Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA
GERARDA HOGANA
přednesené dne 8. července 2021 [1]

Věc C-217/20

XXXX
proti
Staatssecretaris van Financiën

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Rechtbank Overijssel, zittingsplaats Zwolle (oblastní soud v Overijssel zasedající ve Zwolle, Nizozemsko)]

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Ochrana zdraví a bezpečnosti pracovníků – Směrnice 2003/88/ES – Článek 7 odst. 1 – Nárok na dovolenou za kalendářní rok – Výše odměny za práci – Snížená odměna z důvodu pracovní neschopnosti“

I. Úvod

1. Soudní dvůr byl v uplynulých letech mnohokrát žádán o výklad článku 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby. [2] Ovšem jedním z aspektů článku 7 této směrnice, který doposud Soudním dvorem přezkoumáván nebyl, je výše odměny náležející pracovníkovi, pokud se rozhodne čerpat dovolenou za kalendářní rok v době (dlouhodobé) pracovní neschopnosti z důvodu nemoci. Důsledky takového rozhodnutí se mohou v jednotlivých členských státech do značné míry lišit. Jak uvedla Komise ve svém písemném vyjádření, existuje-li kogentní vnitrostátní právní úprava nemocenských dávek, pohybuje se procentní podíl měsíční hrubé mzdy vyplácené v jednotlivých členských státech jako nemocenské dávky mezi 25 % a 100 % a závisí do značné míry na různých faktorech, jako jsou doba trvání pracovní smlouvy, postavení pracovníka, existence kolektivních smluv a druh zranění či nemoci [3].

[1] – Původní jazyk: angličtina.

[2] – Úř. věst. 2003, L 299, s. 9; Zvl. vyd. 5/04, s. 381.

[3] – Komise vychází z údajů uvedených v Spasova, S., Bouget, D., Belletti C., Vanhercke, B., „Sickness benefits in the EU: making sense of diversity“, Evropský institut odborových svazů, ETUI Policy Brief č. 4/2020. V zemích, jejichž právní úprava postrádá kogentní ustanovení, spadají nemocenské dávky do diskreční pravomoci zaměstnavatele nebo vyplývají z kolektivních smluv. Jak Komise dále zdůrazňuje, v některých členských státech nejsou takové platby placeny samotným zaměstnavatelem (nebo jím přestanou být vypláceny po určité době), ale spíše dotčeným systémem sociálního zabezpečení (takové platby jsou označovány výrazem „dávky v nemoci“). Vzhledem k tomu, že v projednávané věci jde o výši odměny pracovníka během placené dovolené za kalendářní rok, nikoli během pracovní neschopnosti z důvodu nemoci, nebudu na tomto místě zacházet do větších podrobností. Pokud bychom dospěli k závěru, že čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 dovoloval vyplácení snížené odměny během placené dovolené za kalendářní rok, vyvstaly by další otázky ohledně případného podkladu takového snížení odměny v případech, kdy má pracovník nárok na dávky v nemoci v době, kdy čerpá dovolenou za kalendářní rok.

2. To je podstatou problému, na který míří otázky, jež Rechtbank Overijssel, zittingsplaats Zwolle (oblastní soud v Overijssel zasedající ve Zwolle, Nizozemsko), položil Soudnímu dvoru.

II. Právní rámec

A. Unijní právo

3. Článek 7 směrnice 2003/88, 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.“

B. Nizozemské právo

4. Podle čl. 22 odst. 1 Algemeen Rijksambtenarenreglement (Všeobecný řád státních zaměstnanců; dále jen „ARAR“) mají úředníci nárok na dovolenou za kalendářní rok se zachováním jejich plné odměny.

5. Článek 37 odst. 1 a 5 ARAR stanoví:

„1. V případě pracovní neschopnosti z důvodu nemoci má úředník nárok na to, aby mu byla po dobu 52 týdnů i nadále vyplácena jeho odměna. V případě trvající pracovní neschopnosti má pak nadále nárok na výplatu 70 % své odměny.

