# ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (prvního senátu)

16. března 2006 *

Ve spojených věcech C-131/04 a C-257/04,

jejichž předmětem jsou dvě žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podané rozhodnutími Employment Tribunal, Leeds (Spojené království) (C-131/04), a Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Spojené království) (C-257/04) ze dne 9. března, došlým Soudnímu dvoru dne 11. března, a ze dne 15. června 2004, došlým Soudnímu dvoru dne 16. června 2004, v řízeních

**C. D. Robinson-Steele** (C-131/04)

proti

**R. D. Retail Services Ltd,**

**Michael Jason Clarke** (C-257/04)

proti

**Frank Staddon Ltd**

* Jednací jazyk: angličtina.

a

**J. C. Caulfield,**

**C. F. Caulfield,**

**K. V. Barnes**

proti

**Hanson Clay Products Ltd,** dříve Marshalls Clay Products Ltd,

SOUDNÍ DVŮR (první senát),

ve složení P. Jann, předseda senátu, K. Schiemann, N. Colneric (zpravodaj), K. Lenaerts a E. Juhász, soudci,

generální advokátka: C. Stix-Hackl,
vedoucí soudní kanceláře: L. Hewlett, vrchní rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 15. září 2005,

s ohledem na vyjádření předložená:

— za R. D. Retail Services Ltd J. Eady, solicitor,

— za M. J. Clarka, J. C. Caulfielda, C. F. Caulfielda a K. V. Barnese, A. Hogarthem, QC,

— za Hanson Clay Products Ltd, dříve Marshalls Clay Products Ltd, J. Eady, solicitor,

— za Spojené království Velké Británie a Severního Irska R. Caudwell a C. White, jako zmocněnkyněmi, ve spolupráci s T. Lindenem, barrister,

— za Irsko D. J. O'Haganem, jako zmocněncem, ve spolupráci s N. Hyland, a N. Traversem, BL,

— za Nizozemské království H. G. Sevenster, jako zmocněnkyní,

— za Komisi Evropských společenství M.-J. Jonczy a N. Yerrell, jako zmocněnkyněmi,

po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 27. října 2005,

vydává tento

## Rozsudek

1 Žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce se týkají výkladu článku 7 směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 307, s. 18; Zvl. vyd. 05/02, s. 197, dále jen „směrnice").

2 Tyto žádosti byly podány v rámci žalob týkajících se proplacení dovolené za kalendářní rok formou zahrnutí odměny za tuto dovolenou do hodinové nebo denní mzdy, režimu zvaného „rolled-up holiday pay".

### Právní rámec

*Právní úprava Společenství*

3 Směrnice byla přijata na základě článku 118a Smlouvy o ES (články 117 až 120 Smlouvy o ES byly nahrazeny články 136 až 143 ES). V souladu se svým čl. 1 odst. 1 stanoví tato směrnice minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby.

4 Oddíl II směrnice stanoví opatření, která musejí přijmout členské státy k zajištění toho, aby každý pracovník měl nárok zejména na minimální dobu denního odpočinku a minimální dobu odpočinku v týdnu, jakož i na placenou dovolenou za kalendářní rok. Upravuje rovněž maximální délku týdenní pracovní doby.

5 Pokud jde o dovolenou za kalendářní rok, článek 7 směrnice stanoví:

„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."

6 Podle článku 15 směrnice:

„Tato směrnice se nedotýká práva členských států používat nebo zavést právní a správní předpisy, které jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků, nebo napomáhat nebo umožňovat uplatňování kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery, které jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků."

7 Článek 17 směrnice stanoví možnost odchýlit se za určitých podmínek od těchto některých ustanovení, aniž by byl nicméně dotčen článek 7 téže směrnice.

8 Článek 18 odst. 3 směrnice stanoví:

„Aniž je dotčeno právo členských států rozvíjet s přihlédnutím k měnícím se okolnostem odlišná právní, správní nebo smluvní ustanovení v oblasti pracovní doby, za předpokladu, že plní minimální požadavky stanovené v této směrnici, neodůvodňuje provádění této směrnice snížení obecné úrovně ochrany již poskytované pracovníkům."

