15. 10. 2020

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Právo na dovolenou při neplatném rozvázání pracovního poměru očima Soudního dvora Evropské unie

Dne 25. června 2020 byla Soudním dvorem Evropské unie zodpovězena velice důležitá otázka v souvislosti s vyjasněním práva na dovolenou při neplatném rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Tento rozsudek bude mít výrazný dopad nejen na právní řády a ustálenou judikaturu států, jejichž soudy podaly Soudnímu dvoru Evropské unie předběžnou otázku týkající se pochybností v souvislosti s právem na dovolenou zaměstnance v případě[1], kdy mu je neplatně ze strany zaměstnavatele rozvázán pracovní poměr.

Značný dopad bude mít i na budoucí judikaturu a právní výklady českého právního řádu, neboť soudy členských států Evropské unie jsou povinny vykládat vnitrostátní právní řády eurokonformně, tj. v souladu s požadavky primárního a sekundárního práva Evropské unie a se závěry Soudního dvora Evropské unie, a jako jedna ze základních zásad vztahu mezi vnitrostátním a evropským právem se uplatňuje zásada přednosti unijního práva před právem národním. Cílem tohoto článku je tedy jednak představit materii, o které Soudní dvůr Evropské unie rozhodoval, a zejména pak informovat veřejnost o dopadu judikatorních závěrů Soudního dvora Evropské unie na dosavadní vnitrostátní judikaturu a závěry pracovněprávněprávní doktríny.

Přiblížení skutkových okolností sporů v původních řízeních

Jelikož se jednalo o dvě v podstatě obsahově shodné předběžné otázky, Soudní dvůr Evropské unie rozhodování o nich spojil a rozhodl následně tedy takzvaným rozsudkem ve spojených věcech.[2]

V rámci bulharským soudem předložené předběžné otázky se řešil případ, ve kterém byla paní QH jako zaměstnankyně školského zařízení propuštěna ze zaměstnání, přičemž po více než 4 letech bylo bulharským soudem toto propuštění prohlášeno za protiprávní. Paní QH se následně domáhala žalobou proti školskému zařízení zejména zaplacení náhrady za 285 dnů nevyčerpané placené dovolené za kalendářní rok za období, ve kterém byla protiprávně propuštěna. Její návrh tedy v podstatě směřoval k tomu, aby protiprávně propuštěný pracovník[3] měl právo na náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok za období mezi dnem jeho protiprávního propuštění a dnem jeho opětovného přijetí do zaměstnání.

Věc se dostala až k bulharskému kasačnímu soudu, který právo na náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok za období mezi dnem protiprávního propuštění a dnem opětovného přijetí zaměstnankyně do zaměstnání zaměstnankyni QH nepřiznal. Ten totiž vycházel z konstantní bulharské judikatury k příslušným článkům bulharského zákoníku práce, ve kterých se stanoví, že *„v případě protiprávního propuštění ze zaměstnání má pracovník nárok na to, aby mu zaměstnavatel vyplatil náhradu ve výši odpovídající částce jeho hrubé odměny za práci za období, během něhož nebyl v důsledku tohoto propuštění zaměstnán, avšak nejvýše za období šesti měsíců.“* a že *„doba, po kterou neexistoval žádný pracovní poměr, se rovněž uznává za odpracovanou dobu, pokud byl pracovník nezaměstnaný z důvodu propuštění ze zaměstnání, které příslušné orgány označily jako protiprávní, a to ode dne propuštění až do dne opětovného přijetí do jeho zaměstnání.“*

Podle příslušné judikatury k těmto pasážím bulharského zákoníku práce bylo však třeba mít za to, že v období od ukončení pracovního poměru do zrušení výpovědi konečným rozsudkem a do opětovného přijetí pracovníka, který byl protiprávně propuštěn, do svého předchozího zaměstnání, tento pracovník skutečně neodváděl práci z titulu pracovního poměru, takže za toto období mu nevzniká nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, a v případě dalšího propuštění zaměstnavatel nemusí pracovníkovi za uvedené období poskytnout žádnou náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok.

S tímto stavem věci se však zaměstnankyně QH nespokojila a podala žalobu na náhradu škody proti bulharskému kasačnímu soudu, kterou se domáhala náhrady škody, která jí měla vzniknout v důsledku toho, že tento soud ve svém usnesení porušil unijní právo. Na podporu této žaloby zaměstnankyně QH tvrdila, že kasační soud měl povinnost vykládat bulharské právo eurokonformně a použít článek 7 evropské směrnice o pracovní době[4] a přiznat jí tak nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok za období, během něhož ji nemohla vyčerpat z důvodu svého protiprávního propuštění zaměstnavatelem. QH dodala, že pokud měl kasační soud pochybnosti ohledně toho, zda má jakožto nejvyšší vnitrostátní soud použít toto ustanovení a jaká práva z něj vlastně pro zaměstnance plynou, měl předložit Soudnímu dvoru Evropské unie žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 Smlouvy o fungování Evropské unie týkající se výkladu tohoto ustanovení unijního práva. Podle názoru zaměstnankyně QH tak musí být nedodržení povinnosti podat žádost o rozhodnutí o předběžné otázce, kterou bulharský kasační soud měl, považováno za protiprávní jednání, které způsobilo zaměstnankyni QH škodu ve výši požadovaných částek. Okresní bulharský soud, který o žalobě rozhodoval, pak na základě těchto argumentů přerušil řízení a předložil Soudnímu dvoru Evropské unie dvě předběžné otázky, a sice, zda *„Má být čl. 7 odst. 1 [směrnice 2003/88] vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě nebo vnitrostátní praxi, podle kterých pracovník, který byl protiprávně propuštěn ze zaměstnání, a následně bylo soudním rozhodnutím nařízeno jeho opětovné přijetí do tohoto zaměstnání, nemá nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok za dobu ode dne propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat?“*, a pokud by odpověď na tuto otázku byla ze strany Soudního dvora Evropské unie kladná, zda *„Má být čl. 7 odst. 2 [směrnice 2003/88] vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě nebo vnitrostátní praxi, podle kterých tomuto pracovníkovi nevzniká v případě opětovného ukončení pracovního poměru nárok na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok za dobu ode dne jeho předchozího propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat?“*

