Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (desátého senátu)

30. června 2016 *

„Řízení o předběžné otázce — Úprava pracovní doby — Směrnice 2003/88/ES — Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok — Učitelé — Dovolená na zotavenou — Dovolená za kalendářní rok, která se překrývá s dovolenou na zotavenou — Nárok na poskytnutí dovolené za kalendářní rok v jiném období“

Ve věci C-178/15,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (obvodní soud pro Vratislav-střed, X. oddělení pro pracovněprávní věci a věci sociálního zabezpečení, Polsko) ze dne 1. dubna 2015, došlým Soudnímu dvoru dne 20. dubna 2015, v řízení

Alicja Sobczyszyn

proti

Szkoła Podstawowa w Rzeplinie,

SOUDNÍ DVŮR (desátý senát)

ve složení F. Biltgen, předseda senátu, E. Levits (zpravodaj) a M. Berger, soudci,

generální advokát: Y. Bot,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

— za polskou vládu B. Majczynou, jako zmocněncem,

— za Evropskou komisi K. Herbout-Borczak a M. van Beekem, jako zmocněnci,

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

vydává tento

* Jednací jazyk: polština.

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).

2 Tato otázka byla položena v rámci sporu mezi A. Sobczyszyn a jejím zaměstnavatelem Szkoła Podstawowa w Rzeplinie (základní škola v Rzeplinu, Polsko) ve věci žádosti A. Sobczyszyn o přiznání nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, během něhož čerpala dovolenou na zotavenou.

Právní rámec

Unijní právo

3 Článek 1 směrnice 2003/88, nadepsaný „Předmět a oblast působnosti“, stanoví:

„1. Tato směrnice stanoví minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby.

2. Tato směrnice se vztahuje na

a) minimální doby [...] dovolen[é] za kalendářní rok […]

[...]“

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

„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 od některých ustanovení této směrnice odchýlit. Od článku 7 uvedené směrnice není povolena žádná odchylka.

Polské právo

6 Přijaté znění Ustawa – Karta Nauczyciela (zákon o učitelích) ze dne 26. ledna 1982 (Dz. U. z roku 2014, č. 191, položka 1198, dále jen „zákon o učitelích“) je zvláštní zákon, který upravuje práva a povinnosti učitelů. Kodeks Pracy (zákoník práce), který byl přijat zákonem ze dne 26. června 1974 (Dz. U. z roku 1974, č. 24, položka 141), ve znění pozdějších předpisů, se na učitele použije pouze podpůrně.

7 Článek 64 zákona o učitelích zní následovně:

„1. Učitelé zaměstnaní ve škole, kde se v rámci organizace práce počítá s letními a zimními prázdninami, mají nárok na dovolenou za kalendářní rok v průběhu těchto prázdnin v délce jim odpovídající.

[...]

3. Učitelé zaměstnaní ve škole, kde nejsou žádné školní prázdniny, mají v době stanovené v plánu dovolených nárok na dovolenou za kalendářní rok v délce 35 pracovních dní.

[...]

5a. Učitelé zaměstnaní ve škole, kde nejsou žádné školní prázdniny, mají podle zvláštních ustanovení v případě vzniku či skončení pracovního poměru v průběhu kalendářního roku nárok na poměrnou část dovolené za kalendářní rok odpovídající odpracované době.“

8 Článek 73 tohoto zákona stanoví:

„1. Ředitel školy poskytne učitelům zaměstnaným na dobu neurčitou na plný pracovní úvazek, kteří ve škole pracují alespoň sedm let, jednorázovou dovolenou na zotavenou v délce až jednoho roku, aby mohli podstoupit léčbu předepsanou lékařem […].

[...]

5. Učitel má během dovolené na zotavenou nárok na měsíční základní plat s příplatkem za odpracovanou dobu, jakož i nárok na další zaměstnanecké dávky včetně sociálních přídavků podle článku 54.

6. Ředitel školy zašle učiteli nejpozději dva týdny před koncem dovolené na zotavenou pozvánku k prohlídce, během níž se ověří, zda učiteli nic nebrání ve výkonu zaměstnání.

[...]

8. Učitelé mohou čerpat další dovolenou na zotavenou nejdříve za jeden rok po skončení předchozí dovolené na zotavenou. Celková doba dovolené na zotavenou nesmí být za celou dobu zaměstnání delší než tři roky.

