USNESENÍ SOUDNÍHO DVORA (pátého senátu)

7. dubna 2011*

Ve věci C-519/09,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Arbeitsgericht Wuppertal (Německo) ze dne 19. listopadu 2009, došlým Soudnímu dvoru dne 14. prosince 2009, v řízení,

Dieter May

proti

AOK Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse,

SOUDNÍ DVŮR (pátý senát),

ve složení J.-J. Kasel, předseda senátu, E. Levits (zpravodaj) a M. Safjan, soudci,

generální advokátka: V. Trstenjak,
vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

* Jednací jazyk: němčina.

vzhledem k tomu, že Soudní dvůr hodlá rozhodnout usnesením s odůvodněním v souladu s čl. 104 odst. 3 prvním pododstavcem svého jednacího řádu,

po vyslechnutí generální advokátky,

vydává toto

Usnesení

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 D. Mayem a jeho bývalým zaměstnavatelem AOK Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse [všeobecnou zdravotní pojišťovnou pro oblast Porýní/Hamburk (dále jen „AOK“)] ohledně zaplacení finanční náhrady za dny placené dovolené za kalendářní rok, které nemohl čerpat v letech 2006 a 2007.

Právní rámec

Unijní právní úprava

3 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 […] dovolené za kalendářní rok […]

[…]

3. Tato směrnice se vztahuje na všechna odvětví činností, veřejná i soukromá, ve smyslu článku 2 směrnice 89/391/EHS [směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (Úř. věst. L 183, s. 1; Zvl. vyd. 05/01, s. 349)], aniž jsou dotčeny články 14, 17, 18 a 19 této směrnice.

[…]“

4 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."

5 Článek 17 směrnice 2003/88 stanoví, že se členské státy mohou odchýlit od některých ustanovení této směrnice. Odchylka od článku 7 uvedené směrnice není přípustná.

6 Oblast působnosti směrnice 89/391 je vymezena jejím článkem 2, na který odkazuje čl. 1 odst. 3 směrnice 2003/88. Uvedený článek 2 stanoví:

„1. Tato směrnice se vztahuje na všechny činnosti veřejného i soukromého sektoru (průmysl, zemědělství, obchod, administrativní činnosti, služby, vzdělání, kulturu, zábavu atd.).

2. Tato směrnice se nevztahuje na činnost určitých veřejných služeb, například ozbrojených sil nebo policie, nebo na určité činnosti civilní ochrany, jejichž zvláštní povaha odporuje této směrnici.

[…]“

Vnitrostátní právní úprava

7 Nařízení o dovolené na zotavenou úředníků a soudců spolkové země Severní Porýní – Vestfálsko (Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Lande Nordrhein Westfalen – Erholungsurlaubsverordnung), ve znění ze dne 14. září 1993 (dále jen „EUV“) ve svém § 8 stanoví:

„Dovolená na zotavenou musí být, pokud možno, vyčerpána v průběhu rozhodného roku pro účely dovolené (Urlaubsjahr). Na žádost lze dovolenou rozdělit do částí; obecně však nelze dovolenou rozložit do více než dvou období.

Dovolená, která nebyla vyčerpána do devíti měsíců po skončení rozhodného roku pro účely dovolené, propadá. [V případě, že služební poměr začíná nebo končí v průběhu rozhodného roku pro účely dovolené] propadá dovolená až na konci následujícího roku.“

8 Služební řád zaměstnanců AOK Rheinland (Dienstordnung für die Angestellten der AOK Rheinland) ve znění ze dne 1. ledna 1999 stanoví ve svém § 20 odst. 1:

„Není-li stanoveno zvláštními zákonnými předpisy nebo tímto služebním řádem jinak, platí ustanovení pro úředníky spolkové země obdobně či *mutatis mutandis* i pro zaměstnance a příjemce starobního důchodu, pokud jde o:

[…]

f) dovolenou."

