

STANOVISKO GENERÁLNÍ ADVOKÁTKY
VERICI TRSTENJAK
přednesené dne 7. července 2011¹

Obsah

| | |
|--|-----------|
| I – Úvod | I - 11761 |
| II – Právní rámec | I - 11761 |
| A – Unijní právo | I - 11761 |
| B – Vnitrostátní právo | I - 11762 |
| III – Skutkový stav, původní řízení a předběžné otázky | I - 11763 |
| IV – Řízení u Soudního dvora | I - 11765 |
| V – Hlavní argumenty účastníků řízení | I - 11766 |
| VI – Právní posouzení | I - 11767 |
| A – Obecně | I - 11767 |
| B – Jednotlivě k předběžným otázkám | I - 11768 |
| 1. Klíčové body judikatury po rozsudku Schultz-Hoff a další | I - 11768 |
| 2. K otázce, zda smysl a cíl článku 7 směrnice 2003/88 vyžadují hromadění nároků na dovolenou a nároků na finanční náhradu | I - 11772 |
| a) Argumenty ve prospěch hromadění nároků | I - 11773 |

1 — Původní jazyk stanoviska: němčina. Jednací jazyk: němčina.

| | | |
|--------------------|--|-----------|
| b) | Argumenty proti hromadění nároků | I - 11775 |
| | i) Požadavek brzkého využití | I - 11775 |
| | ii) Nedostatek zjevného zvýšení zotavujícího účinku | I - 11776 |
| | iii) Nevýhody pro hospodářskou a sociální integraci pracovníka ... | I - 11777 |
| | – Rizika pro integraci pracovníka do pracovního procesu ... | I - 11777 |
| | – Riziko pro zachování pracovního poměru | I - 11778 |
| | iv) Riziko organizační a finanční zátěže pro malé a střední podniky | I - 11779 |
| | v) Riziko znehodnocení nároku na proplacení dovolené | I - 11780 |
| c) | Dílčí závěr | I - 11783 |
| 3. | Slučitelnost časového omezení možnosti převodu nároků na dovolenou a na její proplacení s unijním právem | I - 11783 |
| | a) Rozsudek Schultz-Hoff a další jako výchozí bod | I - 11783 |
| | b) Přístupy k časovému omezení období převoditelnosti | I - 11784 |
| | c) Uvážení členských států při stanovení lhůty | I - 11787 |
| | d) Dílčí závěr | I - 11790 |
| 4. | Konečné závěry | I - 11791 |
| VII – Závěry | | I - 11792 |
| I - 11760 | | |

I – Úvod

1. V probíhajícím řízení o předběžné otázce podle článku 267 SFEU pokládá Landesarbeitsgericht Hamm (dále jen „předkládající soud“) Soudnímu dvoru dvě otázky týkající se výkladu článku 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby².

2. Tyto otázky vyvstávají v rámci sporu mezi W. Schultem, bývalým zaměstnancem, který byl v důsledku vážného onemocnění klasifikován jako pracovník se zcela sníženou schopností výdělečné činnosti, a jeho bývalým zaměstnavatelem, firmou KHS AG (dále jen „KHS“), ohledně finanční náhrady za jeho dovolenou nevyčerpanou z důvodu nemoci. Svou žádostí o rozhodnutí o předběžné otázce se předkládající soud v zásadě ptá, zda unijní právo, jak je vykládáno Soudním dvorem v jeho judikatuře, vyžaduje hromadění nároků pracovníků na proplacení dovolené za několik let, a sice také tehdy, jestliže pracovník – z důvodu dlouhodobější pracovní neschopnosti – nebyl schopen své právo na placenou dovolenou za kalendářní rok uplatnit.

3. Soudní dvůr je nyní vyzván k tomu, aby dále rozvinul svou judikaturu týkající se vztahu mezi dovolenou za kalendářní rok

a pracovním volnem z důvodu nemoci, jejíž počátek představuje rozsudek ve věcech Schultz-Hoff a Stringer³, a aby případně stanovil meze nároku zaručeného unijním právem na placenou dovolenou za kalendářní rok a jeho logického důsledku, nároku na proplacení dovolené v případě ukončení pracovního poměru, a sice s ohledem na způsob, jakým je třeba uvést do vzájemného souladu příslušné zájmy pracovníka a zaměstnavatele.

II – Právní rámec

A – Unijní právo⁴

4. Článek 1 směrnice 2003/88 zní takto:

„Předmět a oblast působnosti

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

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

3 — Rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, Sb. rozh. s. I-179).

4 — V souladu s označeními používanými v SEU nebo SFEU je výraz „unijní právo“ používán jako souhrnný výraz pro právo Společenství a unijní právo. Bude-li dále řeč o jednotlivých ustanoveních primárního práva, budou uváděny předpisy použitelné *ratione temporis*.

2. Tato směrnice se vztahuje na

B – *Vnitrostátní právo*

a) minimální doby [...] dovolen[é] za kalendářní rok [...]

7. Bundesurlaubsgesetz (spolkový zákon o dovolené, dále jen „BUrlG“) ze dne 8. ledna 1963, ve znění účinném ke dni 7. května 2002, stanoví v § 1 („Nárok na dovolenou“) toto:

[...]“

„Každý pracovník má za každý kalendářní rok nárok na placenou dovolenou na zotavenou.“

5. Článek 7 této směrnice zní:

8. Ustanovení § 3 („Délka dovolené“) BUrlG v odstavci 1 stanoví:

„Dovolená za kalendářní rok

„Dovolená činí ročně nejméně 24 pracovních dnů.“

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.

9. Ustanovení § 7 („Termín čerpání dovolené, převoditelnost a proplacení nevyčerpané dovolené“) BUrlG v odstavcích 3 a 4 stanoví:

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

„3. Dovolená musí být poskytnuta a vyčerpána v běžném kalendářním roce. Převoditelnost dovolené do dalšího kalendářního roku je přípustná pouze tehdy, ospravedlní-li to naléhavé provozní důvody nebo osobní důvody na straně pracovníka. V případě převodu musí být dovolená poskytnuta a vyčerpána během prvních tří měsíců následujícího kalendářního roku.

6. Článek 17 směrnice 2003/88 stanoví, že se členské státy mohou od určitých ustanovení této směrnice odchýlit. Od článku 7 uvedené směrnice se odchýlit nelze.

4. Nelze-li dovolenou zcela nebo zčásti poskytnout z důvodu ukončení pracovního poměru, musí být proplacena.“

10. Ustanovení § 13 BUrlG stanoví, že v kolektivních smlouvách se lze od některých ustanovení tohoto zákona odchýlit, například také od § 7 odst. 3 BUrlG, není-li to k tíži pracovníka.

11. Jednotná rámcová kolektivní dohoda pro ocelářský a elektrotechnický průmysl Severního Porýní-Vestfálska ze dne 18. prosince 2003 (dále jen „kolektivní smlouva“) v § 11 („Zásady poskytování dovolené“) stanoví:

„1. Zaměstnanci/uční mají v souladu s níže uvedenými ustanoveními v každém referenčním roce nárok na placenou dovolenou na zotavenou. Referenčním rokem je kalendářní rok.

Nárok na dovolenou zaniká tři měsíce po uplynutí kalendářního roku, ledaže byl uplatněn neúspěšně nebo nebylo možné dovolenou čerpat z provozních důvodů.

Pokud nebylo možné čerpat dovolenou z důvodu nemoci, zaniká nárok na ni 12 měsíců po uplynutí období podle odstavce 2.

[...]

3. Proplacení nevyčerpané dovolené je přípustné pouze při ukončení pracovního/učňovského poměru.“

III – Skutkový stav, původní řízení a předběžné otázky

12. Podle informací předkládajícího soudu vedou účastníci původního řízení po ukončení pracovního poměru spor o to, zda KHS dluží W. Schultemu náhradu za dovolenou za roky 2006 až 2008.

13. Winfried Schulte byl od dubna 1964 zaměstnán u firmy KHS, respektive u její právnické předchůdkyně, jako zámečník. Na jeho pracovní smlouvu se vztahovala kolektivní smlouva. Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zaručený kolektivní smlouvou činil ročně 30 dní.

14. Dne 23. ledna 2002 prodělal W. Schulte infarkt. V období od 26. února do 16. dubna 2002 se podrobil rehabilitační léčbě, z níž byl propuštěn jako práce neschopný. Od roku 2002 je W. Schulte těžce zdravotně postižený. Od 1. října 2003 pobíral důchod z důvodu zcela snížené schopnosti výdělečné činnosti,

jakož i invalidní důchod, v obou případech na omezenou dobu.

15. Dne 25. srpna 2008 se účastníci řízení dohodli na ukončení pracovního poměru ke dni 31. srpna 2008.

16. Dne 18. března 2009 podal W. Schulte žalobu k Arbeitsgericht Dortmund na proplacení nevyčerpané dovolené za roky 2006 až 2008 v délce 35 pracovních dnů v každém roce, celkem ve výši 9 162,30 eur. Arbeitsgericht mu rozsudkem ze dne 20. srpna 2009 přiznal částku 6 544,50 eur a ve zbývajícím rozsahu žalobu zamítl. Bylo rozhodnuto o přiznání náhrady za zákonný nárok na minimální dobu dovolené za kalendářní rok v trvání 20 pracovních dnů a nárok z důvodu těžkého zdravotního postižení v trvání pěti pracovních dnů za roky 2006 až 2008.

17. Proti tomuto rozhodnutí podala KHS k předkládajícímu soudu odvolání. Tvrdí, že podle ustanovení § 11 bodu 1 odst. 3 kolektivní smlouvy nároky na dovolenou v každém případě za roky 2006 a 2007 již zanikly uplynutím období převoditelnosti. Bylo by nepřiměřené přiznat nemocnému pracovníkovi plný nárok na dovolenou, aniž by byly zohledněny lhůty pro převedení a zánik nároku – v projednávané věci za referenční období tří let.

18. Předkládající soud konstatuje, že v projednávaném případě nárok W. Schulteho na dovolenou za rok 2006 zanikl podle § 11 bodu 1 odst. 3 kolektivní smlouvy dne 3. března 2008. Soudní dvůr ovšem v rozsudku ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06), rozhodl, že zánik nároku na dovolenou na konci referenčního období nebo období převoditelnosti je sice slučitelný s čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, avšak pouze za podmínky, že dotčený pracovník měl skutečně možnost uplatnit nárok, který mu směrnice přiznává. Takové možnosti byli podle uvedeného rozsudku zbaveni pracovníci, kteří měli během celého referenčního období a i po uplynutí období převoditelnosti stanoveného vnitrostátním právem pracovní volno z důvodu nemoci.

19. Podle názoru předkládajícího soudu měl W. Schulte po uplynutí období převoditelnosti a až do konce svého pracovního poměru ze zdravotních důvodů nejen zcela sníženou schopnost výdělečné činnosti, nýbrž byl také v pracovní neschopnosti. Nemohl tudíž, stejně jako v řízení ve věci Schultz-Hoff a další, až do konce svého pracovního poměru nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok uplatnit.

20. Předkládající soud má nicméně pochybnosti, zda je v takovém případě, jakým je projednávaný případ, třeba upustit od použití vnitrostátních ustanovení z důvodu porušení čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88. Ve skutečnosti nemá předkládající soud za to, že Soudní dvůr

v rozsudku Schultz-Hoff a další nezbytně rovněž rozhodl o tom, zda čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 přiznává dlouhodobě nemocným pracovníkům možnost časově neomezeného hromadění nároků na dovolenou. Poukazuje na to, že kdyby tomu tak bylo, měl by žalobce v původním řízení nárok na proplacení 60 dní dovolené; v případě uplatnění plného nároku na dovolenou by měl žalobce za dobu své pracovní neschopnosti dokonce nárok na proplacení 140 dnů dovolené.

Musí být v případě záporné odpovědi na první otázku dána možnost převodu po dobu alespoň 18 měsíců?“

21. Za těchto podmínek přerušil Landesarbeitsgericht Hamm řízení a položil Soudnímu dvoru k rozhodnutí následující předběžné otázky:

„Je třeba čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 vykládat v tom smyslu, že odporuje právním předpisům nebo zvyklostem členského státu, podle nichž po uplynutí referenčního období nebo období převoditelnosti zaniká nárok na minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok, a to i tehdy, je-li pracovník v dlouhodobější pracovní neschopnosti (a v důsledku této dlouhodobější pracovní neschopnosti by mohl nahromadit nároky na minimální dobu dovolené za několik let, kdyby možnost převodu takovýchto nároků nebyla časově omezena)?

