Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA
GERARDA HOGANA
přednesené dne 15. dubna 2021 [1]

Věc C-233/20

WD
proti
job-medium GmbH, v likvidaci

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Oberster Gerichtshof (Nejvyšší soud, Rakousko)]

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků – Směrnice 2003/88/ES – Článek 7 – Finanční náhrada za nevyčerpanou dovolenou za kalendářní rok placená při ukončení pracovního poměru – Ukončení pracovního poměru pracovníkem bez závažného důvodu“

I. Úvod

1. Projednávaná 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 [2].

2. Tato žádost byla předložena v rámci řízení vedeného ohledně sporu mezi WD na jedné straně a jeho bývalou zaměstnavatelkou, společností job-medium, na straně druhé. Spor se týká žádosti WD o finanční náhradu za dovolenou za kalendářní rok, která nebyla vyčerpána před ukončením jeho pracovního poměru, přičemž k ukončení pracovního poměru došlo v tomto konkrétním případě na základě rozhodnutí uvedeného pracovníka předčasně ukončit svou pracovní smlouvu, aniž byla dodržena řádná výpovědní doba.

[1] Původní jazyk: angličtina.

[2] Úř. věst. 2003, L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381.

II. Právní rámec

A. Unijní právo

1. Listina základních práv Evropské unie

3. Článek 31 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“), nadepsaný „Slušné a spravedlivé pracovní podmínky“, stanoví:

„1. Každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost.

2. Každý pracovník má právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou.“

2. Směrnice 2003/88

4. 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. Rakouské právo

5. Ustanovení § 10 odst. 1 a 2 Urlaubsgesetz (zákon ze dne 7. července 1976 o dovolené za kalendářní rok, dále jen „UrlG“ [3]), ve znění pozdějších předpisů, stanoví:

„1) Ke dni skončení pracovního poměru má pracovník za referenční rok, v němž byl pracovní poměr ukončen, nárok na kompenzační náhradu za dovolenou odpovídající době trvání pracovního poměru během referenčního roku v poměru k celému referenčnímu roku. Dovolená, která již byla vyčerpána, se od dovolené za kalendářní rok, na kterou má pracovník nárok, odečte poměrným dílem […]

2) Kompenzační náhrada pracovníkovi nenáleží, pokud tento pracovník pracovní poměr ukončí předčasně bez závažného důvodu.“

III. Skutkové okolnosti sporu v původním řízení

6. WD byl zaměstnancem společnosti job-medium od 25. června 2018 do 9. října 2018. Dne 9. října 2018 WD svou pracovní smlouvu předčasně ukončil, aniž dodržel řádnou výpovědní dobu. Za dobu, po kterou byl zaměstnán, měl nárok na 7,33 pracovního dne dovolené za

[3] BGBI, 1976/390.

kalendářní rok, z nichž čtyři dny čerpal. Při ukončení pracovního poměru tedy jeho zbývající nárok na dovolenou za kalendářní rok činil 3,33 pracovního dne. Společnost job-medium žalobci nevyplatila žádnou finanční náhradu za dovolenou za kalendářní rok, přičemž v tomto ohledu odkázala na § 10 odst. 2 UrlG – podle něhož pracovníkovi v případě předčasného a neoprávněného ukončení pracovního poměru pracovníkem finanční náhrada za dovolenou za kalendářní rok nepřísluší.

7. WD měl za to, že toto ustanovení je v rozporu s unijním právem, tudíž podal žalobu na zaplacení této náhrady. Jeho žaloba byla v prvním stupni i v odvolacím řízení zamítnuta na základě § 10 odst. 2 UrlG.

8. Předkládající soud, který rozhoduje o opravném prostředku proti tomuto rozsudku, uvádí, že ztráta nároku na zaplacení náhrady za nevyčerpanou dovolenou za kalendářní rok podle § 10 odst. 2 UrlG se týká pouze případu, kdy dojde k neodůvodněnému odchodu pracovníka. V tomto kontextu je závažný důvod k odchodu dán v případě, kdy od pracovníka nelze v okamžiku odchodu rozumně požadovat zachování pracovního poměru, a to ani po dobu trvání výpovědní doby.

9. Oberster Gerichtshof (Nejvyšší soud) uvádí, že toto ustanovení má na jedné straně povahu sankce, neboť jeho účelem je odradit pracovníka od neoprávněného předčasného ukončení pracovního poměru, a na druhé straně má i hospodářský účel, neboť jeho záměrem je poskytnout zaměstnavateli určitou finanční úlevu v případě, kdy musí čelit nepředvídatelné ztrátě jednoho ze svých pracovníků.

