považován za zásadu sociálního práva Unie, jež má zvláštní význam (rozsudek ze dne 20. července 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, bod 25 a citovaná judikatura).
- 23 Tento nárok, který je přiznán každému pracovníkovi, je výslovně zakotven v čl. 31 odst. 2 Listiny, které čl. 6 odst. 1 SEU přiznává stejnou právní sílu jako Smlouvám (rozsudky ze dne 8. listopadu 2012, Heimann a Toltschin, C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 22; ze dne 29. listopadu 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 33, jakož i ze dne 4. října 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, bod 25).
- 24 Dále je třeba uvést, že směrnice 2003/88 upravuje nárok na dovolenou za kalendářní rok a nárok na proplacení této dovolené, jež představují dvě složky téhož nároku (rozsudky ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další, C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 60, jakož i ze dne 15. září 2011, Williams a další, C-155/10, EU:C:2011:588, bod 26).
- 25 Za účelem poskytnutí užitečné odpovědi na první část první otázky je tedy nutno jako první přezkoumat dobu minimální dovolené za kalendářní rok, kterou za takových okolností, jako jsou okolnosti věci v původním řízení, přiznává unijní právo, a zadruhé odměnu, na kterou má pracovník během této dovolené nárok.
- 26 Pokud jde zaprvé o dobu minimální dovolené za kalendářní rok, je třeba připomenout, že účelem nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, kterou každému pracovníkovi přiznává článek 7 směrnice 2003/88, je umožnit pracovníkovi, aby si odpočinul od vykonávání úkolů, které mu ukládá jeho pracovní smlouva, a aby měl čas na uvolnění a mimopracovní zájmy (viz zejména rozsudky ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další, C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 25, jakož i ze dne 4. října 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, bod 27).
- 27 Tento účel, který odlišuje nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok od jiných druhů dovolené sledujících jiné účely, je založen na předpokladu, že pracovník skutečně pracoval v průběhu referenční doby. Účel spočívající v umožnění pracovníkovi odpočinout si předpokládá, že tento pracovník vykonával činnost odůvodňující nárok na čas k odpočinku, uvolnění a mimopracovním zájmům, aby byla zajištěna ochrana jeho bezpečnosti a zdraví upravená ve směrnici 2003/88. Nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok musí být tudíž vypočteny v závislosti na skutečně odpracovaném období na základě pracovní smlouvy (rozsudek ze dne 4. října 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, bod 28).
- 28 V projednávaném případě vyplývá ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, jakož i z vyjádření předložených Soudnímu dvoru při jednání, že v takové situaci, jako je situace T. Heina, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, během doby, po kterou je pracovní úvazek zkrácen, i nadále trvá pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a pracovníkem, pracovník ale pro potřeby svého zaměstnavatele žádnou skutečnou práci nevykonává.

