ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (prvního senátu)

10. září 2009 *

Ve věci C-277/08,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid (Španělsko) ze dne 17. června 2008, došlým Soudnímu dvoru dne 26. června 2008, v řízení

Francisco Vicente Pereda

proti

Madrid Movilidad SA,

SOUDNÍ DVŮR (první senát),

ve složení P. Jann, předseda senátu, M. Ilešič, A. Borg Barthet, E. Levits (zpravodaj) a J.-J. Kasel, soudci,

* Jednací jazyk: španělština.

generální advokátka: V. Trstenjak,
vedoucí soudní kanceláře: M. Ferreira, vrchní rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za F. Vicente Peredu E. Dominguez Tejeda, abogada,

– za španělskou vládu B. Plaza Cruz, jako zmocněnkyní,

– za Komisi Evropských společenství I. Martínez del Peral a M. van Beekem, jako zmocněnci,

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generální advokátky, rozhodnout věc bez stanoviska,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 7 odst. 1 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 F. Vincente Peredou a jeho zaměstnavatelem, Madrid Movilidad SA, ve věci žádosti F. Vincente Peredy čerpat dovolenou za kalendářní rok mimo dobu stanovenou v podnikovém rozvrhu čerpání dovolených, jelikož měl v této době pracovní volno z důvodu nemoci.

Právní rámec

Právní úprava Společenství

3 Článek 1 směrnice 2003/88 stanoví následující:

„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 […]

[…]“

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 určitých ustanovení této směrnice. Od článku 7 uvedené směrnice není povolena žádná odchylka.

6 Směrnice Rady 2003/88 vstoupila podle svého článku 28 v platnost dne 2. srpna 2004. Zrušila 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), jejíž je kodifikací.

Vnitrostátní právní úprava

7 Ve španělském právním řádu jsou práva a povinnosti zaměstnanců v rámci jejich pracovního poměru upraveny zákonem, kterým se zavádí statut zaměstnanců (Ley del Estatuto de los Trabajadores), jehož konsolidované znění bylo schváleno královským legislativním nařízením 1/1995 (Real Decreto Legislativo 1/1995) ze dne 24. března 1995 (BOE č. 75, 29. března 1995, s. 9654), ve znění zákona č. 3/2007 pro účinné rovné zacházení se ženami a muži (Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) ze dne 22. března 2007 (BOE č. 71, 23. března 2007, s. 12611, dále jen „statut“).

8 Článek 38 statutu stanoví:

„1. Doba placené dovolené za kalendářní rok, kterou nelze nahradit finanční náhradou, je smluvena v kolektivní smlouvě nebo individuální smlouvě. V žádném případě není kratší než třicet kalendářních dnů.

2. Doba či doby čerpání dovolené se stanoví společnou dohodou mezi podnikatelem a pracovníkem v souladu s případnými ustanoveními kolektivní smlouvy o plánování dovolené za kalendářní rok.

V případě neshody mezi stranami stanoví datum pro čerpání dovolené příslušný soud, proti jehož rozhodnutí nelze podat opravný prostředek. Řízení je zrychlené a přednostní.

3. V každém podniku bude vypracován rozvrh čerpání dovolených. Pracovník musí být seznámen s daty, která se jej týkají, s předstihem nejméně dvou měsíců před začátkem dovolené.

Pokud doba dovolené stanovená v podnikovém rozvrhu čerpání dovolených, na který odkazuje předchozí pododstavec, spadá do doby dočasné pracovní neschopnosti v důsledku těhotenství, porodu či kojení, nebo do doby, po kterou je pracovní poměr podle čl. 48 odst. 4 tohoto zákona přerušen, má pracovník právo na čerpání dovolené v jiném období, než je období jeho dočasné pracovní neschopnosti či dovolené, která mu byla přiznána na základě uplatnění uvedeného ustanovení, po ukončení uvedené doby přerušení, přestože příslušný kalendářní rok, do kterého dovolená spadá, již uplynul."

9 Článek 17 kolektivní smlouvy společnosti Madrid Movilidad SA (BOCM, 18. října 2006, dále jen „kolektivní smlouva") stanoví:

„17.1. Doba trvání

Doba placené dovolené za kalendářní rok, kterou nelze nahradit finanční náhradou, činí 22 pracovních dnů (od pondělí do pátku), nebo případně odpovídající poměrnou část, pokud doba trvání pracovního poměru netrvá po celý rok. Tyto dny dovolené nelze připočítat k době neplaceného volna.

Stejná poměrná část se použije v případě zaměstnanců, jejichž pracovní poměr skončí z jakéhokoli důvodu v průběhu roku, přičemž v rámci příslušného vypořádání mzdových nároků budou k době vyčerpané dovolené určité dny buď přičteny, nebo od ní budou odečteny.

17.2. Doba čerpání dovolené

Dovolenou lze čerpat mezi 1. lednem a 31. prosincem, z čehož 11 pracovních dnů musí pracovník vyčerpat mezi 1. červencem a 15. zářím, avšak pod podmínkou, že během tohoto období bude provoz podniku zajištěn alespoň 50 % zaměstnanců.