10. Předkládající soud má pochybnosti o slučitelnosti § 10 odst. 2 UrlG s článkem 7 směrnice 2003/88, jak jej vykládá Soudní dvůr ve své judikatuře, jakož i s čl. 31 odst. 2 Listiny.

11. Z této judikatury konkrétně vyplývá, že skutečnost, že pracovník ukončí svůj pracovní poměr z vlastní vůle, nemá žádný dopad na jeho nárok obdržet případnou finanční náhradu za dovolenou za kalendářní rok, na niž mu vznikl nárok a kterou nemohl vyčerpat před skončením pracovního poměru. Soudní dvůr však rovněž rozhodl, že výklad článku 7 směrnice 2003/88, který by záměrně podněcoval pracovníka k tomu, aby dobrovolně nečerpal dovolenou za kalendářní rok s cílem zvýšit svou odměnu, by byl neslučitelný s cíli sledovanými zavedením práva na placenou dovolenou za kalendářní rok.

12. V tomto ohledu vnitrostátní soud zaprvé uvádí, že v případě neoprávněného odchodu pracovníka tento pracovník jednostranně přijímá rozhodnutí nevyužít svého nároku na čerpání dovolené, a to buď v naturáliích, nebo formou kompenzační náhrady. Na druhé straně zakotvení práva žádat kompenzační náhradu v případě předčasného ukončení pracovního poměru bez závažného důvodu by bylo v rozporu se zásadou, že nikdo nemá získat nárok tím, že jedná v rozporu s právem.

IV. Předběžné otázky a řízení před Soudním dvorem

13. Za těchto okolností se Oberster Gerichtshof (Nejvyšší soud) rozhodnutím ze dne 29. dubna 2020, došlým Soudnímu dvoru dne 4. června 2020, rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Je s čl. 31 odst. 2 [Listiny] a článkem 7 [směrnice 2003/88] slučitelné vnitrostátní ustanovení, podle něhož pracovníkovi nepřísluší finanční náhrada za dovolenou za běžný (poslední) pracovní rok, pokud bez závažného důvodu předčasně jednostranně ukončí pracovní poměr (‚odchod')?

2) V případě záporné odpovědi na tuto otázku:

2.1.) Je nutno dodatečně přezkoumat, zda pracovník neměl možnost dovolenou čerpat?

2.2.) Jakými kritérii se má tento přezkum řídit?"

14. Písemná vyjádření předložili WD, společnost job-medium, rakouská vláda, jakož i Komise.

15. Na závěr této písemné části řízení měl Soudní dvůr za to, že má k dispozici dostatečné informace pro rozhodnutí bez jednání v souladu s čl. 76 odst. 2 jednacího řádu Soudního dvora.

V. Analýza

A. K přípustnosti otázek

16. Ve svém písemném vyjádření společnost job-medium uvedla, že předběžné otázky položené Oberster Gerichtshof (Nejvyšší soud) by měly být prohlášeny za nepřípustné, jelikož ustanovení, na která je v nich odkazováno, již byla Soudním dvorem vyložena takovým způsobem, že poskytují odpověď použitelnou na skutkové okolnosti sporu v původním řízení.

17. V tomto ohledu stačí připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora je v rámci spolupráce mezi Soudním dvorem a vnitrostátními soudy zavedené článkem 267 SFEU věcí pouze vnitrostátního soudu, kterému byl spor předložen a jenž musí nést odpovědnost za soudní rozhodnutí, které bude vydáno, aby s ohledem na konkrétní okolnosti věci posoudil jak nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání rozsudku, tak relevanci otázek, které Soudnímu dvoru klade. Týkají-li se tedy položené otázky výkladu unijního práva, je Soudní dvůr v zásadě povinen rozhodnout. Z toho vyplývá, že k otázkám týkajícím se unijního práva se váže domněnka relevance. Odmítnutí rozhodnout o předběžné otázce položené vnitrostátním soudem ze strany Soudního dvora je možné pouze tehdy, je-li zjevné, že žádaný výklad unijního práva nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, jestliže se jedná o hypotetický problém nebo také jestliže Soudní dvůr nedisponuje skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny [4].

18. Z žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce je však zřejmé, že žalobci, WD, bylo odmítnuto vyplacení finanční náhrady za nevyčerpanou dovolenou při skončení jeho pracovního poměru u společnosti job-medium na základě § 10 odst. 2 UrlG, protože WD tento pracovní poměr

[4] V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 24. listopadu 2020, AZ (Padělání dokumentů) (C-510/19, EU:C:2020:953, body 25 a 26).

ukončil předčasně bez uvedení vážného důvodu. S ohledem na tyto okolnosti vnitrostátní soud uvádí důvody, proč má pochybnosti o slučitelnosti tohoto ustanovení s čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny.

