



Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA
HENRIKA SAUGMANDSGAARDA ØE
přednesené dne 12. prosince 2019¹

Věc C-588/18

**Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico),
Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores
(FESMC-UGT),
Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)
proti
Grupo de Empresas DIA SA,
Twins Alimentación SA**

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Audiencia Nacional (Vrchní soud s celostátní působností, Španělsko)]

„Řízení o předběžné otázce – Směrnice 2003/88/ES – Úprava pracovní doby – Články 5 a 7 – Týdenní doba odpočinku – Dovolená za kalendářní rok – Povolená absence – Mimořádné placené volno – Účel mimořádného volna, jež se liší od účelu týdenní doby odpočinku a dovolené za kalendářní rok – Souběh mimořádného volna s týdenní dobou odpočinku nebo dovolenou za kalendářní rok“

I. Úvod

1. Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článků 5 a 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby².

2. Tato žádost byla předložena v rámci soudního řízení v oblasti kolektivních smluv mezi odborovými organizacemi pracovníků, a sice Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) a Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) (dále jen „odborové organizace“) na straně jedné a skupinou podniků DIA SA a Twins Alimentación SA (dále jen „skupina podniků“) na straně druhé, jehož cílem je určit podmínky využití mimořádného placeného volna stanoveného v článku 46 Convenio Colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA (kolektivní smlouva skupiny podniků Dia SA a Twins Alimentación SA, dále jen „kolektivní smlouva skupiny podniků“)³, aby pracovníci mohli dostát svým osobním nebo rodinným povinnostem, pokud dochází k souběhu události zakládající nárok na toto volno s týdenní dobou odpočinku nebo placenou dovolenou za kalendářní rok, které zaručuje unijní právo.

1 – Původní jazyk: francouzština.

2 – Úř. věst. 2003, L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381.

3 – Tato kolektivní smlouva byla přijata Resolución de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA [rozhodnutí přijaté generálním ředitelstvím pro zaměstnanost a týkající se registrace a zveřejnění kolektivní smlouvy skupiny podniků Dia SA a Twins Alimentación SA], ze dne 22. srpna 2016 (BOE č. 212 ze dne 2. září 2016, s. 63357).

3. Tato věc poskytuje Soudnímu dvoru příležitost, aby na základě konstatování, že cílem mimořádného placeného volna není chránit bezpečnost a zdraví pracovníků, ale pouze poskytnout pracovníkům možnost žádat v jednotlivých případech o povolení absence během jejich pracovní doby, připomněl, že směrnice 2003/88 se omezuje na stanovení minimálních požadavků na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby, přičemž členským státům ponechává volnost přijmout příznivější normy pro pracovníky v oblastech, na které se unijní právo nevztahuje.

4. Na závěr své analýzy navrhu, aby z toho Soudní dvůr primárně dovodil, že taková vnitrostátní ustanovení, jaká jsou dotčena v původním řízení, která nemohou ohrozit minimální požadavky stanovené ve směrnice 2003/88, nespádají do působnosti této směrnice.

5. Podpůrně budu hájit názor, že články 5 a 7 směrnice 2003/88 nebrání vnitrostátním právním úpravám a kolektivním smlouvám, které nestanoví poskytnutí mimořádného placeného volna v případě, že okolnosti, které odůvodňují jeho poskytnutí, nastanou během nepracovních dní.

6. Za tímto účelem zaprvé vysvětlím, proč mám za to, že dosah judikatury Soudního dvora, která se týká souběhu dovolených a je založena na jejich rozdílném účelu s cílem vytvořit pravidla pro ochranu práv zaručených směrnicí 2003/88, nesmí být rozšířen na případy, kdy pracovník není v situaci, kdy není schopen ani pracovat, ani odpočívat. Zadržím zdůrazním flexibilitu režimu týdenní doby odpočinku, která postačuje k odůvodnění odmítnutí poskytnout mimořádné placené volno během této doby.

II. Právní rámec

A. Směrnice 2003/88

7. Bod 5 odůvodnění směrnice 2003/88 uvádí:

„Všichni pracovníci by měli mít dostatečnou dobu odpočinku. Pojem ‚odpočinek‘ musí být vyjádřen v jednotkách času, tj. ve dnech, hodinách nebo ve zlomcích uvedených jednotek. Pracovníkům [v Unii] musí být poskytnuty minimální denní, týdenní a roční doby odpočinku a přiměřené přestávky v práci. V této souvislosti je rovněž nezbytné stanovit maximální délku týdenní pracovní doby.“

8. Článek 1 této směrnice, nadepsaný „Předmět a oblast působnosti“, v odstavcích 1 a 2 uvádí:

„1. Tato směrnice stanoví minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby.

2. Tato směrnice se vztahuje na:

- a) minimální doby denního odpočinku, odpočinku v týdnu a dovolené za kalendářní rok, na přestávky a maximální týdenní pracovní dobu a
- b) některé aspekty noční práce, práce na směny a rozvržení práce a pracovní doby.“

9. Článek 2 uvedené směrnice, nadepsaný „Definice“, stanoví:

„Pro účely této směrnice se rozumí:

1. ‚pracovní dobou‘ jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svoji činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;

2. „dobou odpočinku“ každá doba, která není pracovní dobou;

[...]

9. „dostatečným odpočinkem“ skutečnost, že pracovníci mají pravidelné doby odpočinku, jejichž trvání je vyjádřeno v jednotkách času, a které jsou dostatečně dlouhé a souvislé, aby zajistily, že v důsledku únavy nebo jiného nepravidelného rozvržení práce nedojde k jejich zranění nebo zranění dalších pracovníků nebo ostatních osob, ani ke krátkodobému nebo dlouhodobému poškození zdraví.“

10. Článek 5 téže směrnice, nadepsaný „Týdenní doba odpočinku“, uvádí:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby za každé období sedmi dnů měl každý pracovník nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek stanovený v článku 3.

Je-li to zdůvodněno objektivními, technickými nebo organizačními podmínkami, může být uplatňována minimální doba odpočinku 24 hodin.“

11. Článek 7 směrnice 2003/88, nadepsaný „Dovolená za kalendářní rok“, 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 rok nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru.“

12. Článek 15 této směrnice stanoví:

„Tato směrnice se nedotýká práva členských států uplatňovat nebo zavádět právní a správní předpisy, které jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků, nebo napomáhat nebo umožňovat uplatňování kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery, které jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků.“

13. Článek 17 uvedené směrnice, nadepsaný „Odchylky“, v odstavcích 1 a 2 uvádí:

„1. Při dodržování obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků se členské státy mohou odchýlit od článků 3 až 6, 8 a 16, pokud se vzhledem ke zvláštní povaze dotýčených činností délka pracovní doby neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit sami pracovníci, zejména v případě

- a) vrcholových řídicích pracovníků nebo jiných osob majících pravomoc nezávisle rozhodovat;
- b) pracovníků, kteří jsou rodinnými příslušníky, nebo
- c) pracovníků vykonávajících náboženské obřady v kostelech a náboženských společenstvích.

2. Odchylky stanovené v odstavcích 3, 4 a 5 mohou být přijaty prostřednictvím právních a správních předpisů nebo prostřednictvím kolektivních smluv či dohod uzavřených mezi sociálními partnery za předpokladu, že jsou dotýčeným pracovníkům poskytnuty rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo že ve výjimečných případech, kdy není z objektivních důvodů možné poskytnout tyto náhradní doby odpočinku, je dotýčeným pracovníkům poskytnuta náležitá ochrana.“

B. Španělské právo

14. Estatuto de los Trabajadores (zákoník práce), ve znění vyplývajícím z Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (královské legislativní nařízení 2/2015, kterým se schvaluje přepracované znění zákoníku práce)⁴, ze dne 23. října 2015 (dále jen „zákoník práce“), v článku 37, nadepsaném „Týdenní doba odpočinku, státní svátky a dovolené“, uvádí:

„1. Pracovníci mají nárok na minimální týdenní dobu odpočinku, která je kumulovatelná po dobu nepřesahující 14 dní, její délka činí jeden a půl dne bez přerušení a zpravidla zahrnuje sobotní odpoledne nebo případně pondělní ráno a celou neděli. Délka týdenní doby odpočinku osob mladších 18 let činí nejméně dva dny bez přerušení.

[...]

3. Pracovník může být poté, co předem uvědomil o své absenci a uvedl její důvod, nepřítomen v práci, přičemž si zachovává nárok na odměnu, z následujících důvodů a po uvedené době:

- a) Patnáct kalendářních dnů v případě uzavření manželství.
- b) Dva dny v případě narození dítěte a v případě úmrtí, vážné nehody či onemocnění nebo hospitalizace rodinných příslušníků až do druhého stupně pokrevního či nepokrevního příbuzenství nebo v případě, že takový rodinný příslušník podstoupí ambulantní chirurgický zákrok, který vyžaduje domácí odpočinek. Pokud pracovník potřebuje z tohoto důvodu cestovat, doba činí čtyři dny.
- c) Jeden den na stěhování z obvyklého bydliště.
- d) Čas potřebný ke splnění nezbytné povinnosti veřejné a osobní povahy, včetně výkonu aktivního volebního práva. Jestliže zákonné či smluvní ustanovení stanoví konkrétní dobu, jsou tato ustanovení respektována v otázce délky absence a finanční náhrady.

[...]

