

USNESENÍ

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Pavla Malého a soudců JUDr. Marka Cigánka a JUDr. Jiřího Doležila v právní věci žalobkyně **L. K.**, narozené dne XY, bytem v XY, zastoupené JUDr. Zdeňkem Odehnalem, advokátem se sídlem v Brně, Dřevařská č. 855/12, proti žalované **Ředitelství silnic a dálnic ČR** se sídlem v Praze 4 – Nuslích, Na Pankráci č. 546/56, IČO 65993390, zastoupené JUDr. Ladislavem Smejkallem, advokátem se sídlem v Praze 1, Platněřská 191/4, o zaplacení 55.552 Kč s příslušenstvím, vedené u Městského soudu v Brně pod sp. zn. 38 C 250/2017, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 6. října 2020, č. j. 15 Co 19/2020-119, takto:

I. Řízení o dovolání **se přerušuje** na dobu do rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie o odpovědi na předběžnou otázku uvedenou pod bodem II. výroku.

II. Nejvyšší soud **žádá** Soudní dvůr Evropské unie na základě článku 267 Smlouvy o fungování Evropské unie o odpověď na následující předběžnou otázku:

III. *Musí být čl. 7 odst. 1 Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby, vykládán tak, že brání vnitrostátní judikatuře, podle níž pracovník, který byl protiprávně propuštěn ze zaměstnání a poté do něj znovu přijat v souladu s vnitrostátním právem v návaznosti na soudní rozhodnutí o zrušení jeho propuštění, nemá nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok za období od data propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat, z důvodu, že tento pracovník během této doby pro zaměstnavatele skutečně nepracoval, také v případě, že podle vnitrostátní právní úpravy přísluší protiprávně propuštěnému pracovníkovi, který bez zbytečného odkladu písemně oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru?*

Odůvodnění:

I.

Skutkové okolnosti případu a dosavadní řízení před českými soudy

1. Žalobkyně se domáhala po žalované zaplacení částky 55.552 Kč s úrokem z prodlení. Uvedla, že mezi účastníky byla uzavřena pracovní smlouva ze dne 23. 6. 2009, na základě níž žalobkyně u žalované pracovala na pozici investiční referentka. Žalovaná jí nevyplatila náhradu platu za dovolenou za měsíc červenec 2017 čerpanou ve dnech 18.-21., 24.-28. a 31. 7. ve výši 3.888 Kč, za měsíc srpen 2017 čerpanou ve dnech 2., 9., 14.-18., 21.-25. a 28.-30. 8. ve výši

20.832 Kč a za měsíc září 2017 čerpanou ve dnech 6., 11.-15., 18.-22., 25.-27. a 29. 9. ve výši 20.832 Kč. Žalobkyni nebylo nařízeno čerpání dosud nevyčerpané dovolené za období od 1. 1. 2014 do 10. 1. 2017, a tak žalobkyně oznámila žalované čerpání dovolené v uvedených dnech a následně též dovolenou čerpala přes nesouhlas žalované.

2. Žalovaná nárok žalobkyně neuznala. Poukázala na to, že ve dnech uvedených v žalobě neměla žalobkyně schválenou dovolenou a nevznikl jí ani nárok na dovolenou za období od 1. 1. 2014 do 10. 1. 2017, neboť z důvodu sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru nevykonávala práci pro žalovanou.

3. Městský soud v Brně rozsudkem ze dne 4. 10. 2019, č. j. 38 C 250/2017-74, žalobu zamítl.

4. Po odvolání žalobkyně Krajský soud v Brně rozsudkem ze dne 6. 10. 2020, č. j. 15 Co 19/2020-119, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil.

5. Soudy nižších stupňů vyšly ze zjištění, že žalobkyně byla u žalované zaměstnána v pracovním poměru, dne 23. 10. 2013 obdržela výpověď z pracovního poměru, která byla rozsudkem Krajského soudu v Brně ze dne 20. 12. 2016, č. j. 15 Co 38/2016-125, který nabyl právní moci dne 10. 1. 2017, určena neplatnou a žalobkyně po dni 10. 1. 2017 opětovně nastoupila k výkonu práce pro žalovanou podle pracovní smlouvy. V tomto období (tedy v období ode dne 1. 1. 2014 do dne 10. 1. 2017) žalobkyni nebyla žalovanou přidělována práce a žalobkyně žádnou práci pro žalovanou nevykonávala. Žalobkyně si sama určila v konkrétních dnech v měsících červenec, srpen a září 2017 čerpání dovolené za roky 2014-2016 (protože podle jejího tvrzení jí žalovaná neurčila za toto období termín dovolené do 30. 6. 2017) a uvedené termíny čerpání dovolené oznámila žalované. V těchto dnech žalobkyně pro žalovanou práci nevykonávala. Následně žalovaná rozvázala dne 9. 8. 2017 s žalobkyní pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce z důvodů nedovolených absencí ve dnech 18. až 31. 7. 2017; platnost této výpovědi je předmětem soudního sporu mezi účastníky, který je veden u Městského soudu v Brně pod sp. zn. 115 C 231/2017, doposud pravomocně nebyl ukončen.