*Vnitrostátní právní úprava*

9 Nařízení z roku 1998 o pracovní době (Working Time Regulations 1998, S.I. 1998, č. 1833, dále jen „nařízení z roku 1998"), které bylo přijato za účelem provedení směrnice do vnitrostátního právního řádu Spojeného království, nabylo účinnosti dne 1. října 1998.

10 Článek 13 nařízení z roku 1998, nazvaný „Nárok na dovolenou za kalendářní rok" 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.

[...]"

11 Článek 16 zmíněného nařízení, nazvaný „Proplacení doby dovolené" 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."

12 Článek 30 nařízení z roku 1998, nazvaný „Procesní prostředky" stanoví, že pracovník může podat žalobu k Employment Tribunal v případě, že mu zaměstnavatel mezi jiným odmítl umožnit, aby mohl využít nároku čerpat dovolenou podle článku 13 [čl. 30 odst. 1 písm. a)] nebo mu nevyplatil celou částku nebo její část, které mu náleží na základě čl. 16 odst. 1 [čl. 30 odst. 1 písm. b)]. Článek 30 odst. 3 až 5 nařízení z roku 1998 v tomto ohledu stanoví:

„3. Rozhodne-li Employment Tribunal, že žaloba na základě odst. 1 písm. a) je opodstatněná,

a) učiní zjištění v tomto smyslu a

b) může nařídit, aby zaměstnavatel vyplatil pracovníkovi náhradu.

4. Soud stanoví částku náhrady ve výši, o níž má za to, že je správná a spravedlivá s ohledem na veškeré okolnosti, a zejména:

a) pochybení, jehož se dopustil zaměstnavatel tím, že odmítl pracovníkovi umožnit, aby využil svůj nárok, a

b) veškerou škodu vzniklou pracovníkovi, která je přičitatelná vytýkaným skutečnostem.

5. Konstatuje-li Employment Tribunal, ke kterému byla podána žaloba na základě odst. 1 písm. b), že zaměstnavatel opomenul pracovníkovi zaplatit v souladu s čl. 16 odst. 1 [...], nařídí zaměstnavateli vyplatit pracovníkovi částku, o níž má za to, že jí zaměstnavatel pracovníkovi dluží."

## Spory v původním řízení a předběžné otázky

*Věc C-131/04*

13 C. D. Robinson-Steele pracoval pro R. D. Retail Services Ltd (dále jen „Retail Services") v období mezi 19. dubnem 2002 a 19. prosincem 2003. Retail Services poskytuje služby, které vykonávají její zaměstnanci, velkým podnikům odvětví maloobchodního prodeje. Pracovníci poskytují služby zařizování prodejen a naplňování regálů.

14 C. D. Robinson-Steele pracoval buď na denních směnách, přičemž každá směna trvala dvanáct hodin v průběhu pěti dnů, nebo na nočních směnách, které trvaly také dvanáct hodin, v průběhu čtyř dnů, a to nepřetržitě během zmíněné doby zaměstnání, s výjimkou týdenní dovolené o Vánocích, která nebyla odměněna samostatně.

15 Ustanovení jeho pracovní smlouvy se v průběhu jeho doby zaměstnání měnila. Ode dne 29. června 2003 bylo jeho pracovní místo upraveno smlouvou nazvanou „Podmínky použitelné na přijímání dočasných pracovníků". Relevantní ustanovení této smlouvy stanoví: „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. Dočasný pracovník souhlasí s tím, že k platbě odpovídající nároku na placenou dovolenou dojde společně s platbou jeho hodinové mzdy, a její výše bude činit 8,33% hodinové mzdy."

16 Předkládající soud vysvětluje, že z matematického hlediska procentní vyjádření placené dovolené ve výši 8,33% umožňuje získat částku přesně odpovídající týdenní odměně po nepřetržité době zaměstnání tří měsíců, při použití dotčeného systému, kdy se střídají denní a noční směny.

17 C. D. Robinson-Steele pobíral mzdu na týdenním základě. Jeho odměna byla stanovena na 6,25 GBP za hodinu na denní směně a 7,75 GBP za hodinu na noční směně. Na jeho výplatních páskách bylo uvedeno následující: „Sazba odměny zahrnuje náhradu za dny dovolené a nemoci."

