

**Vec C-514/20**

**Zhrnutie návrhu na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 98 ods. 1  
Rokovacieho poriadku Súdneho dvora**

**Dátum podania:**

13. október 2020

**Vnútroštátny súd:**

Bundesarbeitsgericht

**Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:**

17. jún 2020

**Žalobca, odvolateľ a navrhovateľ v konaní o opravnom prostriedku  
„Revision“:**

DS

**Žalovaná, odporkyňa v odvolacom konaní a odporkyňa v konaní o opravnom  
prostriedku „Revision“:**

Koch Personaldienstleistungen GmbH

---

## **Predmet konania vo veci samej**

Nárok na príplatky za prácu nadčas pri čerpaní minimálnej doby dovolenky za kalendárny rok

## **Predmet a právny základ konania návrhu na začatie prejudiciálneho konania**

Výklad práva Únie, článok 267 ZFEÚ

## **Prejudiciálna otázka**

Bránia článok 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie a článok 7 smernice 2003/88/ES ustanoveniu kolektívnej zmluvy, podľa ktorého sa pri rozhodovaní o tom, či má pracovník nárok na príplatky za prácu nadčas, a určovaní počtu hodín, ktorým zodpovedá tento nárok, zohľadňujú len skutočne odpracované hodiny a nie aj hodiny, v ktorých pracovník čerpá minimálnu dobu platenej dovolenky za kalendárny rok?

## **Uvádzané právne predpisy Únie**

Charta základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“), článok 31

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, 2003, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381)

## **Uvádzané vnútroštátne právne predpisy**

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (zákon o minimálnej dobe dovolenky pre pracovníkov) [Bundesurlaubsgesetz (spolkový zákon o dovolenke, ďalej len „BUrlG“)], § 1, 3 a 13

Manteltarifvertrag für die Zeitarbeit (rámcová kolektívna zmluva o dočasnej agentúrnej práci) v znení zo 17. septembra 2013 (ďalej len „MTV“), § 3, 4 a 6a

## **Zhrnutie skutkového stavu a konania vo veci samej**

- 1 Žalobca je zamestnaný u žalovanej ako dočasný agentúrny pracovník na plný úväzok s hrubou hodinovou mzdou 12,18 eura. Žalovaná prevádzkuje agentúru dočasného zamestnávania. Na pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným sa vzťahuje MTV.

- 2 Podľa § 3.1.1. MTV predstavuje riadny mesačný pracovný čas v prípade pracovníkov na plný úväzok 151,67 hodiny. To zodpovedá priemernému týždennému pracovnému času 35 hodín. Riadny pracovný čas na určitý mesiac sa podľa § 3.1.2. MTV vypočíta tak, že počet pracovných dní sa vynásobí siedmimi hodinami. V prípade práce na čiastočný úväzok sa riadny pracovný čas za mesiac vypočíta pomerne.
- 3 Pracovný čas, ktorý prekračuje riadny mesačný pracovný čas, sa podľa § 4.1.1. MTV považuje za „prácu nadčas“. Podľa § 4.1.2. MTV sa za prácu nadčas od určitého limitu vypláca vyššia hodinová mzda. Tento limit sa vypočíta tak, že počet pracovných dní sa vynásobí ôsmimi hodinami, pričom podľa znenia tohto ustanovenia sú rozhodujúce „odpracované“ hodiny. Z § 4.1.2. MTV navyše vyplýva, že príplatok za prácu nadčas predstavuje 25 % a že tieto ustanovenia platia „rovnako“ pre pracovníkov na kratší pracovný čas.
- 4 V mesiaci august 2017, na ktorý pripadalo 23 pracovných dní (riadny pracovný čas: 161 hodín), odpracoval žalobca 121,75 hodiny a čerpal minimálnu dobu dovolenky za kalendárny rok v zmysle článku 31 ods. 2 Charty a článku 7 ods. 1 smernice 2003/88. Žalovaná odpočítala za august 2017 desať dní dovolenky, čo je 84,7 hodiny. Pritom uplatnila § 6a MTV, podľa ktorého sa pri výpočte náhrady mzdy za dovolenku má vychádzať z priemerného pracovného času za posledné tri mesiace pred nástupom na dovolenku.
- 5 Podľa § 4.1.2. MTV sa za august 2017 mali vyplatiť príplatky za prácu nadčas za časy, ktoré prekračovali 184 odpracovaných hodín.
- 6 Žalobca zastáva názor, že pri výpočte príplatkov za prácu nadčas sa musia zohľadniť aj hodiny odpočítané za dovolenku. Domnieva sa, že preto treba vychádzať z toho, že v mesiaci august 2017 odpracoval spolu 206,45 hodiny. Tvrdí, že je teda prekročený limit 184 odpracovaných hodín, takže má nárok na príplatky za prácu nadčas.
- 7 Žalobca navrhuje uložiť žalovanej povinnosť zaplatiť mu 72,32 eura brutto spolu s úrokmi z omeškania.
- 8 Žalovaná sa domnieva, že pri výpočte príplatkov za prácu nadčas sa podľa znenia MTV majú zohľadniť len skutočne odpracované hodiny. Na dobu dovolenky naopak podľa jej názoru netreba prihliadať. Žalovaná tvrdí, že žalobca nemá nárok na príplatky za prácu nadčas, lebo v auguste 2017 neodpracoval viac ako 184 hodín.
- 9 Nižšie súdy žalobu zamietli. Opravným prostriedkom „Revision“, ktorý vnútroštátny súd pripustil, žalobca naďalej uplatňuje svoj platobný návrh.