[…]

5. Odchylně od odstavce 1 má úředník nárok, a to i po uplynutí období 52 týdnů uvedeného v odstavci 1, aby mu byla i nadále vyplácena jeho odměna za počet hodin, které odpracoval nebo které by byl odpracoval, pokud by mu byla bývala tato práce nabídnuta.“

III. Skutkové okolnosti sporu v původním řízení

6. Žalobce je státním úředníkem, který ode dne 1. března 2002 pracuje u Belastingdienst (daňová správa, Nizozemsko). Ode dne 1. listopadu 2014 byl zaměstnán jako vyšetřovatel. Dne 24. listopadu 2015 byl však prohlášen za práceneschopného a od tohoto data je po delší dobu částečně práceneschopný kvůli nemoci. V červenci a srpnu 2017, tedy v rozhodných obdobích, se zúčastnil programu znovuzačlenění.

7. V souladu s čl. 37 odst. 1 ARAR byla žalobci během prvního roku nemoci vyplácena náhrada ve výši 100 % jeho obvyklé odměny. Od 24. listopadu 2016 je mu nadále vyplácena náhrada ve výši 70 % této částky. Za hodiny, v nichž byl žalobce považován za práceschopného a pracoval, mu bylo

v souladu s čl. 37 odst. 5 ARAR vypláceno 100 % odměny [4].

8. Žalobce čerpal dovolenou za kalendářní rok v období od 25. července 2017 do 17. srpna 2017. Podle výplatních pásek byla žalobci v měsících červenec a srpen 2017 – stejně jako v době, kdy nečerpal dovolenou za kalendářní rok – vyplácena za hodiny, v nichž byl práceneschopný během čerpání dovolené, náhrada ve výši 70 % odměny a za hodiny, během nichž byl považován za práceschopného (v rozsahu, v jakém byl schopen vykonávat práci v rámci znovuzačleňování), náhrada ve výši 100 % odměny.

9. Žalobce podal stížnost ohledně výše odměny, která mu byla vyplacena během této doby čerpání dovolené za kalendářní rok. Domnívá se, že má v průběhu dovolené nárok na náhradu odměny v plné výši, tedy i za hodiny, v nichž byl práceneschopný. Rozhodnutím ze dne 13. října 2017 byla stížnost žalobce zamítnuta nizozemskou daňovou správou jako neopodstatněná. Žalobce podal proti tomuto rozhodnutí žalobu k předkládajícímu soudu.

10. Žalobce se v tomto ohledu odvolává na článek 22 ARAR, na směrnici 2003/88 a na judikaturu Soudního dvora, zejména na závěry Soudního dvora v rozsudku Schultz-Hoff a další [5]. Žalobce rovněž odkazuje na čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“).

IV. Předběžné otázky a řízení před Soudním dvorem

11. Za těchto skutkových a právních okolností se předkládající soud rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Je třeba vykládat čl. 7 odst. 1 [směrnice 2003/88] v tom smyslu, že pracovník neztrácí svou mzdu nebo její část z důvodu výkonu svého práva na dovolenou za kalendářní rok? Nebo je třeba toto ustanovení vykládat v tom smyslu, že pracovník si svou mzdu během výkonu svého práva na dovolenou za kalendářní rok ponechává bez ohledu na příčinu toho, proč během čerpání dovolené práci nevykonává?

2) Je třeba vykládat čl. 7 odst. 1 [směrnice 2003/88] v tom smyslu, že brání vnitrostátním právním předpisům a zvyklostem, podle nichž náleží pracovníku, který je v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci, na začátku dovolené náhrada do výše mzdy, kterou pobíral bezprostředně před začátkem svojí dovolené, i když je tato mzda z důvodu dlouhého trvání pracovní neschopnosti nižší než mzda při celkové pracovní schopnosti?

