



Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍ ADVOKÁTKY
TAMARY ČAPETA
přednesené dne 8. června 2023¹

Věc C-218/22

BU
proti
Comune di Copertino

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Tribunale di Lecce (okresní soud v Lecce, Itálie)]

„Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce – Sociální politika – Úprava pracovní doby – Směrnice 2003/88/ES – Článek 7 – Nárok na finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok, která nebyla vyčerpána před skončením pracovního poměru – Riziko „proplácení“ – Vnitrostátní předpisy vylučující finanční náhradu za účelem omezení veřejných výdajů – Důkazní břemeno ohledně nemožnosti čerpat dovolenou v průběhu pracovního poměru“

I. Úvod

1. Mají pracovníci nárok na proplacení nevyčerpané placené dovolené za kalendářní rok? Jinými slovy, mohou se rozhodnout, že nevyužijí svého práva na odpočinek od práce a místo toho si na konci pracovního poměru nechají vyplatit odpovídající finanční částku? Brání unijní právo členským státům v zavádění opatření, jejichž cílem je zabránit tomu, aby pracovníci učinili takové rozhodnutí?
2. Takové otázky vyvstávají ve věci projednávané u Tribunale di Lecce (okresní soud v Lecce, Itálie), který je předkládajícím soudem v projednávané věci. Tento soud si v podstatě přeje zjistit, do jaké míry brání směrnice o pracovní době² „proplácení“ placené dovolené za kalendářní rok, tedy přeměně nevyčerpaných nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok na peněžní částku.
3. Věc je výsledkem sporu mezi BU, který byl státním zaměstnancem, a jeho zaměstnavatelem, Comune di Copertino (obec Copertino, Itálie)³. BU se domáhá uznání nároku na finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok, kterou nevyčerpal v průběhu pracovního poměru.

¹ – Původní jazyk: angličtina.

² – Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. 2003, L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381, dále jen „směrnice o pracovní době“).

³ – Je třeba připomenout, že v souladu s čl. 1 odst. 3 směrnice o pracovní době se tato směrnice vztahuje na všechna odvětví činnosti, „soukromá i veřejná“, takže se bezesporu vztahuje i na takového zaměstnavatele, jako je obec v původním řízení.

II. Základ sporu v původním řízení, předběžné otázky a řízení před Soudním dvorem

4. BU, žalobce v původním řízení, zastával od února 1992 do října 2016 v obci Copertino jako státní zaměstnanec funkci „Istruttore Direttivo Tecnico“ („technický ředitel pro veřejné práce“).

5. Dopisem ze dne 24. března 2016 zasláného obci Copertino podal BU výpověď, aby mohl odejít do předčasného důchodu⁴, a jeho služební poměr proto skončil dne 1. října 2016.

6. V rámci původního řízení BU tvrdí, že v letech 2013–2016 jeho nevyčerpaná placená dovolená za kalendářní rok činila 79 dní. Za tyto dny se tedy domáhá finanční náhrady, neboť se domnívá, že tuto dovolenou za kalendářní rok nemohl vyčerpat v době, kdy byl ve službě⁵.

7. Obec Copertino v odpověď uvedla, že BU si byl vědom své povinnosti vyčerpat zbývající dny dovolené a toho, že si je nemohl nechat proplatit⁶. Za tímto účelem se dovolává pravidla stanoveného v čl. 5 odst. 8 italského nařízení s mocí zákona č. 95⁷, které stanoví, že zaměstnanci veřejné správy musí čerpat dovolenou za kalendářní rok v souladu s pravidly správy, u níž jsou zaměstnání, a že *v žádném případě* nemají nárok na finanční náhradu za nevyčerpanou dovolenou za kalendářní rok. Toto ustanovení se použije i v případě skončení pracovního poměru z důvodu změny místa výkonu práce, výpovědi, ukončení pracovního poměru dohodou a odchodu do důchodu.

8. Předkládající soud vysvětluje, že dotčená právní úprava byla součástí balíčku přijatého po celosvětové finanční krizi v roce 2008 s cílem dosáhnout lepší kontroly rozpočtu a finančních úspor ve veřejné správě. Takový účel potvrzuje i nadpis příslušného ustanovení, konkrétně článku 5 nařízení s mocí zákona č. 95, a to „Snížení výdajů veřejné správy“.

9. Předkládající soud dále vysvětluje, že Corte costituzionale (Ústavní soud, Itálie) ve svém rozsudku č. 95/2016⁸ zamítl žalobu napadající ústavnost čl. 5 odst. 8 nařízení s mocí zákona č. 95 jako neopodstatněnou. Corte costituzionale (Ústavní soud) navrhl vlastní výklad dotčeného ustanovení a měl za to, že při tomto výkladu není toto ustanovení v rozporu ani s italskou ústavou, ani s platným unijním právem. Uvedený soud měl za to, že zabránění neomezenému proplácení dovolené má kromě snížení veřejných výdajů i další cíle. Mezi tyto cíle patří zdůraznění významu skutečného čerpání dovolené za kalendářní rok a podpora racionálního

⁴ – Ze žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce vyplývá, že BU zaslal žádost o odchod do důchodu již v roce 2015. Italský orgán sociálního zabezpečení (INPS) mu však tehdy sdělil, že jeho žádost o odchod do předčasného starobního důchodu ke dni 1. července 2015 „nemohla být úspěšná, neboť nebyly splněny podmínky pro odchod do důchodu“. BU proto zůstal ve službě, dokud nemohl využít možnosti odejít do řádného důchodu.

