

# Anonymizované znenie

Preklad

C-57/22 – 1

**Vec C-57/22**

**Návrh na začatie prejudiciálneho konania**

**Dátum podania:**

28. január 2022

**Vnútroštátny súd:**

Nejvyšší soud České republiky

**Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:**

6. december 2021

**Dovolaťka (žalobkyňa v prvostupňovom konaní):**

YQ

**Ďalší účastník konania (žalovaný v prvostupňovom konaní):**

Ředitelství silnic a dálnic ČR

---

[omissis]

## U Z N E S E N I E

Nejvyšší soud České republiky rozhodol [omissis] v právnej veci žalobkyne YQ [omissis], bytom v Brne (Česká republika), [omissis] proti žalovanému **Ředitelství silnic a dálnic ČR**, so sídlom v Prahe (Česká republika), o zaplatenie 55 552 Kč s príslušenstvom, vedenej na Mestskom súde v Brne, [omissis] o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Brne (Česká republika) zo 6. októbra 2020, takto:

I. Konanie o dovolaní **sa prerušuje** do rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie o odpovedi na prejudiciálnu otázku uvedenú v bode [III] výroku.

II. Nejvyšší soud **žiada** Súdny dvor Európskej únie, aby v súlade s článkom 267 Zmluvy o fungovaní Európskej únie odpovedal na túto prejudiciálnu otázku:

*III. Má sa článok 7 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej judikatúre, podľa ktorej pracovník, ktorý dostal protiprávnu výpoveď a následne opätovne nastúpil do zamestnania v súlade s vnútroštátnym právom v nadväznosti na zrušenie jeho výpovede súdnym rozhodnutím, nemá nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie odo dňa prepustenia do dňa jeho opätovného nastúpenia do zamestnania z dôvodu, že tento pracovník počas tohto obdobia pre zamestnávateľa skutočne nepracoval, aj v prípade, že podľa vnútroštátnej právnej úpravy má protiprávne prepustený pracovník, ktorý bez zbytočného odkladu písomne oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával, nárok na náhradu mzdy alebo platu vo výške jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával, až do doby, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo keď sa pracovný pomer platne skončí?*

## O d ô v o d n e n i e:

## I.

**Skutkové okolnosti prípadu a predchádzajúce konanie pred českými súdmi**

- 1 Žalobkyňa sa od žalovaného domáha zaplatenia sumy 55 552 Kč spolu s úrokmi z omeškania. Uviedla, že medzi účastníkmi konania bola uzatvorená pracovná zmluva z 23. júna 2009, na základe ktorej žalobkyňa u žalovaného pracovala ako investičná referentka. Žalovaný jej nevyplatil náhradu mzdy za dovolenku za júl 2017 čerpanú v dňoch 18. – 21., 24. – 28. a 31. júla vo výške 3888 Kč, za august 2017, čerpanú v dňoch 2., 9., 14. – 18., 21 – 25. a 28. – 30. augusta vo výške 20 832 Kč a za september 2017 čerpanú v dňoch 6., 11. – 15., 18. – 22., 25. – 27.

a 29. septembra vo výške 20 832 Kč. Žalobkyni nebolo nariadené čerpanie dosiaľ nevyčerpanej dovolenky za obdobie od 1. januára 2014 do 10. januára 2017, a tak žalobkyňa žalovanému oznámila čerpanie dovolenky v uvedených dňoch a následne aj dovolenku napriek nesúhlasu žalovaného čerpala.