3) Musí být právo každého pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok podle článku 7 [směrnice 2003/88] a podle ustálené judikatury Soudního dvora vykládáno v tom smyslu, že brání snížení mzdy během dovolené čerpané během pracovní neschopnosti?“

12. Písemná vyjádření předložily nizozemská vláda a Evropská komise.

[4] – Jak vysvětlila nizozemská vláda ve svém vyjádření, závodní lékař provádí individuální posouzení zdravotního stavu dotčeného úředníka a následně vydá doporučení ohledně počtu hodin týdně, které je tato osoba schopna odpracovat.

[5] – Rozsudek ze dne 20. ledna 2009 (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18).

V. Analýza

13. Svými třemi otázkami si předkládající soud přeje zjistit, zda čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví, že pracovník, který se nachází v úplné nebo částečné pracovní neschopnosti a čerpá dovolenou za kalendářní rok, pobírá během doby trvání této dovolené za kalendářní rok sníženou odměnu – ve stejné výši, jaká je vyplácena během dlouhotrvající pracovní neschopnosti z důvodu nemoci [6]. Všechny tři otázky je tedy možno snadno vyřešit současně.

14. Znění čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 k zodpovězení této otázky příliš nenapomáhá. Uvádí pouze, že „každý pracovník [má] nárok na *placenou* dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů“ [7]. Existuje však rozvinutá judikatura Soudního dvora týkající se článku 7 směrnice 2003/88, která obecné fungování tohoto ustanovení popisuje.

15. Zaprvé Soudní dvůr rozhodl, že čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 – ustanovení, od kterého tato směrnice neumožňuje odchylku [8] – stanoví, že všichni pracovníci mají nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů a že tento nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok musí být považován za zásadu unijního sociálního práva, jež má zvláštní význam [9]. Jakožto zásada unijního sociálního práva je nejen zvláště důležitá, ale je rovněž výslovně uznaná v čl. 31 odst. 2 Listiny, které se v čl. 6 odst. 1 SEU přiznává stejná právní síla jako Smlouvám [10].

16. Zadruhé podle judikatury Soudního dvora směrnice 2003/88 upravuje nárok na dovolenou za kalendářní rok a nárok na proplacení této dovolené, jež představují dvě části jednoho nároku. Cílem tohoto požadavku proplatit tuto dovolenou je totiž umístit pracovníka během zmíněné dovolené do situace, která je stran mzdy srovnatelná s obdobím, kdy pracuje [11].

17. Existují tedy dvě linie judikatury Soudního dvora, přičemž jedna se zabývá nárokem na dovolenou za kalendářní rok, a zejména její *délkou*, a druhá se věnuje otázce *odměny*. Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se sice týká pouze otázky odměny, nicméně se domnívám, že bude vhodné krátce analyzovat linii týkající se *délky* dovolené za kalendářní rok, aby bylo možno srovnat zásady uplatňované v obou těchto liniích judikatury.

6 – Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce neupřesnila, zda se čerpaná doba dovolené za kalendářní rok týká minimální doby zaručené čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88. Členské státy sice mohou v rámci svého vnitrostátního práva přiznat delší dobu dovolené za kalendářní rok, avšak čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 se takové dodatečné doby netýká, a mé posouzení se tak omezuje pouze na dovolenou za kalendářní rok čerpanou během této minimální doby (dále jen „placená dovolená za kalendářní rok“).

7 – Kurzivou zvýraznil autor tohoto stanoviska. Je třeba rovněž zdůraznit, že směrnice 2003/88 se vztahuje i na státní úředníky, neboť podle čl. 1 odst. 3 této směrnice „se [tato směrnice] vztahuje na všechna odvětví činností, veřejná i soukromá […]“. Všechny odkazy v tomto stanovisku na „pracovníky“ se tak použijí stejně i na státní úředníky.

8 – Viz článek 17 směrnice 2003/88, který umožňuje odchylky. Toto ustanovení však neumožňuje žádné odchylky od článku 7 této směrnice, jak již Soudní dvůr konstatoval ve svých rozsudcích ze dne 26. června 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, bod 41), a ze dne 24. ledna 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, bod 35).

9 – Viz mimo jiné rozsudky ze dne 11. listopadu 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, bod 26), ze dne 30. června 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, bod 19), a 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 53).