- e) Za účelem výkonu funkcí v odborových svazech nebo zastupování zaměstnanců za podmínek stanovených zákonem nebo smlouvou.
- f) Po čas nezbytný k provedení prenatalního vyšetření a účasti na předporodních kurzech a v případě adopce na kurzech o péči a přijetí, za účelem účasti na povinných informačních a přípravných schůzkách a podrobení se povinným psychosociálním hodnocením před prohlášením o způsobilosti, ve všech případech s výhradou, že musí proběhnout během pracovní doby.

[...]“

15. Článek 38 zákoníku práce, nadepsaný „Placená dovolená za kalendářní rok“, stanoví:

„1. Doba placené dovolené za kalendářní rok, kterou nelze nahradit finanční náhradou, je smluvena v kolektivní smlouvě nebo individuální smlouvě. V žádném případě nemůže být kratší než třicet kalendářních dnů.

4 – BOE č. 255 ze dne 24. října 2015, s. 100224.

2. Doba či doby čerpání dovolené se stanoví společnou dohodou mezi podnikem a pracovníkem v souladu s případnými ustanoveními kolektivní smlouvy o plánování dovolené za kalendářní rok.

V případě neshody mezi stranami stanoví datum pro čerpání dovolené soud pro sociální věci, proti jehož rozhodnutí nelze podat opravný prostředek. Řízení je zrychlené a přednostní.

3. V každém podniku bude vypracován rozvrh čerpání dovolených. Pracovník musí být seznámen s daty, která se jej týkají, s předstihem nejméně dvou měsíců před začátkem dovolené.

Pokud doba dovolené stanovená v podnikovém rozvrhu čerpání dovolených, na který odkazuje předchozí pododstavec, spadá do doby dočasné pracovní neschopnosti v důsledku těhotenství, porodu či kojení, nebo do doby, po kterou je pracovní poměr podle čl. 48 odst. 4, 5 a 7 tohoto zákona přerušen, má pracovník právo na čerpání dovolené v jiném období, než je období jeho dočasné pracovní neschopnosti či dovolené, která mu byla přiznána na základě uplatnění uvedeného ustanovení, po ukončení uvedené doby přerušeni, přestože příslušný kalendářní rok, do kterého dovolená spadá, již uplynul.

V případě, kdy se doba dovolené kryje s dočasnou neschopností, která je způsobena jinými okolnostmi, než jaké jsou uvedeny v předchozím pododstavci, a která zcela nebo částečně pracovníkovi brání, aby čerpal dovolenou během kalendářního roku, do kterého spadá, bude tak moci učinit po ukončení jeho pracovní neschopnosti, pokud neuplynulo více než osmnáct měsíců od konce roku, ve kterém na ni vznikl nárok.“

16. Článek 46 kolektivní smlouvy skupiny podniků zní následovně:

„I. Pracovník nebo pracovnice poté, co předem uvědomili o své absenci a uvedli její důvod, mohou být nepřítomni v práci, přičemž si zachovávají nárok na odměnu, z následujících důvodů a po uvedené dobu:

- A. Patnáct kalendářních dnů v případě uzavření manželství, které je nutno čerpat v den uzavření manželství nebo v den, který uzavření manželství bezprostředně předchází, přičemž volba je ponechána na pracovníkovi či pracovnici.
- B. Tři dny v případě narození dítěte nebo v případě úmrtí, vážné nehody či onemocnění nebo hospitalizace rodinných příslušníků až do druhého stupně pokrevního nebo nepokrevního příbuzenství. V případě úmrtí manžela či manželky nebo dítěte se tato doba prodlužuje na 5 dnů. Pokud pracovník nebo pracovnice potřebují z tohoto důvodu cestovat, je toto období prodlouženo o jeden den.
- C. Dva dny v případě ambulantního chirurgického zákroku vyžadujícího domácí odpočinek, který podstoupil rodinný příslušník až do druhého stupně pokrevního nebo nepokrevního příbuzenství. Pokud pracovník nebo pracovnice potřebují z tohoto důvodu cestovat, činí toto období čtyři dny.
- D. Jeden den na stěhování z obvyklého bydliště.
- E. Čas potřebný ke splnění nezbytné povinnosti veřejné a osobní povahy, včetně výkonu aktivního volebního práva.
- F. Za účelem výkonu funkcí v odborových svazech nebo zastupování zaměstnanců za podmínek stanovených zákonem nebo touto kolektivní smlouvou.
- G. Po čas nezbytný a na základě lékařského potvrzení v případě, že pracovník nebo pracovnice potřebuje z důvodu nemoci navštívit lékařskou ordinaci během své pracovní doby.

H. Čas nezbytný k tomu, aby se pracovníci nebo pracovnice mohli dostavit k závěrečným zkouškám v rámci studia nebo školení, studují-li oficiálním nebo akademickým způsobem. V těchto případech musí ke své žádosti přiložit administrativní doklad.

I. Každoročně mohou pracovníci a pracovnice čerpat až tři další dny volna, které jsou individuálně kumulovatelné s jakýmkoli volnem uvedeným výše v bodech A), B) a D), nebo až dva dny v případě úmrtí manžela či manželky nebo registrovaného partnera či partnerky nebo dětí nebo, rovněž individuálně, s výjimkou volna stanoveného v odstavci 1), v následujících případech:

- 1) Jeden den, nebo osm hodin za rok, za účelem doprovodu dítěte mladšího 16 let na lékařskou prohlídku v ordinaci během pracovní doby pracovníka nebo pracovnice, s doložením stráveného času na základě lékařského potvrzení.
- 2) V případě uzavření manželství rodinných příslušníků až do druhého stupně pokrevního nebo nepokrevního příbuzenství.
- 3) V případě zkoušky za účelem získání řidičského průkazu a podpisu notářských listin nezbytných pro koupi nebo prodej nemovitosti, kterých se musí pracovník účastnit osobně a během své pracovní doby.

II. Pro účely volna, s výjimkou volna stanoveného v bodě A) tohoto článku, mají registrovaní partneři stejná práva, pokud jsou řádně zapsáni do příslušné knihy registrovaného partnerství a pracovník nebo pracovnice předloží za tímto účelem osvědčení v souladu s požadavky stanovenými v použitelných právních úpravách autonomních společenství.

III. Pracovník nebo pracovnice musí co nejdříve upozornit svého nejbližšího nadřízeného, aby přijal nezbytná opatření a poskytl jim příslušné volno, a předložit doklad týkající se tvrzeného důvodu k čerpání poskytnutého volna nebo volna, které má být poskytnuto.

IV. Pro účely tohoto článku se cestováním rozumí, že pracovník nebo pracovnice musí mezi místem svého obvyklého bydliště a místem určení ujet více než 150 km.“

17. Código Civil (občanský zákoník) v čl. 4 odst. 3 uvádí, že „[u]stanovení [tohoto] [z]ákoníku se uplatní podpůrně v otázkách upravených jinými zákony“, a dále v čl. 5 odst. 2 uvádí, že „[s]tátní svátky nejsou vyloučeny z výpočtu lhůt podle občanského zákoníku“.

III. Skutkové okolnosti sporu v původním řízení a předběžné otázky

18. Třemi samostatnými žalobami, které byly na základě rozhodnutí Audiencia Nacional (Vrchní soud s celostátní působností, Španělsko) spojeny, se tři odborové organizace domáhají, aby předkládající soud rozhodl, že mimořádné placené volno podle článku 46 kolektivní smlouvy skupiny podniků, s výjimkou volna v případě uzavření manželství, musí být čerpáno během období, kdy musí dotýčný pracovník pracovat pro podnik⁵, a to jak v případě prvního dne, tak všech dnů volna. Pokud jde o volno v případě uzavření manželství, odborové organizace žádají, aby toto volno začínalo v den, během kterého musí pracovník pracovat pro podnik.

5 – Z důvodu srozumitelnosti tohoto stanoviska jsem dal přednost výrazům „dny, kdy musí pracovník pracovat pro podnik“ nebo „odpracované dny“, které odpovídají definici, kterou předkládající soud poskytl v případě výrazu „užitečné dny“, který používá.

19. Předkládající soud připomíná, že týdenní doba odpočinku pracovníků a placené dovolené za kalendářní rok jsou upraveny v čl. 37 odst. 1 a v článku 38 zákoníku práce, které provádějí ustanovení směrnice 2003/88, za podmíněk, které podle jeho názoru přesahují minimální doby požadované unijním právem⁶.

20. Upřesňuje, že článek 46 kolektivní smlouvy skupiny podniků provádí za příznivějších podmínek čl. 37 odst. 3 zákoníku práce, který pracovníkům přiznává nárok na mimořádné placené volno. Toto volno má uspokojit určité potřeby pracovníků, jako jsou mimo jiné narození dítěte, hospitalizace, chirurgický zákrok nebo úmrtí blízkého příbuzného, jakož i výkon funkcí odborového zástupce, které nastanou během plnění pracovní smlouvy a odůvodňují přiznání práva na nepřítomnost v práci při zachování nároku na odměnu.

21. Předkládající soud uvádí, že v tomto článku 46 i v článku 37 zákoníku práce je stran volna v případě uzavření manželství uvedeno, že jeho délka se počítá v kalendářních dnech. Tato ustanovení neobsahují žádné upřesnění týkající se ostatního mimořádného placeného volna nebo počátku volna v případě uzavření manželství.

22. Předkládající soud dodává, že čl. 5 odst. 2 občanského zákoníku, který je použitelný při neexistenci zvláštních ustanovení, však stanoví, že výpočet lhůt podle občanského zákoníku nevyklučuje státní svátky.