5. Proti rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Žalobkyně v soudním řízení předložila k posouzení judikaturu Soudního dvora Evropské unie (dále jen „SD“ nebo „SDEU“ nebo „Soudní dvůr“) a právní otázku, zda čl. 7 Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby brání vnitrostátním předpisům v tom, aby nárok na placenou dovolenou byl podmíněn skutečně odpracovanou dobou a aby nebyla uznána pro tento nárok doba, po kterou zaměstnanec nepracoval z důvodu nepřidělování práce zaměstnavatelem po dobu sporu o neplatnost výpovědi. Žalobkyně v interpretaci čl. 7 směrnice opakovaně odkazovala na judikáty SD (SD C-282/10 ze dne 24. 1. 2012, SD C-178/15 ze dne 30. 6. 2016, SD C-214/16 ze dne 29. 11. 2017, ESD C-173/99 ze dne 26. 6. 2001, naposledy SD ze dne 25. 6. 2020 ve věcech C-762/18 a C-37/19), vyzvala soudy k předložení předběžné otázky v konkrétní věci, ty se takovým návrhem žalobkyně ani její argumentací nezabývaly. Dovolatelka se domnívá, že je nutný výklad národních norem ve smyslu a účelu směrnice z důvodu nepromlčitelnosti a nezczizitelnosti práva každého pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok. Národní právní předpisy je třeba ve světle evropského práva vykládat tak, že pokud jí nebyla přidělována práce v souladu s pracovní smlouvou nesporně z důvodů na straně zaměstnavatele, je nutno tuto (ne)práci zaměstnance posuzovat vždy jako překážku v práci na straně zaměstnavatele. Náhrada mzdy nebo platu podle § 69 zákoníku práce

však nemůže sama o sobě saturovat jak náhradu škod vzniklých zaměstnanci protiprávním jednáním zaměstnavatele, tak právo každého zaměstnance na placenou dovolenou za kalendářní rok ve smyslu a účelu směrnice. V průběhu odvolacího řízení se k řešení předložené právní otázky vyjádřil Soudní dvůr (rozsudkem ze dne 25. 6. 2020 ve věcech C-762/18 a C-37/19), v obdobných skutkových věcech, jako v projednávaném sporu.

II.

Použitelné vnitrostátní právo

6. Projednávanou věc je třeba i v současné době – vzhledem k tomu, že žalobkyně se domáhá náhrady za dovolenou, kterou měla vyčerpat v měsících červenci, srpnu a září 2017 – posuzovat podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 10. 2017, tj. přede dnem, než nabyl účinnosti zákon č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (dále jen „zák. práce“ nebo „zákoník práce“) – následně došlo k významným změnám v zákonné úpravě nároku na dovolenou, které se však projednávané věci nedotýkají.

7. Podle ustanovení § 213 odst. 1 zák. práce výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce.

Podle ustanovení § 218 odst. 3 zák. práce není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení.

Podle ustanovení § 222 odst. 1 zák. práce zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Zaměstnancům uvedeným v § 213 odst. 4 může být tato náhrada mzdy nebo platu poskytnuta ve výši průměrného výdělku odpovídajícího průměrné délce směny.

Podle ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Náhrada podle věty první přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

Podle ustanovení § 69 odst. 2 zák. práce přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu přiměřeně snížit; soud při svém rozhodování přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.

III.

Použitelné právo Evropské unie

8. Tímto předpisem je Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále jen „Směrnice ES“).

9. *Podle čl. 7 bod 1. Směrnice ES členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.*

Podle čl. 7 bod 2. Směrnice ES minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru.

IV.

