



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (šestého senátu)

11. listopadu 2015 *

„Řízení o předběžné otázce — Sociální politika — Rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku — Úprava pracovní doby — Směrnice 2003/88/ES — Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok — Výměra nároku na dovolenou v případě zvýšení pracovního úvazku — Výklad zásady poměrného dílu“

Ve věci C-219/14,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Employment Tribunal Birmingham (soud zabývající se pracovními spory v Birminghamu, Spojené království) ze dne 23. dubna 2014, došlým Soudnímu dvoru dne 6. května 2014, v řízení

Kathleen Greenfield

proti

The Care Bureau Ltd,

SOUDNÍ DVŮR (šestý senát),

ve složení F. Biltgen (zpravodaj), předseda desátého senátu vykonávající funkci předsedy šestého senátu, A. Borg Barthet a S. Rodin, soudci,

generální advokát: M. Szpunar,

vedoucí soudní kanceláře: L. Hewlett, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 17. září 2015,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za The Care Bureau Ltd I. Pettiferem, solicitor,
- za vládu Spojeného království L. Christiem, jako zmocněncem, ve spolupráci s G. Facennou, barrister,
- za španělskou vládu A. Gavela Llopis, jako zmocněnkyní,
- za nizozemskou vládu M. Bulterman a M. de Ree, jako zmocněnkyněmi,
- za polskou vládu B. Majczynou, jako zmocněncem,

* Jednací jazyk: angličtina.

— za Evropskou komisi M. van Beekem a J. Enegrenem, jako zmocněnci,

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generálního advokáta, rozhodnout věc bez stanoviska,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu ustanovení 4 bodu 2 Rámcové dohody o částečném pracovním úvazku uzavřené dne 6. června 1997 (dále jen „rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku“), která je obsahem přílohy směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. 1998, L 14, s. 9 Zvl. vyd. 05/03, s. 267), ve znění směrnice Rady 98/23/ES ze dne 7. dubna 1998 (Úř. věst. L 131, s. 10; Zvl. vyd. 05/03, s. 278), a 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 předložena v rámci sporu mezi K. Greenfield a The Care Bureau Ltd (dále jen „Care“) ve věci stanovení finanční náhrady mzdy za nevyčerpanou placenou dovolenou, kterou si K. Greenfield nárokuje v souvislosti s ukončením pracovního poměru.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 Ustanovení 4 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, nazvané „Zásada zákazu diskriminace“, stanoví:
 - „1. Pokud jde o pracovní podmínky, nesmí být se zaměstnanci na částečný úvazek zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci na plný úvazek pouze z toho důvodu, že pracují na částečný úvazek, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.
 2. Je-li to vhodné, použije se zásada ‚poměrným dílem‘.“
- 4 Ustanovení 6 odst. 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku stanoví:

„Členské státy nebo sociální partneři mohou zachovat nebo zavést příznivější ustanovení, než která jsou stanovena v této dohodě.“
- 5 Pátý bod odůvodnění směrnice 2003/88 uvádí:

„Všichni pracovníci by měli mít dostatečnou dobu odpočinku. Pojem ‚odpočinek‘ musí být vyjádřen v jednotkách času, tj. ve dnech, hodinách nebo ve zlomcích uvedených jednotek. Pracovníkům ve Společenství musí být poskytnuty minimální denní, týdenní a roční doby odpočinku a přiměřené přestávky v práci. V této souvislosti je rovněž nezbytné stanovit maximální délku týdenní pracovní doby.“

- 6 Článek 7 směrnice 2003/88, nadepsaný „Dovolená za kalendářní rok“, zní následovně:

„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 této směrnice, nadepsaný „Příznivější ustanovení“, stanoví:

„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.“

- 8 Článek 17 směrnice 2003/88 stanoví, že se členské státy mohou od určitých ustanovení této směrnice odchýlit. V případě článku 7 této směrnice však není přípustná žádná odchylka.

Právo Spojeného království

- 9 Nařízení z roku 1998 o pracovní době (Working Time Regulations 1998, SI 1998/1833), ve znění pozměňujícího nařízení z roku 2007 [Working Time (Amendment) Regulations 2007, SI 2007/2079, dále jen „nařízení o pracovní době“] v článku 13 o nároku na dovolenou za kalendářní rok stanoví:

„1) S výhradou odstavce 5 má pracovník nárok na čtyři týdny dovolené za kalendářní rok v průběhu každého referenčního roku.