## Zhrnutie odôvodnenia návrhu na začatie prejudiciálneho konania

### *Posúdenie prípadu podľa vnútroštátneho práva*

- 10 Na základe výkladu § 4.1.2. MTV vnútroštátny súd dospel k záveru, že žalobca nemá nárok na príplatky za prácu nadčas za august 2017.
- 11 To vyplýva v prvom rade zo znenia tohto ustanovenia. Pod pojmom „odpracované hodiny“ sa podľa jeho bežného významu rozumejú hodiny, v ktorých sa skutočne vykonáva práca.
- 12 Iný záver nevyplýva ani z teleologického výkladu. Vnútroštátny súd vychádza z toho, že účelom príplatkov za prácu nadčas stanovených v MTV je kompenzovať mimoriadnu pracovnú záťaž, ktorá vznikne až vtedy, keď dôjde k prekročeniu určitých limitov pracovného času. Účelom takých príplatkov síce v zásade môže byť aj ochrana voľného času pracovníkov vo všeobecnosti, ale v prípade MTV neexistujú indicie, ktoré by svedčili v prospech záveru, že zmluvným stranám kolektívnej zmluvy išlo o to. To vyplýva najmä z § 4.1.2. MTV, podľa ktorého ustanovenia o príplatkoch za prácu nadčas platia „rovnako“ pre pracovníkov na kratší pracovný čas, takže títo pracovníci majú nárok na príplatky za prácu nadčas až po prekročení rovnakých limitov, aké platia pre pracovníkov na plný úväzok.
- 13 Okrem toho je otázne, či ustanovenia kolektívnej zmluvy týkajúce sa výpočtu príplatkov za prácu nadčas neprípustným spôsobom motivujú pracovníkov, aby nečerpali svoju dovolenku. Podľa judikatúry vnútroštátneho súdu môžu určité podnety na zrieknutie sa dovolenky odporovať § 1 BUrlG, podľa ktorého má každý pracovník nárok na platenú dovolenku na zotavenie. Od tohto ustanovenia sa v kolektívnych zmluvách nemožno odchyliť (§ 13 ods. 1 prvá veta BUrlG). Ak by žalobca v auguste 2017 nečerpал dovolenku, ale skutočne by odpracoval hodiny odpočítané za obdobie dovolenky, podľa MTV by získal nárok na príplatky za prácu nadčas za 22,45 hodiny vo výške 68,36 eura brutto (22,45 hodiny x 12,18 eura brutto x 25 %). Tento znevýhodňujúci účinok dovolenky je zakotvený v systematike MTV. Ak pracovníci najprv vykonajú prácu nadčas a potom v tom istom mesiaci čerpajú dovolenku, príplatky za prácu nadčas môžu byť nižšie alebo nárok na ne vôbec nemusí vzniknúť.
- 14 MTV však vykazuje špecifiká, z ktorých vyplýva, že finančné nevýhody v dôsledku čerpania dovolenky vznikajú len v osobitných situáciách. Po prvé za prácu nadčas sa musí podľa § 4.1.2. MTV vyplácať príspevok až vtedy, keď sa prekročí priemerný 40-hodinový týždenný pracovný čas. Riadny týždenný pracovný čas je však 35 hodín. Nárok na príplatky za prácu nadčas teda vzniká až vtedy, keď sa v mesiaci odpracuje viac než 8/7 riadneho mesačného pracovného času. Po druhé počet hodín práce nadčas, za ktoré sa musí vyplatiť príspevok, je obmedzený tým, že podľa § 3.2.1. MTV sa hodiny, ktoré prekračujú riadny mesačný pracovný čas, majú preniesť na konto pracovného času. Podľa § 3.2.2.

