STANOVISKO GENERÁLNÍ ADVOKÁTKY CHRISTINE STIX-HACKL přednesené dne 27. října 2005 [1]

I – Úvod

1. V projednávaných věcech je Soudní dvůr žádán, aby podal výklad článku 7 směrnice 93/104/ES [2]. Podstatou předběžných otázek předkládajících soudů je, do jaké míry je vnitrostátní úprava,

— která připouští, aby proplacení dovolené za kalendářní rok bylo zahrnuto do mzdy pracovníka a aby toto proplacení bylo provedeno jako součást mzdy za odpracovanou pracovní dobu, a

— která z toho důvodu připouští neproplacení této náhrady odpovídající době dovolené, kterou pracovník skutečně čerpal („rolled up holiday pay"),

slučitelná s uvedeným právním předpisem.

1 — Původní jazyk: němčina.

2 — Směrnice Rady ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 307, s. 18; Zvl. vyd. 05/02, s. 197; dále jen „směrnice").

II – Právní rámec

A – *Právo Společenství*

2. Článek 7 směrnice 93/104 o některých aspektech úpravy pracovní doby stanoví:

„Dovolená za kalendářní rok

(1) Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, 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."

B – *Vnitrostátní právo*

3. Spojené království provedlo směrnici 93/104 nařízením z roku 1998 o pracovní době (Working Time Regulations 1998).

4. Článek 13 nařízení stanoví:

„(1) [...] pracovník má nárok na čtyři týdny dovolené za kalendářní rok v průběhu každého referenčního roku.

[...]

(9) Dovolená, na kterou má pracovník nárok na základě tohoto článku, může být rozdělena, ale:

(a) musí být čerpána pouze v roce, za který je přiznána, a

(b) nemůže být nahrazena finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru."

5. Článek 16 stanoví:

„(1) Pracovník má nárok na proplacení každé doby dovolené za kalendářní rok, na niž má nárok podle článku 13, ve výši odpovídající týdenní mzdě za každý týden dovolené.

[...]

(4) Nárok na proplacení podle odstavce 1 nemá vliv na žádný nárok pracovníka na odměnu stanovený v jeho smlouvě (‚smluvní odměna').

(5) Každá smluvní odměna vyplacená pracovníkovi za dobu dovolené zbavuje zaměstnavatele jeho povinnosti odměnit pracovníka podle tohoto článku za dobu dovolené a naopak jakákoliv odměna vyplacená podle tohoto článku za období dovolené zbavuje zaměstnavatele jeho povinnosti vyplatit smluvní odměnu za tuto dobu."

6. Článek 35 stanoví:

„(1) Každé ustanovení smluvního ujednání (ať už se jedná o pracovní smlouvu či nikoliv) je neplatné, pokud slouží k tomu, aby:

i) (a) vyloučilo nebo omezilo platnost ustanovení tohoto nařízení, s výjimkou případů, kdy toto nařízení stanoví, že ujednání tento účinek má [...]"

III – Skutkový stav, původní řízení a předběžné otázky

A – *Věc C-131/04 (Robinson-Steele)*

1. Skutkový stav

7. Podstatou věci C-131/04 v původním řízení je spor mezi C. D. Robinson-Steelem, jako zaměstnancem, a R. D. Retail Services Ltd, jako jeho zaměstnavatelem.

8. C. D. Robinson-Steele pracoval v období mezi 19. dubnem 2002 a 19. prosincem 2003 na základě různých smluvních podmínek – naposledy však jako dočasný pracovník – pro R. D. Retail Services. Pracovní smlouva platná ode dne 29. června 2003 stanovila především, že nárok na proplacení dovolené vzniká v poměru k času nepřetržitě odpracovanému dočasným pracovníkem v jeho pracovním postavení v průběhu roku, za který se dovolená přiznává. Dále pracovní smlouva obsahovala souhlas dočasného pracovníka, že k platbě odpovídající nároku na placenou dovolenou dojde společně a dodatečně s platbou jeho hodinové mzdy, a její výše bude činit 8,33% této hodinové mzdy.

9. Podle údajů předkládajícího soudu umožňuje procentní vyjádření placené dovolené ve výši 8,33% získat z matematického hlediska částku přesně odpovídající týdenní odměně po nepřetržité době zaměstnání tří měsíců při použití dotčeného systému, kdy se střídají denní a noční směny.

10. C. D. Robinson-Steele pobíral mzdu na týdenním základě. Na jeho výplatních páskách bylo uvedeno následující: „Sazba odměny zahrnuje náhradu za dny dovolené a nemoci." Samostatný údaj o součásti odměny, která by představovala proplacení dovolené za kalendářní rok, nebyl uveden.

2. Vnitrostátní řízení

11. Dne 14. ledna 2004 podal C. D. Robinson-Steele (dále jen „žalobce v původním řízení") žalobu k Employment Tribunal Leeds. V této žalobě v podstatě tvrdil, že pracoval po dobu 20 měsíců pro R. D. Retail Services (dále jen „žalovaný v původním řízení"), přičemž mu byla zaplacena pouze „nahromaděná" odměna za dovolenou („rolled-up holiday pay"). Nemohl tedy čerpat dovolenou, protože příslušná odměna nebyla proplácena ani okamžitě před jejím čerpáním, ani po něm nebo v průběhu dovolené.

12. Předkládající soud považuje za nutný výklad článku 7 směrnice, protože na jedné straně anglický Employment Appeal Tribunal, jehož rozhodnutím je tento soud vázán, rozhodl, že soukromoprávní smluvní ujednání o „rolled up holiday pay", ve kterém je uvedena určitá částka nebo procenta, která se přidávají k základní odměně, je podle vnitrostátního práva – především podle již zmíněného nařízení – právně platné [3]; na druhé straně však prohlásil Inner House of the Court of Session ve Skotsku za neplatné ujednání, na jehož základě byla odměna za dovolenou zahrnuta do jiné platby prováděné nezávisle na skutečném čerpání dovolené [4].

3 — Employment Appeal Tribunal, věc Marshalls Clay Products v. Caulfield (2003) IRLR 552.

4 — Inner House of the Court of Session, věc MPS Structure Ltd v. Munro (2003) IRLR 350.

13. Za těchto okolností se Employment Tribunal Leeds obrátil usnesením ze dne 9. března 2004 na Soudní dvůr se žádostí o rozhodnutí o následujících předběžných otázkách:

„1) Je článek 7 směrnice [...] slučitelný s ustanoveními vnitrostátního práva, která umožňují, aby proplacení dovolené za kalendářní rok bylo zahrnuto v hodinové mzdě pracovníka a bylo provedeno jakožto součást odměny za odpracovaný čas, a nikoliv jako proplacení doby dovolené skutečně pracovníkem čerpané?

2) Brání čl. 7. odst. 2 směrnice [...] tomu, aby vnitrostátní soud nařídil takové proplacení zaměstnavateli, když tento soud v souladu s pravomocemi, které mu svěřuje vnitrostátní právní úprava, usiluje o to, aby žalobci přiznal účinný procesní prostředek?"

B – *Věc C-257/04*

14. Základem sporu ve věci C-257/04 jsou dva spory předložené Court of Appeal (England & Wales), které tento spojil ke společnému řízení.

1. Věc Caulfield a další proti Marshalls Clay Products Ltd

a) Skutkový stav

15. U Marshalls Clay Products Ltd existuje z důvodů zajištění nepřetržitého provozu systém pracovních směn, který je nastaven tak, že každý zaměstnanec pracuje čtyři dny, po kterých má nárok na čtyři dny odpočinku.