[...]

5) Pokud je datum vzniku pracovního poměru pracovníka (podle příslušné dohody) pozdější než datum začátku prvního referenčního roku, má pracovník v daném roce nárok na poměrnou část dovolené podle [odstavce 1] odpovídající době od data vzniku jeho pracovního poměru do konce tohoto referenčního roku.“

- 10 Článek 13a nařízení o pracovní době stanoví:

„1) S výhradou čl. 26a odst. 3 a 5 má pracovník v každém referenčním roce nárok na dodatkovou dovolenou určenou v souladu s odstavcem 2.

2) Délka dodatkové dovolené, na kterou má pracovník nárok podle odstavce 1, je:

- a) 0,8 týdne po celý referenční rok, který začal nejdříve 1. října 2007, ale nejpozději do 1. dubna 2008,
- b) po celý referenční rok, který začal před 1. říjnem 2007, poměrná část z 0,8 týdne odpovídající části roku začínajícího 1. říjnem 2007, který by skončil s koncem tohoto referenčního roku,
- c) 0,8 týdne po celý referenční rok, který začal 1. dubna 2008,
- d) po celý referenční rok, který začal po 1. dubnu 2008, ale nejpozději do 1. dubna 2009, 0,8 týdne a dodatečná poměrná část z 0,8 týdne odpovídající délce roku začínajícího 1. dubna 2009, který by skončil s koncem tohoto referenčního roku,

- e) 1,6 týdne po celý referenční rok, který začal nejdříve 1. dubna 2009.
- 3) Celkový součet nároků stanovených v odstavci 2 a v čl. 13 odst. 1 může činit maximálně 28 dní.
- 4) Pro účely tohoto článku začíná referenční rok zaměstnance ve stejný den, jako začíná referenční rok pro účely článku 13.
- 5) Pokud je datum vzniku pracovního poměru pracovníka pozdější než datum začátku prvního referenčního roku, má pracovník v daném roce nárok na poměrnou část dodatečné dovolené podle odstavce 2 odpovídající době od data vzniku jeho pracovního poměru do konce tohoto referenčního roku.

[...]"

11 Článek 14 nařízení o pracovní době stanoví:

„1) Tento článek se použije v případech, ve kterých:

- a) je pracovní poměr pracovníka ukončen během referenčního roku a
- b) k datu účinnosti ukončení pracovního poměru (dále jen „datum ukončení pracovního poměru“) vyčerpaná poměrná část dovolené, na niž má pracovník podle [článku 13 a článku 13a] v referenčním roce nárok, neodpovídá poměrné části tohoto referenčního roku, která k danému datu uplynula.

2) Pokud je poměrná část dovolené vyčerpaná pracovníkem menší než uplynulá poměrná část referenčního roku, zaměstnavatel mu zaplatí finanční náhradu za nevyčerpanou dovolenou v souladu s odstavcem 3.

3) Finanční náhrada podle odstavce 2 dosahuje

- a) výše stanovené pro účely tohoto článku v příslušné dohodě
- b) neobsahuje-li konkrétní dohoda příslušná ustanovení, je výše odpovídající částky, která by měla být vyplacena pracovníkovi podle článku 16 za dobu dovolené, určena podle následujícího vzorce: $(A \times B) - C$, přičemž A je doba dovolené, na niž má pracovník nárok podle [článku 13 a článku 13a], B je poměrná část referenčního roku, která uplynula před datem ukončení pracovního poměru, a C je doba dovolené vyčerpaná pracovníkem od začátku referenčního roku do data ukončení pracovního poměru.

4) Příslušná dohoda může pro případy, kdy poměrná část dovolené vyčerpané zaměstnancem překračuje poměrnou část uplynulého referenčního roku, stanovit, že zaměstnanec poskytne zaměstnavateli náhradu formou finanční náhrady, odvedením dodatečné práce nebo jiným způsobem.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 12 Kathleen Greenfield byla zaměstnankyní Care od 15. června 2009. Pracovala na základě pracovní smlouvy, podle níž se pracovní doba (dny a hodiny) v jednotlivých týdnech lišila. Odměna za práci byla vyplácena v závislosti na odpracované době v daném týdnu.
- 13 Podle právních předpisů Spojeného království i podle této pracovní smlouvy měla K. Greenfield nárok na 5,6 týdnů dovolené v kalendářním roce. Referenční rok pro výměru její dovolené začal dne 15. června.