Dovolenou v období od 1. ledna do 30. června a mezi 15. zářím a 31. prosincem čerpají dobrovolně osoby, které o ni požádaly jeden měsíc předem, a může ji čerpat maximálně 10 % z každé profesní skupiny.

17.3. Podniková rada se zavazuje překládat podniku v prvních třech měsících roku návrh jmenovitého seznamu pro jednotlivé turnusy dovolené, tak aby byly zabezpečeny potřeby provozu podniku.

17.4. Pracovníci ze stejné profesní kategorie si mohou mezi sebou vzájemně vyměňovat doby čerpání navržené dovolené, i když patří do jiné pracovní skupiny a jiného závodu, pokud vedení podniku tuto výměnu schválí. Obecně jsou povoleny veškeré výměny, které se nedotýkají stanovených procentních hodnot, a které v důsledku toho nemají dopad na provoz podniku.

17.5. S těmito turnusy, pokud byly podnikem schváleny, jsou pracovníci seznámeni dva měsíce před čerpáním a výměny lze provádět nejpozději 45 dní před tímto čerpáním. Je-li to však z jakéhokoli důvodu nezbytné, posoudí smíšený výbor, zda je na místě je schválit i bez dodržení uvedených lhůt."

Spor v původním řízení a předběžná otázka

10 Francisco Vicente Pereda, žalobce v původním řízení, pracuje jako specializovaný řidič pro společnost Madrid Movilidad SA, která se zabývá odtahem vozidel protiprávně zaparkovaných na veřejných komunikacích, jakož i výběrem daní a parkovného.

11 Podle rozvrhu čerpání dovolených vypracovaného podnikovým výborem této společnosti na rok 2007 v souladu s kolektivní smlouvou na období let 2006–2009 a na návrh předložený podnikovým výborem, připadla na F. Vincente Peredu dovolená od 16. července do 14. srpna 2007.

12 Následkem pracovního úrazu, ke kterému došlo dne 3. července 2007, byl F. Vincente Pereda až do 13. srpna 2007 v pracovní neschopnosti, takže doba dovolené, kterou mohl čerpat za rok 2007, aniž by měl zároveň pracovní volno z důvodu nemoci, se omezila na dny 14. a 15. srpna 2007.

13 Dne 19. září 2007 požádal svého zaměstnavatele, aby mu z důvodu pracovní neschopnosti během dovolené za kalendářní rok, která mu byla původně přidělena, přidělil novou placenou dovolenou za kalendářní rok 2007, a to od 15. listopadu do 15. prosince 2007.

14 Společnost Madrid Movilidad SA tuto žádost bez uvedení důvodu zamítla.

15 Žalobce v původním řízení podal žalobu u Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid. Tento soud se táže, zda je rozhodnutí žalované v původním řízení založeno na chybném výkladu čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, který je v rozporu se samotným pojmem „placená dovolená za kalendářní rok“, jak vyplývá z práva Společenství.

16 Za těchto podmínek se Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Musí být čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88/ES vykládán v tom smyslu, že pokud se doba dovolené stanovená v podnikovém rozvrhu čerpání dovolených shoduje s dobou dočasné pracovní neschopnosti v důsledku pracovního úrazu, k němuž došlo před stanoveným datem počátku dovolené, má dotyčný pracovník po návratu do práceschopného stavu nárok čerpat dovolenou v jiném období, než bylo původně stanoveno, bez ohledu na to, zda již uplynul příslušný kalendářní rok, či nikoli?“

K předběžné otázce

17 Podstatou otázky předkládajícího soudu je, zda se čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88/ES musí vykládat v tom smyslu, že brání vnitrostátním ustanovením nebo kolektivním smlouvám, které stanoví, že pracovník, který čerpá během doby dovolené za kalendářní rok stanovené v rozvrhu čerpání dovolené, sestaveném podnikem, ve kterém je zaměstnán, pracovní volno z důvodu nemoci, nemá po návratu do práceschopného stavu nárok na čerpání své dovolené za kalendářní rok v jiném období, než bylo původně stanoveno, a případně i mimo příslušné referenční období.

18 Je třeba nejprve připomenout, že ze samotného znění čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, který je ustanovením, z něhož tato směrnice nepřipouští žádnou výjimku, vyplývá, že každý pracovník má nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů. Tento nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok musí být považován za zásadu sociálního práva Společenství, jež má zvláštní význam a jejíž naplňování příslušnými vnitrostátními orgány může být uskutečněno pouze v mezích výslovně uvedených v samotné směrnici 2003/88 (viz v tomto smyslu, pokud jde o směrnici 93/104, 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, jakož i ze dne 16. března 2006, Robinson-Steele a další, C-131/04 a C-257/04, Sb. rozh. s. I-2531, bod 48).