18 Dne 14. ledna 2004 podal C. D. Robinson-Steele žalobu k Employment Tribunal, Leeds, v níž tvrdil, že pracoval 20 měsíců pro Retail Services a, pokud jde o placenou dovolenou za kalendářní rok, Retail Services mu zaplatila pouze „rolled-up holiday pay". To znamená, že ve většině případů nebyla čerpána žádná dovolená, protože nebyla proplácena okamžitě před svým čerpáním nebo po něm či v průběhu dovolené.

19 Employment Tribunal vysvětluje, že pokud se C. D. Robinson-Steele správně dovolává protiprávnosti ustanovení o „rolled-up holiday pay", obsah jeho rozhodnutí bude záviset na odpovědi na to, zda toto porušení odpovídá odmítnutí zaměstnavatele povolit C. D. Robinson-Steeleovi, aby využil nároku na dovolenou, nebo zda to znamená, že zaměstnavatel nevyplatil celou částku nebo její část, kterou měl vyplatit jako odměnu za dovolenou za kalendářní rok.

20 Tento soud poznamenává, že vnitrostátní ustanovení práva přijatá k provedení povinností vyplývajících ze směrnice byla vykládána vnitrostátními soudy různě. Employment Appeal Tribunal rozhodl, že smluvní ustanovení o „rolled-up leave pay", které výslovně stanovilo částku nebo procenta, která se přidávají k základní odměně, nebylo nepřípustné s ohledem na směrnici a vnitrostátní právní úpravu, přičemž tímto rozhodnutím je tento soud vázán. Inner House of the Court of Session (Scotland) měl ve věci MPS Structure LTD v. Munro [(2003), IRLR 350], opačný názor. Podle Employment Tribunal je podstatné nejenom to, že dovolená za kalendářní rok je proplacena, ale také to, že k platbě došlo v souvislosti s čerpáním dovolené. Systém „rolled-up holiday pay" směřoval, při současném zneuznání cílů směrnice, k odrazení zaměstnanců od čerpání dovolené, kterou by jinak čerpali.

21 Za těchto podmínek se Employment Tribunal, Leeds rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„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?"

22 Společnost Frank Staddon Ltd (dále jen „Frank Staddon") vykonává svou činnost ve stavebním průmyslu. M. J. Clarke pracoval pro tento podnik jako pomocný zedník/řezač cihel.

23 Podle předkládajícího soudu se jeví, že M. J. Clarke pracoval pro Frank Staddon ode dne 2. dubna do 23. června 2001. Poté byl na dovolené až do 24. července 2001, kdy znovu začal pracovat u zmíněné společnosti. Během období ode dne 23. června 2001 do 24. července 2001 nebyl odměněn.

24 Smlouva M. J. Clarka stanoví: „Všechny částky dlužné za placenou dovolenou a dny pracovního volna jsou zahrnuty do denní mzdy." Stejný dokument obsahuje ručně psanou poznámku uvedenou naproti výrazu „Odměna": „Základ 8,689 Dovolená 0,756 = 85 GBP za den". Výplatní páska zřejmě za měsíc srpen 2001 uvádí stejný výpočet.

25 Sazba 85 GBP za den se vztahovala pouze na období ode dne 24. července 2001. Denní mzda platná dne 2. dubna 2001 byla 80 GBP a v červnu činila 82,50 GBP. Jeví se, že Frank Staddon předložila rozpis částky odměny za dovolenou zahrnutou do denní mzdy až v srpnu 2001.

26 Žalobou podanou k Employment Tribunal dne 20. listopadu 2001 se M. J. Clarke domáhal, aby tento soud uložil Frank Staddon, aby mu proplatila dovolenou za kalendářní rok nashromážděnou za období od 2. dubna do 16. listopadu 2001.

27 Rozhodnutím ze dne 19. dubna 2002 Employment Tribunal tuto žalobu zamítl. M. J. Clarke podal odvolání proti tomuto rozhodnutí k Employment Appeal Tribunal, který dne 25. července 2003 odvolání v meritu zamítl. Podal tedy opravný prostředek ke Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) proti rozhodnutí Employment Appeal Tribunal.