- 2 Žalovaný nárok žalobkyne neuznal. Poukázal na to, že v dňoch uvedených v žalobe žalobkyňa nemala schválenú dovolenku a nevznikol jej ani nárok na dovolenku za obdobie od 1. januára 2014 do 10. januára 2017, pretože z dôvodu sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru nevykonávala pre žalovaného prácu.
- 3 Městský soud v Brně rozsudkom zo 4. októbra 2019 [omissis] žalobu zamietol.
- 4 Po odvolaní žalobkyne Krajský soud v Brně rozsudkom zo 6. októbra 2020 [omissis] potvrdil rozsudok prvostupňového súdu.
- 5 Súd nižších stupňov vychádzali zo zistenia, že žalobkyňa bola u žalovaného zamestnaná v pracovnom pomere, 23. októbra 2013 dostala výpoveď, o ktorej Krajský soud v Brně rozsudkom z 20. decembra 2016 [omissis], ktorý sa stal právoplatným 10. januára 2017, rozhodol, že je neplatná, a žalobkyňa po 10. januári 2017 opäť nastúpila do práce pre žalovaného podľa pracovnej zmluvy. V tomto období (t. j. v období od 1. januára 2014 do 10. januára 2017) žalovaný žalobkyni neprideloval prácu a žalobkyňa žiadnu prácu pre žalovaného nevykonávala. Žalobkyňa si sama určila termíny čerpania dovolenky za mesiace júl, august a september 2017 za roky 2014 až 2016 (keďže podľa jej tvrdenia jej žalovaný za toto obdobie neurčil termíny čerpania dovolenky do 30. júna 2017) a oznámila ich žalovanému. Žalobkyňa v týchto dňoch nevykonávala prácu pre žalovaného. Žalovaný následne ukončil 9. augusta 2017 pracovný pomer so žalobkyňou výpoveďou podľa § 52 písm. g) Zákonníka práce z dôvodu neschválenej absencie v dňoch od 18. do 31. júla 2017; platnosť tejto výpovede je predmetom súdneho sporu medzi účastníkmi konania, ktorý prejednáva Městský soud v Brně [omissis] a ešte nebol právoplatne skončený.

5. Žalobkyňa podala proti rozsudku odvolacieho súdu dovolanie. Žalobkyňa v konaní predložila na preskúmanie judikatúru Súdneho dvora Európskej únie (ďalej len „Súdny dvor“) a právnu otázku, či článok 7 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času bráni tomu, aby vnútroštátna právna úprava podmieňovala nárok na platenú dovolenku skutočne odpracovaným časom a aby pre tento nárok uznala akýkoľvek čas, počas ktorého zamestnanec nepracoval, pretože mu zamestnávateľ počas trvania sporu o neplatnosť výpovede neprideloval prácu. Žalobkyňa pri výklade článku 7 smernice opakovane odkazovala na rozsudky Súdneho dvora (C-282/10 z 24. januára 2012, C-178/15 z 30. júna 2016, C-214/16 z 29. novembra 2017, C-173/99 z 26. júna 2001, a napokon z 25. júna 2020 vo veciach C-762/18 a C-37/19), vyzvala súdy na podanie návrhu na začatie prejudiciálneho konania v konkrétnej veci, tie sa [však] takýmto návrhom žalobkyne ani jej argumentáciou nezaoberali. Dovolateľka tvrdí, že je potrebné

vykladať vnútroštátnu právnu úpravu so zreteľom na zmysel a účel smernice z dôvodu, že právo každého pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok nepodlieha premlčaniu a nemožno ho odňať. Vnútroštátna právna úprava sa má vzhľadom na európske právo vykladať v tom zmysle, že ak zamestnancovi nebola pridelená práca podľa pracovnej zmluvy z nesporných dôvodov na strane zamestnávateľa, musí sa toto (ne)pridelenie práce vždy považovať za prekážku v práci na strane zamestnávateľa. Náhrada mzdy alebo platu podľa § 69 Zákonníka práce však nemôže sama osebe uspokojiť náhradu škody, ktorá zamestnancovi vznikla v dôsledku protiprávneho konania zamestnávateľa, ani právo každého zamestnanca na platenú dovolenku za kalendárny rok v zmysle a na účely smernice. V priebehu odvolacieho konania sa k riešeniu položennej právnej otázky vyjadril Súdny dvor (rozsudok z 25. júna 2020 vo veciach C-762/18 a C-37/19), za obdobných skutkových okolností ako v prejednávanej veci.

## II.

### Uplatniteľné vnútroštátne právo

- 6 Prejednávanú vec treba aj v súčasnosti, vzhľadom na to, že žalobkyňa požaduje náhradu za dovolenku, ktorú mala vyčerpať v júli, auguste a septembri 2017, posudzovať podľa zákona č. 262/2006 Zb., Zákonník práce, v znení účinnom do 31. októbra 2017 [omissis] (ďalej len „Zákonník práce“), následne došlo k podstatným zmenám v zákonnej úprave nároku na dovolenku, ktoré sa však prejednávanej veci netýkajú.
- 7 Podľa § 213 ods. 1 Zákonníka práce je dĺžka dovolenky najmenej štyri týždne za kalendárny rok.

