

**Věc C-214/20**

**Shrnutí žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podle čl. 98 odst. 1  
jednacího řádu Soudního dvora**

**Datum doručení:**

13. října 2020

**Předkládající soud:**

Bundesarbeitsgericht (Německo)

**Datum předkládacího rozhodnutí:**

17. června 2020

**Žalobce, odvolatel a navrhovatel v řízení o opravném prostředku „Revision“:**

DS

**Žalovaná, odpůrkyně v odvolacím řízení a odpůrkyně v řízení o opravném  
prostředku „Revision“:**

Koch Persondienstleistungen GmbH

---

**Předmět původního řízení**

Nárok na zvýšení příplatku za práci přesčas při čerpání minimální dovolené za kalendářní rok

**Předmět a právní základ předběžné otázky**

Výklad unijního práva, článek 267 SFEU

**Předběžná otázka**

Brání čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie a článek 7 směrnice 2003/88/ES ustanovení v kolektivní smlouvě, podle kterého se při výpočtu, zda a kolik hodin má pracovník nárok na příplatek za práci přesčas, zohledňují pouze skutečně odpracované hodiny, a nikoli rovněž hodiny, kdy pracovník čerpá minimální placenou dovolenou za kalendářní rok?

## **Uplatňovaná ustanovení unijního práva**

Listina základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“) článek 31

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).

## **Uvedené vnitrostátní předpisy**

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz, zákon o minimální dovolené pracovníků, dále jen „BUrlG“), § 1, 3 a 13

Manteltarifvertrag für die Zeitarbeit, (Rámcová kolektivní smlouva o dočasném pracovním poměru, ve znění ze dne 17. září 2013, dále jen „rámcová kolektivní smlouva“) §§ 3, 4 a 6a

## **Stručné shrnutí skutkového stavu a řízení**

- 1 Žalobce je zaměstnán u žalované jako dočasný pracovník na plný úvazek s hrubou hodinovou mzdou ve výši 12,18 eur. Žalovaná v původním řízení spravuje agenturu poskytující dočasné pracovníky. Na pracovní poměr stran mezi žalobcem a žalovanou se vztahuje rámcová kolektivní smlouva.
- 2 Podle § 3.1.1. rámcové kolektivní smlouvy činí obvyklá měsíční pracovní doba pracovníků na plný úvazek 151,67 hodin. To odpovídá průměrné týdenní pracovní době v délce 35 hodin. Za účelem výpočtu obvyklé pracovní doby pro určitý měsíc se podle § 3.1.2. kolektivní pracovní smlouvy násobí počet pracovních dní sedmi hodinami. V případě částečného pracovního úvazku se stanoví poměrná délka obvyklé pracovní doby za měsíc.
- 3 Pracovní doba, která přesahuje obvyklou měsíční pracovní dobu, se považuje podle § 4.1.1. rámcové kolektivní smlouvy za „práci přesčas“. Podle § 4.1.2. kolektivní pracovní doby je za práci přesčas od určité hranice pobírána vyšší hodinová mzda. Pro účely výpočtu této hranice se počet pracovních dnů vynásobí osmi hodinami, přičemž rozhodující je podle tohoto ustanovení počet „odpracovaných“ hodin. Dále z § 4.1.2. rámcové kolektivní smlouvy vyplývá, že příplatek za práci přesčas činí 25 % a že tato ustanovení se uplatní „stejným způsobem“ na pracovníky na částečný úvazek.
- 4 V srpnu 2017, na který připadlo 23 pracovních dnů (obvyklá pracovní doba: 161 hodin práce) žalobce odpracoval 121,75 hodin a čerpal minimální dovolenou za kalendářní rok ve smyslu čl. 31 odst. 2 Listiny a čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88. Žalovaná vypočítala za srpen 2017 deset dní dovolené, což odpovídalo 84,7 hodinám. V tomto ohledu použila § 6a rámcové kolektivní smlouvy, podle něhož

výpočet náhrady mzdy za dovolenou je třeba založit na průměrné pracovní době za poslední tři měsíce před čerpáním dovolené.

