



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (pátého senátu)

13. března 2019*

„Řízení o předběžné otázce – Volný pohyb pracovníků – Článek 45 SFEU – Nařízení (EU) č. 492/2011 – Článek 7 odst. 1 – Zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti – Právo na placenou dovolenou za kalendářní rok v závislosti na počtu let, které zaměstnanec odpracoval u zaměstnavatele – Pouze částečné zohlednění dřívější doby odpracované u jiných zaměstnavatelů – Sociální právo – Rozdíly mezi systémy a právními předpisy členských států“

Ve věci C-437/17,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Oberster Gerichtshof (Nejvyšší soud, Rakousko) ze dne 29. června 2017, došlým Soudnímu dvoru dne 19. července 2017, v řízení

Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH

proti

EurothermenResort Schallerbach GmbH,

SOUDNÍ DVŮR (pátý senát),

ve složení K. Lenaerts, předseda Soudního dvora vykonávající funkci předsedy pátého senátu, F. Biltgen a E. Levits (zpravodaj), soudci,

generální advokát: H. Saugmandsgaard Øe,

vedoucí soudní kanceláře: V. Giacobbo-Peyronnel, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 3. května 2018,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH S. Ameshofer, jakož i G. Storchem a R. Storchem, Rechtsanwälte, ve spolupráci s K. Mayrem, znalcem,
- za EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH F. Marholdem, Rechtsanwalt,
- za rakouskou vládu G. Hessem, jako zmocněncem,
- za Evropskou komisi M. Kellerbauerem a D. Martinem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 25. července 2018,

* Jednací jazyk: němčina.

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 45 SFEU a čl. 7 odst. 1 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie (Úř. věst. 2011, L 141, s. 1).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH (podnikový výbor společnosti EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH, dále jen „podnikový výbor společnosti Eurothermen“) a EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH (dále jen „Eurothermen“) ve věci pouze částečného zohlednění dřívější doby odpracované u jiných zaměstnavatelů pro účely stanovení nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 Článek 7 odst. 1 nařízení č. 492/2011 stanoví:

„S pracovníkem, který je státním příslušníkem členského státu, nesmí být na území jiného členského státu zacházeno z důvodu jeho státní příslušnosti jinak než s tuzemskými pracovníky, jde-li o podmínky zaměstnávání a pracovní podmínky, zejména z oblasti odměňování, skončení pracovního poměru a návratu k povolání nebo opětného zaměstnání, pokud se stal nezaměstnaným.“

Rakouské právo

- 4 Ustanovení § 2 odst. 1 Urlaubsgesetz (zákon o dovolené) ze dne 7. července 1976 (BGBl. 1976/390, jak byl zveřejněn v BGBl. I, 2013/3, dále jen „UrlG“), zní takto:

„Zaměstnanci přísluší za každý pracovní rok nepřerušená placená dovolená. Délka dovolené činí u dosažené doby zaměstnání kratší než 25 let 30 pracovních dnů a po dosažení 25. roku zaměstnání se zvyšuje na 36 pracovních dnů.“

- 5 Ustanovení § 3 UrlG stanoví:

„1. Pro výpočet délky dovolené se doby zaměstnání dosažené u stejného zaměstnavatele, které nebyly přerušeny na dobu delší než tři měsíce, sčítají.

[...]

2. Pro určení délky dovolené se zohlední:

- 1) doba zaměstnání dosažená v tuzemsku [...] v jiném pracovním poměru, vždy pokud trvala alespoň po dobu šesti měsíců;

[...]