Skutkově obdobný případ byl řešen i italskými soudy. Na základě rozsudků italských soudů bylo jednoznačně určeno, že zaměstnankyně CV společnosti Iccrea Banca byla protiprávně propuštěna. Zaměstnankyně CV si však z titulu protiprávního propuštění nárokovala i náhradu za nevyčerpanou dovolenou a za zvláštní dovolenou, když měla za to, že jí na ni mělo vzniknout právo v době jejího protiprávního propuštění zaměstnavatelem. A právě existence tohoto práva se opět stala předmětem sporu. Italské soudy nižších instancí při rozhodování v neprospěch zaměstnankyně CV totiž v daném ohledu odkazovaly na precedentní rozhodnutí italského Nejvyššího kasačního soudu, ve kterém bylo konstatováno, že během období, na které se vztahuje návrh CV, jmenovaná neodváděla žádnou skutečnou práci pro zaměstnavatele, a že nárok na náhradu za dovolenou a za zvláštní dovolenou lze přiznat pouze tehdy, pokud byla během referenčního období vykonávána skutečná pracovní činnost. V dané souvislosti bylo taktéž poukázáno na italskou judikaturu, podle které v případě propuštění ze zaměstnání, které bylo prohlášeno za protiprávní, přiznání pracovní odměny pracovníkovi za období ode dne oznámení výpovědi do dne uplatnění práva na náhradu při opětovném přijetí do zaměstnání nezahrnuje náhradu za nevyčerpanou dovolenou ani náhradu za zvláštní dovolenou za měsíční zkrácení pracovní doby, přičemž tento závěr a řešení byly odůvodněny s ohledem na hybridní povahu těchto náhrad, které směřují jak k náhradě škody, tak k výplatě odměny za práci, takže musí být vyplaceny pouze v případě, že pracovník, který skutečně vykonává pracovní činnost, ji vykonával

po celý rok, aniž čerpal dovolenou. Avšak propuštěný zaměstnanec se naopak nenachází ve stejné situaci, neboť v době mezi ukončením jeho pracovní smlouvy a uplatněním možnosti náhrady nepracoval, byť k tomu došlo „nuceně“. Tj. v případě protiprávního propuštění ze zaměstnání italské soudy nižších instancí v souladu s ustálenou italskou judikaturou vyšších soudů nezahrnovaly pod pojem *„škoda způsobená v důsledku propuštění ze zaměstnání, jež bylo následně prohlášeno za neúčinné či za neplatné“* náhradu za nevyčerpanou dovolenou ani náhradu za měsíční dovolenou, neboť na tyto typy dovolené vůbec nevzniklo zaměstnanci v době, kdy bylo rozhodováno o protiprávnosti jeho propuštění, a tento vůbec nepracoval, dle jejich názoru právo.

S tímto konstatováním se však protiprávně propuštěná zaměstnankyně nespokojila a podala kasační stížnost Nejvyššímu kasačnímu soudu. Ten měl již v jejím případě pochybnosti, když uvedl, že s ohledem na nárok zaměstnankyně CV na náhradu mzdy za dovolenou a zvláštní dovolenou vyvstává zejména otázka, zda má pracovník, který byl protiprávně propuštěn a poté opětovně přijat do svého zaměstnání, na základě článku 31 Listiny základních práv Evropské unie a článku 7 směrnice o pracovní době nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok za období ode dne jeho propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat. Tyto pochybnosti doplnil konstatováním**,** že s ohledem na judikaturu Soudního dvora týkající se článku 7 směrnice o pracovní době nelze vyloučit, že skutečný výkon pracovní činnosti během referenčního období není podmínkou *sine qua non* pro vznik nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok a že vliv vnějších faktorů, které nejsou přičitatelné pracovníkovi, by v každém případě mohl být relevantní pro účely přiznání práva na placenou dovolenou za kalendářní rok a následně případně i finanční náhrady za ni, pokud by tato zaměstnancem nabytá dovolená nebyla vyčerpána před případným opětovným skončením pracovního poměru.

Aby byly tyto pochybnosti definitivně rozptýleny, rozhodl se italský Nejvyšší kasační soud předložit Soudnímu dvoru Evropské unie předběžnou otázku, a sice, zda musí být článek 7 odst. 2 směrnice o pracovní době a článek 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie, a to i pokud jsou posuzovány samostatně, vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě nebo praxi, podle nichž se po ukončení pracovního poměru nárok na zaplacení finanční náhrady za dovolenou za kalendářní rok, která nebyla vyčerpána, nepřizná v případě, kdy pracovník nemohl tento nárok, omezený na dobu mezi jednáním zaměstnavatele a následným opětovným přijetím do zaměstnání, uplatnit před ukončením pracovního poměru z důvodu protiprávního jednání v podobě propuštění, o němž bylo rozhodnuto pravomocným rozsudkem vnitrostátního soudu, který vedl k retroaktivnímu obnovení pracovního poměru, tedy z důvodu protiprávního jednání přičitatelného zaměstnavateli.

