



## Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (sedmého senátu)

13. ledna 2022\*

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Listina základních práv Evropské unie – Článek 31 odst. 2 – Směrnice 2003/88/ES – Úprava pracovní doby – Článek 7 – Dovolená za kalendářní rok – Pracovní doba – Práce přesčas – Výpočet pracovní doby za každý měsíc – Neexistence příplatku za práci přesčas v případě čerpání dovolené“

Ve věci C-514/20,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo) ze dne 17. června 2020, došlým Soudnímu dvoru dne 13. října 2020, v řízení

**DS**

proti

**Koch Personaldienstleistungen GmbH,**

SOUDNÍ DVŮR (sedmý senát),

ve složení I. Ziemele (zpravodajka), předsedkyně šestého senátu vykonávající funkci předsedy sedmého senátu, T. von Danwitz a A. Kumin, soudci,

generální advokát: J. Richard de la Tour,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za DS R. Buschmannem,
- za Evropskou komisi B.-R. Killmannem a D. Recchia, jako zmocněnci,

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

vydává tento

\* Jednací jazyk: němčina.

## Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“) a 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 žádost byla předložena v rámci sporu mezi DS a společností Koch Personaldienstleistungen GmbH (dále jen „Koch“) ve věci zohlednění dnů placené dovolené za kalendářní rok při výpočtu objemu odpracovaných hodin zakládajícího nárok na příplatek za práci přesčas.

### Právní rámec

#### *Unijní právo*

- 3 Body 4 a 5 odůvodnění směrnice 2003/88 znějí:
  - „(4) Zlepšení bezpečnosti práce, pracovní hygieny a ochrany zdraví při práci je cíl, který by neměl být podřízen úvahám ryze ekonomické povahy.
  - (5) Všichni pracovníci by měli mít dostatečnou dobu odpočinku. [...]“
- 4 Článek 7 této směrnice, nadepsaný „Dovolená za kalendářní rok“, uvádí:
  - „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.“

#### *Německé právo*

- 5 Manteltarifvertrag für Zeitarbeit (rámcová kolektivní smlouva o agenturním zaměstnávání), ve znění použitelném na skutkový stav ve věci v původním řízení (dále jen „MTV“), obsahuje v bodě 3.1 týkajícím se „pracovní doby“ následující pasáže:
  - „3.1.1. Běžná měsíční pracovní doba pracovníka zaměstnaného na plný úvazek činí 151,67 hodin. [...]
  - 3.1.2. Běžná individuální měsíční pracovní doba závisí na počtu pracovních dnů.Měsíční pracovní doba je:
  - [...]
  - 161 hodin v měsíci, který má 23 pracovních dnů.

[...]

6 Bod 4.1.2 MTV stanoví:

„Příplatky za práci přesčas se platí za hodiny odpracované nad rámec:

[...]

– 184 hodin ve 23 pracovních dnech.

Příplatek za práci přesčas činí 25 %.

[...]