⁵ – Je třeba zdůraznit, že obec Copertino ve svých vyjádřeních předložených Soudnímu dvoru zpochybňuje počet dnů, který žalobce v původním řízení uvádí. To je však otázka, o níž musí rozhodnout vnitrostátní soud.

⁶ – Obec Copertino ve svém vyjádření předloženém Soudnímu dvoru uvádí, že BU požádal dne 17. května 2016 o čerpání 93 dnů placené dovolené za kalendářní rok za léta 2013–2016 a že skutečně měl placenou dovolenou od 23. května 2016 do 30. září 2016. Obec proto tvrdí, že nerozumí tomu, na základě čeho BU uplatňuje nárok na náhradu za 79 dní nevyčerpané dovolené. Ohledně této záležitosti a v návaznosti na rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402) lze tvrdit, že obec by měla mít u každého svého pracovníka záznam o zůstatku placené dovolené za kalendářní rok, aby bylo možné ověřit správnost případných nároků, jako je ten, o který se jedná v původním řízení.

⁷ – Článek 5 odst. 8 decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario [nařízení s mocí zákona č. 95 ze dne 6. července 2012 o naléhavých opatřeních pro revizi veřejných výdajů s nezměněnými službami pro občany, jakož i o opatřeních na posílení kapitálu společností v bankovním odvětví, převzatý se změnami článkem 1 odst. 1 legge 7 agosto 2012, n. 135 (zákon č. 135 ze dne 7. srpna 2012)].

⁸ – IT:COST:2016:95.

plánování placené dovolené za kalendářní rok. Ve světle výše uvedeného bylo dotčené pravidlo vykládáno tak, že zakazuje proplácení v případech, kdy je možné čerpání dovolené včas naplánovat, přičemž se vztahuje na různé situace, včetně podání výpovědi.

10. Tento výklad je podle názoru Corte costituzionale (Ústavní soud) navíc v souladu s rozsudky Corte suprema di cassazione (Nejvyšší kasační soud, Itálie) a Consiglio di Stato (Státní rada, Itálie), které přiznávají zaměstnancům nárok na finanční náhradu za nevyčerpanou dovolenou z důvodů, které jim nelze přičítat.

11. Vzhledem k tomu, že judikatura, na kterou odkazuje Corte costituzionale (Ústavní soud), je relevantní pro pochopení kontextu žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, stručně ji představím.

12. Corte suprema di cassazione (Nejvyšší kasační soud) měl původně za to, že proplácení je podmíněno tím, že pracovník prokáže, že nemohl uplatnit svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok z důvodu „výjimečných a odůvodněných potřeb služby nebo vyšší moci“⁹. Následně rozhodl, že pracovník má nárok na finanční náhradu, pokud zaměstnavatel neprokáže, že tomuto pracovníkovi poskytl možnost skutečně uplatnit nárok na dovolenou před skončením pracovního poměru a že jej náležitě informoval o důsledcích s výslovným upozorněním na ztrátu tohoto nároku¹⁰. Konkrétně tento soud uznal nárok na náhradu v případě podání výpovědi po skončení mateřské dovolené, neboť ačkoli pracovní poměr skutečně skončil na základě dobrovolné volby pracovnice, tato pracovnice by v žádném případě nemohla čerpat placenou dovolenou za kalendářní rok po dobu nuceného přerušování pracovní smlouvy¹¹.

13. Consiglio di Stato (Státní rada) ve svých rozsudcích týkajících se čl. 5 odst. 8 nařízení s mocí zákona č. 95 setrvala na tom, že takové zdravotní důvody, jako jsou důvody vyplývající z pracovní neschopnosti, nemění nárok na náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok¹².

14. Předkládající soud vysvětluje, že výklad příslušného ustanovení nařízení s mocí zákona č. 95 umožňuje proplácení dovolené za kalendářní rok pouze v případě, že dovolená nebyla skutečně čerpána z důvodů, které pracovník nemohl ovlivnit (například z důvodu nemoci). Potvrzuje však, že pracovník může být připraven o náhradu za situace, kdy bylo ukončení pracovního poměru předvídatelné, včetně situace, kdy pracovník dá výpověď.

15. Předkládající soud má za to, že i v případě přijetí takového výkladu stále existuje potenciální rozpor mezi čl. 5 odst. 8 nařízení s mocí zákona č. 95 a směrnici o pracovní době, jak ji vykládá Soudní dvůr. Za tímto účelem odkazuje v tomto ohledu na věc job-medium¹³.

⁹ – Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro (Nejvyšší kasační soud, pracovněprávní oddělení), usnesení ze dne 30. července 2018, č. 20091.

¹⁰ – Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro (Nejvyšší kasační soud, pracovněprávní oddělení), usnesení ze dne 2. července 2020, č. 13613; Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro (Nejvyšší kasační soud, pracovněprávní oddělení), usnesení ze dne 5. května 2022, č. 14268.

¹¹ – Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro (Nejvyšší kasační soud, pracovněprávní oddělení), usnesení ze dne 15. června 2022, č. 19330.

¹² – Consiglio di Stato, Sezione VI (Státní rada, šesté oddělení), 8. října 2010, IT:CDS:2010:7360SENT. Viz rovněž podobné odůvodnění, avšak s mírně odlišným výsledkem, Consiglio di Stato, Sezione IV (Státní rada, čtvrté oddělení), 12. října 2020, IT:CDS:2020:6047SENT.