10 – Rozsudky ze dne 11. listopadu 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, bod 27), ze dne 30. června 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, bod 20), ze dne 13. prosince 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, bod 23), a 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). Nebudu se zabývat posuzováním čl. 31 odst. 2 Listiny. Jak již uvedl generální advokát M. Bobek ve svém stanovisku ve věci Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, bod 57): „Toto ustanovení pouze uvádí, a to obecně a abstraktně, že každý pracovník má právo na […] každoroční placenou dovolenou. Listina ani nestanoví minimální délku zaručené dovolené za kalendářní rok, natož aby uváděla, jakými pravidly se řídí metoda výpočtu náhrady mzdy za dovolenou za kalendářní rok.“

11 – Rozsudky ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 60 a citovaná judikatura), a ze dne 29. listopadu 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 35).

18. Pokud jde o první linii judikatury, týkající se délky dovolené za kalendářní rok podle čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, Soudní dvůr judikoval, že nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok musí být vypočteny v závislosti na skutečně odpracovaném období na základě pracovní smlouvy [12]. Důvodem je skutečnost, že účelem nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, kterou každému pracovníkovi přiznává článek 7 směrnice 2003/88, je umožnit pracovníkovi, aby si odpočinul od vykonávání úkolů, které mu ukládá jeho pracovní smlouva, a aby měl čas na uvolnění a mimopracovní zájmy [13]. Soudní dvůr tak rozhodl, že pokud pracovník vykonává pouze práci na částečný pracovní úvazek, je jakékoli krácení nároku na dovolenou za kalendářní rok – ve srovnání s nárokem poskytovaným za dobu zaměstnání na plný pracovní úvazek – přinejmenším v zásadě odůvodněno objektivními důvody podle zásady „poměrným dílem“ [14].

19. Tyto úvahy však nejsou použitelné v případě pracovní neschopnosti z důvodu nemoci. Z ustálené judikatury Soudního dvora vyplývá, že Soudní dvůr má za to, že směrnice 2003/88 nečiní žádný rozdíl mezi pracovníky, kteří jsou nepřítomni v práci na základě krátkodobého či dlouhodobého pracovního volna z důvodu nemoci během referenčního období, a těmi, kteří během uvedeného období skutečně pracovali. Z toho vyplývá, že pokud jde o pracovníky, kteří mají řádné pracovní volno z důvodu nemoci, nemůže členský stát vázat nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok přiznaný samotnou směrnicí 2003/88 všem pracovníkům na podmínku, že tito pracovníci skutečně pracovali během referenčního období stanoveného uvedeným státem. Právě naopak, s ohledem na nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok jsou pracovníci, kteří jsou nepřítomni v práci na základě pracovního volna z důvodu nemoci v průběhu referenčního období, postaveni na roveň pracovníkům, kteří během tohoto období skutečně pracovali [15].

20. Kromě toho, že směrnice 2003/88 takové rozlišování nezná, jsou důvody tohoto přístupu dvojí. Zaprvé účely nároku na dovolenou za kalendářní rok a nároku na pracovní volno z důvodu nemoci jsou rozdílné. Zatímco účelem nároku na dovolenou za kalendářní rok je umožnit pracovníkovi, aby si odpočinul a měl čas na uvolnění a mimopracovní zájmy, nárok na pracovní volno z důvodu nemoci je přiznán pracovníkovi za účelem zotavení z nemoci [16]. Zadruhé pracovní neschopnost z důvodu nemoci nelze předvídat a tato neschopnost je nezávislá na vůli pracovníka. Tento aspekt je rovněž zahrnut do čl. 5 odst. 4 úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 132 ze dne 24. června 1970 o placené dovolené za kalendářní rok, v revidovaném znění, který zařazuje nepřítomnost z důvodu nemoci mezi nepřítomnosti v práci „z důvodů nezávislých na vůli dotčené zaměstnané osoby“, které musí být „započítány do doby výkonu práce“ [17]. Zásady této úmluvy musí být na základě bodu 6 odůvodnění směrnice 2003/88 zohledněny.