Argumentace a závěry rozsudku Soudního dvora Evropské unie

Soudní dvůr Evropské unie se ještě před vyřešením věcných otázek musel vypořádat s ryze účelovým argumentem bulharské vlády, spočívajícím v tvrzení, že Soudní dvůr Evropské unie nemá vůbec pravomoc položené otázky v diskutované věci zkoumat, jelikož žaloba na určení odpovědnosti QH přímo souvisí s jejím prvním propuštěním ze zaměstnání, ke kterému došlo dne 29. dubna 2004, tedy před přistoupením Bulharské republiky k Evropské unii. To bylo pro Soudní dvůr Evropské unie poměrně jednoduché, když odkázal na Akt o podmínkách přistoupení Bulharské republiky a Rumunska k Evropské unii, z něhož lze dovodit s pomocí závěrů konstantní judikatury Soudního dvora Evropské unie[5], že ustanovení původních smluv a aktů přijatých orgány před přistoupením – jako je směrnice o pracovní době – jsou pro Bulharskou republiku závazná ode dne přistoupení, a proto se použijí na budoucí účinky situací, které vznikly před přistoupením. Byť k prvnímu propuštění QH ze zaměstnání došlo před přistoupením Bulharské republiky k Unii, je třeba současně reflektovat skutečnost, že ke zrušení rozhodnutí o propuštění a k opětovnému přijetí QH do jejího zaměstnání, jehož právní důsledky jsou předmětem věci v původním řízení, došlo až po tomto datu. V důsledku toho se článek 7 směrnice o pracovní době použije ratione temporis na účinky tohoto zrušení a tohoto opětovného přijetí do zaměstnání, jelikož takové účinky vyvstaly po 1. lednu 2007.

Co se týče vypořádání se s věcnými argumenty, Soudní dvůr musel nejdříve postavit najisto, zda měla vůbec zaměstnankyně QH mezi datem jejího prvního propuštění ze zaměstnání a datem jejího opětovného přijetí do zaměstnání postavení „pracovníka“ ve smyslu směrnice o pracovní době. Bulharská vláda totiž tvrdila, že během období mezi datem prvního propuštění QH ze zaměstnání a datem jejího opětovného přijetí do zaměstnání tato neměla postavení „pracovníka“ ve smyslu směrnice o pracovní době, a tudíž nespadala do oblasti působnosti této směrnice ani obecně do oblasti působnosti unijního práva. Proto měla za to, že Soudní dvůr Evropské unie nemá v této věci pravomoc o položených otázkách rozhodnout. Soudní dvůr Evropské unie v daném ohledu uvedl, že z jeho judikatury vyplývá, že směrnice o pracovní době se vztahuje pouze na pracovníky a že za „pracovníka“ musí být považována osoba, která vykonává po určitou dobu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením činnosti, za které protihodnotou pobírá odměnu.[6] Jelikož pak z rozhodnutí předkládacího bulharského vyplývá, že podle bulharského práva konstatování protiprávnosti propuštění ze zaměstnání znamená, že období mezi dnem propuštění a dnem opětovného přijetí dotčené osoby do jejího zaměstnání musí být retroaktivně považováno za součást doby, během níž tato osoba pracovala pro svého zaměstnavatele, je nasnadě, že v důsledku toho se směrnice o pracovní době použije ratione materiae na spor v původním řízení v této věci.

Po vyřešení výše zmíněných otázek mohl Soudní dvůr konečně přistoupit k vyřešení těch předběžných otázek, které jsou pro tento článek stěžejní.

Podstatou první z nich bylo, zda článek 7 odst. 1 směrnice o pracovní době 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. K tomu Soudní dvůr Evropské unie uvedl, že každý pracovník má nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů a že je tento nárok současně jednou ze základních zásad sociálního práva Evropské unie. Jakožto zásada sociálního práva Evropské unie pak má nejen zvláštní význam, ale je také výslovně zakotven v článku 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie, které článek 6 odst. 1 Smlouvy o Evropské unii přiznává stejnou právní sílu jako tzv. Smlouvám. Taktéž platí, že ze znění směrnice o pracovní době a z judikatury Soudního dvora Evropské unie vyplývá, že byť členským státům přísluší, aby stanovily podmínky pro čerpání nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok a pro jeho uplatnění, musí se zároveň zdržet toho, aby samotnou existenci uvedeného nároku, jež vyplývá přímo z této směrnice, jakkoli podmínily.

Soudní dvůr Evropské unie také v diskutovaných souvislostech připomněl, že podle jeho ustálené judikatury platí, že jsou nárokem na dovolenou za kalendářní rok zakotveným v článku 7 směrnice o pracovní době sledovány dva cíle, a sice jednak umožnit pracovníkovi, aby si odpočinul od vykonávání prací, které mu ukládá jeho pracovní smlouva, a jednak, aby měl čas na uvolnění a mimopracovní zájmy. Tento účel, který odlišuje nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok od jiných druhů dovolené sledujících jiné účely, je založen v obecné rovině na předpokladu, že pracovník skutečně v průběhu referenční doby pracoval. Účel spočívající v umožnění pracovníkovi odpočinout si totiž předpokládá, že tento pracovník vykonával činnost odůvodňující nárok na čas k tomuto odpočinku, uvolnění se a mimopracovním zájmům, aby byla zajištěna ochrana jeho bezpečnosti a zdraví upravená ve směrnici o pracovní době. Nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok tedy musí být v zásadě vypočteny v závislosti na skutečně odpracovaném období na základě pracovní smlouvy.

Avšak Soudní dvůr také k tomuto obecnému závěru dodal, že jsou z něj možné v určitých objektivních případech výjimky, což se ukázalo dle mého názoru pro konečný judikatorní závěr, ke kterému nakonec dospěl, jako stěžejní. Soudní dvůr Evropské unie v kontextu ospravedlnitelných