### **Skutkový stav v původním řízení a předběžná otázka**

- 7 V srpnu 2017, který měl 23 pracovních dnů, DS, zaměstnaný společností Koch jako zaměstnanec agentury práce na plný úvazek, odpracoval během prvních 13 dnů 121,75 hodiny a poté po dobu zbývajících 10 dnů čerpal placenou dovolenou za kalendářní rok odpovídající 84,7 hodiny práce.
- 8 Vzhledem k tomu, že DS měl za to, že při stanovení počtu odpracovaných hodin bylo třeba zohlednit dny placené dovolené za kalendářní rok, podal k německým soudům žalobu, kterou se domáhal, aby byla společnosti Koch uložena povinnost zaplatit mu příplatek ve výši 25 % za 22,45 hodiny, tedy částku 72,32 eura, která odpovídá objemu odpracovaných hodin přesahujícímu limit 184 hodin.
- 9 Vzhledem k tomu, že jeho žaloba byla v řízení v prvním stupni i v odvolacím řízení zamítnuta, podal DS k předkládajícímu soudu opravný prostředek „Revision“.
- 10 Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo) uvádí, že podle znění bodu 4.1.2 MTV lze za účelem určení, zda pracovník překročil limit běžné měsíční pracovní doby, započítat pouze odpracované hodiny. Výraz „odpracované hodiny“ totiž odkazuje na pojem skutečně odpracované hodiny, s výjimkou dob dovolené.
- 11 Mimoto účelem příplatku za práci přesčas je podle MTV kompenzace zvláštního pracovního zatížení, ke kterému nedochází během čerpání placené dovolené za kalendářní rok, takže cílem příplatku je poskytnout kompenzaci zaměstnanci, který vykonává práci nad rámec svých smluvních závazků. Uvedený příplatek tak podle něj představuje nárok, který je nabýván na základě výkonu práce a u něhož nelze zohlednit doby čerpání dovolené.
- 12 Uvedený soud dále uvádí, že příplatky za práci přesčas mohou zaměstnavatele rovněž motivovat k tomu, aby nezasahovali do volného času pracovníků, jelikož takový zásah vytváří dodatečné náklady ve výši 25 % smluvně stanovené hodinové mzdy.
- 13 Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) nicméně konstatuje, že ustanovení MTV mohou podněcovat pracovníky k tomu, aby nečerпали minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok. Pokud by DS v projednávané věci odpracoval hodiny odpovídající placené dovolené za kalendářní rok, kterou čerpal, překročil by běžný objem odpracovaných hodin o 22,45 hodiny a za tyto hodiny by měl nárok na příplatek ve výši 25 %.

- 14 Předkládající soud tak vyjadřuje pochybnosti, zda je systém zavedený MTV v rozsahu, v němž tento systém vede v konečném důsledku ke snížení nároku na příplatek za práci přesčas, slučitelný s judikaturou Soudního dvora, podle níž pracovníci nemohou být odrazováni od toho, aby uplatnili svůj nárok na minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok.
- 15 V této souvislosti má tento soud za to, že věc v původním řízení se relativně blíží věci, v níž byl vydán rozsudek ze dne 22. května 2014, Lock (C-539/12, EU:C:2014:351), jelikož v obou případech se finanční nevýhoda netýká náhrady za placenou dovolenou jako takové, ale vzniká během období před nebo po čerpáním dovolené.
- 16 Předkládající soud rovněž připomíná, že Soudní dvůr v rozsudku ze dne 13. prosince 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, bod 47), rozhodl, že pokud povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy od pracovníka vyžadují, aby vykonával práci přesčas, jejíž povaha je z velké míry předvídatelná a obvyklá, a jejíž odměna představuje významnou část celkové odměny, musí být odměna vyplácená za tuto práci přesčas zahrnuta do odměny splatné během dovolené.
- 17 Přitom, pokud by se judikatura formulovaná uvedeným rozsudkem měla použít na věc v původním řízení, nebylo by namísto zahrnout částku příplatků za vykonanou práci přesčas do odměny vyplácené během placené dovolené za kalendářní rok, a to vzhledem ke skutečnosti, že práce přesčas v dané věci podle všeho vykazuje výjimečnou a nepředvídatelnou povahu. Je tudíž logické, aby při stanovení objemu hodin, který zakládá nárok na příplatek za práci přesčas, nebyly zohledněny dny dovolené.
- 18 Nakonec předkládající soud upřesňuje, že kolektivní smlouvy se nemohou odchýlit od článku 1 Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) [zákon o minimální době dovolené pro pracovníky (spolkový zákon o dovolené)], podle něhož má každý pracovník nárok na dovolenou za každý kalendářní rok a který musí být vykládán v souladu s unijním právem ve světle čl. 31 odst. 2 Listiny a čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88.
- 19 Za těchto podmínek se Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Brání čl. 31 odst. 2 [Listiny] a článek 7 směrnice [2003/88] ustanovení v kolektivní smlouvě, které za účelem určení, zda si může pracovník nárokovat příplatek za práci přesčas, a výpočtu počtu hodin, jež je třeba vzít za tímto účelem v úvahu, zohledňuje pouze skutečně odpracované hodiny a nezohledňuje hodiny, během nichž pracovník čerpá minimální placenou dovolenou za kalendářní rok?“