[12] – Rozsudky ze dne 13. prosince 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, bod 27).

[13] – Viz zejména rozsudky ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 25), a ze dne 13. prosince 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, bod 26).

[14] – V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 22. dubna 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, bod 33), vycházející z čl. 4 odst. 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku uzavřené dne 6. června 1997, která je obsažena v příloze směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. 1998, L 14, s. 9; Zvl. vyd. 05/03, s. 267), ve znění směrnice Rady 98/23/ES ze dne 7. dubna 1998 (Úř. věst. 1998, L 131, s. 10; Zvl. vyd. 05/03, s. 278). Stejné zdůvodnění bylo použito na případy, kdy se pracovní doba (dny a hodiny) lišila v jednotlivých týdnech [rozsudek ze dne 11. listopadu 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, bod 29)], jakož i na případy „zkráceného úvazku“ („*Kurzarbeit*“) [viz rozsudek ze dne 13. prosince 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, body 27 až 29)], a dokonce i na případy, kdy nárok na dovolenou za kalendářní rok vůbec nevznikl v případě uplatnění „zkrácení pracovní doby na nulu“ („*Kurzarbeit Null*“) v situaci, kdy je povinnost pracovníka vykonávat práci pozastavena v plném rozsahu (viz rozsudek ze dne 8. listopadu 2012, Heimann a Toltschin (C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 36)). V bodě 32 posledně uvedeného rozsudku Soudní dvůr kvalifikoval pracovníky se zkrácenou pracovní dobou jako „pracovníky dočasně pracující na částečný pracovní úvazek“.

[15] – Viz zejména rozsudky ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, body 39 až 41), ze dne 24. ledna 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, body 20 a 30), a ze dne 4. října 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, bod 29).

[16] – Rozsudek ze dne 21. června 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, bod 19 a citovaná judikatura).

[17] – Rozsudek ze dne 4. října 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, bod 32 a citovaná judikatura).

21. To znamená, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok podle čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 sice musí být obecně vypočítán s přihlédnutím ke skutečně odpracovaným dobám dle pracovní smlouvy, neplatí to však v případě, kdy je určitá osoba v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci.

22. Nyní přistoupím ke druhé linii judikatury Soudního dvora, a sice k otázce odměny. Jak již uvedl generální advokát M. Bobek ve svém stanovisku ve věci Hein, Soudní dvůr dosud nikdy nepoužil na výpočet nároku na *náhradu mzdy* za dovolenou za kalendářní rok zásadu *pro rata temporis* – resp., jak bych si dovolil doplnit já, žádnou zásadu *pro rata* – používanou na výpočet *délky* dovolené za kalendářní rok, s výjimkou případu, kdy je určitá osoba v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci [18]. Tento přístup se ani po vydání rozsudku Soudního dvora ve věci Hein nikterak nemění [19].

23. Podle ustálené judikatury Soudního dvora pojem „placená dovolená za kalendářní rok“ uvedený v čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 znamená, že za období „dovolené za kalendářní rok“ ve smyslu této směrnice musí být zachována odměna. To znamená, že pracovník musí za tuto dobu odpočinku obdržet obvyklou odměnu [20].

24. Nizozemská vláda tvrdí, že směrnice 2003/88 neupravuje žádné požadavky týkající se struktury odměňování. Členské státy tak mohou tuto strukturu upravit dle vlastní volby. Podle názoru nizozemské vlády čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 pouze znamená, že musí být zachována odměna pracovníka (ve výši předcházející dovolené za kalendářní rok tohoto pracovníka podle vnitrostátních pravidel) [21]. S ohledem na skutečnost, že podle nizozemského práva a praxe neexistuje žádná zvláštní metoda výpočtu platby náležející v průběhu pracovní neschopnosti z důvodu nemoci, je ve vztahu k úředníkovi v projednávané věci zachována taková výše odměny, kterou pobíral před čerpáním své dovolené za kalendářní rok. Podle této vlády zachování „obvyklé odměny“ znamená, že nesmí existovat žádná příčinná souvislost mezi čerpáním dovolené za kalendářní rok a snížením odměny a že daný pracovník musí před čerpáním dovolené za kalendářní rok, během čerpání této dovolené i poté pobírat odměnu, kterou by obdržel, kdyby dovolenou za kalendářní rok nečerpal.