¹³ – Rozsudek ze dne 25. listopadu 2021, job-medium (C-233/20, EU:C:2021:960, dále jen „rozsudek ve věci job-medium“, zejména bod 31). Pro další úvahy viz bod 25 a následující tohoto stanoviska.

16. Vzhledem k pochybnostem ohledně slučitelnosti italské právní úpravy se směrnicí o pracovní době se Tribunale di Lecce (okresní soud v Lecce) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

- „1) Musí být článek 7 [směrnice o pracovní době] a čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie [(dále jen ‚Listina‘)] vykládány v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení [...], která z důvodů omezení veřejných výdajů a organizačních požadavků veřejného sektoru jakožto zaměstnavatele neumožňuje vyplacení dovolené v případě, že státní zaměstnanec dobrovolně ukončí pracovní poměr?
- 2) A dále v případě kladné odpovědi na předchozí otázku, musí být článek 7 [směrnice o pracovní době] a čl. 31 odst. 2 [Listiny] vykládány v tom smyslu, že státní zaměstnanec musí prokázat nemožnost čerpání dovolené v průběhu pracovního poměru?“

17. Písemná vyjádření předložili Soudnímu dvoru BU, obec Copertino, italská vláda a Evropská komise. Jednání nebylo nařízeno.

III. Analýza

18. Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce vyplývá z italského práva a příslušné judikatury, která jej vykládá, včetně judikatury Corte costituzionale (Ústavní soud). Předkládající soud podle všeho nesouhlasí se závěrem Corte costituzionale (Ústavní soud), podle něhož je dotčená italská právní úprava v souladu se směrnicí o pracovní době.

19. Žádný z předchozích soudních sporů v Itálii, jenž se týkal dotčené právní úpravy, nevyústil v podání žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce. Jde tedy o první případ, kdy je Soudní dvůr vyzván k tomu, aby vysvětlil, zda se členské státy mohou rozhodnout, že zabrání vyplácení nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok takovým způsobem, jakým to činí Itálie ve vztahu k veřejné správě.

20. Než se budu dále věnovat analýze, je třeba poskytnout jedno předběžné vysvětlení. V souladu s rozdělením pravomocí v řízení o předběžné otázce mezi Soudní dvůr a vnitrostátní soudy nemůže Soudní dvůr vykládat vnitrostátní právo. Musí vzít v úvahu skutkový a legislativní kontext, tak jak je vymezen v předkládacím rozhodnutí¹⁴.

21. S přihlédnutím k tomu, co bylo vysvětleno v žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, budu tedy vycházet z následujícího výkladu italské právní úpravy. S cílem zabránit vyplácení nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok ve veřejné správě, ale také s cílem podpořit pracovníky v tom, aby takovou dovolenou skutečně čerpali, italské právo zakázalo přeměnu nevyčerpaných nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok na peněžní částku. Jak je vykládáno v judikatuře, včetně judikatury Corte Costituzionale (Ústavní soud), tato právní úprava podle všeho nezakazuje vyplácení za všech okolností, ale pouze v případě, že pracovníkům bylo umožněno, aby si vyčerpání své placené dovolené za kalendářní rok naplánovali.

¹⁴ – Viz například rozsudky ze dne 23. dubna 2009, Angelidaki a další (C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, bod 48 a citovaná judikatura), a ze dne 26. října 2017, Argenta Spaarbank (C-39/16, EU:C:2017:813, bod 38).

22. Podstatou obou otázek předkládajícího soudu je, zda článek 7 směrnice o pracovní době takovou vnitrostátní právní úpravu zakazuje, a pokud ne, zda je na pracovníkovi nebo na zaměstnavateli, aby prokázal, že pracovník měl reálnou možnost čerpat placenou dovolenou za kalendářní rok. Těmito otázkami se budu postupně zabývat.

A. K první otázce

23. Podstatou první otázkou předkládajícího soudu je, zda článek 7 směrnice o pracovní době brání takové vnitrostátní právní úpravě, která neumožňuje proplacení nevyčerpané placené dovolené za kalendářní rok po skončení pracovního poměru.

24. Tuto otázku budu řešit následujícím způsobem. Nejprve posoudím to, za jakých podmínek směrnice o pracovní době stanoví nárok na proplacení nevyčerpané dovolené za kalendářní rok. Poté ukážu, že směrnice upřednostňuje skutečné čerpání placené dovolené za kalendářní rok, což je v souladu s jejími přínosy pro zdraví pracovníků. Nakonec posoudím, zda lze přijmout takovou vnitrostátní právní úpravu, jako je právní úprava, o níž se jedná ve věci v původním řízení, s cílem podpořit pracovníky v tom, aby skutečně čerpali placenou dovolenou za kalendářní rok.

1. Kdy vzniká nárok na finanční náhradu?

25. Předkládající soud odkazuje na rozsudek ve věci *job-medium*, aby vysvětlil své obavy ohledně slučitelnosti dotčené italské právní úpravy se směrnicí o pracovní době. Cituje následující bod tohoto rozsudku: „[z] ustálené judikatury rovněž vyplývá, že čl. 7 odst. 2 [směrnice o pracovní době] nestanoví pro vznik nároku na finanční náhradu jinou podmínku než tu, aby pracovní poměr skončil a pracovník nebo pracovnice nevyčerпали všechnu dovolenou za kalendářní rok, na kterou měli nárok ke dni ukončení tohoto poměru“¹⁵.