3. Doby uvedené v odst. 2 bodě 1 [...] se zohlední v maximálním rozsahu pěti let [...]

[...]“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 6 Eurothermen je společností působící v odvětví cestovního ruchu. Má sídlo v Bad Schallerbach (Rakousko) a zaměstnává několik zaměstnanců, kteří dřívejší doby zaměstnání odpracovali u jiných zaměstnavatelů na území jiných členských států, než je Rakouská republika.
- 7 Podnikový výbor společnosti Eurothermen podal jakožto příslušný orgán pro zaměstnance společnosti Eurothermen žalobu v rámci zvláštního řízení stanoveného v § 54 odst. 1 Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (zákon o příslušnosti a řízení ve věcech sociálního zabezpečení a pracovního práva) ze dne 7. března 1985 (BGBl. 104/1985).
- 8 Tato žaloba směřující proti společnosti Eurothermen se týká nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok v případě zaměstnanců této společnosti, kteří odpracovali dřívejší doby zaměstnání u jiných zaměstnavatelů na území jiných členských států, než je Rakouská republika.
- 9 Podle podnikového výboru společnosti Eurothermen skutečnost, že § 3 odst. 2 bod 1 a odst. 3 UrlG omezuje zohlednění dřívejší doby zaměstnání získané u jiných zaměstnavatelů usazených v jiných členských státech na pět let, představuje omezení volného pohybu pracovníků zaručeného v článku 45 SFEU.
- 10 Tento podnikový výbor tvrdil, že podle unijního práva musí být tyto dřívejší doby zaměstnání započteny v plném rozsahu tak, aby měl každý zaměstnanec, který celkově dosáhl 25 let profesní praxe, nárok na šestý týden dovolené v souladu s § 2 odst. 1 UrlG.
- 11 Žaloba podaná podnikovým výborem společnosti Eurothermen byla v prvním stupni zamítnuta Landesgericht Wels (zemský soud ve Welsu, Rakousko) a v odvolacím řízení Oberlandesgericht Linz (vyšší zemský soud v Linci, Rakousko).
- 12 Oberster Gerichtshof (Nejvyšší soud, Rakousko), k němuž byl podán kasační opravný prostředek, má pochybnosti pokud jde o otázku, zda taková právní úprava, jako je úprava dotčená v původním řízení, představuje nepřímou diskriminaci s ohledem na článek 45 SFEU ve spojení s čl. 7 odst. 1 nařízení č. 492/2011 nebo překážku ve smyslu článku 45 SFEU. Pokud by tomu tak bylo, Oberster Gerichtshof (Nejvyšší soud) má za to, že by vyvstala rovněž otázka odůvodnění tohoto režimu.
- 13 Oberster Gerichtshof (Nejvyšší soud) v tomto ohledu upřesňuje, že podle jeho ustálené judikatury a jednomyslného názoru nauky musí být § 3 odst. 2 bod 1 UrlG vykládán v tom smyslu, že s dobami zaměstnání získanými u tuzemských a zahraničních zaměstnavatelů musí být zacházeno stejným způsobem. Navzdory znění tohoto ustanovení proto musí být dřívejší doby zaměstnání získané v zahraničí rovněž zohledněny v maximálním rozsahu pěti let.
- 14 Za těchto podmínek se Oberster Gerichtshof (Nejvyšší soud) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Je třeba článek 45 SFEU a čl. 7 odst. 1 nařízení č. 492/2011 vykládat v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava, jež je dotčená v původního řízení (ustanovení § 3 odst. 2 bodu 1 a odst. 3 ve spojení s § 2 odst. 1 UrlG), podle níž má zaměstnanec, jenž dosáhne celkem 25 odpracovaných let, které však nezískal u téhož rakouského zaměstnavatele, nárok na dovolenou za kalendářní rok pouze v délce 5 týdnů, zatímco zaměstnanec, který pracoval 25 let u téhož rakouského zaměstnavatele, má nárok na dovolenou za kalendářní rok v délce šesti týdnů?“

K předběžné otázce

- 15 Podstatou otázky předkládajícího soudu je, zda článek 45 SFEU a čl. 7 odst. 1 nařízení č. 492/2011 musí být vykládány v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava, jež je dotčena v původním řízení, která pro účely určení, zda má určitý zaměstnanec s celkem 25 odpracovanými lety nárok na navýšení placené dovolené za kalendářní rok z 5 na 6 týdnů, stanoví, že roky získané v rámci jednoho nebo více pracovních poměrů předcházejících pracovnímu poměru s jeho současným zaměstnavatelem se zohlední nejvýše v rozsahu 5 let profesní činnosti, i když je jejich skutečný počet vyšší než 5 let.