23. Uvedený soud konstatuje, že v běžné praxi skupiny podniků počínají dny mimořádného placeného volna v den, kdy nastala událost zakládající nárok na toto volno, bez ohledu na to, zda se jedná či nejedná o pracovní den⁷, a jsou počítány v kalendářních dnech.

24. Předkládající soud upřesňuje, že odborové organizace zakládají svoji žalobu na rozsudku Tribunal Supremo (Nejvyšší soud, Španělsko) č. 145/2018 ze dne 13. února 2018, který není judikaturou. Pokud jde o úpravu mimořádného placeného volna v odvětvové smlouvě⁸, uvedený soud rozhodl, že pokud událost zakládající nárok na mimořádné placené volno nastane v nepracovní den⁹, jemuž je postaven na roveň státní svátek, musí být počátek volna odložen na první následující pracovní den.

25. Předkládající soud zdůrazňuje, že zamítnutí žaloby odborových organizací by znamenalo, že by pracovníci museli uspokojovat potřeby, pro které je mimořádné placené volno stanoveno, během dob odpočinku zaručených unijním právem.

26. Uvedený soud se proto táže na rozsah výkladu nároku na týdenní dobu odpočinku a dovolenou za kalendářní rok, který je uveden v člancích 5 a 7 směrnice 2003/88 a jehož účel byl upřesněn v judikatuře Soudního dvora, a sice účel účinně chránit bezpečnost a zdraví pracovníků.

27. Předkládající soud v tomto ohledu připomíná, že Soudní dvůr již rozhodl, že dovolená zaručená unijním právem nemůže ovlivnit nárok na jinou dovolenou zaručenou tímto právem a že jakákoli odchylka od unijního režimu úpravy pracovní doby zavedeného směrnicí 2003/88 musí být tedy vykládána v tom smyslu, že její působnost je omezena na to, co je nezbytně nutné k hájení zájmů, jejichž ochranu tato odchylka umožňuje.

6 – Předkládající soud uvádí, že „[t]ato dvě ustanovení jsou velkorysejší než unijní ustanovení, neboť čl. 37 odst. 1 stanoví týdenní doby odpočinku obecně jako minimální nepřetržité období jednoho a půl dne a článek 38 stanoví, že dovolené za kalendářní rok činí minimálně 30 kalendářních dnů“.

7 – Z vyjádření skupiny podniků vyplývá, že pokud událost zakládající nárok nastane během týdenní doby odpočinku, nemůže pracovník čerpat mimořádné placené volno, neboť nepracuje.

8 – Na jednání bylo upřesněno, že tato smlouva se liší od smlouvy použitelné v původním řízení.

9 – Jedná se o den, kdy zaměstnanec nemusí pracovat.

28. Daný soud kromě toho uvádí, že účelem mimořádného placeného volna, které je upraveno v čl. 37 odst. 3 zákoníku práce, je uspokojit osobní nebo občanské potřeby pracovníků, z nichž některé souvisí se svobodou sdružování nebo rodinnými závazky.

29. Má tedy za to, že pokud jedna z potřeb uvedených v čl. 37 odst. 3 zákoníku práce nastane během týdenní doby odpočinku nebo dovolené za kalendářní rok, překrývají se dva různé účely. Pokud bychom připustili, že v tomto případě nelze odložit čerpání mimořádného placeného volna na jiný okamžik než během doby odpočinku, byla by tato doba zcela zrušena, neboť pracovníci by museli věnovat svoji týdenní dobu odpočinku nebo své dovolené vyřešení problémů způsobených tím, že vstala potřeba, pro kterou má být poskytnuto mimořádné placené volno.

30. Předkládající soud má proto pochybnosti o tom, že je odmítnutí poskytnout pracovníkům nárok na čerpání volna upraveného v čl. 37 odst. 3 zákoníku práce a stanoveného v článku 46 kolektivní smlouvy skupiny podniků v případě, že potřeba, pro kterou má být poskytnuto, nastane ve stejnou dobu jako minimální týdenní doby odpočinku a dny placené dovolené za kalendářní rok podle směrnice 2003/88, v souladu s články 5 a 7 této směrnice. Rovněž se táže, zda by bylo třeba v případě souběhu stanovit opatření k zajištění efektivního využití minimálních dob odpočinku stanovených v uvedené směrnici.

31. Za těchto podmínek se Audiencia Nacional (Vrchní soud s celostátní působností) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

- „1) Musí být článek 5 směrnice [2003/88] vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která umožňuje souběh týdenní doby odpočinku s [mimořádným] placeným volnem, které je určeno pro jiné účely než odpočinek?
- 2) Musí být článek 7 směrnice 2003/88 vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která umožňuje souběh dovolené za kalendářní rok s [mimořádným] placeným volnem, které je určeno pro jiné účely než účely odpočinku, volného času a oddychu?“

32. Odborové organizace, skupina podniků, španělská vláda a Evropská komise předložily Soudnímu dvoru písemná vyjádření. Ústní vyjádření přednesly na jednání konaném dne 24. září 2019.

IV. Analýza

33. Podstatou dvou předběžných otázek, které předkládající soud klade Soudnímu dvoru, je, zda články 5 a 7 směrnice 2003/88 musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě a kolektivním smlouvám, které nestanoví poskytnutí mimořádného placeného volna v případě, že jedna z potřeb, pro které je určeno, nastane během týdenní doby odpočinku nebo dovolené za kalendářní rok.

34. Podle mého názoru je třeba zdůraznit skutečnosti, na nichž jsou tyto otázky založeny. Předkládající soud se totiž táže jednak na *souběh mezi dobami odpočinku* podle směrnice 2003/88 a *událostmi osobního života pracovníka*, které by na základě použitelných vnitrostátních ustanovení odůvodnily čerpání mimořádného placeného volna, kdyby nastaly během jeho pracovní doby, a jednak na opatření, která je třeba přijmout k zajištění efektivity dob odpočinku podle směrnice 2003/88¹⁰.

10 – Viz body 29 a 30 tohoto stanoviska. Je třeba uvést, že i když je žádost odborových organizací o výklad založena na rozhodnutí Tribunale supremo (Nejvyšší soud) (viz bod 24 tohoto stanoviska) ve prospěch *odložení počátku tohoto volna* na první následující pracovní den, pokud událost, která zakládá nárok na jeho poskytnutí, nastane ve státní svátek nebo nepracovní den, tyto organizace v odpověď na otázky Soudního dvora tvrdily, že dovolená za kalendářní rok musí být převedena v případě souběhu s okolnostmi, které odůvodňují poskytnutí mimořádného placeného volna, mimo jiné obdobně s řešením přijatým v rozsudku ze dne 21. června 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372).

35. V důsledku toho se mi jeví nezbytné objasnit nejprve předmět předběžných otázek a poté uvést odpovědi, které by na ně mohly být poskytnuty.

A. K předmětu předběžných otázek

36. Předkládající soud odůvodňuje svou žádost o rozhodnutí o předběžné otázce nebezpečím ohrožení *minimálních*¹¹ dob odpočinku zaručených unijním právem v rozsahu, v němž se účely mimořádného placeného volna liší od účelů dovolených za kalendářní rok a týdenní doby odpočinku¹². Na podporu své žádosti odkazuje na judikaturu Soudního dvora týkající se překrývání nároků na dovolenou za kalendářní rok mimo jiné s volnem z důvodu nemoci¹³.

37. Nicméně toto spojení s judikaturou Soudního dvora, jež chrání nárok na dovolenou za kalendářní rok z důvodů týkajících se zdraví pracovníka a jeho schopnosti pracovat, kteréžto vyplývá z pouhého konstatování rozdílných účelů dovolených ze strany předkládajícího soudu, musí být podle mého názoru předmětem diskuze.

38. Kromě toho mám za to, že nové aspekty k uvážení lze vyvodit z rozsudku ze dne 19. listopadu 2019, TSN a AKT¹⁴, který se týká výkladu čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 v případě vnitrostátní právní úpravy a kolektivních smluv, které stanoví poskytnutí více dnů placené dovolené za kalendářní rok, než je minimální doba čtyř týdnů, ovšem vylučují právo převést všechny další dny dovolené nebo jejich část v případě nemoci pracovníka¹⁵.

39. Za těchto podmínek mám za to, že je nezbytné nejprve ověřit, zda mimořádné placené volno spadá do působnosti směrnice 2003/88, a poté zkoumat otázku, zda judikatura Soudního dvora, která vyvozuje důsledky z účelů nároků na volno, může být použita na nároky na mimořádné placené volno.

B. K působnosti směrnice 2003/88

40. Zejména ze znění článku 1 směrnice 2003/88 vyplývá, že jejím cílem je stanovit minimální požadavky pro všechny pracovníky v členských státech, a to sblížením vnitrostátních ustanovení týkajících se omezení pracovní doby¹⁶, minimální doby denního a týdenního odpočinku, dovolených za kalendářní rok a dodatečné ochrany nočních pracovníků.

41. Tato směrnice neobsahuje zvláštní ustanovení týkající se povolení absence, která mohou být udělena během pracovní doby bez ztráty odměny z jiných důvodů, než jsou důvody týkající se bezpečnosti a zdraví pracovníka¹⁷, které korelují s nahromaděním doby odpracované u jednoho zaměstnavatele¹⁸.

11 – Viz rovněž rozsudek ze dne 19. listopadu 2019, TSN a AKT (C-609/17 a C-610/17, EU:C:2019:981, body 35 až 37).