26. Z tohoto závěru vyplývá, že členské státy nemohou zavést žádné dodatečné podmínky pro vznik nároku na finanční náhradu.

27. Pokud jde o první podmínku, která váže nárok na finanční náhradu na skončení pracovního poměru, judikatura potvrzuje, že pokud je placená dovolená za kalendářní rok poskytována na základě referenčního období (které obvykle činí 12 měsíců), nemůže k jejímu proplacení dojít během tohoto referenčního období nebo na jeho konci¹⁶. Soudní dvůr vysvětlil, že není-li dovolená na konci tohoto období vyčerpána z důvodů, které nelze přičítat pracovníkovi, musí existovat období převoditelnosti¹⁷. Pokud je pracovník stále v pracovním poměru, nemůže žádat o finanční náhradu.

¹⁵ – Rozsudek ve věci *job-medium*, bod 31. V tomto bodě je odkazováno na bod 44 rozsudku ze dne 6. listopadu 2018, *Bauer a Willmeroth* (C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, dále jen „rozsudek ve věci *Bauer a Willmeroth*“). Podobná tvrzení lze nalézt rovněž v dřívějších rozsudcích ze dne 12. června 2014, *Bollacke* (C-118/13, EU:C:2014:1755); ze dne 20. července 2016, *Maschek* (C-341/15, EU:C:2016:576, dále jen „rozsudek ve věci *Maschek*“), a později v rozsudku ze dne 25. června 2020, *Varhoven kasacionen sad na Republika Bulgaria a Icrea Banca* (C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 84).

¹⁶ – Rozsudek ze dne 6. dubna 2006, *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (C-124/05, EU:C:2006:244, bod 35).

¹⁷ – V tomto smyslu viz rozsudky ze dne 22. listopadu 2011, *KHS* (C-214/10, EU:C:2011:761, dále jen „rozsudek ve věci *KHS*“, bod 38), a ze dne 3. května 2012, *Neidel* (C-337/10, EU:C:2012:263, body 41 a 42).

28. Finanční náhrada tedy není samostatným nárokem, který pracovníkům přiznává směrnice o pracovní době. Pracovník si nemůže namísto placené dovolené za kalendářní rok zvolit finanční náhradu. Článek 7 odst. 2 směrnice 2003/88 umožňuje, aby byl nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok nahrazen poskytnutím finanční náhrady pouze v případě ukončení pracovního poměru¹⁸.

29. Finanční náhrada je navíc pouze výjimkou¹⁹ a – jak je vyjádřeno ve druhé podmínce uvedené v rozsudku ve věci job-medium²⁰ – je podmíněna existencí nároku na dovolenou za kalendářní rok v okamžiku, kdy je o finanční náhradu požádáno: ten vzniká, pokud pracovník nevyčerpal všechnu dovolenou za kalendářní rok, na kterou *měl nárok* ke dni ukončení pracovního poměru.

30. Nárok na finanční náhradu tedy existuje pouze tehdy, pokud stále existuje nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok.

31. Tento nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok vyplývá přímo ze směrnice o pracovní době, a to na základě samotné existence pracovního poměru, přičemž členské státy nemohou stanovit žádné dodatečné podmínky pro vznik takového nároku²¹. Členské státy však mohou stanovit podmínky, za nichž lze nárok na dovolenou za kalendářní rok čerpat²². V tomto ohledu mohou stanovit, že nabytý nárok zanikne, nebude-li v určité lhůtě vyčerpán. Členské státy tak mohou stanovit omezení délky období převoditelnosti nevyčerpané dovolené za kalendářní rok²³.

32. V rozsudku ve věci Max-Planck Gesellschaft Soudní dvůr rozhodl, že „čl. 7 odst. 1 [směrnice o pracovní době] v zásadě nebrání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví pravidla pro uplatnění nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok výslovně přiznaného uvedenou směrnicí, včetně zániku uvedeného nároku na konci referenčního období nebo období převoditelnosti, avšak za podmínky, že pracovník, jehož nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zanikl, měl skutečně možnost tento nárok uplatnit“²⁴.

33. Z výše uvedeného vyplývá závěr, že v případě skončení pracovního poměru nebrání směrnice o pracovní době ztrátě nároku na nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok vždy.

34. Pokud nárok na nevyčerpanou dovolenou za kalendářní rok zanikl okamžikem ukončení pracovního poměru, nevzniká vedlejší nárok na finanční náhradu.

¹⁸ – Rozsudek ze dne 10. září 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, bod 20 a citovaná judikatura).

¹⁹ – To, že finanční náhrada představuje pouze výjimku ve vztahu ke skutečnému čerpání dovolené za kalendářní rok, se odráží rovněž ve zvoleném znění čl. 7 odst. 2 směrnice o pracovní době, podle něhož skutečné čerpání placené dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou, s *výjimkou* případů ukončení pracovního poměru. Například v němčině je použit výraz „außer“, ve francouzštině „sauf“, v chorvatštině „osim“ a v italštině „salvo“.

²⁰ – Viz bod 25 tohoto stanoviska.

²¹ – Rozsudek ze dne 24. ledna 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, bod 18).

²² – Rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, dále jen „rozsudek ve věci Schultz-Hoff“, bod 28).

²³ – V tomto smyslu viz rozsudek ve věci KHS, bod 39.