IV – Řízení u Soudního dvora

22. Předkládací rozhodnutí s datem 15. dubna 2010 došlo kanceláři Soudního dvora dne 4. května 2010.

23. Písemná vyjádření předložily KHS, německá a dánská vláda, jakož i Evropská komise, a to ve lhůtě stanovené v článku 23 statutu Soudního dvora.

24. Soudní dvůr v rámci výkonu své pravomoci přijímat organizační procesní opatření položil W. Schultemu a KHS k písemnému zodpovězení několik otázek týkajících se skutkového stavu, které tito zodpověděli ve stanovené lhůtě.

25. Jednání konaného dne 3. května 2011 se za účelem přednesu svých vyjádření zúčastnili zástupci KHS, W. Schulteho, německé a dánské vlády, jakož i Komise.

V – Hlavní argumenty účastníků řízení

26. Tvrzení účastníků řízení vykazuje četné shody, co se týče jak argumentace, tak i závěrů.

27. *Všichni účastníci řízení* se tak shodují na tom, že první předběžná otázka musí být zodpovězena záporně. V podstatě navrhuje odpovědět na první předběžnou otázku v tom smyslu, že článek 7 směrnice 2003/88 nebrání právním předpisům nebo zvyklostem jednotlivých členských států, podle nichž nárok na dovolenou, respektive na proplacení dovolené, kterou pracovník nemohl vyčerpat z důvodu dlouhodobého onemocnění až do ukončení pracovního poměru, po uplynutí určité lhůty zaniká.

28. Jak *KHS*, tak také *německá vláda* se přimlouvají za omezení období převoditelnosti, v němž pracovník ještě může svou dovolenou za kalendářní rok vyčerpat, na 18 měsíců, vzhledem k tomu, že směrnice 2003/88 nevyžaduje neomezené sčítání nároků na dovolenou. Oporu pro svá tvrzení nacházejí v právní úpravě čl. 9 odst. 1 Úmluvy Mezinárodní organizace práce (MOP) č. 132 ze dne 24. června 1970 týkající se každoroční placené dovolené (revidované) (dále jen „Úmluva č. 132“), která příslušnou lhůtu stanoví. Podle jejich názoru vyhovuje tato lhůta jak cíli

ochrany směrnice 2003/88, tak také zájmům pracovníků a zaměstnavatelů. Stanovení lhůty by podle jejich názoru odvrátilo nejen problémy zaměstnavatelů při organizaci pracovní doby, nýbrž by také zabránilo tomu, aby se zaměstnavatelé případně museli rozloučit s dlouhodobě nemocnými pracovníky.

29. *Dánská vláda* se rovněž přimlouvá za přiměřené časové omezení, aby se zabránilo neomezenému hromadění dovolené. Podle jejího názoru cíl směrnice 2003/88 spočívající v zajištění bezpečnosti a zdraví pracovníků nevyžaduje poskytnutí plného nároku na dovolenou za několik po sobě následujících let. Podobně jako *KHS* poukazuje dále dánská vláda na finanční zátěž, která by jinak podnikům vznikla, kdyby byl přiznán neomezený nárok na náhradu podle čl. 7 odst. 2. Na rozdíl od *KHS* a německé vlády však dánská vláda neuvádí žádnou konkrétní časovou hranici, ale odvolává se namísto toho na volnost jednání členských států.

30. *Komise* uvádí, že neexistuje opora pro to, že by zákonodárce Unie zamýšlel při přijímání směrnice 2003/88 v případech trvající dlouhodobé nemoci analogicky použít maximální lhůtu převoditelnosti v délce 18 měsíců po uplynutí referenčního roku stanovenou v Úmluvě č. 132, a v tomto ohledu provést harmonizaci vnitrostátních právních úprav a zvyklostí. Stanovení maximální lhůty převoditelnosti spadá naopak do pravomoci

členských států, které musí stanovit podmínky použití článku 7 směrnice 2003/88. Tato lhůta však musí být vhodná k zajištění cílů směrnice. Osmnáctiměsíční lhůta je podle jejího názoru se směrnicí v každém případě slučitelná. Komise poukazuje na to, že se tato vysvětlení vztahují také na nárok na náhradu podle čl. 7 odst. 2, zvláště když je tento nárok sekundární a akcesorickou kompenzací primárního nároku na dovolenou, a tudíž existuje pouze v rozsahu, v němž lze z tohoto ustanovení nárok na dovolenou odvodit.

32. *Winfried Schulte* navrhuje odpovědět na předběžné otázky v tom smyslu, že je věcí členských států, aby ve svých vnitrostátních ustanoveních zakotvily, kdy přesně zanikají nároky pracovníka na dovolenou, přičemž má být v každém případě upravena možnost převodu po dobu nejméně osmnácti měsíců.

VI – Právní posouzení

A – Obecně

31. V rámci svých tvrzení na jednání *W. Schulte* uvedl, že sice žádá o proplacení dovolené, kterou nemohl čerpat v letech 2006 až 2008, přitom však objasnil, že rovněž podle jím zastávaného právního názoru nelze nároky na dovolenou, tak jako jakýkoli nárok, přiznávat bez omezení. V tomto ohledu odkázal na německé právo, které stanoví promlčení nároků na dovolenou po uplynutí tří let. S odvoláním na tuto právní úpravu potvrdil oprávnění vnitrostátních soudů, které se zabývají sporem v původním řízení, uplatňované nároky na náhradu případně zkrátit. Ve své replice však *KHS* těmto tvrzením týkajícím se německého práva odporovala a vyjádřila názor, že vnitrostátní soudy nejsou oprávněny samy o sobě dotčené nároky krátit.

33. Podstatou předběžných otázek předkládaných soudu, kterými je třeba se zabývat společně, je, zda se zásady judikatury stanovené Soudním dvorem při výkladu článku 7 směrnice 2003/88 v rozsudku *Schultz-Hoff* a další použijí rovněž v případě dlouhodobé několikaleté pracovní neschopnosti pracovníka, která trvá až do ukončení pracovního poměru. Tyto otázky tedy v podstatě směřují k objasnění, zda unijní právo v případě několikaletého onemocnění pracovníka předpokládá možnost hromadění nároků na dovolenou, respektive nároků na náhradu za nevyčerpanou dovolenou, nebo zda je naopak členským státům dovoleno upravit časové omezení uvedených nároků.

34. K objasnění této otázky musí být článek 7 směrnice 2003/88 podroben detailnímu výkladu za použití dosavadní judikatury Soudního dvora ke vztahu mezi nárokem na dovolenou za kalendářní rok zaručeným unijním právem na straně jedné a pracovním volnem z důvodu nemoci na straně druhé. Tato judikatura – zejména uvedený rozsudek – musí být nejprve objasněna, pokud jde o její hlavní klíčové body, a následně je třeba přezkoumat, jaké z ní vyplývají závěry ve vztahu k otázkám, kterými je třeba se zabývat v projednávané věci.

již nelze splnit⁵. K tomu přistupuje skutečnost, že nárok na proplacení dovolené je do jisté míry v akcesorickém poměru k nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, což je patrné mimo jiné z toho, že obvyklá mzda pracovníka, která musí být po dobu odpočinku odpovídající placené dovolené za kalendářní rok nadále vyplácena, je podle názoru Soudního dvora rovněž určující, pokud jde o výpočet finanční náhrady za dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou při ukončení pracovního poměru⁶. Závěry, které by měly vyplynout z výkladu čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, tudíž nutně ovlivní výklad čl. 7 odst. 2.

B – Jednotlivě k předběžným otázkám

35. Nejprve je vhodné uvést některé vysvětlující poznámky k předmětu přezkumu. Obě předběžné otázky se podle svého znění týkají nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok podle čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, ačkoli z předkládacího usnesení lze jasně vyčíst, že předkládající soud vlastně žádá o výklad rozsahu nároku na proplacení dovolené podle čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88, zvláště když se v původním řízení jedná výhradně o náhradu, které se W. Schulte nyní po ukončení pracovního poměru domáhá. Bez ohledu na to považují za účelné přejít přímo k předběžným otázkám a vycházet při přezkumu z vlastního nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok podle čl. 7 odst. 1. Ve prospěch takového přístupu hovoří okolnost, že posledně uvedený nárok je koncipován jako nárok primární, zatímco nárok na proplacení dovolené je nutno klasifikovat jako nárok sekundární, neboť je jej třeba přiznat výlučně tehdy, když nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v důsledku ukončení pracovního poměru

1. Klíčové body judikatury po rozsudku Schultz-Hoff a další

36. Jak jsem ohlásila v úvodu, budu se nejprve věnovat otázce, jaké závěry vyplývají z rozsudku Schultz-Hoff a další pro časové

5 — Viz rozsudky Schultz-Hoff a další (uvedený výše v poznámce pod čarou 3, bod 23), ze dne 26. června 2001, BECTU (C-173/99, Recueil, s. I-4881, bod 30), a ze dne 18. března 2004, Merino Gómez (C-342/01, Recueil, s. I-2605, bod 30).

6 — Rozsudek Schultz-Hoff a další (uvedený výše v poznámce pod čarou 3, bod 61).

omezení možnosti uplatnění již nabytých nároků na dovolenou, respektive na proplacení dovolené.

si odpočinul a aby měl volný čas a čas na oddech⁹.

37. Úvodem je nutno poukázat na body 22 až 25 rozsudku Schultz-Hoff a další, v němž Soudní dvůr zdůraznil význam nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, který mu v judikatuře přísluší. Podle ustálené judikatury musí být považován za zásadu sociálního práva Unie, jež má zvláštní význam a od níž se není možno odchýlit a jejíž provedení příslušnými vnitrostátními orgány musí být uskutečněno pouze v mezích výslovně uvedených v samotné směrnici 2003/88⁷. Právním zakotvením nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok na úrovni sekundárního práva chtěl zákonodárce Unie zajistit, aby pracovník ve všech členských státech měl možnost skutečného odpočinku, „aby byla zajištěna účinná ochrana jeho bezpečnosti a zdraví“⁸. Jak objasnil Soudní dvůr ve své judikatuře, účelem nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok je umožnit pracovníkovi, aby

38. V bodě 43 rozsudku Schultz-Hoff a další Soudní dvůr určil, že čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 v zásadě nebrání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví pravidla pro uplatnění nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok výslovně přiznaného touto směrnicí, „včetně zániku uvedeného nároku na konci referenčního období nebo období převoditelnosti“. Jinak řečeno členské státy mají podle názoru Soudního dvora v zásadě volnost ve svých právních řádech stanovit, že nárok pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok lze uplatnit pouze v rámci blíže vymezeného období a že po uplynutí tohoto období má opět zaniknout. Soudní dvůr se ve svých úvahách odvolával zvláště na pravomoc členských států stanovit období převoditelnosti, jímž má být zaměstnanci, který nemohl čerpat svou dovolenou za kalendářní rok v referenčním období, dána k dispozici dodatečná možnost, aby jí využil. Soudní dvůr své závěry odůvodnil v podstatě tím, že „stanovení takového období je součástí podmínek pro výkon a provádění nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, a v zásadě tedy spadá do pravomoci členských států“¹⁰. V souladu s tím směrnice 2003/88 zánik nároku na

7 — Viz rozsudky BECTU (uvedený výše v poznámce pod čarou 5, bod 43), Merino Gómez (uvedený výše v poznámce pod čarou 5, bod 29), a ze dne 16. března 2006, Robinson-Steele a další (C-131/04 a C-257/04, Sb. rozh. s. I-2531, bod 48); ke směrnici 2003/88 viz rozsudky Schultz-Hoff a další (uvedený výše v poznámce pod čarou 3, bod 22), ze dne 10. září 2009, Vicente Pereda (C-277/08, Sb. rozh. s. I-8405, bod 18), a ze dne 22. dubna 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, Sb. rozh. s. I-3527, bod 28).