- 14 Kathleen Greenfield rozvázala s Care pracovní poměr dne 28. května 2013. Je nesporné, že v průběhu posledního referenčního roku vyčerpala 7 dní placené dovolené. Odpracovala dohromady 1 729,5 hodin a měla nárok celkem na 62,84 hodin placené dovolené.
- 15 Kathleen Greenfield čerpala těchto 7 dní placené dovolené v červenci 2012. V průběhu 12 týdnů, které bezprostředně předcházely této dovolené, pracovala 1 den v týdnu.
- 16 Od srpna 2012 se pracovní doba K. Greenfield skládala z 12 pracovních dnů a 2 dnů odpočinku během víkendu jednou za dva týdny. Tato pracovní doba odpovídala v průměru 41,4 hodinám týdně. Care stanovil, že všechny hodiny včetně přesčasů, které K. Green odpracovala, by měly být započteny k výměře jejího nároku na placenou kalendářní dovolenou.
- 17 V listopadu 2012 požádala K. Greenfield o jeden týden placené dovolené. Care ji informoval, že nárok na placenou dovolenou vyčerpala, neboť si vzala dovolenou v průběhu června a července 2012. Nárok na placenou dovolenou byl podle něj stanoven ke dni, od kterého dovolenou čerpala, a to na základě pracovní doby během 12 týdnů bezprostředně předcházejících čerpání dovolené. Tím, že Kathleen Greenfield čerpala dovolenou v době, kdy pracovala 1 den v týdnu, odpovídal počet dní její dovolené 7 týdnům placené dovolené, takže svůj nárok na placenou dovolenou v kalendářním roce zcela vyčerpala.
- 18 Kathleen Greenfield se domnívala, že má nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanou placenou dovolenou, a podala proti svému zaměstnavateli žalobu k Employment Tribunal Birmingham (soud zabývající se pracovními spory v Birminghamu), který její žalobě vyhověl.
- 19 Dne 29. srpna 2013 Care požádal, aby mu Employment Tribunal Birmingham (soud zabývající se pracovními spory v Birminghamu) poskytl písemné odůvodnění. Dne 8. října 2013 navrhl tento soud, že přehodnotí své rozhodnutí s tím, že právní situace ve věci je natolik nejasná, že by se bylo možné obrátit na Soudní dvůr se žádostí o rozhodnutí o předběžné otázce. Po podání písemných vyjádření účastnic řízení však Employment Tribunal Birmingham (soud zabývající se pracovními spory v Birminghamu) rozhodl, že není nutné, aby byla taková žádost podána, a poskytl písemné odůvodnění svého rozhodnutí.
- 20 Care se dne 19. prosince 2013 proti tomuto rozhodnutí odvolal k Employment Appeal Tribunal (odvolací soud zabývající se pracovními spory), který řízení přerušil až do rozhodnutí Employment Tribunal Birmingham (soud zabývající se pracovními spory v Birminghamu).
- 21 Mezitím se Care dne 12. prosince 2013 obrátil na Employment Tribunal Birmingham (soud zabývající se pracovními spory v Birminghamu) s návrhem, aby přehodnotil svůj rozsudek. Dotčený soud tomuto návrhu na jednání dne 24. února 2014 vyhověl a rozsudek částečně kvůli matematické chybě, kterou obsahoval, a částečně kvůli tomu, aby mohl podat žádost o rozhodnutí o předběžné otázce Soudnímu dvoru, zrušil.
- 22 Kathleen Greenfield v řízení před Employment Tribunal Birmingham (soud zabývající se pracovními spory v Birminghamu) tvrdila, že vnitrostátní právo ve spojení s unijním právem vyžaduje, aby byl již vzniklý a vyčerpaný nárok na dovolenou zpětně přepočítán a upraven poté, co došlo k prodloužení pracovní doby například v důsledku změny z částečného úvazku na plný úvazek, tak aby byl úměrný nové délce pracovní doby, a nikoliv délce pracovní doby ke dni, kdy byla dovolená čerpána.
- 23 Care tvrdí, že unijní právo tuto možnost nového přepočtu nestanoví, a členské státy tudíž nejsou povinny takovou úpravu do svého vnitrostátního práva promítnout.