²⁴ – Rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, dále jen „rozsudek ve věci Max-Planck-Gesellschaft“, bod 35). K tomu viz předešlý rozsudek ve věci Schultz-Hoff, bod 43, a později rozsudek ze dne 22. září 2022, LB (Promlčení nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok) (C-120/21, EU:C:2022:718, dále jen „rozsudek ve věci LB“, bod 25 a citovaná judikatura).

35. V rozsudku ve věci job-medium Soudní dvůr rozhodl, že dobrovolné ukončení pracovního poměru nemůže být samo o sobě důvodem pro odepření finanční náhrady. Tato věc se však týkala situace, kdy nárok na dovolenou za kalendářní rok existoval²⁵. Pokud by nárok na dovolenou za kalendářní rok zanikl nebo z jakéhokoli důvodu přestal existovat, pracovník by nemohl při skončení pracovního poměru požadovat finanční náhradu.

36. To, zda lze takovou ztrátu nároku na finanční náhradu tolerovat, závisí na ověření toho, zda pracovník skutečně mohl uplatnit nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok. To je důvod, proč taková ztráta nemůže být automatická²⁶.

37. Jak vysvětlil Soudní dvůr, v případě, že zaměstnanec záměrně a s plnou znalostí důsledků, které z toho plynou, nečerpá placenou dovolenou za kalendářní rok poté, co mu bylo umožněno jeho nárok skutečně uplatnit, čl. 7 odst. 1 a 2 směrnice o pracovní době, jakož i čl. 31 odst. 2 Listiny nebrání ztrátě tohoto nároku a v případě ukončení pracovního poměru s tím související neexistenci finanční náhrady za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok, přičemž zaměstnavatel nemusí tomuto pracovníkovi nařizovat, aby uvedený nárok skutečně uplatnil²⁷.

38. Kromě požadavku, aby bylo pracovníkovi skutečně umožněno vyčerpat dovolenou za kalendářní rok, Soudní dvůr rovněž zdůraznil, že je nezbytné, aby zaměstnavatel informoval dotčeného pracovníka o možné ztrátě jeho nároku²⁸.

39. Nárok na finanční náhradu tedy není samostatným nárokem, který by pracovníkovi umožňoval zvolit si mezi vyčerpáním dovolené za kalendářní rok nebo finanční náhradou za její nevyčerpání. Jedná se naopak o nárok podmíněný trvalou existencí nároku na nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok, jehož trvání jsou členské státy oprávněny omezit.

40. Subsidiární povaha finanční náhrady logicky vyplývá z účelu dovolené za kalendářní rok, kterým je ochrana zdraví pracovníků prostřednictvím vytvoření možnosti odpočinout si od práce. Proto musí být podle čl. 7 odst. 1 směrnice o pracovní době placená dovolená za kalendářní rok v zásadě skutečně čerpána²⁹. V následující části ve stručnosti poukážu na to, že dovolená za kalendářní rok je vskutku přínosná, pokud je skutečně čerpána, a poté se budu zabývat otázkou, zda členské státy mohou přijmout taková opatření, jako jsou opatření, o něž se jedná v projednávané věci, s cílem podpořit skutečné čerpání dovolené za kalendářní rok.

²⁵ – V rozsudku ve věci job-medium Soudní dvůr konstatoval, že skutečnost, že pracovník bez závažného důvodu předčasně jednostranně ukončil pracovní poměr, nemá sama o sobě vliv na nárok na finanční náhradu. Věc, v níž byl vydán tento rozsudek, se týkala situace, kdy osoba po několika měsících práce bez vysvětlení podala výpověď. V daném referenčním roce a s ohledem na počet dní, které žalobce v této věci odpracoval, měl ještě nárok na několik dalších dnů placené dovolené za kalendářní rok, které nebyly vyčerpány. Nárok na finanční náhradu tak vyplýval z existence nároku na dovolenou za kalendářní rok.

²⁶ – Rozsudek ve věci Max-Planck-Gesellschaft, body 40, 55 a 61; rozsudky ze dne 6. listopadu 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, dále jen „rozsudek ve věci Kreuziger“, body 47 a 56), a ze dne 22. září 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, dále jen „rozsudek ve věci Fraport“, bod 39).

²⁷ – Rozsudek ve věci Max-Planck-Gesellschaft, bod 56, a rozsudek ve věci Kreuziger, bod 54.

²⁸ – Rozsudek ve věci Max-Planck-Gesellschaft, body 45 a 61; rozsudek ve věci Kreuziger, body 52 a 56; rozsudek ve věci Fraport, bod 42, a rozsudek ve věci LB, body 25 a 45.

²⁹ – Rozsudek ze dne 16. března 2006, Robinson-Steele a další (C-131/04 a C-257/04, EU:C:2006:177, bod 49); rozsudek ve věci Bauer a Willmeroth, bod 40; rozsudek ve věci Kreuziger, bod 38, a rozsudek ve věci Max-Planck-Gesellschaft, bod 31.

2. Přínosy placené dovolené za kalendářní rok

41. Upřednostňování skutečného čerpání placené dovolené za kalendářní rok před jejím proplácením, které se odráží ve struktuře článku 7 směrnice o pracovní době³⁰, je odůvodněno účelem nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok. Jak je vysvětleno v judikatuře, účelem tohoto nároku je zaprvé umožnit pracovníkovi, aby si odpočinul od plnění úkolů, které mu ukládá jeho pracovní smlouva, a zadruhé aby měl čas na uvolnění se a mimopracovní zájmy³¹.

