

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (prvního senátu)

6. dubna 2006\*

Ve věci C-124/05,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Gerechtshof te 's-Gravenhage (Nizozemsko) ze dne 3. března 2005, došlým Soudnímu dvoru dne 16. března 2005, v řízení

**Federatie Nederlandse Vakbeweging**

proti

**Staat der Nederlanden,**

SOUDNÍ DVŮR (první senát),

ve složení P. Jann, předseda senátu, K. Schiemann, N. Colneric (zpravodaj),  
K. Lenaerts a E. Juhász, soudci,

\* Jednací jazyk: nizozemština.

generální advokátka: J. Kokott,  
vedoucí soudní kanceláře: M. Ferreira, vrchní rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 15. prosince 2005,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za Federatie Nederlandse Vakbeweging L. S. J. de Kortem a A. C. Vijnem, advocaten,
  
- za Nizozemské království H. G. Sevenster a M. de Mol, jako zmocněnkyněmi,
  
- za Spojené království Velké Británie a Severního Irska T. Lindenem, jako zmocněncem,
  
- za Komisi Evropských společenství N. Yerrell a P. van Nuffelem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 12. ledna 2006,

vydává tento

## **Rozsudek**

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 7 odst. 2 směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 307, s. 18; Zvl. vyd. 05/02, s. 197), ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/34/ES ze dne 22. června 2000 (Úř. věst. L 195, s. 41; Zvl. vyd. 05/04, s. 27, dále jen „směrnice“).
  
- 2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi Federatie Nederlandse Vakbeweging (nizozemská odborová federace, dále jen „FNV“) a nizozemským státem ohledně otázky, zda možnost finanční náhrady za dny minimální doby dovolené za kalendářní rok ve smyslu směrnice, které byly nastřádány během předchozích let, je v rozporu s čl. 7 odst. 2 směrnice.

## **Právní rámec**

### *Právní úprava Společenství*

- 3 Směrnice byla přijata na základě článku 118a Smlouvy o ES (články 117 až 120 Smlouvy o ES byly nahrazeny články 136 až 143 ES). Směrnice stanoví podle svého čl. 1 odst. 1 minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby.

4 Oddíl II směrnice stanoví opatření, která jsou členské státy povinny přijmout k zajištění toho, aby každý pracovník měl nárok na minimální dobu denního odpočinku, dobu odpočinku v týdnu, jakož i placené dovolené za kalendářní rok. Upravuje rovněž přestávku a maximální délku týdenní pracovní doby.

5 Pokud jde o dovolenou za kalendářní rok, článek 7 směrnice 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.“

6 Článek 17 směrnice upravuje možnost se za určitých podmínek odchýlit od některých jejích ustanovení, aniž by však zmiňoval článek 7.

7 Směrnice byla od 2. srpna 2004 zrušena a nahrazena směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381). Článek 7 směrnice však zůstal nezměněn.

*Vnitrostátní právní úprava*

8 Relevantní ustanovení přijatá za účelem provedení směrnice do nizozemského vnitrostátního právního řádu se nacházejí v knize 7 hlavě 10 (pracovní smlouva) kapitole 3 (dovolená) občanského zákoníku (Burgerlijk wetboek, dále jen „BW“).

9 Článek 7:634 odst. 1 BW stanoví:

„Pracovník získá za každý rok, v němž měl nárok na odměnu po celou dobu trvání sjednané práce, nárok na dovolenou za kalendářní rok, která odpovídá nejméně čtyřnásobku doby sjednané týdenní práce nebo přinejmenším odpovídající době, pokud je délka sjednané práce vyjádřena v hodinách za rok.“

10 Podle článku 7:638 BW:

„Zaměstnavatel je povinen poskytnout pracovníkovi každý rok možnost čerpat dovolenou, na niž má přinejmenším nárok podle článku 634.“

2. Pokud není dovolená sjednána písemně nebo v kolektivní smlouvě nebo na jejím základě nebo na základě nařízení přijatého příslušným správním orgánem nebo jeho

jménem či na základě zákona, stanoví zaměstnavatel její počátek a konec v souladu s přáním pracovníka, nebrání-li tomu závažné důvody. [...]

[...]

6. Zaměstnavatel je povinen poskytnout pracovníkovi zůstatek dovolené, na niž má nárok, ve dnech nebo v hodinách, nebrání-li tomu závažné důvody.