[...]

10. O tom, zda je za účelem provedení předepsané léčby nutné dovolenou na zotavenou poskytnout, rozhodne smluvní ošetřující lékař učitele. Proti rozhodnutí podle první věty se lze odvolat k odvolacímu orgánu uvedenému v právních předpisech, jež byly přijaty na základě odstavce 11, způsobem v těchto předpisech uvedeným. […]“

9 Článek 14 zákoníku práce se nachází v kapitole II tohoto zákoníku, nadepsané „Základní zásady pracovního práva“. Tento článek stanoví:

„Pracovník má nárok na odpočinek podle pravidel vztahujících se na pracovní dobu, na volno během dnů pracovního klidu a dovolenou za kalendářní rok.“

10 Článek 152 odst. 1 uvedeného zákoníku zní takto:

„Pracovník má nárok na nepřetržitou placenou dovolenou za kalendářní rok (dále jen ‚dovolená‘).“

11 Článek 165 téhož zákoníku stanoví:

„Nemůže-li pracovník nastoupit dovolenou ve stanovené době kvůli okolnostem, které odůvodňují jeho nepřítomnost v práci a mezi něž patří zejména:

1) dočasná pracovní neschopnost v důsledku nemoci,

2) karanténa v souvislosti s infekčním onemocněním,

3) povolání k vojenskému cvičení či k vojenskému školení na dobu nejvýše 3 měsíců,

4) mateřská dovolená,

je zaměstnavatel povinen dovolenou převést na pozdější dobu.“

12 Článek 166 zákoníku práce zní:

„Nebyla-li dovolená vyčerpána z důvodu:

1) dočasné pracovní neschopnosti v důsledku nemoci,

2) karantény v souvislosti s infekčním onemocněním,

3) povolání k vojenskému cvičení či k vojenskému školení na dobu nejvýše 3 měsíců,

4) mateřské dovolené,

je zaměstnavatel povinen dovolenou převést na pozdější dobu.“

Spor v původním řízení a předběžná otázka

13 A. Sobczyszyn je od roku 2008 učitelkou ve škole Szkoła Podstawowa w Rzeplinie (základní škola v Rzeplinu), která je jejím zaměstnavatelem.

14 K 1. lednu 2011 získala A. Sobczyszyn podle čl. 64 odst. 3 zákona o učitelích nárok na dovolenou za kalendářní rok v délce 35 dnů. V období od 28. března do 18. listopadu 2011 jí její zaměstnavatel poskytl na základě článku 73 uvedeného zákona dovolenou na zotavenou, aby mohla podstoupit léčbu předepsanou lékařem.

15 Dne 27. dubna 2012 uplatnila A. Sobczyszyn nárok na dovolenou za kalendářní rok 2011, kterou nemohla čerpat kvůli dovolené na zotavenou. Její zaměstnavatel tento nárok odmítl uznat s odůvodněním, že podle plánu dovolených na rok 2011 měla čerpat dovolenou za kalendářní rok v období od 1. do 31. července 2011, a jelikož v tomto období čerpala dovolenou na zotavenou, její nárok na dovolenou za kalendářní rok 2011 zanikl.

16 Předkládající soud, u kterého podala A. Sobczyszyn žalobu, má pochybnosti o souladu vnitrostátních právních předpisů, které upravují nárok učitelů na dovolenou za kalendářní rok s článkem 7 směrnice 2003/88. Předkládající soud se v tomto ohledu domnívá, že Soudní dvůr dosud neměl příležitost vyjádřit se k výkladu tohoto ustanovení unijního práva, překrývají-li se doba dovolené za kalendářní rok a doba dovolené na zotavenou, jak je stanovena v polském právním řádu.