19 V této souvislosti již Soudní dvůr rozhodl, 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, avšak za podmínky, že pracovník, jehož nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zanikl, měl skutečně možnost tento nárok uplatnit. Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok tak nezaniká uplynutím referenčního období stanoveného vnitrostátním právem, a to ani tehdy, když pracovník čerpal pracovní volno z důvodu nemoci během celého referenčního období nebo po jeho část a neměl ve skutečnosti možnost uvedený nárok využít (viz rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další, C-350/06 a 520/06, Sb. rozh. s. I-179, body 43 a 55).

20 Pracovník totiž musí mít za normálních okolností možnost skutečného odpočinku, aby byla zajištěna účinná ochrana jeho bezpečnosti a zdraví, neboť čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 umožňuje, aby byl nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok nahrazen poskytnutím finanční náhrady pouze v případě ukončení pracovního poměru (viz v tomto smyslu, pokud jde o směrnici 93/104, výše uvedené rozsudky BECTU, bod 44, a Merino Gómez, bod 30).

21 Krom toho je nesporné, že účelem nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok je umožnit pracovníkovi, aby si odpočinul a měl čas na uvolnění a své mimopracovní zájmy. Tento účel se liší od účelu nároku na pracovní volno z důvodu nemoci. Posledně uvedený nárok je přiznán pracovníkovi za účelem zotavení se z nemoci (viz výše uvedený rozsudek Schultz-Hoff a další, bod 25).

22 Z výše uvedeného a zejména z uvedeného účelu nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok vyplývá, že pracovník, který během předem stanovené doby dovolené za kalendářní rok čerpá pracovní volno z důvodu nemoci, má nárok vybrat si na svou žádost tuto dovolenou v jakémkoli jiném období, než je období, ve kterém čerpal pracovní volno z důvodu nemoci, aby mohl skutečně využít svou dovolenou za kalendářní rok. Na stanovení této nové doby dovolené za kalendářní rok, která odpovídá době, po kterou se kryje původně stanovená doba pro čerpání dovolené za kalendářní rok a doba pracovního volna z důvodu nemoci, se vztahují pravidla a postupy vnitrostátního práva použitelné pro stanovení dovolených pro pracovníky, přičemž je třeba zohlednit jednotlivé zájmy, zejména pak naléhavé zájmy týkající se zájmů podniku.

23 V případě, kdy takové zájmy brání tomu, aby mohlo být vyhověno žádosti pracovníka ohledně stanovení nové doby čerpání dovolené za kalendářní rok, má zaměstnavatel povinnost nabídnout pracovníkovi jinou dobu dovolené za kalendářní rok, kterou navrhne, a která je slučitelná s uvedenými zájmy, aniž by bylo *a priori* vyloučeno, že uvedená doba bude spadat mimo referenční období pro předmětnou dovolenou za kalendářní rok.

24 Jak totiž vyplývá z judikatury Soudního dvora, kladný účinek placené dovolené za kalendářní rok se na bezpečnost a zdraví pracovníka sice plně projeví pouze tehdy, pokud je dovolená čerpána v roce stanoveném pro tuto dovolenou, tedy v probíhajícím roce, avšak tato doba odpočinku v tomto ohledu neztrácí svůj význam, pokud je čerpána v průběhu roku následujícího (viz rozsudky 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).

25 V důsledku toho, ačkoli směrnice 2003/88 nebrání ani vnitrostátním právním předpisům nebo zvyklostem, které umožňují, aby pracovník, který má pracovní volno z důvodu nemoci, čerpal během takového období placenou dovolenou za kalendářní rok (výše uvedený rozsudek Schultz-Hoff a další, bod 31), vyplývá z bodu 22 tohoto rozsudku, že pokud si tento pracovník nepřeje čerpat dovolenou za kalendářní rok v tomto období pracovního volna z důvodu nemoci, musí mu být přiznána dovolená za kalendářní rok v jiném období.

26 Vzhledem k výše uvedenému je třeba na položenou otázku odpovědět tak, že se čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 musí vykládat v tom smyslu, že brání vnitrostátním ustanovením nebo kolektivním smlouvám, které stanoví, že pracovník, který během doby dovolené za kalendářní rok stanovené v rozvrhu čerpání dovolených podniku, ve kterém je zaměstnán, čerpá pracovní volno z důvodu nemoci, nemá po návratu do práceschopného stavu nárok na čerpání své dovolené za kalendářní rok v jiném období, než bylo původně stanoveno, případně ani mimo příslušné referenční období.

K nákladům řízení

27 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 (první 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 brání vnitrostátním ustanovením nebo kolektivním smlouvám, které stanoví, že pracovník, který během doby dovolené za kalendářní rok stanovené v rozvrhu čerpání dovolených podniku, ve kterém je zaměstnán, čerpá pracovní volno z důvodu nemoci, nemá po návratu do práceschopného stavu nárok na čerpání své dovolené za kalendářní rok v jiném období, než bylo původně stanoveno, případně ani mimo příslušné referenční období.

Podpisy.