[...]“

11 Podle článku 7:639 BW:

„Pracovníkovi zůstane po dobu dovolené zachován nárok na odměnu.“

12 Článek 7:640 BW stanoví:

„1. Pracovník se po dobu trvání své pracovní smlouvy nemůže vzdát za náhradu svého nároku na dovolenou.

2. Pokud pracovník získal nárok na dovolenou, který překračuje minimum stanovené v článku 634, lze se od odstavce 1 písemným ujednáním odchýlit v rozsahu, v němž tento nárok překračuje uvedené minimum.“

13 Podle článku 7:642 BW:

„Žaloba na přiznání nároku na dovolenou se promlčuje uplynutím lhůty pěti let od posledního dne kalendářního roku, v němž tento nárok vznikl.“

14 Podle článku 7:645 BW:

„Od ustanovení článků 634 až 643 včetně se nelze odchýlit v neprospěch pracovníka, ledaže uvedené články takové odchýlení umožňují.“

### **Spor v původním řízení a předběžná otázka**

15 Pokud jde o výše uvedená právní pravidla, informační brožura vydaná ministerstvem sociálních věcí a práce, nazvaná „*Nieuwe vakantiewetgeving. Meer ruimte voor*

*maatwerk*“ (Nové právní předpisy o dovolené: více volnosti pro práci na míru) z února 2001 (dále jen „brožura“), uvádí toto:

„Základ právních předpisů o dovolené zůstává stejný: každý pracovník má nárok na dovolenou se zachováním své odměny. Minimální počet dnů dovolené činí ročně nejméně čtyřnásobek počtu pracovních dní v týdnu. [...]

Dále je možné poskytnout více dovolené, nikdy však méně!

[...]

### 3. Kumulace dnů dovolené

Může pracovník kumulovat své dny dovolené po dobu několika let, aby mohl podniknout dlouhou cestu kolem světa?

Ano, je to možné. Dny dovolené lze kumulovat déle, než propadnou. [...]



#### 4. Náhrada za dny dovolené

Je třeba renovovat dům. Může pracovník obdržet peníze za nastrádané dny dovolené?

Ano, ale... Za dodatečné dny dovolené může být poskytnuta náhrada. V tomto případě se jedná o dny dovolené, které překračují minimální počet dnů dovolené za kalendářní rok, nebo o dny, jež byly nastrádány v průběhu předchozích let.

Příklad: pracovník se zaměstnáním na plný úvazek nastrádal 50 dnů dovolené a chce je prodat svému zaměstnavateli. V tomto roce ještě dovolenou nevyčerpal. Může tedy prodat nejvýše  $50 - 20$  (zákonné minimum) = 30 dnů.“

- 16 Během parlamentních prací týkajících se článku 7:640 BW shrnula nizozemská vláda své připomínky takto: minimální nárok na dovolenou sestává z určitého počtu dnů, na něž má pracovník nárok ve všech případech během daného roku s výjimkou dnů v dotčeném roce jdoucích nad rámec zákona, jakož i dnů nastrádaných v předchozích letech. Pro všechny dny nastrádané v průběhu předchozích let přichází v úvahu náhrada za dny dovolené bez ohledu na jejich původ. Není tedy rozhodné, zda tyto dny byly nastrádány z dovolených jdoucích nad rámec zákona nebo minimální dovolené předchozího roku. Pokud pracovník z jakéhokoli důvodu nevyčerpal (zcela nebo zčásti) svůj minimální nárok na dovolenou, neplatí tento nárok v následujícím roce jako minimální nárok. Pro tento rok totiž existuje odlišný minimální nárok. Pokud jde o tento nárok, který nebyl v předchozím roce vyčerpán, lze stanovit finanční náhradu.