28 Podle Court of Appeal, měl Employment Tribunal za to, že došlo k přerušení nepřetržitosti smlouvy účastníka řízení, který podal opravný prostředek, z důvodu doby, během níž byl na dovolené, tj. od 23. června do 24. července 2001. Strany uzavřely novou smlouvu dne 24. července téhož roku. Tyto okolnosti mají vliv na částku jakékoliv náhrady, kterou by M. J. Clarke mohl získat, pokud by prokázal porušení směrnice a nařízení z roku 1998, ale nedotýkají se otázky zásady týkající se „rolled-up holiday pay".

29 Podle Court of Appeal nařídil Employment Appeal Tribunal vrácení věci Employment Tribunal za účelem určení, zda před srpnem 2001 existovalo smluvní určení, kolik procent nebo jaká část denní mzdy tvoří odměnu za dovolenou, a zda došlo k přerušení doby zaměstnání M. J. Clarka.

30 Společnost Marshalls Clay Products Ltd (dále jen „Marshalls Clay") vykonávala svoji činnost v oblasti výroby materiálů z pálené hlíny pro stavební průmysl. J. C. Caulfield, C. F. Caulfield a K. V. Barnes (dále jen „J. C. Caulfield a další") byli zaměstnáni u tohoto podniku jakožto nespecializovaní dělníci.

31 V roce 1984 přijala Marshalls Clay tzv. „kontinentální" systém pracovních směn, což znamenalo, že každý zaměstnanec pracoval čtyři dny, po kterých následovaly čtyři dny odpočinku. V průběhu posuzovaného období továrna, v níž byli přiděleni k práci J. C. Caulfield a další a jež se nacházela v Accrington, byla v provozu sedm dnů v týdnu, s výjimkou dne prvního a druhého svátku vánočního.

32 Zaměstnanci byli odměňováni pouze za čtyři dny, během kterých pracovali, a tedy nebyli odměňováni za čtyři dny, během kterých nepracovali.

33 Místní kolektivní smlouva, podepsaná dne 9. července 1984, v návaznosti na schůzku mezi Marshalls Clay a odborovou organizací GMB, která byla začleněna do pracovní smlouvy každého zaměstnance, stanoví:

„3. DOVOLENÁ

Náhrada za placenou dovolenou je zahrnuta v hodinové mzdě a nehromadí se. Dovolená je čerpaná 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.

Tyto doby jsou předmětem místních dohod. (To znamená, že když je jedna skupina na dovolené na dobu osmi nebo šestnácti dnů, jiná skupina pracuje.)“

34 Tato kolektivní smlouva mimo jiné uvádí:

„V současné době dělníci pracující v Accrington mají nárok na 31 dnů placené dovolené za kalendářní rok (místo 29 dnů dovolené). To představuje 13,36% jiných pracovních dnů (232). Hodinová mzda zahrnuje, ve výši 13,36%, odměnu za dovolenou."

35 Hodinová mzda se použije také na přesčasy tak, že pokud zaměstnanci odpracují přesčasy, dostanou v závislosti na těchto přesčasech, což je také předmětem zmíněné kolektivní smlouvy, zvýšení o 30, 50 nebo 100% základní mzdy a odměny za dovolenou.

36 Podle Employment Appeal Tribunal na základě této smluvní úpravy 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 seskupí nebo shromáždí své dny odpočinku a dovolenou vyčerpají v rámci řady dohodnutých výměn mezi dotčenými, přičemž budou pracovat, aby nahradili jiné zaměstnance.

37 Každý ze žalobců v původním řízení ve věci Caulfield a další čerpal dovolenou v červnu 2001. Doby trvání dovolených byly různé, nejvýše šestnáct dnů. Tito žalobci vyčerpali také dny odpočinku. Podle dohod o směnné práci platných u Marshalls Clay byli J. C. Caulfield a další zapsáni do rozpisu služeb na 182 pracovních dnů za rok. Podle ustanovení kolektivní smlouvy týkajících se odměny za dovolenou, 13,36% mzdy účastníků řízení, kteří podali odvolání, odpovídalo placené dovolené. Řečeno jinými slovy za 182 pracovních dnů za rok pobíral každý účastník řízení, který podal odvolání, odměnu za 24,32 dnů dovolené: z 7,515 GBP zaplacených za hodinu práce, 6,629 odpovídalo skutečně odpracovanému času a 88,6 pencí zvýšení z titulu proplacení dovolené.