16. Aby i přes tento systém rozdělení pracovní doby mohly být splněny nároky zaměstnanců na dovolenou, byla v červenci 1984 uzavřena mezi Marshalls Clay Products a odborovou organizací kolektivní smlouva, která je začleněna do pracovní smlouvy každého zaměstnance, a která obsahuje následující ustanovení:

„3. Dovolená

Náhrada za placenou dovolenou je zahrnuta v hodinové mzdě a nehromadí se. Dovolená je čerpána během doby odpočinku stanovené systémem rotace. Za účelem umožnit úpravu prodloužené doby dovolené má každý zaměstnanec nárok na:

dvě doby dovolené o osmi po sobě následujících dnech

a dobu dovolené o šestnácti po sobě následujících dnech [...]“

17. K tomu, aby mohla být stanovena výše odměny za dovolenou [5], existuje další kolektivní smlouva, uzavřená v květnu 1984 mezi Marshalls Clay Products a odborovou organizací, která mimo jiné stanoví následující:

„V současné době mají dělníci pracující v Accrington nárok na 31 dnů placené dovolené za kalendářní rok (místo 29 dnů dovolené). Poměr k jiným pracovním dnům (232) tak činí 13,36%. Hodinová mzda zahrnuje, ve výši 13,36%, odměnu za dovolenou.“

5 — Nadále bude částka odpovídající zahrnuté náhradě během doby dovolené označována jako „odměna za dovolenou“ – aniž bychom tímto chtěli naznačit, že by nároky na dovolenou byly v rozporu s čl. 7 odst. 2 směrnice vyrovnány peněžitým plněním.

18. Část odměny odpovídající zahrnuté odměně za dovolenou však nebyla určena ani v pracovní smlouvě, ani na výplatních páskách; pracovní smlouvy však obsahovaly odkaz na veškerá ujednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.

19. Předkládající soud poukazuje na to, že dovolenou je tedy výsledně nutno čerpat během doby odpočinku. Zaměstnanci mohou čerpat, aniž by byli povinni tak učinit, dvě doby dovolené o osmi po sobě následujících dnech nebo dobu dovolené o šestnácti po sobě následujících dnech, ale pouze takovým způsobem, že shromáždí své dny odpočinku a dovolenou vyčerpají cestou dohodnutých výměn mezi dotčenými, přičemž budou pracovat, aby nahradili jiné zaměstnance.

20. Při 182 pracovních dnech za rok, které je nutno odpracovat v systému směnného provozu, obdrží každý zaměstnanec odměnu za 24,32 dnů dovolené. V rámci každé hodinové mzdy ve výši 7,515 GBP odpovídalo 6,629 GBP skutečně odpracované pracovní době a 88,6 pencí tvořilo příplatek jako odměna za dovolenou.

21. Zaměstnanci jsou tak výsledně odměňováni pouze za čtyři dny, během kterých pracují, nejsou však odměňováni za čtyři dny, během kterých nepracují. Vyplácená hodinová mzda se zvyšuje tím způsobem, že je v ní zahrnuta odměna za dovolenou. Hodinové sazby se vztahují také na přesčasy, takže zaměstnanci při odpracovaných přesčasech dostanou příplatky jak k základní mzdě, tak i k odměně za dovolenou.

b) Vnitrostátní řízení

22. Žalobami podanými dne 3. září 2001 se J. C. Caulfield, C. F. Caulfield a K. V. Barnes (dále jen „žalobci v původním řízení") domáhali u Manchester Employment Tribunal, aby uložil Marshalls Clay Products Ltd (dále jen „žalovaná") povinnost proplatit dovolenou za kalendářní rok za období od 1. října 1998 do 3. září 2001.

23. Rozhodnutím ze dne 12. prosince 2002 vyhověl Manchester Employment Tribunal návrhům těchto tří žalobců v původním řízení a rozhodl, že částka náhrady v jejich prospěch bude určena později.

24. Žalovaná podala proti tomuto rozhodnutí odvolání k Employment Appeal Tribunal.

25. Employment Appeal Tribunal tomuto odvolání žalované dne 25. července 2003 vyhověl.

2. Věc Clarke proti Frank Staddon Ltd

a) Skutkový stav

26. Podle údajů předkládajícího soudu pracoval M. J. Clarke (dále jen „žalobce v původním řízení") ode dne 2. dubna do 23. června 2001 pro Frank Staddon Ltd (dále jen „žalovaná") jako zdánlivě samostatný podnikatel na základě subdodavatelské smlouvy (construction industry scheme). Je však nesporné, že žalobce v původním řízení požívá práv, která mu poskytuje směrnice a Working Time Regulations 1998.

27. Ode dne 24. června 2001 do 24. července 2001 byl žalobce v původním řízení na dovolené a během této doby nedostal odměnu.

28. Smlouva žalobce v původním řízení stanoví:

„Všechny částky dlužné za placenou dovolenou a dny pracovního volna jsou zahrnuty do denní mzdy."

Stejná smlouva obsahuje u výrazu „Výše odměny" ručně psanou poznámku:

„Základní mzda 8,689 Dovolená 0,756 = 85 GBP za den"

29. Stejné rozdělení je uvedeno i na výplatní pásce ze srpna 2001. Sazba 85 GBP se však vztahuje pouze na období ode dne 24. června 2001. Za předcházející období žalovaná nestanovila, jaký podíl na denní mzdě má zahrnutá náhrada za placenou dovolenou.

b) Vnitrostátní řízení

30. Žalobou podanou k Employment Tribunal dne 20. listopadu 2001 se žalobce v původním řízení domáhal, aby tento soud žalované uložil, aby mu proplatila dovolenou za kalendářní rok, která se mu nashromáždila za období od 2. dubna do 16. listopadu 2001 v důsledku jeho činnosti pro žalovanou.

31. Rozhodnutím ze dne 19. dubna 2002 Employment Tribunal žalobu žalobce v původním řízení zamítl.

32. Žalobce v původním řízení podal proti tomuto rozhodnutí opravný prostředek k Employment Appeal Tribunal.

33. Employment Appeal Tribunal dne 25. července 2003 tento opravný prostředek žalobce v původním řízení zamítl.

3. Předběžné otázky ve věci C-257/04

34. Žalobci v obou vnitrostátních řízeních podali proti rozhodnutí Employment Appeal Tribunal opravné prostředky ke Court of Appeal. Tento soud se rozhodl z důvodu zjevných názorových rozdílů mezi Employment Appeal Tribunal Englands a skotským Inner House of the Court of Session a také na základě věci Robinson-Steele, již před tímto soudem probíhající, položit předběžné otázky.

35. Court of Appeal se proto obrátil usnesením ze dne 15. června 2004 na Soudní dvůr a položil mu následující předběžné otázky:

„1) Smluvní ujednání zavazující zaměstnavatele a pracovníka stanovující, že určená část mzdy vyplácená pracovníkovi představuje odměnu za dovolenou tohoto pracovníka (ujednání běžně označované výrazem ‚rolled-up holiday pay') nese s sebou porušení nároku pracovníka na odměnu za dovolenou za kalendářní rok, jak je stanoveno v článku 7 směrnice [...] o některých aspektech úpravy pracovní doby?

2) Byla by odpověď na první otázku jiná, pokud by výše odměny pracovníka byla stejná před a po vstupu dotčeného závazného ustanovení v platnost a pokud by v důsledku toho ujednání nemělo za účinek stanovení dodatečné odměny, ale spíše určení části mzdy vyplácené pracovníkovi jakožto odměna za dovolenou?

3) Pokud první otázka povede ke kladné odpovědi, jedná se o porušení nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, jak je stanoveno v článku 7 [směrnice], pokud je toto proplacení započteno za účelem uspokojení nároku přiznaného směrnicí?

4) Nese s sebou dodržení povinnosti vyplývající z článku 7 směrnice [...], která stanoví, že každý pracovník má nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů, to, že proplacení ve prospěch pracovníka je provedeno za výplatní období,

během něhož čerpal dovolenou za kalendářní rok, nebo k zajištění dodržení článku 7 stačí, že zmíněné proplacení je prováděno v průběhu roku formou pravidelných výplat?"

IV – K předběžným otázkám

A – *Úvodní poznámky*

36. Nejprve je nutno předeslat, že je podle ustálené judikatury věcí předkládajícího soudu, aby rozhodl o relevanci žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce [6]. V případě pochybností o tom, jestli byly otázky s ohledem na posouzení případu podle práva Společenství položeny správně, může Soudní dvůr popřípadě otázky přeformulovat [7].