- 29 Z judikatury citované v bodě 27 tohoto rozsudku přitom vyplývá, že pracovník, který se nachází v takovéto situaci, může získat nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok podle čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 jen za dobu, po kterou skutečně pracoval; za dobu zkráceného úvazku, po kterou nepracoval, tedy žádný nárok na dovolenou podle tohoto ustanovení nevznikl. V projednávaném případě je tedy vzhledem k tomu, že T. Hein v roce 2015 26 týdnů ve skutečnosti nepracoval, zřejmé, že se čl. 7 odst. 1 vztahuje v zásadě jen na dva týdny dovolené, avšak přesnou délku této doby dovolené musí určit předkládající soud.
- 30 Ze znění čl. 1 odst. 1 a odst. 2 písm. a), čl. 7 odst. 1, jakož i článku 15 směrnice 2003/88 nicméně výslovně vyplývá, že se tato směrnice omezuje na stanovení minimálních požadavků na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby a nedotýká se práva členských států uplatňovat vnitrostátní předpisy, které jsou pro ochranu pracovníků příznivější.
- 31 Z toho vyplývá, že uvedená směrnice nebrání tomu, aby vnitrostátní právní úprava nebo kolektivní smlouva přiznávala zaměstnancům nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok po dobu delší, než je ta, kterou zaručuje uvedená směrnice, a to nezávisle na skutečnosti, že pracovní doba zaměstnanců byla zkrácena na základě zkrácení úvazku (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 24. ledna 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, body 47 a 48).
- 32 Pokud jde zadruhé o odměnu, kterou je nutno zaplatit pracovníkovi z titulu minimální doby dovolené za kalendářní rok, kterou zaručuje unijní právo, Soudní dvůr již měl 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 za tuto dobu odpočinku obdržet obvyklou odměnu (rozsudky ze dne 16. března 2006, Robinson-Steele a další, C-131/04 a C-257/04, EU:C:2006:177, bod 50, jakož i ze dne 15. září 2011, Williams a další, C-155/10, EU:C:2011:588, bod 19).
- 33 Cílem tohoto požadavku proplatit tuto dovolenou je totiž uvést pracovníka během zmíněné dovolené do situace, která je, pokud jde o mzdu, srovnatelná s obdobím, kdy pracuje (rozsudky ze dne 16. března 2006, Robinson-Steele a další, C-131/04 a C-257/04, EU:C:2006:177, bod 58, jakož i ze dne 15. září 2011, Williams a další, C-155/10, EU:C:2011:588, bod 20).
- 34 I když struktura obvyklé odměny pracovníka jako taková podléhá ustanovením a zvyklostem, které se řídí právem členských států, nemůže mít vliv na právo pracovníka mít během doby svého odpočinku a oddychu ekonomické podmínky, které jsou srovnatelné s těmi, které má při výkonu své práce (rozsudek ze dne 15. září 2011, Williams a další, C-155/10, EU:C:2011:588, bod 23).
- 35 V projednávaném případě z § 8 bodu 4.1, 4.2 a 5.2 kolektivní smlouvy pro odvětví stavebnictví vyplývá, že podle této smlouvy se doby zkráceného úvazku při výpočtu odměny vyplácené z titulu dovolené za kalendářní rok minimálně z části zohledňují. Předkládající soud uvádí, že v případě T. Heina z toho vyplývá podstatné snížení této odměny ve srovnání s odměnou, kterou by obdržel v případě, pokud by se tyto doby nezohlednily. V roce 2015, který je podle předkládajícího soudu referenční dobou, během níž T. Hein nabyl nároky na dovolenou za kalendářní rok, o které se jedná ve věci v původním řízení, měl totiž tento pracovník zkrácený úvazek po dobu 26 týdnů, což odpovídá polovině této referenční doby.
- 36 Takováto právní úprava vede k tomu, že doby zkráceného úvazku, během nichž zaměstnanec ve skutečnosti nepracoval, se zohlední při výpočtu dlužné odměny, zejména za ty dny dovolené za kalendářní rok, které vyplývají z čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88.
- 37 Z toho vyplývá, že pracovník, který se nachází v takové situaci, jako je situace T. Heina, dostane za své dny dovolené za kalendářní rok odměnu, která neodpovídá obvyklé odměně, kterou dostává během doby, kdy skutečně pracuje, což je v rozporu s požadavky uvedenými v bodech 33 a 34 tohoto

rozsudku, podle nichž pracovník musí mít během doby svého odpočinku a oddychu, kterou mu zaručuje čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, ekonomické podmínky, které jsou srovnatelné s těmi, které má při výkonu své práce.