38 J. C. Caulfield a další podali dne 3. září 2001 žaloby k Employment Tribunal, Manchester za účelem dosáhnout toho, aby Marshalls Clay bylo uloženo proplatit každému z nich dovolenou za kalendářní rok za období od 1. října 1998 do 3. září 2001.

39 Rozhodnutím ze dne 12. prosince 2002 tento soud vyhověl návrhům J. C. Caulfielda a dalších a rozhodl, že částka náhrady v jejich prospěch bude určena později.

40 Marshalls Clay podala odvolání k Employment Appeal Tribunal. Tento soud vyhověl tomuto odvolání. J. C. Caulfield a další podali tedy opravný prostředek ke Court of Appeal.

41 U tohoto soudu se J. C. Caulfield a další dovolávali toho, že smluvní ujednání dohodnutá v této věci představují zjevné porušení směrnice, protože vůbec neumožňují čerpání dovolené za kalendářní rok. Pracovník, který během roku využije smluvní ustanovení upravující dobu prodloužené dovolené o osmi nebo šestnácti dnech, nepracuje ani o den méně než jeho kolega, který nevyčerpá takovou dovolenou a jenž celý rok pracoval v režimu čtyři pracovní dny/čtyři dny odpočinku. Den může být považován za den dovolené pouze tehdy, pokud jde o den, ve kterém by dotčený pracoval, kdyby nečerpal dovolenou.

42 Court of Appeal je toho názoru, že jednak ustanovení o „rolled-up holiday pay" nemají ani zdaleka účinek pravidla, které by úplně odrazovalo pracovníky od čerpání dovolené. Kromě toho není žádný důvod k tomu, aby pracovníci obecně nedokázali zcela rozumně naložit s odměnou zahrnutou do své mzdy z titulu dovolené za kalendářní rok. Není možné správně předpokládat nebo dojít k závěru, že pracovníci ve skutečnosti nemohou plánovat svou dovolenou, jak by chtěli v rámci takových systémů proplácení, jako jsou systémy v projednávané věci.

43 Tento soud navíc poznamenává, že dotčená ujednání o „rolled-up holiday pay" byla předmětem úplných a řádných jednání mezi dotčenými sociálními partnery, jež vedla k uzavření kolektivní smlouvy. Tato okolnost nachyluje váhu výrazně ve prospěch jejich legitimity.

44 Court of Appeal je toho názoru, že smlouvy dotčené ve věcech probíhajících před ním (s výhradou vrácení věci Clarke k Employment Tribunal) nejsou neslučitelné ani se směrnicí, ani s nařízením z roku 1998.

45 Za těchto podmínek se Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru 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?"

46 Usnesením předsedy Soudního dvora ze dne 7. září 2004 byly projednávané věci spojeny.

## K předběžným otázkám

*Ke druhé otázce ve věci C-257/04*

47 Podstatou druhé otázky Court of Appeal, kterou je třeba přezkoumat nejdříve, je, zda článek 7 směrnice brání tomu, aby část mzdy vyplácené pracovníkovi za provedenou práci byla určena jakožto proplacení dovolené za kalendářní rok, aniž by pracovník obdržel za tuto dovolenou platbu vyplacenou nadto, co je vyplaceno za provedenou práci.

48 V tomto ohledu je namístě připomenout, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok musí být považován za zásadu sociálního práva Společenství, jež má zvláštní význam a od níž se není možno odchýlit a jejíž provedení příslušnými vnitrostátními orgány musí být uskutečněno pouze v mezích výslovně uvedených v samotné směrnici (viz rozsudek ze dne 26. června 2001, BECTU, C-173/99, Recueil, s. I-4881, bod 43).