42. Soudní dvůr opakovaně konstatoval, že přínos účinku, který má placená dovolená za kalendářní rok na bezpečnost a zdraví pracovníka, se plně projeví tehdy, pokud je dovolená čerpána v roce stanoveném pro tuto dovolenou.

43. Soudní dvůr také rozhodl, že je-li čerpána později, neztrácí tato doba odpočinku rovněž význam³². V rozsudku ve věci KHS však Soudní dvůr konstatoval, že při překročení určitého časového limitu by „dovolená za kalendářní rok ztratila svůj pozitivní účinek na pracovníka v podobě poskytnutí času na odpočinek a zachovala by si pouze funkci poskytnutí volného času a času na oddych“³³. Tento závěr odůvodňuje možnost členských států omezit délku období převoditelnosti nevyčerpané dovolené za kalendářní rok³⁴.

44. Empirický výzkum v tomto ohledu stanovisko Soudního dvora podporuje.

45. V literatuře podle všeho panuje všeobecná shoda na tom, že odpočinek nad rámec denního a týdenního odpočinku má příznivé účinky na zdraví a pohodu pracovníků³⁵. Tyto přínosy se týkají jak krátkodobých³⁶, tak dlouhodobých dovolených³⁷.

46. Méně známé nebo méně předpokládané je možná to, že tyto příznivé účinky jsou krátkodobé³⁸. Některé příznivé účinky „vymizí do jednoho měsíce po návratu do práce“³⁹.

³⁰ – Viz poznámka pod čarou 19 tohoto stanoviska.

³¹ – Rozsudek ve věci KHS, bod 31 a citovaná judikatura; rozsudek ve věci Maschek, bod 34, rozsudek ve věci job-medium, bod 28, a rozsudek ve věci Fraport, bod 27. Soudní dvůr měl rovněž za to, že účel nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok se liší od účelu nároku na jiné pracovní volno, jako je nárok na pracovní volno z důvodu nemoci (rozsudky ze dne 30. června 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, dále jen „rozsudek ve věci Sobczyszyn“, bod 25 a citovaná judikatura, a ze dne 4. června 2020, Fatico a další, C-588/18, EU:C:2020:420, bod 33 a citovaná judikatura), nebo nárok na rodičovskou dovolenou (rozsudek ze dne 4. října 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, dále jen „rozsudek ve věci Dicu“, body 29, 32 a 33).

³² – Rozsudek ze dne 6. dubna 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-124/05, EU:C:2006:244, bod 30); rozsudek ve věci KHS, bod 32, a rozsudek ve věci Sobczyszyn, bod 33.

³³ – Rozsudek ve věci KHS, bod 33.

³⁴ – Ve svém stanovisku ve spojených věcech Keolis Agen (C-271/22 až C-275/22, EU:C:2023:243, bod 51), v nichž bude rozsudek teprve vydán, zastávám názor, že unijní normotvůrce ponechal členským státům možnost omezit délku období převoditelnosti. Současně si členské státy mohou také zvolit to, zda umožní kumulaci nevyčerpaných nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok až do skončení pracovního poměru.

³⁵ – Hurrell, A. a Keiser, J., „Exploratory Examination of the Impact of Vacation Policy Structure on Satisfaction, Productivity and Profitability“, *The BRC Academy Journal of Business*, 2020, sv. 10, č. 1, 2020, s. 33 až 63.

³⁶ – Blank, C. a Gatterer, K., „Short Vacation Improves Stress-Level and Well-Being in German-Speaking Middle-Managers – A Randomized Controlled Trial“, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, sv. 15, č. 1, 2018, s. 130.

³⁷ – de Bloom, J., Kompier, M., Geurts, S., de Weerth, C., Taris, T. a Sonnentag, S., „Do We Recover from Vacation? Meta-analysis of Vacation Effects on Health and Well-being“, *Journal of Occupational Health*, sv. 51, č. 1, 2009, s. 13 až 25; de Bloom, J., Geurts, S. a Kompier, M. A. J., „Vacation (after-) effects on employee health and well-being, and the role of vacation activities, experiences and sleep“, *Journal of Happiness Studies*, sv. 14, 2013, s. 613 až 633.

³⁸ – de Bloom, J., Geurts, S. a E., Kompier, M. A. J., „Vacation (after-) effects on employee health and well-being, and the role of vacation activities, experiences and sleep“, *op. cit.*; Etzion, D., *Work, Vacation and Well-being*, Londýn, Routledge, 2019, kapitola 5.

³⁹ – Sonnentag, S., Cheng, B. H. a Parker, S. L., „Recovery from Work: Advancing the Field Toward the Future“, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, sv. 9, 2022, s. 33 až 60, na s. 46 (včetně citací další literatury).

47. Z těchto studií by se dalo vyvodit, že placená dovolená za kalendářní rok je nejprínosnější, je-li čerpána často, a to ve formě kombinací kratších a delších období přerušování práce v průběhu roku. Výzkumy v každém případě potvrzují, že je důležité čerpat placenou dovolenou za kalendářní rok v průběhu referenčního roku.

48. I když se někdo může rozhodnout kumulovat placenou dovolenou za kalendářní rok z různých osobních důvodů (důležitá cesta, vzdálená rodina atd.), je sporné, aniž by byla tato osobní volba zpochybnována, že to bude přínosné z hlediska obnovení pracovní síly.