Ke čl. 45 odst. 2 SFEU a čl. 7 odst. 1 nařízení č. 492/2011

- 16 Na úvod je třeba připomenout, že čl. 45 odst. 2 SFEU zakazuje jakoukoli diskriminaci mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky. Článek 7 odst. 1 nařízení č. 492/2011 představuje pouze zvláštní výraz zásady nediskriminace zakotvené v čl. 45 odst. 2 SFEU ve zvláštní oblasti podmínek zaměstnávání, jakož i pracovních podmínek, a musí tedy být vykládán stejným způsobem jako tento posledně uvedený článek (rozsudek ze dne 5. prosince 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, dále jen „rozsudek SALK“, C-514/12, EU:C:2013:799, bod 23 a citovaná judikatura).
- 17 Vzhledem k tomu, že je nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok přiznaný zaměstnancům nepopíratelně součástí oblasti podmínek zaměstnání a pracovních podmínek, vnitrostátní právní úprava, jež je dotčena v původním řízení, tudíž spadá do oblasti působnosti ustanovení citovaných v předchozím bodě.
- 18 V tomto ohledu je třeba připomenout, že zásada rovného zacházení stanovená jak článkem 45 SFEU, tak článkem 7 nařízení č. 492/2011 zakazuje nejen zjevnou diskriminaci na základě státní příslušnosti, ale také všechny formy skryté diskriminace, které v důsledku použití jiných rozlišovacích kritérií vedou ve skutečnosti ke stejnému výsledku (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 5. prosince 2013, SALK, C-514/12, EU:C:2013:799, bod 25 a citovaná judikatura, jakož i ze dne 2. března 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, bod 35 a citovaná judikatura).
- 19 Soudní dvůr v tomto kontextu upřesnil, že ustanovení vnitrostátního práva, byť se uplatňuje nezávisle na státní příslušnosti, musí být považováno za nepřímou diskriminaci, pokud se může ve své podstatě dotýkat zaměstnanců pocházejících z jiných členských států více než tuzemských zaměstnanců, a pokud v důsledku toho existuje riziko, že prvně uvedení budou obzvláště znevýhodněni, ledaže by takové ustanovení bylo objektivně odůvodněné a přiměřené sledovanému cíli (viz rozsudek ze dne 2. března 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, bod 36 a citovaná judikatura).
- 20 V projednávané věci na základě § 2 odst. 1 a § 3 odst. 1 až 3 UrlG platí, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok činí po 25 letech profesní činnosti šest týdnů v případě, že doby zaměstnání byly získány u současného zaměstnavatele. Pokud byl zaměstnanec dříve zaměstnán u jednoho nebo více zaměstnavatelů, z této doby lze nejvýše zohlednit dobu 5 let. K nároku na 6 týdnů placené dovolené za kalendářní rok musí zaměstnanec buď odpracovat 25 let u současného zaměstnavatele, anebo odpracovat celkem 25 let s tím, že z toho odpracoval nejméně 20 let u svého současného zaměstnavatele.
- 21 Jak bylo uvedeno v bodě 13 tohoto rozsudku, i když znění § 3 odst. 2 bodu 1 UrlG odkazuje pouze na dřívější dobu zaměstnání odpracovanou „v tuzemsku“, podle ustálené judikatury Oberster Gerichtshof (Nejvyšší soud) a odborné literatury musí být toto ustanovení vykládáno v tom smyslu, že dřívější doby zaměstnání získané zaměstnancem u jiných zaměstnavatelů se zohlední stejně, v maximálním rozsahu pěti let, ať byly získány v tuzemsku, nebo v jiném členském státě.