- 5 Podle § 4.1.2. rámcové kolektivní smlouvy měly být za srpen 2017 vyplaceny příplatky za práci přesčas za doby přesahující 184 odpracovaných hodin.
- 6 Žalobce má za to, že do výpočtu dodatečných příplatků za práci přesčas je třeba zahrnout hodiny fakturované za dovolenou. V srpnu 2017 je tedy třeba vycházet z celkem z 206,45 odpracovaných hodin. Limit 184 odpracovaných hodin je tak překročena, takže má nárok na příplatek za práci přesčas.
- 7 Žalobce navrhuje, aby byla žalované uložena povinnost zaplatit mu částku 72,32 eur brutto navýšenou o úroky z prodlení.
- 8 Podle žalované je pro účely výpočtu dodatečných příplatků za práci přesčas třeba podle samotného znění rámcové kolektivní smlouvy zohlednit pouze skutečně odpracované hodiny. Naproti tomu není namístě zohledňovat dobu dovolené. Žalobce nemá nárok na příplatek za práci přesčas, neboť v srpnu 2017 nepracoval více než 184 hodin.
- 9 Soudy nižších stupňů žalobu zamítly. Opravným prostředkem „Revize“ podaným k předkládajícímu soudu žalobce dále uplatňuje svůj návrh na zaplacení.

### **Stručné odůvodnění předběžné otázky**

#### ***Posouzení věci podle vnitrostátního práva***

- 10 Na základě výkladu § 4.1.2. rámcové kolektivní smlouvy dospěl předkládající soud k závěru, že v srpnu 2017 nemá žalobce nárok na příplatek za práci přesčas.
- 11 To vyplývá především ze znění tohoto ustanovení. „Odpracovanými hodinami“ se podle běžného jazyka rozumí hodiny, během nichž je skutečně vykonávána práce.
- 12 Z teleologického výkladu nevyplývá jiný závěr. Předkládající soud má za to, že cílem příplatků za práci přesčas stanovených v rámcové kolektivní smlouvě je zejména náhrada mimořádné pracovní zátěže, která vzniká pouze v případě překročení určitých limitů pracovní doby. I když je pravda, že účelem takových příplatků může v zásadě rovněž být obecná ochrana volného času pracovníků, v případě rámcové kolektivní smlouvy neexistují indicie, že o to šlo stranám kolektivní smlouvy. To vyplývá zejména z § 4.1.2. rámcové kolektivní smlouvy, podle něhož se na pracovníky na částečný úvazek použijí „stejným způsobem“ ustanovení týkající se příplatků za práci přesčas, takže nárok na tyto příplatky mají tito pracovníci až od překročení stejných limitů jako pracovníci na plný úvazek.
- 13 Vystává rovněž otázka, zda ustanovení kolektivní smlouvy týkající se výpočtu příplatků za práci přesčas motivují neoprávněně pracovníky, aby nečerpali

dovolenou. Podle judikatury předkládajícího soudu mohou být určité podněty ke vzdání se dovolené v rozporu s § 1 BUrlG, podle kterého má každý pracovník nárok na placenou dovolenou. Od tohoto ustanovení se nelze v kolektivních smlouvách odchýlit (§ 13 odst. 1 bod 1 BUrlG). Pokud by žalobce nečerpal dovolenou v srpnu 2017, ale skutečně pracoval za období dovolené, měl by podle rámcové kolektivní smlouvy nárok na příplatky za práci přesčas za 22,45 hodin ve výši 68,36 eur hrubého (22,45 hodin x 12,18 EUR hrubého x 25 %). Tento znevýhodňující účinek dovolené je součástí struktury rámcové kolektivní smlouvy. Pokud pracovníci nejprve pracují před čerpáním dovolené v průběhu téhož měsíce, mohou být příplatky za práci přesčas nižší nebo nemusí vzniknout.