- 38 Společnost Holz-kamm a německá vláda v této souvislosti v podstatě uvádějí, že účelem, který sleduje kolektivní smlouva pro odvětví stavebnictví, je umožnit podnikům v odvětví stavebnictví větší flexibilitu, aby se mohly vyhnout propouštění svých zaměstnanců z ekonomických důvodů během dob slabší poptávky tím, že využijí zkrácení úvazku. K ohrožení takovéto výhody pro zaměstnance by mohlo dojít tehdy, pokud by podniky musely platit celou náhradu mzdy za dovolenou, na kterou by zaměstnanci měli nárok, pokud by během všech dnů v roce pracovali. Podle společnosti Holz-kamm by případné propuštění mělo pro dotyčné zaměstnance daleko horší důsledky, než jsou důsledky, které pro něj mohou plynout ze snížení náhrady mzdy za dovolenou.
- 39 Tato společnost kromě toho uvádí, že pravidla stanovená kolektivní smlouvou pro odvětví stavebnictví jsou nezbytná pro zajištění souvislé placené dovolené za kalendářní rok pro všechny zaměstnance, i pokud mají krátkodobý pracovní poměr, neboť zajišťují, aby dny dovolené, které nebyly vyčerpány, se převedly a byly zaměstnancům poskytnuty i v rámci nového pracovního poměru. Společnost Holz-kamm dále tvrdí, že počet dnů dovolené, na kterou mají zaměstnanci nárok, se poté, co bylo rozhodnuto o zkrácení úvazku, nesnižuje. Společnost Holz-kamm rovněž tvrdí, že právní úprava dotčená ve věci v původním řízení nevede ke snížení celkové náhrady mzdy za dovolenou, kterou pracovníci obdrží za kalendářní rok, na úroveň, která by byla nižší než minimální výše vyžadovaná čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, protože pracovníci mají nárok na daleko větší počet dnů dovolené.
- 40 Při výpočtu náhrady mzdy za dovolenou se konečně v celém rozsahu zohledňují odměny vyplácené zaměstnancům za přesčasové hodiny.
- 41 V této souvislosti je třeba nejprve zdůraznit, že čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 nevyžaduje, aby byla obvyklá odměna ve smyslu judikatury citované v bodech 32 až 34 tohoto rozsudku vyplácena po celou dobu roční dovolené, na kterou má zaměstnanec nárok podle vnitrostátního práva. Zaměstnavatel musí tuto odměnu podle tohoto čl. 7 odst. 1 vyplácet pouze během minimální doby dovolené za kalendářní rok, kterou stanoví toto ustanovení, s tím, že zaměstnanec, jak bylo připomenuto v bodě 29 tohoto rozsudku, nabývá nárok na tuto dovolenou pouze za dobu skutečné práce.
- 42 Dále, i když směrnice 2003/88 nebrání tomu, aby sociální partneři přijali prostřednictvím kolektivní smlouvy uzavřené podle vnitrostátní právní úpravy pravidla, která mají za cíl všeobecně přispět ke zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců, jak vyplývá z bodů 30 a 31 tohoto rozsudku, musí podmínky uplatňování těchto pravidel přesto respektovat meze vyplývající z této směrnice (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 57).
- 43 Zvýšení nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok nad rámec minima vyžadovaného článkem 7 odst. 1 směrnice 2003/88 nebo možnost získat nárok na souvislou placenou dovolenou za kalendářní rok představují v této souvislosti opatření výhodná pro pracovníky, která jdou nad rámec minimálních požadavků stanovených v tomto ustanovení, a tímto ustanovením se proto neřídí. Tato opatření nemohou sloužit tomu, aby pracovníkovi kompenzovala negativní účinek snížení odměny dlužné z titulu této dovolené, protože by zpochybnila nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok podle uvedeného ustanovení, jehož nedílnou součástí je právo pracovníka mít během doby svého odpočinku a oddychu ekonomické podmínky, které jsou srovnatelné s těmi, které má při výkonu své práce.
- 44 V této souvislosti je třeba připomenout, že účelem pobírání obvyklé odměny během doby placené dovolené za kalendářní rok je umožnit pracovníkovi, aby skutečně čerpal dny dovolené, na které má nárok (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 16. března 2006, Robinson-Steele a další, C-131/04 a C-257/04, EU:C:2006:177, bod 49, jakož i ze dne 22. května 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, bod 20). Je-li přitom odměna vyplácená z titulu nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok,

který je stanoven v čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, jako je tomu v situaci, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, nižší než obvyklá odměna, kterou pracovník dostává během doby skutečné práce, může být podněcován k tomu, aby si svou placenou dovolenou za kalendářní rok nevybíral, přinejmenším během doby této práce, protože by to během této doby vedlo ke snížení jeho odměny.