výjimek z obecného pravidla totiž uvedl, že v určitých zvláštních situacích, v nichž pracovník není schopen plnit své úkoly, nemůže členský stát vázat nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok na podmínku, že tento pracovník skutečně pracoval. Tak je tomu zejména v případě pracovníků, kteří jsou nepřítomni v práci na základě pracovního volna z důvodu nemoci v průběhu referenčního období[7]. Jak totiž vyplývá z judikatury Soudního dvora Evropské unie, s ohledem na nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok jsou tito pracovníci postaveni na roveň pracovníkům, kteří během tohoto období skutečně pracovali. Nárok jakéhokoliv pracovníka, který je během referenčního období na nemocenské, na placenou dovolenou za kalendářní rok v délce trvání alespoň čtyř týdnů podle článku 7 směrnice o pracovní době, tak nemůže být dotčen. Dokonce v souladu s judikatorními závěry Soudního dvora Evropské unie v této souvislosti platí, že směrnice o pracovní době členským státům jednak tedy neumožňuje, aby vyloučily v případě nepřítomnosti pracovníka v práci z důvodu jeho nemoci vznik nároku takového pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok, jednak ani neumožňuje, aby stanovily, že nárok pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok, kterému bylo znemožněno například právě z důvodu trvání jeho nemoci čerpání tohoto nároku, zaniká tento nárok uplynutím referenčního období nebo uplynutím období převoditelnosti stanoveného vnitrostátním právem. Tuto svou dílčí úvahu uzavřel Soudní dvůr Evropské unie tvrzením, že pokud jde o pracovníky nepřítomné na základě pracovního volna z důvodu nemoci, při odchýlení se od zásady, podle které musí být nárok na dovolenou za kalendářní rok určen v závislosti na skutečně odpracované době, se v evropské judikatuře vychází ze skutečnosti, že pracovní neschopnost z důvodu nemoci nelze v zásadě předvídat a tato neschopnost k výkonu práce je nezávislá na vůli pracovníka.

A právě poslední z úvah Soudního dvora Evropské unie z předcházejícího odstavce se jeví jako zásadní pro jeho další argumentaci. I v kontextu protiprávního propuštění zaměstnance totiž Soudní dvůr Evropské unie dovodil, že stejně jako v případě pracovní neschopnosti z důvodu nemoci nelze skutečnost, že je pracovníkovi odepřena možnost pracovat z důvodu propuštění, které bude následně soudním rozhodnutím prohlášeno za protiprávní, v zásadě předvídat a tato skutečnost je zároveň nezávislá na vůli pracovníka. Skutečnost, že zaměstnanec nemohl pracovat, totiž vyplývá z jednání zaměstnavatele, které vedlo k protiprávnímu propuštění, bez něhož by uvedený pracovník mohl v průběhu uvedené doby pracovat a uplatnit svůj nárok na dovolenou za kalendářní rok. Z tohoto důvodu byl Soudní dvůr Evropské unie toho názoru, že musí být doba ode dne protiprávního propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl pracovník znovu přijat v souladu s vnitrostátním právem v návaznosti na soudní rozhodnutí o zrušení tohoto propuštění, považována za skutečně odpracovanou dobu pro účely stanovení nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok. Závěry Soudního dvora Evropské unie týkající se nároku zaměstnance na placenou dovolenou za kalendářní rok v případě pracovníka, který z důvodu nemoci nemohl uplatnit svůj nárok na uvedenou dovolenou, je tudíž *mutatis mutandis* použitelná na situaci rozebíranou v tomto článku, v níž pracovník, který byl protiprávně propuštěn ze zaměstnání a poté do něj byl znovu přijat v souladu s vnitrostátním právem v návaznosti na soudní rozhodnutí o zrušení jeho propuštění, v době ode dne tohoto protiprávního propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat, skutečně nepracoval pro zaměstnavatele.

Soudní dvůr Evropské unie dospěl taktéž v rámci argumentace k názoru, že v případě protiprávního propuštění zaměstnance zaměstnavatelem nemůže případná ochrana zájmů zaměstnavatele převážit, a tudíž *a priori* nemůže ospravedlnit výjimku z nároku pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok. Zaměstnavatel totiž musí dbát na to, aby pracovníkovi umožnil uplatnit nárok na dovolenou za kalendářní rok. Zaměstnavatel, který pracovníkovi neumožní čerpat jeho nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, tedy musí obecně nést důsledky svého jednání. Tím spíše pak v případě, kdy došlo k protiprávnímu propuštění pracovníka na základě jednostranné vůle zaměstnavatele, tj. kdy došlo k situaci, která byla naprosto nezávislá na vůli zaměstnance. Pracovník, který byl protiprávně propuštěn ze zaměstnání a poté do něj byl znovu přijat v souladu

s vnitrostátním právem v návaznosti na soudní rozhodnutí o zrušení jeho propuštění, má tak v obecné rovině právo uplatnit veškeré nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok, které mu vznikly v době ode dne tohoto protiprávního propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat v důsledku zrušení tohoto protiprávního propuštění soudem.

Tento obecný závěr Soudního dvora Evropské unie však neplatí v případě, kdy dotyčný pracovník vykonával jiné zaměstnání v období ode dne protiprávního propuštění z původního zaměstnání do dne, kdy byl znovu přijat do tohoto prvotního zaměstnání. V takovém případě nemůže tento pracovník dle názoru Soudního dvora Evropské unie uplatňovat vůči svému prvotnímu zaměstnavateli nároky na dovolenou za kalendářní rok, které se vztahují na dobu, během níž vykonával jiné zaměstnání, neboť za takových okolností totiž přísluší dotčenému pracovníkovi, aby uplatnil svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, který se vztahuje na toto období, vůči svému novému zaměstnavateli.

