



Sbírka soudních rozhodnutí

USNESENÍ SOUDNÍHO DVORA (devátého senátu)

13. června 2013*

„Sociální politika — Směrnice 2003/88/ES — Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok —
Rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku — Pracovník na plný úvazek, jenž nemohl během
doby, za kterou mu vznikly nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok, těchto nároků využít —
Přechod tohoto pracovníka na částečný pracovní úvazek — Vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklosti,
jež stanoví snížení počtu dnů takto dříve získané placené dovolené v poměru k počtu pracovních dnů
v týdnu při částečném pracovním úvazku“

Ve věci C-415/12,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná
rozhodnutím Arbeitsgericht Nienburg (Německo) ze dne 4. září 2012, došlým Soudnímu dvoru dne
13. září 2012, v řízení

Bianca Brandes

proti

Land Niedersachsen,

SOUDNÍ DVŮR (devátý senát),

ve složení J. Malenovský, předseda senátu, M. Safjan a A. Prechal (zpravodajka), soudci,

generální advokátka: E. Sharpston,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generální advokátky, rozhodnout usnesením
s odůvodněním v souladu s článkem 99 jednacího řádu Soudního dvora,

vydává toto

Usnesení

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu ustanovení 4 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, uzavřené dne 6. června 1997 (dále jen „rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku“), která tvoří přílohu směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. 1998,

* Jednací jazyk: němčina.

L 14, s. 9, Zvl. vyd. 05/03, s. 267), ve znění směrnice Rady 98/23/ES ze dne 7. dubna 1998 (Úř. věst. L 131, s. 10, Zvl. vyd. 05/03, s. 278), jakož i dalších ustanovení unijního práva, která budou ve vztahu ke sporu ve věci v původním řízení případně považována za relevantní.

- 2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi Biancou Brandes a Land Niedersachsen, jejímž předmětem jsou nároky na placenou dovolenou za kalendářní roky 2010 a 2011, kterou dotčená osoba nemohla čerpat v průběhu těchto let, jež tvoří referenční období.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 Ustanovení 4 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, nadepsané „Zásada zákazu diskriminace“, v bodech 1 a 2 stanoví:

„1. Pokud jde o pracovní podmínky, nesmí být se zaměstnanci na částečný úvazek zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci na plný úvazek pouze z toho důvodu, že pracují na částečný úvazek, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.

2. Je-li to vhodné, použije se zásada ‚poměrným dílem‘.“

- 4 Článek 7, nadepsaný „Dovolená za kalendářní rok“, směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381) stanoví:

„1. 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.

2. Minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru.“

Německé právo

- 5 Ustanovení § 3 odst. 1 spolkového zákona o dovolené (Bundesurlaubsgesetz), ze dne 8. ledna 1963 (BGBl. 1963, s. 2), stanoví, že „doba dovolené za kalendářní rok činí nejméně 24 pracovních dnů“.

- 6 Podle § 11 odst. 1 uvedeného spolkového platí, že:

„Náhrada mzdy za dovolenou se vyměří z průměrné odměny za práci, kterou pracovník obdržel za posledních třináct týdnů před nástupem na dovolenou, s výjimkou odměny obdržené za přesčasové hodiny. [...]“

- 7 Článek 26 odst. 1 kolektivní smlouvy pro veřejnou službu spolkových zemí (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder), ze dne 12. října 2006, ve znění pozměňující smlouvy č. 4, ze dne 2. ledna 2012, zní:

„Za každý kalendářní rok přísluší pracovníkům dovolená s náhradou platu (článek 21). Je-li týdenní pracovní doba rozvržena na pět dnů v kalendářním týdnu, činí nárok na dovolenou za každý kalendářní rok 26 pracovních dnů do dovršení 30 let, 29 pracovních dnů do dovršení 40 let a 30 pracovních dnů po dovršení 40 let.

Za pracovní dny se považují všechny kalendářní dny, po něž pracovníci v souladu s provozním řádem nebo zvyklostmi podniku vykonávají nebo by měli vykonávat práci [...] Je-li pracovní doba rozvržena jinak než na pět dnů, nárok na dovolenou se přiměřeně zvyšuje nebo snižuje. Pokud z výpočtu dovolené vyplývá zlomek odpovídající alespoň půldne dovolené, zaokrouhluje se na celý den dovolené. Zlomky nižší než půldne dovolené se nezohledňují. [...]"