37. V rámci žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podle článku 234 ES patří výklad práva Společenství k úkolům Soudního dvora. Pokud jde o první předběžnou otázku ve věci C-131/04, je nutno nejprve konstatovat, že na základě těchto okolností nemůže jít o to, do jaké míry je právní předpis sekundárního práva slučitelný s vnitrostátními právními předpisy, ale spíše o to, do jaké míry odporuje příslušný právní předpis sekundárního práva určitým vnitrostátním právním předpisům.

38. Srovnání s první předběžnou otázkou ve věci C-257/04 a příslušné vysvětlení podané předkládajícím soudem však jasně ukazují, že v této věci – a tím také ve věci C-131/04 – se nejedná ani tak o to, jestli právo Společenství odporuje určitým vnitrostátním předpisům, nýbrž spíše o to, jestli výklad těchto vnitrostátních předpisů v souladu se směrnicí musí vzhledem k úpravě obsažené v článku 7 směrnice nutně znamenat neplatnost ustanovení pracovních nebo kolektivních smluv, na základě kterých je odměna za dovolenou zahrnuta do běžných mezd zaměstnance („rolled up holiday pay").

39. První předběžnou otázku ve věci C-131/04 je tak nutno ve světle první, druhé a čtvrté předběžné otázky ve věci C-257/04 přeformulovat a chápat v tom smyslu, že se chce předkládající soud v podstatě dovědět, jestli nárok jednotlivého zaměstnance na odměnu za dovolenou za kalendářní rok, odvozený v daném případě z článku 7

6 — Rozsudky ze dne 6. prosince 2001, Clean Car Autoservice (C-472/99, Recueil, s. I-9687, bod 13), a ze dne 7. ledna 2003, BIAO (C-306/99, Recueil, s. I-1, bod 88).

7 — Za všech okolností se Soudní dvůr snaží v ustálené judikatuře poskytnout předkládajícímu soudu užitečné pokyny pro posouzení právního sporu, který před ním probíhá. Viz v tomto smyslu také např. rozsudky ze dne 4. července 2000, Haim (C-424/97, Recueil, s. I-5123, bod 58), a ze dne 12. září 2000, Geffroy (C-366/98, Recueil, s. I-6579, bod 20).

směrnice, odporuje proplacení doby dovolené spolu s výplatou mezd, tak jak bylo dohodnuto v jednotlivých pracovních smlouvách nebo v kolektivní smlouvě.

40. Předkládající soud ve věci C-257/04 však právem zdůrazňuje, že ani směrnice, ani vnitrostátní prováděcí předpisy neobsahují výslovnou úpravu takových ustanovení. V této souvislosti je nutno připomenout povinnost soudce vnitrostátního soudu vykládat vnitrostátní právní předpisy, zvláště ty, které byly vydány k provedení směrnice, v souladu s právem Společenství, a tím také v souladu se směrnicí.

41. Budeme-li vycházet z předpokladu, který vyplývá z obou žádostí o rozhodnutí o předběžné otázce, že výklad vnitrostátních právních předpisů je podle názoru soudce vnitrostátního soudu přípustný [8], je povinností Soudního dvora rozhodnout v projednávaných věcech nikoliv pouze o provedení směrnice 93/104 ve Spojeném království, nýbrž dát předkládajícím soudům k dispozici výklad příslušného právního předpisu práva Společenství, který jim pak umožní, aby při posuzování sporných ujednání ohledně zahrnutých odměn za dovolenou podaly výklad vnitrostátních právních předpisů, který bude co možná nejvíce v souladu se směrnicí.

8 — Z vyjádření obou předkládajících soudů totiž vyplývá, že jak soudy v Anglii na straně jedné, tak i ve Skotsku na straně druhé, podaly ohledně zmíněných ujednání různý výklad prováděcích předpisů.

42. Soudní dvůr v ustálené judikatuře poukazuje na to, že „vnitrostátní soud je tak při použití vnitrostátního práva a zejména ustanovení právní úpravy specificky přijaté za účelem provedení požadavků směrnice povinen vykládat vnitrostátní právo v co možná největším rozsahu ve světle znění a účelu příslušné směrnice, aby tak dosáhl výsledku jí zamýšleného, a dosáhl tak souladu s třetím pododstavcem článku 249 ES“ [9].

43. Zvláštní význam má skutečnost, že tato zásada výkladu vnitrostátního práva v souladu s právem Společenství byla v uvedené věci Pfeiffer a další potvrzena v souvislosti s úpravou nejdelší přípustné pracovní doby ve směrnici. Soudní dvůr především konstatoval, že „předkládajícímu soudu, jemuž byly předloženy spory takové, jaké jsou předmětem původního řízení, na které se vztahuje směrnice 93/104 a které mají původ ve skutkovém stavu, který nastal po uplynutí lhůty k provedení této směrnice, [přísluší], aby při použití ustanovení vnitrostátního práva určených speciálně k provedení uvedené směrnice vykládal tato ustanovení v co možná největším rozsahu takovým způsobem, aby mohly být použity

9 — Rozsudek ze dne 5. října 2004, Pfeiffer a další (C-397/01 až C-403/01, Sb. rozh. s. I-8835, bod 113). Viz dále mimo jiné rozsudky ze dne 10. dubna 1984, Von Colson a Kamann (14/83, Recueil, s. I-1891, bod 26); ze dne 13. listopadu 1990, Marleasing (C-106/89, Recueil, s. I-4135, bod 8), a ze dne 14. července 1994, Faccini Dori (C-91/92, Recueil, s. I-3325, bod 26). Srovnej také rozsudky ze dne 23. února 1999, BMW (C-63/97, Recueil, s. I-905, bod 22); ze dne 27. června 2000, Océano Grupo Editorial a Salvat Editores (C-240/98 až C-244/98, Recueil, s. I-4941, bod 30), a ze dne 23. října 2003, Adidas-Salomon a Adidas Benelux (C-408/01, Recueil, s. I-12537, bod 21).

způsobem slučitelným s cíli uvedené směrnice" [10].

B – *K placené dovolené za kalendářní rok podle článku 7 směrnice 93/104*

1. Předmět nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok

44. Právě v právních sporech mezi soukromými osobami, jak je tomu v projednávané věci, představuje zásada výkladu vnitrostátního práva v souladu s právem Společenství nezbytnou zásadu k zajištění úplné účinnosti práva Společenství [11].

a) Znění a systematika čl. 7 odst. 1 směrnice

45. Souhrnně je tedy nutno konstatovat, že podstatou první předběžné otázky předkládajících soudů je [12], jestli nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, jak je stanoven v článku 7 směrnice, v zásadě odporuje ujednáním o zahrnutí odměny za dovolenou do mzdy.

46. Článek 7 odst. 1 směrnice zaručuje bezpodmínečný nárok zaměstnance na placenou dovolenou za kalendářní rok v délce čtyř týdnů. Soudní dvůr to uznal již ve svém rozsudku ze dne 26. června 2001 ve věci BECTU [13], ve kterém na jedné straně konstatoval, že „čl. 7 odst. 1 směrnice 93/104 [...] [ukládá] členským státům pokud jde o cíl, kterého má být dosaženo, jasnou a určitou povinnost" [14], a na druhé straně, že se jedná o „individuální nárok" zaměstnance [15] [16].

Abychom mohli odpovědět na tuto otázku, je nutno se nejprve zabývat obsahem a rozsahem nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok podle článku 7 směrnice. Dále je nutno přezkoumat, do jaké míry mohou být soukromoprávní ujednání v rozporu s tímto nárokem.

47. Mimo toto zásadní uznání nároku obsahuje znění čl. 7 odst. 1 směrnice pouze málo náznaků toho, jak by mělo plnění příslušných

10 — Rozsudek Pfeiffer a další (uveden výše v poznámce pod čarou 9), bod 117.

