

SHRNUTÍ ČLÁNKŮ : ČLÁNEK 31 LZPEU

„Slušné a spravedlivé pracovní podmínky

- 1. Každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost.*
- 2. Každý pracovník má právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou.“*

Obsah a působnost článku

Obecný výklad:

Odstavec 1 tohoto článku je založen na směrnici 89/391/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Vychází ze sociální charty a Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků, a pokud jde o důstojnost v práci, z revidované sociální charty. Pojem „pracovní podmínky“ má být chápán ve smyslu článku 156 Smlouvy o fungování Evropské unie.

Odstavec 2 je založen na směrnici 93/104/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, na Evropské sociální chartě a Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků.

Úprava pracovní doby:

Směrnice 2003/88/ES zavedením práva každého pracovníka na denní odpočinek a odpočinek v týdnu poskytla konkrétní vyjádření základnímu právu výslovně zakotvenému v čl. 31 odst. 2 Listiny, a musí tedy být také vykládána ve světle čl. 31 odst. 2. Z toho zejména vyplývá, že příslušná ustanovení směrnice 2003/88/ES nesmí být vykládána restriktivně na újmu práv, která z něj pro pracovníky plynou.

Rovněž je třeba připomenut, že pracovník musí být považován za slabší stranu pracovního poměru, a že je tedy nezbytné zabránit zaměstnavateli, aby se dostal do pozice, z níž by mu mohl jeho práva omezovat.

Případná výhodnější právní úprava této problematiky, pokud jde o odpočinek v týdnu, než jaký vyžaduje jako minimální limit směrnice 2003/88/ES, nemůže

odepřít pracovníkovi ostatní práva zaručená touto směrnicí, zvláště pak právo na denní odpočinek.

Účelem směrnice 2003/88/ES je stanovit minimální požadavky cílené na zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků prostřednictvím přibližování vnitrostátních pravidel týkajících se především délky pracovní doby. Tyto požadavky představují pravidla sociálního práva EU zvláštní důležitosti, z nichž musí mít prospěch každý pracovník; zejména pak zavedením práva každého pracovníka na omezení maximální pracovní doby a na denní dobu odpočinku a odpočinek v týdnu, čímž příslušná směrnice poskytuje konkrétní vyjádření základnímu právu výslovně zakotvenému v čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie. Dané ustanovení směrnice 2003/88/ES nesmí být vykládáno restriktivně na újmu práv, která z něj plynou pro pracovníky.

Každoroční placená dovolená:

Podle ustálené judikatury Soudního dvora musí být právo každého pracovníka na každoroční placenou dovolenou považováno za zvláště důležitou zásadu sociálního práva EU, z něž nemohou být žádné výjimky a jehož provedení ze strany příslušných vnitrostátních orgánů musí být omezeno limity výslovně stanovenými směrnicí 2003/88/ES.

Čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88/ES stanoví, že 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, odráží a uvádí v účinnost základní právo na každoroční placenou dovolenou zakotvené v čl. 31 odst. 2 Listiny, o němž čl. 6 odst. 1 SEU uznává, že má stejnou právní hodnotu jako Smlouvy.

Soudní dvůr v tomto ohledu rozhodl, že právo na každoroční placenou dovolenou nelze vykládat restriktivně.

V určitých specifických situacích, v nichž není pracovník schopen vykonávat své povinnosti, nemůže členský stát podmiňovat právo na placenou dovolenou za kalendářní rok tím, zda pracovník skutečně pracoval. Totéž platí zejména ve vztahu k pracovníkům, kteří nejsou práci z důvodu nemoci během referenčního období. Jak je zjevné z judikatury Soudního dvora, s ohledem na každoroční placenou dovolenou má být s pracovníky, kteří nejsou v práci kvůli nemoci v referenčním období, zacházeno stejně jako s těmi, kteří během této doby skutečně pracovali.

Právo na každoroční dovolenou představuje pouze jeden ze dvou aspektů práva na každoroční placenou dovolenou jako základní zásadu unijního sociálního práva. Dané základní právo rovněž obsahuje právo stejně významné jako právo na „placenou“ dovolenou za kalendářní rok, a to právo na finanční náhradu za nevyčerpanou dovolenou při ukončení pracovního poměru.

V tomto ohledu není významné, z jakého důvodu pracovní poměr skončil.

Čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88/ES v zásadě nezakazuje vnitrostátní legislativu, jež stanoví podmínky pro výkon práva na každoroční placenou dovolenou výslovně uděleného směrnici, včetně případné ztráty tohoto práva na konci roku, za nějž se dovolená počítá, nebo roku, do nějž byla převedena, pokud přitom takový pracovník, jenž ztratil své právo na každoroční placenou dovolenou, měl skutečně příležitost právo přiznané směrnicí vykonat.