*Podľa § 218 ods. 3 Zákonníka práce, ak sa čerpanie dovolenky neurčí najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka, má zamestnanec právo určiť čerpanie dovolenky aj sám. Zamestnanec je povinný písomne oznámiť zamestnávateľovi čerpanie dovolenky najmenej 14 dní vopred, ak sa so zamestnávateľom nedohodne na inej lehote na oznámenie.*

*Podľa § 222 ods. 1 Zákonníka práce má zamestnanec nárok na náhradu mzdy za čas dovolenky v sume jeho priemerného zárobku. Zamestnanci uvedení v § 213 ods. 4 môžu dostávať takúto náhradu mzdy alebo platu vo výške priemerného zárobku zodpovedajúceho priemernému trvaniu zmeny.*

*Podľa § 69 ods. 1 Zákonníka práce ak dal zamestnávateľ zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak zamestnávateľ neplatne skončil so zamestnancom pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a zamestnanec bez zbytočného odkladu písomne oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával, jeho pracovný pomer trvá naďalej a zamestnávateľ je povinný poskytnúť mu náhradu mzdy alebo platu. Náhrada podľa prvej vety patrí zamestnancovi vo výške priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na*

tom, aby ho ďalej zamestnával, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo kým sa pracovný pomer platne neskončí.

Podľa § 69 ods. 2 Zákonníka práce ak celkové obdobie, za ktoré by zamestnancovi mala patriť náhrada mzdy alebo platu, presiahne šesť mesiacov, môže súd na návrh zamestnávateľa jeho povinnosť zaplatiť náhradu mzdy alebo platu za ďalšie obdobie primerane znížiť; pri rozhodovaní súd prihliada najmä na to, či zamestnanec bol medzitým zamestnaný inde, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol, prípadne z akého dôvodu sa do práce nezapojil.

### III.

#### Uplatniteľné právo Európskej únie

- 8 Predmetným právnym predpisom je smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (ďalej len „smernica ES“).
- 9 Podľa článku 7 [ods.] 1 smernice ES členské štáty prijímajú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú ročnú dovolenku v trvaní najmenej štyroch týždňov v súlade s podmienkami pre vznik nároku a pre poskytnutie takej dovolenky, ustanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.

Podľa článku 7 [ods.] 2 smernice ES namiesto minimálnej doby ročnej platenej dovolenky nemôže byť vyplatená peňažná náhrada, s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru.

### IV.

#### Odôvodnenie položenej otázky

- 10 Štandardná súdna prax v Českej republike – týkajúca sa otázky, akým režimom sa riadia právne vzťahy medzi pracovníkom (podľa českého práva „zamestnancom“, ďalej pri citácii českej judikatúry len „zamestnanec“) a zamestnávateľom v prípade skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, s ktorým zamestnanec vyjadrí svoj nesúhlas, vyzve zamestnávateľa, aby mu prideloval prácu v súlade s pracovnou zmluvou, a podá (včas) žalobu o určenie neplatnosti skončenia tohto pracovného pomeru – dospela k záveru, že tieto právne vzťahy sa nemôžu riadiť pracovnou zmluvou, kolektívnou zmluvou, vnútornými predpismi a príslušnými pracovnoprávnymi predpismi v rovnakej podobe, ako keby pracovný pomer nepochybne trval. Pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom sa preto v danom období riadia osobitnou právnou úpravou obsiahnutou v § 69 až 72 Zákonníka práce; preto počas tohto obdobia nemá zamestnanec nárok na náhradu mzdy alebo platu pri prekážkach v práci podľa § 199 Zákonníka práce, ale ani na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku podľa § 222 ods. 2 a 4 Zákonníka práce (pozri rozsudky, ktoré vydal Nejvyšší soud zo 17. augusta 2017, sp. zn. 21 Cdo 5097/2016,

ECLI:NS:2017:21.CDO.5097.2016.1, alebo z 30. marca 2004, sp. zn. 21 Cdo 2343/2003, ECLI:NS:2004:21.CDO.2343.2003.1).