MTV pritom existuje horná hranica 150 hodín práce nadčas, ktorá sa pri častej práci nadčas rýchlo dosiahne.

- 15 Podiel príplatkov za prácu nadčas „ohrozených“ dovolenkou na celkovej hrubej mesačnej odmene je v obvyklých situáciách pomerne malý. V prípade žalobcu za mesiac august 2017 predstavuje približne 2,7 %.

### ***Posúdenie prípadu podľa práva Únie***

- 16 Podľa názoru vnútroštátneho súdu závisí rozhodnutie sporu vo veci samej od toho, či článok 31 ods. 2 Charty a článok 7 smernice 2003/88 bránia ustanoveniu, akým je § 4.1.2. MTV. Súdny dvor už rozhodol, že právo Únie môže brániť aj ustanoveniam kolektívnych zmlúv [pozri najmä rozsudok z 23. apríla 2020, Land Niedersachsen (Relevantné predchádzajúce obdobia praxe), C-710/18, EU:C:2020:299, bod 22 a nasl.].
- 17 To, či ustanovenie, akým je § 4.1.2. MTV, vytvára podnety na zrieknutie sa dovolenky, ktoré sú nezlučiteľné s článkom 31 ods. 2 Charty a článkom 7 smernice 2003/88, nie je *a priori* jednoznačné („acte clair“) a Súdny dvor to vo svojej judikatúre tiež neobjasnil spôsobom, ktorý nepripúšťa dôvodné pochybnosti („acte éclairé“).
- 18 Z judikatúry Súdneho dvora na jednej strane vyplývajú indície v prospech záveru, že tieto ustanovenia práva Únie by mohli byť porušené.
- 19 Súdny dvor v mnohých rozhodnutiach zdôraznil osobitný význam minimálnej doby dovolenky za kalendárny rok. Podľa jeho judikatúry je právo každého pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok mimoriadne dôležitou zásadou sociálneho práva Únie, od ktorej sa nemožno odchyliť a ktorú príslušné vnútroštátne orgány môžu uplatňovať len v hraniciach výslovne vytýčených smernicou 2003/88 (rozsudky z 12. júna 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, bod 15, ako aj z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i., C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 22 a tam citovaná judikatúra). Táto zásada je výslovne zakotvená v článku 31 ods. 2 Charty, ktorá má podľa článku 6 ods. 1 ZEÚ rovnakú právnu silu ako Zmluvy (rozsudky z 30. júna 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, bod 20, a z 8. novembra 2012, Heimann, C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 22).
- 20 Dvojakým cieľom nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok je umožniť pracovníkovi odpočinúť si a poskytnúť mu čas na oddych a zotavenie sa (rozsudok z 20. júla 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, bod 34 a citovaná judikatúra). Preto pracovník počas čerpania svojej dovolenky za kalendárny rok nemôže byť vystavený okolnostiam, ktoré môžu vyvolávať neistotu v súvislosti s poskytnutím odmeny, ktorá mu patrí (rozsudok z 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 37 a nasl.).

