



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (pátého senátu)

3. května 2012*

„Sociální politika — Směrnice 2003/88/ES — Pracovní podmínky — Úprava pracovní doby — Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok — Finanční náhrada v případě nemoci — Úředníci (hasiči)“

Ve věci C-337/10,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Německo) ze dne 25. června 2010, došlým Soudnímu dvoru dne 7. července 2010, v řízení

Georg Neidel

proti

Stadt Frankfurt am Main,

SOUDNÍ DVŮR (pátý senát),

ve složení M. Safjan, předseda senátu, E. Levits (zpravodaj) a A. Borg Barthet, soudci,

generální advokátka: V. Trstenjak,

vedoucí soudní kanceláře: A. Impellizzeri, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 8. března 2012,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za G. Neidela K. Schmidt-Strunkem, Rechtsanwalt,
- za německou vládu J. Möllerem, jako zmocněncem,
- za dánskou vládu C. Vangem, jako zmocněncem,
- za italskou vládu G. Palmieri, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s M. Russo, avvocato dello Stato,
- za rakouskou vládu C. Pesendorfer, jako zmocněnkyní,
- za vládu Spojeného království S. Ossowskim, jako zmocněncem,
- za Evropskou komisi V. Kreuzschitzem a M. van Beekem, jako zmocněnci,

* Jednací jazyk: němčina.

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generální advokátky, rozhodnout věc bez stanoviska,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381).
- 2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi G. Neidelem a jeho bývalým zaměstnavatelem Stadt Frankfurt am Main (městem Frankfurtem nad Mohanem), jehož předmětem je nárok G. Neidela na finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok, kterou nevyčerpal k okamžiku odchodu do důchodu.

Právní rámec

Právní úprava Unie

- 3 Článek 1 směrnice 2003/88, nadepsaný „Předmět a oblast působnosti“, stanoví:
„1. Tato směrnice stanoví minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby.
2. Tato směrnice se vztahuje na:
a) minimální doby [...] dovolen[é] za kalendářní rok [...]
[...]
3. Tato směrnice se vztahuje na všechna odvětví činností, veřejná i soukromá, ve smyslu článku 2 směrnice [Rady] 89/391/EHS [ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (Úř. věst. L 183, s. 1; Zvl. vyd. 05/01, s. 349)], aniž jsou dotčeny články 14, 17, 18 a 19 této směrnice.
[...]“
- 4 Článek 7 směrnice 2003/88, nadepsaný „Dovolená za kalendářní rok“, zní:
„1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.
2. Minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru.“
- 5 Článek 15 této směrnice, nadepsaný „Příznivější ustanovení“, stanoví:
„Tato směrnice se nedotýká práva členských států uplatňovat nebo zavádět právní a správní předpisy, které jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků, nebo napomáhat nebo umožňovat uplatňování kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery, které jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků.“

- 6 Článek 17 směrnice 2003/88 stanoví, že se členské státy mohou od některých ustanovení této směrnice odchýlit. V případě článku 7 uvedené směrnice však není přípustná žádná odchylka.

Vnitrostátní právní úprava

- 7 Služební zákon Spolkové země Hesensko (Hessisches Beamtenengesetz) v § 106 stanoví, že úředníkům náleží za každý rok dovolená na zotavenou s náhradou platu.

- 8 V § 50 odst. 1 tohoto zákona se stanoví:

„Úředníci s definitivou odcházejí do důchodu uplynutím měsíce, v němž dosáhnou věku 65 let (věková hranice).“ Pro úředníky profesionální hasičské služby je namísto dosažení věku 65 let stanovena věková hranice 60 let.

- 9 Podle § 21 bodu 4 zákona o postavení úředníků ve spolkových zemích (Beamtenstatusgesetz) vede odchod do důchodu k ukončení služebního poměru.

- 10 V nařízení Spolkové země Hesensko o dovolené (Hessische Urlaubsverordnung, dále jen „HUrlVO“) se upřesňuje počátek a konec období, za které náleží dovolená, a vznik a zánik nároku na dovolenou za kalendářní rok.