Odůvodnění předložené otázky

10. Standardní soudní praxe v České republice – vztahující se k otázce jakým režimem se řídí právní vztahy pracovníka (podle české právní úpravy „zaměstnance“, proto dále v případě citace české judikatury jen „zaměstnance“) a zaměstnavatele v případě rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, s nímž zaměstnanec projeví nesouhlas, vyzve zaměstnavatele k přidělování práce podle pracovní smlouvy a podá (včas) žalobu na určení neplatnosti tohoto rozvázání – dospěla k závěru, že se tyto právní vztahy nemohou řídit pracovní smlouvou, kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem a příslušnými pracovněprávními předpisy ve stejné podobě, jako kdyby pracovní poměr nepochybně trval. Pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se proto v uvedeném období řídí zvláštní právní úpravou, obsaženou v § 69–72 zák. práce; v uvedeném období proto zaměstnanci nepřísluší nejen náhrada mzdy nebo platu při překážkách v práci podle § 199 zák. práce, ale ani náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou podle § 222 odst. 2 a 4 zák. práce (srov. závěry rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 17. 8. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5097/2016, ECLI:NS:2017:21.CDO.5097.2016.1, nebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 30. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2343/2003, ECLI:NS:2004:21.CDO.2343.2003.1).

11. V případě, že rozvázání pracovního poměru bylo shledáno neplatným a zaměstnanec požádal o další zaměstnávání, standardní soudní praxe v České republice zaujímá stanovisko, že zaměstnanci v takovém případě zásadně přísluší náhrada mzdy anebo platu (ve výši průměrného výdělku) za celé období, po které probíhal soudní spor o platnost tohoto rozvázání pracovního poměru, tedy za dobu ode dne, kdy zaměstnanec požádal o další zaměstnávání, do dne, kdy nabyl právní moci rozsudek, stanovící neplatnost rozvázání pracovního poměru (neumožní-li dříve zaměstnavatel zaměstnanci pokračovat v práci nebo nedojde-li dříve k platnému skončení pracovního poměru); po uplynutí šesti měsíců z celkové doby, za niž by měla být zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy, ustupuje sankční a satisfakční povaha náhrady mzdy (platu) do pozadí a oproti tomu se zvyrazňuje její sociální funkce. Jde zde především o to, zda chování zaměstnance při zajišťování si dalšího výdělku (jiného příjmu) je korektní; ke snížení náhrady mzdy podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce (nyní § 69 odst. 2 zák. práce) může soud přistoupit, jen jestliže po zhodnocení všech okolností případu lze dovodit, že zaměstnanec se zapojil nebo mohl zapojit (a bez vážných důvodů se nezapojil) do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších, než by měl při výkonu práce podle pracovní smlouvy, kdyby zaměstnavatel plnil svou povinnost přidělovat mu sjednanou práci. Totéž platí, začal-li zaměstnanec po neplatném rozvázání pracovního poměru vykonávat

podnikatelskou činnost. (srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 13. 9. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1746/2001, ECLI:CZ:NS:2002:21.CDO.1746.2001.1, a Stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004, ECLI:CZ:NS:2004:CPJN.4.2004.1).

12. Ustálená soudní praxe dále dovodila, že zaměstnanec má nárok, aby mu byla poskytnuta vedle náhrady mzdy (platu) podle ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce rovněž náhrada škody, která mu vznikla porušením právní povinnosti ze strany zaměstnavatele, jako jsou různé benefity poskytované vedle mzdy (kupř. stravenky). Z důvodu odpovědnosti zaměstnavatele za škodu má zaměstnanec tedy nárok na náhradu veškeré majetkové újmy, která nespočívá ve ztrátě na výdělku (srov. odůvodnění rozsudku ze dne 15. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1000/2009, ECLI:NS:2010:21.CDO.1000.2009.1).

13. Z uvedeného přehledu je zřejmé, že soudní praxe v České republice jednoznačně tenduje k uplatnění zásady, že v případě nezákonného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele musí být zaměstnanci odčiněny veškeré újmy, které tímto zaměstnanci vznikly, aby bylo dosaženo (alespoň z hlediska relutární náhrady) stavu, jako kdyby pracovní poměr i v době sporu o platnost rozvázání pracovního poměru trval, a to zásadně po celou dobu trvání tohoto sporu (s výjimkami, jejichž příčina – jak již bylo zdůrazněno výše – však leží na straně zaměstnance).