Dále Soudní dvůr Evropské unie musel rozhodnout i o předběžné otázce, zda má pracovník v případě opětovného ukončení pracovního poměru, k němuž došlo poté, co byl dotyčný pracovník protiprávně propuštěn ze zaměstnání a poté do něj byl znovu přijat v souladu s vnitrostátním právem v návaznosti na soudní rozhodnutí o zrušení jeho propuštění, nárok na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok za dobu ode dne protiprávního propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl pracovník znovu přijat. Soudní dvůr Evropské unie uvedl, že zaměstnanci přísluší nárok na finanční náhradu za dovolenou za kalendářní rok, která nebyla před ukončením pracovního poměru vyčerpána. Pro vznik nároku na finanční náhradu nestanoví směrnice o pracovní době žádnou jinou podmínku než tu, aby pracovní poměr skončil a pracovník nevyčerpal všechnu dovolenou za kalendářní rok, na kterou měl nárok ke dni ukončení tohoto pracovního poměru. Není tedy divu, že pokud Soudní dvůr Evropské unie v rámci rozhodování o předchozí předběžné otázce dovodil nárok pracovníků na dovolenou, v případě této druhé předběžné otázky musel nutně dospět k závěru, že pokud byl pracovník poté, co byl znovu přijat do svého zaměstnání v návaznosti na rozhodnutí o zrušení protiprávního propuštění ze zaměstnání, znovu propuštěn, může se na základě směrnice o pracovní době domáhat náhrady za dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou ke dni tohoto dalšího propuštění, a to včetně náhrady za nevyčerpanou dovolenou, na kterou mu vznikl nárok v době ode dne jeho protiprávního propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat. Uvedené přirozeně rovněž neplatí v případě, pokud během období ode dne protiprávního propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat, dotyčný pracovník vykonával jiné zaměstnání. V takovém případě nemůže zaměstnanec od svého prvního zaměstnavatele požadovat náhradu, která se vztahuje na dobu, během níž vykonával toto jiné zaměstnání, neboť mu za tuto dobu ani nevznikne na základě závěrů Soudního dvora Evropské unie k předchozí předběžné otázce nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok za toto období.

Důsledky rozhodnutí Soudního dvora na vnitrostátní praxi a judikaturu

Z výše uvedených řádků nemusí být ještě pro osoby neznalé kontextu vnitrostátní judikatury věnující se popisované oblasti zcela zřejmé, jaké bude mít judikatura Soudního dvora Evropské unie pro její budoucí vývoj důsledky. Proto je v daném ohledu prvotně nutno upozornit zejména na skutečnost, že do budoucna již nebudou použitelné závěry jednoho stěžejního rozsudku Nejvyššího soudu v diskutované oblasti[8].

Žalobce v tomto případě řešeném Nejvyšším soudem po žalované "z titulu odškodnění za neplatnou výpověď" požadoval mimo jiné i náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou za roky, v nichž trvalo jeho protiprávní propuštění. Jednalo se tedy o rozhodování v kontextu v současnosti účinného § 69 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce[9]. V průběhu řízení bylo v tomto případě Nejvyšším soudem dovozeno, že náhrada mzdy byla zaměstnanci v důsledku neplatného propuštění přiznána "za všechny placené dny" a nelze mu ji tedy z důvodu nevyčerpané dovolené přiznat dvakrát, neboť

nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou nevyplývá z ustanovení § 69 odst.1 zákoníku práce a nemůže tedy žalobci náležet vedle nároku na náhradu mzdy poskytovaného podle tohoto ustanovení. Pro Nejvyšší soud tehdy nebyly relevantní argumenty žalobce, který i v souvislosti s nárokem na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou tvrdil, že i když je ustanovení § 69 zákoníku práce zvláštním ustanovením, které upravuje nároky zaměstnance při neplatném rozvázání pracovního poměru, měly by zůstat veškeré další nároky zaměstnance "zachovány", neboť zákon vychází z domněnky, že pracovní poměr v případě pravomocného určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru nadále trvá. Žalobce v daném ohledu zřejmě vycházel z myšlenky, že v rámci sporné doby trvání pracovního poměru zaměstnanec dovolenou na zotavenou nečerpal, a tudíž by mu měl nárok na ni zůstat zachován, neboť po neplatném rozvázání pracovního poměru nepracoval, sama žalovaná mu nepřidělovala práci a neumožnila mu ani vyčerpat dovolenou na zotavenou.

Nejvyšší soud však byl toho názoru, že § 69 zákoníku práce upravuje komplexním způsobem práva a povinnosti účastníků pracovního poměru v období, v němž jsou jejich vztahy sporné v důsledku rozvázání pracovního poměru, které učinil jeden účastník pracovního poměru a jehož platnost druhý účastník neuznává, a v němž panuje nejistota, zda pracovní poměr účastníků skutečně skončil podle učiněného rozvázání pracovního poměru nebo zda naopak neskončil a mohl by i dále pokračovat. Příslušné ustanovení zákoníku práce mělo pak dle názoru Nejvyššího soudu povahu lex specialis, která vylučuje, aby na práva a povinnosti účastníků pracovního poměru za období, v němž jsou jejich vztahy sporné v důsledku rozvázání pracovního poměru, byla aplikována obecná ustanovení zákoníku práce a jiných pracovněprávních předpisů, například ta o překážkách v práci na straně zaměstnavatele.

Nejvyšší soud pak v diskutovaném kontextu dospěl k závěru, že předepisuje-li ustanovení § 69 odst.1 zákoníku práce, že zaměstnanci náleží při neplatném rozvázání pracovního poměru náhrada mzdy 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, nejpozději do právní moci soudního rozhodnutí, kterým byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru, pak specialita této právní úpravy vylučuje, aby při neplatném rozvázání pracovního poměru mohla být za dobu, po níž byly vztahy mezi účastníky v důsledku rozvázání pracovního poměru sporné a po níž zaměstnavatel neumožnil zaměstnanci konat práci, přiznána náhrada mzdy z jiného důvodu. V souvislosti s tímto závěrem tedy Nejvyšší soud dospěl k tomu, že v uvedeném období zaměstnanci nepřísluší nejen náhrada mzdy podle ustanovení § 208 zákoníku práce, ale ani náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou podle ustanovení § 222 zákoníku práce, popřípadě z jiného důvodu. Náhrada mzdy za dovolenou navíc nemohla dle názoru Nejvyššího soudu zaměstnanci příslušet i proto, že z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatel neumožnil zaměstnanci práci a zaměstnanec tak reálným výkonem práce v tomto období neodpracoval žádný den, přičemž nepřidělování práce zaměstnanci v tomto období nepředstavuje překážku v práci, která by se jinak posuzovala jako výkon práce. Nejvyšší soud byl dokonce toho názoru, že uvedeným postupem zaměstnanec, s nímž byl neplatně rozvázán pracovní poměr, ostatně nemůže být ani poškozen, neboť přísluší-li mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku po celou dobu, počínající dnem, v němž oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do dne, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru, nejpozději do právní moci soudního rozhodnutí, kterým byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru, pak tu není žádný důvod k tomu, aby za stejné období, respektive za jeho část, měl mít právo na obdržení další náhrady mzdy, například z důvodu nevyčerpané dovolené.