- 11 V § 8 odst. 1 HUrlVO se stanoví:

„[...] Skončil-li služební poměr z důvodu dosažení zákonem stanovené věkové hranice, činí nárok na dovolenou šest dvanáctin, pokud služební poměr skončil v první polovině roku, za který náleží dovolená, a dvanáct dvanáctin, pokud služební poměr skončil ve druhé polovině roku, za který náleží dovolená.“

- 12 Odstavec 2 § 9 HUrlVO, nadepsaného „Poskytování dovolené v částech a převod dovolené do následujícího roku“, zní:

„Dovolená se zásadně čerpá během kalendářního roku, za který náleží. Nárok na dovolenou, s jejímž čerpáním nebylo započato do devíti měsíců od skončení kalendářního roku, za který náleží, zaniká.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 13 G. Neidel, narozený dne 2. srpna 1949, začal pracovat ve službách Stadt Frankfurt am Main v roce 1970. Nejprve zastával funkci hasiče a poté požárního rady. Měl postavení úředníka.

- 14 Od 12. června 2007 byl G. Neidel práce neschopen ze zdravotních důvodů. Na konci srpna 2009, kdy dosáhl věku 60 let, odešel do důchodu a od té doby pobírá měsíční důchod ve výši 2 463,24 eur.

- 15 Vzhledem k tomu, že běžná týdenní pracovní doba hasičů, které zaměstnává Stadt Frankfurt am Main, neodpovídá pětidennímu pracovnímu týdnu, měl G. Neidel za roky 2007 až 2009 nárok na 26 dnů dovolené ročně. Nadto měl nárok na náhradní volno počítané v hodinách, a to za svátky, které v příslušném kalendářním roce připadly na den, který je obvykle dnem pracovním.

- 16 S ohledem na tuto právní úpravu mají účastníci původního řízení za to, že G. Neidel měl celkem nárok na 31 dní dovolené v roce 2007, 35 dní v roce 2008 a 34 dní v roce 2009. Žalobce z této dovolené vyčerpal pouze 14 dní za rok 2007. Zbyl mu tedy nárok na nevyčerpanou dovolenou v rozsahu 86 dní, což odpovídá částce 16 821,60 eur hrubého.

- 17 Žádost G. Neidela, aby mu byla vyplacena finanční náhrada za nevyčerpanou dovolenou ve shora uvedené výši, byla rozhodnutím Stadt Frankfurt am Main zamítnuta, protože německé služební právo neupravuje peněžitou náhradu za nevyčerpanou dovolenou na zotavenou. Podle Stadt Frankfurt am Main se čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 na úředníky nevztahuje. Stadt Frankfurt am Main dále tvrdí, že odchod do důchodu nelze podřadit pod pojem „ukončení pracovního poměru“ ve smyslu uvedeného ustanovení.
- 18 Verwaltungsgericht Frankfurt am Main, před nímž G. Neidel napadl uvedené rozhodnutí správní žalobou a jenž měl pochybnosti o tom, zda je výklad článku 7 směrnice 2003/88, který podává Stadt Frankfurt am Main, podložený, se rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:
- „1) Vztahuje se článek 7 směrnice 2003/88[...] také na služební poměr úředníků?
- 2) Zahrnuje čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88[...] také nároky na dovolenou za kalendářní rok, případně dovolenou na zotavenou, pokud vnitrostátní právo přiznává takový nárok v rozsahu větším než čtyři týdny?
- 3) Vztahuje se čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 [...] také na nároky na pracovní volno, které vnitrostátní právo přiznává z důvodu nepravidelného rozvržení pracovní doby jako náhradu za práci ve svátek, dodatečně k dovolené za kalendářní rok, případně k dovolené na zotavenou.
- 4) Může úředník po odchodu do důchodu uplatňovat nárok na proplacení dovolené na zotavenou, případně dovolené za kalendářní rok přímo na základě čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 [...], pokud z důvodu nemoci nekonal službu, a tudíž neměl možnost využít svou dovolenou ve formě pracovního volna?
- 5) Lze vůči takovému nároku na proplacení dovolené alespoň zčásti namítat předčasný zánik nároku na dovolenou, který je stanoven vnitrostátním právem?
- 6) Vztahuje se nárok na náhradu podle čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 [...] pouze na minimální dobu dovolené za kalendářní rok v trvání čtyř týdnů zaručenou v čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 [...], nebo se takový nárok vztahuje také na další nároky na dovolenou, které dodatečně stanoví vnitrostátní právo? Náleží k těmto rozšířeným nárokům na dovolenou také nárok na pracovní volno, který vznikl pouze na základě zvláštního rozvržení pracovní doby?“

