

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE
EIROPAS KOPIENU TIESA



OPUS BENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS
IRÓPAI KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA
IL-QORTI TAL-GUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPELAS
SÚDNY DVOR EURÓPSKYCH SPOLOČENSTEV
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Tisk a informace

TISKOVÁ ZPRÁVA č. 24/06

16. března 2006

Rozsudek Soudního dvora ve spojených věcech C-131/04 a C-257/04

C. D. Robinson-Steele v. R. D. Retail Services Ltd

Michael Jason Clarke v. Frank Staddon Ltd

J. C. Caulfield a další v. Hanson Clay Products, dříve Marshalls Clay Products Ltd

PROPLACENÍ DOVOLENÉ ZA KALENDÁŘNÍ ROK ZAHRNUTÉ DO HODINOVÉ NEBO DENNÍ MZDY (ROLLED-UP HOLIDAY PAY) JE V ROZPORU SE SMĚRNICÍ O PRACOVNÍ DOBĚ

Takový systém může vést k situacím, kdy je minimální doba placené dovolené za kalendářní rok nahrazena finanční náhradou.

Podle směrnice o pracovní době¹ členské státy musejí přijmout nezbytná opatření k zajištění toho, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů. Minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru. Podle britského nařízení, které provádí směrnici, každá smluvní odměna vyplacená pracovníkovi za dobu dovolené zbavuje zaměstnavatele právní povinnosti, která mu náleží, a to odměnit pracovníka za tuto dobu.

C. D. Robinson-Steele, M. J. Clarke, J. C. Caulfield, C. F. Caulfield a K. V. Barnes, kteří pracují pro různé podniky, obdrželi proplacení dovolené za kalendářní rok formou zahrnutí odměny za tuto dovolenou do hodinové mzdy, režim zvaný „rolled-up holiday pay“, namísto toho, aby obdrželi takové proplacení za určenou dobu dovolené.

Tito pracovníci podali žalobu k Employment Tribunal (smírčí komise), přičemž se domáhali proplacení dovolených za kalendářní rok. Employment Tribunal, Leeds, ke kterému podal

¹ 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).

žalobu C. D. Robinson-Steele a Court of Appeal (odvolací soud), ke kterému byly podané opravné prostředky ve věcech zahájených M. J. Clarkem, J. C. Caulfieldem, C. F. Caulfieldem a K. V. Barnesem, se dotázaly Soudního dvora Evropských společenství, zda systém „rolled-up holiday pay“ je slučitelný se směrnicí o pracovní době.

Soudní dvůr připomíná, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok je významnou zásadou sociálního práva Společenství, od níž se není možné odchýlit. Proplacení dovolené má za cíl umožnit pracovníkovi skutečně čerpat dovolenou, na niž má nárok. Soudní dvůr konstatuje, že výraz „placen[á] dovolen[á] za kalendářní rok“ znamená, že za období dovolené za kalendářní rok ve smyslu směrnice, musí být odměna zachována a pracovník musí obdržet obvyklou odměnu za tuto dobu odpočinku. Za těchto podmínek má Soudní dvůr za to, že směrnice brání tomu, aby část mzdy byla určena jakožto vyplacení dovolené za kalendářní rok, aniž by pracovník obdržel za tuto dovolenou platbu vyplacenou nadto, co je vyplaceno za provedenou práci. Od tohoto práva se navíc není možno odchýlit na základě smluvního ujednání.

Pokud jde o okamžik, kdy musí být dovolená za kalendářní rok proplacena, Soudní dvůr poznamenává, že není výslovně stanoven žádným ustanovením směrnice. Cílem požadavku proplatit tuto dovolenou je nicméně umístit pracovníka během zmíněné dovolené do situace, pokud jde o mzdu, srovnatelné s obdobím, kdy pracuje. V důsledku toho okamžik, kdy je dovolená za kalendářní rok proplacena, musí být v zásadě stanoven tak, aby během této dovolené byl pracovník umístěn, co se týče mzdy, do situace srovnatelné s obdobím, kdy pracuje.

Soudní dvůr mimoto konstatuje, že režim „rolled-up holiday pay“ může vést k situacím, kdy je totiž minimální doba placené dovolené za kalendářní rok nahrazená finanční náhradou, což směrnice zakazuje, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru, za účelem zajištění, aby pracovník mohl běžně využít nárok na skutečný odpočinek.

V důsledku toho Soudní dvůr konstatuje, že **proplacení minimální dovolené za kalendářní rok na základě systému „rolled-up holiday pay“**, a nikoliv platbou za určené období, během něhož pracovník skutečně čerpá dovolenou, **je v rozporu se směrnicí o pracovní době**.

Co se týče částek již vyplacených pracovníkům za dovolené na základě systému „rolled-up holiday pay“, Soudní dvůr konstatuje, že platby provedené transparentním a srozumitelným způsobem mohou být v zásadě započteny pro účely vyplacení stanovené dovolené. Naproti tomu takové započtení je vyloučeno v případě nedostatku transparentnosti a srozumitelnosti. Důkazní břemeno v tomto ohledu nese zaměstnavatel. Soudní dvůr zdůrazňuje, že členské státy jsou povinny přijmout vhodná opatření k zajištění, aby zvyklosti neslučitelné s ustanoveními směrnice týkající se nároku na dovolenou za kalendářní rok, nebyly zachovány.

Neoficiální dokument pro potřeby sdělovacích prostředků, který nezavazuje Soudní dvůr.

Dostupné jazyky: CS, DE, EN, ES, FR, HU, IT, NL, PL, SK, SL

Úplný text rozsudku se nachází na internetové stránce Soudního dvora
<http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=CS&Submit=rechercher&numaff=C-131/04>

Obecně ho lze konzultovat od 12 hod SEČ v den vydání.

Pro více informací kontaktujte prosím Balázse Lehoczkého

Tel.: (00352) 4303 5499 Fax: (00352) 4303 2028