Výše zmíněný závěr Nejvyššího soudu pak bylo možno dle mého názoru považovat za rozporný s dalším z jeho dílčích závěrů v tomto rozsudku konstatovaným, který se týkal přiznání nároku zaměstnance na příspěvek na závodní stravování. Zde odlišně od závěru týkajícího se nároku na

náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou totiž dovodil, že takový příspěvek by zaměstnanci dozajista náležel za dobu, po níž by konal pro žalovanou práci, pokud by s ním žalovaná nerozvázala neplatně pracovní poměr, popřípadě po níž by mu řádně přidělovala práci podle pracovní smlouvy. Skutečnost, že zaměstnanci nebyl příspěvek na závodní stravování vyplacen, byla pak dle názoru Nejvyššího soudu tedy v příčinné souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru, popřípadě s tím, že mu po neplatném rozvázání pracovního poměru žalovaná nepřidělovala práci podle pracovní smlouvy. Nejvyšší soud tedy souhlasil se žalobcem v tom, že škoda mu vznikla i tím, že se mu nedostalo těch plnění, jež byla poskytnuta ostatním zaměstnancům, kteří vykonávali práci podle pracovní smlouvy, když konstatoval, že poškozenému zaměstnanci totiž musí být nahrazeno vše, co mu v důsledku porušení povinností zaměstnavatelem ušlo proto, že nemohl vykonávat práce v souladu s pracovní smlouvou. V kontextu tohoto obecného závěru pak bylo zvláštní, že Nejvyšší soud nekonstatoval totéž v souvislosti s nárokem neprávem propuštěného zaměstnance na placenou dovolenou za kalendářní rok, popřípadě s nárokem na její vyplacení v situaci, kdy zaměstnanec tento nárok do opětovného skončení pracovního poměru nevyčerpal.

Rozebíraný judikát Nejvyššího soudu nebyl českou právní doktrínou až na jednu výjimku[10] nikterak blíže rozebírán ani rozporován. Nyní je však zřejmé, že v něm obsažené závěry týkající se nepřiznání nároku neprávem propuštěného zaměstnance na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou za roky, v nichž trvalo jeho protiprávní propuštění, budou muset být považovány za nesprávné, neboť odporují závaznému výkladu práv zaměstnanců plynoucích z evropského práva, který byl předložen ze strany Soudního dvora Evropské unie. Jelikož vnitrostátní soudy musí vnitrostátní právní řád vykládat eurokonformně, je zřejmé, že by do budoucna měly závěr stanovený Nejvyšším soudem opustit.

Závěrem

I samotný výše rozebíraný rozsudek Soudního dvora Evropské unie lze hodnotit jako nikoliv bezproblémový, a to zejména v souvislosti s argumentačně nedotaženým a Soudním dvorem Evropské unie blíže nerozebraným dílčím závěrem, který obsahuje výjimku ze závěru obecného, a který se týká nepřiznání práva na dovolenou za kalendářní rok pracovníkovi, jenž v rámci období ode dne protiprávního propuštění ze zaměstnání do dne, kdy byl znovu přijat do prvního zaměstnání, vykonával jiné zaměstnání.

Z tohoto dílčího závěru Soudního dvora Evropské unie totiž není zřejmé, zda je pro nepřiznání práva na placenou dovolenou za kalendářní rok u zaměstnavatele, kterým byl zaměstnanec protiprávně propuštěn, relevantní, že rozsah pracovního úvazku zaměstnance u jiného zaměstnavatele může být odlišný od rozsahu pracovního úvazku u prvotního zaměstnavatele, a že tedy i následný rozsah nároku zaměstnance na placenou dovolenou za kalendářní rok u prvotního a dalšího jiného zaměstnavatele může být podstatně odlišný. Jak by se měl například posuzovat případ, ve kterém by byl nárok zaměstnance na placenou dovolenou za kalendářní rok v jiném zaměstnání například pouze 30% vůči nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, na který by měl zaměstnanec nárok u prvotního zaměstnavatele, pokud by nebyl protiprávně propuštěn?

Problematické jsou i další aspekty. Byť by se z judikátu Soudního dvora Evropské unie zřejmě dalo dovodit, že relevantní pro nepřiznání práva na placenou dovolenou za kalendářní rok u prvotního zaměstnavatele bude pouze ta část období ode dne protiprávního propuštění z prvního zaměstnaní do dne, kdy byl znovu přijat do prvního zaměstnaní, po kterou vykonával zaměstnanec jiné zaměstnání u jiného zaměstnavatele, Soudní dvůr Evropské unie tuto úvahu nikterak blíže nerozvinul, což může být v kontextu národních systémů výpočtu práva na placenou dovolenou za kalendářní rok značně problematické[11]. Soudní dvůr Evropské unie se však především ani nikterak nevypořádal se zásadou samostatného posuzování práv a povinností plynoucích z jednotlivých mnohdy paralelních pracovněprávních vztahů, tolik uplatňovanou v mnohých členských státech

Evropské unie, mezi něž patří i Česká republika. V daném ohledu je tedy Soudním dvorem Evropské unie nikterak nevysvětlenou otázkou, proč při posuzování nároku na placenou dovolenou v kontextu neplatně rozvázaného pracovněprávního vztahu znevýhodnil zaměstnance, kteří si v mezidobí rozhodování o neplatnosti skončení pracovněprávního vztahu našli práci v rámci dalšího pracovněprávního vztahu a zda vůbec bral v potaz skutečnost, že v tomto dalším pracovněprávním vztahu může být konečný nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok menší než v původním pracovněprávním vztahu nebo dokonce žádný.[12]