- 21 Súdny dvor napokon rozhodol, že článok 7 smernice 2003/88 konkretizuje ustanovenie článku 31 ods. 2 Charty. V článku 31 ods. 2 Charty je vyjadrené základné právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré je zakotvené v práve Únie (rozsudky zo 6. novembra 2018, Bauer a Willmeroth, C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, body 38 a 85, ako aj zo 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, body 31, 74 a 75). Ak vnútroštátne ustanovenie nemožno vykladať v súlade s článkom 31 ods. 2 Charty a článkom 7 smernice 2003/88, vnútroštátny súd nesmie uplatniť toto vnútroštátne ustanovenie. Túto povinnosť má vnútroštátny súd na základe článku 7 smernice 2003/88 a článku 31 ods. 2 Charty, ak je účastníkom konania zamestnávateľ v postavení verejného orgánu, a na základe článku 31 ods. 2 Charty, ak je účastníkom konania zamestnávateľ, ktorý má postavenie jednotlivca (rozsudky zo 6. novembra 2018, Bauer a Willmeroth, C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 64 a nasl., ako aj zo 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, bod 62 a nasl.).
- 22 V dôsledku osobitného významu nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok existujú pochybnosti, či sú nevýhody týkajúce sa výšky príplatkov za prácu nadčas vyplývajúce z čerpania minimálnej doby dovolenky v súlade s článkom 31 ods. 2 Charty a článkom 7 smernice 2003/88. Súdny dvor rozhodol, že sa nesmú vytvárať podnety na zrieknutie sa minimálnej doby dovolenky za kalendárny rok. Tiež nemožno postupovať tak, aby sa zabezpečilo, že pracovníci sa jej vzdajú. Bolo by to nezlučiteľné s cieľmi práva na platenú dovolenku za kalendárny rok týkajúcimi sa najmä potreby zabezpečiť pracovníkovi využitie skutočného odpočinku, aby bola zabezpečená účinná ochrana jeho bezpečnosti a zdravia (rozsudky zo 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, bod 42; zo 6. novembra 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, bod 49, a zo 6. apríla 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, bod 32).
- 23 Vo veci Lock (rozsudok z 22. mája 2014, C-539/12, EU:C:2014:351) Súdny dvor rozhodoval o situácii, ktorá je pomerne podobná prejednávanému prípadu. Pracovník dostával okrem základnej mzdy provízie za uzavreté kúpne zmluvy, ktoré sa vyplácali niekoľko týždňov alebo mesiacov po uzavretí príslušnej zmluvy. Počas dovolenky dostával základnú mzdu. Ďalej sa vyplácali provízie za zmluvy uzavreté v minulosti. Pracovník však počas dovolenky nebol schopný získať nové provízie prostredníctvom uzatvárania zmlúv. Z tohto dôvodu sa jeho odmena v období po príslušnej dovolenke znížila.
- 24 Súdny dvor rozhodol, že článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 bráni takej právnej úprave. Pracovník môže byť vzhľadom na finančnú nevýhodu odradený od výkonu svojho práva na dovolenku. To je ešte pravdepodobnejšie, ak provízie predstavujú v priemere viac ako 60 % odmeny. Takéto zníženie odmeny z dôvodu platenej dovolenky za kalendárny rok je v rozpore s článkom 7 ods. 1 smernice 2003/88. Je irelevantné, že zníženie odmeny bude nasledovať po čerpaní