49. Nečerpání placené dovolené za kalendářní rok by sice mohlo vést ke zvýšení příjmů, nicméně je spojeno se zhoršením kvality života (výrazné zhoršení spokojenosti s volným časem a zdravím, spojené s nárůstem absencí v práci z důvodu nemoci)⁴⁰.

50. Efektivní využití nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok tak ve vztahu k pracovníkům představuje důležitý způsob, jak mohou obnovit svou duševní a fyzickou energii a v obecnější rovině přispívá k jejich dobrému zdraví v práci i mimo ni.

51. Tyto závěry podporují judikaturu, podle níž při překročení určitého období převoditelnosti by dovolená za kalendářní rok ztratila svůj pozitivní účinek na pracovníka v podobě poskytnutí času na odpočinek a zachovala by si pouze funkci poskytnutí volného času a času na oddych⁴¹. Odůvodňují rovněž judikaturu, v níž Soudní dvůr opakovaně konstatoval, že minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou s výjimkou případů skončení pracovního poměru. Článek 7 odst. 2 směrnice 2003/88 má rovněž zajistit, aby pracovník mohl využít doby skutečného odpočinku v zájmu účinné ochrany jeho zdraví bezpečnosti⁴².

3. Mohou členské státy omezit nárok na finanční náhradu?

52. Členské státy tedy mohou podpořit skutečné čerpání placené dovolené za kalendářní rok namísto jejího proplácení tím, že zavedou časové omezení pro trvání nabytého nároku na dovolenou za kalendářní rok (stanovením omezení délky období převoditelnosti). Mohly by se členské státy pokusit dosáhnout stejného cíle různými způsoby, včetně přijetí takové právní úpravy, jako je právní úprava dotčená v projednávané věci?

53. Jednou z možností, které Soudní dvůr má, je rozhodnout, že stanovení časového omezení období převoditelnosti, po jehož uplynutí nárok na nevyčerpané dny dovolené zaniká, je jediným přijatelným způsobem, jak mohou členské státy podpořit skutečné čerpání placené dovolené za kalendářní rok.

54. V oblasti takových sdílených pravomocí, jako jsou ty, v jejichž rámci byla přijata směrnice o pracovní době, se však unijní normotvůrce rozhodl podrobně neupravovat způsoby, jak by pracovníci mohli být podporováni v tom, aby skutečně čerpali placenou dovolenou za kalendářní rok. Vyjádřil pouze preferenci jejího skutečného čerpání, přičemž proplácení dovolené považoval za vedlejší nárok. Za těchto okolností si členské státy ponechávají pravomoc zvolit vhodná pravidla, která podpoří pracovníky v tom, aby danou dobu odpočinku za kalendářní rok

⁴⁰ – Schnitzlein, D., „Extent and Effects of Employees in Germany Forgoing a Vacation Time“, *Leibniz Information Center for Economics*, Berlín, 2012, s. 25 až 31, na s. 31.

⁴¹ – Rozsudek ve věci KHS, bod 33.

⁴² – V tomto smyslu viz rozsudek ve věci Kreuziger, bod 40 a citovaná judikatura, a rozsudek ve věci Bauer a Willmeroth, bod 42 a citovaná judikatura.

skutečně vyčerpali. To znamená, že na omezení období převoditelnosti nelze nahlížet jako na jedinou možnost, jak podpořit skutečné čerpání placené dovolené za kalendářní rok během referenčního roku, v němž má být čerpána. Nicméně každá zákonná možnost, kterou si členské státy zvolí, musí být zavedena v souladu se směrnicí o pracovní době, jak je vykládána Soudním dvorem.

55. Splňuje taková vnitrostátní právní úprava, jako je čl. 5 odst. 8 nařízení s mocí zákona č. 95, požadavky článku 7 směrnice o pracovní době?

56. Italské právo, přinejmenším tak, jak jej vykládá Corte costituzionale (Ústavní soud), má podle všeho za cíl podpořit skutečné čerpání dovolené za kalendářní rok. Z tohoto důvodu, stejně jako z důvodu ochrany veřejných úspor, bylo zavedeno pravidlo, podle kterého nemohou být nevyčerpané doby placené dovolené za kalendářní rok propláceny.

57. Podle výkladu Corte costituzionale (Ústavní soud) brání italské právo pracovníkům v tom, aby žádali o finanční náhradu za nevyčerpanou dovolenou za kalendářní rok, pokud věděli, kdy jejich pracovní poměr skončí, a mohli si tedy naplánovat vyčerpání dovolené za kalendářní rok před tímto okamžikem. Taková právní úprava podporuje pracovníky v tom, aby dovolenou za kalendářní rok vyčerpali během referenčního roku⁴³.

58. S ohledem na judikaturu Soudního dvora⁴⁴ může být italská právní úprava v souladu s článkem 7 směrnice o pracovní době, pokud jsou splněny následující podmínky. Zaprvé zákaz požadovat finanční náhradu se nemůže vztahovat na nárok na dovolenou za kalendářní rok získaný v referenčním roce, v němž došlo ke skončení pracovního poměru. Zadruhé pracovníkovi musí být poskytnuta příležitost čerpat placenou dovolenou za kalendářní rok v předchozích referenčních letech, a to i během minimálního období převoditelnosti. Zatřetí zaměstnavatel musí motivovat pracovníka k čerpání dovolené za kalendářní rok. Začtvrté zaměstnavatel musí informovat pracovníka o tom, že nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok nelze kumulovat za účelem jejího finančního nahrazení v okamžiku skončení pracovního poměru.