25. Podle mého názoru tato argumentace dostatečně nezohledňuje judikaturu Soudního dvora. Soudní dvůr ve věci Hein rozhodl, že „[i] když struktura obvyklé odměny pracovníka jako taková podléhá ustanovením a zvyklostem, které se řídí právem členských států, nemůže mít vliv na právo pracovníka mít během doby svého odpočinku a oddychu ekonomické podmínky, které jsou srovnatelné s těmi, *které má při výkonu své práce*“ [22]. Dále bylo judikováno, že cílem tohoto požadavku proplatit tuto dovolenou je totiž uvést pracovníka během zmíněné dovolené do situace, která je, pokud jde o mzdu, *srovnatelná s obdobím, kdy pracuje* [23]. Cílem této druhé linie judikatury Soudního dvora je zajistit, aby měli pracovníci možnost čerpat dovolenou za kalendářní

18 – C-385/17, EU:C:2018:666, bod 47.

19 – Rozsudek ze dne 13. prosince 2018 (C-385/17, EU:C:2018:1018).

20 – Rozsudek ze dne 13. prosince 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, bod 32 a citovaná judikatura).

21 – Zatímco nizozemské znění směrnice 2003/88 se podle všeho více zaměřuje na „zachování“ odměny („jaarlijkse vakantie met behoud van loon“), u ostatních jazykových verzí to obecně neplatí. Francouzská („congé annuel payé“), německá („bezahlten Mindestjahresurlaub“), španělská („vacaciones anuales retribuidas“), italská („ferie annuali retribuite“), portugalská („férias anuais remuneradas“) a švédská verze („årlig betald semester“) nejsou v tomto ohledu o nic konkrétnější než anglická verze, která hovoří o „placené dovolené za kalendářní rok“. Důsledky tohoto rozdílu jsou však nevýznamné, neboť Soudní dvůr rozhodl tak, že „placená dovolená za kalendářní rok“ znamená, že „musí být zachována odměna“. Kromě toho však upřesnil, že to znamená, že „pracovník musí za tuto dobu odpočinku obdržet obvyklou odměnu“. Viz bod 23 tohoto stanoviska.

22 – Rozsudek ze dne 13. prosince 2018 (C-385/17, EU:C:2018:1018, bod 34 a citovaná judikatura). Kurzivou zvýraznil autor stanoviska.

23 – Tamtéž, bod 33.

rok, aniž by se museli obávat finanční ztráty [24]. Vyslovené úvahy týkající se délky placené dovolené za kalendářní rok, a sice teze, že si pracovník musí od vykonávané práce odpočinout, se na tomto místě nezohledňují.

26. Aby byla tomuto pracovníkovi zaručena odměna srovnatelná s obdobím výkonu práce, je referenčním kritériem pro posouzení odměny doba, kdy tento pracovník skutečně pracoval. Skutečnost, že čerpání placené dovolené za kalendářní rok není důvodem pro snížení jeho odměny, nemůže odůvodnit odměnu nižší, než je ta, kterou pobírá při výkonu práce. Na rozdíl od toho, co tvrdí nizozemská vláda, nelze její názor, podle kterého čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 ukládá členským státům pouze povinnost zabránit snížení odměny v důsledku čerpání dovolené za kalendářní rok, uvést do souladu s judikaturou Soudního dvora.