- dovolenky (rozsudok z 22. mája 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, bod 21 a nasl.).
- 25 Vo veci Lock sa nevýhody týkajúce sa nárokov na náhradu vyskytovali častejšie a vo väčšom rozsahu než v prípade, o ktorom má rozhodnúť vnútroštátny súd. Len na základe toho, že možné nevýhody týkajúce sa odmeny sú nižšie, však nemožno vylúčiť porušenie práva Únie.
- 26 Na druhej strane z judikatúry Súdneho dvora tiež vyplývajú indície v prospech záveru, že odrádzajúce účinky § 4.1.2. MTV by nemuseli postačovať na konštatovanie porušenia článku 31 ods. 2 Charty a článku 7 smernice 2003/88. Také indície sa nachádzajú v rozhodnutiach Súdneho dvora týkajúcich sa obvyklej odmeny, ktorá sa má počas čerpania dovolenky ďalej vyplácať pracovníkom (rozsudky z 13. decembra 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, bod 32 a nasl.; z 22. mája 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, bod 16 a nasl., ako aj z 15. septembra 2011, Williams a i., C-155/10, EU:C:2011:588, bod 19 a nasl.).
- 27 Platba za minimálnu dobu dovolenky za kalendárny rok má byť v zásade vypočítaná tak, aby sa zhodovala s obvyklou odmenou pracovníka. Ak sa odmena získaná pracovníkom skladá z niekoľkých zložiek, určenie tejto obvyklej odmeny, a teda sumy, na ktorú má tento pracovník právo počas svojej dovolenky za kalendárny rok, si vyžaduje osobitnú analýzu (rozsudok z 15. septembra 2011, Williams a i., C-155/10, EU:C:2011:588, body 21 a 22).
- 28 Vo veci Hein sa Súdny dvor zaoberal otázkou, či sa práca nadčas vykonaná pracovníkom musí zohľadniť na účely výpočtu odmeny splatnej z titulu nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok. V tejto súvislosti uviedol, že z dôvodu jej mimoriadnej a nepredvídateľnej povahy odmena prijatá za vykonanú prácu nadčas nie je v zásade súčasťou obvyklej odmeny, ktorej sa pracovník môže domáhať na základe platenej dovolenky za kalendárny rok podľa článku 7 ods. 1 smernice 2003/88. Napriek tomu, ak povinnosti vyplývajúce z pracovnej zmluvy od pracovníka vyžadujú, aby vykonal prácu nadčas riadne predvídateľnej a obvyklej povahy, za ktorú odmena predstavuje významný prvok celkovej mzdy, odmena prijatá za túto prácu nadčas by mala byť zahrnutá do obvyklej odmeny (rozsudok z 13. decembra 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, body 46 a 47).
- 29 Ešte nie je definitívne objasnené, či sa práca nadčas riadne predvídateľnej a obvyklej povahy, za ktorú odmena predstavuje významný prvok celkovej mzdy, nevyhnutne musí zahrnúť do výpočtu obvyklej odmeny. Formulácia, podľa ktorej odmena za túto prácu nadčas „by mala“ byť zahrnutá do výpočtu náhrady mzdy za dovolenku (rozsudok z 13. decembra 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, bod 47), svedčí v neprospech záväznej povinnosti zahrnúť prácu nadčas. V prospech takej povinnosti však svedčí odlišenie nepredvídateľnej odmeny za prácu nadčas mimoriadnej povahy od riadne predvídateľnej a obvyklej práce nadčas, za ktorú odmena predstavuje významný prvok mzdy.

- 30 V prejednávanom prípade svedčí mnoho okolností v prospech záveru, že ide o mimoriadnu a nepredvídateľnú prácu nadčas. Indície v prospech záveru, že táto práca nadčas je riadne predvídateľná a obvyklá a odmena za ňu predstavuje významný prvok celkovej mzdy, nevyplývajú ani z kolektívnej zmluvy, ani zo špecifik sporu vo veci samej. Ak sa taká odmena za prácu nadčas nevyhnutne nemusí zahrnúť do výpočtu náhrady mzdy za dovolenku, je logické, že aj porovnateľná finančná nevýhoda v dôsledku čerpania dovolenky pri výpočte príplatkov za prácu nadčas neodporuje článku 31 ods. 2 Charty a článku 7 smernice 2003/88.
- 31 O tom, či kritériá, ktoré platia pre obvyklú odmenu, ktorá sa má ďalej vyplácať počas minimálnej doby dovolenky, možno preniesť na výpočet príplatkov za prácu nadčas, musí podľa názoru vnútroštátneho súdu rozhodnúť Súdny dvor. Finančná nevýhoda v podobe nižšej odmeny v dôsledku čerpania dovolenky nezávisí od toho, či z nej počas dovolenky vyplynie nižšia náhrada mzdy za dovolenku, alebo či sa táto nevýhoda premietne do náhrady za prácu nadčas pred alebo po dovolenke. Finančná motivácia na zrieknutie sa dovolenky je v oboch prípadoch porovnateľná.