11 — Viz také rozsudek Pfeiffer a další (uveden výše v poznámce pod čarou 9), bod 114: „Požadavek výkladu vnitrostátního práva v souladu s právem Společenství je inherentní systému Smlouvy v tom, že umožňuje, aby vnitrostátní soud v rámci svých pravomocí zajistil plnou účinnost práva Společenství, rozhoduje-li o sporu, který mu byl předložen."

12 — K tomu přistupuje čtvrtá otázka ve věci C-257/04, která má být projednávána společně s těmito otázkami.

13 — Věc C-173/99, Recueil, s. I-4881.

14 — Bod 34.

15 — Bod 35.

16 — Viz také bod 43: „Po tom všem je nutno pohlížet na nárok každého zaměstnance na placenou dovolenou za kalendářní rok jako na obzvláště důležitou zásadu sociálního práva Společenství [...]". Viz dále rozsudek ze dne 18. března 2004, Merino Gómez (C-342/01, Recueil, s. I-2605, bod 31): „Článek 7 odst. 1 směrnice 93/104 [...] je nutno vykládat tak, že vnitrostátními způsoby uplatnění musí být v každém případě zaručen nárok na poskytnutí placené dovolené za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů."

povinností zaměstnavatelem vypadat. Co se týká „podmínek pro získání a přiznávání" této dovolené, je odkazováno toliko na „vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklosti".

48. Ze znění čl. 7 odst. 1 směrnice vyplývá, že zaměstnanec má nárok na „skutečnou dobu odpočinku" [17], během níž bude nadále odměňován [18]. Otázkou však zůstává, podle jakých zásad má být příslušná doba dovolené odměňována. Takto nahlíženo není jasné, jestli musí být příslušná odměna proplacena během čerpání dovolené nebo zda může být proplacena také před nebo po době, kdy byla dovolená čerpána. Z odkazu na vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklosti by bylo možno dokonce dovodit, že směrnice nechává v co nejširší míře na členských státech, aby příslušnou mezeru v právní úpravě vyplnily.

49. Z hlediska systematického je dále nutno konstatovat, že směrnice neobsahuje žádné další články, které by se příslušnou otázkou zabývaly. Článek 15 směrnice ostatně obecně připouští použití nebo zavedení vnitrostátních právních předpisů, které jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků. Článek 17 však stanoví, že se členské státy nebo sociální partneři mohou za určitých podmínek odchýlit pouze od některých ustanovení směrnice, které jsou taxativně vypočítány. Článek 7 směrnice však nepatří k těm ustanovením, u kterých směrnice výslovně odchýlení připouští, jak již Soudní dvůr konstatoval ve věci BECTU [19].

b) Význam a účel minimální doby dovolené

50. Soudní dvůr měl rovněž v rozsudku ve věci BECTU [20] příležitost zabývat se *ratiem legis* čl. 7 odst. 1 směrnice.

51. Cílem směrnice je stanovení minimálních požadavků určených ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků pomocí sbližování vnitrostátních právních předpisů týkajících se zejména délky pracovní doby [21]. Soudní dvůr to na jedné straně dovozuje z právního základu směrnice – totiž článku 138 ES (dříve článek 118a Smlouvy o ES), který se zaměřuje na větší ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků –, a na druhé straně také ze znění prvního, čtvrtého, sedmého a osmého bodu odůvodnění směrnice a také ze znění jejího čl. 1 odst. 1.

17 — Srov. rozsudek Merino Gómez (uveden výše v poznámce pod čarou 16), bod 30.

18 — Mimoto čl. 7 odst. 2 směrnice 93/104 jasně stanoví, že nárok na minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nemůže být nahrazen finanční náhradou.

19 — Uveden výše, bod 41.

20 — Uvedeno výše v poznámce pod čarou 13.

21 — Rozsudek BECTU, uvedený výše v poznámce pod čarou 13, bod 37.

52. Podle těchto ustanovení má harmonizace úpravy pracovní doby v rámci Společenství zajistit lepší ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků poskytnutím minimální doby odpočinku a vhodných pracovních přestávek [22].

53. Aby však bylo skutečně dosaženo vyšší úrovně zabezpečení ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků, je žádoucí, aby zaměstnanci byly tyto stanovené doby odpočinku, tedy i dovolená za kalendářní rok, skutečně poskytnuty [23]. Z tohoto důvodu zakazuje čl. 7 odst. 2 směrnice, aby byla minimální doba placené dovolené za kalendářní rok – s výjimkou případů ukončení pracovního poměru – nahrazena finanční odměnou.

54. Účinné poskytnutí nároku na dovolenou tak rovněž zahrnuje, aby se zaměstnanec nacházel v takové situaci, kdy bude moci dovolenou, která mu přísluší, skutečně čerpat a nebude od toho například z důvodu faktických tlaků odrazován. Tomuto cíli slouží náhrady mzdy za dobu dovolené, tedy záruka minimální doby placené dovolené za kalendářní rok.

55. Je tedy nutno konstatovat, že v případě nároku na minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok podle článku 7 směrnice stojí v popředí právní úpravy spíše skutečná možnost čerpání příslušné dovolené než proplacení příslušného časového období. S ohledem na původní řízení – a jejich rozdílné okolnosti případu – je tedy nutné nyní zkoumat, do jaké míry se sporné metody odměňování dovolené za kalendářní rok dotýkají této skutečné možnosti čerpání dovolené.

2. Do jaké míry by mohl nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok podle článku 7 směrnice odporovat „rolled up holiday pay"?

a) Hlavní argumenty účastníků řízení

i) Vyjádření žalobců v původních řízeních

56. C. D. Robinson-Steele nepředložil ve věci C-131/04 Soudnímu dvoru žádné vyjádření.

57. Žalobci v původním řízení ve věci C-257/04 jsou toho názoru, že článek 7 směrnice vyžaduje, aby proplacení bylo učiněno v průběhu časového období, ve kterém by byl zaměstnanec odměněn, kdyby dále pracoval. Pokud k proplacení nedojde

22 — Osmý bod odůvodnění se jeví jako zvlášť důležitý a zní zkráceně následovně: „Pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků Společenství jim musí být poskytnuty minimální denní, týdenní a roční doby odpočinku a vhodné přestávky; [...]".

23 — Rozsudek ze dne 9. září 2003, Jaeger, C-151/02, Recueil, s. I-8389, bod 70.

v tomto časovém období, jedná se buď o finanční náhradu v rozporu s ustanovením čl. 7 odst. 2 směrnice, nebo o mechanismus, jehož důsledkem jsou překážky nebo omezení v možnosti čerpání dovolené, a který je proto zakázán. Především systém „rolled up holiday pay" odrazuje zaměstnance od čerpání jejich dovolené za kalendářní rok. Skutečnost, že zaměstnanec vydělá víc, když bude pracovat každý týden, představuje totiž podstatnou pobídku především pro osoby s nízkými příjmy, aby dovolenou nečerpaly.

58. Nutnost „našetřit" proplacení dovolené za kalendářní rok navíc odrazuje od toho, aby zaměstnanci čerpali dovolenou během první části roku.

59. Nadto je především u osob s nízkými příjmy málo pravděpodobné, že by tyto osoby částky poskytované každý týden jako odměna za dovolenou uspořily a neutratily. Z toho vyplývá finanční nemožnost čerpat dovolenou, obzvláště nebylo-li pracovní období v příslušném roce ještě dostatečně dlouhé.

ii) Vyjádření žalovaných v původních řízeních

60. Žalovaní v původních řízeních, R. D. Retail Services (věc C-131/04), jakož i Marshalls Clay Products a Frank Staddon (věc C-257/04), jsou toho názoru, že není v rozporu se směrnicí, když je odměna za dovolenou za kalendářní rok placena formou pravidelných výplat společně se základní mzdou, pokud toto zahrnované proplácení bylo smluvně ujednáno. Poukazují na to, že článek 7 směrnice obsahuje absolutní a bezpodmínečné právo pouze na placenou dovolenou v trvání nejméně čtyř týdnů. Ani znění, ani účel článku 7 však nepožadují proplácení dovolené za kalendářní rok určitým způsobem nebo k určitému okamžiku. „Podmínky pro získání a přiznávání" dovolené jsou podle čl. 7 odst. 1 směrnice ponechány úpravě vnitrostátním právem. Dokud toto právo v praxi nezabraňuje výkonu práva, je v souladu s požadavky práva Společenství.

