

Pracovní poměr

Zaměstnanec, 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 právo uplatnit všechny nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok, které vznikly v době ode dne tohoto protiprávního propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat v důsledku tohoto zrušení. V případě, kdy dotyčný pracovník vykonával jiné zaměstnání v období ode dne protiprávního propuštění ze zaměstnání do dne, kdy byl znovu přijat do prvního zaměstnání, nemůže tento pracovník uplatňovat vůči svému prvnímu zaměstnavateli nároky na dovolenou za kalendářní rok, které se vztahují na dobu, během níž vykonával jiné zaměstnání. Tedy i v případech, kdy právní postavení zaměstnance a zaměstnavatele se řídí ustanovením § 69 – 72 zák. práce, má zaměstnanec za toto období nárok na „placenou dovolenou“, a není možno pominout ta ustanovení zákoníku práce, která upravují nároky zaměstnance na dovolenou, včetně nároku na náhradu mzdy nebo platu za tuto dovolenou a způsobu jeho výpočtu, zejména tedy ustanovení 213 odst. 1, § 218, § 222 odst. 1 zák. práce.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 2124/2021-222 ze dne 13.12.2023)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně L. K., zastoupené JUDr. Z.O., advokátem se sídlem v B., proti žalované Ředitelství silnic a dálnic ČR, příspěvkové organizaci se sídlem v P., zastoupené JUDr. L.S., advokátem se sídlem v P., 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, tak, že dovolání žalobkyně proti rozsudku krajského soudu v části, ve které bylo rozhodnuto o potvrzení rozsudku Městského soudu v Brně ze dne 4. října 2019, č. j. 38 C 250/2017-74, ve výrocích o náhradě nákladů řízení, jakož i ve výroku o náhradě nákladů odvolacího řízení, se odmítá. Rozsudek krajského soudu a rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 4. října 2019, č. j. 38 C 250/2017-74, se zrušují a věc se vrací Městskému soudu v Brně k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

1. Žalobkyně se domáhala po žalované zaplacení částky 55 552 Kč s úrokem z prodlení ve výši 8,05 % ročně z částky 13 888 Kč od 14. 8. 2017 do zaplacení, ve výši 8,05 % ročně z částky 20 832 Kč od 14. 9. 2017 do zaplacení a ve výši 8,05 % ročně z částky 20 832 Kč od 14. 10. 2017 do zaplacení. Uvedla, že mezi účastníky byla uzavřena pracovní smlouva ze dne 23. 6. 2009, na základě níž žalobkyně u žalované pracovala na pozici investiční referent. 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 ve dnech 2., 9., 14.-18., 21-25. a 28.- 30. 8. ve výši 20 832 Kč a za měsíc září 2017 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 čerpala dovolenou sama.

2. Žalovaná uvedla, že nárok žalobkyně neuznává. V těchto dnech neměla žalobkyně schválenou dovolenou a nevznikl jí ani nárok na dovolenou za období od 1. 1. 2014 do 10. 1. 2017, když 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 (výrok I.), rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 19 012 Kč k rukám zástupce žalované (výrok II.), a že České republice se právo na náhradu nákladů řízení nepřiznává (výrok III.).