K předběžným otázkám

K první otázce

- 19 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda se článek 7 směrnice 2003/88 vztahuje na úředníka, který za obvyklých podmínek vykonává funkci hasiče.
- 20 V této souvislosti je třeba nejprve připomenout, že podle čl. 1 odst. 3 směrnice 2003/88 ve spojení s článkem 2 směrnice 89/391, na který odkazuje, se uvedené směrnice použijí na všechna odvětví činností, veřejná i soukromá, pro účely zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci a regulace některých aspektů úpravy jejich pracovní doby.
- 21 Soudní dvůr již judikoval, že působnost směrnice 89/391 musí být chápána široce, takže výjimky z této působnosti upravené v jejím čl. 2 odst. 2 prvním pododstavci musí být vykládány restriktivně (v tomto smyslu viz zejména rozsudky ze dne 3. října 2000, Simap, C-303/98, Recueil, s. I-7963, body 34 a 35, a ze dne 12. ledna 2006, Komise v. Španělsko, C-132/04, bod 22). Uvedené výjimky byly totiž přijaty pouze za

jediným účelem, a to aby zaručily řádné fungování služeb, které jsou nepostradatelné k ochraně veřejné bezpečnosti, veřejného zdraví, jakož i veřejného pořádku v případě situací mimořádné závažnosti a rozsahu (rozsudek ze dne 5. října 2004, Pfeiffer a další, C-397/01 až C-403/01, Sb. rozh. s. I-8835, bod 55, a usnesení ze dne 7. dubna 2011, May, C-519/09, Sb. rozh. s. I-2761, bod 19).

- 22 Vzhledem k tomu, že u takového úředníka, jako je žalobce v původním řízení, nenastala žádná z těchto okolností, spadá jeho činnost do působnosti směrnice 2003/88 (viz v tomto smyslu usnesení ze dne 14. července 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, C-52/04, Sb. rozh. s. I-7111, body 57 až 59).
- 23 Dále je nutné připomenout, že podle ustálené judikatury má pojem „pracovník“ ve smyslu článku 45 SFEU autonomní význam a nelze jej vykládat restriktivně. Za „pracovníka“ musí být považován každý, kdo vykonává skutečnou a konkrétní činnost, s výjimkou činností, které jsou natolik omezené, že jsou čistě okrajové a vedlejší. Pracovní poměr je podle této judikatury charakterizován okolností, že určitá osoba vykonává po určitou dobu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením činnosti, za které protihodnotou pobírá odměnu (viz zejména rozsudky ze dne 3. července 1986, Lawrie-Blum, 66/85, Recueil, s. 2121, body 16 a 17; ze dne 23. března 2004, Collins, C-138/02, Recueil, s. I-2703, bod 26, a ze dne 7. září 2004, Trojani, C-456/02, Sb. rozh. s. I-7573, bod 15).
- 24 V této souvislosti je třeba konstatovat, že předkládací rozhodnutí neobsahuje žádný údaj, na jehož základě by bylo možné pochybovat o tom, že zaměstnanecký vztah mezi G. Neidelem a jeho zaměstnavatelem, Stadt Frankfurt am Main, vykazuje znaky pracovního poměru uvedené v bodě 23 tohoto rozsudku.
- 25 Nakonec je třeba uvést, že Soudní dvůr již judikoval, že jelikož ustanovení upravující výjimku obsažené v čl. 45 odst. 4 SFEU nečiní žádného rozdílu stran zaměstnání ve veřejné správě, není podstatné, zda je pracovník zaměstnán jako dělník, zaměstnanec nebo jako úředník, ani zda jeho zaměstnanecký vztah spadá do oblasti veřejného nebo soukromého práva. Tyto právní kvalifikace mohou mít totiž v jednotlivých vnitrostátních právních předpisech odlišný obsah, takže nemohou poskytovat výkladové kritérium vyhovující požadavkům unijního práva (viz rozsudek ze dne 12. února 1974, Sotgiu, 152/73, Recueil, s. 153, bod 5).
- 26 Vzhledem k předchozím úvahám je třeba na první otázku odpovědět tak, že článek 7 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že se vztahuje na úředníka, který vykonává za obvyklých podmínek činnost hasiče.