61. Nadto by musela ochrana poskytnutá směrnicí zohlednit nutnost vyhnout se nepřiměřeným administrativním, finančním a právním překážkám a umožnit pružnost. Co se týká rozlišování mezi právem samotným a podmínkami jeho výkonu, které odráží rovnováhu, o níž směrnice usiluje, mezi ochranou bezpečnosti a zdraví pracovníků a potřebou pružnosti při použití, odvolávají se oba žalovaní na rozsudek Soudního dvora ve věci C-173/99 a také na stanovisko generálního advokáta A. Tizzana k téže věci.

62. Zaměstnanec každopádně nemůže být nucen k tomu, aby čerpal dovolenou. Může také vždy sám rozhodnout o tom, co bude dělat během dovolené, která mu náleží.

Záleží tak zcela na něm, jestli bude během své dovolené například pracovat pro jiného zaměstnavatele. To samo o sobě nemůže být považováno za porušování ustanovení článku 7 směrnice. Zaměstnanci jsou ostatně schopni nakládat se svými finančními prostředky tak, aby se přizpůsobili systému zahrnutého proplácení.

iii) Vyjádření vlády Spojeného království

63. Také vláda Spojeného království je toho názoru, že je systém zahrnuté odměny za dovolenou přípustný. Především není možno vyvodit ani ze znění, ani z účelu čl. 7 odst. 1 směrnice požadavek proplacení k určitému okamžiku. Znění článku 7 směrnice – stejně jako její odůvodnění – naopak odkazem na vnitrostátní právo a zvyklosti ukazují, že určitý stupeň pružnosti může být při provádění žádoucí. Opět se zde odráží princip subsidiarity. Také vláda Spojeného království odkazuje v této souvislosti na stanovisko generálního advokáta a na rozsudek ve věci C-173/99.

64. Článek 16 nařízení adekvátně provedl článek 7 směrnice tím, že zaměstnanci poskytl požadovanou dovolenou za kalendářní rok a odměnu s ohledem na tuto dobu. Za předpokladu, že vnitrostátní zákony a zvyklosti nečiní právo na placenou dovolenou za kalendářní rok iluzorní, jsou požadavky článku 7 splněny.

65. Navržený výklad rovněž nevede k tomu, že by zaměstnanci byli od čerpání své dovolené odrazováni. Protože zaměstnavatel nemůže stanovit „rolled up payment" jednostranně, nýbrž je potřebná dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, přichází takové ujednání v úvahu, pouze je-li zaměstnanec skutečně odměňován a byla-li tato odměna správně vypočítána.

66. Ujednání o „rolled up payment" nadto vede k tomu, že zaměstnanci je odměna za dovolenou za kalendářní rok vyplacena předem, pokud bude dovolená čerpána v pozdějším období zaměstnaneckého poměru. Od zaměstnance se očekává, že se příslušným způsobem postará o to, aby ho proplácení dovolené formou pravidelných výplat neodradilo od čerpání dovolené. Zahrnutá odměna za dovolenou je také tou nejspravedlivější a nejjednodušší možností u krátkodobě zaměstnaných, jejichž zaměstnanecký poměr skončí dříve, než mohou jakýkoli nárok na dovolenou nebo odměnu uplatnit. Neexistuje tedy žádný důvod, proč by měl článek 7 vyžadovat pro proplacení dovolené za kalendářní rok nějaký přesně stanovený okamžik.

67. Proplacení dovolené k okamžiku jejího čerpání by nadto – v rozporu s body odůvodnění směrnice – vedlo k závažným administrativním problémům na straně zaměstnavatelů, především u příležitostných pracovníků nebo dočasných pracovníků. Platba formou pravidelných výplat zde ušetří vypočítávání dlužných odměn za dovolenou v každém jednotlivém případě čerpání dovolené. Často by také vedlo vzhledem k povaze práce k problémům, kdyby zaměstnanec trval na tom, že bude čerpat dovolenou během jednoho pracovního období.

iv) Vyjádření Irské republiky

68. Ve svém písemném vyjádření k věci C-257/04 zastává Chief State Solicitor Irska názor, že ze znění „minimální doba placené dovolené" v čl. 7 odst. 1 směrnice vyplývá, že zaměstnanec musí být odměněn během nebo bezprostředně před touto dobou. V systému zahrnuté odměny za dovolenou by však právě během své dovolené odměněn nebyl.

69. Rovněž vzhledem k cíli směrnice chránit zdraví a bezpečnost zaměstnanců musí být zajištěno, aby zaměstnanci neměli pouze právo na dovolenou, ale také, aby tuto dovolenou mohli skutečně čerpat. Zahrnutá odměna za dovolenou motivuje naproti tomu k rozhodnutí dovolenou nečerpat, protože jinak bude od zaměstnanců požadováno, aby čerpali dovolenou, během níž neobdrží žádnou odměnu – zatímco pokud pracují, jsou odměňováni pravidelně každý týden nebo každý měsíc. To odporuje cílům směrnice, která chce zabránit právě tomu, aby zaměstnanci dostávali místo své dovolené peníze.

v) Vyjádření Komise

70. Pokud budeme vycházet z toho, že náhrada mzdy během doby dovolené není samoúčelná, nýbrž je prostředkem, jak zajistit, aby mohla být dovolená v minimální délce využívána také skutečně bez finančních omezení, je ujednání o odměně za dovolenou se směrnicí slučitelné, pokud zajišťuje, aby mohl zaměstnanec skutečně čerpat dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů, a pokud jde o tuto dobu, být odměňován tak, jako by pracoval.

71. Protože směrnice nepředepisuje, jak má být tohoto cíle dosaženo, přísluší členským státům, aby provedly úpravu odměny za dovolenou. To však nesmí vést k tomu, aby bylo poškozeno samo základní právo na dovolenou za kalendářní rok.

72. Protože proplácení odměny za dovolenou, která je zahrnuta v hodinové mzdě, je prováděno bez ohledu na to, jestli je příslušná dovolená zaměstnancem čerpána nebo ne, a protože neexistuje žádné opatření, které by zajistilo, aby zaměstnanec skutečně čerpal své čtyři týdny dovolené, došlo by ve svém důsledku, v rozporu se zněním směrnice i s jejím cílem, k obcházení základního požadavku zajištění nejméně čtyř týdnů dovolené za kalendářní rok.

73. Zahrnutá odměna za dovolenou může především zaměstnance odradit od čerpání jejich dovolené. Nadto může být takový systém zneužit ze strany zaměstnavatelů, kteří si nepřejí, aby jejich zaměstnanci skutečně svou dovolenou čerpali.

74. Komise proto považuje systém „rolled up holiday pay" za neslučitelný s článkem 7 směrnice, jestliže také nezaručuje, aby mohla být dovolená v trvání nejméně čtyř týdnů skutečně čerpána.

b) Právní posouzení

75. Vzhledem k výše uvedenému [24] normativnímu obsahu úpravy článku 7 směrnice je zahrnutá odměna za dovolenou – jako například ve sporných ujednáních v původních řízeních – slučitelná s cíli směrnice pouze tehdy, pokud smluvní ujednání, které tvoří její základ, zajistí, aby zaměstnanec mohl skutečně čerpat dovolenou, která mu náleží. Jestli jsou určitá ujednání, jako například sporná ujednání o „rolled up holiday pay", v rozporu se skutečnou možností čerpání placené dovolené za kalendářní rok, může s konečnou platností posoudit pouze vnitrostátní soud při zohlednění všech okolností jednotlivého případu – především všech smluvních podkladů.

76. Následně tedy může být pouze obecně přezkoumáno, do jaké míry by se mohly jevit problematickými sporné úpravy při čerpání nároku poskytnutého článkem 7 směrnice, resp. jestli by případné porušení nároku z článku 7 směrnice mohlo být ospravedlněno důvody pružnosti.

i) „Rolled up holiday pay" jako překážka čerpání placené dovolené za kalendářní rok?