4. Soud prvního stupně dovedl, že žalobkyně byla u žalované zaměstnána v pracovním poměru, v daných dnech měla absenci v práci a od 1. 1. 2014 do 10. 1. 2017 nekonala práci pro žalovanou. Podle rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 20. 12. 2016, č. j. 15 Co 38/2016-125, který nabyl právní moci 10. 1. 2017, výpověď z pracovního poměru, daná žalobkyni dne 23. 10. 2013, je neplatná. Ze spisu Městského soudu v Brně sp. zn. 115 C 231/2017 bylo zjištěno, že soud zamítl žalobu žalobkyně na neplatnost výpovědi dané žalovanou žalobkyni dne 9. 8. 2017 z důvodu nedovolené absence na pracovišti ve dnech od 18. 7. do 31. 7. 2017. Soudy v tomto řízení odmítly názor žalobkyně, že by jí měl vzniknout nárok na dovolenou za období, kdy nevykonávala práci pro žalovanou z důvodu, že mezi účastníky byl veden spor o neplatnost skončení pracovního poměru výpovědí ze dne 23. 10. 2013, s odkazem na rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2343/2003. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že nebyla-li žalobkyni v období od 23. 11. 2013 do 10. 1. 2017 přidělována práce a žalobkyně práci nekonala, není nutný dlouhodobější nepřetržitý odpočinek k regeneraci pracovních sil, což je hlavní účel dovolené, že nepřidělování práce žalobkyni v tomto období nepředstavuje překážku v práci, která by se jinak posuzovala jako výkon práce, že žalobkyni tedy za období od 23. 11. 2013 do 10. 1. 2017 právo na dovolenou nevzniklo. Žalobkyně si tak nemohla sama určit počátek „běhu“ dovolené, neboť neměla nevyčerpanou dovolenou, nástup na dovolenou určuje výhradně zaměstnavatel. Podmínkou pro přiznání dovolené podle § 212 zákoníku práce je, že zaměstnanec konal práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, ve výše uvedeném období sporu ohledně neplatnosti výpovědi žalobkyně práci nevykonávala, nárok na dovolenou za rok 2014, 2015 a 2016 jí nevznikl.

5. K odvolání žalobkyně Krajský soud v Brně rozsudkem ze dne 6. 10. 2020, č. j. 15 Co 19/2020-119, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil (výrok I.) a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 9 447 Kč k rukám JUDr. Ladislava Smejkal (výrok II.).

6. Odvolací soud shodně se soudem prvního stupně dovedl, že v době, kdy mezi účastníky probíhal spor o neplatnost výpovědi, žalobkyni nevznikl nárok na čerpání dovolené, že žalobkyně navíc v této době pro žalovanou žádné práce nevykonávala. Žalobkyně proto nemohla postupovat podle § 218 odst. 3 zákoníku práce a určit si dovolenou podle vlastní úvahy. V době, za kterou se žalobkyně domáhá náhrady mzdy za dovolenou, se žalobkyně do práce nedostavovala bez řádné omluvy, dovolená jí nebyla určena ani se účastníci na čerpání dovolené nedohodli, žalobkyni proto nemohl vzniknout uplatněný nárok na náhradu mzdy za čerpanou dovolenou. Žalobkyně v rozhodném období pro žalovanou žádnou práci nevykonávala, na čerpání dovolené jí nevznikl nárok.

7. Proti rozsudku odvolacího soudu (v celém rozsahu) podala žalobkyně dovolání. Namítla, že napadené rozhodnutí je nepřezkoumatelné a že závisí na vyřešení otázek, které dosud nebyly vyřešeny. Uvedla, že spor je veden o náhradu platu za dobu čerpání řádné dovolené v době trvání pracovního poměru, nikoliv kdy probíhá mezi účastníky soudní řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru. Žalobkyně v soudním řízení předložila k posouzení právní otázku, zda čl. 7 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 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. Odvolací soud se však obsahově přezkoumatelným způsobem výkladem směrnice vůbec nezabýval. Žalobkyně v

interpretaci čl. 7 směrnice opakovaně odkazovala na rozhodnutí Soudního dvora (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. Je přitom nepřipustným porušením práva EU, pokud vnitrostátní soud nepřizná straně řízení nárok na základě výkladu ustanovení vnitrostátního práva, který je s právem EU v rozporu. Jedná se o svévolný postup. Dovolatelka se domnívá, že je nutný výklad národních norem ve smyslu a účelu směrnice, z důvodu nepromlčitelnosti a nezczitelnosti 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 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. I když se žalobkyně k odvolacímu soudu obrátila s žádostí o rozhodnutí projednávaného sporu ve smyslu a účelu tohoto rozsudku SD, odvolací soud se výkladem směrnice ani jejím výkladem Soudním dvorem nezabýval. Proto se žalobkyně obrací s identickou právní otázkou na soud dovolací. Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu i soudu prvního stupně zrušil a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Spolu s dovoláním dovolatelka navrhla, aby dovolací soud přiznal odklad vykonatelnosti napadených rozhodnutí co do jejich výroků o náhradě nákladů řízení.

