



Tisk a informace

Soudní dvůr Evropské unie
TISKOVÁ ZPRÁVA č. 142/12
V Lucemburku dne 8. listopadu 2012

Rozsudek ve spojených věcech C-229/11 a C-230/11
Alexander Heimann a Konstantin Toltschin v. Kaiser GmbH

Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok může být krácen poměrně ke zkrácení pracovní doby sjednanému v sociálním plánu

Unijní právo nebrání tomu, aby podnik a jeho rada zaměstnanců uzavřely sociální plán, který stanoví poměrné krácení nároku pracovníka se zkrácenou pracovní dobou na placenou dovolenou za kalendářní rok

Unijní právo¹ zaručuje každému pracovníkovi nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů. V případě ukončení pracovního poměru může být tato minimální doba placené dovolené za kalendářní rok nahrazena finanční náhradou.

Arbeitsgericht Passau (pracovní soud v Pasově, Německo) Soudnímu dvoru klade otázku, zda unijní právo brání takovým vnitrostátním právním předpisům nebo praktikám – jako je sociální plán, který podnik uzavřel se svou radou zaměstnanců – které stanoví krácení nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok poměrně ke zkrácení pracovní doby zaměstnanců během období, které se vyznačuje hospodářskými obtížemi podniku.

Tomuto soudu byly předloženy spory mezi A. Heimannem a K. Toltschinem na straně jedné a jejich bývalým zaměstnavatelem, společností Kaiser GmbH, subdodavatelským podnikem automobilového průmyslu, na straně druhé, týkající se finanční náhrady požadované za dny dovolené za kalendářní rok, které tito pracovníci nemohli v roce 2009 a 2010 vyčerpat. Z důvodu hospodářských obtíží společnost Kaiser A. Heimanna propustila s účinkem ke konci června 2009 a K. Toltschina propustila s účinkem ke konci srpna 2009. Na základě sociálního plánu uzavřeného mezi společností Kaiser a její radou zaměstnanců však byly jejich smlouvy formálně prodlouženy o jeden rok. V průběhu tohoto období A. Heimann a K. Toltschin nemuseli vykonávat práci („zkrácení pracovní doby na nulu“) [„Kurzarbeit Null“] a společnost Kaiser jim nemusela vyplácet mzdu. A. Heimann a K. Toltschin naproti tomu od Spolkové agentury pro zaměstnanost pobírali prostřednictvím společnosti Kaiser příspěvek nazvaný „Kurzarbeitergeld“. Společnost Kaiser tvrdí, že A. Heimann a K. Toltschin během tohoto období „zkrácení pracovní doby na nulu“ nemohli získat nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok.

Svým rozsudkem z dnešního dne Soudní dvůr odpověděl, že unijní právo nebrání takovým vnitrostátním právním předpisům nebo praktikám – jako je sociální plán, který podnik uzavřel se svou radou zaměstnanců – které stanoví krácení nároku pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok poměrně ke zkrácení pracovní doby (pravidlo výpočtu „poměrným dílem“).

Soudní dvůr konstatoval, že situace pracovníka se zkrácenou pracovní dobou v rámci sociálního plánu je podstatně odlišná od situace pracovníka, který má volno z důvodu nemoci, přičemž posledně uvedený má podle judikatury Soudního dvora nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok stejně jako pracovník vykonávající práci.

V rámci zkrácení pracovní doby jsou totiž závazky jak pracovníka, tak zaměstnavatele na základě podnikové dohody pozastaveny. Navíc na rozdíl od nemocného pracovníka, který podléhá fyzickým či psychickým omezením způsobeným nemocí, může pracovník se zkrácenou pracovní

¹ Listina základních práv Evropské unie vykládaná ve spojení se směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381).

dobou získaný čas využít k odpočinku či se věnovat oddechovým a zábavním činnostem. Kromě toho, jestliže by zaměstnavatel musel během období zkrácení pracovní doby hradit placenou dovolenou za kalendářní rok, hrozilo by nebezpečí vyvolání zdrženlivosti u zaměstnavatele, pokud jde o sjednání sociálního plánu, podle něhož je pracovní smlouva prodloužena pouze ze sociálních důvodů, a tedy v zájmu pracovníka.

Naproti tomu je situace zaměstnance se zkrácenou pracovní dobou srovnatelná se situací zaměstnance na částečný pracovní úvazek. V souladu se svou judikaturou² tak Soudní dvůr připomněl, že po dobu trvání zaměstnání na částečný pracovní úvazek může být nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok krácen poměrně ke zkrácení pracovní doby.

UPOZORNĚNÍ: Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce umožňuje soudům členských států, aby v rámci sporu, který projednávají, položily Soudnímu dvoru otázky týkající se výkladu unijního práva nebo platnosti aktu Unie. Soudní dvůr nerozhoduje ve sporu před vnitrostátním soudem. Vnitrostátní soud musí věc rozhodnout v souladu s rozhodnutím Soudního dvora. Toto rozhodnutí je stejně tak závazné pro ostatní vnitrostátní soudy, které případně budou projednávat podobný problém.

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

[Úplné znění](#) rozsudku se zveřejňuje na internetové stránce CURIA v den vyhlášení.

Kontaktní osoba pro tisk: Balázs Lehoczki ☎ (+352) 4303 5499

Obrazový záznam z vyhlášení rozsudku je dostupný na [Europe by Satellite](#) ☎ (+32) 2 2964106

² Rozsudek ze dne 22. dubna 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, [C-486/08](#).