- 17 Během těchto parlamentních prací bylo uznáno, že u možnosti náhrady za dny dovolené může nastat riziko, že pracovníci nebudou čerpat tyto dny dovolené, neboť budou vědět, že za dny, které nebyly vyčerpány během služebního roku, může být v následujících letech poskytnuta náhrada. V tomto ohledu bylo upřesněno, že je třeba ponechat zaměstnavatelům a pracovníkům jejich vlastní odpovědnost a že se spoléhá na to, že dotyčné strany případně jednají rozumným způsobem. Bylo zdůrazněno, že podle čl. 7:638 odst. 1 BW je zaměstnavatel povinen dát pracovníkovi každý rok možnost čerpat alespoň minimální dovolenou. Pracovník může na zaměstnavateli požadovat, aby mu tuto dovolenou poskytl.
- 18 Bylo navrženo upravit čl. 7:640 odst. 2 BW tak, aby z celkového počtu nastřádaných dnů dovolené nebylo možné poskytnout náhradu za část vyplývající ze skutečnosti, že během předchozích let bylo vyčerpáno méně dnů dovolené, než je zákonné minimum. Tento návrh byl během uvedených parlamentních prací zamítnut.
- 19 FNV podala u Rechtbank te 's-Gravenhage žalobu směřující v podstatě k tomu, aby bylo určeno, že nizozemský stát jedná protiprávně, když se domnívá a vysvětluje v rozporu s čl. 7 odst. 2 směrnice, v rámci výkladu pojmu „minimální doba dovolené“, uvedeného v článku 7:634 BW, že zákonné i nad rámec zákona jdoucí dny, jež byly nastřádány v předchozích letech, překračují nárok na minimální dovolenou a v zásadě za ně může být poskytnuta náhrada. FNV se mimoto domáhala, aby nizozemskému státu bylo uloženo, aby již nesděloval svůj chybný výklad článku 7:640 BW, nešířil uvedenou brožuru a zveřejnil rozhodnutí, jež bude přijato.
- 20 Rechtbank te 's-Gravenhage žalobu zamítl. FNV v odvolání u Gerechtshof te 's-Gravenhage rovněž podpůrně navrhovala, aby bylo rozhodnuto, že rozumný výklad čl. 7:640 odst. 2 BW v souladu s čl. 7 odst. 2 směrnice předpokládá, že za dny

dovolené, z nichž pracovník v kterémkoli roce vyčerpal méně, než kolik činí minimální nárok nabytý podle zákona během uvedeného roku, nelze poskytnout náhradu.

- 21 Předkládající soud se domnívá, že z původu zákona a uvedené brožury společně vyplývá, že minimální doba dovolené za kalendářní rok může být nahrazena finanční náhradou v průběhu následujícího roku, pokud ji pracovník nevyčerpal. S ohledem na přípravné práce k tomuto zákonu je obsah dotčené brožury takový, že pokud je v rozporu se způsobem, jakým musí být směrnice vykládána a provedena, je její šíření v případě neexistence jakéhokoli poučení – které zde není uvedeno – klamavé, a tudíž protiprávní. Je velmi pravděpodobné, že možnost pozdější náhrady za dny minimální doby dovolené za kalendářní rok by mohla vést k tomu, že pracovníci nebudou čerpat tuto minimální dovolenou za kalendářní rok nebo ji budou čerpat pouze zčásti. Chybný výklad směrnice nizozemským státem se dotýká zájmů FNV coby ochránce zájmů pracovníků v Nizozemsku.
- 22 Za těchto okolností se *Gerechtshof te 's-Gravenhage* rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Je právní předpis členského státu, který umožňuje za trvání pracovní smlouvy písemně dohodnout, že pracovníkovi, který v jednom roce nevyčerpal nebo ne zcela vyčerpal svoji minimální dovolenou za kalendářní rok, za ni bude v následujícím roce poskytnuta finanční náhrada, slučitelný s právem Společenství a zejména s čl. 7 odst. 2 směrnice Rady 93/104 [...]?

Tato otázka vychází ze zásady, že náhrada tedy není poskytována za nárok zaměstnance na minimální dovolenou v probíhajícím roce nebo v následujících letech.“

### K předběžné otázce

- 23 Úvodem je třeba se zabývat případnou protiprávností převodu dnů minimální doby dovolené za kalendářní rok, vznesenou Komisí Evropských společenství.
- 24 Aniž by bylo třeba zkoumat tuto otázku podrobně, je namístě připomenout, že Soudní dvůr již rozhodl, že dovolená zaručená právem Společenství nemůže ovlivnit právo čerpat jinou dovolenou zaručenou tímto právem (viz rozsudek ze dne 14. dubna 2005, Komise v. Lucembursko, C-519/03, Sb. rozh., s. I-3067, bod 33). V případě kumulace několika dovolených zaručených právem Společenství na konci roku může být převod dovolené za kalendářní rok nebo její části do následujícího roku nevyhnutelný.
- 25 Podstatou otázky předkládajícího soudu je, zda článek 7 směrnice brání tomu, aby vnitrostátní předpis umožnil za trvání pracovní smlouvy nahradit dny dovolené za kalendářní rok ve smyslu směrnice, jež v jednom roce nebyly vyčerpány, poskytnutím finanční náhrady v následujícím roce.