59. Posouzení toho, zda lze příslušnou italskou právní úpravu vykládat tímto způsobem a zda jsou v projednávané věci splněny vyjmenované podmínky, přísluší vnitrostátnímu soudu.

60. Navrhuji proto Soudnímu dvoru, aby na první otázku předkládajícího soudu odpověděl tak, že článek 7 směrnice o pracovní době nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, která neumožňuje proplacení nevyčerpané placené dovolené za kalendářní rok po skončení pracovního poměru, pokud:

- se zákaz požadovat finanční náhradu nevztahuje na nárok na dovolenou za kalendářní rok získaný v referenčním roce, v němž došlo ke skončení pracovního poměru,
- pracovníkovi byla poskytnuta příležitost čerpat placenou dovolenou za kalendářní rok v předchozích referenčních letech, a to i během minimálního období převoditelnosti,
- zaměstnavatel motivoval pracovníka k čerpání placené dovolené za kalendářní rok,

⁴³ – Je třeba připomenout, že podle judikatury zaměstnavatel nemůže jednostranně rozhodnout o tom, kdy má pracovník čerpat placenou dovolenou za kalendářní rok. V tomto ohledu viz rozsudek ze dne 7. září 2006, Komise v. Spojené království (C-484/04, EU:C:2006:526, bod 43); viz rovněž rozsudek ve věci Max-Planck-Gesellschaft, bod 44, a rozsudek ve věci Kreuziger, bod 51.

⁴⁴ – Viz například odkazy uvedené v poznámkách pod čarou 17, 24, 26 a 45 tohoto stanoviska.

- zaměstnavatel informoval pracovníka o tom, že nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok nelze kumulovat za účelem jejího finančního nahrazení v okamžiku skončení pracovního poměru.

B. Ke druhé otázce

61. Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, kdo nese důkazní břemeno při prokazování splnění podmínek vyjmenovaných v předchozím bodě – zda pracovník, nebo zaměstnavatel.

62. Judikatura Soudního dvora k výkladu článku 7 směrnice o pracovní době obsahuje určité prvky, které poskytují vodítko pro zodpovězení této otázky. Například v rozsudku ve věci Fraport měl Soudní dvůr za to, že je na vnitrostátním soudu, aby ověřil, zda zaměstnavatel včas splnil svou povinnost dávat podněty a informovat o čerpání placené dovolené za kalendářní rok⁴⁵. Zaměstnavateli tedy přísluší, aby prokázal, že dodržel své povinnosti.

63. Z ustálené judikatury rovněž vyplývá, že pokud není zaměstnavatel schopen doložit, že prokázal veškerou péči požadovanou k tomu, aby pracovník měl skutečně možnost čerpat placenou dovolenou za kalendářní rok, na kterou měl nárok, zánik nároku na uvedenou dovolenou v případě skončení pracovního poměru a s tím související neexistence finanční náhrady za nevyčerpanou dovolenou za kalendářní rok by představovalo porušení čl. 7 odst. 2 směrnice o pracovní době⁴⁶.

64. Jinými slovy, důkazní břemeno nenese pracovník, ale zaměstnavatel.

65. Navrhují proto Soudnímu dvoru, aby v rámci odpovědi na druhou otázku předkládajícího soudu rozhodl tak, že čl. 7 odst. 2 směrnice o pracovní době vyžaduje, aby zaměstnavatel prokázal, že umožnil pracovníkovi čerpání dovolené a motivoval jej k němu a informoval jej o tom, že proplacení v okamžiku skončení pracovního poměru nebude možné, a že pracovník se i přesto rozhodl dovolenou za kalendářní rok nevyčerpat. V případě, že tak zaměstnavatel neučiní, by měla být pracovníkovi vyplacena náhrada.

IV. Závěry

66. S ohledem na výše uvedené navrhuji Soudnímu dvoru, aby na otázky položené Tribunale di Lecce (okresní soud v Lecce, Itálie) odpověděl takto:

„1) Článek 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby

nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, která neumožňuje proplacení nevyčerpané placené dovolené za kalendářní rok po skončení pracovního poměru, pokud:

- se zákaz požadovat finanční náhradu nevztahuje na nárok na dovolenou za kalendářní rok získaný v referenčním roce, v němž došlo ke skončení pracovního poměru,

⁴⁵ – Rozsudek ve věci Fraport, bod 42.

⁴⁶ – Rozsudek ve věci Max-Planck-Gesellschaft, bod 46, a rozsudek ve věci Kreuziger, bod 53.

- pracovníkovi byla poskytnuta příležitost čerpat placenou dovolenou za kalendářní rok v předchozích referenčních letech, a to i během minimálního období převoditelnosti,
- zaměstnavatel motivoval pracovníka k čerpání placené dovolené za kalendářní rok,
- zaměstnavatel informoval pracovníka o tom, že nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok nelze kumulovat za účelem jejího finančního nahrazení v okamžiku skončení pracovního poměru.

2) Článek 7 odst. 2 směrnice 2003/88

vyžaduje, aby zaměstnavatel prokázal, že umožnil pracovníkovi čerpání dovolené a motivoval jej k němu a informoval jej o tom, že proplacení v okamžiku skončení pracovního poměru nebude možné, a že pracovník se i přesto rozhodl dovolenou za kalendářní rok nevyčerpat.

V případě, že tak zaměstnavatel neučiní, by měla být pracovníkovi vyplacena náhrada.“