77. Také v systému zahrnuté odměny za dovolenou je čerpání dovolené zásadně věcí

24 — Viz výše, bod 46 a násl.

zaměstnanců. Sporné však je, jestli proplácení minimální doby dovolené rozložené na období zaměstnání nevytváří faktický tlak, který vede k tomu, že zaměstnanci nevyužívají svého nároku na dovolenou. To by však nebylo v souladu s cílem směrnice účinně chránit bezpečnost a zdraví zaměstnanců. Jak to již Soudní dvůr konstatoval pro doby odpočinku, mají období odpočinku garantovaná směrnicí co nejvíce předcházet zhoršení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců – což by mohl být případ nahromadění pracovních období bez potřebného přerušení na odpočinek [25].

78. Vláda Spojeného království nejprve v podstatě právem vychází z toho, že zaměstnanci jsou v zásadě schopni zacházet se svými finančními prostředky takovým způsobem, že je jim v době čerpání dovolené k dispozici ta část mzdy, která jim byla vyplacena jako odměna za dovolenou. Tato domněnka se však zakládá na předpokladech, které se zde zdají být přinejmenším diskutabilní. Zaprvé je nutno poznamenat, že svoboda osob s nízkými příjmy, ke kterým zpravidla patří dočasní pracovníci a pracovníci ve směnném provozu, v nakládání s prostředky, není tak rozsáhlá, jako je tomu u jiných zaměstnanců: Tito jsou většinou nuceni k tomu, aby největší část mzdy, pokud ne celou svou mzdu, vynaložili na živobytí, takže se nebezpečí použití odměny za dovolenou k jinému než stanovenému účelu jeví jako neodvratné. Právě pro tyto zaměstnance s nízkými příjmy představuje možnost vydělat si více prací přesčas také podstatnou pobídku, aby dovolenou nečerpali. Jestliže totiž místo čerpání dovolené nepřetržitě pracují, dostanou nejen náhradu mzdy za dobu dovolené, nýbrž i řádnou mzdu za dobu, kdy dodatečně pracovali, ačkoli již byla tato doba (čtyři týdny v kalendářním roce) nahrazena zahrnutou odměnou za dovolenou. Nezávisle na tom je také nutno zvážit, že vládou Spojeného království předpokládaná možnost „osobního plánování dovolené" v každém případě předpokládá, že bude zaměstnanci oznámeno to, jaká část jeho mzdy má být použita k financování jeho dovolené. Jinými slovy řečeno, předpokládá takové finanční plánování dovolené transparentnost ujednání o „rolled up holiday pay" [26].

79. Ale také další důvody vyvolávají s ohledem na cíle čl. 7 odst. 1 směrnice pochybnosti o možnosti ujednání o zahrnuté odměně za dovolenou. To, že nemůže být přenecháno pouze sféře odpovědnosti zaměstnance, aby poznal a odpovídajícím způsobem použil odměny, která mu byla vzhledem k jeho nároku na dovolenou vyplacena, ale která v daném případě za takovou nebyla označena, vyplývá již z úvahy, že ochrana zdraví a bezpečnosti zaměstnance není pouze individuálním zájmem zaměstnance, ale také zájmem obecným. Zaměstna-

25 — Rozsudek Jaeger, uvedený výše v poznámce pod čarou 23, bod 92.

26 — K tomuto požadavku transparentnosti viz také níže závěry k druhé předběžné otázce ve věci C-257/01, bod 101 a násl.

nec sice není povinen svou dovolenou čerpat nebo ji použít k rekreaci, v zájmu výkladu zaměřeného na směrnicí stanovené cíle by však nemělo být možné schvalovat ujednání způsobilá motivovat k tomu, aby se v důsledku vzdání se minimální doby dovolené nepřetržitě pracovalo [27]. Tento pro směrnicí stanovené cíle škodlivý účinek sporných ujednání o zahrnuté odměně za dovolenou uznává také vláda Spojeného království, když uplatňuje, že způsobuje praktické problémy, když dočasný pracovník trvá na tom, že bude dovolenou, která mu přísluší, čerpat během pracovního období – a nikoliv na konci svého úkolu.

80. Z uvedeného při zohlednění účelu nároku na minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok vyplývá, že výklad vnitrostátních právních předpisů k provedení směrnice v souladu s právem Společenství má být prováděn za tím účelem, aby soukromoprávní ujednání o zahrnuté odměně za dovolenou mohla být platná, pouze pokud bude současně jiným způsobem zaměstnanci zajištěna skutečná možnost čerpání minimální doby dovolené za kalendářní rok.

ii) Přezkoumání „požadavku pružnosti"

81. Směrnice samotná však ve svém sedmnáctém bodu odůvodnění stanoví, „že s přihlédnutím k otázce, která by mohla být vyslovena při úpravě pracovní doby uvnitř podniku, je žádoucí stanovit pružnost při použití určitých ustanovení této směrnice, přitom však zajistit soulad se zásadami bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků".

82. Zde je nutno ještě jednou připomenout význam nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, jak je zakotven v bodě 8 a 19 Charty Společenství o základních sociálních právech pracovníků ze dne 9. prosince 1989, uvedené ve čtvrtém bodě odůvodnění směrnice. Podle judikatury Soudního dvora představuje tento nárok obzvláště důležitou zásadu sociálního práva Společenství [28]. Protože směrnice dále nestanoví žádnou výjimku z tohoto práva [29], musí se tak i pouhé porušení tohoto práva zakládat na závažných důvodech.

27 — Na rozdíl od názoru žalovaných v původním řízení a ústního přednesu nizozemské vlády, která měla na mysli nejspíše jinou probíhající věc (C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging v. Nizozemsko), se v projednávaných věcech jedná pouze o otázku výkladu vnitrostátního práva v souladu se směrnicí – a nikoliv o otázku, jestli by mělo správné provedení směrnice 93/104 obsahovat povinnost adresovanou zaměstnancům, aby dovolenou využili, a to případně k odpočinku. Problematika práva Společenství nespočívá u smluvně zahrnuté odměny za dovolenou v tom, že zaměstnanec není povinen skutečně čerpat svou dovolenou, nýbrž v tom, že obdrží pobídku finančního charakteru, aby neuplatňoval „nárok na odpočinek", jak je stanoven v čl. 7 odst. 1 směrnice.

28 — Rozsudek BECTU, uvedený výše v poznámce pod čarou 13, bod 43; a také rozsudek Merino Gómez, uvedený výše v poznámce pod čarou 16, bod 29.

29 — Srov. k tomu články 17 a 18 směrnice.

83. Pouhé snížení administrativních výdajů není proto v žádném případě dostačujícím důvodem, protože by to odpovídalo odůvodnění hospodářskými důvody. Již z pátého bodu odůvodnění směrnice však vyplývá, že zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců nesmí být podřazováno čistě hospodářským úvahám [30]. Směrnice musela zohlednit důsledky, které by mohla mít jí zavedená úprava pracovní doby na malé a střední podniky také proto, že článek 118a Smlouvy o ES (nynější článek 138 ES), který je jejím právním základem, činí opatření vydaná na jeho základě závislá mimo jiné na tom, že neodporují zakládání a rozvíjení takovýchto podniků [31].

84. Sporné by ovšem mohlo být to, jestli by byla sporná ujednání přípustná za určitých podmínek ze závažných praktických důvodů. Pro posouzení takových důvodů je však žádoucí rozlišovat mezi oběma organizačními formami pracovní doby, které tvoří základ původních řízení, totiž mezi směnným provozem a prací na dobu určitou.

— Práce na směny vykonávaná pracovníky zaměstnanými na dobu neurčitou

85. Takový směnný provoz představuje trvalý zaměstnanecký poměr [32]. Z toho důvodu je zde také zřejmé, kolik dovolené může zaměstnanec čerpat. Tím je také pevně stanovena částka, která má být vyplacena. Z důvodu této pravidelnosti – v tomto případě v původním řízení čtyři dny práce, čtyři dny odpočinku – není na první pohled zřejmé, do jaké míry je potřebná výjimka ze zásady náhrady mzdy během dovolené.