27. To je v souladu s účelem článku 7 směrnice 2003/88. Podle ustálené judikatury Soudního dvora platí, že článek 7 směrnice 2003/88 nelze ve snaze zajistit dodržování základního práva pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok zakotveného unijním právem vykládat restriktivně na újmu právům, která pracovník z tohoto článku vyvozuje [25]. Soudní dvůr zdůraznil, že uvedený čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 má za cíl umožnit pracovníkovi skutečně čerpat dovolenou, na niž má nárok [26]. Z tohoto důvodu náhrada, jejíž výše pouze dovoluje vyloučit vážné nebezpečí, že pracovník nebude svoji dovolenou čerpat, není způsobilá vyhovět požadavkům práva Unie [27].

28. Zaprvé by bylo možno tvrdit, že skutečnost, že je odměna totožná s nemocenskými dávkami, nebude tohoto pracovníka odrazovat od čerpání dovolené za kalendářní rok, protože i v případě, že by v té době dovolenou za kalendářní rok nečerpal, vyšší odměnu by neobdržel. Pokud by totiž pracovník chtěl zabránit takovému snížení své odměny, stačilo by, aby počkal a svou dovolenou za kalendářní rok čerpal až poté, co by byl opět plně schopen vykonávat požadovanou práci. Pracovník neriskuje ztrátu nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, pokud placenou dovolenou za kalendářní rok odloží, jelikož judikatura Soudního dvora chrání pracovníka před tím, aby jeho nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zanikl na konci referenčního období nebo období převoditelnosti stanoveného vnitrostátním právem [28].

29. V tomto ohledu sice platí, že právní úprava nesmí pracovníka odrazovat od čerpání dovolené za kalendářní rok, avšak lze si představit argumentaci v tom smyslu, že stejně tak neexistuje žádný důvod pro zakotvení pobídky motivující k čerpání této dovolené v období plné či částečné pracovní neschopnosti. Tím lze argumentovat v projednávané věci, protože tento pracovník by mohl pobírat vyšší odměnu, než jsou nemocenské dávky, které by pobíral, kdyby v daném okamžiku dovolenou za kalendářní rok nečerpal.

30. S takovým argumentem si dovolím nesouhlasit. Soudní dvůr rozhodl, že čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 v zásadě nebrání vnitrostátním právním předpisům nebo zvyklostem, podle kterých pracovník, jenž má pracovní volno z důvodu nemoci, nemá nárok čerpat placenou dovolenou za

[24] – Pokud jde o výpočet, viz rozsudek ze dne 15. září 2011, Williams a další (C-155/10, EU:C:2011:588, body 24, 25 a 28), ve vztahu ke složkám, které musí být při výpočtu zohledněny, skládá-li se odměna z několika složek.

[25] – Rozsudky ze dne 12. června 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, bod 22), jakož i ze dne 6. listopadu 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, bod 31).

[26] – Rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, bod 31).

[27] – Rozsudek ze dne 15. září 2011, Williams a další (C-155/10, EU:C:2011:588, bod 21), s odkazem na stanovisko generální advokátky V. Trstenjak v téže věci (EU:C:2011:403, bod 90).

[28] – 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 25. června 2020, Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria a Iccrea Banca (C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 63). Pokud jde o možnost omezení tohoto období převoditelnosti, viz rozsudek ze dne 22. listopadu 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, body 34, 38 a 39).

kalendářní rok během období, které spadá do pracovního volna z důvodu nemoci, ale za podmínky, že uvedený pracovník má možnost uplatnit nárok přiznaný mu touto směrnicí během jiného odlišného období [29]. Nizozemské právo a praxe takové pravidlo zjevně nestanoví, přinejmenším ne ve vztahu k úředníkovi dotčenému v projednávané věci [30]. Avšak v případech, kdy vnitrostátní právo umožňuje čerpání dovolené za kalendářní rok během pracovní neschopnosti z důvodu nemoci, není změna odměny placené během takové pracovní neschopnosti odůvodněná.