8 — Viz rozsudky BECTU (uvedený výše v poznámce pod čarou 5, bod 44), Merino Gómez (uvedený výše v poznámce pod čarou 5, bod 30), Schultz-Hoff a další (uvedený výše v poznámce pod čarou 3, bod 23) a Vicente Pereda (uvedený výše v poznámce pod čarou 7, bod 21).

9 — Viz rozsudky Schultz-Hoff a další (uvedený výše v poznámce pod čarou 3, bod 25) a Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (uvedený výše v poznámce pod čarou 7, bod 30).

10 — Rozsudek Schultz-Hoff a další (uvedený výše v poznámce pod čarou 3, bod 42).

placenou dovolenou za kalendářní rok zpravidla dovoluje.

39. Důležitá je ovšem skutečnost, že Soudní dvůr navázal pravomoc členských států stanovit zánik nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok na zásadní podmínku, a sice že pracovník, jehož nárok zanikl, „měl skutečně možnost uplatnit nárok, který mu směrnice přiznává“¹¹.

40. Soudní dvůr nepovažoval tuto podmínku ve věci, v níž byl vydán rozsudek Schultz-Hoff a další, za splněnou. V uvedené věci se jednalo o možnost převodu po dobu pouze šesti měsíců¹². S ohledem na zvláštní okolnosti příslušné věci Soudní dvůr uvedl, že „pracovník, který měl pracovní volno z důvodu nemoci během celého referenčního období a i po uplynutí období převoditelnosti stanoveného vnitrostátním právem, byl zbaven jakékoliv možnosti využít své placené dovolené

za kalendářní rok“¹³. Argumentace Soudního dvora se zdá být zjevně ovlivněna myšlenkou co možná největší praktické účinnosti práva na placenou dovolenou za kalendářní rok zaručeného unijním právem, jehož naplnění nesmí být zmařeno překážkami stanovenými vnitrostátním právem. Vychází ze dvou hlavních argumentačních linií, které dále krátce vysvětlím.

41. Na jedné straně bylo navázáno na okolnost, že pracovní volno z důvodu nemoci slouží výlučně k účelu zotavení¹⁴ a že pracovník během nemoci zpravidla není schopen svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok čerpat. Jak uvedl Soudní dvůr v bodě 45 uvedeného rozsudku, připustit, že za specifických okolností pracovní neschopnosti popsaných v předchozím bodě mohou relevantní vnitrostátní ustanovení a zejména ta, která stanoví období převoditelnosti, stanovit zánik nároku pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok zaručenou v čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, aniž by měl pracovník skutečně možnost uplatnit nárok, který mu tato směrnice přiznává, by znamenalo, že uvedená ustanovení jsou v rozporu se sociálním právem, které každému pracovníkovi přímo přiznává článek 7 uvedené směrnice.

11 — Tamtéž, bod 43.

12 — Německý Bundesurlaubsgesetz (spolkový zákon o dovolené, BUrlG) ze dne 8. ledna 1963, ve znění účinném ke dni 7. května 2002, sice v § 7 odst. 3 stanovil, že v případě převodu dovolené musí být dovolená poskytnuta a vyčerpána během prvních tří měsíců následujícího kalendářního roku. V příslušné věci byla ovšem pro pracovníky relevantní rámcová kolektivní smlouva pro zaměstnance Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (spolkového pojišťovacího ústavu pro zaměstnance) (MTAng-BfA), která v § 47 odst. 7 stanovila, že na dovolenou je nutné nastoupit nejpozději do 30. dubna následujícího referenčního roku (tedy do čtyř měsíců), nemohla-li být čerpána do konce referenčního roku. Nemohla-li být dovolená čerpána z pracovních důvodů, z důvodů pracovní neschopnosti nebo z důvodů ochranných dob podle zákona o ochraně matek do 30. dubna, bylo nutné na ni nastoupit do 30. června (tedy do šesti měsíců).

13 — Rozsudek Schultz-Hoff a další (uvedený výše v poznámce pod čarou 3, bod 44).

14 — Tamtéž, bod 25.

42. Na straně druhé Soudní dvůr v bodě 48 rozsudku uvedl, že členské státy stejně tak, jako nemohou vyloučit vznik nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, nemohou v takové situaci, jako je situace žalobce v původním řízení, který během celého referenčního období a období převoditelnosti měl pracovní volno z důvodu nemoci, ani stanovit zánik tohoto nároku. Tato argumentační linie vychází z judikatury Soudního dvora od vydání rozsudku BECTU¹⁵, podle něhož „sice členské státy mohou ve své vnitrostátní právní úpravě definovat podmínky pro výkon a provádění nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, [...] nemohou [však] podřídit samotnou existenci tohoto nároku, který přímo vyplývá ze směrnice 93/104, jakékoliv podmínce“.

43. Soudní dvůr tudíž považuje úpravu otázky časové převoditelnosti nároků na dovolenou za *prováděcí úpravu*, která spadá do pravomoci členských států. Tato pravomoc členských států k přijetí právní úpravy má však své meze tam, kde se zvolená právní úprava dotýká efektivity nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok do té míry, že již není zajištěno dosažení cíle nároku na dovolenou.

44. Na základě výše uvedených úvah pak Soudní dvůr v bodě 49 rozsudku dospěl k závěru, že čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 musí být vykládán tak, že brání vnitrostátním

právním předpisům nebo zvyklostem, které stanoví, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zaniká uplynutím referenčního období nebo období převoditelnosti stanoveného vnitrostátním právem i tehdy, pokud pracovník měl pracovní volno z důvodu nemoci během celého referenčního období nebo jeho části a jeho pracovní neschopnost přetrvávala do ukončení jeho pracovního poměru, což bylo důvodem, proč nemohl uplatnit svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok.

45. Soudní dvůr v bodě 62 rozsudku rozhodl, že totéž platí obdobně pro finanční náhradu stanovenou v čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88. Za účelem odůvodnění poukázal zejména na totožnost účelu nároků upravených v článku 7 směrnice 2003/88. Vyplacení finanční náhrady, kterou je pracovníkovi po ukončení pracovního poměru nutno poskytnout, zabraňuje tomu, aby mu vzhledem k nemožnosti čerpání nároku na dovolenou za kalendářní rok bylo upřeno využití tohoto nároku. Podle názoru Soudního dvora upravuje směrnice nárok na dovolenou za kalendářní rok a nárok na proplacení této dovolené jakožto „dvě části jednoho nároku“. Z toho důvodu rozhodl, že toto ustanovení směrnice musí být vykládáno v tom smyslu, že brání vnitrostátním právním předpisům nebo zvyklostem, jestliže pracovník za výše uvedených okolností při ukončení pracovního poměru

15 — Rozsudek BECTU (uvedený výše v poznámce pod čarou 5, bod 53).

neobdrží finanční náhradu za nevyčerpanou dovolenou za kalendářní rok.

nezbytné objasnit otázku týkající se možnosti časového omezení položenou předkládajícím soudem v projednávané věci.

46. Je ovšem nutno poukázat na to, že – na rozdíl od projednávané věci – nebyl Soudní dvůr ve věci Schultz-Hoff a další ještě nucen vyjádřit se k otázce, zda omezení období převoditelnosti na osmnáct měsíců představuje podmínku pro uplatnění nároku na minimální dovolenou za kalendářní rok ve smyslu čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 slučitelnou s unijním právem. V této souvislosti je nutno připomenout, že předmětem původního řízení v uvedené věci byly nároky pracovníka na dovolenou za léta 2004 a 2005, přičemž pracovní poměr skončil na konci září 2005. V uvedené věci tudíž mohla v každém případě vyvstat otázka, zda sporné nároky na dovolenou za rok 2004 mohly během devíti měsíců propadnout. Tato otázka nicméně nebyla předmětem tehdejší žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce. Výchozí situace v projednávané věci je zcela jiná. Vzhledem ke skutečnosti, že se W. Schulte ve věci v původním řízení domáhá proplacení dovolené za léta 2006 (počínaje 1. lednem 2006)¹⁶ až 2008 (až do ukončení pracovního poměru ke dni 31. srpna 2008) a uskutečnění těchto nároků by předpokládalo období převoditelnosti delší než 18 měsíců, se ukazuje, že je zcela

47. Závěrem je nutno konstatovat, že Soudní dvůr dosud výslovně nezaujal stanovisko k otázce, zda současný právní stav vyžaduje časově neomezené hromadění nároků na dovolenou a na její proplacení, které je důsledkem nepřítomnosti pracovníka z důvodu nemoci, ačkoliv rozsudek Schultz-Hoff a další byl v tomto smyslu někdy chápán. Projednávaná věc nyní nabízí Soudnímu dvoru možnost svou dosavadní judikaturu upřesnit a tuto spornou otázku objasnit.

2. K otázce, zda smysl a cíl článku 7 směrnice 2003/88 vyžadují hromadění nároků na dovolenou a nároků na finanční náhradu

48. S přihlédnutím ke zvláštním okolnostem věci v původním řízení, zejména s ohledem na protichůdné zájmy účastníků původního řízení, vzniká oprávněná otázka, zda hromadění nároků na dovolenou a na její proplacení je vůbec za účelem dosažení cílů směrnice právně vyžadováno. V případě dalšího rozvoje své judikatury k právu upravujícímu dovolenou musí Soudní dvůr dbát na to, aby našel účelné řešení, které ve stejné míře zohledňuje zájmy pracovníka i zaměstnavatele. Upřesnění rozsahu práv přiznaných pracovníkovi v článku 7 směrnice 2003/88 prostřednictvím

¹⁶ — Podle odpovědi účastníků původního řízení na otázky Soudního dvora.

výkladu se mi zdá být vhodné k tomu, aby se zabránilo tomu, že tato práva nakonec minou cíl, k jehož dosažení byla stanovena.

byla ponechána bez povšimnutí okolnost, že v příslušných věcech ještě neexistoval důvod se k tomuto aspektu vyjádřit. Tento argument tudíž nepovažuji za přesvědčivý.

49. V následujícím textu se vypořádám s touto otázkou, přičemž uvedu řadu argumentů jak ve prospěch, tak v neprospěch požadavku hromadění nároků na dovolenou, které je třeba přezkoumat, co se jejich opodstatněnosti týče, a případně je vzájemně zvážit.

a) Argumenty ve prospěch hromadění nároků

50. Rozsudek Schultz-Hoff a další by sám o sobě mohl poskytnout některé argumenty na podporu stanoviska, že přinejmenším v určitých případech, které se vyznačují dlouho trvajícím obdobími nemoci pracovníka, by mělo být vyžadováno neomezené hromadění nároků na dovolenou a na její proplacení během delšího období.

51. Ve prospěch toho by mohla hovořit za prvé okolnost, že uvedený rozsudek ponechal ve značné míře otevřenou zásadní otázku možnosti zániku, respektive propadnutí těchto nároků v případě dlouhodobého onemocnění pracovníka. V takovém případě by však

52. Za druhé lze jako argument uvést nejistotu, která je typicky s nemocí spojena. Tento aspekt je sice skutkové povahy, musí však vzhledem k právním důsledkům, které jsou s ním spojené, být spolupodroben analýze. K tomuto aspektu také přihlédl Soudní dvůr v bodě 51 uvedeného rozsudku, kde správně vysvětlil, že „pracovní neschopnost z důvodu nemoci nelze předvídat“. Vznik nemoci se však nezdá ukazuje být stejně tak nepředvídatelným jako samotné doznívání nemoci. Nejen z tohoto důvodu musí být pracovní neschopnost potvrzena lékařskými vyšetřeními, na což poukazuje také předkládající soud ve svém předkládacím rozhodnutí¹⁷. Je důležité vytvořit právní jistotu ve vztahu mezi pracovníkem a zaměstnavatelem. Existuje-li totiž nejistota – jako ve věci v původním řízení – ohledně toho, zda bude pracovník někdy opět zdravý, pak nelze od počátku vyloučit, že se nárok na dovolenou, respektive na její proplacení nahromadí během let, aniž se podaří pracovníka znovu začlenit do pracovního života. Ať je tomu jakkoli, je nesporné, že stejně tak, jako nelze pracovníkovi vytýkat nemoc jako důvod jeho nepřítomnosti na pracovišti, nemůže nemoc samotná být důvodem k tomu, aby mu bylo odňato jeho právo na dovolenou zaručené unijním právem. Podle této

17 — Viz s. 9 předkládacího usnesení.

argumentace by bylo důsledné v takové situaci, jako je situace ve věci v původním řízení, vyžadovat neomezené hromadění nároků na dovolenou.