49 Proplacení dovolené stanovené v čl. 7 odst. 1 směrnice má za cíl umožnit pracovníkovi skutečně čerpat dovolenou, na niž má nárok.

50 Výraz „placen[á] dovolen[á] za kalendářní rok" uvedený v tomto ustanovení znamená, že za období dovolené za kalendářní rok ve smyslu směrnice, musí být odměna zachována. Řečeno jinými slovy pracovník musí obdržet obvyklou odměnu za tuto dobu odpočinku.

51 Za těchto podmínek je namístě mít za to, že ujednání, na jehož základě je částka vyplácená pracovníkovi jednak jako odměna za provedenou práci a jednak jako částečné proplacení minimální dovolené za kalendářní rok, stejná jako částka, vyplácená před vstupem tohoto ujednání v platnost, jako pouze odměna za provedenou práci, zbavuje nárok pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok stanovený v článku 7 směrnice, své podstaty, neboť snižuje částku této odměny.

52 V důsledku toho je třeba na druhou otázku položenou ve věci C-257/04 odpovědět tak, že čl. 7 odst. 1 směrnice brání tomu, aby část mzdy vyplácené pracovníkovi za

provedenou práci byla určena jakožto proplacení dovolené za kalendářní rok, aniž by pracovník obdržel za tuto dovolenou platbu vyplacenou nad to, co je vyplaceno za provedenou práci. Od tohoto práva se není možné odchýlit na základě smluvního ujednání.

*K první otázce v každé z věcí C-131/04 a C-257/04, jakož i ke čtvrté otázce ve věci C-257/04*

53 Podstatou těchto otázek předkládajících soudů je, zda článek 7 směrnice brání tomu, aby proplacení minimální dovolené za kalendářní rok ve smyslu tohoto ustanovení bylo předmětem částečných plateb rozložených v průběhu odpovídajícího pracovního roku a vyplácených spolu s odměnou za provedenou práci, a nikoliv platby za určené období, během něhož pracovník skutečně čerpal dovolenou.

54 V tomto ohledu je namístě konstatovat, že žádné ustanovení směrnice nestanoví výslovně okamžik, kdy musí být dovolená za kalendářní rok proplacena.

55 V souladu s čl. 7 odst. 1 směrnice 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.

56 Stanovení okamžiku, kdy musí být dovolená za kalendářní rok proplacena, závisí na těchto podmínkách.

57 Členské státy v tomto ohledu musí dbát na to, aby vnitrostátní podmínky použití zohlednily meze vyplývající z téže směrnice.

58 Tato směrnice upravuje nárok na dovolenou za kalendářní rok a nárok na získání proplacení této dovolené, jež představují dvě části jednoho nároku. Cílem tohoto požadavku proplatit tuto dovolenou je umístit pracovníka, během zmíněné dovolené, do situace, pokud jde o mzdu, srovnatelné s obdobím, kdy pracuje.

59 V důsledku toho, aniž by byla dotčena příznivější ustanovení, podle článku 15 směrnice, okamžik, kdy dovolená za kalendářní rok je proplacena, musí být stanoven tak, aby pracovník byl během této dovolené umístěn, pokud jde o mzdu, do situace srovnatelné s obdobím, kdy pracuje.

60 Je třeba vzít mimoto v úvahu, že podle čl. 7 odst. 2 směrnice minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru. Tento zákaz má za cíl zajistit, aby pracovník mohl běžně využít nárok na skutečný odpočinek, za účelem zajištění účinné ochrany bezpečnosti a zdraví (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek BECTU, bod 44, a rozsudek ze dne 18. března 2004, Merino Gómez, C-342/01, Recueil, s. I-2605, bod 30).

61 Přitom takový režim, jako je režim uvedený v dotčených otázkách může vést k situacím, kdy, aniž by byly splněny podmínky stanovené v čl. 7 odst. 2 směrnice, je

totiž minimální doba placené dovolené za kalendářní rok nahrazená finanční náhradou.

62 Je třeba dodat, že článek 7 směrnice není uveden mezi ustanoveními, od kterých se směrnice výslovně umožňuje odchýlit (viz výše uvedený rozsudek BECTU, bod 41). Nezáleží tudíž na tom, zda takový režim proplacení dovolené za kalendářní rok je založen na smluvním ujednání, nebo nikoliv.