86. Ve věci Caulfield a další v. Marshalls Clay Products je ovšem nutno ještě navíc uvážit, že je dohodnuté zahrnutí odměny za dovolenou spojeno s – rovněž spornou – úpravou dovolené, podle které dovolená vzniká pouze spojením dob odpočinku. Doby odpočinku a doby dovolené sice obě slouží k dosažení cílů ochrany bezpečnosti a zdraví zaměstnanců, o které směrnice usiluje, liší se však v tom, že doby odpočinku se poskytují na základě zvláštní úpravy pracovní doby – a nedotýkají se tak nároku na minimální placenou dovolenou za kalendářní rok, stanovenou v čl. 7 odst. 1 směrnice. Zdá se, že sporná kolektivní smlouva jasně nerozlišuje mezi dobou odpočinku a dobou dovolené.

30 — Srov. k tomu již rozsudky BECTU, uvedený výše v poznámce pod čarou 13, bod 59; a Jaeger, uvedený výše v poznámce pod čarou 23, bod 67.

31 — Rozsudek BECTU, uvedený výše v poznámce pod čarou 13, bod 60, s přihlédnutím k rozsudku ze dne 12. listopadu 1996, Spojené království v. Rada, C-84/94, Recueil, s. I-5755, bod 44.

32 — Úvahy v bodech 85 až 87 se tedy netýkají případného zaměstnání dočasného pracovníka na směny jako ve věci C-131/04.

87. Pokud však může zaměstnavatel dokázat, že doby odpočinku stanovené ujednáním jsou vypočítány tak, že zahrnují částečně i dobu dovolené, přičemž delší dovolenou je možno popřípadě čerpat i výměnnou pracovních směn, jeví se (další) ujednání o zahrnutí odměny za dovolenou již jako bezproblémové, protože již nenarušuje skutečnou možnost čerpání minimální dovolené za kalendářní rok – s výhradou zohlednění dalších okolností jednotlivého případu vnitrostátním soudem.

— Práce na dobu určitou

88. V případě práce na dobu určitou naproti tomu často není zřejmé, v jakých časových obdobích bude zaměstnanec pro příslušného zaměstnavatele činný. Z toho důvodu se přechod mezi obdobím činnosti a obdobím nečinnosti blíží institutu ukončení pracovního poměru. Pro případ ukončení pracovního poměru však čl. 7 odst. 2 směrnice dokonce umožňuje finanční náhradu nároku na dovolenou. Avšak místo toho, aby byl existující nárok započítán při ukončení každého příslušného období zaměstnání, jeví se jako účelnější stanovení nepřetržitého placení formou pravidelných výplat, aby tak zaměstnavatel nahradil vždy tu příslušnou část nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, na kterou u něho dočasný pracovník v průběhu roku získal nárok[33]. Není však možno neuznat, že postavení dočasných pracovníků na trhu práce je v porovnání horší. Změkčení zásady zákazu finanční náhrady nároku na dovolenou, jak je stanoven v čl. 7 odst. 2, znamená další oslabení jejich postavení, což není možno – bez příslušného protiopatření – považovat za slučitelné s cílem směrnice.

89. Z toho důvodu navrhuji na první předběžnou otázku ve věci C-131/04, stejně jako na první a čtvrtou předběžnou otázku ve věci C-257/04 odpovědět tak, že přísluší vnitrostátnímu soudu, aby při posuzování jednotlivých nebo kolektivních ujednání o zahrnutí odměny za dovolenou přezkoumal, do jaké míry mají zaměstnanci skutečnou možnost čerpat minimální dovolenou za kalendářní rok, která jim přísluší. Taková možnost bude zřejmě zpravidla vyloučena tehdy, pokud se toto ujednání omezuje na stanovení proplacení minimální dovolené za kalendářní rok společně s vyplácením základní mzdy,

33 — V různých členských státech byl uvedený problém vyřešen založením fondů pro dovolenou nebo pro mzdové vyrovnání. V belgickém a francouzském systému Caisses de congés payés platí zaměstnavatelé příspěvky do příslušného fondu, který zase naproti tomu provádí odměňování dovolené za kalendářní rok, takže zaměstnavatel platí pouze ten podíl odměny za dovolenou za kalendářní rok, který zaměstnanec u něho nabyl, zatímco zaměstnanec obdrží svou odměnu v době čerpání dovolené. Srovnatelným se jeví fond pro dovolenou a mzdové vyrovnání ve stavebním průmyslu v Německu, přičemž nárok na odměnu za dovolenou směřuje primárně vůči zaměstnavatelům.

aniž by bylo upraveno čerpání dovolené samotné – byť v dalším ujednání.

C – *Ke druhé a třetí otázce ve věci C-257/04 a ke druhé otázce ve věci C-131/04*

90. Pro případ, že by bylo ujednání o „rolled up holiday pay" zásadně přípustné, se svou druhou předběžnou otázkou ve věci C-257/04 předkládající soud chce dovědět, jestli potom ujednání odporuje článku 7 směrnice v případě, že by výše odměny pracovníka byla stejná před i po vstupu dotčeného ujednání v platnost, takže by ujednání nemělo za následek stanovení dodatečné odměny, ale spíše by vedlo k tomu, že by byly části mzdy vyplácené pracovníkovi přiřazeny odměně za placenou dovolenou.

91. Pro případ, že by měla být sporná ujednání o zahrnutí odměny za dovolenou nepřípustná, je podstatou druhé předběžné otázky předkládajícího soudu ve věci C-131/04 a třetí předběžné otázky předkládajícího soudu ve věci C-257/04, jestli může být proveden zápočet odměny již vyplacené na základě uvedených ujednání, s nadále trvajícím nárokem na proplacení příslušné dovolené za kalendářní rok podle článku 7 směrnice.

1. K nezbytnosti odměny za dovolenou vyplácené dodatečně k odměně za práci

a) Hlavní argumenty účastníků řízení

92. M. J. Clarke jako žalobce v jednom z původních řízení ve věci C-257/04 je toho názoru, že úprava existující před srpnem 2001 je neslučitelná se směrnicí z toho důvodu, že odměna za dovolenou, tzn. její podíl na mzdě, nebyla určitelná. Protože dotyčná žalovaná, Frank Staddon, začala na výplatních páskách samostatně vyznačovat podíl odměny za dovolenou na mzdě teprve až po uzavření sporných ujednání o zahrnutí odměny za dovolenou, ačkoliv s tím nebylo spojeno žádné zvýšení mzdy, rovnalo se toto samostatné vyznačení snížení hodinové mzdy.

93. Žalovaná Frank Staddon, které se tato otázka jako jediné ze žalovaných v tomto původním řízení bezprostředně dotýká, se k tomuto nevyjádřila.

94. Vláda Spojeného království zastává názor, že je věcí vnitrostátního soudu, aby stanovil, jestli skutečnost, že výše odměny

pracovníka zůstane stejná před a po zavedení samostatného vyznačování náhrady za placenou dovolenou, představuje doklad toho, že zaměstnanec ve skutečnosti neobdrží žádnou náhradu za placenou dovolenou.

95. Podle názoru Komise musí být odměna za dovolenou za kalendářní rok v systému zahrnuté odměny za dovolenou skutečně připojena k normální (tzn. před ujednáním) hodinové sazbě ve formě určité procentní sazby nebo určité částky.

96. Irská republika nepovažuje za nutné, aby se k této otázce vyjadřovala, protože beztak považuje systém zahrnuté náhrady za placenou dovolenou za neslučitelný s právem Společenství.

b) Právní posouzení

97. Nejprve je nutno předeslat, že se předkládající soud ve své předběžné otázce zjevně odvolává spíše na samotné vstoupení ujednání o zahrnutí odměny za dovolenou v platnost, než na okamžik samostatného vyznačování náhrady za placenou dovolenou.

