Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (šestého senátu)

27. dubna 2023*

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Směrnice 2003/88/ES – Článek 7 odst. 1 – Článek 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie – Právo na placenou dovolenou za kalendářní rok – Zánik tohoto práva – Režim zaměstnání na částečný pracovní úvazek v předdůchodovém věku – Dny dovolené za kalendářní rok nabyté během pracovní fáze provedené v rámci tohoto režimu, ale dosud nevyčerpané – Pracovní neschopnost“

Ve věci C-192/22,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná na základě článku 267 SFEU rozhodnutím Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo) ze dne 12. října 2021, došlým Soudnímu dvoru dne 11. března 2022, v řízení

FI

proti

Bayerische Motoren Werke AG,

SOUDNÍ DVŮR (šestý senát),

ve složení: P. G. Xuereb, předseda senátu, A. Kumin a I. Ziemele (zpravodajka), soudci,

generální advokát: P. Pikamäe,

za soudní kancelář: A. Calot Escobar, vedoucí,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření, která předložili:

– za FI: A. Köhl, Rechtsanwältin,

– za Bayerische Motoren Werke AG: A. Nowak, Rechtsanwalt,

– za Evropskou komisi: B.-R. Killmann a D. Recchia, jako zmocněnci,

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

* Jednací jazyk: němčina.

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. 2003, L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381) a čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“).

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi FI a Bayerische Motoren Werke AG ve věci náhrady za dovolenou, o níž FI tvrdí, že na ni má nárok.

Právní rámec

Unijní právo

3 Podle bodů 4 a 5 odůvodnění směrnice 2003/88:

„(4) Zlepšení bezpečnosti práce, pracovní hygieny a ochrany zdraví při práci je cíl, který by neměl být podřízen úvahám ryze ekonomické povahy.

(5) Všichni pracovníci by měli mít dostatečnou dobu odpočinku. […]“

4 Článek 7 této směrnice, nadepsaný „Dovolená za kalendářní rok“, uvádí:

„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.“

Německé právo

5 Paragraf 7 Bundesurlaubsgesetz (spolkový zákon o dovolené) ze dne 8. ledna 1963 (BGBl. 1963, s. 2), ve znění použitelném na spor v původním řízení, nazvaný „Doba čerpání, převoditelnost a náhrada za dovolenou“, uvádí:

„(1) Při stanovení doby čerpání dovolené je třeba zohledňovat přání pracovníka, pakliže tomu nebrání potřeba zohlednit naléhavé provozní potřeby či přání jiných pracovníků, pokud jde o dovolenou, která mají ze sociálního hlediska přednost. Dovolenou je třeba poskytnout v případě, že o ni pracovník požádá v návaznosti na opatření lékařské péče nebo rehabilitaci.

[…]

(3) Dovolená musí být poskytnuta a vyčerpána v běžném kalendářním roce. Převedení dovolené do následujícího kalendářního roku je přípustné pouze tehdy, ospravedlňují-li to naléhavé

provozní důvody nebo osobní důvody na straně zaměstnance. V případě převodu dovolené musí být dovolená poskytnuta a vyčerpána během prvních tří měsíců následujícího kalendářního roku. Na žádost zaměstnance se však částečná dovolená, na kterou vznikl nárok podle § 5 odst. 1 písm. a), převede do následujícího kalendářního roku. […]

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

Spor v původním řízení a předběžné otázky

6 FI byl od roku 1986 do 30. září 2019 zaměstnán u společnosti Bayerische Motoren Werke. FI je od 1. října 2019 důchodcem.

7 Na konci roku 2012 se FI a Bayerische Motoren Werke v rámci progresivního důchodového systému dohodli na změně pracovního poměru na pracovní poměr na částečný úvazek v rámci progresivního důchodového systému. Za těchto podmínek bylo stanoveno, že FI bude pracovat od 1. února 2013 do 31. května 2016 a bude mu přiznáno období pracovního volna od 1. června 2016 do 30. září 2019.

8 FI čerpal dovolenou od 4. do 25. května 2016, aby vyčerpal zbývající část dovolené za rok 2016. Jelikož však byl v průběhu tohoto období nemocen, nemohl do konce května 2016 vyčerpat dva dny a dvě třetiny dne dovolené.

9 V průběhu roku 2019 podal FI k Arbeitsgericht (pracovní soud, Německo) žalobu proti společnosti Bayerische Motoren Werke, kterou se domáhal náhrady za dny nevyčerpané dovolené, přičemž v tomto ohledu tvrdil, že tyto dny dovolené nemohl vyčerpat z důvodu nemoci.