17 Za těchto podmínek se Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (obvodní soud pro Vratislav-střed, X. oddělení pro pracovněprávní věci a věci sociálního zabezpečení, Polsko) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Musí být článek 7 směrnice 2003/88, podle kterého 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, vykládán v tom smyslu, že učitel, který čerpal dovolenou na zotavenou podle zákona o učitelích má za rok, v němž uplatnil nárok na tuto dovolenou, nárok i na dovolenou za kalendářní rok podle obecných pracovněprávních předpisů?“

K předběžné otázce

18 Podstatou předběžné otázky předkládajícího soudu je, zda musí být článek 7 směrnice 2003/88 vykládán v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě či zvyklosti, o jakou se jedná v původním řízení, podle níž může být pracovníkovi, který čerpal dovolenou na zotavenou, jež mu byla poskytnuta v souladu s vnitrostátním právem, v době dovolené za kalendářní rok stanovené v rozvrhu čerpání dovolených na pracovišti, kde je zaměstnán, odepřen po skončení dovolené na zotavenou nárok na čerpání dovolené za kalendářní rok v pozdější době.

19 V tomto ohledu je třeba zaprvé připomenout, že jak vyplývá ze samotného znění čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, od kterého se podle této směrnice nelze odchýlit, všichni pracovníci mají nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů. Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok musí být považován za zásadu sociálního práva Unie, která má zvláštní význam a jejímuž naplňování příslušnými vnitrostátními orgány může docházet pouze v mezích výslovně uvedených v samotné směrnicí 2003/88 (rozsudek ze dne 10. září 2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, bod 18 a citovaná judikatura).

20 Zadruhé je třeba poznamenat, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok má jakožto zásada sociálního práva Unie nejen zvláštní význam, ale je také výslovně uveden v čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie, které čl. 6 odst. 1 SEU přiznává stejnou právní sílu jako Smlouvám (rozsudky ze dne 22. listopadu 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, bod 37, a ze dne 3. května 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, bod 40).

21 Zatřetí je třeba podotknout, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok nelze vykládat restriktivně (viz rozsudek ze dne 22. dubna 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, bod 29).

22 Soudní dvůr již kromě toho 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 samotného 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 (rozsudek ze dne 10. září 2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, bod 19 a citovaná judikatura).

23 Z judikatury Soudního dvora rovněž plyne, že účelem nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok je umožnit pracovníkovi, aby si odpočinul a měl čas na uvolnění a mimopracovní zájmy (viz rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další, C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 25).

24 Soudní dvůr z toho vyvodil, že pokud se překrývá dovolená za kalendářní rok a pracovní volno z důvodu nemoci, musí být čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátním právním předpisům nebo zvyklostem, podle kterých nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zaniká uplynutím referenčního období nebo období převoditelnosti stanoveného vnitrostátním právem, i pokud pracovník měl pracovní volno z důvodu nemoci během celého referenčního období nebo po jeho část, a ve skutečnosti tudíž neměl možnost uvedený nárok uplatnit (viz zejména rozsudky ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další, C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 49, a ze dne 10. září 2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, bod 19).

25 Soudní dvůr totiž konstatoval, že účel nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, kterým je umožnit pracovníkovi, aby si odpočinul a měl čas na uvolnění a mimopracovní zájmy, se liší od účelu nároku na pracovní volno z důvodu nemoci, kterým je umožnit pracovníkovi, aby se zotavil z nemoci (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 21. června 2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, bod 19 a citovaná judikatura).

26 S ohledem na rozdílnost účelů těchto dvou druhů volna Soudní dvůr dospěl k závěru, 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 svou dovolenou za kalendářní rok skutečně využít (viz rozsudky ze dne 10. září 2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, bod 22, a ze dne 21. června 2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, bod 20).

27 Právě s ohledem na tyto úvahy, které jsou plně použitelné i v situaci, která nastala ve věci v původním řízení, v níž se dovolená na zotavenou překrývá s předem stanovenou dobou dovolené za kalendářní rok, je třeba určit, zda může tento překryv s ohledem na případně odlišný účel těchto dvou druhů dovolené bránit pozdějšímu čerpání dovolené za kalendářní rok, na kterou získal pracovník nárok.

28 V tomto ohledu je třeba připomenout, že i když má nakonec k výkladu vnitrostátního právního předpisu pravomoc pouze vnitrostátní soud a on musí rozhodnout, zda se účel dovolené na zotavenou liší od účelu placené dovolené za kalendářní rok vymezené v článku 7 směrnice 2003/88, jak jej vykládá Soudní dvůr, může Soudní dvůr, který má poskytnout vnitrostátnímu soudu užitečnou odpověď k vyřešení sporu, jenž mu byl předložen, uvedenému soudu za tímto účelem poskytnout určitá vodítka, a to na základě všech poznatků uvedených tímto soudem a zejména odůvodnění předkládacího rozhodnutí.