- 45 V tomto ohledu je třeba doplnit, že § 8 bod 1.1 kolektivní smlouvy pro odvětví stavebnictví sice stanoví dobu dovolené na zotavenou za kalendářní rok na třicet dnů nezávisle na dobách zkráceného úvazku, během nichž pracovník nevykonával skutečnou práci, avšak z § 8 bodu 4.3 této smlouvy vyplývá, že v případě částečně čerpané dovolené se náhrada mzdy za dovolenou poměrně zkrátí. Kolektivní smlouva pro odvětví stavebnictví tedy vede k tomu, že pracovník, který nečerpá všechny dny dovolené, na které má podle této smlouvy nárok, ale jen dny dovolené, na které má nárok podle článku 7 směrnice 2003/88, obdrží na základě zohlednění dob zkráceného úvazku náhradu mzdy za dovolenou, která je nižší než ta, na kterou má nárok podle uvedeného článku 7.
- 46 Konečně, pokud jde o pravidlo, podle něhož se přesčasové hodiny odpracované pracovníkem zohlední při výpočtu odměny splatné z titulu nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, je třeba uvést, že z důvodu své mimořádné a nepředvídatelné povahy není odměna obdržená za odpracované přesčasové hodiny v zásadě součástí obvyklé odměny, které se pracovník může domáhat na základě placené dovolené za kalendářní rok stanovené v čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88.
- 47 Nicméně pokud povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy od pracovníka vyžadují, aby vykonával práci přesčas, jejíž povaha je z velké míry předvídatelná a obvyklá, a jejíž odměna představuje významnou část celkové odměny, kterou pracovník pobírá v rámci výkonu své práce, musí být odměna vyplácená za tuto práci přesčas zahrnuta do obvyklé odměny z titulu nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok podle čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, aby měl pracovník během této dovolené takové ekonomické podmínky, které jsou srovnatelné s těmi, které má při výkonu své práce. Předkládajícímu soudu přísluší ověřit, zda tomu tak je ve sporu v původním řízení.
- 48 Stran role vnitrostátního soudu, pokud musí rozhodnout spor mezi jednotlivci, v němž se jeví, že příslušná vnitrostátní právní úprava je v rozporu s unijním právem, je třeba připomenout, že uvedený vnitrostátní soud musí zajistit právní ochranu, která pro jednotlivce vyplývá z ustanovení unijního práva, a zaručit plný účinek těchto ustanovení (rozsudky ze dne 19. ledna 2010, Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, bod 45 a ze dne 19. dubna 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, bod 29).
- 49 V této souvislosti povinnost členských států dosáhnout výsledku sledovaného směrnicí, která z této směrnice vyplývá, jakož i jejich povinnost přijmout veškerá vhodná obecná i zvláštní opatření k zajištění splnění této povinnosti, platí pro všechny orgány členských států, včetně soudních orgánů, v rozsahu jejich pravomocí (rozsudek ze dne 19. dubna 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, bod 30 a citovaná judikatura).
- 50 Z toho vyplývá, že při aplikaci vnitrostátního práva jsou vnitrostátní soudy, které mají podat jeho výklad, povinny vzít v úvahu veškeré normy vnitrostátního práva a použít metody výkladu tímto právem uznané s cílem vyložit jej v co možná největším rozsahu ve světle znění a účelu dotčené směrnice, aby bylo dosaženo výsledku sledovaného touto směrnicí a bylo tak vyhověno čl. 288 třetímu pododstavci SFEU (rozsudek ze dne 19. dubna 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, bod 31 a citovaná judikatura).
- 51 I když je povinnost vnitrostátního soudu přihlížet k unijnímu právu, pokud vykládá a aplikuje relevantní pravidla vnitrostátního práva, omezena obecnými právními zásadami a nemůže sloužit jako základ pro výklad vnitrostátního práva *contra legem*, k požadavku na konformní výklad přesto patří i povinnost vnitrostátních soudů změnit případně ustálenou judikaturu, vychází-li z výkladu vnitrostátního práva, který je neslučitelný s cíli směrnice (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 19. dubna 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, body 32 a 33, jakož i citovaná judikatura).

