

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (velkého senátu)

22. listopadu 2011 *

Ve věci C-214/10,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Landesarbeitsgericht Hamm (Německo) ze dne 15. dubna 2010, došlým Soudnímu dvoru dne 4. května 2010, v řízení

KHS AG

proti

Winfried Schulte,

SOUDNÍ DVŮR (velký senát),

ve složení V. Skouris, předseda, A. Tizzano, J.N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot a U. Løhmus, předsedové senátů, A. Rosas, E. Levits (zpravodaj), A. Ó Caoimh, L. Bay Larsen a A. Arabadžev, soudci,

* Jednací jazyk: němčina.

generální advokátka: V. Trstenjak,
vedoucí soudní kanceláře: B. Fülöp, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 3. května 2011,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za KHS AG P. Brassem, Rechtsanwalt,

- za W. Schulte H.- J. Teuberem, Rechtsanwalt,

- za německou vládu T. Henzem, C. Blaschkem a J. Möllerem, jako zmocněnci,

- za dánskou vládu V. Pasternak Jørgensen a S. Juul Jørgensenem, jako zmocněnci,

– za Evropskou komisí F. Erlbacherem a M. van Beekem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 7. července 2011,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381).

- 2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi společnostmi KHS AG a W. Schultem, jejím bývalým zaměstnancem, jehož předmětem je žádost posledně uvedeného o finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok za roky 2006 až 2008, kterou z důvodu následků infarktu nevyčerpal.

Právní rámec

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 132

- 3 Podle čl. 9 odst. 1 (revidované) Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 132 ze dne 24. června 1970 o placené dovolené za kalendářní rok:

„Nepřerušená část každoroční placené dovolené uvedená v článku 8 odst. 2 této Úmluvy musí být poskytnuta a vyčerpána nejpozději do jednoho roku a zbytek každoroční placené dovolené nejpozději do osmnácti měsíců od konce roku, za který vznikl nárok na dovolenou.“

- 4 Uvedená Úmluva byla podepsána čtrnácti členskými státy Evropské unie, mezi nimi Spolkovou republikou Německo.

Právní úprava Unie

- 5 Podle šestého bodu odůvodnění směrnice 2003/88:

„Při úpravách pracovní doby by mělo být přihlédnuto k zásadám Mezinárodní organizace práce, včetně těch, které se týkají noční práce.“

6 Článek 1 směrnice 2003/88 stanoví:

„Předmět a oblast působnosti

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 [...]

[...]“

7 Článek 7 této směrnice zní následovně:

„Dovolená za kalendářní rok

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

Vnitrostátní právní úprava

- 9 Spolkový zákon o dovolené (Bundesurlaubsgesetz) ze dne 8. ledna 1963, ve svém znění ze dne 7. května 2002 (dále jen „BUrlG“), v § 1, nadepsaném „Nárok na dovolenou“, stanoví:

„Každý pracovník má za každý kalendářní rok nárok na placenou dovolenou na zotavenou.“

- 10 Ustanovení § 3 BUrlG, nadepsané „Délka dovolené“, ve svém odstavci 1 stanoví:

„Dovolená činí ročně nejméně 24 pracovních dnů.“

- 11 Ustanovení § 7 BUrlG, nadepsané „Doba čerpání dovolené, převoditelnost a proplacení nevyčerpané dovolené“, ve svých odstavcích 3 a 4 stanoví:

„3. Dovolena musí být poskytnuta a vyčerpána v běžném kalendářním roce. Převedení dovolené do dalšího kalendářního roku je přípustné pouze tehdy, ospravedlňují-li to naléhavé provozní důvody nebo osobní důvody na straně zaměstnance. V případě převedení musí být dovolena poskytnuta a vyčerpána během prvních tří měsíců následujícího kalendářního roku.

4. Nelze-li dovolenou zcela nebo zčásti poskytnout z důvodu ukončení pracovního poměru, musí být proplacena.“

- 12 Ustanovení § 13 BUrlG stanoví, že v kolektivních smlouvách se lze od některých ustanovení tohoto zákona odchýlit, například také od § 7 odst. 3 BUrlG, není-li to k tíži pracovníka.

- 13 Jednotná rámcová kolektivní dohoda pro ocelářský a elektrotechnický průmysl Severního Porýní-Vestfálska (Einheitlicher Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen) ze dne 18. prosince 2003 (dále jen „EMTV“) ve svém § 11, nadepsaném „Zásady poskytování dovolené“, stanoví:

„1) Zaměstnanci/uční mají v souladu s níže uvedenými ustanoveními v každém referenčním roce nárok na placenou dovolenou na zotavenou. Referenčním rokem je kalendářní rok.