24 Employment Tribunal Birgmingham (soud zabývající se pracovními spory v Birminghamu) se vzhledem k pochybnostem o výkladu unijního práva, který bylo nutno v předložené věci provést, rozhodl řízení přerušit a předložit Soudnímu dvoru žádost o rozhodnutí o následujících předběžných otázkách:

- „1) Musí být zásada ‚poměrným dílem‘ obsažená v ustanovení 4 odst. 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku vykládána tak, že vyžaduje, aby na základě takového ustanovení vnitrostátního práva, jako jsou články 13, 13a a 14 nařízení o pracovní době, bylo v případě, kdy dojde k prodloužení pracovní doby zaměstnance, nutné úměrně podle nové pracovní doby upravit výši již vzniklého nároku na dovolenou s tím, že pracovník, u něhož došlo k prodloužení pracovní doby, má nárok na vyšší výměru dovolené za kalendářní rok přepočítanou v poměru k prodloužení pracovní doby?
- 2) Musí být ustanovení 4 odst. 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku nebo článek 7 směrnice 2003/88 vykládány tak, že brání tomu, aby na základě takového ustanovení vnitrostátního práva, jako jsou články 13, 13a a 14 nařízení o pracovní době, bylo v případě, kdy dojde k prodloužení pracovní doby zaměstnance, nutné úměrně podle nové pracovní doby upravit výši již vzniklého nároku na dovolenou s tím, že pracovník, u něhož došlo k prodloužení pracovní doby, má nárok na vyšší výměru dovolené za kalendářní rok přepočítanou v poměru k prodloužení pracovní doby?
- 3) Je-li odpověď na první a/nebo druhou otázku kladná, platí nová výměra nároku na dovolenou výlučně pro tu část referenčního roku, během níž zaměstnanec pracoval na zvýšený pracovní úvazek, nebo na jiné období?
- 4) Při stanovení výměry dovolené, kterou již pracovník vyčerpal, musí být ustanovení 4 odst. 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku nebo článek 7 směrnice 2003/88 vykládány tak, že vyžadují, aby na základě takového ustanovení vnitrostátního práva, jako jsou články 13, 13a a 14 nařízení o pracovní době, bylo nutné postupovat odlišně při stanovení náhrady mzdy zaměstnance za placenou dovolenou za kalendářní rok při skončení pracovního poměru a při stanovení zbývajících nároku zaměstnance na dovolenou za kalendářní rok, pokud nedošlo k ukončení pracovního poměru?
- 5) Je-li odpověď na čtvrtou otázku kladná, jaký by měl být rozdíl v postupu?

K předběžným otázkám

K první až třetí předběžné otázce

- 25 Podstatou první až třetí otázky předkládajícího soudu, které je třeba zkoumat společně, je, zda musí být ustanovení 4 odst. 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku a článek 7 směrnice 2003/88 o úpravě pracovní doby vykládány v tom smyslu, že v případě prodloužení pracovní doby pracovníka mají členské státy povinnost nebo zákaz stanovit, že již vzniklý a případně vyčerpaný nárok na dovolenou je třeba přepočítat, je-li to nutné i zpětně, v poměru k nové pracovní době tohoto pracovníka, a zda v případě, kdy je třeba tento přepočet provést, platí tento přepočet pouze pro období, v jehož průběhu byla pracovní doba dotčeného pracovníka delší, anebo pro celé referenční období.
- 26 V tomto ohledu je nutno připomenout, že podle ustálené judikatury musí být nárok každého zaměstnance na placenou dovolenou za kalendářní rok považován za zásadu unijního sociálního práva, jež má zvláštní význam a není možno se od ní odchýlit a její provedení příslušnými vnitrostátními

orgány musí být uskutečněno pouze v mezích výslovně uvedených (viz zejména rozsudky BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, bod 43, a Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, bod 28).