53. Stanovisko, podle něhož by mělo být vyžadováno neomezené hromadění nároků na dovolenou, respektive na proplacení dovolené, každopádně nelze vyvrátit argumentem, že se jedná o nemoc samotnou, která pracovníkovi odejme možnost čerpat nárok, který mu zaručuje směrnice. Jak jednoznačně uvedl Soudní dvůr v rozsudku Schultz-Hoff a další, náleží pracovníkovi nároky z článku 7 směrnice nezávisle na tom, zda byl v referenčním období nebo v období převoditelnosti nemocný, či nikoli. To vyplývá z bodu 40 uvedeného rozsudku, v němž Soudní dvůr vysvětlil, že směrnice 2003/88 „nečiní žádný rozdíl mezi pracovníky, kteří jsou nepřítomni v práci na základě krátkodobého či dlouhodobého pracovního volna z důvodu nemoci během referenčního období, a těmi, kteří během uvedeného období skutečně pracovali“. Jak je dále uvedeno v bodě 41 rozsudku, vyplývá z toho podle názoru Soudního dvora, že „pokud jde o pracovníky, kteří mají řádné pracovní volno z důvodu nemoci, nemůže členský stát vázat nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok přiznaný [přímo] směrnicí 2003/88 všem pracovníkům na podmínku, že tito pracovníci skutečně pracovali během referenčního

období stanoveného uvedeným státem“¹⁸. Tato judikatura by tudíž mohla být chápána také v tom smyslu, že stav dlouhodobé nemoci zaměstnance, jejíž konec nelze od počátku předvídat, není legitimním důvodem pro zákaz neomezeného hromadění nároků na dovolenou a proplacení dovolené.

54. Dovolím si na tomto místě ještě poznámku jiného druhu, abych odstranila nedorozumění, které je zjevně základem argumentace KHS. Vzhledem k jednoznačnému stanovisku Soudního dvora k nedotknutelnosti práva na dovolenou za kalendářní rok dokonce i v případech dlouhodobé nemoci, musí být argumenty KHS, které směřují k tomu, aby bylo pracovníkovi odepráno právo na dovolenou z důvodu jeho nepřítomnosti podmíněné nemocí, odmítnuty. Na základě již popsané

18 — Toto konstatování Soudního dvora je v souladu s mezinárodním pracovním právem, jak jsem dříve podrobně objasnila ve svém stanovisku ze dne 24. ledna 2008 ve věci Schultz-Hoff a další (rozsudek uvedený výše v poznámce pod čarou 3, bod 66 a násl.). Proti podmíněnosti nároku na dovolenou pracovní schopností pracovníka totiž hovoří skutečnost, že podle jednoznačného znění čl. 5 odst. 4 Úmluvy MOP č. 132 „[bude] [z]a podmínek stanovených příslušným orgánem nebo způsobem obvyklým v každé zemi [...] nepřítomnost v práci z důvodů nezávislých na vůli dotyčné zaměstnané osoby, jako například pro nemoc, úraz nebo materskou dovolenou, započítávána do doby výkonu práce“. Článek 6 odst. 2 téže úmluvy navíc výslovně stanoví, že „období pracovní neschopnosti pro nemoc nebo úraz [nelze] započítávat do minimální délky každoroční placené dovolené“. V tomto smyslu viz také Leinemann, W., „Reformversuche und Reformbedarf im Urlaubsrecht“, *Betriebs-Berater*, 1995, s. 1958, podle něhož je pro existenci nároku nepodstatné, zda pracovník poskytoval pracovní plnění. Ani podle německého práva, ani podle Úmluvy MOP č. 132 není nárok na dovolenou vázán na plnění zaměstnance, ani není protiplněním za činnost, na jejímž základě nárok na dovolenou vzniká.

úzké souvislosti obou nároků¹⁹ by něco podobného mělo platit pro nárok na proplacení nevyčerpané dovolené za kalendářní rok podle čl. 7 odst. 2, který nesmí být odepřen například s poukazem na nesplnitelnost nároku na proplacení dovolené z důvodu případné dlouhodobé nemoci²⁰.

W. Schultemu příslušel nárok na proplacení jeho nevyčerpané dovolené za léta 2006 až 2008.

b) Argumenty proti hromadění nároků

55. Rozsudek Schultz-Hoff a následující by tudíž mohl v závislosti na jeho interpretaci poskytovat oporu pro stanovisko, že v určitých případech, které se vyznačují dlouho trvajícím obdobími nemoci pracovníka, má být neomezené hromadění nároku na dovolenou a na její proplacení vyžadováno i během značně dlouhých období²¹. Takové chápání uvedené judikatury ve vztahu k věci v původním řízení by mělo za důsledek, že by

56. Předeseílám závěr svého šetření: Nejsem toho názoru, že hromadění nároků na dovolenou je za účelem dosažení sledovaného cíle zotavení právně vyžadováno. Zdá se mi, že výklad článku 7 směrnice 2003/88 v tomto smyslu v konečném důsledku odporuje jak zájmům pracovníka, tak také zaměstnavatele. V následujícím textu bude uvedena řada argumentů, které můj názor podporují.

19 — Viz bod 35 tohoto stanoviska.

20 — Viz Dornbusch, G./Ahner, L., „Urlaubsanspruch und Urlaubsabgeltung bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers“, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 4/2009, s. 182, kteří poukazují na to, že nárok na proplacení dovolené podléhá omezením, a sice v tom smyslu, že na čerpání dovolené, která má být k okamžiku ukončení pracovního poměru nahrazena, musel vzniknout nárok. Uvedení autoři zastávají názor, že jestliže nárok na čerpání dovolené nevznikl z důvodu dlouhotrvající pracovní neschopnosti pracovníka, nemůže v konečném důsledku vzniknout ani nárok na náhradu za něj.

21 — Viz Eppinger, C., „Zur Bilanzierung von Urlaubsrückstellungen im Lichte der aktuellen arbeitsrechtlichen Rechtsprechung“, *Der Betrieb*, 1/2010, s. 10, který rozumí nové judikatuře Soudního dvora v tom smyslu, že pracovníkem nevyužité, a tudíž také během doby nečinnosti nahromaděné dny dovolené v následujícím roce nepropadají. Bauckhage-Hoffer, F./Buhr, M./Roeder, J.-J., „Aktuelle Entwicklungen im deutschen Urlaubsrecht unter europarechtlichem Einfluss“, *Betriebs-Berater*, 8/2011, s. 505, jsou toho názoru, že nová judikatura Soudního dvora vede k neomezenému rozsahu nároků na dovolenou nemocných pracovníků. Gaul, B./Josten, D./Strauf, H., „EuGH: Urlaubsanspruch trotz Dauerkrankheit“, *Betriebs-Berater*, 2009, s. 489, z nemožnosti propadnutí nároků na dovolenou z důvodu dlouhodobého onemocnění pracovníka dovozují, že tyto nároky jsou po uplynutí doby převoditelnosti dále převedeny do po ní následujícího roku.

i) Požadavek brzkého využití

57. Aby se kladný účinek dovolené pro bezpečnost a zdraví pracovníka plně projevil, musí být v zásadě čerpána, jak konstatoval Soudní dvůr v rozsudku Federale Nederlandse Vakbeweging²², v roce pro ni stanoveném, tedy v probíhajícím roce, třebaže tato doba

22 — Viz rozsudky ze dne 6. dubna 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-124/05, Sb. rozh. s. I-3243, bod 30), jakož i rozsudek Schultz-Hoff a další (uvedený výše v poznámce pod čarou 3, bod 30).

odpočinku jistě neztrácí svůj význam, pokud je čerpána také později, například v průběhu období převoditelnosti. Jak správně poznamenaly německá vláda²³, Komise²⁴ a KHS²⁵, je třeba této judikatuře rozumět v tom smyslu, že přece jen vyžaduje určitou časovou blízkost mezi referenčním obdobím a skutečným čerpáním dovolené za kalendářní rok²⁶. Ačkoliv období nemoci, jak potvrdila také judikatura, jistě nepředstavují právně přípustný důvod pro odeření dovolené za kalendářní rok ze strany zaměstnavatele, přesto vykazuje nárok na dovolenou bezesporu určitou účelovou vázanost. Ta totiž spočívá v tom, že mezi dříve odvedenou prací a dovolenou existuje jak časová, tak příčinná souvislost. Vzhledem k tomu nelze vysledovat, jak má dovolená splnit svou funkci, je-li čerpána teprve po několikaleté nepřítomnosti na pracovišti. Cíl dovolené za kalendářní rok, kterým je odpočinout si od napětí a stresu pracovního roku a načerpat z uvolnění a volného času během dovolené novou sílu pro zbytek pracovního roku, nebude dosažen tím, že tato dovolená bude čerpána teprve za několik let.

ii) Nedostatek zjevného zvýšení zotavujícího účinku

58. Kromě toho není zřejmé, do jaké míry má být hromadění nároků na dovolenou za několik let bezpodmínečně nutné za účelem zajištění cíle odpočinku. Zpravidla je dovolenou zamýšlený odpočinek zajištěn ještě tehdy, když je poskytnuta dovolená opět nově vzniklá v následujícím roce. Účastníky řízení nebylo doloženo ani se nejevilo jako objektivně prokázané, že zdvojnásobení či dokonce ztrojnásobení minimální doby dovolené vede k zesílení zotavujícího účinku²⁷. Zdá se být naopak vhodné a přiměřené uvést dovolenou do kvantitativně přiměřeného vztahu se skutečnou potřebou odpočinku. Takový přiměřený vztah může být dosažen poskytnutím dovolené, jejíž délka sice přesahuje minimální dobu dovolené za kalendářní rok stanovenou v čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 v délce čtyř týdnů, aniž by se však jednalo o její pouhé násobení.

23 — Viz bod 29 podání německé vlády.

24 — Viz bod 27 podání Komise.

25 — Viz s. 11 a 12 podání KHS.

26 — Takto také Dornbusch, G./Ahner, L., výše uvedené dílo (poznámka pod čarou 20), s. 182.

27 — V tomto smyslu Gaul, B./Josten, D./Strauf, H., výše uvedené dílo (poznámka pod čarou 21), s. 501, kteří poukazují na to, že násobení dovolené za kalendářní rok nepovede k úměrně zvýšenému odpočinku pracovníka; v každém případě tento odpočinek není vůbec povinný, představíme-li si možnost jiné činnosti během dovolené.

iii) Nevýhody pro hospodářskou a sociální integraci pracovníka

se obávat, že by se to mohlo kontraproduktivně projevit na jeho profesní kariéře²⁸.

– Rizika pro integraci pracovníka do pracovního procesu

59. Považuji dále za nezbytné dotknout se při přezkumu právního požadavku případného hromadění nároků na dovolenou dalšího aspektu, na nějž KHS podle mého názoru správně upozornila. K odpočinku pracovníka, který je cílem dovolené za kalendářní rok, dochází, posuzováno z hospodářského hlediska, v oboustranném zájmu pracovníka a zaměstnavatele. Nahlížíme-li na lidskou práci, ať už ve formě pracovní síly nebo nasazení vědomostí (lidský kapitál), jako na výrobní faktor, pak nepochybně existuje základní zájem zaměstnavatele na tom, aby se pracovník po využití svého práva na dovolenou za kalendářní rok opět zapojil do pracovního procesu a dal své schopnosti k dispozici podniku. Tento zájem se bude zřejmě zcela shodovat se zájmem pracovníka, zvláště když lze rozumně předpokládat, že po obdobích nepřítomnosti z důvodu nemoci se zpravidla dostane do popředí znovačlenění pracovníka do pracovního života. S KHS je nutno souhlasit v tom, že uzdravenému pracovníkovi musí být dána příležitost se znovu zapojit do pracovního procesu. Jestliže by byl nad rámec příslušné dovolené za kalendářní rok znovu vytržen z pracovních postupů čerpáním dlouhotrvající či nepřetržitě dovolené, pak by bylo nutno

60. Zákodárce Unie však nemohl mít v úmyslu přiznat pracovníkovi sociální právo, jehož využití má nepřímou za následek podporu jeho hospodářského a sociálního vyloučení. V této souvislosti je nutno připomenout pouze to, že směrnice 2003/88 byla vydána na základě čl. 137 odst. 2 ES k ochraně bezpečnosti a zdraví pracovníka, přičemž regulační činnost zákonodárce Unie podle čl. 137 odst. 1 ES má přispívat k dosažení cílů stanovených v článku 136 ES. Toto ustanovení Smlouvy má sice programový charakter, avšak neznamená, že nemá vůbec žádný právní účinek. Přísluší mu bezesporu podstatný význam při výkladu jiných ustanovení Smlouvy a sekundárního práva v sociální oblasti²⁹. Jako závazné cíle upravuje toto

²⁸ — Viz s. 11 a 12 podání KHS.