- 52 V projednávaném případě v takovém sporu, jako je spor v původním řízení, mezi soukromými osobami, a to T. Heinem a společností Holzkamm, je předkládající soud povinen vykládat svoji vnitrostátní právní úpravu v souladu s čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88. V této souvislosti je třeba upřesnit, že takovýto výklad by měl vést k tomu, aby náhrada mzdy za dovolenou vyplácená pracovníkům z titulu minimální dovolené stanovené tímto ustanovením nebyla nižší než průměr obvyklé odměny, kterou tito pracovníci dostávají během dob skutečné práce. Naopak, uvedené ustanovení nezavazuje k tomu vykládat vnitrostátní právní úpravy v tom smyslu, že zakládá nárok na smluvní příspěvek, který se připočítává k tomuto průměru obvyklé odměny ani v tom smyslu, že se zohledňuje odměna za práci přesčas, kromě případu, kdy jsou splněny podmínky uvedené v bodě 47 tohoto rozsudku.
- 53 Z výše uvedených úvah vyplývá, že na první část první otázky je třeba odpovědět, že čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, jakož i čl. 31 odst. 2 Listiny musí být vykládány v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, která pro účely výpočtu náhrady mzdy za dovolenou umožňuje prostřednictvím kolektivní smlouvy stanovit, že se zohledňuje snížení výdělku, které je důsledkem toho, že během referenční doby existují dny, kdy z důvodu zkrácení úvazku není skutečně vykonávána práce, což má za následek, že zaměstnanec po dobu minimální dovolené za kalendářní rok, na kterou má podle uvedeného čl. 7 odst. 1 nárok, dostává náhradu mzdy za dovolenou, která je nižší než obvyklá odměna, kterou dostává během dob, kdy pracuje. Předkládajícímu soudu přísluší provést výklad vnitrostátní právní úpravy v co možná největším rozsahu ve světle znění a účelu směrnice 2003/88 tak, aby náhrada mzdy za dovolenou vyplácená pracovníkům z titulu minimální dovolené, kterou stanoví uvedený čl. 7 odst. 1, nebyla nižší než průměr obvyklé odměny, kterou tito pracovníci dostávají během dob, kdy skutečně pracují.
- 54 Vzhledem k odpovědi na první část první otázky není třeba na druhou část této otázky samostatně odpovídat.

K druhé otázce

- 55 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, zda je možné omezit časové účinky tohoto rozsudku v případě, že Soudní dvůr dospěje k závěru, že čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, jakož i článek 31 Listiny musí být vykládány v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení. V případě, že by takovéto omezení bylo odmítnuto, se uvedený soud Soudního dvora v podstatě táže, zda musí být unijní právo vykládáno v tom smyslu, že brání tomu, aby vnitrostátní soudy chránily na základě vnitrostátního práva legitimní očekávání zaměstnavatelů, pokud jde o zachování judikatury nejvyšších vnitrostátních soudů, která potvrdila legalitu ustanovení kolektivní smlouvy pro odvětví stavebnictví, jež se týkají placené dovolené.
- 56 Je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora platí, že výklad ustanovení unijního práva, který učiní Soudní dvůr při výkonu své pravomoci, kterou mu přiznává článek 267 SFEU, objasňuje a upřesňuje význam a dosah tohoto ustanovení tak, jak musí být nebo mělo být chápáno a používáno od okamžiku jeho vstupu v platnost. Z toho vyplývá, že takto vyložené pravidlo může a musí být použito soudy i na právní vztahy vzniklé a utvořené před rozsudkem rozhodujícím o žádosti o výklad, pokud jsou kromě toho splněny podmínky umožňující předložit příslušným soudům spor týkající se použití uvedeného pravidla (rozsudky ze dne 6. března 2007, Meilicke a další, C-292/04, EU:C:2007:132, bod 34, jakož i ze dne 22. září 2016, Microsoft Mobile Sales International a další, C-110/15, EU:C:2016:717, bod 59).
- 57 Soudní dvůr mohou jen zcela výjimečně přimět okolnosti k tomu, aby na základě obecné zásady právní jistoty, která je vlastní unijnímu právnímu řádu, omezil možnost všech zúčastněných osob dovolávat se ustanovení, jehož výklad podal, za účelem zpochybnění právních vztahů založených v dobré víře. Aby

bylo možné o takovém omezení rozhodnout, je nezbytné, aby byla splněna dvě podstatná kritéria, a sice dobrá víra zúčastněných kruhů a riziko závažných obtíží (rozsudek ze dne 22. září 2016, Microsoft Mobile Sales International a další, C-110/15, EU:C:2016:717, bod 60 a citovaná judikatura).