14. Pakliže ovšem zaměstnanec v období trvání sporu o platnost rozvázání pracovního poměru nevykonává pro zaměstnavatele (byť v důsledku protiprávního postupu zaměstnavatele) žádnou práci a pakliže zaměstnanec v době čerpání dovolené též pro zaměstnavatele nevykonává žádnou práci (byť samozřejmě v důsledku zcela legitimního postupu) a pakliže v obou případech zaměstnanec obdrží – v prvním případě v režimu ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce, v druhém v režimu ustanovení § 222 odst. 1 zák. práce – plnou náhradu mzdy (platu), je jediným rozdílem formální titul těchto náhrad (prakticky je však tento rozdíl minimální).

15. Ve vztahu k závěrům, uvedeným pod bodem 10. této žádosti, však Ústavní soud v nálezu ze dne 10. 12. 2020, sp. zn. II. ÚS 2522/19, poukázal na jejich možný nesoulad s výkladovou praxí Soudního dvora Evropské unie k čl. 7 Směrnice ES (srov. bod 56. nálezu), zejména potom na právní názor vyjádřený v rozsudcích SDEU „ve věci C-282/10“ a „ve spojené věci C-762/18 a C-37/19“.

16. Soudní dvůr vyslovil závěr, že „článek 7 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní judikatuře, podle níž pracovník, který byl protiprávně propuštěn ze zaměstnání a poté do něj znovu přijat v souladu s vnitrostátním právem v návaznosti na soudní rozhodnutí o zrušení jeho propuštění, nemá nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok za období od data propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat, z důvodu, že tento pracovník během této doby pro zaměstnavatele skutečně nepracoval“ (rozsudek ze dne 25. 6. 2020, ve spojených věcech C-762/18 a C-37/19, QH proti Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria a CV proti Iccrea Banca SpA – dále jen „rozsudek“).

17. Tento závěr byl však vysloven na pozadí právní úpravy nároku na náhradu mzdy v případě „protiprávního propuštění ze zaměstnání“ v zákoníku práce Bulharské republiky (srov. bod 5. – 8. rozsudku), která je však principiálně naprosto odlišná od právní úpravy (a soudní praxe) České republiky.

18. Podstatný rozdíl v obou úpravách tkví v tom, že zatímco bulharská právní úprava

stanoví zaměstnanci v případě protiprávního propuštění nárok na vyplacení hrubé odměny za práci za období (pouze) šesti měsíců a (pouze) v rozdílu mezi odměnami, kterých zaměstnanec dosahoval v uvedeném období v jiném pracovním poměru a v pracovním poměru, z něhož byl protiprávně propuštěn, česká právní úprava (zásadně) přiznává tento nárok v plném rozsahu a za celé období (s výjimkami výše uvedenými).

19. V poměrech právní úpravy a judikatury České republiky by bezpodmínečná aplikace závěrů výše zmíněného rozsudku Soudního dvora znamenala značnou disproporci mezi základními zásadami, na nichž je pracovní právo České republiky vystavěno (§ 1a odst. 1 zák. práce), a to mezi principem „zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance“, který se zcela naplňuje nahrazením veškerých újem, které zaměstnanci v důsledku protiprávního propuštění zaměstnavatelem nastaly (tedy i „újm“, která hypoteticky zaměstnanci vznikla tím, že nemohl v době sporu o platnost propuštění „vyčerpat zákonný nárok na dovolenou“), a principem „řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele“, který se narušuje tím, že zaměstnanec, který začne pro zaměstnavatele vykonávat práci, čerpá (může čerpat) dovolenou v rozsahu, který mu podle právní úpravy či dohody se zaměstnavatelem v onom kalendářním roce nepřísluší.

20. Ostatně i sám Soudní dvůr připustil možnost odchýlení se od závěru výše zmíněného rozsudku (body 79. a 80.).

21. Podle názoru Nejvyššího soudu z uvedených důvodů nelze předloženou předběžnou otázku považovat za *acte clair* ani *acte éclairé*. Nejvyšší soud, jakožto soud, proti jehož rozhodnutí nelze ve smyslu čl. 267 Smlouvy o fungování Evropské unie podat opravný prostředek, proto považuje za nezbytné tuto otázku Soudnímu dvoru předložit.

V.

Přerušení řízení

22. S ohledem na předložení předběžné otázky přerušil Nejvyšší soud podle ustanovení § 109 odst. 1 písm. d) zákona č. 99/196 Sb., občanského soudního řádu, ve znění pozdějších předpisů, řízení v této věci do rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie, neboť bez jejího zodpovězení nelze v řízení pokračovat.

Poučení: Proti tomuto rozhodnutí není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 6. 12. 2021

Malý

JUDr. Pavel

předseda senátu