- 8 Německé právo výslovně neupravuje otázku, jaké účinky má změna pracovního úvazku na nevyčerpanou dovolenou.
- 9 Ustanovení § 4 odst. 1 zákona o částečném pracovním úvazku a pracovních smlouvách na dobu určitou, ze dne 21. prosince 2000, stanoví:

„S pracovníky na částečný úvazek nesmí být z toho důvodu, že pracují na částečný úvazek, zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými pracovníky na plný úvazek, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody. Pracovník na částečný úvazek musí obdržet odměnu za práci nebo jiné dělitelné protiplnění, jehož rozsah musí odpovídat přinejmenším podílu jeho pracovní doby k pracovní době srovnatelného pracovníka na plný úvazek.“

Spor v původním řízení a předběžná otázka

- 10 Bianca Brandes byla zaměstnána na plný úvazek u Land Niedersachsen na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou uzavřené v roce 2009.
- 11 V roce 2010 se B. Brandes ocitla v situaci, kdy měla kvůli těhotenství zakázáno vykonávat práci, a to až do porodu, který proběhl dne 22. prosince 2010. Po ukončení mateřské dovolené dne 17. února 2011 čerpala rodičovskou dovolenou, která skončila dne 21. prosince 2011.
- 12 Od 22. prosince 2011 pracovala B. Brandes v souladu s dohodou, kterou uzavřela s Land Niedersachsen, na zkrácený pracovní úvazek obnášející tři pracovní dny v týdnu.
- 13 Je nesporné, že vzhledem k zákazu výkonu práce souvisejícímu s jejím těhotenstvím, po kterém čerpala mateřskou a následně rodičovskou dovolenou, B. Brandes nemohla v roce 2010 vyčerpat 22 dnů a v roce 2011 7 dnů placené dovolené za kalendářní rok, vypočítané na základě její práce na plný úvazek.
- 14 V rámci sporu ve věci v původním řízení, který byl předložen Arbeitsgericht Nienburg, se B. Brandes domáhá toho, aby byl uznán její nárok na čerpání výše uvedených 29 dnů dovolené, který jí vznikl tím, když pracovala na plný úvazek.
- 15 Land Niedersachsen odůvodňuje své odmítnutí vyhovět tomuto návrhu rozhodnutím Bundesarbeitsgericht ze dne 28. dubna 1998, ze kterého vyplývá, že v případě změny pracovního úvazku pracovníka musí být nárok na dovolenou, který pracovník již získal, upraven v poměru, jaký je dán mezi počtem nových a původních pracovních dnů. Podle této spolkové země z uvedeného vyplývá, že B. Brandes má nárok na zůstatek dovolené v počtu 17 dní, tj. 29 dnů vydělených 5 dny a vynásobených 3 dny, tedy celkem 17,4 dnů, zaokrouhlených na 17 dnů.
- 16 Land Niedersachsen zejména tvrdí, že takový výpočet dnů dovolené v poměru k počtu pracovních dnů má neutrální dopad na výměru dovolené, na kterou má B. Brandes nárok, jelikož tato výměra, vyjádřená počtem týdnů dovolené, zůstává po tomto výpočtu nezměněná. V tomto ohledu je třeba si uvědomit, že dotčená osoba v rámci nového režimu práce na částečný úvazek potřebuje méně dnů dovolené na to, aby získala volný týden. Naopak, pokud by se počet dnů dovolené nepočítal v poměru

k pracovním dnům, mohla by si B. Brandes vzít více týdnů dovolené, než na které by měla nárok, kdyby pokračovala v práci na plný úvazek, což by vedlo k jejímu neodůvodněnému zvýhodnění v porovnání s pracovníky vykonávajícími práci na plný úvazek.