10 Arbeitsgericht (pracovní soud) tuto žalobu zamítl s odůvodněním, že jak uvedla Bayerische Motoren Werke, nárok na dovolenou za rok 2016 zanikl o půlnoci 31. března 2017. Podle tohoto soudu je skutečnost, že Bayerische Motoren Werke neupozornila FI na nutnost vyčerpat dovolenou, irelevantní, jelikož tak nemohla učinit s ohledem na pracovní volno, které čerpal od 1. června 2016 do ukončení pracovního poměru dne 30. září 2019.

11 FI podal proti rozsudku Arbeitsgericht (pracovní soud) bezúspěšné odvolání k Landesarbeitsgericht (zemský pracovní soud, Německo). Následně podal k předkládajícímu soudu Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo) opravný prostředek „Revision“.

12 Tento soud má pochybnosti o použití vnitrostátního ustanovení, v projednávaném případě § 7 odst. 3 spolkového zákona o dovolené, ve znění použitelném na spor v původním řízení, které podle předkládajícího soudu stanoví zánik jeho nároků na nevyčerpanou dovolenou po uplynutí určité doby, pokud pracovník nemůže vyčerpat dny dovolené z důvodu pracovního volna. Předkládající soud se zejména snaží určit, do jaké míry zaměstnavatel skutečně umožnil dotyčnému pracovníkovi uplatnit jeho nárok na dovolenou.

13 Za těchto podmínek se Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Brání článek 7 směrnice [2003/88] nebo čl. 31 odst. 2 [Listiny] výkladu takového vnitrostátního ustanovení, jako je § 7 odst. 3 [spolkového zákona o dovolené], podle něhož dosud nevyčerpaný nárok pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok […], který vznikl během pracovní fáze pracovního poměru na částečný úvazek z důvodu věku, zaniká [ve fázi pracovního volna] uplynutím referenčního roku nebo k pozdějšímu datu?

2) V případě záporné odpovědi na tuto otázku: Brání článek 7 směrnice [2003/88] nebo článek 31 odst. 2 [Listiny] výkladu takového vnitrostátního ustanovení, jako je § 7 odst. 3 [spolkového zákona o dovolené], podle něhož dosud nevyčerpaný nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok pracovníka, který v průběhu referenčního roku přejde z pracovní fáze do fáze pracovního volna v rámci pracovního poměru na částečný úvazek z důvodu věku, zaniká uplynutím referenčního roku nebo k pozdějšímu datu, jestliže zaměstnavatel – aniž předtím splnil povinnosti v oblasti součinnosti pro využití nároku na dovolenou – schválil pracovníkovi na základě jeho žádosti celou dovolenou za kalendářní rok za období bezprostředně předcházející fázi pracovního volna, avšak k využití nároku na dovolenou nemohlo dojít – přinejmenším částečně – z důvodu, že se pracovník stal po schválení dovolené neschopným práce z důvodu nemoci?“

K předběžným otázkám

K první otázce

14 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda článek 7 směrnice 2003/88 nebo čl. 31 odst. 2 Listiny brání vnitrostátnímu ustanovení, podle kterého mohou zaniknout dny placené dovolené za kalendářní rok získané v pracovní fázi v rámci režimu zaměstnání na částečný pracovní úvazek v předdůchodovém věku, jestliže je nelze čerpat v období pracovního volna.

15 Zaprvé je třeba připomenout, jak vyplývá ze samotného znění čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, že každý pracovník má nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů (rozsudek ze dne 22. září 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 24, jakož i citovaná judikatura).

16 Soudní dvůr rozhodl, že nárok každého pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok má jakožto základní zásada sociálního práva Unie nejen zvláštní význam, ale je rovněž výslovně zakotven v čl. 31 odst. 2 Listiny (rozsudek ze dne 25. června 2020, Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria a Iccrea Banca, C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 54, jakož i citovaná judikatura).

17 Článek 7 odst. 1 směrnice 2003/88 tedy odráží a konkretizuje základní právo na placenou dovolenou za kalendářní rok, zakotvené v čl. 31 odst. 2 Listiny (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 8. září 2020, Komise a Rada v. Carreras Sequeros a další, C-119/19 P a C-126/19 P, EU:C:2020:676, bod 115). Zatímco totiž posledně uvedené ustanovení zaručuje nárok každého pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok, prvně uvedené ustanovení tuto zásadu provádí tím, že stanoví délku uvedené doby.

