



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (velkého senátu)

4. června 2020*

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků – Úprava pracovní doby – Směrnice 2003/88/ES – Články 5 a 7 – Týdenní doba odpočinku – Dovolena za kalendářní rok – Mimořádné placené volno, kdy je dovolena absence v práci za účelem uspokojení určitých potřeb a splnění určitých povinností“

Ve věci C-588/18,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Audiencia Nacional (Vrchní soud s celostátní působností, Španělsko) ze dne 3. září 2018, došlým Soudnímu dvoru dne 20. září 2018, v řízení

Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico),

Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT),

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)

proti

Grupo de Empresas DIA SA,

Twins Alimentación SA,

SOUDNÍ DVŮR (velký senát),

ve složení K. Lenaerts, předseda, R. Silva de Lapuerta, místopředsedkyně, A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan (zpravodaj), M. Safjan, S. Rodin a I. Jarukaitis, předsedové senátů, C. Toader, D. Šváby, F. Biltgen, K. Jürimäe a C. Lycourgos, soudci,

generální advokát: H. Saugmandsgaard Øe,

vedoucí soudní kanceláře: M. Ferreira, vrchní radová,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 24. září 2019,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico) J.I. Quintana Horcajadou a D. Cadierno Pájarem, abogados,

* Jednací jazyk: španělština.

- za Federación Estatal de Servicios Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) B. García Rodríguezem a J. F. Pinilla Porlanem, abogados,
- za Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) P. Caballero Marcos, abogada,
- za Grupo de Empresas DIA SA a Twins Alimentación SA A. I. Pérez Hernández, abogada,
- za španělskou vládu L. Aguilera Ruizem, jako zmocněncem,
- za Evropskou komisi N. Ruiz Garcíou a M. van Beekem, jako zmocněnci,

po vypsání stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 12. prosince 2019,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článků 5 a 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. 2003, L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci kolektivních pracovněprávních sporů mezi odborovými organizacemi zaměstnanců, a sice Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión de Trabajadores (FESMC-UGT) a Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), na jedné straně a skupinou DIA SA a společností Twins Alimentación SA na straně druhé týkajících se podmínek uplatňování mimořádného placeného volna podle článku 46 Convenio colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA (kolektivní smlouva skupiny Dia SA a společnosti Twins Alimentación SA) ze dne 13. července 2016 (dále jen „kolektivní smlouva ze dne 13. července 2016“), zaregistrované a zveřejněné prostřednictvím Resolución de la Dirección General de Empleo (usnesení generálního ředitelství pro zaměstnanost) ze dne 22. srpna 2016 (BOE č. 212 ze dne 2. září 2016, s. 63357).

Právní rámec

Unijní právo

Směrnice 2003/88

- 3 Bod 5 odůvodnění směrnice 2003/88 zní:

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

- 4 Článek 1 odst. 1 a 2 této směrnice 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 denního odpočinku, odpočinku v týdnu a dovolen[é] za kalendářní rok, na přestávky a maximální týdenní pracovní dobu a
- b) některé aspekty noční práce, práce na směny a rozvržení práce a pracovní doby.“

5 Článek 5 této směrnice, nadepsaný „Týdenní doba odpočinku“, stanoví:

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

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

6 Článek 7 směrnice 2003/88, nadepsaný „Dovolená za kalendářní rok“, stanoví:

„1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

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

7 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.“

Směrnice 2010/18

8 Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené, která byla uzavřena dne 18. června 2009 a tvoří přílohu směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES (Úř. věst. 2010, L 68, s. 13, dále jen „rámcová dohoda“), v ustanovení 1 bodě 1 stanoví:

„Tato dohoda stanoví minimální požadavky usnadňující sladění rodičovských a pracovních povinností pracujících rodičů s přihlédnutím ke vzrůstající rozmanitosti v uspořádání rodiny, při současném dodržování vnitrostátních právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí.“

9 Ustanovení 7 této rámcové dohody, nadepsané „Pracovní volno z důvodů vyšší moci“, stanoví:

„1. Členské státy nebo sociální partneři přijmou v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi nezbytná opatření povolující pracovníkům pracovní volno z důvodů vyšší moci v důsledku naléhavých rodinných důvodů v případech nemoci nebo úrazu, při kterých je okamžitá přítomnost pracovníka nepostradatelná.

2. Členské státy nebo sociální partneři mohou upřesnit podmínky přístupu a prováděcí pravidla k ustanovení 7 bodu 1 a omezit toto právo na určitou dobu za rok nebo na jednotlivý případ.“

- 10 Ustanovení 8 bod 1 uvedené rámcové dohody stanoví:

„Členské státy mohou uplatňovat nebo zavést příznivější ustanovení, než která jsou stanovena v této dohodě.“

Španělské právo

Ústava

- 11 Článek 40 odst. 2 ústavy stanoví:

„[O]rgány veřejné moci prosazují politiku zaručující odborné vzdělávání a rekvalifikaci; dbají na bezpečnost a hygienu při práci a zaručují potřebný odpočinek, a to prostřednictvím omezení pracovního dne, opakovaně poskytovaného placeného volna a podpory vyhovujících pracovišť.“

Zákoník práce

- 12 Estatuto de los Trabajadores (zákoník práce), ve znění vyplývajícím z Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (královské legislativní nařízení 2/2015, kterým se schvaluje přepracované znění zákoníku práce) ze dne 23. října 2015 (BOE č. 255 ze dne 24. října 2015, s. 100224) (dále jen „zákoník práce“), v článku 37, nadepsaném „Týdenní doba odpočinku, státní svátky a dovolené“, stanoví:

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

[...]