98. Aby byl splněn účel umožnit zaměstnanci čerpat svou dovolenou a aby byl k tomu motivován, musí vést použití článku 7 směrnice skutečně k tomu, že bude odměna za dovolenou placena dodatečně ke mzdě vyplácené za pracovní dobu. Tato dodatečná platba může být zásadně prováděna formou jediné dodatečné platby, kterou bude nahrazen celý nárok, nebo formou přirážky odpovídající částky k hodinové, denní či týdenní mzdě. Posledně uvedený způsob vede k tomu, že je od okamžiku vstoupení ujednání o „rolled up holiday pay" v platnost – vždy ovšem za předpokladu, že takové ujednání může být vůbec považováno za slučitelné s čl. 7 odst. 1 směrnice – nutno vyplácet vyšší mzdu.

99. Pokud tedy výše odměny pracovníka zůstane před a po vstoupení závazného ujednání v platnost stejná, spočívá jediná změna v důsledku ujednání v tom, že je část vyplácené odměny přiřazena nároku na dovolenou. Tím je zjevné, že zaměstnavatel splnil nárok na placenou dovolenou po vstoupení ujednání v platnost jen zdánlivě. Stanovený účel záruky minimální placené dovolené tak vyznívá naprázdno. Zaměstnanec by pak nedisponoval odměnou za svou dobu dovolené, která mu umožňuje, aby svou dovolenou využil skutečně jako volný čas.

100. V řízení Clarke v. Staddon, které patří k věci C-257/04, však bylo již v pracovní smlouvě dohodnuto, že mzda obsahuje

i odměnu za dovolenou. Přesný podíl byl pak stanoven dodatečně – na základě pozdějšího ujednání. Nebezpečí zdánlivého splnění za takových okolností sice neexistuje ve stejném rozsahu, protože sporná odměna je zahrnuta již od prvního ujednání – ale teprve na základě druhého ujednání je samostatně vyznačována.

101. Tento problém je však v tomto případě spíše problémem transparentnosti. Pokud není pro zaměstnance poznatelné, která částka jeho mzdy je stanovena pro úhradu živobytí a která část má sloužit uskutečnění jeho nároku na dovolenou, bude především pro pracovníka s nízkými příjmy obtížné tento – blíže neidentifikovatelný – finanční podíl skutečně naspořit pro svou dobu dovolené. Tato chybějící transparentnost tak přispívá k tomu, že je pracovník odrazován od čerpání své minimální dovolené za kalendářní rok. Toto platí především tehdy, když – jak je to patrno z řízení Caulfield a další v. Marshalls Clay, které rovněž patří k věci C-257/04 – se základem pro výpočet odměny za přesčasy stane také sazba mzdy zvýšená o odměnu za dovolenou. Tímto se tato mzda pro zaměstnance zcela stává odměnou za práci a nikoliv (také) odměnou za dovolenou.

102. Transparentnosti – a s ní spojeného informování pracovníků [34] – se také zřejmě nedostává v případech, kdy z pracovní smlouvy nevyplývá, že je odměna za dovolenou zahrnuta ve vyplacené mzdě. Z pohledu zaměstnance to pak vypadá, jako by měl nárok pouze na neplacenou dovolenou.

34 — Viz k tomu výše bod 78.

2. K otázce započitatelnosti již vyplacených částek

a) Hlavní argumenty účastníků řízení

103. Žalobci v původním řízení ve věci C-257/04 považují za porušení nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok podle článku 7 směrnice, pokud jim jsou na základě ujednání o „rolled up holiday pay" již vyplacené částky započítány s jejich nárokem na proplacení dovolené za kalendářní rok.

104. Naproti tomu jsou žalovaní v těchto původních řízeních toho názoru, že i kdyby samo ujednání o zahrnutí odměny za dovolenou bylo v rozporu s ustanovením článku 7 směrnice, muselo by být možné již vyplacené částky započíst. Jinak by totiž musel zaměstnavatel v konečném důsledku odměnu za dovolenou poskytnout dvakrát.

105. Vláda Spojeného království je toho názoru, že neexistuje žádný důvod, proč by neměl být zohledněn podíl dovolené na vyplacené odměně, pokud byla tato část skutečně vyplacena dodatečně k odměně za práci. Konečně má zaměstnanec nárok na tuto částku pouze z důvodu jeho nároku na dovolenou, a smluvní strany tím také měly v úmyslu odměnu za dovolenou poskytnout.

106. Komise je rovněž toho názoru, že ani znění, ani účel čl. 7 odst. 2 nebrání takovému započtení již vyplacených částek, pokud již provedené a ve mzdě obsažené odměny byly skutečně vyplaceny navíc k základní mzdě. Článek 7 odst. 2 pouze zdůrazňuje, že v popředí stojí skutečné čerpání dovolené zaručené za kalendářní rok.

107. Irská vláda se naopak domnívá, že započtením již vyplacených částek došlo k porušení práva na placenou dovolenou za kalendářní rok, stanoveného v článku 7.

b) Právní posouzení

108. Také při odpovědi na tuto otázku hraje nejdůležitější roli právě cíl, který článek 7 směrnice sleduje. Cíle skutečné možnosti čerpání minimální dovolené za kalendářní rok [35] není již možno dosáhnout zpětně, tedy v okamžiku žaloby zaměstnance na proplacení doby dovolené, protože příslušný rok již zřejmě z většiny uplynul. Zpětné odsouzení zaměstnavatele k (opětovné) výplatě odměny za dovolenou bez započtení již vyplacených částek by z toho důvodu mělo výlučně povahu sankce.

109. V zájmu účinné právní ochrany by však mohlo být vyžadováno, aby platby uskutečněné formou pravidelných výplat nebyly uznány za odměnu za dovolenou podle článku 7 směrnice, pokud si zaměstnavatel vybral model, který vzhledem k zajištění nároku na minimální dovolenou nevyhovuje zmíněnému požadavku transparentnosti [36]. Potom by totiž mohlo riziko, že bude muset zaplatit dvakrát, zaměstnavatele od počátku odradit od toho, aby zaváděl nepřípustná ujednání. Proti tomu ale hovoří, že by tak zaměstnanec případně získal další motivaci finanční povahy k tomu, aby nečerpal minimální dovolenou, na kterou má nárok.

110. Za předpokladu dodržení vyžadované transparentnosti není tedy zřejmé, jak by mohl článek 7 směrnice odporovat započtení již vyplacených částek ve shodě s ujednáním o zahrnutí odměny za dovolenou.

35 — Viz výše bod 55.

36 — Viz výše bod 101 a násl.

V – Závěry

111. Na základě výše uvedených úvah navrhuji, aby Soudní dvůr odpověděl na jemu položené předběžné otázky následovně:

„1. Při posuzování jednotlivých nebo kolektivních ujednání o zahrnutí odměny za dovolenou na základě právních předpisů k provedení článku 7 směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby přísluší vnitrostátnímu soudu, aby přezkoumal, do jaké míry mají zaměstnanci k dispozici skutečnou možnost čerpání minimální dovolené za kalendářní rok, která jim přísluší podle článku 7 směrnice. Taková možnost bude zřejmě zpravidla vyloučena tehdy, pokud se toto ujednání omezuje na stanovení proplacení minimální dovolené za kalendářní rok společně s vyplácením základní mzdy, aniž by bylo upraveno čerpání dovolené samotné – byť v dalším ujednání.

Takové ujednání však v žádném případě neodpovídá požadavkům článku 7 směrnice 93/104/ES tehdy, pokud není určen přesný podíl odměny za dovolenou na mzdě transparentním způsobem nebo pokud je toto určení provedeno teprve dodatečně, aniž by se tím zvýšila celková odměna.

2. I když ujednání o zahrnutí odměny za dovolenou v rozporu s článkem 7 směrnice 93/104 nezaručuje skutečnou možnost čerpání dovolené, která zaměstnanci náleží, nevylučuje článek 7 směrnice 93/104, aby byly částky, které byly zaměstnanci vyplaceny prokazatelně a pro něj zcela zřejmým způsobem jako odměna za dovolenou, započteny s případnými nároky zaměstnance."