- 17 Podle názoru Land Niedersachsen se spor, který byl předložen předkládajícímu soudu, v tomto ohledu odlišuje od věci, ve které byl vydán rozsudek ze dne 22. dubna 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, Sb. rozh. s. I-3527), jelikož v poslední uvedené věci se jednalo o pravidlo upravující dovolenou vyjádřenou v hodinách. Kdežto z důvodu použití referenčního období vyjádřeného v týdnech není pracovník v projednávaném sporu, pokud jde o rozsah dovolené, na kterou má nárok, nijak znevýhodněn, v rámci výše uvedené věci tomu tak není, neboť v případě dovolené vyjádřené v hodinách má jakákoliv změna pracovního úvazku přímý dopad na výměru dovolené.
- 18 Arbeitsgericht Nienburg uvádí, že podle jeho názoru z uvedeného rozsudku Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols jasně vyplývá, že poměrné stanovení nároků na dovolenou za kalendářní rok, jež pracovník vykonávající práci na plný úvazek již nabyl, které hodlá provést Land Niedersachsen, porušuje unijní právo. Uvedený soud má zejména za to, že stanovení nároku tímto způsobem vytváří diskriminaci mezi pracovníky na plný úvazek a pracovníky na částečný úvazek, kterou zakazuje ustanovení 4 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku.
- 19 Arbeitsgericht Nienburg je přesvědčen, že Land Niedersachsen v rámci argumentace vyjádřené v bodě 16 tohoto usnesení zaměňuje „dovolenou“ za „nepřítomnost v práci“. Tento soud rovněž tvrdí, že nepřípustnost krácení nároku na placenou dovolenou již získaného během předcházejícího období zahrnuje, při správném posouzení, dva aspekty, a to výměru dovolené a náhradu za dovolenou.
- 20 Především vzhledem k existenci judikatury Bundesarbeitsgericht uvedené v bodě 15 tohoto usnesení však Arbeitsgericht Nienburg považuje za nutné, aby tyto otázky Soudní dvůr objasnil.
- 21 Za těchto podmínek se Arbeitsgericht Nienburg rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Musí být relevantní unijní právo, a zejména ustanovení 4 bod 1 a bod 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku [...], vykládáno tak, že brání vnitrostátním zákonným nebo smluvním ustanovením či zvyklostem, podle kterých se při změně úvazku pracovníka spojené se změnou počtu pracovních dnů v týdnu upraví rozsah nároku na nevyčerpanou dovolenou, kterou pracovník v referenčním období nemohl čerpat, a to tím způsobem, že nárok na dovolenou vyjádřený v týdnech zůstane sice zachován ve stejné výši, avšak nárok na dovolenou vyjádřený ve dnech se přepočítá v závislosti na novém pracovním úvazku?“

K předběžné otázce

- 22 Článek 99 jednacího řádu Soudního dvora stanoví, že pokud se položená předběžná otázka shoduje s otázkou, o níž již Soudní dvůr rozhodl, pokud lze odpověď na tuto otázku jasně vyvodit z judikatury nebo pokud o odpovědi na položenou předběžnou otázku nelze rozumně pochybovat, může Soudní dvůr kdykoli na návrh soudce zpravodaje a po vyslechnutí generálního advokáta rozhodnout usnesením s odůvodněním.
- 23 V projednávané věci je třeba použít právě uvedené ustanovení.
- 24 Podstatou otázky předkládajícího soudu je, zda být musí relevantní unijní právo, zejména ustanovení 4 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, vykládáno tak, že brání takovým vnitrostátním právním předpisům nebo zvyklostem, o jaké se jedná ve věci v původním řízení, na základě kterých je počet dnů placené dovolené za kalendářní rok, jež pracovník vykonávající práci na plný úvazek nemohl

v referenčním období vyčerpat, z důvodu skutečnosti, že tento pracovník přešel na částečný pracovní úvazek, snížen v poměru k rozdílu mezi počtem pracovních dnů v týdnu, po němž tento pracovník pracoval před tímto převedením na částečný pracovní úvazek a po něm.