19. Je tedy zjevné, že se položené otázky týkají výkladu unijního práva a odpověď na tyto otázky je užitečná a relevantní pro vyřešení sporu, který byl předkládajícímu soudu předložen. Položené otázky jsou tudíž přípustné.

B. K nároku na finanční náhradu za dovolenou za kalendářní rok v případě neoprávněného odchodu

20. Svou první otázkou se předkládající soud táže, zda je s čl. 31 odst. 2 Listiny a článkem 7 směrnice 2003/88 slučitelné vnitrostátní ustanovení, podle něhož zaměstnanci nepřísluší finanční náhrada za dovolenou za běžný (poslední) pracovní rok, pokud bez závažného důvodu předčasně jednostranně ukončí pracovní poměr.

21. Úvodem je třeba připomenout, že čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 odráží a upřesňuje základní právo na placenou dovolenou za kalendářní rok zakotvené v čl. 31 odst. 2 Listiny [5]. Jinými slovy, čl. 7 odst. 1 této směrnice toto základní právo pouze konkretizuje [6]. Z toho tedy vyplývá, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok nelze vykládat restriktivním způsobem [7].

22. Zadruhé je třeba připomenout účel nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, kterou každému pracovníkovi přiznává čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, jímž je umožnit pracovníkovi, aby si odpočinul od vykonávání úkolů, které mu ukládá jeho pracovní smlouva, a aby měl čas na uvolnění a mimopracovní zájmy. Tento účel, který odlišuje nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok od jiných druhů dovolené sledujících jiné účely, je založen na předpokladu, že pracovník skutečně pracoval v průběhu referenčního období [8].

23. Zatřetí ze znění směrnice 2003/88 a z judikatury Soudního dvora vyplývá, že přestože členským státům přísluší, aby stanovily podmínky pro čerpání nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok a pro jeho uplatnění, musí se zdržet toho, aby samotnou existenci uvedeného nároku, jež vyplývá přímo ze směrnice, *jakkoli podmínily* [9].

24. Na druhé straně je třeba rovněž připomenout, že nárok na dovolenou za kalendářní rok je pouze jednou ze složek práva na placenou dovolenou za kalendářní rok jakožto základního unijního práva. Vedle nároku na proplacení dovolené tak toto základní právo rovněž zahrnuje jakožto nárok úzce spjatý s nárokem na „placenou“ dovolenou za kalendářní rok i nárok na finanční náhradu za dovolenou za kalendářní rok, která nebyla při ukončení pracovního poměru vyčerpána [10].

5 V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 8. září 2020, Komise a Rada v. Carreras Sequeros a další (C-119/19 P a C-126/19 P, EU:C:2020:676, bod 115).

6 Rozsudek ze dne 8. září 2020, Komise a Rada v. Carreras Sequeros a další (C-119/19 P a C-126/19 P, EU:C:2020:676, bod 117).

7 V tomto smyslu viz rozsudky ze dne 8. listopadu 2012, Heimann a Toltschin (C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, 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 55).

8 V tomto smyslu viz rozsudky ze dne 4. října 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, body 27 a 28), 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, body 57 a 58).

9 V tomto smyslu viz rozsudky ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 28); ze dne 29. listopadu 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 34); 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 56).

10 V tomto smyslu viz rozsudky ze dne 6. listopadu 2018, Bauer a Willmeroth (C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 58), 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 83).

25. V tomto kontextu z ustálené judikatury Soudního dvora rovněž vyplývá, že čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 nestanoví pro vznik nároku na finanční náhradu jinou podmínku než tu, že pracovní poměr skončil a pracovník nevyčerpal všechnu dovolenou za kalendářní rok, na kterou měl nárok ke dni ukončení tohoto poměru [11]. Mimoto důvod ukončení pracovního poměru není relevantní pro nárok na finanční náhradu stanovený v čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 [12].

26. Při formulaci tohoto názoru nepřehlížím skutečnost, že Soudní dvůr rovněž rozhodl, že z tohoto výkladu článku 7 směrnice 2003/88 nelze dovodit, že bez ohledu na okolnosti, které vedly k tomu, že pracovník nevyčerpal placenou dovolenou za kalendářní rok, musí mít tento pracovník vždy nárok na dovolenou za kalendářní rok podle odstavce 1 uvedeného článku, a v případě ukončení pracovního poměru, nárok na finanční náhradu, která může dovolenou nahradit, podle odstavce 2 téhož článku [13]. Podobně Soudní dvůr též stanovil jako podmínku, že pracovník nemohl z důvodů nezávislých na své vůli uplatnit svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok před ukončením pracovního poměru [14].