12 – V tomto ohledu lze připomenout, že španělský zákonodárce zavedl mimořádné placené volno, aby pracovníkovi umožnil *plnit osobní závazky* za co nejlepších podmínek. Pracovník tak může být oprávněn přerušit výkon své práce v případě události svého soukromého nebo rodinného života, jako jsou zejména uzavření manželství, narození dítěte, úmrtí rodinného příslušníka, zdravotní péče o blízkého příbuzného, stěhování a plnění práv a povinností veřejného charakteru, jako jsou volby nebo zastupování pracovníků. Kolektivní smlouva skupiny podniků, sjednaná na tomto právním základě, upřesnila počátek volna v případě uzavření manželství, rozšířila rozsah některých nároků a stanovila jejich poskytnutí za jiných okolností, jako je účast na školních zkouškách nebo zkouškách v autoškole nebo také podpis notářských listin o prodeji nebo koupi nemovitosti.

13 – Viz bod 61 tohoto stanoviska.

14 – C-609/17 a C-610/17, EU:C:2019:981.

15 – Viz body 39 a 40 uvedeného rozsudku.

16 – V tomto ohledu viz rozsudek ze dne 20. listopadu 2018, Sindicatul Familia Constanța a další (C-147/17, EU:C:2018:926, bod 39).

17 – Viz rozsudek ze dne 19. listopadu 2019, TSN a AKT (C-609/17 a C-610/17, EU:C:2019:981, body 34, 47 a 48).

18 – Viz rozsudek ze dne 14. října 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, bod 37), a rozsudek ze dne 4. října 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, bod 28).

42. Článek 15 směrnice 2003/88 stanoví možnost členských států zavádět předpisy, které jsou příznivější pro pracovníky a mohou být srovnány s ustanoveními této směrnice, která mají zajistit ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků¹⁹. V projednávané věci je tomu tak ve španělském právu v případě týdenních dob odpočinku a dovolené za kalendářní rok, které podle předkládajícího soudu přesahují minima stanovená unijním právem, a nikoli v případě mimořádného placeného volna²⁰.

43. Ačkoli se toto mimořádné placené volno přidává k dovoleným za kalendářní rok stanoveným směrnicí 2003/88, má jinou povahu a sleduje odlišný účel. Je totiž třeba připomenout, že se jedná o *povolení přerušit plnění pracovní smlouvy* v délce od několika hodin po několik dní a že tato povolení mají lépe skloubit profesní odpovědnosti pracovníka s odpovědnostmi jeho soukromého nebo rodinného života ve dnech, kdy musí pracovat pro podnik.

44. Pracovník se tak může na vlastní žádost domáhat tohoto placeného mimořádného volna z důvodů, které nesouvisí s profesní činností²¹. Z jeho porovnání s požadavky směrnice 2003/88 jasně vyplývá, že nemá chránit bezpečnost nebo zdravotní stav pracovníka v souvislosti s výkonem práce.

45. V důsledku toho mám zaprvé za to, že poskytnutím mimořádného placeného volna španělský zákonodárce nevykonal pravomoc přiznanou členským státům v článku 15 směrnice 2003/88²².

46. Španělský zákonodárce tak tím, že z vlastní iniciativy zavedl ve prospěch pracovníků nároky, které sledují jiný cíl než tato směrnice, vykonal svou pravomoc mimo oblast upravenou touto směrnicí²³.

47. V tomto ohledu je třeba zohlednit dosah rozsudku ze dne 19. listopadu 2019, TSN a AKT²⁴, který se týká nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok přesahující minimální délku čtyř týdnů, která je stanovena v čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88. Soudní dvůr je toho názoru, že tyto nároky přiznané členskými státy nebo sociálními partnery na základě možnosti stanovené v článku 15 směrnice 2003/88²⁵ nebo i podmínky jejich případného převodu v případě nemoci, ke které došlo během dovolené, spadají do výkonu pravomoci členských států a nejsou upraveny uvedenou směrnicí ani nespádají do její působnosti²⁶.

48. Je třeba uvést, že v daném rozsudku je jasně připomenuto, že pokud ustanovení unijního práva v dané oblasti neupravují určitý aspekt a neukládají členským státům v souvislosti s danou situací žádnou konkrétní povinnost, tyto členské státy mohou svobodně vykonávat svou pravomoc.

19 – Viz rozsudek ze dne 21. února 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, body 41 až 43), a rozsudek ze dne 19. listopadu 2019, TSN a AKT (C-609/17 a C-610/17, EU:C:2019:981, bod 49 a citovaná judikatura).

20 – Viz bod 20 tohoto stanoviska.

21 – Viz poznámka pod čarou č. 70 a body 103 až 107 tohoto stanoviska.

22 – Obdobně viz rozsudek ze dne 10. července 2014, Julián Hernández a další (C-198/13, EU:C:2014:2055, body 39, 41, 44 a 45). Pokud je mi známo, obdobná vnitrostátní právní úprava v různé míře existuje v Belgii, Bulharsku, Německu, Francii, Chorvatsku, Itálii, Lucembursku, na Maltě, v Nizozemsku, Polsku, Portugalsku, Rumunsku, ve Slovinsku, na Slovensku a ve Finsku. Pokud jde o režim přiznaných nároků, je třeba poznamenat, že může záviset na délce pracovní doby a podmínkách poskytování dovolených.

23 – Kromě toho je třeba poznamenat, že není tvrzeno, že by španělské právní předpisy představovaly - částečně - provedení ustanovení 7 revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené, která byla uzavřena dne 18. června 2009 a nachází se v příloze směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES (Úř. věst. 2010, L 68, s. 13), v platnosti do 1. srpna 2022; uvedené ustanovení je nadepsáno „Pracovní volno z důvodů vyšší moci“. Tato směrnice bude od 2. srpna 2022 zrušena směrnicí Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (Úř. věst. 2019, L 188, s. 79) (viz čl. 19 odst. 1 směrnice 2019/1158). Ustanovení 7 této rámcové dohody bude nahrazeno článkem 7 této směrnice, která v podstatě přebírá tatáž ustanovení.

24 – C-609/17 a C-610/17, EU:C:2019:981. Viz bod 38 tohoto stanoviska.

25 – Viz body 34 a 35 uvedeného rozsudku.

26 – Viz bod 52 uvedeného rozsudku a v něm citovaná judikatura.

49. Jsem proto toho názoru, že řešení přijaté v uvedeném rozsudku, který se týká nároku na dovolenou za kalendářní rok stanoveného směrnicí 2003/88, je na základě úvahy *a fortiori* přenositelné, jelikož dotčená ustanovení byla přijata členskými státy nebo sociálními partnery ve zcela jiné oblasti, než na jakou se vztahuje unijní právo.

50. Pokud jde zadruhé o omezení výkonu pravomoci členských států, které Soudní dvůr připomněl v rozsudku ze dne 19. listopadu 2019, TSN a AKT²⁷, a sice případné narušení minimální ochrany zajištěné článkem 7 směrnice 2003/88²⁸, mám za to, že nárok na mimořádné placené volno, který je pracovníkovi poskytnut s cílem usnadnit sladění jeho soukromého života a profesních povinností v pracovní době, nemůže jako takový ohrozit možnost, aby pracovník využil svůj nárok na týdenní nebo roční dobu odpočinku, který je jediným cílem sledovaným směrnicí 2003/88²⁹. Vzhledem k tomu, že Soudnímu dvoru nebyly předloženy konkrétní situace, je obtížné si představit, jak by v praxi nároky na *další* dovolenou, které stanoví vnitrostátní zákonodárce a které má pracovník k dispozici *nad rámec minima stanoveného ve směrnici 2003/88*³⁰, mohly *ohrozit nároky na odpočinek stanovené v této směrnici*³¹.

51. Stále v souladu s rozsudkem ze dne 19. listopadu 2019, TSN a AKT³², je třeba rovněž poukázat na neexistenci narušení soudržnosti směrnice 2003/88 nebo cílů, které sleduje³³. V tomto ohledu je třeba uvést, že kdyby vnitrostátní zákonodárce nestanovil nároky na mimořádné placené volno, aby pracovníkovi umožnil vzít si na vlastní žádost volno, když událost jeho osobního života nastane během jeho pracovní doby, otázka efektivity dovolené za kalendářní rok nebo týdenní doby odpočinku, jakmile tato událost nastane, by z hlediska unijního práva nevyvstala.

52. Toto zjištění podle mého názoru vyzdvihuje skutečnost, že ohrožení efektivity dovolené za kalendářní rok nebo týdenní doby odpočinku připadá v projednávaném případě do úvahy pouze tehdy, máme-li za to, že každá událost, která může pracovníkovi bránit, aby si v plné míře užil dobu odpočinku nebo oddechu, odůvodňuje, aby mu byla poskytnuta další dovolená, a byl tak chráněn účel dovolené za kalendářní rok³⁴.

53. To však není cílem sledovaným směrnicí 2003/88. Její požadavky plynou z hledání spravedlivé rovnováhy mezi pracovní dobou a minimální dobou odpočinku³⁵, a to s ohledem na pokračování profesní činnosti pracovníka³⁶. Mají za následek to, že je mu *příznáno* pouze *právo požadovat na zaměstnavateli, aby zavedl doby odpočinku* zaručené touto směrnicí.

54. Mimoto minimální ochrana, která je pracovníkovi zaručena na základě článků 5 a 7 směrnice 2003/88, nemůže mít různé úrovně v závislosti na iniciativách členských států přijmout či nepřijmout zvláštní ustanovení obdobná ustanovením použitelným ve Španělsku.