Spor v původním řízení a předběžná otázka

9 Dieter May byl od 1. dubna 1966 do 31. března 2009 zaměstnán u AOK. Od 24. dubna 2006 až do skončení zaměstnaneckého poměru byl převážně v pracovní neschopnosti.

10 Placenou dovolenou za kalendářní rok čerpal D. May za rok 2008 a 2009.

11 Ve své žalobě podané u Arbeitsgericht Wuppertal (pracovní soud ve Wuppertalu) požaduje D. May finanční náhradu za dny dovolené za kalendářní rok, které nemohl čerpat, a to 11 dnů za rok 2006 a 28 dnů za rok 2007.

12 AOK navrhuje, aby byla žaloba zamítnuta. Tvrdí, že zaměstnanci („Angestellter“) zdravotní pojišťovny spolkové země Severní Porýní – Vestfálsko, na nějž se vztahuje služební řád („Dienstordnung“), je vyplácen plat, takže je odměňován jako úředník této spolkové země, který podle vnitrostátních právních předpisů nemá při skončení služebního poměru žádný nárok na finanční náhradu za dovolenou za kalendářní rok.

13 Předkládající soud má za to, že nárok na takovou finanční náhradu za dovolenou za kalendářní rok vyplývá z čl. 7 odst. 1 a 2 směrnice 2003/88, pokud pojem „pracovník“, který je v něm použit, zahrnuje i takového zaměstnance, na něhož se vztahuje služební řád, jako je žalobce ve věci v původním řízení.

14 V této souvislosti se Arbeitsgericht Wuppertal rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Zahrnuje pojem ‚pracovník‘ ve smyslu čl. 7 odst. 1 a 2 směrnice 2003/88/ES […] také zaměstnance podléhajícího služebnímu řádu veřejnoprávního subjektu, jehož autonomní statutární předpisy upravující nároky na dovolenou tohoto zaměstnance, které byly přijaty na základě zmocnění ve vnitrostátních právních předpisech, odkazují na právní předpisy vztahující se na úředníky […] [spolkové země Severní Porýní – Vestfálsko]?“

K předběžné otázce

15 Článek 104 odst. 3 prvního pododstavce jednacího řádu Soudního dvora stanoví, že pokud lze odpověď na předběžnou otázku jasně vyvodit z judikatury, může Soudní dvůr po vyslechnutí generálního advokáta rozhodnout usnesením s odůvodněním, které obsahuje odkaz na příslušnou judikaturu.

16 Uvedené ustanovení je nutno použít v této věci.

17 Podstatou předběžné otázky předkládajícího soudu je, zda pojem „pracovník" ve smyslu článku 7 směrnice 2003/88 zahrnuje zaměstnance veřejnoprávního subjektu sociálního zabezpečení, na kterého se vztahují, pokud jde zejména o jeho nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, předpisy platné pro úředníky.

18 V této souvislosti je třeba nejprve připomenout, že podle čl. 1 odst. 3 směrnice 2003/88 ve spojení s článkem 2 směrnice 89/391, na který odkazuje, se uvedené směrnice použijí na všechna odvětví činností, veřejná i soukromá, pro účely zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci a regulace některých aspektů úpravy jejich pracovní doby.

19 Soudní dvůr již judikoval, že působnost směrnice 89/391 musí být chápána široce, takže výjimky z této působnosti upravené v jejím čl. 2 odst. 2 prvním pododstavci musí být vykládány restriktivně (v tomto smyslu viz především rozsudky ze dne 3. října 2000, Simap, C-303/98, Recueil, s. I-7963, body 34 a 35, jakož i ze dne 12. ledna 2006, Komise v. Španělsko, C-132/04, bod 22). Uvedené výjimky byly totiž přijaty

pouze za jediným účelem, a to aby zaručily řádné fungování služeb, které jsou nepostradatelné k ochraně veřejné bezpečnosti, veřejného zdraví, jakož i veřejného pořádku v případě situací mimořádné závažnosti a rozsahu (rozsudek ze dne 5. října 2004, Pfeiffer a další, C-397/01 až C-403/01, Sb. rozh. s. I-8835, bod 55).