27. Je však důležité, aby nedošlo k nedorozumění ve vztahu k podrobnostem obsaženým v této linii judikatury. Jakýkoli výklad článku 7 směrnice 2003/88, který by mohl podněcovat pracovníky k tomu, aby dobrovolně nečerpali placenou dovolenou za kalendářní rok během použitelného referenčního období nebo období převoditelnosti, s cílem zvýšit svou odměnu při skončení pracovního poměru, by byl neslučitelný s cíli sledovanými zavedením práva na placenou dovolenou za kalendářní rok [15]. Je nicméně třeba zabránit situaci, kdy by povinnost dbát na účinné uplatnění nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok byla zcela přesunuta na pracovníka [16].

28. Jde tedy o zajištění rovnováhy mezi právy zaměstnavatele a právy pracovníka. Je ovšem nutno připomenout, že v rámci této rovnováhy nelze nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok vykládat restriktivním způsobem [17]. Za těchto okolností může ochrana zájmů zaměstnavatele ospravedlnit výjimku z nároku pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok pouze v případě, že je nezbytně nutná [18].

29. V projednávané věci je zřejmé, že v souladu s účelem článku 7 směrnice 2003/88 pracovník během referenčního období skutečně pracoval. Jinými slovy, pracovník získal nárok na dovolenou za kalendářní rok a jediným důvodem, proč nevznikl nárok na kompenzační náhradu, je skutečnost, že tento pracovník ukončil pracovní poměr předčasně a bez řádného důvodu. V tomto kontextu je sankční povaha nepřiznání finanční náhrady zcela jasná.

[11] V tomto smyslu viz rozsudky ze dne 12. června 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, bod 23); ze dne 6. listopadu 2018, Bauer a Willmeroth (C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 44), ze dne 6. listopadu 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, bod 31); ze dne 6. listopadu 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, 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 84).

[12] V tomto smyslu viz rozsudky ze dne 20. července 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, bod 28), a ze dne 6. listopadu 2018, Bauer a Willmeroth (C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 45).

[13] V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, bod 37).

[14] V tomto smyslu viz rozsudky ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 61), a ze dne 29. listopadu 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 52).

[15] V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, bod 48).

[16] V tomto smyslu viz rozsudky ze dne 6. listopadu 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, bod 50), Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, bod 43).

[17] V tomto smyslu viz rozsudky ze dne 8. listopadu 2012, Heimann a Toltschin (C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, 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 55).

[18] V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 25. června 2020, Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria a Iccrea Banca (C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 75).

30. Takový mechanismus by tedy podle všeho byl v rozporu se zněním a účelem článku 7 směrnice 2003/88, který jsem nastínil v tomto stanovisku. To platí tím spíše, že podle WD a rakouské vlády existují i jiné smluvní nebo zákonné prostředky, které má zaměstnavatel k dispozici, aby dosáhl náhrady škody, kterou případně utrpěl v důsledku předčasného bezdůvodného odchodu svého pracovníka[19]. S ohledem na tyto záruky je tím méně pravděpodobné, že se pracovník dobrovolně zdrží čerpání své placené dovolené za kalendářní rok během použitelného referenčního období pouze či především za tím účelem, aby zvýšil svou odměnu při ukončení svého pracovního poměru.

31. Za těchto okolností jsem dospěl k závěru, že čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle které zaměstnanci nepřísluší finanční náhrada za dovolenou za běžný (poslední) pracovní rok, pokud bez závažného důvodu předčasně jednostranně ukončí pracovní poměr.

32. Na druhou otázku položenou předkládajícím soudem tedy není nezbytné odpovídat.

VI. Závěry

33. S ohledem na výše uvedené úvahy tak navrhuji, aby Soudní dvůr odpověděl na první otázku položenou Oberster Gerichtshof (Nejvyšší soud, Rakousko) následovně:

„Článek 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby a čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle které zaměstnanci nepřísluší finanční náhrada za dovolenou za běžný poslední pracovní rok, pokud bez závažného důvodu předčasně jednostranně ukončí pracovní poměr.“

[19] Podle WD vedl jeho neoprávněný odchod ke vzniku povinnosti zaplatit smluvní náhradu škody ve prospěch společnosti job-medium (viz písemné vyjádření WD, s. 2). Podle rakouské vlády představuje neoprávněný odchod porušení smlouvy, které v zásadě zakládá nárok zaměstnavatele na náhradu škody na základě § 28 Bundesgesetz vom 11. Mai 1921 über den Dienstvertrag der Privatangestellten (Angestelltengesetz) [spolkový zákon ze dne 11. května 1921 o pracovní smlouvě soukromých zaměstnanců (zákon o zaměstnancích) a § 1162a Allgemeines bürgerliches Gesetzbutch (všeobecný občanský zákoník) (viz písemné vyjádření Rakouska, bod 13).