27 – C-609/17 a C-610/17, EU:C:2019:981.

28 – Viz body 35 a 51 uvedeného rozsudku a v něm citovaná judikatura.

29 – Podle mého názoru by tomu bylo jinak, kdyby byl pracovník povinen čerpat dovolenou za kalendářní rok v reakci na žádost o mimořádné placené volno nebo kdyby trvání tohoto volna bylo přičteno k trvání dovolené za kalendářní rok. Obdobně viz rovněž judikatura citovaná v bodě 35 rozsudku ze dne 19. listopadu 2019, TSN a AKT (C-609/17 a C-610/17, EU:C:2019:981), ve které Soudní dvůr připomněl omezení stanovená pro členské státy, aby byla zaručena efektivita minimální doby odpočinku v délce čtyř týdnů.

30 – Viz bod 42 tohoto stanoviska.

31 – Viz bod 71 tohoto stanoviska.

32 – C-609/17 a C-610/17, EU:C:2019:981.

33 – Viz bod 51 uvedeného rozsudku.

34 – Viz body 29 a 71 tohoto stanoviska.

35 – V tomto ohledu viz podrobnější popis uvedený v bodech 72 až 76 tohoto stanoviska.

36 – Rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Bauer a Willmeroth (C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 47).

55. Ze všech těchto úvah dovozují, že předběžné otázky nesmí vést Soudní dvůr k přezkumu podmínek vzniku nároku na mimořádné placené volno, který je upraven vnitrostátním zákonodárcem, jelikož tento nárok nesouvisí se schopností pracovníka vykonat svou práci a jako takový nemůže ohrozit efektivitu nároku na týdenní dobu odpočinku nebo dovolenou za kalendářní rok, zaručeného směrnicí 2003/88, nebo cíl sledovaný touto směrnicí.

56. Navrhnu tedy Soudnímu dvoru, aby primárně rozhodl, že vnitrostátní právní úpravy a kolektivní smlouvy, které stanoví poskytnutí mimořádného placeného volna, aby pracovník mohl být během pracovních dnů nepřítomen na pracovišti za účelem splnění svých osobních nebo rodinných povinností, nespádají do působnosti směrnice 2003/88.

57. Kdyby však Soudní dvůr nezastával toto stanovisko a měl za to, že stačí, aby bylo uvedeno *nebezpečí ohrožení účelu minimálních* dob odpočinku podle směrnice 2003/88 dotčenými vnitrostátními ustanoveními³⁷, a že toto nebezpečí může být odstraněno převedením dovolených zaručených touto směrnicí³⁸, bude Soudní dvůr podle mého názoru muset rozhodnout o otázce, zda lze jeho judikaturu týkající se rozdílného účelu dovolených v případě jejich překrývání použít na mimořádné placené volno.

58. Nyní tedy uvedu skutečnosti, které mám v úmyslu předložit Soudnímu dvoru k posouzení. Vzhledem k neexistenci judikatury týkající se souběhu mezi nároky na dovolenou a nároky na týdenní dobu odpočinku se budu tímto případem zabývat poté, co přezkoumám souběh mezi nárokem na mimořádné placené volno a dovolenou za kalendářní rok.

C. K použití judikatury Soudního dvora v případě souběhu dvou nároků na volno

59. Principiální otázkou, o které má Soudní dvůr rozhodnout, je podle mého názoru otázka, zda zjišťování účelu volna v případě souběhu s nárokem na dovolenou za kalendářní rok musí být rozšířeno na mimořádné placené volno, jak Soudní dvůr rozhodl v souvislosti s dovolenou na zotavenou³⁹ jakožto dovolenou, která má zlepšit „zdravotní stav pracovníků“⁴⁰, který jim brání pracovat. Jinými slovy, jedná se o určení, co odůvodňuje obecné použití kritéria účelu nároků na volno v případě jejich překrývání v rámci plnění pracovní smlouvy⁴¹.

60. Připomenu tedy tuto judikaturu v hrubých rysech, abych určil hlavní kritérium, které z ní vyplývá, a poté ověřím, zda může být použita na nárok na mimořádné placené volno.

37 – Je věci předkládajícího soudu tuto skutečnost ověřit.

38 – V tomto ohledu viz rozsudek ze dne 19. listopadu 2019, TSN a AKT (C-609/17 a C-610/17, EU:C:2019:981, bod 39).

39 – Viz rozsudek ze dne 30. června 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, bod 27).

40 – Tento výraz vychází z rozsudku ze dne 30. června 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, bod 30).

41 – Je totiž třeba zdůraznit význam této podmínky týkající se výkonu práce, která umožňuje odlišení od rodičovské dovolené. V tomto ohledu viz rozsudek ze dne 4. října 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, bod 35).

1. Ke kritériu vyplývajícímu z judikatury Soudního dvora, která se týká rozdílného účelu nároků na volno

61. Vzhledem k tomu, že další mimořádné placené volno vnitrostátní zákonodárce zavedl v oblasti, na kterou se unijní právo nevztahuje⁴², je třeba vycházet z judikatury Soudního dvora, která se týká obdobného případu, a sice souběhu dovolené za kalendářní rok a volna z důvodu nemoci⁴³ nebo dovolené na zotavenou⁴⁴, které upravuje vnitrostátní právo. Tato judikatura vede k tomu, že musí být zjištěn účel koexistujících druhů volna.

62. V tomto ohledu Soudní dvůr v rozsudku ze dne 30. června 2016, Sobczyszyn⁴⁵, jasně připomněl úvahy, kterými je třeba se řídit a které začínají připomenutím, že „účel nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, kterým je umožnit pracovníkovi, aby si odpočinul a měl čas na uvolnění a mimopracovní zájmy, se liší od účelu nároku na pracovní volno z důvodu nemoci, kterým je umožnit pracovníkovi, aby se zotavil z nemoci“⁴⁶.

63. Tyto úvahy pokračují neměnným závěrem, že „[s] ohledem na rozdílnost účelů těchto dvou druhů volna [...] pracovník, který během předem stanovené doby dovolené za kalendářní rok čerpá pracovní volno z důvodu nemoci, má nárok vybrat si na svou žádost tuto dovolenou v jakémkoli jiném období, než je období, ve kterém čerpal pracovní volno z důvodu nemoci, aby mohl svou dovolenou za kalendářní rok skutečně využít“⁴⁷.

64. Podle Soudního dvora je proto třeba určit, zda s ohledem na případně odlišný účel těchto dvou druhů volna může dotčené překrývání volna bránit pozdějšímu čerpání dovolené za kalendářní rok, na kterou získal pracovník nárok⁴⁸.

65. Postačuje však konstatovat rozdílný účel druhů volna k vyvození závěru, že nároky na dovolené za kalendářní rok získané pracovníkem mohou být ve všech případech dotčeny?

42 – Naopak připomínám, že jsou-li dva nároky zaručené unijním právem, volno zaručené unijním právem nemůže podle ustálené judikatury zasáhnout do jiného nároku čerpat jiné volno, jehož účel se liší od prvního volna. Viz zejména rozsudek ze dne 4. října 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, bod 37 a citovaná judikatura). Tato zásada, uvedená pro případ souběhu mezi dovolenou za kalendářní rok a mateřskou dovolenou [viz rozsudek ze dne 18. března 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, body 33 a 41)], byla rozšířena na případ souběhu mezi rodičovskou dovolenou a mateřskou dovolenou [viz rozsudek ze dne 14. dubna 2005, Komise v. Lucembursko (C-519/03, EU:C:2005:234, bod 33), a rozsudek ze dne 20. září 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, body 56 a 57)]. Není použitelná pro účely rozhodnutí, zda období rodičovské dovolené musí či nemusí být postaveno na roveň skutečně odpracovanému období za účelem určení nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok [viz rozsudek ze dne 4. října 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, body 26 a 37)].

43 – Soudní dvůr rozhodl, že „na rozdíl od nároků na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou [...] nejsou nárok na pracovní volno z důvodu nemoci a pravidla pro jeho výkon za současného stavu [unijního] práva tímto právem upraveny“ [rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 27)].

Pokud jde o předchozí rozhodnutí týkající se případů překrývání období dovolených za kalendářní rok a volna z důvodu nemoci, viz rozsudek ze dne 10. září 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542). V uvedené věci měl pracovník volno z důvodu nemoci během doby dovolené za kalendářní rok stanovené v podnikovém rozvrhu čerpání dovolených.

Pokud jde o sblížení s okolnostmi, které jsou základem druhé předběžné otázky, viz rovněž rozsudek ze dne 21. června 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372), který se týká případu *pracovní neschopnosti, jež vznikla v době čerpání dovolené za kalendářní rok* (bod 24 uvedeného rozsudku). Soudní dvůr při této příležitosti upřesnil, že „okamžik, ke kterému došlo ke zmíněné pracovní neschopnosti, není relevantní“ (bod 21).

Viz také rozsudek ze dne 19. listopadu 2019, TSN a AKT (C-609/17 a C-610/17, EU:C:2019:981), který se týká odmítnutí převést placenou dovolenou za kalendářní rok, během které byl pracovník nemocný, pokud nepřevedení nevede ke snížení skutečné délky placené dovolené za kalendářní roky pod čtyři týdny.

44 – Viz rozsudek ze dne 30. června 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, bod 29).

45 – C-178/15, EU:C:2016:502.