- 27 Soudní dvůr taktéž opakovaně zdůraznil, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, který se přiznává každému pracovníkovi, je jakožto zásada unijního sociálního práva výslovně zakotven v čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie, které se v čl. 6 odst. 1 SEU přiznává stejná právní síla jako Smlouvám (viz zejména rozsudek Heimann a Toltschin, C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 22 a citovaná judikatura).
- 28 Z této judikatury dále vyplývá, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok nelze vykládat restriktivním způsobem (viz zejména rozsudky Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, bod 29, jakož i Heimann a Toltschin, C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 23, jakož i citovaná judikatura).
- 29 Mimoto je nesporné, že účelem nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok je umožnit pracovníkovi, aby si odpočinul od vykonávání úkolů, které mu ukládá pracovní smlouva (rozsudek KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, bod 31). Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok je proto třeba určit v závislosti na pracovní době stanovené v pracovní smlouvě.
- 30 Nejprve je s ohledem na jednotku času, na jejímž základě má být tato výměra provedena, nutno uvést, že směrnice č. 2003/88 používá jako jednotku času pro maximální délku týdenní pracovní doby „hodinu“.
- 31 Jak vyplývá i z bodu 5 odůvodnění směrnice č. 2003/88, normotvůrce Evropské unie stanovil, že pojem odpočinek použitý v této směrnici, a konkrétně odpočinek za kalendářní rok, musí být vyjádřen ve dnech, hodinách a/nebo ve zlomcích dnů nebo hodin.
- 32 Z toho vyplývá, že výměra minimálního nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok musí být ve smyslu směrnice č. 2003/88 provedena v závislosti na odpracovaných dnech či hodinách a/nebo zlomcích odpracovaných dnů nebo hodin, které jsou sjednány v pracovní smlouvě.
- 33 Zadruhé, pokud jde o pracovní období, k němuž se vztahuje nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, a na případný vliv změny pracovní doby co do odpracovaných hodin, který může či má mít na rozsah již vzniklého nároku na dovolenou a na uplatnění tohoto nároku v čase, je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury nemá čerpání dovolené za kalendářní rok během pozdější doby, než je doba, za kterou na ni vznikl nárok, žádnou souvislost s pracovním úvazkem, na který pracovník pracuje během této pozdější doby (rozsudek Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, bod 32).
- 34 Soudní dvůr již také rozhodl, že změna a zejména snížení pracovního úvazku při přechodu z plného pracovního úvazku na částečný pracovní úvazek nemůže krátit nárok na dovolenou za kalendářní rok, který pracovník získal během doby, kdy pracoval na plný pracovní úvazek (rozsudek Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, bod 32, a usnesení Brandes, C-415/12, EU:C:2013:398, bod 30).
- 35 Z toho vyplývá, že co se týká vzniku nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, je třeba odlišit období, během nichž byla pracovní doba pracovníka různě dlouhá, přičemž výměru jednotek odpočinku za kalendářní rok v poměru k počtu odpracovaných jednotek je třeba provést pro každé období zvlášť.
- 36 Tento závěr není zpochybněn uplatněním zásady „poměrného dílu“ upravené v ustanovení 4 odstavce 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku.