20 Jelikož žádná z těchto okolností u zaměstnance, který se nachází v situaci takového zaměstnance, jako je žalobce v původním řízení, nenastala, spadá činnost tohoto zaměstnance do působnosti směrnice 2003/88.

21 Dále je nutno připomenout, že podle ustálené judikatury má pojem „pracovník" ve smyslu článku 45 SFEU autonomní význam a nelze jej vykládat restriktivně. Za „pracovníka" musí být považován každý, kdo vykonává skutečnou a efektivní činnost, s výjimkou činností, které jsou natolik omezené, že jsou čistě okrajové a vedlejší. Pracovní poměr je podle této judikatury charakterizován okolností, že určitá osoba vykonává po určitou dobu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením činnosti, za které protihodnotou pobírá odměnu (viz zejména rozsudky ze dne 3. července 1986, Lawrie-Blum, 66/85, Recueil, s. 2121, body 16 a 17; ze dne 23. března 2004, Collins, C-138/02, Recueil, s. I-2703, bod 26, a ze dne 7. září 2004, Trojani, C-456/02, Sb. rozh. s. I-7573, bod 15).

22 Toto upřesnění pojmu „pracovník" ve smyslu článku 45 SFEU provedené Soudním dvorem je platné i pro tentýž pojem používaný v legislativních aktech upravených v článku 288 SFEU (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 17. července 2008, Raccanelli, C-94/07, Sb. rozh. s. I-5939, bod 27).

23 V této souvislosti je třeba konstatovat, že předkládací rozhodnutí neobsahuje žádný údaj, který by odstranil pochybnosti ohledně skutečnosti, že zaměstnanecký poměr mezi D. Mayem a jeho zaměstnavatelem, AOK, vykazuje znaky pracovního poměru uvedené v bodě 21 tohoto usnesení.

24 Ačkoli již z výše uvedených úvah vyplývá, že je na předběžnou otázku třeba odpovědět kladně, je nutno ještě uvést, že Soudní dvůr již judikoval, že vzhledem k tomu, že ustanovení upravující výjimku obsažené v čl. 45 odst. 4 SFEU nečiní žádného rozdílu stran zaměstnání ve veřejné správě není podstatné, zda je pracovník zaměstnán jako dělník, zaměstnanec nebo jako úředník ani zda jeho zaměstnanecký vztah spadá do oblasti veřejného nebo soukromého práva. Tyto právní kvalifikace mohou mít totiž v jednotlivých vnitrostátních právních předpisech odlišný obsah, takže nemohou být kritériem pro výklad požadavků práva Unie (viz rozsudek ze dne 12. února 1974, Sotgiu, 152/73, Recueil, s. 153, bod 5).

25 Pro úplnost je nutno poznamenat, že Soudní dvůr výslovně konstatoval, že německý univerzitní profesor je nezávisle na statusu úředníka, který mu přiznává vnitrostátní právo, pracovníkem ve smyslu článku 45 SFEU (viz v tomto smyslu usnesení ze dne 10. března 2005, Marhold, C-178/04, bod 19).

26 Vzhledem k výše uvedenému je třeba dospět k závěru, že z judikatury Soudního dvora jasně vyplývá, že takový zaměstnanec veřejnoprávního subjektu, jako je žalobce v původním řízení, je „pracovníkem“ ve smyslu článku 7 směrnice 2003/88.

27 Na předběžnou otázku je tedy třeba odpovědět tak, že čl. 7 odst. 1 a 2 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že pojem „pracovník“ zahrnuje zaměstnance veřejnoprávního subjektu sociálního zabezpečení, na kterého se vztahují předpisy

platné pro úředníky, zejména stran jeho nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok.

K nákladům řízení

28 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 7 odst. 1 a 2 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 pojem „pracovník" zahrnuje zaměstnance veřejnoprávního subjektu sociálního zabezpečení, na kterého se vztahují předpisy platné pro úředníky, zejména stran jeho nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok.

Podpisy.