

Anonymizovaná verze

Překlad

C-426/20 - 1

Věc C-426/20

Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce

Datum doručení:

10. září 2020

Předkládající soud:

Tribunal Judicial da Comarca de Braga — Juízo do Trabalho de Barcelos [okresní soud v Braze — soud pro věci pracovní právní a sociální v Barcelos (Portugalsko)]

Datum předkládacího rozhodnutí:

15. července 2020

Žalobci:

GD

ES

Žalovaná:

Luso Temp — Empresa de Trabalho Temporário, S. A.

Tribunal Judicial da Comarca de Braga

(Okresní soud v Braze, Portugalsko)

Juízo do Trabalho de Barcelos — Juiz 2

(Soud pro věci pracovní právní a sociální v Barcelos, 2. senát)

[omissis]

Sp. zn. 3190/19.5T8BCL

ES

Žaloba v řádném řízení

[omissis]

[omissis]

[omissis]

Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce

V této věci se žalobci domáhají po žalované zaplacení peněžitých částek, ohledně kterých tvrdí, že je neobdrželi, z titulu placené dovolené a mimořádného příplatku na dovolenou za dobu, po kterou pracovali pro žalovanou agenturu práce na základě pracovní smlouvy.

V této souvislosti:

- Žalobkyně GD uzavřela s žalovanou agenturou práce dne 29. 10. 2017 pracovní smlouvu a byla přidělena k výkonu práce ke společnosti *Inoveplástika — Inovação e Tecnologia em Plásticos, S. A.*, do 28. 10. 2019.
- Žalobce ES uzavřel s žalovanou agenturou práce dne 9. 10. 2017 pracovní smlouvu a byl přidělen k výkonu práce ke společnosti *Inoveplástika — Inovação e Tecnologia em Plásticos, S. A.*, do 8. 10. 2019.

*

Předmětem sporu mezi účastníky řízení jsou ustanovení Código do Trabalho (zákoník práce), kterých se každá ze stran domáhá na podporu svých návrhů.

*

Žalobci tvrdí, že jim 1. ledna každého roku (2018 a 2019) vznikl nárok na dvacet dva dnů dovolené a že dále mají také nárok na dva dny dovolené za každý odpracovaný měsíc v roce, kdy pracovní poměr vznikl (2017), a na určitý počet dnů dovolené v poměru k odpracované době v roce, ve kterém pracovní poměr skončil (2019).

Žalobci zakládají své nároky na obecné právní úpravě dovolené obsažené v člancích 237, 238, 239 a 245 Código do Trabalho (zákoník práce, přijatý zákonem č. 7/2009 ze dne 12. února 2009), které zní:

„PODODDÍL X

Dovolená

Článek 237

Právo na dovolenou

1. Zaměstnanec má za každý kalendářní rok právo na placenou dovolenou, na niž má nárok od 1. ledna.

2. Obecně je právo na dovolenou odvozeno od práce vykonané v předchozím kalendářním roce, nezávisí však na úsilí či na pracovním výkonu.

[...]

Článek 238

Výměra dovolené

1. Roční výměra dovolené činí nejméně dvacet dva pracovních dnů.

[...]

Článek 239

Výměra dovolené ve zvláštních případech

1. V roce, ve kterém pracovní poměr vznikl, má zaměstnanec právo na dva pracovní dny dovolené za každý měsíc trvání pracovního poměru, maximálně na dvacet dnů, přičemž dovolenou lze čerpat po uplynutí šesti měsíců plnění pracovní smlouvy.

2. Skončí-li kalendářní rok dříve, než uplyne doba uvedená v předchozím odstavci, lze dovolenou čerpat do 30. června následujícího roku.

3. Za použití pravidel v předchozích odstavcích nelze čerpat více než třicet pracovních dnů dovolené v jednom kalendářním roce, ledaže stanoví jinak kolektivní smlouva.

[...]

Článek 245

Vliv skončení pracovního poměru na právo na dovolenou

1. V okamžiku skončení pracovního poměru má zaměstnanec právo na náhradu mzdy za dovolenou a na mimořádný bonus na dovolenou:

a) za nevyčerpanou dovolenou, na kterou mu vzniklo právo;

b) v poměru k odpracované době v roce, ve kterém pracovní poměr skončil.