²⁹ — Viz rozsudky ze dne 17. března 1993, *Slovan Neptun* (C-72/91, Recueil, s. I-927, bod 26), a ze dne 29. září 1987, *Gimenez Zaera* (126/86, Recueil, s. 3697, bod 14). V tomto smyslu *Kreber, S., EUV/EGV – Kommentar* (Christian Calliess/Matthias Ruffert a kol.), 3. vydání, Mnichov 2007, článek 136 SES, marg. č. 31 a 38, s. 1578 a násl., jakož i *Rebhahn, R./Reiner, M., EU-Kommentar* (Jürgen Schwarze a kol.), 2. vydání, článek 136 SES, marg. č. 6, s. 1328, kteří poukazují na to, že hlavní funkce článku 136 ES spočívá v poskytování podpory při výkladu sekundárního práva a také ostatních ustanovení práva primárního.

ustanovení Smlouvy „přiměřenou sociální ochranu“ pracovníka, ale také „podporu zaměstnanosti“, jakož i „rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučení“. To tedy znamená, že je nutno nepřihlížet k takovému výkladu článku 7 směrnice 2003/88, který by byl v rozporu s cílem integrace dlouhodobě nemocných pracovníků na pracovním trhu.

takového výkladu pro pracovníka. Jak lze vyčíst již z výše uvedené argumentace, pracovní poměr je a zůstane klíčem k hospodářské a sociální integraci pracovníka. V této souvislosti je třeba uvážit, že nevýhody, které pro zaměstnavatele vyplynou jak z dlouhodobé nepřítomnosti pracovníka, tak z finančního zatížení způsobeného nahromaděnými nároky na dovolenou, respektive na její proplacení – kterým se budu jednotlivě věnovat ve svých dalších úvahách – mohou zaměstnavatele za určitých okolností případně přimět k tomu, aby se s dlouhodobě nemocným pracovníkem co možná nejdříve rozloučil, aby těmto nevýhodám předešel³⁰. V tomto rozsahu lze souhlasit s KHS³¹, co se týče jejich hodnocení, že možnost, že právě menší podniky uspiší výpověď dlouhodobě nemocného pracovníka, není nepravděpodobná. Takový vývoj, který je na újmu hospodářské a sociální integraci pracovníka, je jednoznačně v rozporu s výše uvedenými cíli článku 136 ES.

– Riziko pro zachování pracovního poměru

61. Výklad článku 7 směrnice 2003/88, který podporuje časově neomezené hromadění nároků na dovolenou, respektive na její proplacení, by krom toho mohl mít závažné důsledky, které by v konečném důsledku zpochybnily na první pohled ochrannou povahu

30 — Viz Dornbusch, G./Ahner, L., výše uvedené dílo (poznámka pod čarou 20), s. 183, uvádějí, že si zaměstnavatel do budoucna přesněji rozmyslí, zda bude pokračovat v pracovním poměru s pracovníkem v dlouhodobě pracovní neschopnosti, nebo se raději pokusí se ho zbavit, jestliže pracovník nepřetržitě a bez jasného časového omezení hromadí nároky na dovolenou, které je v případě pozdějšího ukončení pracovního poměru nutno proplatit. Autoři se domnívají, že rozsudek Soudního dvora ve věci Schultz-Hoff a další poskytují pracovníkům málo ochrany, neboť dotčení pracovníci nakonec budou muset přece počítat s rychlejším vypovězením pracovního poměru z důvodu nemoci. Podle názoru Kriegera, S./Arnolda, C., „Urlaub I. + 2. Klasse – Das BAG folgt der Schultz-Hoff-Entscheidung des EuGH“, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 10/2009, s. 533, musí podniky ve styku s dlouhodobě nemocnými pracovníky zvážit, zda za účelem předejití budoucím zatížením způsobeným proplácením dovolené a vytvoření příslušných rezerv nebudou usilovat o brzké ukončení pracovního poměru. Autoři však nevyklučují, že také v budoucnosti ještě nastanou případy, v nichž zaměstnavatel ze sociálních důvodů od ukončení takového pracovního poměru upustí. Straube, G./Hilgenstock, C., „Jeder Urlaub ist eine kleine Kündigung – Schultz-Hoff in der Praxis“, *Arbeitsrecht Aktuell*, 2010, s. 333, považují obavy, že zaměstnavatelé z opatrnosti ukončí pracovní poměry z důvodu nemoci, aby zabránili „nahromadění dalších nároků“, za neodůvodněné. Glaser, R./Lüders, H., „§ 7 BUrlG auf dem Prüfstand des EuGH“, *Betriebs-Berater*, 2006, s. 2692, jsou toho názoru, že v případě práceschopných pracovníků by neomezené převádění mohlo vést k tomu, že u zaměstnavatelů vyvstane tlak rozloučit se s dlouhodobě nemocnými pracovníky formou výpovědi dříve. Neboť jinak by se nahromadily značné nároky na dovolenou, které je podle okolností nutno při ukončení pracovního poměru proplatit, což by mohlo znamenat značné ohrožení provozních zájmů.

31 — Viz s. 11 podání KHS.

iv) Riziko organizační a finanční zátěže pro malé a střední podniky

62. Nepřítomnost dlouhodobě nemocného pracovníka je, na což správně poukazuje dánská vláda³², zpravidla spojena se značnými obtížemi pro úpravu pracovní doby podniku, zejména když jej tato okolnost nutí k tomu, aby přijal nezbytná organizační opatření za účelem nalezení přiměřené náhrady za nemocného pracovníka³³. Využije-li zaměstnanec přímo po svém návratu z pracovního volna z důvodu nemoci celý svůj nárok na dovolenou za kalendářní rok nebo dokonce za více referenčních let najednou, bude stav původně považovaný za přechodný v konečném důsledku přetrvávat. Tyto problémy budou tím závažnější, čím menší jsou dané podniky³⁴.

32 — Viz bod 15 podání dánské vlády.

33 — To podotýká i generální advokátka Kokott v bodě 32 svého stanoviska ze dne 12. ledna 2006, *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (rozsudek uvedený výše v poznámce pod čarou 22). V něm vysvětluje, že přílišné nahromadění nároků na dovolenou může vést k praktickým problémům při jejich čerpání. Zejména při delší dovolené mimo běžnou dobu dovolených lze zástup za dovolenou často zajistit jen stěží.

34 — V této souvislosti viz Durán López, F., „Notas sobre la incidencia de la situación de incapacidad temporal en el disfrute del derecho a vacaciones – Comentario a las Sentencias del Tribunal de Justicia UE de 20 de enero de 2009 y de 10 de septiembre de 2009, y del Tribunal Supremo, Social, de 24 de junio de 2009“, *Revista española de Derecho del Trabajo*, 2010, s. 125, který poukazuje na protikladné zájmy pracovníků a zaměstnavatelů. Podle názoru autora musí k využití nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok docházet vždy v souladu se zájmy zaměstnavatele. V souladu s tím je například při určování období dovolené nutno zohlednit náležitě důvody, které plynou ze zájmů podniku.

63. Kromě toho nelze ponechat bez povšimnutí finanční zátěž, která podnikům případně vznikne, jestliže by byly povinny po ukončení pracovního poměru dlouhodobě nemocného pracovníka proplatit dovolenou za několik po sobě jdoucích let, za něž se nároky na dovolenou nahromadily³⁵. Tato zátěž může být značná, na což KHS několikrát poukázala³⁶ ve svých písemných vyjádřeních.

64. Přezkum ustanovení primárního práva k sociální politice Unie – především článku 136 ES a čl. 137 odst. 2 ES – ukazuje, že při provádění cílů sociální politiky hrají významnou roli rovněž hospodářské aspekty. Z obou ustanovení je tak nutno vyzoomět, že zlepšení pracovních podmínek nemůže probíhat cestou harmonizace práva, aniž je současně zohledněna nutnost udržet konkurenceschopnost hospodářství. Dále z čl. 137 odst. 2 písm. b) ES vyplývá, že směrnice vydané na tomto právním základě „se [...] zdrží ukládání

35 — Viz Eppinger, C., výše uvedené dílo (poznámka pod čarou 21), s. 10, který poukazuje na zatížení náklady, jež by podniky měly očekávat v důsledku budoucích nároků na dovolenou. Straube, G./Hilgenstock, C., výše uvedené dílo (poznámka pod čarou 30), s. 333, rovněž poukazuje na to, že prostřednictvím možnosti hromadit značné nároky na dovolenou za mnoho let vznikají pro zaměstnavatele velmi významná finanční rizika. Gaul, B./Josten, D./Strauf, H., výše uvedené dílo (poznámka pod čarou 21), s. 500, vycházejí z toho, že několikaleté převádění nároků na dovolenou a z toho plynoucí nároky na její proplacení mohou vést ke značné hospodářské zátěži.

36 — Viz s. 10 až 13 podání KHS.

správních, finančních a právních omezení bránících zakládání a rozvoji malých a středních podniků“. To vyplývá rovněž z druhého bodu odůvodnění směrnice 2003/88. Tímto ustanovením chce zákonodárce Unie chránit malé a střední podniky³⁷, neboť se implicitně vychází z toho, že zatížení menších podniků náklady v důsledku státem stanovených pracovních podmínek je z různých důvodů poměrně vyšší³⁸. Uvedená ustanovení nasvědčují tomu, že při vydávání směrnic v oblasti sociálního práva musí být nutně zohledněny také hospodářské důsledky těchto předpisů. Podle mého názoru má tuto povinnost také Soudní dvůr při výkonu své pravomoci nalézat prostřednictvím výkladu jak obsah, tak i dosah ustanovení práva Unie. Je povinen vykládat článek 7 směrnice 2003/88 s přihlédnutím k výše uvedeným požadavkům primárního práva tak, aby zájmy pracovníka a zaměstnavatele byly uvedeny do přiměřeného vzájemného poměru.

čl. 137 odst. 2 písm. b) ES, které by se projevilo jako nadměrnou zatěžující pro rozvoj menších a středních provozů. S přihlédnutím k již uvedeným nevýhodám pro hospodářskou a sociální integraci pracovníka, jakož i k indiciím, že hromadění dovolené, respektive nároků na její proplacení, by nezbytně nepodpořilo účel zotavení, nevidím žádný důvod, proč by podnikům mělo být takové břemeno uloženo.

v) Riziko znehodnocení nároku na proplacení dovolené

65. Vzhledem k přesvědčivým argumentům dánské vlády a KHS je nutno vycházet z toho, že zcela neomezený nárok na poskytnutí plné dovolené za několik po sobě jdoucích let je v závislosti na konkrétním případě rovnocenné uložení finančního omezení ve smyslu

66. Dosud uvedené argumenty proti kumulaci se v první řadě týkají nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok a také – pouze v rozsahu, v němž je relevantní – nároku na finanční náhradu za nevyčerpanou dovolenou podle čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88. Je však třeba se blíže vypořádat s důsledky kumulace nároků na proplacení, obzvláště vzhledem k námitce podané KHS, že taková kumulace vede v konečném důsledku ke „znehodnocení dovolené na pouhou hospodářskou hodnotu“³⁹. Platí totiž, že je třeba zdržet se takového

37 — Viz rozsudek BECTU (uvedený výše v poznámce pod čarou 5, bod 60).

38 — Viz Rebhahn, R./Reiner, M., výše uvedeně dílo (poznámka pod čarou 29), článek 137 SES, marg. č. 73, s. 1369.