### **K předběžné otázce**

- 20 Podstatou předběžné otázky předkládajícího soudu je, zda čl. 31 odst. 2 Listiny, jakož i článek 7 směrnice 2003/88 musí být vykládány v tom smyslu, že brání ustanovení kolektivní smlouvy, podle kterého se za účelem určení, zda je dosaženo limitní hodnoty pro odpracované hodiny zakládající nárok na příplatek za práci přesčas, nezohledňují hodiny odpovídající době placené dovolené za kalendářní rok, jež pracovník čerpal, jako odpracované hodiny.
- 21 Zaprvé je třeba připomenout, že podle čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 „členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů“.

- 22 Podle znění tohoto ustanovení členským státům sice přísluší, aby stanovily podmínky pro čerpání nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok a pro jeho uplatnění, avšak musí se zdržet toho, aby samotnou existenci uvedeného nároku, jež vyplývá přímo z této směrnice, jakkoli podmínily (rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 34 a citovaná judikatura).
- 23 Zadruhé, pokud jde o článek 7 směrnice 2003/88, Soudní dvůr rozhodl, že nárok každého pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok musí být považován za zásadu sociálního práva Unie, jež má zvláštní význam, není možné se od ní odchýlit a její provedení příslušnými vnitrostátními orgány musí být uskutečněno pouze v mezích výslovně uvedených v této směrnici (rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, bod 28 a citovaná judikatura).
- 24 Kromě toho nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok má jakožto zásada sociálního práva Unie nejen zvláštní význam, ale je také výslovně zakotven v čl. 31 odst. 2 Listiny, které čl. 6 odst. 1 SEU přiznává stejnou právní sílu jako Smlouvám (rozsudek ze dne 25. června 2020, Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria a Iccrea Banca SpA, C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 54 a citovaná judikatura).
- 25 Článek 7 odst. 1 směrnice 2003/88 tak odráží a konkretizuje základní právo na placenou dovolenou za kalendářní rok, zakotvené v čl. 31 odst. 2 Listiny (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). Zatímco posledně uvedené ustanovení zaručuje nárok každého pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok, prvně uvedené ustanovení tuto zásadu provádí tím, že stanoví délku uvedené doby.
- 26 V tomto ohledu je třeba připomenout, že jak vyplývá z čl. 51 odst. 1 Listiny, pokud členské státy uplatňují unijní právo, musí tuto Listinu dodržovat.
- 27 Vzhledem k tomu, že právní úprava, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, představuje takové provedení směrnice 2003/88, je tedy třeba za účelem určení, zda toto ustanovení brání takové právní úpravě, vykládat čl. 7 odst. 1 uvedené směrnice ve světle čl. 31 odst. 2 Listiny.
- 28 Zatřetí, pokud jde o účel směrnice 2003/88, je třeba připomenout, že jejím cílem je podle bodu 4 jejího odůvodnění zlepšení bezpečnosti práce, pracovní hygieny a ochrany zdraví při práci. Pokud jde o bod 5 odůvodnění této směrnice, ten upřesňuje, že pracovníci musí mít dostatečnou dobu odpočinku.
- 29 V této souvislosti článek 1 směrnice 2003/88 stanoví, že tato směrnice stanoví minimální požadavky na bezpečnost práce a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby, zejména pokud jde o minimální doby dovolené za kalendářní rok.
- 30 Soudní dvůr s ohledem na tyto cíle rozhodl, že nárokem na dovolenou za kalendářní rok, zakotveným v článku 7 směrnice 2003/88, jsou sledovány dva cíle, a sice umožnit pracovníkovi, aby si jednak odpočinul od vykonávání prací, které mu ukládá jeho pracovní smlouva, a jednak měl čas na uvolnění a mimopracovní zájmy (rozsudek ze dne 25. června 2020, Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria a Iccrea Banca SpA, C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 57 a citovaná judikatura).