46 – Rozsudek ze dne 30. června 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, bod 25). Soudní dvůr v tomto ohledu odkazuje na rozsudek ze dne 21. června 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, bod 19 a citovaná judikatura). Soudní dvůr tento závěr učinil poprvé v rozsudku ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 25), poté, co jej uvedl v případě mateřské dovolené, jejímž cílem je zejména chránit zdravotní stav pracovnice [viz rozsudek ze dne 18. března 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, bod 32), a rozsudek ze dne 20. září 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, bod 30)]. Viz rovněž judikatura citovaná v bodě 69 tohoto stanoviska.

47 – Rozsudek ze dne 30. června 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, bod 26). Kurzivou zvýraznil autor stanoviska. Soudní dvůr odkazuje na rozsudek ze dne 10. září 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, bod 22), a rozsudek ze dne 21. června 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, bod 20).

48 – Viz rozsudek ze dne 30. června 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, bod 27).

66. Nejsem toho názoru, jelikož kromě zjištění účelu vlastního každému z těchto nároků na volno představuje zdravotní stav pracovníka, který odůvodňuje přerušování plnění pracovní smlouvy⁴⁹, pilíř judikatury Soudního dvora, která chrání efektivitu dovolené za kalendářní rok⁵⁰ stanovené ve směrnici 2003/88. Vychází z několika ustálených zásad.

67. Zprvce Soudní dvůr zohlednil společný cíl chránit zdraví pracovníka prostřednictvím dvou druhů volna, jednoho za kalendářní rok a druhého z důvodu nemoci, který je uložen zaměstnavateli s ohledem na směrnici 2003/88 i Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 132 ze dne 24. června 1970, o placené dovolené za kalendářní rok (revidované znění)⁵¹.

68. Zadruhé Soudní dvůr zdůraznil charakteristické rysy volna z důvodu nemoci, které ve svém důsledku brání tomu, aby se pozitivní účinek nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok na bezpečnost a zdraví pracovníka plně projevil⁵². Jedná se o okamžitou pracovní neschopnost z důvodu zdravotního stavu pracovníka, o existenci fyzických či psychických omezení spojených s nemocí⁵³, nepředvídatelnost vzniku této pracovní neschopnosti, její povahu nezávislou na vůli pracovníka⁵⁴ a nepřerušování pracovního poměru⁵⁵.

69. Konkrétně není pochyb o tom, že za takových okolností je nemocný pracovník nejen neschopen pracovat, ale také „si odpočinout od vykonávání úkolů, které mu ukládá pracovní smlouva, a [mít] čas na uvolnění a mimopracovní zájmy“⁵⁶, s ohledem na budoucí výkon své profesní činnosti⁵⁷.

70. Koexistence dvou nároků na volno, jejichž cílem je výhradně chránit bezpečnost a zdraví pracovníka na základě povinnosti nepracovat, tak podle mého názoru odůvodnila názor Soudního dvora, že by měly být čerpany nezávisle na sobě.

71. Zatřetí Soudní dvůr z toho dovodil, že dovolená za kalendářní rok musí být převedena, aby ji pracovník mohl „skutečně využít“⁵⁸. V tomto ohledu považuji za vhodné upřesnit význam tohoto výrazu z důvodu odůvodnění předkládacího rozhodnutí⁵⁹. Tyto výrazy totiž odrážejí koncepci, podle které musí pracovník během doby odpočinku nutně odpočívat⁶⁰.

72. Nicméně takový výklad nelze dovodit z ustanovení směrnice 2003/88 z důvodu definic „doby odpočinku“ a „dostatečného odpočinku“, které jsou uvedeny v článku 2 této směrnice, vykládaném ve světle bodu 5 jejího odůvodnění. Soudní dvůr v tomto ohledu upřesnil, že pojmy „pracovní doba“ a „doba odpočinku“ se navzájem vylučují⁶¹.

49 – Toto kritérium umožňuje zejména odlišit volno, které směřuje k uzdravení pracovníka, od rodičovské dovolené podle unijního práva, která má vlastní účel. V tomto ohledu viz rozsudek ze dne 4. října 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, bod 35).

50 – Viz rozsudek ze dne 30. června 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, bod 26).

51 – Viz rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, body 37 a 38). Článek 5 odst. 4 této úmluvy uvádí, že „[n]epřítomnost v práci z důvodů nezávislých na vůli dotyčné zaměstnané osoby, jako například pro nemoc, úraz nebo mateřskou dovolenou, [bude] započítávána do doby výkonu práce“. Kromě skutečnosti, že tento odkaz učiněný Soudním dvorem na toto ustanovení byl nezbytný k rozhodnutí o otázce *podmínek přiznání* nároku na dovolenou za kalendářní rok [viz rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 41)], je zajímavé zjistit, že se omezuje na události týkající se pracovníka, kterým je vystaven, zejména v případech rizik pro jeho zdraví, která v zásadě odůvodňují, aby jeho nepřítomnost nebyla odečtena ze skutečně odpracovaných období. Viz rovněž rozsudek ze dne 22. listopadu 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, bod 42); rozsudek ze dne 4. října 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, bod 32), a rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Bauer a Willmeroth (C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 81).

52 – Viz rozsudek ze dne 22. listopadu 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, bod 32).

53 – Viz rozsudek ze dne 4. října 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, bod 33, *a contrario*).

54 – Viz rozsudek ze dne 4. října 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, bod 32 a citovaná judikatura).

55 – Viz rozsudek ze dne 4. října 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, bod 35, *a contrario*).

56 – Rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Bauer a Willmeroth (C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 41 a citovaná judikatura).

57 – Viz rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Bauer a Willmeroth (C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 47). Viz rovněž bod 62 tohoto stanoviska.

58 – Viz bod 63 tohoto stanoviska.

59 – Viz body 29 a 52 tohoto stanoviska.

60 – Viz rovněž bod 83 tohoto stanoviska.

61 – Viz rozsudek ze dne 21. února 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, bod 55 a citovaná judikatura).

73. Dále je třeba připomenout, že čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 má zejména zajistit, aby pracovník mohl využít *doby skutečného odpočinku* v zájmu účinné ochrany jeho bezpečnosti a zdraví, když stanoví, že minimální dobu dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou s výjimkou případů ukončení pracovního poměru.

74. K zajištění efektivity nároku na volno stanoveného v této směrnici proto postačuje, aby opatření přijatá členskými státy⁶² byla provedena zaměstnavatelem⁶³. Konkrétně pouze možnost poskytnutá pracovníkovi, aby nebyl přítomen v práci v době dovolené za kalendářní rok, je chráněna v případě, že z důvodů nezávislých na jeho vůli není schopen ji využít⁶⁴.

75. V tomto ohledu lze rovněž argumentovat tím, že nárok na dovolenou za kalendářní rok, který získal pracovník, má za následek, že v případě ukončení pracovního poměru musí být vyplacena finanční náhrada, aby nebyla dotčena samotná podstata tohoto nároku⁶⁵. Vyplacení finanční náhrady v případě, že pracovník nemohl využít této možnosti⁶⁶, tak potvrzuje, že nejde o zjišťování toho, zda byl odpočinek *efektivní v tom smyslu, že skutečně vyvolal příznivé účinky*, nebo jinými slovy, zda si pracovník skutečně odpočinul nebo se uvolnil během období dovolené za kalendářní rok.

76. Stačí, aby pracovník neměl *ve vztahu ke svému zaměstnavateli* žádnou povinnost, která by mu mohla zabránit, aby se svobodně a nerušeně věnoval svým vlastním zájmům⁶⁷.

77. Právě ve světle těchto úvah hodlám pokračovat v přezkumu otázky použití této judikatury na nárok na mimořádné placené volno v případě, že se překrývá s dovolenou za kalendářní rok.

2. K použití judikatury týkající se rozdílného účelu jednotlivých druhů volna v případě okolností odůvodňujících poskytnutí mimořádného placeného volna

78. Opět je třeba nejprve připomenout, že obecným účelem mimořádného placeného volna je podpořit sladění pracovního života s okolnostmi soukromého nebo veřejného života, které nastanou během pracovní doby.

79. Tato volna nemohou být postavena na roveň volnům poskytnutým pro nemoc z důvodu okolností, které odůvodňují jejich poskytnutí. S výjimkou lékařských konzultací⁶⁸ totiž události, které pracovníkovi umožňují využít volna, nijak přímo nesouvisí s jeho zdravotním stavem.

80. Dále je třeba uvést, že schopnost pracovníka pracovat není zjevně dotčena, jelikož mimořádné placené volno bylo zavedeno právě proto, aby mu umožnilo přerušit plnění jeho pracovní smlouvy.

62 – V tomto ohledu je třeba připomenout, že samotný vznik nároků na volno vyplývá z unijního práva [viz rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 28)] a že podmínky výkonu a uplatňování těchto nároků jsou ponechány na posouzení členských států v mezích minimální ochrany zajištěné ustanoveními unijního práva [viz rozsudek ze dne 19. listopadu 2019, TSN a AKT (C-609/17 a C-610/17, EU:C:2019:981, bod 35)].

63 – Viz rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 63).

64 – Viz rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 49).

65 – Viz rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Bauer a Willmeroth (C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 49).

66 – Viz rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 52).

67 – Viz rozsudek ze dne 9. září 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, bod 94).

68 – Jedná se o volno stanovené v čl. 46 odst. I písm. G kolektivní smlouvy skupiny podniků. Umožňuje pracovníkovi disponovat „časem potřebným“ k tomu, aby „se dostavil do lékařské ordinace během své pracovní doby“. Je třeba uvést, že tato podmínka spojená s pracovní dobou je opět připomenuta v tomto ustanovení, což mě vede k jejímu vyloučení z mé analýzy.