2. *V případě uvedeném pod písmenem a) předchozího odstavce se výměra dovolené počítá na základě doby trvání zaměstnání.*

3. *Skončí-li pracovní poměr v kalendářním roce následujícím po roce, ve kterém vznikl, nebo netrvá-li déle než dvanáct měsíců, celková výměra dovolené nebo příslušné náhrady, na kterou má zaměstnanec právo, nemůže být vyšší než poměrná část roční výměry dovolené podle doby trvání pracovního poměru.*“

Použila-li by se v dané věci tato ustanovení, žalobci by měli právo na následující počet dnů placené dovolené (a na příslušné mimořádné příplatky na dovolenou):

- 4 dny dovolené za rok 2017 (dva celé měsíce trvání pracovního poměru) (článek 239 odst. 1);
- 22 dnů dovolené, na něž vznikl nárok dne 1. 1. 2018 (článek 237 odst. 1 a čl. 238 odst. 1);
- 22 dnů dovolené, na něž vznikl nárok dne 1. 1. 2019 (článek 237 odst. 1 a čl. 238 odst. 1);
- 19 dnů ($22/365 \times 301$) v případě žalobkyně GD a 17 dnů ($22/365 \times 281$) v případě žalobce ES (poměrná dovolená za odpracovanou dobu v roce 2019) [článek 245 odst. 1 písm. b)].

*

Žalovaná tvrdí, že každý z žalobců má právo pouze na placenou dovolenou (a na příslušný mimořádný příplatek na dovolenou) v poměru k době trvání jeho pracovního poměru.

Toto tvrzení odůvodňuje ustanovením čl. 185 odst. 6 Código do Trabalho (zákoník práce), ve kterém se stanoví:

„ČÁST V

Výkon práce zaměstnanci agentury práce

Článek 185

Pracovní podmínky zaměstnanců agentury práce

[...]

6. *Zaměstnanec má právo v poměru k době trvání pracovního poměru na placenou dovolenou a na mimořádný bonus na dovolenou a Vánoce, jakož i na jiné pravidelné dávky, na které mají právo zaměstnanci uživatele, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci obdobného významu.*

[...]“

Použilo-li by se toto ustanovení ve spojení s čl. 238 odst. 1, měl by každý z žalobců právo pouze na čtyřicet čtyři dnů dovolené celkem za dva roky trvání pracovního poměru (22 x 2).

*

Článek 185, kterého se dovolává žalovaná, je zvláštním ustanovením upravujícím pracovní poměr zaměstnanců agentury práce, a proto se použije přednostně před obecnou právní úpravou klasického pracovního poměru. Je tak zřejmé, s ohledem na jeho systematické zařazení v Código do Trabalho (zákoník práce) a znění, že záměrem zákonodárce bylo vyloučit použití obecné právní úpravy dovolené pro klasický pracovní poměr, jestliže stanovil, že zaměstnanci agentury práce mají vždy právo pouze na placenou dovolenou a na příslušný mimořádný příplatek na dovolenou v poměru k době výkonu práce u uživatele.

*

Směrnice 2008/104/ES Evropského parlamentu a Rady ze dne 19. listopadu 2008, o agenturním zaměstnávání, stanoví v čl. 5 odst. 1, že „základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce jsou po dobu trvání jejich přidělení k uživateli přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je tento uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě“, zatímco podle čl. 3 odst. 1 písm. f) uvedené směrnice „základními pracovními podmínkami a podmínkami zaměstnávání“ se rozumí „pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání stanovené v právních a správních předpisech, kolektivních smlouvách nebo dalších obecně závazných ustanoveních, které se uplatňují u uživatele, týkající se: i) délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků; ii) odměňování“ (zvýraznění doplněno).

Podle informace, kterou portugalská vláda sdělila Evropské komisi (dostupné na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/NIM/?uri=celex:32008L0104>), vnitrostátní zákonodárce provedl tuto směrnici právě prostřednictvím Código do Trabalho (zákoník práce) a nařízení s mocí zákona č. 260/2009 ze dne 25. září 2009.

*

Žádné pochybnosti nevyvstávají v případě zaměstnanců, kteří jsou přiděleni k uživateli na dobu nepřevyšující dvanáct měsíců, nebo zaměstnanců, jejichž pracovní poměr vznikl v jednom kalendářním roce a skončil v následujícím kalendářním roce: podle citovaného čl. 245 odst. 3 budou tito zaměstnanci ve stejném postavení jako zaměstnanci zaměstnávání přímo uživatelem na stejném pracovním místě, jelikož také tito zaměstnanci mají právo pouze na placenou dovolenou a na mimořádný příplatek na dovolenou v poměru k době trvání pracovního poměru.

