



Tisk a informace

Soudní dvůr Evropské unie
TISKOVÁ ZPRÁVA č. 126/17
V Lucemburku dne 29. listopadu 2017

Rozsudek ve věci C-214/16
Conley King v. The Sash Window Workshop Ltd a Richard Dollar

Pracovník musí mít možnost převést a kumulovat nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok, jež nebyly čerpány, protože zaměstnavatel neumožnil pracovníkovi čerpat nárok na takovou placenou dovolenou

Unijní právo brání tomu, aby měl pracovník povinnost vyčerpat dovolenou ještě předtím, než je určeno, zda má nárok na náhradu mzdy z důvodu čerpání této dovolené.

Pan King pracoval pro The Sash Window Workshop („společnost SWWL“) na základě „smlouvy samostatně výdělečně činné osoby pracující za provizi“ od roku 1999 až do odchodu do důchodu v roce 2012. Podle této smlouvy dostával pan King pouze provize. V případě, že čerpal dovolenou za kalendářní rok, mu dovolená nebyla proplácena.

V okamžiku ukončení pracovního poměru požádal pan King svého zaměstnavatele, aby mu vyplatil finanční náhradu jak za vyčerpanou dovolenou za kalendářní rok, která mu nebyla proplácena, tak za nevyčerpanou dovolenou, a to za celou dobu, po kterou vykonával pracovní činnost. Společnost SWWL žádosti pana Kinga nevyhověla, a proto pan King podal žalobu k příslušnému Employment Tribunal (pracovní soud, Spojené království).

Pracovní soud měl ve svém rozhodnutí za to, že pana Kinga je třeba považovat za „pracovníka“ ve smyslu britského zákona, který je předpisem provádějícím směrnicí o pracovní době¹ do vnitrostátního právního řádu, a že měl nárok na náhradu za placenou dovolenou.

V rámci odvolacího řízení položil Court of Appeal of England and Wales (Odvolací soud pro Anglii a Wales, Spojené království) Soudnímu dvoru několik předběžných otázek týkajících se výkladu této směrnice. Konkrétně se zeptal na to, zda je v případě sporu mezi pracovníkem a zaměstnavatelem o nárok pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok slučitelné s unijním právem, že pracovník musí začít čerpat dovolenou ještě před tím, než může být určeno, zda má nárok na její proplacení.

V dnešním rozsudku Soudní dvůr nejprve zdůraznil, že nárok všech pracovníků na placenou dovolenou za kalendářní rok musí být považován za zásadu sociálního práva Unie, která má zvláštní význam a je výslovně zakotvena v Listině základních práv Evropské unie.

Soudní dvůr uvedl, že účelem tohoto nároku je umožnit pracovníkovi, aby si odpočinul a aby měl volný čas a čas na oddech. Nicméně pracovník, který je vystaven okolnostem, které v něm v době dovolené mohou vyvolávat nejistotu stran náhrady, jež mu přísluší, nemůže mít z této dovolené plný prospěch. Takové okolnosti mohou rovněž pracovníka odrazovat od čerpání dovolené. V tomto ohledu Soudní dvůr připomněl, že jakákoli praxe či opomenutí na straně zaměstnavatele, které mohou mít takový odrazující účinek, jsou v rozporu s účelem nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok.

Dále Soudní dvůr připomněl, že je nesporné, že členské státy musí zajistit dodržování práva na účinnou právní ochranu, které je zakotveno v článku 47 Listiny základních práv Evropské unie. V kontextu projednávané věci by toto právo nebylo zaručeno, pokud by se v situaci, v níž

¹ 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)

zaměstnavatel poskytne pracovníkovi pouze neplacenou dovolenou, pracovník nemohl u soudu dovolávat samotného nároku na čerpání placené dovolené, ale **byl by nucen nejprve čerpat neplacenou dovolenou a teprve následně podat žalobu na její proplacení.**

Soudní dvůr rozhodl, že takový výsledek není slučitelný s právem na účinnou právní ochranu a se směrnicí o pracovní době. Unijní právo tedy brání tomu, aby pracovník musel vyčerpat dovolenou za kalendářní rok ještě před tím, než bude určeno, zda má nárok na náhradu odměny z důvodu čerpání této dovolené.

Nakonec Soudní dvůr dospěl k závěru, že **unijní právo brání vnitrostátním právním ustanovením nebo postupům, podle nichž je pracovníkovi znemožněno převést a případně kumulovat až do okamžiku ukončení pracovního poměru nároky na placenou dovolenou, které nebyly vyčerpany během několika po sobě jdoucích referenčních období, protože zaměstnavatel odmítl poskytnout náhradu mzdy po dobu této dovolené.**

V tomto ohledu Soudní dvůr připomněl svoji judikaturu, podle níž pracovník, který nemohl z důvodů nezávislých na své vůli čerpat svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok před ukončením pracovního poměru, má nárok na finanční náhradu. Ve věcech, v nichž byla vydána tato judikatura, bylo dotčeným pracovníkům znemožněno čerpat tento nárok kvůli jejich pracovní neschopnosti z důvodu nemoci.

V tomto kontextu za účelem ochrany zaměstnavatele, který je vystaven riziku přílišného nakumulování období nepřítomnosti pracovníka a obtížím, které z toho mohou vyplývat pro organizaci práce, Soudní dvůr konstatoval, že unijní právo nebrání vnitrostátním právním ustanovením nebo postupům, které omezují kumulování nároků na placenou dovolenou prostřednictvím období převoditelnosti v délce patnácti měsíců, po jehož uplynutí takový nárok zaniká.

Naproti tomu za takových okolností, jako jsou okolnosti věci v původním řízení, se nezdá, že by ochrana zájmů zaměstnavatele byla nezbytně nutná, jelikož posouzení nároku na placenou dovolenou v případě takového pracovníka, jako je pan King, nesouvisí se situací, v níž by byl jeho zaměstnavatel vystaven obdobím pracovní neschopnosti uvedeného pracovníka. Naopak tento zaměstnavatel mohl těžit z toho, že pan King nepřerušoval období výkonu pracovní činnosti. Je rovněž na zaměstnavateli, aby si zjistil veškeré informace o svých povinnostech v oblasti placené dovolené za kalendářní rok.

Soudní dvůr proto rozhodl, že na rozdíl od situace, v níž pracovník nemohl čerpat placenou dovolenou z důvodu nemoci, musí zaměstnavatel, který pracovníkovi neumožní čerpat jeho nárok na placenou dovolenou, nést důsledky svého jednání.

Pokud tedy neexistují žádná vnitrostátní pravidla stanovující omezení převodu dovolené v souladu s požadavky unijního práva, připuštění zániku nároků na placenou dovolenou nabytých pracovníkem by znamenalo schválení chování, které vede k nedovolenému obohacení zaměstnavatele v rozporu s cílem směrnice, jímž je ochrana zdraví pracovníků.

UPOZORNĚNÍ: Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce umožňuje soudům členských států, aby v rámci sporu, který projednávají, položily Soudnímu dvoru otázky týkající se výkladu práva Unie 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 Lehóczki ☎ (+352) 4303 5499

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