18 Zadruhé je třeba připomenout, že nárok na dovolenou za kalendářní rok je pouze jednou ze dvou složek práva na placenou dovolenou za kalendářní rok, které je základní zásadou sociálního práva Unie. Jestliže byl totiž pracovní poměr rozvázán a placenou dovolenou za kalendářní rok není již ve skutečnosti možné vyčerpat, stanoví čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88, že pracovník má nárok na finanční náhradu, aby se předešlo tomu, že z důvodu této nemožnosti nebude pracovník moci tohoto nároku využít, a to ani ve formě finanční (rozsudek ze dne 25. listopadu 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, body 29 a 30, jakož i citovaná judikatura).

19 Toto základní právo tak rovněž zahrnuje nárok na to být placen a – jakožto nárok úzce spjatý s nárokem na „placenou“ dovolenou za kalendářní rok – i nárok na finanční náhradu za dovolenou za kalendářní rok, která nebyla při ukončení pracovního poměru vyčerpána (rozsudek ze dne čtvrtek 25. listopadu 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, bod 29 a citovaná judikatura).

20 V tomto ohledu je třeba připomenout, že jak vyplývá z čl. 51 odst. 1 Listiny, členské státy musí, pokud uplatňují unijní právo, tuto Listinu dodržovat (rozsudek ze dne 13. ledna 2022, Koch Personaldienstleistungen, C-514/20, EU:C:2022:19, bod 26).

21 Vzhledem k tomu, že vnitrostátní právní úprava dotčená ve věci v původním řízení představuje takové provedení směrnice 2003/88, je tedy třeba za účelem určení, zda toto ustanovení brání takové právní úpravě, vykládat článek 7 uvedené směrnice ve světle čl. 31 odst. 2 Listiny.

22 V tomto ohledu je třeba připomenout, že čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 nestanoví pro vznik nároku na finanční náhradu jinou podmínku než tu, aby pracovní poměr skončil a pracovník nebo pracovnice nevyčerpali všechnu dovolenou za kalendářní rok, na kterou měli nárok ke dni ukončení tohoto poměru (rozsudek ze dne 25. listopadu 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, bod 31 a citovaná judikatura).

23 Zatřetí je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora může být základní právo na placenou dovolenou za kalendářní rok zakotvené v čl. 31 odst. 2 Listiny omezeno pouze za předpokladu, že budou splněny přísné podmínky stanovené v čl. 52 odst. 1 Listiny, a zejména podstata uvedeného práva (rozsudek ze dne 22. září 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 33, jakož i citovaná judikatura).

24 Jakákoli výjimka z unijního režimu úpravy pracovní doby zavedeného směrnicí 2003/88 musí být tedy vykládána v tom smyslu, že její působnost je omezena na to, co je nezbytně nutné k hájení zájmů, jejichž ochranu tato výjimka zajišťuje (rozsudek ze dne 25. června 2020, Varhoven kasacionen sad na Republika Bulgaria a Iccrea Banca, C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 74, jakož i citovaná judikatura).

25 V tomto kontextu zejména z rozsudku ze dne 22. listopadu 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, body 38 a 39), vyplývá, že každé období převoditelnosti stanovené právem členského státu má kromě toho, že musí zohledňovat zvláštní okolnosti, ve kterých se nachází pracovník, který je v pracovní neschopnosti, rovněž za cíl chránit zaměstnavatele před rizikem příliš vysoké kumulace dob nepřítomnosti pracovníka a obtížemi, které by tyto okolnosti mohly znamenat pro organizaci práce.

26 Z judikatury totiž vyplývá, že nepřítomnost ze zdravotních důvodů je v zásadě nepředvídatelná a nezávislá na vůli pracovníka (rozsudek ze dne 22. září 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 30, jakož i citovaná judikatura).

27 Přitom pouze v případě dlouhodobé nepřítomnosti ze zdravotních důvodů se musí zaměstnavatel obávat, aby pracovník nekumuloval období dlouhodobé nepřítomnosti, která by jej mohla vystavit obtížím, pokud jde o organizaci práce.