Nárok na dovolenou zaniká tři měsíce po uplynutí kalendářního roku, ledaže byl uplatněn neúspěšně nebo nebylo možné dovolenou čerpat z provozních důvodů.

Pokud nebylo možné čerpat dovolenou z důvodu nemoci, zaniká nárok na ni 12 měsíců po uplynutí období podle druhého pododstavce.

[...]

3) Proplacení nevyčerpané dovolené je přípustné pouze při ukončení pracovního/ učňovského poměru.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 14 Winfried Schulte byl od dubna 1964 zaměstnán u společnosti KHS AG, respektive u její právní předchůdkyně, jako zámečnick. Na jeho pracovní smlouvu se vztahovala EMTV. Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zaručený EMTV činil třicet dní za rok.
- 15 V lednu 2002 utrpěl W. Schulte infarkt, v jehož důsledku se stal těžce zdravotně postiženým a práce neschopným. Od října 2003 pobíral z důvodu své úplné invalidity důchod. Tato situace trvala až do 31. srpna 2008, kdy byl pracovní poměr W. Schulteho ukončen.

- 16 V březnu 2009 podal W. Schulte u Arbeitsgericht Dortmund žalobu na vyplacení náhrady za placenou dovolenou za kalendářní rok, která nebyla za referenční období odpovídající kalendářním rokům 2006, 2007 a 2008 vyčerpána.
- 17 Arbeitsgericht Dortmund žalobě vyhověl pro uvedená tři období v rozsahu, ve kterém se náhrada požadovaná W. Schultem vztahovala na minimální placenou dovolenou za kalendářní rok v délce dvaceti dnů za rok podle unijního práva a dále pěti dnů za rok, na které má jako těžce zdravotně postižený nárok podle německého práva.
- 18 Ve svém odvolání proti rozhodnutí tohoto soudu společnost KHS AG uvádí, že nároky W. Schulteho na placenou dovolenou za kalendářní rok za roky 2006 a 2007 zanikly, protože uplynulo období převoditelnosti dovolené, které je stanoveno v § 11 odst. 1 třetím pododstavci EMTV.
- 19 Landesarbeitsgericht Hamm uvedl, že podle vnitrostátní právní úpravy a podle EMTV nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok za roky 2007 a 2008 ještě v době ukončení pracovní smlouvy existovaly, a že z důvodu uplynutí období převoditelnosti v celkové délce patnácti měsíců zanikl pouze nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok za rok 2006.
- 20 Předkládající soud nicméně nevylučuje, že ztráta nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok za rok 2006 na základě použití vnitrostátní právní úpravy může být v rozporu s čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88.

- 21 Za těchto okolností se Landesarbeitsgericht Hamm rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

- „1) Je třeba čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 [...] vykládat v tom smyslu, že brání právním předpisům nebo zvyklostem členského státu, podle nichž po uplynutí referenčního období nebo období převoditelnosti zaniká nárok na minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok, a to i tehdy, je-li pracovník v dlouhodobější pracovní neschopnosti (a v důsledku této dlouhodobější pracovní neschopnosti by mohl nahromadit nároky na minimální dobu dovolené za několik let, kdyby možnost převodu takovýchto nároků nebyla časově omezena)?
- 2) Musí být v případě záporné odpovědi na první otázku dána možnost převodu po dobu alespoň 18 měsíců?“

K předběžným otázkám

K první otázce

- 22 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátním právním ustanovením nebo zvyklostem, jako jsou například kolektivní smlouvy, které prostřednictvím období převoditelnosti v délce patnácti měsíců, po jehož uplynutí nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zaniká, omezují kumulování nároků na takovouto dovolenou

v případě pracovníka, který je po dobu několika po sobě následujících referenčních období práce neschopný.

- 23 V této souvislosti je nejprve nutno připomenout, že podle ustálené judikatury musí být nárok každého pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok považován za zásadu sociálního práva Unie, jež má zvláštní význam a od níž se není možno odchýlit, přičemž její provedení příslušnými vnitrostátními orgány může být uskutečněno pouze v mezích výslovně uvedených v samotné směrnici 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), která byla kodifikována směrnicí 2003/88 (viz rozsudky ze dne 26. června 2001, BECTU, C-173/99, Recueil, s. I-4881, bod 43; ze dne 18. března 2004, Merino Gómez, C-342/01, Recueil, s. I-2605, bod 29, a ze dne 16. března 2006, Robinson-Steele a další, C-131/04 a C-257/04, Sb. rozh. s. I-2531, bod 48, jakož i ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další, C-350/06 a C-520/06, Sb. rozh. s. I-179, bod 22).
- 24 Dále je třeba uvést, že Soudní dvůr již měl možnost přezkoumat provedení a podmínky uplatňování této zásady upravující nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok příslušnými vnitrostátními orgány v souvislosti s pracovníky, kterým nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok nebyl přiznán z důvodu pracovního volna z důvodu nemoci, které nepřesáhlo délku trvání referenčních období, která se uplatní podle dotčeného vnitrostátního práva (výše uvedený rozsudek Schultz-Hoff a další, bod 19).
- 25 V rámci tohoto přezkumu Soudní dvůr uvedl, že vnitrostátní ustanovení, které stanoví období převoditelnosti pro dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou do konce referenčního období, v zásadě sleduje účel poskytnout pracovníkovi, který nemohl čerpat svou dovolenou za kalendářní rok, dodatečnou možnost využít uvedené dovolené. Stanovení takového období je součástí podmínek pro výkon a provádění nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, a v zásadě tedy spadá do pravomoci členských států (viz výše uvedený rozsudek Schultz-Hoff a další, bod 42).