39 — Viz s. 14 podání KHS.

výkladu tohoto ustanovení směrnice, který by podle okolností nezohledňoval stanovenou funkci finanční náhrady upravené v tomto ustanovení. Námitku KHS nelze bez dalšího odmítnout, vezmeme-li v úvahu účel této právní úpravy.

dodatečně vyčerpat jeho dovolenou za kalendářní rok, a sice za srovnatelných podmínek, jako by byl dále činný a čerpal placenou dovolenou podle čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88⁴¹. Vzhledem k tomu je obvyklá mzda za práci, kterou je třeba vyplácet během doby odpočinku odpovídající placené dovolené za kalendářní rok, rozhodná rovněž při výpočtu této finanční náhrady. Na tento důležitý finanční aspekt náhrady za dovolenou poukazuje Soudní dvůr v bodě 56 rozsudku Schultz-Hoff a další, v němž objasňuje, že finanční náhrada stanovená v čl. 7 odst. 2 má zabránit tomu, aby bylo pracovníkovi z důvodu nemožnosti vyčerpat skutečně placenou dovolenou za kalendářní rok, která nastala při ukončení pracovního poměru, zabráněno využití tohoto nároku „byť ve formě peněžní“.

67. Nárok na proplacení dovolené, ve který se změní nárok na dovolenou ukončením pracovního poměru, není obecným nárokem na odstupné či peněžitým nárokem, nýbrž náhradou za dovolenou, která vzhledem k ukončení pracovního poměru již nemůže být čerpána⁴⁰. Tato právní povaha nároku na proplacení dovolené jako náhrady je rovněž podpořena zněním čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88. Podle něho totiž může být dovolená finanční náhradou „nahrazena“, a nikoli „uspokojena“. Účelem je uvést pracovníka finančně do takové situace, která mu dovolí

68. Vyhledka na neomezenou kumulaci nároků na proplacení dovolené by nicméně mohla svěst pracovníka, kterému tato souvislost není ihned jasná, k tomu, aby chápal smysl této právní úpravy jinak, a snad u něj vzbudit mylné očekávání, že mu namísto náhrady za placenou dovolenou přísluší odstupné

40 — V tomto smyslu Dornbusch, G./Ahner, L., výše uvedené dílo (poznámka pod čarou 20), s. 182, kteří odmítají klasifikaci nároku na proplacení dovolené jako obecného nároku na odstupné nebo finančního nároku. Gaul, B./Josten, D./Strauf, H., výše uvedené dílo (poznámka pod čarou 21), s. 489, označují nárok na proplacení dovolené za náhradu nároku na dovolenou. Podle názoru Glaser, R./Lüders, H., výše uvedené dílo (poznámka pod čarou 30), s. 2693, se v případě nároku na proplacení dovolené jedná o náhradu za nárok na dovolenou, která je věcným plněním. Není nárokem na odstupné, nýbrž nárokem na zaplacení peněžitě částky vázaným na požadavky práva upravujícího dovolenou. Nárok pracovníka na osvobození od pracovní povinnosti, který vzhledem k ukončení pracovního poměru již není splnitelný, má být vyrovnán. Nárok na proplacení již tudíž – bez ohledu na již nesplnitelné osvobození od pracovní povinnosti – vázán na tytéž podmínky, jako jím nahrazený nárok na dovolenou.

41 — Tento závěr vyplývá z rozsudků Schultz-Hoff a další (uvedený výše v poznámce pod čarou 3, bod 60) a Robinson-Steele a další (uvedený výše v poznámce pod čarou 7, bod 58), v nichž Soudní dvůr zaprvé vysvětlil, že požadavkem vyplacení náhrady za dovolenou má být pracovník během dovolené za kalendářní rok uveden do situace, která je, *co se týče mzdy*, srovnatelná s obdobími odváděné práce, jakož i z konstatování v rozsudku Schultz-Hoff a další (bod 61), že finanční náhrada stanovená v čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 má být vypočítána tak, aby byl pracovník v situaci, jakoby tento nárok uplatnil během trvání svého pracovního poměru.

z důvodu ukončení pracovního poměru. Takové chápání by vedlo k tomu, že by byl nároku na proplacení dovolené přičítán význam, který mu podle zákona nebyl určen. Toto nesprávné chápání právní povahy finanční náhrady by mohlo v závislosti na právním řádu a výchozí situaci mít nepříznivé důsledky pro zaměstnavatele, například tehdy, kdyby pracovník při vyjednávání dohody o ukončení pracovního poměru nebo soudního smíru za účelem ukončení pracovního poměru trval na tom, aby nároky na proplacení dovolené nebyly jako takové výslovně deklarovány, nýbrž vyplaceny jako odstupné, aby se zabránilo tomu, že tyto částky budou zdaněny nebo že budou dokonce podléhat odvodům na sociální pojištění. Nejsou-li totiž nároky na proplacení dovolené jako takové výslovně obsaženy v úpravě vzájemného vyrovnání, mají pracovníci zřejmě i po uzavření vyrovnání stále možnost nároky na proplacení dovolené znovu uplatnit⁴². Zaměstnavatel má tudíž zájem hodný ochrany na tom, aby nevznikla nedorozumění ohledně právní povahy nároků na proplacení dovolené a po ukončení pracovního poměru existovala právní jistota.

2003/88, který se řídí striktně smyslem a cílem této úpravy. Finanční náhradě, kterou toto ustanovení upravuje, nelze, jak lze nepřímou vyčíst z druhého bodu odůvodnění, jakož i z čl. 1 odst. 1 směrnice, přičítat jinou funkci, než je ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníka. Tato účelová vázanost finanční náhrady rovněž vysvětluje, proč zákonodárce Unie povolil finanční vyrovnání za nevyčerpanou dovolenou za kalendářní rok pouze ve zvláštním případě ukončení pracovního poměru a jinak podle čl. 17 odst. 1 směrnice od této úpravy nepřipouští odchylky⁴³. Uvážíme-li tedy s ohledem na tuto přísnou vazbu na cíl právní úpravy, že hromadění nároků na dovolenou nezajistí znásobení zotavujícího účinku dovolené, jak již bylo uvedeno, nelze vysledovat, do jaké míry má být hromadění nároků na proplacení dovolené bezpodmínečně nezbytné k tomu, aby bylo dosaženo výše uvedeného cíle. Hromadění nároků na proplacení dovolené by naopak mělo za následek zvýhodnění pracovníka, respektive zatížení zaměstnavatele, které by nebylo odůvodnitelné cílem, který zákonodárce touto právní úpravou sledoval.

69. Tomuto nebezpečí je nutno zabránit takovým výkladem čl. 7 odst. 2 směrnice

70. Časově neomezené hromadění nároků na proplacení dovolené po dobu několika let tudíž není nezbytně vyžadováno k tomu, aby byla splněna funkce zotavení připisovaná nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok.

42 — Straube, G./Hilgenstock, C., výše uvedené dílo (poznámka pod čarou 30), s. 333, poukazují s odkazem na německé právo na to, že nároky na proplacení dovolené podléhají dani a odvodům na sociální pojištění.

43 — Viz rozsudky Federatie Nederlandse Vakbeweging (uvedený výše v poznámce pod čarou 22, bod 29), Merino Gómez (uvedený výše v poznámce pod čarou 5, bod 30) a BECTU (uvedený výše v poznámce pod čarou 5, bod 44).

c) Dílčí závěr

budu věnovat otázce položené předkládajícím soudem a přezkoumám, zda časové omezení možnosti převodu na období osmnácti měsíců je slučitelné s unijním právem.

71. Vzhledem k výše uvedenému přicházím k závěru, že časově neomezené hromadění nároků na dovolenou, respektive nároků na její proplacení, není právem Unie vyžadováno za účelem zajištění, že budou dosaženy cíle článku 7 směrnice 2003/88.

3. Slučitelnost časového omezení možnosti převodu nároků na dovolenou a na její proplacení s unijním právem

a) Rozsudek Schultz-Hoff a další jako výchozí bod

72. V první části svého přezkumu jsem konstatovala, že Soudní dvůr dosud nezaujal stanovisko k otázce, zda časově neomezené hromadění nároků na dovolenou a na její proplacení v důsledku nepřítomnosti pracovníka z důvodu nemoci, je unijním právem vyžadováno. V druhé části jsem se vypořádala s touto otázkou, přičemž jsem systematickým a teleologickým výkladem článku 7 směrnice 2003/88 dospěla k závěru, že taková kumulace není unijním právem vyžadována. Nyní se

73. Uznání možnosti časového omezení nároků na dovolenou dlouhodobě nemocných pracovníků vyžaduje další rozvoj judikatury. Výchozím bodem úvah musí být přitom rozsudek Schultz-Hoff a další, který k tomu udává nezbytný směr. Tento rozsudek je ovlivněn základní úvahou, že pracovníkovi musí být v každém případě poskytnuta možnost čerpat nárok na dovolenou za kalendářní rok, který je mu přiznán směrnicí, aby tato zásada sociálního práva Unie považovaná za obzvlášť významnou nebyla v konečném důsledku při svém provádění ohrožena. V jakém rozsahu dochází k ohrožení této zásady, nelze obecně posoudit, nýbrž závisí na příslušných okolnostech konkrétního případu. Pracovní volno pracovníka z důvodu nemoci sice nepochybně představuje významnou okolnost, která může ohrozit čerpání nároku na dovolenou za kalendářní rok, avšak z rozsudku nelze vyvodit, že by toto pracovní volno z důvodu nemoci muselo být považováno za jedinou rozhodnou okolnost. Některé skutečnosti naopak naznačují, že záleží zvláště na tom, jakým vnitrostátním právním předpisům nebo zvyklostem pracovník podléhá a zda vůbec skutečně čerpání nároku na dovolenou za kalendářní rok připouštějí.

74. Konstatování Soudního dvora v rozsudku Schultz-Hoff a další musí být tudíž posuzována z hlediska vnitrostátních právních předpisů použitelných v tehdejší věci v původním řízení. Pro závěr, že nebylo možné dovolenou za kalendářní rok skutečně čerpat, bylo rozhodné nejen obzvláště krátké období převoditelnosti v délce několika málo měsíců, ale i propadnutí nároku na dovolenou stanovené kolektivní smlouvou, které nedostatečně bralo v úvahu případy tvrdosti právní úpravy, jako například případ pracovní neschopnosti pracovníka.

musí být přezkoumány meze, jež článek 7 směrnice klade posuzovací pravomoci příslušné členským státům.

b) Přístupy k časovému omezení období převoditelnosti

75. Posuzujeme-li věc z tohoto pohledu, nelze v zásadě vyloučit, že za jiných okolností, které přiměřeným způsobem zohledňují potřeby pracovníka čerpat dovolenou a nevedou ke zmaření jeho nároku, se zánik těchto nároků po uplynutí určité lhůty zdá být ve světle judikatury Soudního dvora v souladu s unijním právem⁴⁴. Jsou-li k tomu splněny podmínky, nastane zřejmě případ považovaný Soudním dvorem za obvyklý, na nějž jsem poukázala v bodě 38 tohoto stanoviska. Vzniká pouze otázka, za jakých podmínek k tomu může dojít. Při hledání vhodného přístupu

76. Úplné propadnutí těchto nároků by bylo ze zde zastávaného pohledu nutno v každém případě striktně odmítnout, neboť by to pro pracovníka znamenalo nenahraditelnou ztrátu. Rozsudek Schultz-Hoff a další musí být chápán v tom smyslu, že nárok na dovolenou nesmí být zmařen tím, že jeho využití je závislé na těžko splnitelných podmínkách. Taková situace však zpravidla nastává právě v případech dlouhodobé nemoci pracovníka, neboť nemocný pracovník nemůže zabránit automatické úplné ztrátě nároků na dovolenou uplynutím určité doby. Zpravidla závisí na okamžiku jeho uzdravení, zda vůbec bude moci čerpat svůj nárok na dovolenou. V tomto rozsahu jsou vhodná zvláštní preventivní opatření ze strany členských států. Proto se zdá, že aby se zabránilo zmaření cílů směrnice, je nutné pracovníkovi přiznat alespoň nárok na zbývající dovolenou, který by mohl v případě uzdravení po svém návratu na pracoviště případně uplatnit. Na tuto nutnost

44 — V tomto smyslu Mestre, B., „Evolution in continuity – the ECJ reinforces its protection of the right to annual leave“, *European Law Reporter*, č. 2/2009, s. 62, který poukazuje na to, že propadnutí nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok po uplynutí určité lhůty není nutné v rozporu s právem Unie, za předpokladu, že pracovník měl skutečnou možnost čerpat nárok, který mu směrnice přiznává.

správně poukázala také německá vláda⁴⁵ ve svém písemném vyjádření. V úvahu by tudíž přicházel pouze částečný zánik nároku na dovolenou.