8. Žalovaná navrhla, aby dovolací soud dovolání žalobkyně jako bezdůvodné odmítl.

9. Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) projednal dovolání žalobkyně podle zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.“). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

10. Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

11. Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

12. Z obsahu dovolání vyplývá, že žalobkyně napadla rozsudek odvolacího soudu „v celém rozsahu“; dovolací soud z části dovolání (jak bylo specifikováno ve výroku tohoto rozsudku) podle ustanovení § 243c odst. 1 o. s. ř. odmítl, protože směřuje proti výroku, proti němuž není dovolání přípustné [§ 238 odst. 1 písm. h) o. s. ř.].

13. Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalobkyně byla podle pracovní smlouvy ze dne 23. 6. 2009 u žalované zaměstnána na pozici investiční referent, že žalovaná rozvázala s žalobkyní dne 23. 10.

2013 pracovní poměr výpovědi podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, že tato výpověď byla rozsudkem Městského soudu v Brně ze dne 19. 10. 2015, č. j. 38 C 1/2014-65, ve spojení s rozsudkem Krajského soudu v Brně ze dne 20. 12. 2016, č. j. 15 Co 28/2016-125, který nabyt právní moci dne 10. 1. 2017, prohlášena za neplatnou, že v tomto období (tedy v období ode dne 1. 1. 2014 do dne 10. 1. 2017) žalobkyni nebyla žalovanou přidělována práce, že 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), že žalovaná rozvázala dne 9. 8. 2017 s žalobkyní pracovní poměr výpovědi podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce z důvodů nedovolených absencí ve dnech 18. až 31. 7. 2017, a že platnost této výpovědi je předmětem soudního sporu mezi účastníky.

14. Za takto zjištěného skutkového stavu tak rozhodnutí odvolacího soudu bezprostředně závisí na řešení otázky hmotného práva, zda zaměstnanci, se kterým zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr a který písemně zaměstnavateli oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, přísluší dovolená za dobu, po kterou probíhal soudní spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru, který byl pravomocně ukončen rozhodnutím o určení neplatnosti tohoto rozvázání.

15. Dovolání je přípustné podle § 237 o. s. ř., neboť napadené rozhodnutí závisí na vyřešení shora uvedené otázky hmotného práva, která nebyla doposud v rozhodovací praxi vyřešena.

16. Dovolání je zároveň důvodné, neboť napadené rozhodnutí odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci (§ 241a odst. 1 o. s. ř.).

17. Projednávanou věc je třeba i v současné době – vzhledem k tomu, že žalobkyně se domáhá náhrady platu 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 nabyt 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“).

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

19. 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.

20. 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.

21. 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.

22. 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.

23. Soudní praxe, vztahující se k otázce, jakým režimem se řídí právní vztahy zaměstnance a zaměstnavatele v případě rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, s nímž zaměstnanec projeví nesouhlas, písemně bez zbytečného odkladu oznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, 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 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, který byl uveřejněn v časopise Soudní judikatura pod publikačním číslem 115/2018, nebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 30. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2343/2003, který byl uveřejněn časopise Soudní judikatura pod publikačním číslem 74/2004). Zároveň však otázka, zda v těchto případech přísluší zaměstnanci, kterému zaměstnavatel po skončení sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru opět začal přidělovat práci, dovolená za období, kdy probíhal soudní spor o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, nebyla v těchto rozhodnutích výslovně řešena.

24. Ve vztahu k těmto závěrům však Ústavní soud v nálezu ze dne 10. 12. 2020, sp. zn. II. ÚS 25252/19, poukázal na jejich možný nesoulad s výkladovou praxí Soudního dvora Evropské unie (dále jen „SDEU“ nebo „Soudní dvůr“) k čl. 7 Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále jen „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“, tedy na závěr, že „.../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 právo uplatnit všechny nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok, které vznikly v době ode dne tohoto protiprávního propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat v důsledku tohoto zrušení...“ (jde o rozsudek ze dne 25. 6. 2020, ve spojených věcech C-762/18 a C-37/19, QH proti Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria, VCV proti Iccrea Banca SpA).