Ke čtvrté otázce

- 27 Podstatou čtvrté otázky předkládajícího soudu je, zda čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že úředník má při odchodu do důchodu nárok na finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok, kterou nevyčerpal proto, že svou funkci nevykonával z důvodu nemoci.
- 28 V tomto ohledu je třeba připomenout, že jak vyplývá ze samotného znění čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, od kterého tato směrnice neumožňuje odchylku, mají všichni pracovníci nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů. Tento nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, který podle ustálené judikatury Soudního dvora musí být považován za zásadu sociálního práva Unie, jež má zvláštní význam, je tudíž přiznán každému pracovníkovi (viz rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další, C-350/06 a C-520/06, Sb. rozh. s. I-179, bod 54). Jak bylo upřesněno v odpovědi na první otázku, tento pojem „pracovník“ zahrnuje i takového úředníka, jako je žalobce v původním řízení.
- 29 Jestliže dojde k ukončení pracovního poměru, není již ve skutečnosti možné placenou dovolenou za kalendářní rok vyčerpat. Aby se předešlo tomu, že z důvodu této nemožnosti nebude pracovník moci tohoto nároku využít, a to ani ve formě peněžní, stanoví čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88, že pracovník má nárok na finanční náhradu (výše uvedený rozsudek Schultz-Hoff a další, bod 56).

- 30 Soudní dvůr tak dospěl k závěru, že čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 musí být vykládán tak, že brání vnitrostátním právním předpisům nebo zvyklostem, které stanoví, že při ukončení pracovního poměru se neproplácí žádná finanční náhrada za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok pracovníkovi, který měl pracovní volno z důvodu nemoci během celého referenčního období či období převoditelnosti nebo po jejich část, což bylo důvodem k tomu, že nemohl uplatnit svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok (rozsudek Schultz-Hoff a další, bod 62).
- 31 V daném případě dochází odchodem úředníka do důchodu k ukončení jeho pracovního poměru a vnitrostátní právo nadto stanoví, jak již bylo upřesněno v bodě 9 tohoto rozsudku, zánik služebního poměru takového úředníka.
- 32 Na čtvrtou otázku je proto třeba odpovědět tak, že čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že úředník má při odchodu do důchodu nárok na finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok, kterou nevyčerpal proto, že svou funkci nevykonával z důvodu nemoci.

Ke druhé, třetí a šesté otázce

- 33 Podstatou těchto otázek předkládajícího soudu, které je nutno zkoumat společně, je, zda článek 7 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátním předpisům, které úředníkovi přiznávají další nároky na placenou dovolenou dodatečně k nároku na minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok v trvání čtyř týdnů, avšak nestanoví vyplacení finanční náhrady v případě, kdy úředník odcházející do důchodu nemohl těchto svých dalších nároků využít proto, že svou funkci nevykonával z důvodu nemoci.
- 34 V tomto ohledu je třeba připomenout, že Soudní dvůr určil, že směrnice 2003/88 nebrání vnitrostátním předpisům, které stanoví nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání déle než čtyři týdny, přiznaný za podmínek získání a přiznávání stanovených uvedeným vnitrostátním právem (rozsudek ze dne 24. ledna 2012, Dominguez, C-282/10, bod 47).
- 35 Z výslovného znění čl. 1 odst. 1 a 2 písm. a) i čl. 7 odst. 1 a článku 15 směrnice 2003/88 totiž vyplývá, že se tato směrnice omezuje na stanovení minimálních požadavků na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby a nedotýká se práva členských států uplatňovat vnitrostátní předpisy, které jsou pro ochranu pracovníků příznivější (výše uvedený rozsudek Dominguez, bod 48).
- 36 Vzhledem k tomu, že tedy členské státy mohou v závislosti na příčině nepřítomnosti pracovníka, jenž má volno z důvodu nemoci, stanovit dobu trvání placené dovolené za kalendářní rok rovnající se minimální době čtyř týdnů zaručené touto směrnicí nebo delší (výše uvedený rozsudek Dominguez, bod 50), je na nich, aby zaprvé rozhodly, zda úředníkům přiznají další nároky na placenou dovolenou dodatečně k nároku na minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok v trvání čtyř týdnů, přičemž buď upraví nárok úředníka odcházejícího do důchodu na finanční náhradu, jestliže těchto dalších nároků nemohl využít proto, že svou funkci nevykonával z důvodu nemoci, anebo takový nárok neupraví, a zadruhé aby stanovily podmínky přiznávání těchto dalších nároků.
- 37 Z toho vyplývá, že na druhou, třetí a šestou otázku je třeba odpovědět tak, že článek 7 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátním předpisům, jež úředníkovi přiznávají další nároky na placenou dovolenou dodatečně k nároku na minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok v trvání čtyř týdnů, avšak nestanoví vyplacení finanční náhrady v případě, kdy úředník odcházející do důchodu nemohl těchto svých dalších nároků využít proto, že svou funkci nemohl vykonávat z důvodu nemoci.