- 31 Je totiž v zájmu zajištění účinné ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníka, aby měl pracovník za normálních okolností možnost skutečného odpočinku (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další, C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 23).
- 32 Z toho vyplývá, že podněcovat ke vzdání se dovolené na zotavenou nebo jednat tak, aby se jí pracovníci vzdali, je neslučitelné s cíli nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, které souvisejí zejména s nutností zajistit pracovníkovi skutečný odpočinek v zájmu účinné ochrany jeho bezpečnosti a zdraví. S účelem nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok je tak v rozporu rovněž jakákoli praxe nebo opomenutí na straně zaměstnavatele, jež pracovníka může odrazovat od toho, aby čerpal dovolenou za kalendářní rok (rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, bod 49 a citovaná judikatura).
- 33 Z tohoto důvodu bylo rozhodnuto, že účelem pobírání obvyklé odměny během doby placené dovolené za kalendářní rok je umožnit pracovníkovi, aby skutečně čerpal dny dovolené, na které má nárok. Je-li přitom odměna vyplácená z titulu nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, který je stanoven v čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, nižší než obvyklá odměna, kterou pracovník dostává během doby skutečné práce, může být podněčován k tomu, aby si svou placenou dovolenou za kalendářní rok nevybíral, přinejmenším během doby takové práce, protože by to během této doby vedlo ke snížení jeho odměny (rozsudek ze dne 13. prosince 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, bod 44 a citovaná judikatura).
- 34 Stejně tak Soudní dvůr rozhodl, že pracovník může být odrazován od toho, aby uplatnil nárok na dovolenou za kalendářní rok s ohledem na finanční znevýhodnění, přestože k němu dojde s časovou prodlevou, a sice v období následujícím po období čerpání dovolené za kalendářní rok (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 22. května 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, bod 21).
- 35 V projednávané věci má předkládající soud podle všeho za to, že bod 4.1.2 MTV může odradit pracovníka od uplatnění jeho nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, když tento bod stanoví, že pro účely případného nároku na příplatek za práci přesčas mohou být pro určení, zda pracovník překročil limitní hodnotu běžné měsíční pracovní doby, započteny pouze odpracované hodiny.
- 36 V tomto ohledu z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že žalobce v původním řízení odpracoval 121,75 hodiny během prvních 13 pracovních dnů v měsíci srpnu 2017 a poté během zbývajících 10 pracovních dnů tohoto měsíce čerpal dovolenou za kalendářní rok. Pokud by přitom během těchto posledních 10 dnů pracoval, odpracoval by 84,7 hodiny práce nad rámec 121,75 hodiny, takže s výhradou ověření, která musí provést předkládající soud, byl by objem hodin odpracovaných v průběhu uvedeného měsíce 206,45 hodiny a překročil by o 22,45 hodiny limitní hodnotu pro počet odpracovaných hodin, jenž zakládá nárok na příplatek za práci přesčas.
- 37 Nicméně jelikož je podle bodu 4.1.2 MTV referenční jednotka pro stanovení limitní hodnoty objemu hodin, k němu se přihlíží pro účely příplatku za práci přesčas, stanovena měsíčně, měla skutečnost, že žalobce v původním řízení čerpal dny dovolené za kalendářní rok v měsíci, v němž odpracoval přesčasové hodiny, za následek, že podle tohoto bodu 4.1.2 nebyla měsíční limitní hodnota 184 hodin dosažena.
- 38 Za těchto podmínek mělo uplatnění nároku žalobce v původním řízení na dovolenou za následek, že odměna obdržená za měsíc srpen 2017 byla nižší než odměna, kterou by obdržel, pokud by během tohoto měsíce dovolenou nečerpal.