25. Prizmatem uvedených závěrů je pak třeba řešit nastolenou otázku, jakým způsobem přistupovat k nároku zaměstnance na placenou dovolenou za dobu trvání sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru v případě, kdy toto rozvázání bylo soudním rozhodnutím shledáno neplatným a zaměstnanec znovu začal vykonávat pro zaměstnavatele práci podle pracovní smlouvy.

26. Podle čl. 95 odst. 1 ústavního zákona č. [1/1993](#) Sb., Ústava České republiky, soudce je při rozhodování vázán zákonem a mezinárodní smlouvou, která je součástí právního řádu; je oprávněn posoudit soulad jiného právního předpisu se zákonem nebo s takovou mezinárodní smlouvou.

27. Při posouzení uvedené otázky je tak nutno vycházet ze skutečnosti, že dnem 1. 5. 2004 se Česká republika stala členským státem Evropské unie. Tímto dnem na sebe stát převzal závazky z *acquis communautaire*, tedy z celé masy právních předpisů Evropské unie, jejichž podstatná část podléhá ve vztahu k členským státům principům přednosti práva EU a jeho přímé a bezprostřední aplikovatelnosti. Česká republika se tedy pohybuje v právním prostředí Evropské unie a právní akty orgánů její veřejné moci, včetně správních rozhodnutí, musí být posuzovány z tohoto pohledu. Veškeré orgány členských států, včetně soudů, pak jsou podle judikatury Evropského soudního dvora

povinný při uplatňování vnitrostátního práva vykládat toto právo v co možná největším rozsahu ve světle znění a účelu směrnice či jiného právního předpisu Unie, k jehož implementaci slouží (viz např. rozsudky Evropského soudního dvora ze dne 10. 4. 1984, C a K proti Land Nordrhein – Westfalen, 14/83, a ze dne 13. 11. 1990, Marleasing SA proti La Comercial Internationale de Alimentacion SA, C-106/89). Unijní právo a judikatura Soudního dvora EU slouží jako vodítko pro výklad národního práva, pokud bylo vykládané ustanovení přijato za účelem sblížení českého práva s právem unijním (viz též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 6. 2018, sp. zn. 25 Cdo 3229/2017).

28. Předmětem právní úpravy zákoníku práce je mimo jiné zapracování příslušných předpisů Evropské unie [srov. ustanovení § 1 písm. c) zák. práce], mimo jiné i Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby [srov. bod 1. pozn. pod čarou k ustanovení § 1 písm. c) zák. práce].

29. 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.

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

31. Nejvyšší soud, vědom si odlišnosti právní úpravy nároků, náležitých zaměstnanci v České republice podle zákoníku práce a ustálené judikatury Nejvyššího soudu v případě neplatného rozvázání pracovního poměru, oproti úpravě obdobných nároků v právním řádu (zákoníku práce) Bulharské republiky, přičemž zmíněný rozsudek SDEU ze dne 25. 6. 2020, ve spojených věcech C-762/18 a C-37/19, se k problematice výkladu čl. 7 bod 1. Směrnice vyjadřoval v terénu právní úpravy Bulharské republiky, usnesením ze dne 6. 12. 2021, č. j. 21 Cdo 2124/2021-181, požádal Soudní dvůr Evropské unie na základě článku 267 Smlouvy o fungování Evropské unie o odpověď na následující předběžnou otázku:

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?

32. Soudní dvůr Evropské unie zodpověděl tuto otázku v rozsudku ze dne 12. 10. 2023, sp. zn. C-57/22 (dále jen „rozsudek“), takto:

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 ode dne propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat, z důvodu, že tento pracovník během této doby pro zaměstnavatele skutečně nepracoval, jelikož mu zaměstnavatel nepřiděloval práci, a že v souladu s

vnitrostátním právem už mu za uvedené období přísluší náhrada mzdy nebo platu.

33. Soudní dvůr Evropské unie dále v rozhodnutí poukázal na svoji dosavadní rozhodovací praxi k výkladu čl. 7 Směrnice, zejména potom na rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, King, C-214/16, rozsudek ze dne 22. září 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 a C-727/20, rozsudek ze dne 25. června 2020, Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria a Iccrea Banca, C-762/18 a C-37/19.