- 37 Soudní dvůr již sice rozhodl, že tuto zásadu je vhodné uplatnit při poskytování dovolené za kalendářní rok za období částečného pracovního úvazku, neboť snížení nároku na dovolenou za kalendářní rok za takové období oproti nároku přiznanému za období práce na plný úvazek je objektivně ospravedlněno, avšak neznamená to, že lze uvedenou zásadu uplatnit *ex post* na nárok na dovolenou za kalendářní rok vzniklý za období práce na plný úvazek.
- 38 Ustanovení 4 odst. 2 přílohy rámcové dohody o částečném pracovním úvazku a článek 7 směrnice č. 2003/88 přitom nevyžadují po členských státech, aby po navýšení počtu odpracovaných hodin pracovníka upravily výši již vzniklého nároku na dovolenou za kalendářní rok, ale zároveň ani nebrání tomu, aby členské státy zavedly příznivější ustanovení pro pracovníky a k takové nové výměře přistoupily.
- 39 Jak totiž vyplývá z ustanovení 6 odst. 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku a článku 15 směrnice č. 2003/88, tyto dva předpisy, které stanoví pouze minimální ochranu určitých práv pracovníků, neomezují možnost členských států a sociálních partnerů použít nebo zavést pro pracovníky příznivější ustanovení a upravit tuto novou výměru nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok.
- 40 Je nutno doplnit, že rozdíl, který je třeba činit mezi různými délkami pracovní doby pro vznik nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, však nemá vliv na uplatnění vzniklého nároku. Jak vyplývá z judikatury, dovolenou za kalendářní rok za referenční období je možné čerpat v období pozdějším, aniž by přiznaná doba odpočinku pozbyla z hlediska pozitivního účinku placené dovolené za kalendářní rok na bezpečnost a zdraví pracovníka význam, i když není čerpána v období, ve kterém na ni vznikl nárok a během něhož uvedený pracovník pracoval na plný úvazek, ale v pozdějším období, kdy pracovník pracoval na částečný úvazek (viz zejména rozsudek Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, bod 30, a rozsudek KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, bod 32).
- 41 K podobnému závěru je *a fortiori* nutno dospět v případě, kdy dovolená nebyla čerpána v období, v němž na ni vznikl nárok a během kterého pracovník pracoval na částečný úvazek, ale v pozdějším období, kdy pracovník pracoval na plný úvazek.
- 42 Zatřetí, co se týče období, pro něž platí nová výměra nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, je třeba uvést, jak vyplývá již z bodu 35 tohoto rozsudku, že v případě pracovníka, kterému jako v projednávané věci vznikl nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v období, kdy pracoval na částečný úvazek, a který začne pracovat více hodin a přejde na plný pracovní úvazek, je nutné vyměřit počet jednotek odpočinku za kalendářní rok zvlášť pro každé období v závislosti na počtu odpracovaných jednotek.
- 43 Unijní právo tedy v případech, jako je projednávaná věc, vyžaduje, aby byl nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok vyměřen nově výlučně pro období, ve kterém pracovník odpracoval více hodin. Nárok vzniklý nově za období, v němž pracovník odpracoval více hodin, musí být zkrácen o jednotky placené dovolené za kalendářní rok, jejichž čerpáním v období práce na částečný úvazek byla překonána výše nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok vzniklého v tomtéž období.
- 44 S ohledem na výše uvedené je třeba na první až třetí předběžnou otázku odpovědět tak, že ustanovení 4 odst. 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku a článek 7 směrnice č. 2003/88 je třeba vykládat v tom smyslu, že v případě prodloužení pracovní doby pracovníka nemají členské státy povinnost stanovit, že již vzniklý a případně vyčerpaný nárok na dovolenou je třeba zpětně přepočítat v poměru k nové pracovní době uvedeného pracovníka. Nový přepočet však musí být proveden pro období, v jehož průběhu byla pracovní doba prodloužena.

Ke čtvrté a páté předběžné otázce

- 45 Podstatou čtvrté a páté otázky předkládajícího soudu je, zda musí být ustanovení 4 odst. 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku a článek 7 směrnice č. 2003/88 vykládány v tom smyslu, že se při výměře nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok postupuje odlišně v závislosti na tom, zda se jedná o stanovení náhrady mzdy za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok při skončení pracovního poměru, nebo o výměru zbývajících nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, pokud nedošlo k ukončení pracovního poměru.
- 46 Pro účely odpovědi na tuto otázku je třeba nejprve uvést, jak vyplývá z odpovědi na první až třetí otázku a na rozdíl od toho, co zřejmě naznačuje předkládající soud, že na způsoby výměry nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok nemá vliv okolnost, zda se tato výměra provádí za trvání pracovního poměru či po jeho skončení.
- 47 Dále je třeba upřesnit, že výměra nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok je nezávislá na výměře finanční náhrady mzdy, která náleží pracovníkovi za nevyčerpanou placenou dovolenou, neboť k určení posledně uvedené náhrady je třeba nejprve vyměřit výši tohoto nároku.
- 48 Konečně je třeba připomenout, že žádné ustanovení směrnice č. 2003/88 výslovně nestanoví způsob, jakým se vypočítá finanční náhrada za minimální dobu nebo více dob placené dovolené za kalendářní rok v případě ukončení pracovního poměru (rozsudek Schultz-Hoff a další, C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 57).
- 49 Z toho hlediska je důležité konstatovat, že rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku neobsahuje pravidla pro vyměření této náhrady.
- 50 Podle ustálené judikatury Soudního dvora však výraz „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 řečeno jinými slovy, pracovník musí obdržet obvyklou odměnu za tuto dobu odpočinku (rozsudek Schultz-Hoff a další, C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 58).
- 51 Soudní dvůr mimoto rozhodl, že finanční náhrada, na niž má nárok pracovník, který nemohl z důvodů nezávislých na své vůli uplatnit nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok před ukončením pracovního poměru, musí být vyměřena tak, aby uvedený pracovník byl v situaci, která je srovnatelná se situací, ve které by byl, pokud by uplatnil uvedený nárok za trvání pracovního poměru. Z toho vyplývá, že obvyklá odměna pracovníka, což je ta, která musí být zachována po dobu odpočinku odpovídající placené dovolené za kalendářní rok, je rovněž určující pro výpočet finanční náhrady za dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou při ukončení pracovního poměru (rozsudek Schultz-Hoff a další, C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18 bod 61).
- 52 Výměra finanční náhrady za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok musí být tudíž provedena stejným způsobem jako u výměry obvyklé odměny, přičemž okamžik, ve kterém k této výměře dojde, není v zásadě relevantní.
- 53 Není však vyloučeno, že okamžik, kdy má být výměra provedena, může mít vliv na způsob, jakým je vyměřována.
- 54 Jak totiž vyplývá z judikatury Soudního dvora, pokud se odměna skládá z více prvků, je ke stanovení běžné odměny potřeba zvláštní analýza. V takovém případě přísluší vnitrostátnímu soudu, aby ve světle zásad vytýčených judikaturou posoudil, zda na základě průměru vyplývajících z referenčního období považovaného za reprezentativní dosahují metody výpočtu obvyklé odměny a finanční náhrady za nevyčerpanou placenou dovolenou cíle sledovaného článkem 7 směrnice 2003/88 (v tomto smyslu viz rozsudek, C-539/12, EU:C:2014:351, bod 34).