- 25 I když po formální stránce se předkládající soud ve své otázce odvolal konkrétně na ustanovení 4 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, nebrání taková skutečnost Soudnímu dvoru v tom, aby uvedenému soudu poskytl veškeré prvky výkladu unijního práva, který může být užitečný pro rozhodnutí ve věci, která mu byla předložena, bez ohledu na to, zda tento soud tyto prvky zmínil ve své otázce (v tomto smyslu viz výše uvedený rozsudek Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, bod 49 a citovaná judikatura). Je třeba uvést, že samotný předkládající soud se ostatně ve své otázce odvolal na relevantní unijní právo jako celek.
- 26 Je třeba hned na začátku uvést, že mezi ustanovení unijního práva, jež jsou relevantní pro účely odpovědi na otázku položenou předkládajícím soudem, především patří, jak uvedla B. Brandes spolu s německou vládou a Evropskou komisí, článek 7 směrnice 2003/88 týkající se placené dovolené za kalendářní rok.
- 27 Jak vyplývá z ustálené judikatury Soudního dvora, na kterou se ostatně odvolával samotný předkládající soud, tento nárok každého zaměstnance na placenou dovolenou za kalendářní rok musí být považován za zásadu unijního sociálního práva, jež má zvláštní význam (zejména viz výše uvedený rozsudek Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, bod 28 a citovaná judikatura).
- 28 Soudní dvůr taktéž opakovaně zdůraznil, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, který se přiznává každému pracovníkovi, je jakožto zásada unijního sociálního práva výslovně zakotven v čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie, které se v čl. 6 odst. 1 SEU přiznává stejná právní síla jako Smlouvám (zejména viz rozsudek ze dne 8. listopadu 2012, Heimann a Toltschin, C-229/11 a C-230/11, bod 22 a citovaná judikatura).
- 29 Z této judikatury dále vyplývá, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok nelze vykládat restriktivním způsobem (zejména viz výše uvedené rozsudky Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, bod 29, jakož i Heimann a Toltschin, bod 23 a citovaná judikatura).
- 30 Jak zdůrazňuje předkládající soud i B. Brandes a Komise, Soudní dvůr již v této souvislosti rozhodl v bodě 32 výše uvedeného rozsudku Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, že čerpání dovolené za kalendářní rok během pozdější doby, než je referenční období, nemá žádnou souvislost s pracovním úvazkem, na který pracovník pracuje během této pozdější doby, a že změna a zejména snížení pracovního úvazku při přechodu z plného pracovního úvazku na částečný pracovní úvazek tedy nemůže krátit nárok na dovolenou za kalendářní rok, který pracovník nabyt během doby, kdy pracoval na plný pracovní úvazek.
- 31 Co se týče ustanovení 4 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, stačí v projednávané věci připomenout, že v bodě 33 výše uvedeného rozsudku Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols Soudní dvůr stran zásady „poměrným dílem“ zakotvené v bodě 2 uvedeného ustanovení rovněž uvedl, že je tuto zásadu jistě nutno uplatnit při poskytování dovolené za kalendářní rok za dobu zaměstnání na částečný pracovní úvazek. Za tuto dobu je totiž krácení nároku na dovolenou za kalendářní rok – ve srovnání s nárokem poskytovaným za dobu zaměstnání na plný pracovní úvazek – odůvodněno objektivními důvody. Uvedenou zásadu naopak nelze uplatnit *ex post* na nárok na dovolenou za kalendářní rok, který byl získán během období práce na plný pracovní úvazek.
- 32 Soudní dvůr na základě výše uvedeného dospěl k závěru, že i když ani z příslušných ustanovení směrnice 2003/88, ani z ustanovení 4 bodu 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku nelze vyvodit, že vnitrostátní právní úprava může v rámci podmínek pro uplatnění nároku na dovolenou za kalendářní rok stanovit částečnou ztrátu nároku na dovolenou, který byl nabyt během referenčního

období, je přesto nutno připomenout, že tento závěr platí, jestliže pracovník skutečně neměl možnost uvedený nárok využít (výše uvedený rozsudek Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, bod 34).