K páté otázce

- 38 Podstatou páté otázky předkládajícího soudu je, zda čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 brání vnitrostátnímu ustanovení, které stanovením období převoditelnosti v trvání devíti měsíců, po jehož uplynutí nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zaniká, omezuje právo úředníka odcházejícího do důchodu na vyplacení součtu finančních náhrad za placené dovolené za kalendářní rok, které nevyčerpal z důvodu pracovní neschopnosti.

- 39 V tomto ohledu je nutné rovnou konstatovat, že Soudní dvůr v rozsudku ze dne 22. listopadu 2011, KHS (C-214/10, Sb. rozh. s. I-11757, bod 35), dospěl k závěru, že u období převoditelnosti, po jehož uplynutí nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok může zaniknout v případě kumulace nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok, je nutno s ohledem na článek 7 směrnice 2003/88 posoudit, zda uvedené období může být oprávněně kvalifikováno jako období, po jehož uplynutí placená dovolená za kalendářní rok ztrácí svůj pozitivní účinek na pracovníka v podobě poskytnutí času na odpočinek.
- 40 Soudní dvůr v této souvislosti připomněl, že právo na placenou dovolenou za kalendářní rok má jako zásada sociálního práva Unie nejen zvláštní význam, ale je také výslovně uvedeno v čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie, které se v čl. 6 odst. 1 SEU přiznává stejná právní síla jako Smlouvám (výše uvedený rozsudek KHS, bod 37).
- 41 Z toho vyplývá, že aby bylo respektováno toto právo, jehož účelem je ochrana pracovníka, musí každé období převoditelnosti zohledňovat zvláštní okolnosti, v nichž se nachází pracovník, který je po dobu několika po sobě následujících referenčních období práce neschopný. Uvedené období tak musí pracovníkovi zejména zajistit, že v případě potřeby bude mít k dispozici rozložitelný a plánovatelný čas odpočinku, který bude mít dlouhodobě k dispozici, a musí podstatně překračovat dobu referenčního období, za něž bylo přiznáno (výše uvedený rozsudek KHS, bod 38).
- 42 Ve věci v původním řízení ale období převoditelnosti, které je stanoveno v § 9 odst. 2 HUrlVO, činí devět měsíců, a je tedy kratší než referenční období, k němuž se vztahuje.
- 43 Vzhledem k předchozím úvahám je třeba na pátou otázku odpovědět tak, že čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátnímu ustanovení, které stanovením období převoditelnosti v trvání devíti měsíců, po jehož uplynutí nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zaniká, omezuje právo úředníka odcházejícího do důchodu na vyplacení součtu finančních náhrad za placené dovolené za kalendářní rok, které nevyčerpal z důvodu pracovní neschopnosti.

K nákladům řízení

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

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

- 1) **Článek 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby musí být vykládán v tom smyslu, že se vztahuje na úředníka, který za obvyklých podmínek vykonává činnost hasiče.**
- 2) **Článek 7 odst. 2 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že úředník má při odchodu do důchodu nárok na finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok, kterou nevyčerpal proto, že svou funkci nevykonával z důvodu nemoci.**
- 3) **Článek 7 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátním předpisům, jež úředníkovi přiznávají další nároky na placenou dovolenou dodatečně k nároku na minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok v trvání čtyř týdnů, avšak nestanoví vyplacení finanční náhrady v případě, kdy úředník odcházející do důchodu nemohl těchto svých dalších nároků využít proto, že svou funkci nemohl vykonávat z důvodu nemoci.**
- 4) **Článek 7 odst. 2 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátnímu ustanovení, které stanovením období převoditelnosti v trvání devíti měsíců, po jehož uplynutí nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zaniká, omezuje právo úředníka odcházejícího do důchodu na vyplacení součtu finančních náhrad za placené dovolené za kalendářní rok, které nevyčerpal z důvodu pracovní neschopnosti.**

Podpisy.