*

Nicméně v jiných případech, kdy zaměstnanec agentury práce začne pracovat pro uživatele v jednom kalendářním roce a přestane pro něj vykonávat práci po dvou nebo více kalendářních letech od nástupu, bude v jiném postavení než zaměstnanec zaměstnáváný přímo uživatelem na stejném pracovním místě. V těchto případech — jako je tomu v předmětné věci — má zaměstnanec agentury práce právo pouze na placenou dovolenou a na mimořádný příplatek na dovolenou v poměru k době výkonu práce, zatímco zaměstnanec zaměstnáváný přímo uživatelem má právo na všechny dovolené vyplývající z obecné právní úpravy Código do Trabalho (zákoník práce). Konkrétně v předmětné věci má každý ze žalobců právo na čtyřicet čtyři dnů placené dovolené a na mimořádný příplatek na dovolenou, zatímco zaměstnanec zaměstnáváný přímo uživatelem, který pracuje na stejném pracovním místě po stejnou dobu, má právo na šedesát sedm dnů (v případě žalobkyně GD) nebo na šedesát pět dnů (v případě žalobce ES).

*

Taková situace, která je důsledkem použití čl. 185 odst. 6 Código do Trabalho (zákoník práce), je podle všeho v přímém rozporu s čl. 3 odst. 1 písm. f) a čl. 5 odst. 1 směrnice 2008/104/ES Evropského parlamentu a Rady ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání.

Podle článku 267 Smlouvy o fungování Evropské unie má Soudní dvůr Evropské unie pravomoc rozhodovat o předběžných otázkách týkajících se výkladu aktů přijatých orgány, institucemi nebo jinými subjekty Unie.

V dané věci není proti rozhodnutí, které bude vydáno, přípustný řádný opravný prostředek [článek 629 odst. 1 Código de Processo Civil (občanský soudní řád) a článek 79 Código de Processo do Trabalho (zákon o řízení v pracovních věcech), oba *a contrario*], a tak je tento soud povinen předložit věc Soudnímu dvoru.

Účastníci řízení byli vyzváni, aby se k přerušení řízení vyjádřili, přičemž žádný z nich nevyjádřil nesouhlas.

Žalovaná se vyjádřila k jádru věci, jak je uvedeno v žádosti, která bude zaslána Soudnímu dvoru spolu s tímto rozhodnutím, aniž by bylo dotčeno její právo předkládat tomuto soudu vyjádření podle čl. 96 odst. 1 písm. a) jednacího řádu Soudního dvora (vyhlášeného v *Úředním věstníku Evropské unie*, L 265, s. 1, ze dne 29. 9. 2012).

*

Za těchto okolností a na základě výše uvedených skutečností soud rozhodl takto:

- a) Řízení se přerušuje podle čl. 269 odst. 1 písm. c) Código de Processo Civil (občanský soudní řád) do rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie o níže uvedené předběžné otázce.

- b) Soudnímu dvoru Evropské Unie se předkládá žádost o rozhodnutí o následující předběžné otázce:

Brání čl. 3 odst. 1 písm. f) a čl. 5 odst. 1 směrnice 2008/104/ES Evropského parlamentu a Rady ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání právní úpravě obsažené v čl. 185 odst. 6 Código do Trabalho (zákoník práce) (přijatý zákonem č. 7/2009 ze dne 12. února 2009), podle které má zaměstnanec agentury práce ve všech případech nárok na placenou dovolenou a na mimořádný příplatek na dovolenou pouze v poměru k době výkonu práce pro uživatele, ačkoli jeho pracovní poměr vznikne v jednom kalendářním roce a skončí po dvou nebo více kalendářních letech od uvedeného data, zatímco v případě zaměstnance, který je uživatelem zaměstnáván přímo, a který pracuje na stejném pracovním místě po stejnou dobu, se použije obecná právní úprava dovolené, což mu zajišťuje vyšší výměru placené dovolené a vyšší mimořádný příplatek na dovolenou, jelikož nejsou v poměru k době výkonu práce?

*

Vyhotovte stejnopis rozhodnutí, podání účastníků řízení a dokumentů jimi předložených (v původním řízení a v incidenčním řízení), jakož i předchozí žádosti žalované a zašlete je doporučenou zásilkou Soudnímu dvoru Evropské unie [omissis].

*

[omissis]

*

Toto rozhodnutí bude doručeno účastníkům řízení.

*

V Barcelos dne 15. 7. 2020.

[omissis]

*

Soudce

Filipe César Marques