81. Konečně pracovník „může být nepřítomen“⁶⁹ v mnoha případech v závislosti na míře naléhavosti nebo proměnlivé předvídatelnosti⁷⁰ z důvodů, u nichž posuzuje význam a dopad v soukromém životě, a to na rozdíl od volna z důvodu nemoci⁷¹.

82. Proto vzhledem k tomu, že žádný z důvodů poskytnutí mimořádného placeného volna nesouvisí se schopností zúčastněného pracovat, nejeví se mi opodstatněné rozšířit judikaturu Soudního dvora, jež vyvozuje důsledky z dvojího účelu druhů volna, ve vztahu ke směrnici 2003/88.

83. Opačné řešení by mohlo být odůvodněno pouze širším pojetím účelů volna, zahrnujícím zvážení neexistence překážek odpočinku a času na uvolnění a mimopracovní zájmy⁷². V jeho důsledku by byly zohledněny například vážné události osobního života, jako je úmrtí nebo hospitalizace osoby blízké, které jsou stejně nepředvídatelné jako nemoc pracovníka, jakož i jejich důsledky stran účelu nároku na dovolenou za kalendářní rok.

84. Jak totiž uvedly odborové organizace ve věci v původním řízení, pracovník by v takovém případě podléhal psychickým, či dokonce fyzickým omezením, která jsou podobná těm, jež by mohla být způsobena nemocí, a která by odůvodňovala, aby byl v zájmu bezpečnosti nebo zdraví pracovníka výkon jeho pracovní činnosti během několika dní přerušen poskytnutím mimořádného placeného volna. Stejně tak vzhledem k tomu, že účelem některých z těchto druhů volna je umožnit pracovníkovi, aby uskutečnil materiální kroky odůvodněné vzniklou událostí, účel dovolené za kalendářní rok, kterým je si odpočinout a mít čas na uvolnění, by nebyl chráněn, kdyby mimořádné placené volno bylo poskytováno pouze během pracovní doby.

85. Jak jsem již nicméně uvedl, s ohledem na směrnici 2003/88 se mi takový výklad nejeví odůvodněný⁷³. Tento výklad by mimoto v praxi vedl k individuálnímu posuzování toho, zda si v závislosti na okolnostech pracovník *skutečně* mohl odpočinout nebo se uvolnit, zatímco jediným požadavkem plynoucím z této směrnice je, aby pracovník neměl během dovolené za kalendářní rok žádnou povinnost vůči svému zaměstnavateli.

86. Již nyní je možné předjímat nevýhody takové kazuistiky, která navíc závisí na osobním posouzení každého pracovníka. Například pokud tento pracovník pečuje o svého nemocného rodiče nebo nemocné dítě během své dovolené za kalendářní rok, je tato svobodně učiněná volba nutně způsobila ohrozit nárok na tuto dovolenou? A obecněji, rozhodne-li se pracovník, že z různých důvodů nebude odpočívat, jaké důsledky by z toho měly být vyvozeny?

87. Myšlenka rozšíření judikatury Soudního dvora na základě pouhého konstatování rozdílného účelu typů volna na okolnosti, které nesouvisí s pracovní schopností dotyčné osoby, která je přímo stížena nemocí, se mi nejeví odůvodněná z hlediska ustanovení směrnice 2003/88, jak byla vyložena Soudním dvorem, ani z hlediska jejího uplatnění.

69 – Tento výraz se nachází v dotčených vnitrostátních ustanoveních.

70 – V praxi by mělo být nebezpečí ohrožení minimální délky dovolené za kalendářní rok ve většině případů velmi omezené, a to vzhledem k dotčeným okolnostem nebo délce povolení nepřítomnosti nebo také organizace práce například v pevných nebo proměnlivých časových úsecích, které bude případ od případu posuzovat vnitrostátní soud.

Podle mého názoru je tak třeba nepředvídatelné okolnosti odlišit od okolností, které jsou v zásadě předvídatelné, jako uzavření manželství, stěhování [viz rozsudek ze dne 20. září 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, body 41 a 42)], volby, výkon odborové funkce, účast na soudní činnosti, v jejichž případě musí mít pracovník možnost si uspořádat čas, a to buď tím, že si zvolí období dovolené za kalendářní rok, nebo požádá o odložení dat jejich konání, pokud to použitelné právo a organizace práce umožňují [k tomuto poslednímu bodu viz – pro ilustraci – rozsudek ze dne 10. září 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, bod 11)].

71 – Zaměstnavatel je povinen poskytnout volno z důvodu nemoci [viz rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 61)], neboť je spojeno s neschopností pracovníka pracovat, jež je konstatována třetí osobou kvalifikovanou k nařízení tohoto přerušení pracovní činnosti [viz rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 41)].

72 – Viz bod 69 tohoto stanoviska.

73 – Viz body 50 a 71 a násl. tohoto stanoviska.

88. Kromě toho je rovněž třeba zvážit odrazující účinek, který by mohlo mít rozhodnutí Soudního dvora ohledně volby členských států a případně sociálních partnerů poskytnout pracovníkovi příznivější nároky⁷⁴.

89. Jsem toho názoru, že tyto iniciativy mohou být přijaty se zřetelem na tři faktory, a sice zaprvé cíl, který je jistě sledován v oblasti sociální politiky, ale nachází se mimo oblast ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníka, kterou upravuje směrnice 2003/88, zadruhé podmínky úpravy pracovní doby, posuzované jako celek, jako jsou délka pracovní doby a překročení minimálních dob odpočinku stanovených v této směrnici⁷⁵, a zatřetí roli kolektivního vyjednávání.

90. Pokud jde o sociální partnery, Soudní dvůr v tomto ohledu uvedl, že při výkonu svého základního práva na kolektivní vyjednávání, které je uznáno v článku 28 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“), usilují o dosažení rovnováhy mezi svými příslušnými zájmy⁷⁶.

91. Mám tudíž za to, že určení konkrétních podmínek pro poskytování mimořádného placeného volna, jež nesouvisí se zdravotním stavem pracovníka, vyžaduje výklad pouze vnitrostátních ustanovení příslušnými orgány, aby nároky na mimořádné placené volno nebyly zbaveny své podstaty⁷⁷.

92. V důsledku toho podpůrně navrhuji, aby Soudní dvůr rozhodl, že článek 7 směrnice 2003/88 nebrání vnitrostátním právním úpravám a kolektivním smlouvám, které nestanoví poskytnutí mimořádného placeného volna v případě, že okolnosti, které odůvodňují jeho poskytnutí, nastanou během nepracovních dní.

D. K překrývání nároku na týdenní dobu odpočinku s mimořádným placeným volnem

93. Pokud jde o nárok na týdenní dobu odpočinku, připomínám, že Soudní dvůr dosud neměl příležitost rozhodovat o případě souběhu tohoto nároku s nároky na volno.

94. V důsledku toho uvedu zásady použitelné na uskutečnění týdenních dob odpočinku. Dále zdůrazním specifika režimu tohoto odpočinku, která podle mého názoru umožňují Soudnímu dvoru rozhodnout, že v případě souběhu mezi tímto odpočinkem a událostí, která by odůvodnila poskytnutí mimořádného placeného volna, nastala-li by během pracovní doby, se pracovník nemůže domáhat nároku na toto volno.

74 – V tomto ohledu je třeba připomenout, že v řadě členských států byla přijata ustanovení obdobná těm, která jsou dotčena ve věci v původním řízení; viz poznámka pod čarou č. 22 tohoto stanoviska.

75 – Viz poznámka pod čarou č. 22 tohoto stanoviska.

76 – Rozsudek ze dne 19. září 2018, Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, bod 68 a citovaná judikatura).

77 – Vnitrostátní soud totiž může zohlednit rozdílné účely mimořádného volna, situaci pracovníků a organizaci práce v pevných nebo proměnlivých časových úsecích, stanovit vhodný počátek tohoto volna nebo jeho převedení, pokud zejména událost zakládající nárok na jeho poskytnutí nastane v průběhu období, během kterého pracovník nesmí pracovat a které mu neumožňuje plnit závazky spojené s nepředvídatelnou událostí jeho osobního života, jako je například nutné splnění formalit během úředních hodin úřadů v případě úmrtí. Pokud jde o vnitrostátní rozhodnutí, v tomto ohledu viz rozsudek sociálněprávního senátu Cour de cassation (Kasační soud, Francie) č. 96-43.323 ze dne 16. prosince 1998 [podle Cour de cassation (Francie) den povolené absence nemusí být nutně čerpán v den události, která jej odůvodňuje, ale musí být čerpán během „přiměřeného období“, během kterého je den poskytnut: volno v případě uzavření manželství dítěte čerpané v předvečer události. Toto řešení platí pro všechna volna z důvodu rodinných událostí]. Výlučně v případě úmrtí viz také, analogicky s rozsudkem Corte suprema di cassazione, Sezioni unite (Kasační soud, spojené senáty, Itálie), č. 14020/2001 ze dne 12. prosince 2001, který se týká případu překrývání se volna z důvodu nemoci a dovolené za kalendářní rok, rozhodnutí Tribunale di Milano, Sezione lavoro (soud v Miláně, sociálněprávní senát, Itálie), č. 1167/2003 ze dne 23. dubna 2003, podle kterého zármutek ze ztráty blízké osoby během dovolených pracovníka za kalendářní rok odůvodňuje jejich přerušení. V tomtéž smyslu Tribunale amministrativo regionale per l’Abruzzo, Sezione staccata di Pescara (regionální správní soud Abruzzo, detašovaný senát v Pescaře, Itálie), v rozsudku č. 532/2007 ze dne 11. května 2007 nařídil převedení dnů dovolené za kalendářní rok na dny nepřítomnosti z důvodu zármutek ze ztráty blízké osoby. Naproti tomu viz rozsudek sociálněprávního senátu Cour de cassation (Francie) č. 13-27.913 ze dne 8. prosince 2016 (bulletin 2016, V, č. 243), zrušující rozsudek, který přiznal učitel, jenž byl zástupcem zaměstnanců, přesčas strávené zastupováním během školních prázdnin. Nemohou být ani převedeny jeho nároky na placenou dovolenou. Stejně tak, pokud je mi známo, v Německu nebo v Polsku žádné rozhodnutí neupravilo odlišný režim v případě zásady, že pracovník má nárok na zákonné povolení absence pouze tehdy, musí-li pracovat pro podnik.