- 22 Pokud jde o existenci případné diskriminace neslučitelné s čl. 45 odst. 2 SFEU a čl. 7 odst. 1 nařízení č. 492/2011, je třeba poznamenat, že taková vnitrostátní právní úprava, jako je právní úprava, jež je předmětem původního řízení, zavádí rozdílné zacházení mezi zaměstnanci v závislosti na počtu odpracovaných let u současného zaměstnavatele, jak uvádí generální advokát v bodě 21 svého stanoviska. V souladu s touto právní úpravou se totiž roky získané u jednoho nebo více předchozích zaměstnavatelů počítají nejvýše jako 5 let profesní činnosti, i když jejich skutečný počet je vyšší než 5 let, takže zaměstnanec, který odpracoval celkem 25 let a z toho odpracoval nejméně 20 let u svého současného zaměstnavatele, má nárok na 6 týdnů placené dovolené za kalendářní rok, zatímco zaměstnanec, který odpracoval celkem 25 let, aniž z toho odpracoval 20 let u svého současného zaměstnavatele, má nárok pouze na 5 týdnů placené dovolené za kalendářní rok.
- 23 Z toho vyplývá, že vzhledem k tomu, že taková právní úprava je bez rozdílu použitelná na všechny zaměstnance, kteří odpracovali nejméně 25 let bez ohledu na jejich státní příslušnost, nemůže založit přímou diskriminaci na základě státní příslušnosti.
- 24 Podle názoru podnikového výboru společnosti Eurothermen a Evropské komise by vnitrostátní právní úprava, jež je předmětem původního řízení, měla být považována za nepřímou diskriminaci. Většina rakouských zaměstnanců totiž bydlí v Rakousku a začíná zde svou kariéru, takže může snadno zůstat nepřetržitě zaměstnána u stejného zaměstnavatele po dobu 25 let, a tudíž získat šestý týden placené dovolené za kalendářní rok v souladu s § 2 odst. 1 UrlG. V této souvislosti by stačilo konstatovat, že většina zaměstnanců splňujících podmínku 25 let odpracované doby stanovené v § 2 odst. 1 UrlG jsou Rakušané.
- 25 Naproti tomu zaměstnanci původem z jiných členských států obvykle začínají svou kariéru v domovském členském státě a k rakouskému zaměstnavateli nastupují až později během své kariéry. Proto je pro ně podle názoru podnikového výboru společnosti Eurothermen a Evropské komise obtížnější získat požadovaná odpracovaná léta, aby mohli mít stejně jako rakouští zaměstnanci nárok na šestý týden placené dovolené za kalendářní rok. V tomto ohledu je většina zaměstnanců dotčených pouze omezeným zohledněním dřívější doby zaměstnání dosažené u jiných zaměstnavatelů podle § 3 odst. 3 UrlG státními příslušníky jiných členských států.
- 26 Zprv je třeba poznamenat, že vnitrostátní právní úprava, jež je předmětem původního řízení, znevýhodňuje všechny zaměstnance, a to jak rakouské zaměstnance, tak zaměstnance pocházející z jiných členských států, kteří odpracovali celkem 25 let, aniž z toho odpracovali alespoň 20 let u současného zaměstnavatele ve srovnání se zaměstnanci, kteří odpracovali celkem 25 let a z toho nejméně 20 let u současného zaměstnavatele. Pokud jde o první kategorii pracovníků, skutečnost, že změnili zaměstnání, má za následek, že profesní praxe získaná u předchozích zaměstnavatelů se započítá pouze do výše 5 let podle § 3 odst. 3 UrlG.
- 27 Aby takové rozdílné zacházení mezi zaměstnanci v závislosti na počtu odpracovaných let u současného zaměstnavatele bylo považováno za nepřímou diskriminaci ve smyslu čl. 45 odst. 2 SFEU a čl. 7 odst. 1 nařízení č. 492/2011, musí zde být možnost, že samotnou svou povahou bude více zasahovat zaměstnance pocházející z jiných členských států než zaměstnance tuzemské.
- 28 Přitom na rozdíl od toho, co tvrdí podnikový výbor společnosti Eurothermen a Komise, z předkládacího usnesení vyplývá, že nic nenasvědčuje tomu, že rakouští zaměstnanci zůstávají obvykle zaměstnáni u svého současného zaměstnavatele po dobu 25 let. Není tudíž prokázáno, že by tato právní úprava zvyhodňovala zejména rakouské zaměstnance ve vztahu k zaměstnancům pocházejícím z jiných členských států.
- 29 Vzhledem k těmto úvahám nelze dospět k závěru, že zaměstnanci dotčení omezeným zohledněním dřívějších dob odpracovaných u jiných zaměstnavatelů podle § 3 odst. 3 UrlG jsou převážně státní příslušníci jiných členských států.