- 26 Harmonizace na úrovni Společenství v oblasti úpravy pracovní doby směřuje k lepší ochraně bezpečnosti a zdraví pracovníků tím, že jim poskytuje nárok na minimální dobu odpočinku, zejména placenou dovolenou za kalendářní rok, a na přiměřenou přestávku v práci (viz rozsudky ze dne 26. června 2001, BECTU, C-173/99, Recueil, s. I-4881, bod 38, a ze dne 1. prosince 2005, Dellas a další, C-14/04, Sb. rozh. s. I-10253, bod 41).
- 27 Podle čl. 7 odst. 1 směrnice přijmou členské státy 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.
- 28 Nárok každého pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok musí být považován za zásadu sociálního práva Společenství mající zvláštní význam, od níž se nelze odchýlit a jejíž provedení příslušnými vnitrostátními orgány může být uskutečněno pouze v mezích výslovně uvedených samotnou směrnicí (viz zejména výše uvedený rozsudek BECTU, bod 43, a rozsudek ze dne 18. března 2004, Merino Gómez, C-342/01, Recueil, s. I-2605, bod 29).
- 29 Směrnice krom toho zakotvuje pravidlo, podle něž musí mít pracovník možnost skutečného odpočinku, aby byla zajištěna účinná ochrana jeho bezpečnosti a zdraví, neboť pouze v případě ukončení pracovního poměru čl. 7 odst. 2 směrnice umožňuje, aby nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok byl nahrazen poskytnutím finanční náhrady (výše uvedené rozsudky BECTU, bod 44, a Merino Gómez, bod 30).
- 30 Kladný účinek této dovolené pro bezpečnost a zdraví pracovníka se sice plně projeví pouze tehdy, pokud je dovolená čerpána v roce stanoveném pro tuto dovolenou, tedy v probíhajícím roce. Tato doba odpočinku však v tomto ohledu neztrácí svůj význam, pokud je čerpána v průběhu následujícího roku.

- 31 Vzhledem k tomu, že dovolená ve smyslu směrnice může, je-li čerpána v průběhu následujícího roku, přesto přispět k bezpečnosti a zdraví pracovníka, je nutno konstatovat, že je nadále upravena směrnicí.
- 32 Možnost finanční náhrady za převedenou minimální dovolenou za kalendářní rok by v každém případě mohla být podnětem, aby se pracovníci vzdali dovolené na odpočinek či aby k tomu byli podněcováni, což je neslučitelné s cíli směrnice.
- 33 Článek 7 odst. 2 směrnice tedy brání tomu, aby minimální doba placené dovolené za kalendářní rok byla nahrazena poskytnutím finanční náhrady v případě jejího převodu do následujícího roku.
- 34 Je třeba dodat, že článek 7 směrnice nepatří mezi ustanovení, od nichž tato směrnice výslovně dovoluje se odchýlit (viz výše uvedený rozsudek BECTU, bod 41). Není tedy rozhodné, zda finanční náhrada za placenou dovolenou za kalendářní rok vychází ze smluvního ujednání, či nikoliv.
- 35 S ohledem na výše uvedené úvahy je namístě na položenou otázku odpovědět tak, že článek 7 směrnice musí být vykládán v tom smyslu, že brání tomu, aby vnitrostátní předpis umožnil za trvání pracovní smlouvy nahradit dny dovolené za kalendářní rok ve smyslu odstavce 1 tohoto článku 7, jež v jednom roce nebyly vyčerpány, poskytnutím finanční náhrady v následujícím roce.

## **K nákladům řízení**

- <sup>36</sup> Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení vzhledem ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

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

**Článek 7 směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/34/ES ze dne 22. června 2000, musí být vykládán v tom smyslu, že brání tomu, aby vnitrostátní předpis umožnil za trvání pracovní smlouvy nahradit dny dovolené za kalendářní rok ve smyslu odstavce 1 tohoto článku 7, jež v jednom roce nebyly vyčerpány, poskytnutím finanční náhrady v následujícím roce.**

Podpisy.