77. Výše uvedené úvahy vyvolávají otázky, co se týče jak délky lhůty, po jejímž uplynutí může nárok na dovolenou zaniknout, tak i rozsahu této zbytkové dovolené. Oba aspekty se při bližším pozorování ukazují být navzájem úzce spojeny, neboť stanovení lhůty například delší než dvanáct měsíců v každém případě po určité období, v němž se období převoditelnosti pro první rok a referenční období pro rok po něm následující překrývají, by mělo za následek, že nároky na dovolenou se budou za minimálně dva roky počítat. Teprve s uplynutím lhůty pro propadnutí nároku na dovolenou za první rok by byl rozsah nároků na dovolenou znovu snížen na počet dnů dovolené, který odpovídá počtu dnů minimální dovolené za kalendářní rok.

78. Účastníci řízení s výjimkou W. Schulteho poukázali souhlasně na nutnost časového omezení nároků na dovolenou. Schůdný přístup se v souladu s tím, co navrhl jak předkládající soud, tak také někteří účastníci řízení, naskýtá v obdobném použití ustanovení v Úmluvě MOP č. 132. Tato úmluva, jejíž význam pro výklad směrnice 2003/88 Soudní dvůr naposledy výslovně potvrdil v rozsudku

Schultz-Hoff a další⁴⁶, uvádí v čl. 9 odst. 1, že placená dovolená za kalendářní rok „musí být poskytnuta a vyčerpána [...] nejpozději do osmnácti měsíců od konce roku, za který vznikl nárok na dovolenou“. Toto ustanovení je třeba chápat ve smyslu nejzazší časové hranice⁴⁷, která vede k tomu, že při uplynutí v něm stanovené lhůty zanikají do té doby existující nároky na dovolenou.

79. Vzhledem ke skutečnosti, že stanovení časového ohraničení převoditelnosti nároků na dovolenou na rok, který poté následuje, spadá do pravomoci členských států stanovit podmínky, podle nichž může pracovník čerpat svůj nárok na dovolenou za kalendářní rok, omezuje se pravomoc Soudního dvora na

46 — Rozsudek Schultz-Hoff a další (uvedený výše v poznámce pod čarou 3, bod 38). Viz diskuse v literatuře o významu, který přísluší úmluvám MOP v právním řádu Unie. Korda, M./Pennings, F., „The legal character of international social security standards“, *European Journal of Social Security*, svazek 10 (2008), číslo 2, s. 132, zastávají názor, že Evropská unie nemá pravomoc stanovit právně závazné standardy sociálního zabezpečení. Z tohoto důvodu mají zásadní význam pro rozvoj mezinárodních standardů sociálního zabezpečení úmluvy podepsané v rámci MOP a Rady Evropy. Bercusson, B., „The European Court of Justice, Labour Law and ILO Standards“, *50 Jahre EU – 50 Jahre Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zum Arbeits- und Sozialrecht*, Baden-Baden 2008, s. 58 a násl., se přimlouvá za aktivnější roli Soudního dvora v rámci konstitucionalizace evropského sociálního modelu, který by měl při výkladu primárního a sekundárního práva Unie zohledňovat standardy MOP. Murray, J., „The Working Time Directive and Future Prospects for ILO Rules on Working Time“, *Transnational Labour Regulation – The ILO and EC compared*, s. 175, se domnívá, že mezi směrnicí o pracovní době a právem MOP existuje vysoká míra konvergence, co se týče předmětu a cíle těchto právních úprav.

47 — Takto také Dornbusch, G./Ahner, L., výše uvedené dílo (poznámka pod čarou 20), s. 182; Glaser, R./Lüders, H., výše uvedené dílo (poznámka pod čarou 30), s. 2692, a Leinemann, W., výše uvedené dílo (poznámka pod čarou 18), s. 1959.

45 — Viz bod 35 podání německé vlády.

to, aby určil, zda je časové omezení v souladu s unijním právem, přičemž musí dbát zejména na to, aby byly podporovány cíle směrnice⁴⁸.

80. Unijní právo v zásadě nebrání takovému časovému omezení nároků pracovníka na dovolenou, jaké je stanoveno v čl. 9 odst. 1 Úmluvy č. 132, zvláště když článek 7 směrnice 2003/88 příznání neomezeného nároku na dovolenou v žádném případě výslovně nepředpokládá. To také odpovídá, jak jsem již uvedla, výkladu Soudního dvora, který v bodě 43 rozsudku Schultz-Hoff a další rozhodl, že členským státům přísluší pravomoc vydat ustanovení, která dokonce obsahují zánik nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, ovšem za podmínky, že pracovník „má skutečně možnost uplatnit nárok, který mu směrnice přiznává“. Ve prospěch zásadního převzetí konceptu časového omezení, které je již dlouho upraveno v této mezinárodní právní úpravě, hovoří také šestý bod odůvodnění směrnice, podle něhož by při úpravách pracovní doby mělo být přihlédnuto k zásadám Mezinárodní organizace práce.

81. Lhůta, tak jak je stanovena v čl. 9 odst. 1 Úmluvy č. 132, by v každém případě splňovala ochranný cíl článku 7 směrnice 2003/88, neboť by tak pracovník měl až dva a půl roku

na to, aby vyčerpal svou minimální dovolenou za určitý referenční rok⁴⁹. Tato lhůta se zdá objektivně posuzováno dostatečně dlouhá k tomu, aby umožnila účinný výkon práva. Kromě toho by měl pracovník vždy záruku, že má k dispozici delší období k zotavení po dlouhodobé nemoci. V případě návratu na pracoviště by měl k dispozici ještě alespoň nárok na dovolenou v délce osm týdnů⁵⁰, při návratu v první polovině třetího roku dokonce nárok na dvanáct týdnů dovolené na zotavenou⁵¹. Nárok na zbývající dovolenou by byl tudíž v každém případě zajištěn. S přihlédnutím k výhodám, které se pracovníkovi v případě převzetí této právní úpravy naskýtají, je třeba vycházet z toho, že podmínka stanovená Soudním dvorem, na jejíž splnění je vázána pravomoc vnitrostátního zákonodárce upravit zákonem zánik nároku na dovolenou, byla skutečně splněna.

82. Časové omezení možnosti převodu nároků pracovníka na dovolenou na období osmnácti měsíců by rovněž zohledňovalo zájmy zaměstnavatele, a tudíž by v konečném důsledku přispívalo k přiměřené rovnováze mezi nimi. Zatímco by tedy pracovník měl záruku, že bude mít v každém případě k dispozici dostatečnou dobu k zotavení, měl by

48 — Viz bod 43 tohoto stanoviska.

49 — Složeno z dvanácti měsíců v referenčním roce (referenční období) s připočtením osmnácti měsíců po uplynutí referenčního roku (období převoditelnosti).

50 — Složeno z dovolené za aktuální a předcházející rok.

51 — Složeno z dovolené za aktuální a za oba předcházející roky.

zaměstnavatel jistotu, že nedojde k bezbřehému hromadění nároků na dovolenou a s tím spojeným problémům při organizaci práce. Totéž by platilo pro finanční zátěž, která souvisí s nároky na dovolenou nahromaděnými za delší časová období. Předvídatelnost a vypočitatelnost této finanční zátěže v důsledku časového omezení nároků na dovolenou by zaměstnavateli umožnila vytvořit rezervy, které se ještě pohybují v rámci finanční únosnosti. S přihlédnutím k výhodám časového omezení nároků na dovolenou by již zaměstnavatel neměl důvod zříkat se „sociální zdrženlivosti“⁵², kterou dosud vůči těžce nemocným zaměstnancům ve složité životní fázi uplatňoval, a sáhnout k prostředkům výpovědi, respektive ukončení pracovního poměru, které jsou nežádoucí z hlediska sociální a personální politiky.

osmnáctiměsíční lhůty, která je v uvedeném ustanovení rovněž zakotvena, je z právního hlediska povinné. Jedná se přitom o velmi zvláštní právní úpravu, která není konkrétně odůvodněna. Odráží spíše určitý konsensus mezi signatářskými státy Úmluvy. Proti převzetí této právní úpravy – čímž je míněna pouze osmnáctiměsíční lhůta – bez jakýchkoli změn hovoří v neposlední řadě znění šestého bodu odůvodnění směrnice 2003/88, které, pokud jde o úpravu pracovní doby, ukládá povinnost „přihlédnout k zásadám MOP“. Tato formulace umožňuje, jak uvedu dále, dospět k závěru, že nemohlo být cílem zákonodárce Unie převzít každou právní úpravu přijatou na úrovni mezinárodního práva veřejného v oblasti pracovního práva, a sice bez ohledu na to, zda dostatečně zohledňuje zvláštnosti právního řádu Unie, či nikoli.

c) Uvážení členských států při stanovení lhůty

83. Zatímco nic nebrání převzetí obecného konceptu časového omezení nároku na dovolenou – jak jej stanoví čl. 9 odst. 1 Úmluvy č. 132 – do celkové struktury unijněprávní úpravy pracovní doby, je případné mít pochybnosti o tom, zda převzetí

84. K odůvodnění lze uvést nejprve okolnost, že při provádění směrnice 2003/88 se k zásadám MOP „pouze přihlíží“, což posuzováno ze sémantického hlediska ukazuje na poskytnutí určitého prostoru k provedení. Jako další opěrný bod lze krom toho uvést směrnicí použitý pojem „zásada“. „Zásady“, respektive „principy“ se z hlediska právní metodologie vyznačují tím, že jako normy zavazují k tomu, co může spočívat v příkazu, povolení nebo

52 — Pojem použit v Gaul, B./Josten, D./Strauf, H., výše uvedené dílo (poznámka pod čarou 21), s. 501.

zákazu⁵³. Vyžadují, aby něco bylo skutečně-
no v co možná nejvyšší míře v poměru k práv-
ním a faktickým možnostem. Principy jsou
tudíž ideálními požadavky, které jsou charak-
terizovány tím, že mohou být splněny v odliš-
né míře a že požadovaná míra jejich splnění
závisí nejen na faktických, nýbrž také na práv-
ních možnostech. Oblast právních možností
je určena protikladnými principy a pravidly⁵⁴.

Soudního dvora. Bez ohledu na dlouhodobou
spolupráci mezi Evropskou unií a MOP v ob-
lasti hospodářské a sociální politiky, jakož i na
členství řady členských států v této organiza-
ci nemá sama Evropská unie jakožto nadná-
rodní organizace uvnitř MOP status smluvní
strany⁵⁶, ani pozorovatele. V důsledku toho
lze právní akty Unie, pokud jde o jejich slu-
čitelnost s právem MOP, posuzovat v zásadě
pouze v závislosti na míře, v jaké se sama Unie
cítí být právem MOP vázána.

85. Podstatnou mez představuje podle mého
názoru autonomie právního řádu Unie vytvo-
řeného Smlouvami⁵⁵, jehož ochrana je věcí

86. Bez ohledu na to je nutno poukázat na
skutečnost, že analogické použití osmnáct-
měsíční lhůty, jak správně poznamenala
Komise, by v konečném důsledku způsobilo
částečnou harmonizaci právních předpisů
a zvyklostí jednotlivých členských států, ač-
koli z článku 7 směrnice 2003/88 nelze od-
vodit, za jak dlouhé období musí být při tr-
vajících dlouhodobé nemoci přiznán nárok
na dovolenou a v případě ukončení pracovního
poměru finanční náhrada. Stejně tak nelze
nalézt oporu pro tvrzení, že unijní zákonod-
árce chtěl takový případ obdobně pou-
žít maximální lhůtu převoditelnosti v délce
osmnácti měsíců po uplynutí referenčního
roku stanovenou v čl. 9 odst. 1 Úmluvy č. 132.
Při neexistenci právní úpravy Unie v článku 7

53 — Viz Alexy, R., *Theorie der Grundrechte*, Baden-Baden 1985, s. 72.