- 33 Soudní dvůr tedy při rozhodování o předběžné otázce, která mu byla položena ve věci, ve které byl vydán uvedený rozsudek, konstatoval, že relevantní unijní právo, a zejména ustanovení 4 bod 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, musí být vykládáno tak, že brání takovému vnitrostátnímu ustanovení, podle něhož se při změně pracovního úvazku pracovníka upraví ještě nevyčerpaná dovolená tím způsobem, že se pracovníkovi, který přechází z plného pracovního úvazku na částečný pracovní úvazek, pokrátí nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, který získal – aniž měl možnost ji čerpat – během doby svého zaměstnání na plný pracovní úvazek, nebo si tuto dovolenou může vybrat pouze s nižší náhradou mzdy za dovolenou (výše uvedený rozsudek Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, bod 35).
- 34 Jak uvedl samotný předkládající soud a jak rovněž tvrdily B. Brandes a Komise, z úvah připomenutých v bodech 27 až 33 tohoto usnesení zjevně vyplývá, že obdobná odpověď bude poskytnuta na otázku položenou v této žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce.
- 35 V tomto případě je totiž nesporné, že B. Brandes má právo přenést si nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, kterou nemohla čerpat v dotyčném referenčním období, během kterého pracovala na plný úvazek, z důvodu období zákazu výkonu práce spojeného s jejím těhotenstvím a z důvodu následné mateřské dovolené, na kterou navázala rodičovská dovolená. Předkládající soud a účastníci původního řízení rovněž považují za nesporné, že pokud by B. Brandes zůstala po skončení rodičovské dovolené pracovníkem na plný úvazek, takto přenesená placená dovolená za kalendářní rok, na kterou by měla nárok, by byla 29 dní.
- 36 Za těchto podmínek, jak vyplývá zejména z výše uvedeného rozsudku Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, jehož relevantní body jsou připomenuty v bodech 30 až 33 tohoto usnesení, snížení pracovního úvazku B. Brandes v důsledku přechodu ze zaměstnání na plný úvazek na zaměstnání na částečný pracovní úvazek nesmí být spojeno s takovou částečnou *ex post* ztrátou nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok získaného v předcházejícím období, jako je ztráta vyplývající z vnitrostátního pravidla, o které se jedná ve věci v původním řízení, a to zejména v případě, že neexistují žádné objektivní důvody, jež by mohly takovou ztrátu ospravedlnit.
- 37 Co se týče argumentu vzneseného Land Niedersachsen, podle něhož nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok získaný B. Brandes v předcházejícím období nebude vůbec snížen, jelikož tím, že je vyjádřen v týdnech dovolené, zůstává před i po přechodu dotčené osoby na zaměstnání na částečný pracovní úvazek stejný, nelze než přisvědčit předkládajícímu soudu a Komisi, podle nichž takový argument nelze přijmout.
- 38 Okolnost, že pracovník na částečný pracovní úvazek obvykle pracující tři pracovní dny je po zbytek daného týdne nepřítomen v práci, nikterak neznamená, na rozdíl od toho, co tvrdí Land Niedersachsen, že by vzhledem k tomu, že mu na dovolenou vznikl nárok v době, kdy pracoval na plný úvazek, takovým způsobem získal ekvivalent pěti dnů dovolené, které je třeba bezesporu chápat jako pět dnů, po které je dotčená osoba osvobozena od pracovní povinnosti, kterou by měla v případě neexistence takové dovolené.
- 39 Je přitom zjevné, že i když pracovník v době, kdy již pracuje na částečný úvazek, získá poskytnutím třech dnů „týden“ dovolené, je tento pracovník osvobozen od pracovní povinnosti pouze tři pracovní dny.
- 40 Rovněž je třeba odmítnout obdobnou argumentaci německé vlády, kterou již uvedla v rámci věci, ve které byl vydán výše uvedený rozsudek Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, podle které vnitrostátní pravidlo, o které se jedná ve věci v původním řízení, neporušuje unijní právo, jelikož

pracovníkovi, který už nemá povinnost vykonávat práci všechny dny v týdnu, stačí, aby byl osvobozen od svých povinností během menšího počtu dnů k tomu, aby mohl mít stejně dlouhou fázi odpočinku jako předtím.

- 41 Taková argumentace totiž zaměňuje fázi odpočinku odpovídající časovému úseku skutečně čerpané dovolené a obvyklou profesní nečinnost během časového úseku, v rámci kterého se od pracovníka neočekává, že bude pracovat na základě pracovněprávního vztahu, který ho váže k jeho zaměstnavateli.
- 42 Vzhledem ke všem výše uvedeným úvahám je třeba na položenou otázku odpovědět tak, že relevantní unijní právo, zejména čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 a ustanovení 4 bod 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, musí být vykládáno tak, že brání takovým vnitrostátním právním předpisům nebo zvyklostem, o jaké se jedná ve věci v původním řízení, na základě kterých je počet dnů placené dovolené za kalendářní rok, jež pracovník vykonávající práci na plný úvazek nemohl v referenčním období vyčerpat, snížen z důvodu skutečnosti, že tento pracovník přešel na částečný pracovní úvazek, a to v poměru k rozdílu mezi počtem pracovních dnů v týdnu, po které tento pracovník pracoval před tímto převedením na částečný pracovní úvazek a po něm.

K nákladům řízení

- 43 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení vzhledem ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (devátý senát) rozhodl takto:

Relevantní unijní právo, zejména čl. 7 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby a ustanovení 4 bod 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, uzavřené dne 6. června 1997, která tvoří přílohu směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, ve znění směrnice Rady 98/23/ES ze dne 7. dubna 1998, musí být vykládáno tak, že brání takovým vnitrostátním právním předpisům nebo zvyklostem, o jaké se jedná ve věci v původním řízení, na základě kterých je počet dnů placené dovolené za kalendářní rok, jež pracovník vykonávající práci na plný úvazek nemohl v referenčním období vyčerpat, snížen z důvodu skutečnosti, že tento pracovník přešel na částečný pracovní úvazek, a to v poměru k rozdílu mezi počtem pracovních dnů v týdnu, po které tento pracovník pracoval před tímto převedením na částečný pracovní úvazek a po něm.

Podpisy.