63 Ze všech výše uvedených úvah vyplývá, že na první otázku položenou ve věcech C-131/04 a C-257/04, jakož i na čtvrtou otázku ve věci C-257/04 je třeba odpovědět tak, že článek 7 směrnice brání tomu, aby proplacení minimální dovolené za kalendářní rok ve smyslu tohoto ustanovení bylo předmětem částečných plateb rozložených v průběhu odpovídajícího pracovního roku a vyplácených spolu s odměnou za provedenou práci, a nikoliv platby za určené období, během něhož pracovník skutečně čerpá dovolenou.

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

64 Podstatou těchto otázek předkládajících soudů je, zda článek 7 směrnice brání tomu, aby částky vyplacené pracovníkovi za dovolenou v takovém režimu, jako je režim popsaný v předchozím bodě tohoto rozsudku byly započteny za účelem uspokojení nároku na proplacení dovolené za kalendářní rok stanoveného v tomto článku.

65 Jedná se tedy o otázku, zda již provedené proplacení minimální dovolené za kalendářní rok ve smyslu tohoto ustanovení v rámci takového režimu, který je v rozporu se směrnicí, může být započteno za účelem uspokojení nároku na proplacení určené doby, v průběhu které pracovník skutečně čerpá dovolenou.

66 V tomto případě článek 7 směrnice v zásadě nebrání tomu, aby částky, které byly přehledně a srozumitelně vyplaceny nad mzdu vyplacenou za skutečně provedenou práci, z titulu proplacení dovolené, byly započteny pro účely proplacení stanovené dovolené.

67 Členské státy jsou nicméně povinny přijmout vhodná opatření k zajištění, aby zvyklosti neslučitelné s článkem 7 směrnice, nebyly zachovány.

68 V každém případě je s přihlédnutím ke kogentnímu charakteru nároku na dovolenou za kalendářní rok a za účelem zajistit užitečný účinek článku 7 směrnice takové započtení vyloučeno v případě nedostatku transparentnosti a srozumitelnosti. Důkazní břemeno v tomto ohledu nese zaměstnavatel.

69 Na druhou otázku položenou ve věci C-131/04 a na třetí otázku položenou ve věci C-257/04 je tudíž třeba odpovědět tak, že článek 7 směrnice v zásadě nebrání tomu, aby částky, které byly transparentně a srozumitelně vyplaceny z titulu minimální dovolené za kalendářní rok ve smyslu tohoto ustanovení formou částečných plateb rozložených v průběhu odpovídajícího pracovního roku a které byly vyplaceny spolu

s odměnou za provedenou práci, byly započteny pro účely proplacení stanovené dovolené, kterou pracovník skutečně čerpá.

## K nákladům řízení

70 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení vzhledem ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (první senát) rozhodl takto:

1) **Článek 7 odst. 1 směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby brání tomu, aby část mzdy vyplácené pracovníkovi za provedenou práci byla určena jakožto proplacení dovolené za kalendářní rok, aniž by pracovník obdržel za tuto dovolenou platbu vyplacenou nad to, co je vyplaceno za provedenou práci. Od tohoto práva se není možné odchýlit na základě smluvního ujednání.**

2) **Článek 7 směrnice 93/104 brání tomu, aby proplacení minimální dovolené za kalendářní rok ve smyslu tohoto ustanovení bylo předmětem částečných**

**plateb rozložených v průběhu odpovídajícího pracovního roku a vyplácených spolu s odměnou za provedenou práci, a nikoliv platby za určené období, během něhož pracovník skutečně čerpá dovolenou.**

3) **Článek 7 směrnice 93/104 v zásadě nebrání tomu, aby částky, které byly transparentně a srozumitelně vyplaceny z titulu minimální dovolené za kalendářní rok ve smyslu tohoto ustanovení formou částečných plateb rozložených v průběhu odpovídajícího pracovního roku a které byly vyplaceny spolu s odměnou za provedenou práci, byly započteny pro účely proplacení stanovené dovolené, kterou pracovník skutečně čerpá.**

Podpisy.