28 V tomto ohledu je třeba připomenout, že za zvláštních okolností, kdy se pracovník nachází v pracovní neschopnosti po několik po sobě jdoucích referenčních období, Soudní dvůr rozhodl, že čl. 7 odst. 1 této směrnice musí být vykládán, nejen s ohledem na ochranu pracovníků, o niž usiluje směrnice 2003/88, ale i ochranu zaměstnavatele, který je vystaven riziku přílišného kumulování období nepřítomnosti pracovníka a obtížím, které z toho mohou vyplývat pro organizaci práce, v tom smyslu, že nebrání vnitrostátním právním ustanovením nebo zvyklostem, 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 (rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 55 a citovaná judikatura).

29 Avšak takové okolnosti, jako jsou okolnosti, které nastaly ve věci v původním řízení, nemohou odůvodnit výjimku ze zásady stanovené v článku 7 směrnice 2003/88, podle níž nabytý nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok nemůže zaniknout uplynutím referenčního období nebo období převoditelnosti stanoveného vnitrostátním právem, pokud pracovník nemohl čerpat dovolenou.

30 V tomto ohledu je třeba zaprvé uvést, že v projednávaném případě se nejedná o dlouhodobou nepřítomnost ze zdravotních důvodů nebo o takovou nepřítomnost, která zahrnuje několik po sobě jdoucích referenčních období, ale o velmi omezené období, dva dny a dvě třetiny jednoho dne, za které FI nemohl čerpat dovolenou.

31 Zadruhé nemožnost vyčerpat získanou nabytou dovolenou nevyplývá z dlouhodobé nepřítomnosti pracovníka z důvodu nemoci, jako tomu bylo ve věci, v níž byl vydán rozsudek ze dne 22. listopadu 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), ale ze skutečnosti, že zaměstnavatel zprostil pracovníka povinnosti pracovat.

32 Zatřetí je sice pravda, že nepřítomnost zaměstnance ze zdravotních důvodů je pro zaměstnavatele nepředvídatelná, avšak obvykle není nepředvídatelná skutečnost, že taková nepřítomnost může tomuto pracovníkovi případně zabránit v tom, aby vyčerpal nárok na dovolenou za kalendářní rok, pokud se jedná o pracovní poměr na částečný úvazek v rámci režimu zaměstnání na částečný pracovní úvazek v předdůchodovém věku. Zaměstnavatel totiž může takové riziko vyloučit nebo snížit tím, že s pracovníkem dohodne, že svou dovolenou vyčerpá včas.

33 Začtvrté, jak bylo připomenuto v bodě 18 tohoto rozsudku a jak vyplývá z ustálené judikatury Soudního dvora, nárok na dovolenou za kalendářní rok představuje pouze jednu ze dvou složek nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok jakožto základní zásadu sociálního práva Unie, přičemž druhou složkou je finanční náhrada, na kterou má pracovník nárok, pokud pracovník nemůže čerpat dovolenou z důvodu ukončení pracovního poměru. Odepřít pracovníkovi, který v takové situaci, jako je situace dotčená ve věci v původním řízení, nemohl uplatnit nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok před ukončením jeho pracovního poměru, z důvodu neočekávané okolnosti, jakou je nemoc, jakékoli právo na takovou finanční náhradu by znamenalo, zbavit právo stanovené v článku 7 směrnice 2003/88 ve spojení s čl. 31 odst. 2 Listiny jeho obsahu.

34 S ohledem na všechny předcházející úvahy je třeba na první otázku odpovědět tak, že článek 7 směrnice 2003/88 ve spojení s čl. 31 odst. 2 Listiny musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, který pracovník nabyl na základě výkonu své práce v rámci režimu zaměstnání na částečný pracovní úvazek v předdůchodovém věku, zanikne na konci roku, k němuž se nárok na dovolenou vztahuje, nebo k pozdějšímu datu, pokud pracovník nemohl z důvodu nemoci vyčerpat tuto dovolenou před fází pracovního volna, a to i v případě, že se nejedná o dlouhodobou nepřítomnost.

K druhé otázce

35 Druhá otázka je položena pro případ záporné odpovědi na první otázku. S ohledem na odpověď poskytnutou na první otázku, není třeba na druhou otázku odpovídat.

K nákladům řízení

36 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:

Článek 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby ve spojení s čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, který pracovník nabyl na základě výkonu své práce v rámci režimu zaměstnání na částečný pracovní úvazek v předdůchodovém věku, zanikne na konci roku, k němuž se nárok na dovolenou vztahuje, nebo k pozdějšímu datu, pokud pracovník nemohl z důvodu nemoci vyčerpat tuto dovolenou před fází pracovního volna, a to i v případě, že se nejedná o dlouhodobou nepřítomnost.

Podpisy.