Výše zmíněná dílčí argumentační „nedotaženost" Soudního dvora v kontextu výjimky z jeho obecného závěru však nic nemění na skutečnosti, že Soudní dvůr Evropské unie na rozdíl od Nejvyššího soudu v obecné rovině dovodil, že v případě protiprávního propuštění zaměstnance tomuto zaměstnanci přísluší za dobu ode dne jeho protiprávního propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl pracovník znovu přijat v souladu s vnitrostátním právem v návaznosti na soudní rozhodnutí o zrušení tohoto propuštění, právo na placenou dovolenou za kalendářní rok. Tato doba se tedy pro účely práva na placenou dovolenou za kalendářní rok musí v obecné rovině považovat za dobu odpracovanou, neboť Soudní dvůr Evropské unie dovodil, že stejně jako v případě pracovní neschopnosti z důvodu nemoci, nelze skutečnost, že je pracovníkovi odepřena možnost pracovat z důvodu propuštění, které bude následně soudním rozhodnutím prohlášeno za protiprávní, v zásadě předvídat a tato skutečnost je zároveň nezávislá na vůli pracovníka. Naopak skutečnost, že zaměstnanec nemohl pracovat, vyplývá z jednání zaměstnavatele, které vedlo k protiprávnímu propuštění, bez něhož by uvedený pracovník mohl v průběhu uvedené doby pracovat a uplatnit tak svůj nárok na dovolenou za kalendářní rok. Toto pochybení musí tedy spočívat plně na bedrech zaměstnavatele, a proto neprávem propuštění pracovníci jsou po dobu ode dne jejich protiprávního propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byli znovu přijati v souladu s vnitrostátním právem v návaznosti na soudní rozhodnutí o zrušení tohoto propuštění, postaveni na roveň pracovníkům, kteří během tohoto období skutečně pracovali a kteří právo na dovolenou během tohoto období nemohli vyčerpat. Není pak již v daném ohledu nikterak zvlášť důležité, zda na tuto dobu „nepráce" zaměstnance v době ode dne jeho protiprávního propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl tento zaměstnanec znovu přijat v souladu s vnitrostátním právem v návaznosti na soudní rozhodnutí o zrušení tohoto propuštění, bude nahlíženo jako na určitou obdobu překážky v práci podle § 208 zákoníku práce, která se pro účely práva na dovolenou posuzuje jako výkon práce, či zda se bude posuzovat jako specifická situace dle § 69 zákoníku práce, v období jejíhož trvání se bude nahlížet na zaměstnance pro účely práva na dovolenou tak, jako by vykonával práci.

Bude velice zajímavé sledovat, jak se důsledky rozebíraného rozsudku projeví v rámci řešení vnitrostátních soudních sporů v budoucnu a jaké bude jejich množství, tj. zda neprávem propuštění zaměstnanci a advokátní praxe plně využije jejich potenciál a jak si v rámci závěrů Soudního dvora Evropské unie české soudy případně poradí v diskutovaném kontextu i s novou koncepcí výpočtu placené dovolené za kalendářní rok, které vejde v účinnost od 1. 1. 2021, a která je ve velké míře mimo jiné založena na odpracování určitého rozsahu násobků týdenní pracovní doby rozvržené zaměstnanci do písemného rozvrhu jeho pracovních směn dle § 84 zákoníku práce. Tím spíše pak při vědomí, že Soudní dvůr Evropské unie u práva na placenou dovolenou vyplývajícího z článku 7 směrnice o pracovní době judikoval, že je toto právo přímo použitelné a lze se ho domáhat i ve sporu proti jednotlivci, tj. že má tzv. horizontální právní účinek. Tak tomu bylo například v poměrně nedávném rozsudku Max-Planck[13], kde Soudní dvůr Evropské unie mimo jiné v bodě 76 uvedl, že *„co se týče účinku čl. 31 odst. 2 Listiny na zaměstnavatele v postavení jednotlivce, je třeba uvést, že i když čl. 51 odst. 1 Listiny stanoví, že její ustanovení jsou určena orgánům, institucím a jiným subjektům Unie v rámci dodržování zásady subsidiarity a členským státům pouze v případě, že uplatňují unijní právo, uvedený čl. 51 odst. 1 neřeší otázku, zda takoví jednotlivci mohou být případně přímo povinni respektovat určitá ustanovení uvedené Listiny, a nemůže být tudíž vykládán v tom smyslu, že takovou možnost systematicky vylučuje."* V následujícím bodě uvedl, že *„[…] to, že*

určitá ustanovení primárního práva míří v prvé řadě na členské státy, nevylučuje, že by se mohly aplikovat ve vztazích mezi jednotlivci.“ V bodech 79 a 80 k tomu dodal, že *„pokud jde konečně konkrétně o čl. 31 odst. 2 Listiny, je třeba zdůraznit, že právo každého pracovníka na každoroční placenou dovolenou z podstaty věci implikuje tomu odpovídající povinnost na straně zaměstnavatele, tj. povinnost poskytnout takovou dovolenou nebo poskytnout při ukončení pracovního poměru náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok“*, a že *„pokud by nebylo možné vykládat vnitrostátní právní úpravu dotčenou ve věci v původním řízení v souladu s čl. 31 odst. 2 Listiny, předkládající soud bude muset v takové situaci, jako je situace dotčená ve věci v původním řízení, zajistit v rámci svých pravomocí právní ochranu poskytnutou uvedeným ustanovením a zajistit její plný účinek tak, že uvedenou vnitrostátní právní úpravu případně neaplikuje.“* Není proto v popsaném ohledu nikterak překvapivé, že Soudní dvůr Evropské unie dospěl k závěru, že *„v případě, že nelze […] vnitrostátní právní úpravu […] vykládat tak, aby byl zajištěn její soulad s článkem 7 směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny, z posledně uvedeného ustanovení vyplývá, že vnitrostátní soud, který rozhoduje o sporu mezi pracovníkem a jeho bývalým zaměstnavatelem, který má postavení jednotlivce, se musí zdržet aplikace uvedené vnitrostátní právní úpravy a zajistit, aby v případě, že tento zaměstnavatel není s to prokázat, že jednal s náležitou péčí tak, aby pracovník ve skutečnosti mohl čerpat placenou dovolenou za kalendářní rok, na kterou má nárok podle unijního práva, nebyl uvedenému pracovníkovi upřen nárok na takovou placenou dovolenou za kalendářní rok a v případě ukončení pracovního poměru s tím související finanční náhrada za nevyčerpanou dovolenou, kterou musí v tomto případě zaplatit přímo dotčený zaměstnavatel.“*