- 11 V prípade, že skončenie pracovného pomeru bolo uznané za neplatné a zamestnanec požiadal o pokračovanie v pracovnom pomere, štandardná súdna prax v Českej republike zastáva názor, že zamestnanec má v takomto prípade v zásade nárok na náhradu mzdy alebo platu (vo výške priemerného zárobku) za celé obdobie, počas ktorého prebiehal súdny spor o platnosť skončenia pracovného pomeru, t. j. za obdobie odo dňa, keď zamestnanec požiadal o pokračovanie v pracovnom pomere, do dňa, keď nadobudol právoplatnosť rozsudok o neplatnosti skončenia pracovného pomeru (pokiaľ zamestnávateľ predtým neumožnil zamestnancovi pokračovať v pracovnom pomere alebo ak nedôjde k platnému skončeniu pracovného pomeru); po uplynutí šiestich mesiacov z celkového obdobia, za ktoré mala byť zamestnancovi poskytnutá náhrada mzdy, ustupuje sankčný a kompenzačný charakter náhrady mzdy (platu) do pozadia a naopak sa zvýrazňuje jej sociálna funkcia. Hlavnou otázkou v tomto prípade je správnosť postupu zamestnanca pri zabezpečovaní ďalšieho zárobku (iného príjmu); zníženie náhrady mzdy podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce (teraz § 69 ods. 2 Zákonníka práce) môže súd priznať len vtedy, ak po posúdení všetkých okolností prípadu možno dospieť k záveru, že zamestnanec sa zapojil alebo mohol zapojiť (a bez vážnych dôvodov sa nezapojil) do práce u iného zamestnávateľa za podmienok, ktoré sú v zásade rovnocenné alebo dokonca výhodnejšie, ako by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, ak by zamestnávateľ splnil svoju povinnosť pridelovať mu dohodnutú prácu. To isté platí, ak zamestnanec po neplatnom skončení pracovného pomeru začal vykonávať podnikateľskú činnosť (pozri odôvodnenie rozsudku, ktorý vydal Nejvyšší soud 13. septembra 2002, sp. zn. 21 Cdo 1746/2001, ECLI: ECLI:NS:2002:21.CDO.5097.2016.1, a stanovisko, ktoré vydal Nejvyšší soud 9. júna 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004, ECLI:CZ:NS:2004:CPJN.4.2004.1).
- 12 Okrem toho ustálená súdna prax dospela k záveru, že zamestnanec má okrem náhrady mzdy (platu) podľa § 69 ods. 1 Zákonníka práce nárok na náhradu škody, ktorá mu vznikla v dôsledku porušenia právnej povinnosti zamestnávateľom, ako sú rôzne výhody poskytované popri mzde (napr. stravné lístky). Z dôvodu zodpovednosti zamestnávateľa za škodu má zamestnanec teda nárok na náhradu akejkoľvek majetkovej ujmy, ktorá nespočíva v strate zárobku (pozri odôvodnenie rozsudku z 15. júla 2010, sp. zn. 21 Cdo 1000/2009, ECLI:NS:2010:21.CDO.1000.2009.1).
- 13 Z uvedeného prehľadu je zrejmé, že súdna prax v Českej republike sa jednoznačne prikláňa k uplatňovaniu zásady, že v prípade protiprávneho skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa musí byť zamestnancovi nahradená všetka škoda, ktorá mu vznikla, aby sa dosiahol (aspoň z hľadiska peňažnej náhrady) stav, ako keby pracovný pomer trval aj v čase sporu o platnosť skončenia pracovného pomeru, a to v zásade po celú dobu trvania tohto sporu (s výnimkami, ktorých príčina – ako už bolo uvedené vyššie – je na strane zamestnanca).