- 58 Soudní dvůr konkrétně toto řešení použil pouze za přesně vymezených okolností, zejména když existovalo riziko závažných hospodářských dopadů způsobených obzvláště vysokým počtem právních vztahů založených v dobré víře na základě právní úpravy považované za platnou a účinnou a když podle všeho jednotlivci a vnitrostátní orgány byli vedeni k chování, které nebylo v souladu s unijním právem, z důvodu objektivní a závažné nejistoty ohledně smyslu ustanovení unijního práva, ke které případně přispělo i chování jiných členských států nebo Evropské komise (rozsudky ze dne 15. března 2005, Bidar, C-209/03, EU:C:2005:169, bod 69; ze dne 13. dubna 2010, Bressol a další, C-73/08, EU:C:2010:181, bod 93, jakož i ze dne 22. září 2016, Microsoft Mobile Sales International a další, C-110/15, EU:C:2016:717, bod 61).
- 59 V projednávaném případě žádná skutečnost uvedená ve spise neumožňuje dospět k závěru, že je splněna podmínka týkající se závažných hospodářských dopadů.
- 60 Z těchto úvah vyplývá, že není namístě omezit časové účinky tohoto rozsudku.
- 61 Pokud jde o otázku, zda unijní právo umožňuje, aby vnitrostátní soudy chránily na základě vnitrostátního práva legitimní očekávání zaměstnavatelů, pokud jde o zachování judikatury nejvyšších vnitrostátních soudů, která potvrdila legalitu ustanovení kolektivní smlouvy pro odvětví stavebnictví, jež se týká placené dovolené, je třeba uvést, že použití zásady ochrany legitimního očekávání způsobem, který uvádí předkládající soud, by vlastně omezovalo časovou působnost výkladu ustanovení unijního práva podaného Soudním dvorem, neboť tento výklad by se tím neuplatnil ve věci v původním řízení (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 19. dubna 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, bod 39).
- 62 S výjimkou výjimečných okolností, jejichž existence však, jak vyplývá z posouzení uvedeného v bodě 59 tohoto rozsudku, nebyla prokázána, musí soud takto vykládané unijní právo použít i na právní vztahy vzniklé a utvořené před vydáním rozsudku, jímž je rozhodnuto o žádosti o výklad, pokud jsou splněny mimo jiné podmínky pro předložení sporu týkajícího se použití tohoto práva příslušným soudům, jak bylo uvedeno v bodě 56 tohoto rozsudku (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 19. dubna 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, bod 40 a citovaná judikatura).
- 63 Z výše uvedených úvah vyplývá, že na druhou otázku je třeba odpovědět, že není namístě omezit časové účinky tohoto rozsudku a že unijní právo musí být vykládáno v tom smyslu, že brání tomu, aby vnitrostátní soudy chránily na základě vnitrostátního práva legitimní očekávání zaměstnavatelů, pokud jde o zachování judikatury nejvyšších vnitrostátních soudů, která potvrdila legalitu ustanovení kolektivní smlouvy pro odvětví stavebnictví, jež se týká placené dovolené.

K nákladům řízení

- 64 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 (čtvrtý senát) rozhodl takto:

- 1) **Článek 7 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, jakož i čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie musí být vykládány v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní**

úpravě, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, která pro účely výpočtu náhrady mzdy za dovolenou umožňuje prostřednictvím kolektivní smlouvy stanovit, že se zohledňuje snížení výdělku, které je důsledkem toho, že během referenční doby existují dny, kdy z důvodu zkrácení úvazku není skutečně vykonávána práce, což má za následek, že zaměstnanec po dobu minimální dovolené za kalendářní rok, na kterou má podle uvedeného čl. 7 odst. 1 nárok, dostává náhradu mzdy za dovolenou, která je nižší než obvyklá odměna, kterou dostává během dob, kdy pracuje. Předkládajícímu soudu přísluší provést výklad vnitrostátní právní úpravy v co možná největším rozsahu ve světle znění a účelu směrnice 2003/88 tak, aby náhrada mzdy za dovolenou vyplácená pracovníkům z titulu minimální dovolené, kterou stanoví uvedený čl. 7 odst. 1, nebyla nižší než průměr obvyklé odměny, kterou tito pracovníci dostávají během dob, kdy skutečně pracují.

- 2) Není namístě omezit časové účinky tohoto rozsudku a unijní právo musí být vykládáno v tom smyslu, že brání tomu, aby vnitrostátní soudy chránily na základě vnitrostátního práva legitimní očekávání zaměstnavatelů, pokud jde o zachování judikatury nejvyšších vnitrostátních soudů, která potvrdila legalitu ustanovení kolektivní smlouvy pro odvětví stavebnictví, jež se týkají placené dovolené.

Podpisy.

i — Bod 50 tohoto znění byl po jeho prvním on-line zpřístupnění předmětem jazykové úpravy.