- 30 Na rozdíl od toho, co tvrdí Komise ve svém písemném vyjádření, i kdyby bylo potvrzeno, že většina zaměstnanců splňujících kritérium 25 odpracovaných let podle § 2 odst. 1 UrlG má rakouskou státní příslušnost, toto samo o sobě neumožňuje dospět k závěru, jak to vyplývá z bodu 28 tohoto rozsudku, že zaměstnanci pocházející z jiných členských států trpí nepřímou diskriminací.
- 31 Zadruhé Komise nemůže svou argumentaci opřít obecně o judikaturu Soudního dvora, podle níž pro kvalifikaci vnitrostátního opatření jako „nepřímo diskriminačního“ není nutné, aby mělo za účinek upřednostňování všech tuzemských státních příslušníků nebo aby znevýhodňovalo výlučně státní příslušníky jiných členských států (rozsudek ze dne 20. června 2013, Giersch a další, C-20/12, EU:C:2013:411, bod 45, jakož i citovaná judikatura), ani cíleně o odpověď, kterou Soudní dvůr poskytl ve svém rozsudku ze dne 5. prosince 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799).
- 32 Jak uvádí generální advokát v bodě 35 svého stanoviska, judikatura citovaná v předchozím bodě je relevantní pouze v případě, že se prokáže, že vnitrostátní právní úpravou mohou být více dotčeni zaměstnanci pocházející z jiných členských států než tuzemští zaměstnanci. Vzhledem k tomu, že v projednávané věci tomu tak není, tato judikatura nemůže sloužit jako základ pro konstatování, že tato právní úprava musí být považována za nepřímo diskriminační.
- 33 Dále se věc, v níž byl vydán rozsudek ze dne 5. prosince 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799), týkala zaměstnanců územního samosprávného celku, jehož dotčené předpisy byly určeny k umožnění mobility v rámci skupiny konkrétních zaměstnavatelů, a nikoli k odměňování věrnosti zaměstnance vůči určitému zaměstnavateli. Z toho vyplývá, že odůvodnění rozvinuté Soudním dvorem v uvedeném rozsudku nelze přenést na vnitrostátní právní úpravu, jež je předmětem původního řízení, jelikož cílem této posledně uvedené úpravy je právě odměnit věrnost zaměstnance vůči jeho současnému zaměstnavateli.
- 34 Z výše uvedených úvah vyplývá, že na takovou vnitrostátní právní úpravu, jako je právní úprava, jež je předmětem původního řízení, která zavádí rozdílné zacházení mezi zaměstnanci v závislosti na počtu odpracovaných let u současného zaměstnavatele, nemůže být nahlíženo tak, že vykazuje nepřímo diskriminační povahu ve vztahu k zaměstnancům pocházejícím z jiných členských států, a že je tudíž v rozporu s čl. 45 odst. 2 SFEU.