1. K zásadám použitelným na týdenní doby odpočinku

95. V článku 2 bodě 2 směrnice 2003/88 je „doba odpočinku“ definovaná bez rozlišování toho, zda je tento odpočinek denní, týdenní nebo roční.

96. Z ustálené judikatury Soudního dvora vyplývá, že zásady použitelné v oblasti týdenní doby odpočinku jsou v podstatě obdobné se zásadami týkajícími se dovolených za kalendářní rok.

97. Zaprvé totiž nárok každého pracovníka na stanovení maximální týdenní a denní pracovní doby a doby odpočinku „má jakožto pravidlo sociálního práva Unie nejen zvláštní význam, ale je také výslovně zakotven v čl. 31 odst. 2 Listiny, které čl. 6 odst. 1 SEU přiznává stejnou právní sílu jako Smlouvám“⁷⁸.

98. Zadruhé harmonizace na úrovni Evropské unie v oblasti úpravy pracovní doby „směřuje k zaručení lepší ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků tím, že jim přiznává nárok na minimální, zejména denní a týdenní, doby odpočinku, jakož i na přiměřené přestávky na odpočinek, a tím, že stanoví maximální hranici týdenní pracovní doby“⁷⁹.

99. Zatřetí v zájmu zajištění plné účinnosti směrnice 2003/88 je proto nezbytné, aby členské státy zajistily dodržování těchto minimálních dob odpočinku a zabránily překročení maximální délky týdenní pracovní doby⁸⁰.

100. Začtvrté vzhledem k zásadnímu cíli sledovanému touto směrnicí, tj. zaručit účinnou ochranu životních a pracovních podmínek pracovníků a vyšší úroveň ochrany jejich bezpečnosti a zdraví, mají členské státy povinnost zaručit, aby byl v plném rozsahu zajištěn užitečný účinek těchto práv tím, že pracovníci budou mít skutečně nárok na minimální denní a týdenní doby odpočinku a že bude respektováno omezení průměrné délky týdenní pracovní doby stanovené uvedenou směrnicí⁸¹.

101. Zapáté opatření určená členskými státy k zajištění toho, že budou provedena ustanovení směrnice 2003/88, nemohou práva zakotvená v čl. 31 odst. 2 Listiny a v člincích 3 a 5, jakož i v čl. 6 písm. b) této směrnice zbavit jejich podstaty⁸².

2. Ke specifčnosti režimu týdenní doby odpočinku

102. Jsem toho názoru, že v případě překrývání se dob volna a týdenní doby odpočinku by měl Soudní dvůr na základě specifčnosti režimu tohoto odpočinku a srovnání s režimem dovolené za kalendářní rok upřednostnit jiný způsob uvažování než ten, který použil v případě dovolených za kalendářní rok a který vychází z konstatování rozdílného účelu dob volna.

103. Zaprvé z výkladu článku 5 směrnice 2003/88 Soudním dvorem vyplývá, že minimální nepřetržitý odpočinek v týdnu v délce dvaceti čtyř hodin, spojený s pracovní dobou v maximální délce čtyřiceti osmi hodin, musí být poskytnut v rámci každého období sedmi dnů, aniž je vyžadováno, aby toto minimální období bylo poskytnuto nejpozději v den následující po období šesti po sobě jdoucích odpracovaných dnů⁸³. Délka doby odpočinku je tak úzce spjata s pracovní dobou v referenčních

78 – Rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, bod 30 a citovaná judikatura).

79 – Rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, bod 37 a citovaná judikatura).

80 – Viz rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, bod 40 a citovaná judikatura).

81 – Viz rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, bod 42 a citovaná judikatura).

82 – Viz rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, bod 43 a citovaná judikatura).

83 – Viz rozsudek ze dne 9. listopadu 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, bod 51).

obdobích stanovených svobodně členskými státy podle metody, kterou si zvolí, avšak s výhradou dodržení cílů sledovaných touto směrnicí⁸⁴. Pracovník musí za všech okolností těžit z ochrany stanovené ve směrnici 2003/88 ve vztahu k dennímu odpočinku a k maximální délce týdenní pracovní doby⁸⁵.

104. Zadruhé účelem této doby odpočinku je zejména zbavit se únavy nahromaděné v důsledku výkonu pracovní činnosti s maximálním omezením stanoveným v rámci jednoho týdne⁸⁶. Z tohoto důvodu musí doby odpočinku v zásadě následovat bezprostředně po pracovní době, kterou mají nahradit⁸⁷, a „musí být učiněno opatření jakožto obecné pravidlo k pravidelnému střídání pracovní doby a doby odpočinku“⁸⁸. V tomto ohledu je třeba zdůraznit opakující se povahu týdenní doby odpočinku v krátkodobém horizontu.

105. Zatřetí článek 17 směrnice 2003/88 umožňuje odchylky od týdenní doby odpočinku, a nikoli od dovolených za kalendářní rok⁸⁹.

106. Pro srovnání, nárok na dovolenou za kalendářní rok má imperativní délku, která nesouvisí s přesným počtem skutečně odpracovaných hodin. Vychází z vlastní logiky, která je založena na zásadě nahromadění nároků za účelem využití delší doby odpočinku, která bude určena po dohodě se zaměstnavatelem⁹⁰.

107. Možnost převedení dovolených za kalendářní rok, byť podléhá určitým omezením⁹¹, a zásada finanční náhrady v případě ukončení pracovního poměru podle mého názoru potvrzují tento mechanismus kapitalizace nároku na dovolené za kalendářní rok, který je podstatně odlišuje od nároku na týdenní dobu odpočinku.

108. V důsledku všech těchto skutečností mám za to, že v případě souběhu mezi skutečností zakládající nárok na mimořádné placené volno a týdenní dobou odpočinku⁹² činí flexibilita, se kterou mohou členské státy provádět požadavky směrnice 2003/88⁹³ v souladu s cíli, které tato směrnice sleduje, neúčinnými veškeré úvahy analogické s úvahami Soudního dvora ohledně dovolené za kalendářní rok a volna, které směřuje k uzdravení pracovníka, v rozsahu, v němž spočívá na konstatování rozdílných účelů těchto druhů volna.

109. V důsledku toho navrhuji, aby Soudní dvůr rozhodl, že z důvodu specifčnosti režimu týdenní doby odpočinku musí být článek 5 směrnice 2003/88 vykládán ve stejném smyslu jako článek 7 této směrnice.

84 – Viz rozsudek ze dne 11. dubna 2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, bod 31).

85 – Viz rozsudek ze dne 9. listopadu 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, bod 48).

86 – Viz rozsudek ze dne 11. dubna 2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, body 32 až 34).

87 – Viz rozsudek ze dne 9. září 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, bod 94).

88 – Viz rozsudek ze dne 9. září 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, bod 95).

89 – Viz rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 24), a rozsudek ze dne 20. listopadu 2018, Sindicatul Familia Constanța a další (C-147/17, EU:C:2018:926, bod 75).

90 – Viz rozsudky ze dne 18. března 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, body 39 a 41); a ze dne 10. září 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, bod 23), a ze dne 30. června 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, bod 32).

V tomto ohledu je její režim odlišný od režimu týdenní doby odpočinku, jelikož není pravidelná a opakující se.

91 – Viz rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, body 54 a 55 a citovaná judikatura).

92 – Kromě toho mám pochybnosti, že v případě předvídatelných okolností (viz poznámka pod čarou č. 70 tohoto stanoviska) by byl takový souběh pravděpodobný.

93 – Viz rozsudek ze dne 9. listopadu 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, body 46 až 48).

V. Závěry

110. S ohledem na výše uvedené navrhuji, aby Soudní dvůr odpověděl na předběžné otázky položené Audiencia Nacional (Vrchní soud s celostátní působností, Španělsko) následovně:

„Primárně:

- vnitrostátní právní úpravy a kolektivní smlouvy, které stanoví poskytnutí mimořádného placeného volna, aby pracovník mohl být během pracovních dnů nepřítomen na pracovišti za účelem splnění svých osobních nebo rodinných povinností, nespádají do působnosti směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Podpůrně:

- články 5 a 7 směrnice 2003/88 nebrání vnitrostátním právním úpravám a kolektivním smlouvám, které nestanoví poskytnutí mimořádného placeného volna v případě, že okolnosti, které odůvodňují jeho poskytnutí, nastanou během nepracovních dní.“