54 — Viz Alexy, R., výše uvedeně dílo (poznámka pod čarou 53), s. 75 a násl.; obdobně Röthel, A., *Europäische Methodenlehre* (Karl Riesenhuber a kol.), § 12, marg. č. 37, s. 289, která poukazuje na to, že principy neobsahují „tvrdá“ kritéria a zpravidla stojí ve vnitřním vzájemném vztahu v rámci určitého „pohyblivého systému“. Larenz, K., *Methodenlehre der Rechtswissenschaft*, 6. vydání, Heidelberg 1991, s. 169, vysvětluje, že principy neplatí bez výjimek a mohou být ve vzájemném protikladu nebo rozporu. Neuplatňují nárok na výlučnost – tj., nesmějí být formulovány podle schématu „pouze když ... pak“. Autor poukazuje na to, že vlastní obsah získávají principy teprve prostřednictvím souhry jejich vzájemného doplňování a omezování. Ke svému uskutečnění vyžadují konkretizaci pomocí dílčích principů a konkrétních hodnocení v rámci samostatného skutkového stavu. Podle názoru Frenz, W., *Handbuch Europarecht*, svazek 4 (Europäische Grundrechte), Berlín 2009, § 11, s. 133, marg. č. 438, se zásady vyznačují tím, že jejich obsah nemusí být v plném rozsahu uskutečněn. Směřují spíše k ideálnímu řešení. Mají být přijata ustanovení, která prosazují cíl stanovený těmito zásadami.

55 — Viz rozsudky ze dne 5. února 1963, Van Gend & Loos (26/62, Recueil, s. 1, 3), a ze dne 15. července 1964, Costa (6/64, Recueil, s. 1251, 1269). Viz posudek 1/91 ze dne 14. prosince 1991 (Recueil, s. I-6079, bod 35), jakož i posudek 1/09 ze dne 8. března 2011 (Sb. rozh. s. I-1137, bod 67).

56 — Viz Böhmert, S., *Das Recht der ILO und sein Einfluss auf das deutsche Arbeitsrecht im Zeichen der europäischen Integration*, s. 211, která se věnuje otázce možného oprávnění tehdejšího Evropského společenství ve vztahu k MOP.

směrnice 2003/88 je třeba mít za to, že tato lhůta je předmětem prováděcí úpravy⁵⁷ k tomuto ustanovení, a tudíž také vyhrazena právním předpisům či zvyklostem jednotlivých států, přičemž ty musí být vhodné k zajištění dosažení cílů směrnice.

provádění mají pokud možno řídit. To vyžaduje podle mého názoru již uvedené tvrzení v šestém bodě odůvodnění směrnice 2003/88, který vytváří spojení mezi unijním právem a právem MOP.

87. S ohledem na současný stav unijního práva musí být v konkrétním případě přezkoumáno, zda vnitrostátní právní úprava nebo zvyklost pracovníkovi umožňují uplatnit nároky, které mu propůjčuje směrnice 2003/88, přičemž rozsah těchto nároků je nutno určit ve světle cílů čl. 7 odst. 1 směrnice.

88. Omezení období převoditelnosti na osmáct měsíců, jak je stanoví čl. 9 odst. 1 Úmluvy č. 132, po jehož uplynutí nároky pracovníka na dovolenou zaniknou, se v každém případě zdá být dostatečně dlouhé, a tudíž v konečném důsledku vhodné k tomu, aby pracovníkovi umožnilo skutečné využití nároku na dovolenou za kalendářní rok ve smyslu rozsudku Schultz-Hoff a další. Přitom je nutno zdůraznit, že toto období představuje ukazatel, jímž se členské státy při vnitrostátním

89. Toto spojení ovšem není z výše uvedených důvodů⁵⁸ zase tak dalekosáhlé, a z právního hlediska tudíž nepůsobí ani tak, že by pro unijní právo byla závazná pouze maximální hranice stanovená v čl. 9 odst. 1 Úmluvy č. 132. Z právního hlediska se naopak zdá, že se členský stát může od této lhůty odchýlit. Přihlédneme-li totiž k tomu, že směrnice 2003/88 podle čl. 1 odst. 1 stanoví pouze „minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby“ a podle článku 15 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“, zdá se, že by bylo důsledné přiznat členským státům v rámci právního řádu Unie pravomoc vydat předpisy, které pro pracovníky eventuálně stanoví výhodnější lhůty. Členské státy každopádně nemohou odmítnout stanovení výhodnějších lhůt s odkazem na maximální hranici obsaženou v čl. 9 odst. 1 Úmluvy

57 — Viz bod 43 tohoto stanoviska.

58 — Viz body 84 a 85 tohoto stanoviska.

č. 132, zvláště když Úmluva MOP stanoví pouze mezinárodní minimální standardy⁵⁹, jejichž rámec může samo unijní právo překročit. To platí právě také pro směrnici 2003/88, která místy překračuje minimální požadavky Úmluvy č. 132, když například stanoví minimální dovolenou za kalendářní rok v délce čtyř týdnů namísto tří pracovních týdnů stanovených v čl. 3 odst. 3 Úmluvy.

d) Dílčí závěr

90. Pro účely probíhajícího řízení o rozhodnutí o předběžné otázce z výše uvedeného vyplývá, že možnost převodu nároků na dovolenou za kalendářní rok sice může být stanovena na dobu minimálně osmnácti měsíců, avšak nikoli povinně. Druhou předběžnou otázkou je rovněž nutno zodpovědět v tomto smyslu.

59 — Viz Korda, M./Pennings, F., výše uvedené dílo (poznámka pod čarou 46), s. 134, kteří poukazují na to, že úmluvy, které byly uzavřeny v poválečné době v rámci MOP, stanovují pouze minimální standardy. Podobně také Böhmert, S., výše uvedené dílo (poznámka pod čarou 56), s. 211, která za cíl MOP považuje zajištění minimální míry práv ve všech členských státech. Tento závěr lze vyvodit z čl. 19 odst. 8 Ústavy MOP, podle níž „[v] každém případě nelze o přijetí úmluvy nebo doporučení Konferencí nebo o ratifikaci úmluvy členem mít za to, že se dotýká jakéhokoli zákona, nálezu, obyčeje nebo dohody, které zaručují dotčeným pracujícím příznivější podmínky, než jsou ty, které předvídá úmluva nebo doporučení“. Členům MOP tedy není bráněno v tom, aby zachovali nebo zavedli vyšší standardy. Na druhé straně mohou na úroveň standardů MOP snížit vnitrostátní právní úpravu, která tento minimální rámec překračuje.

91. Souhrnem je nutno konstatovat, že v situaci, jakou je situace v původním řízení, která se vyznačuje dlouhými obdobími nemoci pracovníka, budou zájmy pracovníka a zaměstnance s přihlédnutím k cílům směrnice uvedeny do vzájemného souladu nejlépe tak, bude-li zavedeno časové omezení období převoditelnosti, které povede k tomu, že nároky na dovolenou, které v příslušném referenčním roce vznikly, po uplynutí určité lhůty zaniknou, bude-li zajištěno, že cíl nároku na dovolenou je zaručen také v případě dlouhodobě nemocných pracovníků. Z toho vyplývá, že při ukončení pracovního poměru musí ve stejném rozsahu zaniknout příslušné nároky na finanční náhradu. Jako nárok na zbývající dovolenou by přitom zůstal zachován odpovídající nárok na dovolenou nově vzniklý v následujícím roce.

92. Stanovení lhůty, po jejímž uplynutí zaniknou nároky na dovolenou, respektive její proplacení, představuje prováděcí úpravu, která je vyhrazena právním předpisům či zvyklostem jednotlivých členských států, avšak tato úprava musí být vhodná k zajištění dosažení cílů směrnice. To je nutno určit v konkrétním případě ve světle cílů čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88. Časové omezení na osm měsíců je z hlediska těchto cílů v každém případě dostatečné. Možnost převodu po dobu pouze šesti

měsíců, která byla předmětem věci Schultz-Hoff a další, naproti tomu tyto požadavky nesplňuje⁶⁰.

nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok.“

4. Konečné závěry

93. Na závěr je třeba s ohledem na další vývoj judikatury uvést, že výsledný výklad vyplývající z výše uvedeného přezkumu je nutno zařadit do kontextu konstatování Soudního dvora v rozsudku Schultz-Hoff a další.

94. V uvedeném rozsudku rozhodl Soudní dvůr mimo jiné takto:

„Článek 7 odst. 1 směrnice 2003/88 musí být vykládán tak, že brání vnitrostátním právním předpisům nebo zvyklostem, které stanoví, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zaniká uplynutím referenčního období nebo období převoditelnosti stanoveného vnitrostátním právem i tehdy, pokud měl pracovník pracovní volno z důvodu nemoci během celého referenčního období nebo po jeho část a jeho pracovní neschopnost přetrvávala do ukončení jeho pracovního poměru, což bylo důvodem, že nemohl uplatnit svůj

95. Podle mého názoru musí být toto konstatování Soudního dvora doplněno o následující konstatování, aby byly zohledněny zvláštní okolnosti ve věci v původním řízení a stanovena možnost časového omezení nároků:

– Článek 7 odst. 1 a 2 směrnice 2003/88 musí být vykládán tak, že nebrání vnitrostátním právním předpisům nebo zvyklostem, které stanoví, že nárok na dovolenou, respektive na její proplacení uplynutím referenčního období, jakož i období převoditelnosti zaniká i tehdy, pokud je pracovník dlouhodobě práce neschopný, jestliže je období převoditelnosti vyměřeno tak, že je zajištěn cíl primárního nároku na zotavení.

– Možnost převodu po dobu alespoň osmnácti měsíců po uplynutí referenčního roku tento požadavek splňuje, není však unijním právem povinně vyžadována. Členským státům je naopak ponechána volnost vydat v mezích stanovených směrnicí také jinou právní úpravu.

60 — Viz body 40 a 74 tohoto stanoviska.

96. První konstatování v mém návrhu rozhodnutí je obecné povahy a vyjadřuje stanovisko, že omezení nároku na dovolenou za kalendářní rok, respektive nároku na její proplacení, je podle unijního práva v zásadě možné, nakolik je ještě slučitelné s cílem dovolené za kalendářní rok spočívajícím v zotavení. Umožňuje

mimo jiné částečný zánik těchto nároků po uplynutí lhůty, kterou musí stanovit členské státy. Druhým konstatováním je zodpovězena druhá otázka předkládajícího soudu, přičemž omezení možnosti převodu nároků na dovolenou na dobu osmnácti měsíců je třeba prohlásit za slučitelné s unijním právem.

VII – Závěry

97. S ohledem na výše uvedené úvahy navrhuji Soudnímu dvoru, aby na předběžné otázky položené Landesarbeitsgericht Hamm odpověděl takto:

- „1) Článek 7 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby musí být vykládán tak, že brání vnitrostátním právním předpisům nebo zvyklostem, které stanoví, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zaniká uplynutím referenčního období nebo období převoditelnosti stanoveného vnitrostátním právem i tehdy, pokud měl pracovník pracovní volno z důvodu nemoci během celého referenčního období nebo po jeho část a jeho pracovní neschopnost přetrvávala do ukončení jeho pracovního poměru, což bylo důvodem, proč nemohl uplatnit svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok.

- 2) Článek 7 odst. 1 a 2 směrnice 2003/88 musí být vykládán tak, že nebrání vnitrostátním právním předpisům nebo zvyklostem, které stanoví, že nárok na dovolenou, respektive na její proplacení uplynutím referenčního období, jakož i období převoditelnosti zaniká i tehdy, pokud je pracovník dlouhodobě práce neschopný, jestliže je období převoditelnosti vyměřeno tak, že je zajištěn cíl primárního nároku na zotavení.

- 3) Možnost převodu po dobu alespoň osmnácti měsíců po uplynutí referenčního roku tento požadavek splňuje, není však unijním právem povinně vyžadována. Členskými státy je naopak ponechána volnost vydat v mezích stanovených směrnici také jinou právní úpravu.“