- 14 Rámcová kolektivní smlouva však vykazuje zvláštnosti, které vedou k tomu, že k finančním nevýhodám souvisejícím s vyčerpanou dovolenou dochází pouze ve zvláštních situacích. Příplatek za práci přesčas se musí podle § 4.1.2. rámcové kolektivní smlouvy vyplatit teprve tehdy, když je překročena průměrná týdenní pracovní doba ve výši 40 hodin. Obvyklá týdenní pracovní doba je však 35 hodin. Příplatek za práci přesčas je tedy třeba uhradit pouze tehdy, když je odpracováno více než 8/7 obvyklé měsíční pracovní doby. Krom toho je počet hodin práce přesčas podléhajících příplatku omezen tím, že podle § 3.2.1. rámcové kolektivní smlouvy je třeba hodiny, které překračují obvyklou měsíční pracovní dobu, převést na konto pracovní doby. V tomto ohledu je podle § 3.2.2. rámcové kolektivní smlouvy maximální hranice 150 hodin, která je při časté práci přesčas rychle dosažena.
- 15 Podíl dalších příplatků za práci přesčas „ohrožených“ dovolenou na celkové hrubé měsíční odměně je v obvyklých případech relativně nízký. V případě žalobce to činí přibližně 2,7 % za měsíc srpen 2017.

### ***Posouzení projednávané věci z hlediska unijního práva***

- 16 Podle předkládajícího soudu je pro účely vyřešení sporu v původním řízení třeba zjistit, zda čl. 31 odst. 2 Listiny a čl. 7 směrnice 2003/88 brání takové právní úpravě, jako je § 4.1.2. rámcové kolektivní smlouvy. Soudní dvůr již rozhodl, že unijní právo může bránit rovněž ustanovením v kolektivních smlouvách [viz zejména rozsudek ze dne 23. dubna 2020, Land Niedersachsen (předchozí pracovní doby), C-710/18, EU:C:2020:299, body 22 a násl.].
- 17 Otázka, zda taková právní úprava, jako je § 4.1.2. rámcové kolektivní smlouvy představuje podnět ke vzdání se dovolené, který je v rozporu s čl. 31 odst. 2 Listiny a článkem 7 směrnice 2003/88, není jednoznačná *a priori* („acte clair“), ani na základě judikatury Soudního dvora není objasněna takovým způsobem, který neponechává prostor pro žádné rozumné pochybnosti („acte éclairé“).
- 18 Z judikatury Soudního dvora vyplývá, že by se mohlo jednat o porušení těchto ustanovení unijního práva.