Z uvedeného tedy plyne, že v kontextu povinnosti soudů členských států respektovat závěry z judikatury Soudního dvora Evropské unie o předběžných otázkách je nutno v případě, kdy určité právo vyplývá jednotlivci přímo z Listiny základních práv Evropské unie, zajistit, aby jednotlivec toto právo skutečně získal a zaměstnavateli, který je soukromou osobou, uložit plnění tohoto práva i v případě, že příslušné plnění nevyplývá z vnitrostátní právní úpravy, resp. přesněji řečeno, vnitrostátní právní úprava příslušné plnění vyloženě zapovídá a nelze ji tedy vyložit dle principů eurokonformního výkladu[14]. To představuje dozajista výrazné zlepšení možnosti vymáhání nároků jednotlivců přímo vůči jiným jednotlivcům v podobě „zaměstnavatelů – soukromých osob“.

Mgr. Jan Vácha, Ph.D.,
odborník v oblasti pracovního práva a pracovněprávní legislativy,
zaměstnanec odboru pracovněprávní legislativy Ministerstva práce a sociálních věcí ČR – vedoucí oddělení kolektivního vyjednávání

---

[1] V tomto případě se jedná o Bulharsko a Itálii

[2] Rozsudek Soudního dvora (prvního senátu) ze dne 25. června 2020 ve spojených věcech C-762/18 a C-37/19 QH a CV v. Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria a Iccrea Banca SpA Istituto Centrale del Credito Cooperativo, ECLI:EU:C:2020:504, k dispozici >>> zde.

[3] Pojem „pracovník“ je v souvislosti s pojmem „zaměstnanec“ užívaným v českém právním řádu pojem značně širší. Spadají pod něj i kategorie osob, které nemusí být dle vnitrostátních právních řádů považovány za zaměstnance dle národních definic tohoto pojmu, avšak Soudní dvůr Evropské unie u nich dovodí, že spadají i přesto do kategorie osob – pracovníků – na něž se určitá evropská směrnice vztahuje. Soudní dvůr Evropské unie tento pojem často používá. V rámci zjednodušení však v tomto článku mezi pojmy „pracovník“ a „zaměstnanec“ nebude činěn rozdíl.

[4] směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4.listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, 18. 11. 2003, s. 9), viz blíže například k dispozici >>> zde.

[5] Například rozsudek ze dne 14. února 2019, Milivojević, C-630/17, EU:C:2019:123, bod 42 a zde citovaná judikatura.

[6] V tomto smyslu blíže například viz rozsudek ze dne 20. listopadu 2018, Sindicatul Familia Constanguez a další, C-147/17, EU:C:2018:926, body 40 a 41.

[7] Referenčním obdobím se v daném ohledu rozumí doba, která je relevantní pro přiznání práva na placenou dovolenou za kalendářní rok a pro optimální dobu čerpání tohoto práva zaměstnancem. Z logiky věci se v diskutovaných souvislostech jedná o období kalendářního roku.

[8] A snad možná v kontextu posuzování „stěžejnosti“ a „výše soudní instance“ i rozsudku jediného, a pokud je mi známo, prozatím vnitrostátní judikaturou nepřekonaného. Jedná se o rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2343/2003.

[9] Dále jen „zákoník práce“.

[10] Spirová, I., (15. 5. 2014), Dovolená jako nárok z neplatného skončení pracovního poměru, k dispozici >>> zde.

[11] Viz blíže například stávající systém výpočtu práva na poměrnou část placené dovolené za kalendářní rok dle § 212 zákoníku práce či výpočtu práva na dovolenou za odpracované dny dle § 214 zákoníku práce nebo od 1. 1. 2021 účinný nový systém výpočtu práva na poměrnou část placené dovolené za kalendářní rok dle § 213 zákoníku práce.

[12] Viz například právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v českém právním řádu.

[13] Rozsudek ze dne 6. listopadu 2018 ve věci Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV proti Tetsuji Shimizu, C-684/16, ECLI:EU:C:2018:874.

[14] Ve článku popisovaném případě snad nelze tvrdit, že by česká vnitrostátní právní úprava zaměstnanci toto právo výslovně zapovídala, a lze ji tedy dle mého názoru vyložit eurokonformně i

nutnosti využití zmíněných závěrů Soudního dvora Evropské unie o horizontálním přímém účinku, přirozeně s vědomím toho, že nebude respektován ustálený právní názor plynoucí z mnou výše rozebíraného rozsudku Nejvyššího soudu k předmětné otázce.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Licence LUC v podnikatelské strategii provozovatelů dronů
- Péče rodičů po novele od 1.1.2026
- K ukončování služebního poměru po novele zákona o státní službě
- Aktuality z práva internetu: kybernetická bezpečnost a online řešení sporů
- Zelené standardy pro výstavbu a renovace: jaké povinnosti přinese nová evropská úprava?
- Byznys a paragrafy, díl 25.: Započtení
- Zrušení bytového spoluvlastnictví včetně limitů soudní ingerence
- 2. díl ze série Pravidla a odpovědnost při provozování zimních sportů: Povinnosti provozovatele při závodech a trénincích: zabezpečení tratí a oddělení veřejného a sportovního provozu
- Protokol o předání díla jako podmínka zaplacení jeho ceny a k možné změně soudní praxe
- Rozsáhlá novela rodinného práva účinná od 1.1.2026
- Judikatura: smluvní sjednání prekluzivní lhůty je obecně platné (FIDIC)