- 55 Ačkoli ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, nevyplývá, zda se odměna K. Greenfield skládala z více prvků, je podle všeho třeba provést zvláštní analýzu obdobnou analýze popsané v předcházejícím bodě tohoto rozsudku, zejména pokud by se výše odměny při čerpání dovolené za kalendářní rok a výše náhrady za nevyčerpanou dovolenou měly lišit v důsledku změny výše odměny K. Greenfield z hlediska času a v závislosti na odpracované jednotce času.
- 56 Za účelem určení, zda je v projednávané věci metoda výměry finanční náhrady za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok stanovená vnitrostátním právem v souladu s pravidly a kritérii vytýčenými judikaturou Soudního dvora a s cílem článku 7 směrnice č. 2003/88, tedy vnitrostátním soud musí ověřit, zda se odměna K. Greenfield skládala z více prvků nebo zda v průběhu posledního roku práce kolísala v závislosti na odpracované jednotce času, k níž se vztahovala.
- 57 S ohledem na výše uvedené je třeba na čtvrtou a pátou otázku odpovědět tak, že ustanovení 4 odst. 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku a článek 7 směrnice č. 2003/88 musí být vykládány v tom smyslu, že se při výměře nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok postupuje stejně bez ohledu na to, zda se jedná o stanovení náhrady mzdy za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok při skončení pracovního poměru, nebo o výměru zbývajících nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, pokud nedošlo k ukončení pracovního poměru.

K nákladům řízení

- 58 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 (šestý senát) rozhodl takto:

- 1) **Ustanovení 4 odst. 2 Rámcové dohody o částečném pracovním úvazku uzavřené dne 6. června 1997, která je obsahem přílohy směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, ve znění směrnice Rady 98/23/ES ze dne 7. dubna 1998, a článek 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby je třeba vykládat v tom smyslu, že v případě prodloužení pracovní doby pracovníka nemají členské státy povinnost stanovit, že již vzniklý a případně vyčerpaný nárok na dovolenou je třeba zpětně přepočítat v poměru k nové pracovní době uvedeného pracovníka. Nový přepočet však musí být proveden pro období, v jehož průběhu byla pracovní doba prodloužena.**
- 2) **Ustanovení 4 odst. 2 uvedené rámcové dohody a článek 7 směrnice č. 2003/88 musí být vykládány v tom smyslu, že se při výměře nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok postupuje stejně bez ohledu na to, zda se jedná o stanovení náhrady mzdy za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok při skončení pracovního poměru, nebo o výměru zbývajících nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, pokud nedošlo k ukončení pracovního poměru.**

Podpisy.