- 19 Soudní dvůr zdůraznil zvláštní význam minimální dovolené za kalendářní rok v mnoha rozhodnutích. Podle jeho judikatury musí být nárok každého pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok považován za zásadu sociálního práva Unie zvláštního významu, od níž se není možno odchýlit a jejíž provedení příslušnými vnitrostátními orgány musí být uskutečněno pouze v mezích výslovně uvedených ve směrnici 2003/88 (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 12. června 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, bod 15, jakož i ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další, C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 22 a zde uvedená judikatura). Tato zásada je výslovně zakotvena v čl. 31 odst. 2 Listiny, které čl. 6 odst. 1 SEU přiznává stejnou právní sílu jako Smlouvám (rozsudky ze dne 30. června 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, bod 20, jakož i ze dne 8. listopadu 2012, Heimann, C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 22).
- 20 Dvojím účelem nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok je „umožnit pracovníkovi, aby si odpočinul a měl volný čas na uvolnění a své mimopracovní zájmy (rozsudek ze dne 20. července 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, bod 34 a zde uvedená judikatura). Během dovolené za kalendářní rok tak pracovník nesmí být vystaven okolnostem, které by mohly vyvolat nejistotu ohledně odměny, která mu náleží (rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 37 a násl.).
- 21 Konečně Soudní dvůr rozhodl, že článek 7 směrnice 2003/88 konkretizuje pravidlo uvedené v čl. 31 odst. 2 Listiny. Základní právo na placenou dovolenou zakotvené v unijním právu je vyjádřeno v čl. 31 odst. 2 Listiny (rozsudky ze dne 6. listopadu 2018, Bauer und Willmeroth, C-569/16 und C-570/16, EU:C:2018:871, bod 38 a 85, jakož i ze dne 6. listopadu 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, bod 31, 74 a 75). Pokud vnitrostátní právní úprava nemůže být vykládána v souladu s čl. 31 odst. 2 Listiny a článkem 7 směrnice 2003/88, je vnitrostátní soud povinen ponechat tuto vnitrostátní právní úpravu nepoužitou. Tato povinnost vyplývá pro vnitrostátní soud z článku 7 směrnice 2003/88 a z čl. 31 odst. 2 Listiny, pokud je účastníkem řízení státní zaměstnavatel. Vyplývá z čl. 31 odst. 2 Listiny, pokud je účastníkem řízení soukromý zaměstnavatel (rozsudky ze dne 6. listopadu 2018, Bauer a Willmeroth, C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 64, jakož i ze dne 6. listopadu 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, bod 62 a násl.).
- 22 Vzhledem ke zvláštnímu významu nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok existují pochybnosti o tom, zda jsou s čl. 31 odst. 2 Listiny a článkem 7 směrnice 2003/88 slučitelné nevýhody spojené s příplatky za práci přesčas vyplývající z čerpání minimální dovolené za kalendářní rok. Soudní dvůr rozhodl, že se nesmí vytvářet podněty ke vzdání se minimální dovolené za kalendářní rok. Pracovníci k tomu nemohou být rovněž podněcováni. To by bylo v rozporu s cíli, které jsou sledovány nárokem na placenou dovolenou za kalendářní rok a které mimo jiné spočívají v tom, že mají zajistit pracovníkovi využití skutečného odpočinku, aby byla zabezpečena účinná ochrana jeho bezpečnosti a zdraví (rozsudky ze dne 6. listopadu 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der

Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, bod 42, ze dne 6. listopadu 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, bod 49 a ze dne 6. dubna 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, bod 32).

- 23 Ve věci Lock (rozsudek ze dne 22. května 2014, C-539/12, EU:C:2014:351) se Soudní dvůr vyjádřil k situaci, která je relativně blízká projednávanému případu. Kromě své základní mzdy pobíral pracovník provize z uzavřených kupních smluv, které byly vyplaceny několik týdnů nebo měsíců po uzavření každé z těchto smluv. Během této dovolené pobíral základní plat. Provize za smlouvy uzavřené v minulosti byly nadále placeny. V době čerpání dovolené však pracovník nemohl uzavřením smluv získat nové provize. Z tohoto důvodu se jeho odměna snížila v období následujícím po každé dovolené.
- 24 Soudní dvůr měl za to, že čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 brání takové právní úpravě. Pracovník může být odrazen od uplatnění svého nároku na dovolenou kvůli finanční nevýhodě. To je o to pravděpodobnější, pokud provize představují v průměru více než 60 % odměny. Takové snížení odměny kvůli placené dovolené za kalendářní rok porušuje čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88. Není relevantní, že snížení pracovní odměny nastane v období po čerpání dovolené (rozsudek ze dne 22. května 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, bod 21 a násl.).
- 25 Ve věci Lock byly nevýhody spojené s nárokem na odměnu častější a významnější než ve věci, kterou má rozhodnout předkládající soud. Porušení unijního práva však nelze vyloučit pouze z důvodu nižšího významu případných nevýhod spojených s odměnou.
- 26 Na druhou stranu vyplývají z judikatury Soudního dvora indicie, že odrazující účinek § 4.1.2. rámcové kolektivní smlouvy by nemusel postačovat k odůvodnění porušení čl. 31 odst. 2 Listiny a článku 7 směrnice 2003/88. Takové indicie se nacházejí v rozhodnutích Soudního dvora ohledně obvyklé pracovní odměny, kterou je třeba pracovníkům vyplatit během čerpání jejich dovolené (rozsudky ze dne 13. prosince 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, bod 32 a násl., ze dne 22. května 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, bod 16 a násl., jakož i ze dne 15. září 2011, Williams a další, C-155/10, EU:C:2011:588, bod 19 a násl.).
- 27 Odměna za minimální dovolenou za kalendářní rok přitom musí být v zásadě vypočtena tak, aby se shodovala s obvyklou odměnou pracovníka. Pokud je však odměna vyplácená pracovníkovi složena z několika složek, vyžaduje si určení obvyklé odměny, na kterou má pracovník během své dovolené za kalendářní rok nárok, zvláštní analýzu (viz rozsudek ze dne 15. září 2011, Williams a další, EU:C:2011:588, bod 21 a 22).
- 28 Ve věci Hein se Soudní dvůr zabýval otázkou, zda je třeba při výpočtu náhrady mzdy za dovolenou zohlednit hodiny práce přesčas odpracované pracovníkem. V tomto ohledu uvedl, že z důvodu výjimečné a nepředvídatelné povahy odměny za práci přesčas není tato odměna v zásadě součástí obvyklé odměny, na kterou má pracovník nárok z titulu placené dovolené za kalendářní rok stanovené v čl. 7