S ohledem na tento cíl, a jelikož čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88/ES v zásadě nezakazuje vnitrostátní legislativu, jež stanoví podmínky pro výkon práva na každoroční placenou dovolenou výslovně uděleného směrnici, včetně případné ztráty tohoto práva na konci roku, za nějž se dovolená počítá, nebo roku, do nějž byla převedena, nemůže tato směrnice z podstaty zakázat vnitrostátní ustanovení o tom, že na konci takového období již nevyčerpané dny dovolené za kalendářní rok nemohou být nahrazeny finanční kompenzací, včetně situace, kdy je pracovní poměr následně ukončen, pokud pracovník měl příležitost právo poskytnuté mu touto směrnicí vykonat.

Pokud však pracovník úmyslně nevyčerpal svou dovolenou za kalendářní rok při plné znalosti z toho plynoucích důsledků poté, kdy mu byla dána příležitost skutečně své právo vykonat, nebrání čl. 31 odst. 2 Listiny ztrátě tohoto práva, nebo v případě ukončení pracovního poměru neposkytnutí náhradního plnění za nevyčerpanou dovolenou, aniž by zaměstnavatel byl povinen nutit pracovníka, aby své právo skutečně vykonal.

Judikatura SDEU

- **Rozsudek Soudního dvora (velký senát), C-218/22, 18. ledna 2024, *BU v. Commune Di Copertino***

Klíčové pojmy: ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků – každoroční placená dovolená při ukončení pracovního poměru – čl. 7 odst. 1 a 2 směrnice 2003/88/ES

[EUR-Lex – 62022CJ0218 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

- **Rozsudek Soudního dvora (velký senát), C-477/21, 2. března 2023, *IH v. Mav-start***

Klíčové pojmy: ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků – úprava pracovní doby – denní odpočinek a týdenní doba odpočinku – článek 5 směrnice 2003/88/ES

[EUR-Lex – 62021CJ0477 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

- **Rozsudek Soudního dvora (velký senát), C-344/19, 9. března 2021, *D.J. v. Radioteleviza Slovenija***

Klíčové pojmy: ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků – úprava pracovní doby; zda doba pracovní pohotovosti v režimu pracovní pohotovosti na zavolání představuje pracovní dobu či nikoli – čl. 2 odst. 1 směrnice 2003/88/ES

[EUR-Lex – 62019CJ0344 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

- **Rozsudek Soudního dvora (velký senát), C-119/19 a C-126/19, 8. září 2020, *Komise a Rada v. Francisco Carreras Sequeros e.a.***

Klíčové pojmy: ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků – právo na placenou dovolenou za kalendářní rok – úředníci a zaměstnanci vykonávající služební povinnosti v třetí zemi – nová ustanovení týkající se přiznání dnů placené dovolené za kalendářní rok – čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88/ES

<https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-119/19&language=FR>

- **Rozsudek Soudního dvora (velký senát), C-55/18, 14. května 2019, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE***

Klíčové pojmy: ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků – úprava pracovní doby – nutnost dodržování minimální denní a týdenní doby odpočinku a zabránění maximální délky týdenní pracovní doby – povinnost zavést systém, jehož prostřednictvím lze měřit délku denní i týdenní pracovní doby každého pracovníka – směrnice 2003/88/ES

[CURIA – Liste des résultats \(europa.eu\)](#)

- **Rozsudek Soudního dvora (velký senát), C-762/18 a C 37/19, 25. června 2020, *QH v. Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria***

Klíčové pojmy: ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků – placená dovolená za kalendářní rok, zrušení propuštění ze zaměstnání soudem – nárok na nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok za dobu od propuštění ze zaměstnání do opětovného přijetí do zaměstnání – čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88/ES.

[EUR-Lex – 62018CJ0762 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

- **Rozsudek Soudního dvora (velký senát), C-609/17 a C 610/17, 19. listopadu 2019, *Terveys-ja sosiaalialan neuvottelujärjestö ry v. Hyvinvointialan liitto ry***

Klíčové pojmy: ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků – nárok na každoroční

placenou dovolenou v délce nejméně čtyř týdnů v případě nemoci – čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88/ES

[EUR-Lex – 62017CJ0609 – EN – EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

- **Rozsudek Soudního dvora (velký senát), C-684/16, 6. listopadu 2018, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e. V. v. Tetsuji Shimizu***

Klíčové pojmy: ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků – nárok na každoroční placenou dovolenou v případě ukončení pracovního poměru – povinnost eurokonformního výkladu vnitrostátního práva – článek 7 směrnice 2003/88/ES

[EUR-Lex – 62016CJ0684 – EN – EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

Důležité

Práve unijní právo nabízí advokátům možnost nalézt normy na ochranu základních práv, které doplňují vnitrostátní právo. V kombinaci s Listinou však musí advokát vyhledat ještě některé pravidlo Smlouvy nebo sekundární právní předpis, např. směrnici.