- 26 Soudní dvůr proto konstatoval, že čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 v zásadě nebrání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví pravidla pro uplatnění nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok výslovně přiznaného touto směrnicí, včetně zániku uvedeného nároku na konci referenčního období nebo období převoditelnosti. Soudní dvůr toto zásadní konstatování nicméně doplnil podmínkou, že pracovník, jehož nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zanikl, musel skutečně mít možnost uplatnit nárok, který mu směrnice přiznává (viz výše uvedený rozsudek Schultz-Hoff a další, bod 43).
- 27 Je přitom třeba konstatovat, že pracovník, který měl stejně jako žalobce v původním řízení, pokud jde o rok 2006, pracovní volno z důvodu nemoci během celého referenčního období a i po uplynutí období převoditelnosti stanoveném vnitrostátním právem, byl zbaven jakékoliv možnosti využít své placené dovolené za kalendářní rok.
- 28 I když z výše uvedené judikatury nepochybně vyplývá, že vnitrostátní ustanovení stanovující období převoditelnosti nemůže stanovit zánik nároku pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok, aniž má posledně uvedený skutečně možnost tento nárok uplatnit, tento závěr je však třeba relativizovat za zvláštních okolností, jako jsou okolnosti v původním řízení.
- 29 V opačném případě by totiž takový pracovník, jako je žalobce v původním řízení, který je práce neschopný po dobu několika po sobě jdoucích referenčních období, měl nárok neomezeně kumulovat všechny nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok získané během období jeho nepřítomnosti na pracovišti.
- 30 Právo na takovéto neomezené kumulování nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok získaných během období pracovní neschopnosti by přitom již neodpovídalo samotnému účelu práva na placenou dovolenou za kalendářní rok.

- 31 Je totiž třeba připomenout, že právo na dovolenou za kalendářní rok, které je zakotveno v čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie a v článku 7 směrnice 2003/88, má dvojí účel, kterým je na jedné straně umožnit pracovníkovi, aby si odpočinul od vykonávání úkolů, které mu ukládá pracovní smlouva a na straně druhé poskytnout mu volný čas a čas na oddych (viz výše uvedený rozsudek Schultz-Hoff a další, bod 25).
- 32 V této souvislosti Soudní dvůr sice zdůraznil, že jakkoli se pozitivní účinek placené dovolené za kalendářní rok na bezpečnost a zdraví pracovníka plně projeví tehdy, pokud je dovolená čerpána v roce stanoveném pro tuto dovolenou, tedy v probíhajícímu roce, neztrácí tato doba odpočinku v tomto ohledu svůj význam, je-li čerpána v průběhu pozdějšího období (rozsudek ze dne 6. dubna 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Sb. rozh. s. I-3423, bod 30, jakož i výše uvedený rozsudek Schultz-Hoff a další, bod 30).
- 33 Nicméně je nutno konstatovat, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok získaný práce neschopným pracovníkem během několika po sobě následujících referenčních období může odpovídat oběma účelům uvedeným v bodě 31 tohoto rozsudku pouze tehdy, pokud převedení nepřekročí určitý časový limit. Při překročení takového limitu by totiž dovolená za kalendářní rok ztratila svůj pozitivní účinek na pracovníka v podobě poskytnutí času na odpočinek a zachovala by si pouze funkci poskytnutí volného času a času na oddych.
- 34 Proto vzhledem k samotnému účelu nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, který každému pracovníkovi přímo přiznává unijní právo, nemůže mít pracovník, který je práce neschopný během několika po sobě následujících roků a kterému během uvedené doby vnitrostátní právo brání čerpat jeho placenou dovolenou za kalendářní rok, právo neomezeně kumulovat nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok získané během tohoto období.