- 39 Stejně tak v případě, že by pracovník čerpal dovolenou na začátku měsíce, mohlo by použití kolektivní smlouvy, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, vést také ke snížení odměny za tento měsíc, neboť přesčasové hodiny, které by tento pracovník případně odpracoval po dovolené, by mohly být neutralizovány dny dovolené čerpanými na začátku měsíce. Přitom, jak bylo připomenuto v bodě 34 tohoto rozsudku, finanční znevýhodnění, přestože k němu dojde s časovou prodlevou, a sice v období následujícím po období čerpání dovolené za kalendářní rok, může odradit pracovníka od toho, aby uplatnil svůj nárok na dovolenou za kalendářní rok (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 22. května 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, bod 21).
- 40 Takový mechanismus výpočtu odpracovaných hodin, jako je mechanismus, o který se jedná ve věci v původním řízení, na jehož základě může mít čerpání dovolené za následek snížení odměny pracovníka, neboť v této odměně chybí příplatek stanovený za skutečně odpracované přesčasové hodiny, může tedy pracovníka odradit od uplatnění jeho nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok během měsíce, v němž odpracoval přesčasové hodiny, což musí předkládající soud ve věci v původním řízení ověřit.
- 41 Přitom, jak bylo připomenuto v bodě 32 tohoto rozsudku, jakákoli praxe nebo opomenutí na straně zaměstnavatele, jež mohou mít potenciálně odrazující účinek na čerpání dovolené za kalendářní rok pracovníkem, jsou neslučitelné s účelem nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok.
- 42 Takové konstatování nemůže být zpochybněno okolností uváděnou předkládajícím soudem, že nabytí nároku na příplatek za práci přesčas je podle bodu 4.1.2. MTV vázáno na skutečně „odpracované“ hodiny. S výhradou ověření, která musí v tomto ohledu provést uvedený soud, je sice nesporné, že žalobce v původním řízení odpracoval přesčasové hodiny, na které by měl případně příplatek ve výši 25 %, avšak nárok na příplatek za práci přesčas byl neutralizován skutečností, že referenční jednotka pro stanovení limitní hodnoty objemu hodin, k níž se přihlíží pro účely příplatku za práci přesčas, je stanovena na měsíčním základě a že žalobce uplatnil nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v měsíci, v němž odpracoval přesčasové hodiny.
- 43 Mimoto ve věci, ve které byl vydán rozsudek ze dne 13. prosince 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, bod 47), se Soudní dvůr, jak uvedl předkládající soud, zabýval otázkou nutnosti zohlednit práci přesčas vykonanou pracovníkem pro účely výpočtu obvyklé odměny splatné z titulu placené dovolené za kalendářní rok podle čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, a tak i podmínek zohlednění těchto přesčasů za účelem stanovení této obvyklé odměny, aby měl pracovník během této dovolené takové ekonomické podmínky, které jsou srovnatelné s těmi, které má při výkonu své práce.
- 44 Tuto otázku je přitom třeba odlišit od otázky týkající se limitní hodnoty pro provedení platby příplatku za pracovníkem skutečně odpracované přesčasové hodiny za takové dané měsíční období, jako je období, o něž se jedná v projednávané věci, takže podmínky stanovené Soudním dvorem v bodě 47 tohoto rozsudku, pokud jde o obvyklou odměnu z titulu placené dovolené za kalendářní rok, nejsou v projednávaném případě relevantní.
- 45 Takový mechanismus výpočtu odpracovaných hodin, jako je mechanismus, o který se jedná ve věci v původním řízení, není tudíž slučitelný s nárokem na placenou dovolenou za kalendářní rok, stanoveným v čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88.

- 46 Ze všech výše uvedených úvah vyplývá, že čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, nahlížený ve světle čl. 31 odst. 2 Listiny, musí být vykládán v tom smyslu, že brání ustanovení kolektivní smlouvy, podle kterého se za účelem určení, zda je dosaženo limitní hodnoty pro odpracované hodiny zakládající nárok na příplatek za práci přesčas, nezohledňují hodiny odpovídající době placené dovolené za kalendářní rok, kterou pracovník čerpal, jako odpracované hodiny.

### **K nákladům řízení**

- 47 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 (sedmý 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, nahlížený ve světle čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie, musí být vykládán v tom smyslu, že brání ustanovení kolektivní smlouvy, podle kterého se za účelem určení, zda je dosaženo limitní hodnoty pro odpracované hodiny zakládající nárok na příplatek za práci přesčas, nezohledňují hodiny odpovídající době placené dovolené za kalendářní rok, kterou pracovník čerpal, jako odpracované hodiny.**

Podpisy.