- 14 Ak však zamestnanec počas trvania sporu o platnosť skončenia pracovného pomeru nevykonáva pre zamestnávateľa žiadnu prácu (hoci aj v dôsledku protiprávneho konania zamestnávateľa) a ak zamestnanec počas dovolenky tiež nevykonáva pre zamestnávateľa žiadnu prácu (hoci, samozrejme, v dôsledku úplne legitímneho konania) a ak v oboch prípadoch zamestnanec – v prvom prípade v režime podľa § 69 ods. 1 Zákonníka práce, v druhom prípade v režime podľa § 222 ods. 1 Zákonníka práce – dostane plnú náhradu mzdy (platu), je jediným rozdielom formálny titul tejto náhrady (v praxi je však tento rozdiel minimálny).
- 15 Vo vzťahu k záverom uvedeným v bode 10 tohto návrhu, však Ústavní soud v náleze z 10. decembra 2020, sp. zn. II. ÚS 2522/19, poukázal na ich možný rozpor s výkladovou praxou Súdneho dvora k článku 7 smernice ES (pozri bod 56 nálezu), najmä potom na právny názor vyjadrený v rozsudkoch Súdneho dvora „vo veci C-282/10“ a „v spojených veciach C-762/18 a C-37/19“.
- 16 Súdny dvor konštatoval, že článok 7 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej judikatúre, podľa ktorej pracovník, ktorý dostal protiprávnú výpoveď a následne opätovne nastúpil do zamestnania v súlade s vnútroštátnym právom v nadväznosti na zrušenie jeho výpovede súdnym rozhodnutím, nemá nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie odo dňa prepustenia do dňa jeho opätovného nastúpenia do zamestnania z dôvodu, že tento pracovník počas tohto obdobia pre zamestnávateľa skutočne nepracoval (rozsudok z 25. júna 2020, v spojených veciach C-762/18 a C-37/19, QH a Värhoven kasacionen sād na Republika Bālgarija, ako aj CV a Iccrea Banca SpA – ďalej len „rozsudok“).
- 17 K tomuto záveru však dospel na pozadí právnej úpravy nároku na náhradu mzdy v prípade „protiprávneho prepustenia zo zamestnania“ v Zákonníku práce Bulharskej republiky (pozri body 5 až 8 rozsudku), ktorá sa však zásadne líši od právnej úpravy (a súdnej praxe) Českej republiky.
- 18 Zásadný rozdiel medzi oboma úpravami spočíva v tom, že zatiaľ čo bulharská právna úprava ustanovuje, že zamestnanec má v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru nárok na vyplatenie hrubej mzdy za prácu za obdobie (len) šiestich mesiacov a (len) v rozdiely medzi mzdou, ktorú zamestnanec počas tohto obdobia dosiahol v inom pracovnom pomere a v pracovnom pomere, z ktorého bol neplatne prepustený, česká právna úprava (v zásade) priznáva tento nárok v plnej výške a za celé obdobie (s vyššie uvedenými výnimkami).
- 19 V kontexte právnej úpravy a judikatúry Českej republiky by bezpodmienečné uplatnenie záverov uvedeného rozsudku Súdneho dvora znamenalo výraznú disproporciu medzi základnými zásadami, na ktorých je založené pracovné právo Českej republiky (§ 1a ods. 1 Zákonníka práce), a to medzi princípom „osobitnej právnej ochrany postavenia zamestnanca“, ktorý je v plnej miere zachovaný náhradou všetkých škôd, ktoré zamestnanec utrpel v dôsledku protiprávneho

skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (t. j. aj „škody“, ktorú zamestnanec hypoteticky utrpel v dôsledku toho, že v čase sporu o platnosť skončenia pracovného pomeru nemohol „vyčerpať“ svoj zákonný nárok na dovolenku“), a princípom „riadneho výkonu práce zamestnanca v súlade s oprávnenými záujmami zamestnávateľa“, ktorý je narušený tým, že zamestnanec, ktorý začne pre zamestnávateľa vykonávať prácu, čerpá (môže čerpať) dovolenku v rozsahu, v ktorom podľa právnej úpravy alebo dohody so zamestnávateľom nemá v danom kalendárnom roku nárok.

- 20 Aj samotný Súdny dvor pripustil možnosť odchýliť sa od záveru vyššie uvedeného rozsudku (body 79 a 80).
- 21 Podľa názoru, ktorý zastáva Nejvyšší soud z uvedených dôvodov nemožno položenú predbežnú otázku považovať za *acte clair* alebo *acte éclairé*. Nejvyšší soud ako súd, proti ktorého rozhodnutiu nie je prípustný opravný prostriedok v zmysle článku 267 Zmluvy o fungovaní Európskej únie, preto považuje za potrebné predložiť túto otázku Súdnemu dvoru.

## V.

### Prerušenie konania

- 22 Vzhľadom na predloženie prejudiciálnej otázky Nejvyšší soud [omissis] prerušil konanie [procesné požiadavky podľa vnútroštátneho práva] v tejto veci až do rozhodnutia Súdneho dvora, keďže v konaní nemožno bez odpovede pokračovať.

[omissis] [procesné požiadavky podľa vnútroštátneho práva]

V Brne 6. decembra 2021

[omissis]

[omissis] [podpis]

[omissis] [procesné požiadavky podľa vnútroštátneho práva]