29 Pokud jde o účel takového nároku na dovolenou na zotavenou, jaký je upraven v polském právním řádu, je třeba připomenout, že v čl. 73 odst. 1 zákona o učitelích je uvedeno, že se tato dovolená poskytuje, „aby mohli [učitelé] podstoupit léčbu předepsanou lékařem“, a to jednorázově a v délce až jednoho roku. Podle odstavce 10 tohoto článku rozhodne o tom, „zda je za účelem provedení předepsané léčby nutné takovou dovolenou poskytnout“, smluvní ošetřující lékař učitele. Článek 73 odst. 6 tohoto zákona nadto stanoví, že učitel se dva týdny před koncem uvedené dovolené musí dostavit k prohlídce, během níž se ověří, zda mu nic nebrání v tom, aby se vrátil do zaměstnání.

30 Jak přitom uvedl sám předkládající soud v žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, pravidly uvedenými v předchozím bodě tohoto rozsudku lze podepřít názor, že účelem dovolené na zotavenou, o niž jde v původním řízení, je zlepšit zdravotní stav pracovníků, kterým je předepsána, a na rozdíl od placené dovolené za kalendářní rok podle čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 nemá těmto pracovníkům poskytovat čas na uvolnění a mimopracovní zájmy, jelikož pracovníci musí podstoupit léčbu předepsanou lékařem.

31 S ohledem na tyto poznatky a veškeré okolnosti, které na vnitrostátní úrovni charakterizují přiznání nároku na dovolenou na zotavenou, je na předkládajícím soudu, aby posoudil, zda se účel tohoto nároku liší od účelu nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok vymezeného v článku 7 směrnice 2003/88, jak jej vykládá Soudní dvůr.

32 Za předpokladu, že by předkládající soud musel dospět k závěru, že taková odlišnost existuje, vnitrostátní právní úprava musí stanovit povinnost zaměstnavatele nabídnout dotyčnému pracovníkovi jinou dobu dovolené za kalendářní rok, kterou pracovník navrhne a která bude případně v souladu s naléhavými důvody souvisejícími se zájmy zaměstnavatele, přičemž nelze *a priori* vyloučit, že uvedená doba nebude spadat do referenčního období předmětné dovolené za kalendářní rok (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 10. září 2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, body 22 a 23).

33 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, je-li dovolená čerpána v roce, pro nějž byla stanovena, tedy v roce probíhajícím, avšak je-li čerpána později, neztrácí tato doba odpočinku v tomto ohledu význam (viz rozsudky ze dne 6. dubna 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, bod 30, jakož i ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další, C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 30).

34 S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba na položenou otázku odpovědět tak, že čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 musí vykládán v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě či zvyklosti, jako je ta, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, podle níž může být pracovníkovi, který čerpal dovolenou na zotavenou, jež mu byla poskytnuta v souladu s vnitrostátním právem, v době dovolené za kalendářní rok stanovené v rozvrhu čerpání dovolených na pracovišti, kde je zaměstnán, odepřen po skončení dovolené na zotavenou nárok na čerpání placené dovolené za kalendářní rok v pozdější době, a to pokud se účel nároku na dovolenou na zotavenou liší od účelu nároku na dovolenou za kalendářní rok, což musí posoudit vnitrostátní soud.

K nákladům řízení

35 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 (desátý 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 takové vnitrostátní právní úpravě či zvyklosti, jako je ta, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, podle níž může být pracovníkovi, který čerpal dovolenou na zotavenou, jež mu byla poskytnuta v souladu s vnitrostátním právem, v době dovolené za kalendářní rok stanovené v rozvrhu čerpání dovolených na pracovišti, kde je zaměstnán, odepřen po skončení dovolené na zotavenou nárok na čerpání placené dovolené za kalendářní rok v pozdější době, a to pokud se účel nároku na dovolenou na zotavenou liší od účelu nároku na dovolenou za kalendářní rok, což musí posoudit vnitrostátní soud.

Podpisy.