odst. 1 směrnice 2003/88. Pokud však pracovní smlouva zavazuje pracovníka k tomu, aby odpracoval přesčas, které jsou značně předvídatelné a obvyklé a jejichž odměna představuje významnou část celkové odměny, odměna za tuto práci přesčas by měla být zahrnuta do obvyklé odměny (rozsudek ze dne 13. prosince 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, body 46 a 47).

- 29 Ještě není zcela objasněno, zda hodiny práce přesčas, které mají velmi předvídatelnou a běžnou povahu, za něž odměna představuje významnou část celkové odměny za práci, musí být nutně zahrnuty do výpočtu obvyklé odměny. Formulace, že odměna za tuto práci přesčas by „měla“ být zahrnuta do výpočtu náhrady mzdy za dovolenou (rozsudek ze dne 13. prosince 2018 Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, bod 47) hovoří proti závazné povinnosti zahrnout práci přesčas. Pro takovou povinnost však hovoří odlišení nepředvídatelné odměny za práci přesčas výjimečné povahy a odměny za práci přesčas velmi předvídatelné a obvyklé povahy, za kterou odměna představuje významnou část odměny.
- 30 V projednávaném případě hovoří mnoho skutečností pro přijetí závěru, že se jedná o výjimečnou a nepředvídatelnou práci přesčas. Indicie ve prospěch závěru, že práce přesčas je do značné míry předvídatelná a obvyklá a že odměna za ni představuje významnou část celkové odměny, nevyplývají z kolektivní smlouvy ani ze zvláštností sporu v původním řízení. Pokud se taková odměna za práci přesčas nemusí nutně zohlednit při výpočtu náhrady mzdy za dovolenou, je logické, že srovnatelná finanční újma spojená s čerpáním dovolené není v rozporu s čl. 31 odst. 2 Listiny a čl. 7 směrnice 2003/88.
- 31 Podle předkládajícího soudu přísluší Soudnímu dvoru, aby rozhodl, zda kritéria použitelná na obvyklou odměnu, která je vyplácena po minimální dobu dovolené, mohou být použita na výpočet příplatků za práci přesčas. Finanční nevýhoda nižší odměny z důvodu čerpání dovolené je nezávislá na skutečnosti, zda během dovolené vede k nižší náhradě mzdy za dovolenou, nebo že se tato nevýhoda odrazí v odměny za práci přesčas před dovolenou nebo po ní. Finanční podnět vzdát se dovolené je v obou případech srovnatelný.