34. Zdůraznil, že zaměstnavatel musí dbát na to, aby bylo pracovníkovi umožněno uplatnit nárok na dovolenou za kalendářní rok. Na rozdíl od situace, kdy se kumulují nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok v případě pracovníka, který nemohl čerpat uvedenou dovolenou z důvodu nemoci, totiž musí zaměstnavatel, který pracovníkovi neumožní uplatnit jeho nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, nést důsledky svého jednání (viz bod 38. rozsudku).

35. Členské státy se tudíž nemohou odchýlit od zásady zakotvené v článku 7 směrnice 2003/88, a sice že nabytý nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok nezaniká uplynutím referenčního období nebo období převoditelnosti stanoveného vnitrostátním právem, pokud pracovníkovi nebylo umožněno dovolenou čerpat (viz bod 39. rozsudku).

36. Směrnice 2003/88 přistupuje k nároku na dovolenou za kalendářní rok a k nároku na náhradu mzdy za dobu čerpání této dovolené jako ke dvěma složkám jednoho nároku. Cílem požadavku poskytnout náhradu mzdy za dobu čerpání dovolené je uvést pracovníka během zmíněné dovolené do situace, která je – pokud jde o mzdu – srovnatelná s obdobím, kdy pracuje (viz bod 41. rozsudku).

37. V souvislosti s nárokem na placenou dovolenou za kalendářní rok je irrelevantní, že výše náhrady mzdy, která má být podle vnitrostátního práva vyplacena protiprávně propuštěnému pracovníkovi za období ode dne propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat, v zásadě odpovídá průměrnému výdělku, který tento pracovník pobíral, jelikož účelem této náhrady mzdy je nahradit pracovníkovi mzdu, která mu nebyla vyplacena v důsledku protiprávního propuštění ze zaměstnání (viz bod 43. rozsudku).

38. Platí tedy, že zaměstnanec, 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 právo uplatnit všechny nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok, které vznikly v době ode dne tohoto protiprávního propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat v důsledku tohoto zrušení (viz bod 78. rozsudku SDEU ze dne 25. června 2020, Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria a Iccrea Banca, C-762/18 a C-37/19).

39. Dále Soudní dvůr v tomto rozsudku vyslovil výjimku z tohoto pravidla, a to že v případě, kdy dotýčný pracovník vykonával jiné zaměstnání v období ode dne protiprávního propuštění ze zaměstnání do dne, kdy byl znovu přijat do prvního zaměstnání, nemůže tento pracovník uplatňovat vůči svému prvnímu zaměstnavateli nároky na dovolenou za kalendářní rok, které se vztahují na dobu, během níž vykonával jiné zaměstnání (srov. bod 79 tohoto rozsudku).

40. Uvedené závěry je třeba – ve vztahu k aplikaci ustanovení § 69 – 72 zák. práce – vykládat tak, že i v případech, kdy právní postavení zaměstnance a zaměstnavatele se řídí ustanovením § 69 – 72 zák. práce, má zaměstnanec za toto období nárok na (slovy čl. 7 Směrnice) „placenou dovolenou“, a není možno pominout ta ustanovení zákoníku práce, která upravují nároky zaměstnance na dovolenou, včetně nároku na náhradu mzdy nebo platu za tuto dovolenou a způsobu jeho výpočtu, zejména tedy ustanovení 213 odst. 1, § 218, § 222 odst. 1 zák. práce.

41. Dovolací soud tak dospěl k závěru, že rozsudek odvolacího soudu, vycházející z opačného

právního názoru, není z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Protože nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky tento rozsudek zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud rovněž toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně (Městskému soudu v Brně) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o. s. ř.).

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

Další články:

- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Likvidace dědictví](#)
- [Jistota](#)
- [Insolvenční řízení](#)
- [Exekuce](#)
- [Započtení](#)
- [Reorganizace](#)
- [Soudní poplatky \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Spotřebitel \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Správa společné věci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Správní řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)