Ke článku 45 odst. 1 SFEU

- 35 Je třeba ještě určit, zda vnitrostátní ustanovení, jež jsou předmětem původního řízení, představují překážku volnému pohybu pracovníků zakázanou v čl. 45 odst. 1 SFEU.
- 36 V tomto ohledu je třeba připomenout, že cílem článku 45 SFEU i všech ustanovení Smlouvy týkajících se volného pohybu osob je usnadnit občanům Unie výkon povolání všeho druhu na území Unie a bránit opatřením, která mohou tyto občany znevýhodnit, pokud si posledně uvedení přejí vykonávat činnost na území jiného členského státu než členského státu svého původu. V této souvislosti mají příslušníci členských států zvláště právo, které pro ně vyplývá přímo ze Smlouvy, opustit svůj členský stát původu, aby se mohli přestěhovat na území jiného členského státu a pobývat na jeho území za účelem výkonu činnosti (rozsudek ze dne 18. července 2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, bod 33 a citovaná judikatura).
- 37 Unijní primární právo však nemůže pracovníkovi zaručit, že přestěhování do jiného členského státu než členského státu jeho původu bude ze sociálního hlediska neutrální, jelikož takové přestěhování může být vzhledem k rozdílům existujícím mezi systémy a právními předpisy členských států v konkrétním případě z tohoto hlediska pro dotčenou osobu více či méně výhodné (rozsudek ze dne 18. července 2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, bod 34 a citovaná judikatura).

- 38 Unijní právo totiž pouze zaručuje, že se na pracovníky vykonávající činnost na území jiného členského státu, než je členský stát původu, vztahují stejné podmínky jako na pracovníky tohoto jiného státu (rozsudek ze dne 23. ledna 2019, Zyla, C-272/17, EU:C:2019:49, bod 45 a citovaná judikatura).
- 39 Jak uvádí generální advokát v bodech 51 a 58 svého stanoviska, tyto úvahy platí jak pro zaměstnance, kteří si přejí odejít od zaměstnavatele, na kterého se vztahují rakouské právní předpisy, tak pro zaměstnance, který je státním příslušníkem jiného členského státu, jehož přilákalo zaměstnání v Rakousku.
- 40 Na rozdíl od toho, co tvrdí podnikový výbor společnosti Eurothermen a Komise, vnitrostátní právní úprava, jež je dotčená v původním řízení, není takové povahy, že by odrazovala rakouské zaměstnance, kteří by zvažovali odchod od svého současného zaměstnavatele k zaměstnavateli v jiném členském státě, a následně by se chtěli vrátit ke svému původnímu zaměstnavateli. Je třeba poznamenat společně s generálním advokátem v bodech 60 až 62 jeho stanoviska, že taková argumentace se zakládá na souboru okolností, které jsou příliš neurčité a nepřímé, aby na tuto právní úpravu mohlo být nahlíženo tak, že může být překážkou volnému pohybu pracovníků (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 27. ledna 2000, Graf, C-190/98, EU:C:2000:49, bod 25).
- 41 Z výše uvedeného vyplývá, že takovou vnitrostátní právní úpravu, jako je právní úprava, jež je dotčená v původním řízení, nelze kvalifikovat jako „překážku volnému pohybu pracovníků“ zakázanou na základě čl. 45 odst. 1 SFEU.
- 42 S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba na položenou otázku odpovědět tak, že čl. 45 SFEU a čl. 7 odst. 1 nařízení č. 492/2011 musí být vykládány v tom smyslu, že nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava, jež je dotčená v původním řízení, která pro účely určení, zda má určitý zaměstnanec s celkem 25 odpracovanými lety nárok na navýšení placené dovolené za kalendářní rok z 5 na 6 týdnů, stanoví, že roky získané v rámci jednoho nebo více pracovních poměrů předcházejících pracovnímu poměru s jeho současným zaměstnavatelem se zohlední nejvýše v rozsahu 5 let profesní činnosti, i když je jejich skutečný počet vyšší než 5 let.

K nákladům řízení

- 43 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 (pátý senát) rozhodl takto:

Článek 45 SFEU a čl. 7 odst. 1 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie musí být vykládány v tom smyslu, že nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava, jež je dotčená v původním řízení, která pro účely určení, zda má určitý zaměstnanec s celkem 25 odpracovanými lety nárok na navýšení placené dovolené za kalendářní rok z 5 na 6 týdnů, stanoví, že roky získané v rámci jednoho nebo více pracovních poměrů předcházejících pracovnímu poměru s jeho současným zaměstnavatelem se zohlední nejvýše v rozsahu 5 let profesní činnosti, i když je jejich skutečný počet vyšší než 5 let.

Podpisy.