31. I když členským státům přísluší, aby ve svých vnitrostátních právních předpisech stanovily podmínky pro výkon a uplatnění nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok stanovením konkrétních podmínek, za kterých mohou pracovníci tento nárok uplatnit, nemohou na splnění jakýchkoli předběžných podmínek vázat samotnou existenci tohoto nároku. Tak by tomu však bylo, pokud by měl být výraz „placená“ v sousloví „placená dovolená za kalendářní rok“ vykládán tak, aby umožnil vyplácení nižší odměny v závislosti na tom, zda pracovník tento nárok uplatní, když je v (částečné či úplné) pracovní neschopnosti, nebo jindy. Jinými slovy, „hodnota“ nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok nemůže záviset na době čerpání této dovolené.

32. V rozsudku ve věci Hein ostatně Soudní dvůr posuzoval situaci, kdy pracovník nepobíral odměnu odpovídající obvyklé odměně, kterou pobíral během doby skutečného výkonu práce. Vzhledem k tomu, že tato situace nastala v rámci působnosti kolektivní smlouvy, je možné tvrdit, že nižší odměna během dovolené za kalendářní rok byla kompenzována jinými výhodami vyplývajícími z této kolektivní smlouvy [31]. Soudní dvůr tuto argumentaci odmítl. Dospěl k závěru, že by tím byl zpochybněn nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, „jehož nedílnou součástí je právo pracovníka mít během doby odpočinku a oddychu ekonomické podmínky, které jsou srovnatelné s těmi, které má při výkonu své práce“ [32].

33. Neexistuje žádný přijatelný důvod pro odlišný závěr v případě pracovní neschopnosti z důvodu nemoci, kdy neexistují žádné takovéto aspekty, které by mohly vykompenzovat negativní účinky snížení odměny během minimální placené dovolené za kalendářní rok zaručené v čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88.

34. Ve věcech, které spadají do první linie judikatury Soudního dvora zmiňované výše, pokud jde o délku placené dovolené za kalendářní rok, Soudní dvůr judikoval, že jsou „pracovníci, kteří jsou nepřítomni v práci na základě pracovního volna z důvodu nemoci v průběhu referenčního období, postaveni na roveň pracovníkům, kteří během tohoto období skutečně pracovali“ [33]. Vzhledem k tomu, že směrnice 2003/88 považuje nárok na dovolenou za kalendářní rok a platbu z tohoto titulu za dva aspekty jediného nároku, je zcela nepodložené jakékoli rozlišování mezi takovým nárokem a platbou, pokud jde o stejné zacházení s pracovníky, kteří jsou v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci, a s těmi, kteří během tohoto období skutečně pracovali. Nemůže tak záležet na tom, zda je dotčený pracovník v době čerpání placené dovolené za kalendářní rok zcela nebo zčásti v pracovní neschopnosti, a stejně tak není možné uplatňovat metodu „poměrným dílem“ na odměnu, která má být během doby placené dovolené za kalendářní rok vyplácena, v závislosti na tom, zda je určitý pracovník zcela nebo zčásti v pracovní neschopnosti.

[29] – Rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, body 28 a 29).

[30] – Ani směrnice 2003/88 takové úpravě nebrání. Viz tamtéž, bod 31.

[31] – Tato teze byla široce obhajována žalovaným a německou vládou, viz stanovisko generálního advokáta M. Bobka ve věci Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, bod 55), jakož i rozsudek ze dne 13. prosince 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, body 38 až 40).

[32] – Rozsudek ze dne 13. prosince 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, bod 43).

[33] – Rozsudky ze dne 4. října 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, bod 29), a 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 60).

VI. Závěry

35. S ohledem na výše uvedené úvahy navrhuji, aby Soudní dvůr na předběžné otázky položené Rechtbank Overijssel, zittingsplaats Zwolle (oblastní soud v Overijssel zasedající ve Zwolle, Nizozemsko), odpověděl následovně:

Článek 7 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátním právním předpisům a zvyklostem, jako jsou předpisy a zvyklosti dotčené v původním řízení, podle kterých je výše odměny pracovníka během placené dovolené za kalendářní rok, kterou čerpá v době trvání (úplné nebo částečné) pracovní neschopnosti, snížena na úroveň odměny, kterou by pobíral během této (úplné nebo částečné) pracovní neschopnosti.