- 35 Pokud jde o období převoditelnosti, po jehož uplynutí nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok může zaniknout, pokud během doby pracovní neschopnosti dochází ke kumulaci nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok, je nutno s ohledem na článek 7 směrnice 2003/88 a s ohledem na výše uvedené úvahy posoudit, zda období převoditelnosti nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, které vnitrostátní právní ustanovení nebo zvyklosti, jako například kolektivní smlouvy, stanoví na patnáct měsíců, může být oprávněně kvalifikováno jako období, po jehož uplynutí placená dovolená za kalendářní rok ztrácí svůj pozitivní účinek na pracovníka v podobě poskytnutí času na odpočinek.
- 36 V této souvislosti je třeba vycházet z následujících skutečností.
- 37 Právo na placenou dovolenou za kalendářní rok má jako zásada sociálního práva Unie nejen – jak bylo zdůrazněno v bodě 23 tohoto rozsudku – zvláštní význam, ale je také výslovně uvedeno v čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie, které se v čl. 6 odst. 1 SEU přiznává stejná právní síla jako Smlouvám.
- 38 Z toho vyplývá, že aby bylo respektováno toto právo, jehož účelem je ochrana pracovníka, musí každé období převoditelnosti zohledňovat zvláštní okolnosti, v nichž se nachází pracovník, který je po dobu několika po sobě následujících referenčních období práce neschopný. Uvedené období tak musí pracovníkovi zejména zajistit, že v případě potřeby bude mít k dispozici dobu odpočinku, které je možné si rozvrhnout, naplánovat a které jsou k dispozici dlouhodoběji. Každé období převoditelnosti musí podstatně překračovat dobu referenčního období, za které bylo přiznáno.
- 39 Toto období musí rovněž chránit zaměstnavatele před rizikem přílišného nakumulování období nepřítomnosti pracovníka a před obtížemi, které z toho mohou vyplývat pro organizaci práce.

- 40 V projednávaném případě je období převoditelnosti stanoveno v § 11 odst. 1 třetím pododstavci EMTV na patnáct měsíců, a je tedy delší než referenční období, ke kterému se váže, což projednávanou věc odlišuje od věci, ve které byl vydán výše uvedený rozsudek Schultz-Hoff a další, v níž období převoditelnosti činilo šest měsíců.
- 41 V této souvislosti je dále nutno zdůraznit, že podle čl. 9 odst. 1 (revidované) Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 132 ze dne 24. června 1970 o placené dovolené za kalendářní rok musí být nepřerušena část každoroční placené dovolené poskytnuta a vyčerpána nejpozději do jednoho roku a zbytek každoroční placené dovolené nejpozději do osmnácti měsíců od konce roku, za který vznikl nárok na dovolenou. Toto pravidlo je možné chápat tak, že je založeno na úvaze, podle níž uplynutí lhůt, které stanoví, již není možné v celém rozsahu dosáhnout účelu nároků na dovolenou.
- 42 Vzhledem ke skutečnosti, že směrnice 2003/88 přihlédla podle svého šestého bodu odůvodnění k zásadám Mezinárodní organizace práce týkajícím se úpravy pracovní doby, by proto výpočet délky období převoditelnosti měl zohlednit účel nároku na dovolenou za kalendářní rok, tak jak vyplývá z čl. 9 odst. 1 uvedené Úmluvy.
- 43 Vzhledem k výše uvedeným úvahám je oprávněně možné vycházet z toho, že takové období převoditelnosti nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok v délce patnácti měsíců, jako je to, o které se jedná ve věci v původním řízení, není v rozporu s účelem uvedeného nároku, neboť zaručuje jeho pozitivní účinek na pracovníka v podobě poskytnutí času na odpočinek.
- 44 V důsledku toho je nutno na první položenou otázku odpovědět, že čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátním právním ustanovením nebo zvyklostem, jako jsou například kolektivní smlouvy, které prostřednictvím období převoditelnosti v délce patnácti měsíců, po jehož uplynutí nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zaniká, omezují kumulování nároků

na takovouto dovolenou v případě pracovníka, který je po dobu několika po sobě následujících referenčních období práce neschopný.

Ke druhé otázce

- ⁴⁵ S ohledem na odpověď poskytnutou na první otázku není namístě odpovídat na druhou otázku.

K nákladům řízení

- ⁴⁶ 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 (velký senát) rozhodl takto:

Článek 7 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátním právním ustanovením nebo zvyklostem, jako jsou například kolektivní smlouvy, které prostřednictvím období převoditelnosti v délce patnácti měsíců, po jehož uplynutí nárok na placenou

dovolenou za kalendářní rok zaniká, omezují kumulování nároků na takovou dovolenou v případě pracovníka, který je po dobu několika po sobě následujících referenčních období práce neschopný.

Podpisy.