Listinu lze rovněž užít k ochraně zaměstnanců Evropské unie, kteří se dostanou do konfliktu s orgány EU.

V oblasti sociálních práv poskytuje Evropská úmluva o lidských právech méně ochrany, kromě otázek diskriminace a v určitých případech ochrany soukromí nebo svobody projevu a svobody sdružování.

V určitých případech může advokát rovněž využít Evropskou sociální chartu Rady Evropy.

Článek 31 Listiny může být použit extenzivně v oblasti pracovního práva a advokáti by jej měli používat ve spojení s důležitými standardy vyplývajícími z unijního práva týkajícími se zdraví a bezpečnosti pracovníků, avšak rovněž prostřednictvím ochrany důstojnosti, otázek týkajících se obtěžování, diskriminace, odměňování a samozřejmě všech otázek týkajících se pracovní doby.

Článek 31 také pokrývá pojem pracovník, jež Soudní dvůr vykládá autonomně.

Stojí za to zdůraznit horizontální účinek, jež Soudní dvůr přiznává právům uvedeným v čl. 31 odst. 2, který umožňuje je uplatnit i ve vztazích mezi soukromými osobami.

Soulad s dalšími evropskými/mezinárodními dokumenty

Evropská sociální charta (revidovaná): článek 2

„S cílem zajistit účinný výkon práva na spravedlivé pracovní podmínky, se smluvní strany zavazují: 1. stanovit přiměřenou denní a týdenní pracovní dobu, postupně zkracovat pracovní týden, jak to dovolí růst produktivity práce a další důležité činitelé, 2. poskytovat placené volno v době veřejných svátků, 3. poskytovat minimálně čtyřtýdenní placenou dovolenou ročně, 4. odstraňovat rizika, která jsou spojená s nebezpečnými nebo nezdravými povoláními, a tam, kde nebylo dosud možné odstranit nebo dostatečně snížit tato rizika, poskytovat buď zkrácení pracovní doby nebo dodatkovou placenou dovolenou pracovníkům v takových povoláních, 5. zajistit každý týden dobu odpočinku, která má pokud možno připadnout na den uznávaný podle tradice nebo obvyčeje příslušné země nebo oblasti za den odpočinku. 6. zajistit, že pracovníci budou co nejdříve, avšak v žádném případě ne déle než dva měsíce od data zahájení jejich zaměstnání, písemnou formou informováni o podstatných náležitostech pracovní smlouvy nebo pracovněprávního vztahu, 7. zajistit, že pracovníci konající noční práci budou mít prospěch z opatření, která berou v úvahu zvláštní povahu této práce.“

[Textes de la Charte – Droits sociaux \(coe.int\)](https://coe.int/t/Textes-de-la-Charte-Droits-sociaux)

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 132 ze dne 24. června 1970 o každoroční placené dovolené (revidovaná).

[Úmluva C132 – Úmluva o placené dovolené \(revidovaná\), 1970 \(č. 132\) \(ilo.org\)](https://ilo.org/public/libdoc/declaration/132/132.pdf)

Další zdroje

- H. Nasom-Tissandier, „L’invocabilité de la Charte des droits fondamentaux au soutien du droit à congé annuel payé“, *Revue de jurisprudence sociale*, 2019, n°2, s. 80.
- H. Nasom-Tissandier, „Le droit au congé annuel payé est-il un principe général du droit de l’Union ? La CJUE entre fermeté et indécision“, *Revue de jurisprudence sociale*, 2012, s. 261-263.
- L. He, „Une protection remarquable du droit au repos et au loisir“, *RTDE*, 2019, s. 651
- S. Robin-Olivier, „Article 31 conditions de travail justes et équitables“, in *Charte des droits fondamentaux de l’Union européenne commentaire article par article*, 3ème ed., dir. F. Picod, C. Rizcallah et S. Van Drooghenbroeck, Bruylant, s. 845 a násl.
- Bogg, M. Ford, „Article 31 : Fair and just working conditions (Článek 31: *Slušné a spravedlivé pracovní podmínky*)“, in Peers, St hervey, Kenner, Ward (dir), *The EU Charter of fundamentals rights. A commentary (Listina základních práv EU. Komentář)*, Munich/Oxford/Baden Baden, Beck/Hart/Nomos, 2021.

- J. Mouly, „Le revirement relative au droit à congé payé – Une jurisprudence pas tout à fait nouvelle“ A propos de l’arrêt de la Cour de cassation français du 13/09/2023, Dr. Soc. fev. 2024, s. 174 a násl.
- Příručka evropského antidiskriminačního práva. Vydání 2018:
[Handbook on European non-discrimination law – 2018 edition | European Union Agency for Fundamental Rights \(europa.eu\)](#)