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

- a) Patnáct kalendářních dnů v případě uzavření manželství.
- b) Dva dny v případě narození dítěte a v případě úmrtí, vážného úrazu či vážného onemocnění nebo hospitalizace rodinných příslušníků až do druhého stupně pokrevního či nepokrevního příbuzenství nebo v případě, že takový rodinný příslušník podstoupí ambulantní chirurgický zákrok, který vyžaduje domácí odpočinek. Pokud pracovník potřebuje z tohoto důvodu cestovat, doba činí čtyři dny.
- c) Jeden den na stěhování z obvyklého bydliště.
- d) Čas potřebný ke splnění nezbytné povinnosti veřejné a osobní povahy, včetně výkonu aktivního volebního práva. Jestliže zákonné či smluvní ustanovení stanoví konkrétní dobu, musí být tato ustanovení dodržována v otázce délky absence a finanční náhrady. [...]
- e) Za účelem výkonu funkcí v odborových svazech nebo zastupování zaměstnanců za podmínek stanovených zákonem nebo smlouvou.

f) Po čas nezbytný k provedení prenatálního vyšetření a účasti na předporodních kurzech a v případě adopce na kurzech o péči a přijetí, za účelem účasti na povinných informačních a přípravných schůzkách a podrobení se povinným psychosociálním hodnocením před prohlášením o způsobilosti, ve všech případech s výhradou, že musí proběhnout během pracovní doby.“

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

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

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

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

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

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

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

Kolektivní smlouva ze dne 13. července 2016

14 Článek 46 kolektivní smlouvy ze dne 13. července 2016 zní:

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

A. Patnáct kalendářních dnů v případě uzavření manželství, které je nutno čerpat počínaje dnem uzavření manželství nebo dnem, který uzavření manželství bezprostředně předchází, přičemž volba je ponechána na pracovníkovi či pracovnici.

B. Tři dny v případě narození dítěte nebo v případě úmrtí, úrazu, vážného onemocnění nebo hospitalizace rodinných příslušníků až do druhého stupně pokrevního nebo nepokrevního příbuzenství. V případě úmrtí manžela či manželky nebo dítěte se tato doba prodlužuje na 5 dnů. Pokud pracovník nebo pracovnice potřebují z tohoto důvodu cestovat, je toto období prodlouženo o jeden den.

- C. Dva dny v případě ambulantního chirurgického zákroku vyžadujícího domácí odpočinek, který podstoupil rodinný příslušník až do druhého stupně pokrevního nebo nepokrevního příbuzenství. Pokud pracovník nebo pracovnice potřebují z tohoto důvodu cestovat, činí toto období čtyři dny.
- D. Jeden den na stěhování z obvyklého bydliště.
- E. Čas potřebný ke splnění nezbytné povinnosti veřejné a osobní povahy, včetně výkonu aktivního volebního práva.
- F. Za účelem výkonu funkcí v odborových svazech nebo zastupování zaměstnanců za podmínek stanovených zákonem nebo touto kolektivní smlouvou.
- G. Po čas nezbytný a na základě lékařského potvrzení v případě, že pracovník nebo pracovnice potřebuje z důvodu nemoci navštívit lékařskou ordinaci během své pracovní doby.
- H. Čas nezbytný k tomu, aby se pracovníci nebo pracovnice mohli dostavit k závěrečným zkouškám v rámci studia nebo školení, studují-li oficiálním nebo akademickým způsobem. V těchto případech musí ke své žádosti přiložit administrativní doklad.
- I. Každoročně mohou pracovníci a pracovnice čerpat až tři další dny volna, které jsou vždy po jednom kumulovatelné s jakýmkoli volnem uvedeným výše v bodech A), B) a D), nebo až dva dny v případě úmrtí manžela či manželky nebo registrovaného partnera či partnerky nebo dětí nebo, rovněž vždy po jednom, s výjimkou volna stanoveného v odstavci 1), v následujících případech:
 - 1) Jeden den, nebo osm hodin za rok, za účelem doprovodu dítěte mladšího 16 let na lékařskou prohlídku v ordinaci během pracovní doby pracovníka nebo pracovnice, s doložením stráveného času na základě lékařského potvrzení.
 - 2) V případě uzavření manželství rodinných příslušníků až do druhého stupně pokrevního nebo nepokrevního příbuzenství.
 - 3) V případě zkoušky za účelem získání řidičského průkazu a podpisu notářských listin nezbytných pro koupi nebo prodej nemovitosti, kterých se musí pracovník účastnit osobně a během své pracovní doby.
- II. Pro účely volna, s výjimkou volna stanoveného v bodě A) tohoto článku, mají registrovaní partneři stejná práva, pokud jsou řádně zapsáni do příslušné knihy registrovaného partnerství a pracovník nebo pracovnice předloží za tímto účelem osvědčení v souladu s požadavky stanovenými v použitelných právních úpravách autonomních společenství.
- III. Pracovník nebo pracovnice musí co nejdříve upozornit svého nejbližšího nadřízeného, aby přijal nezbytná opatření a poskytl jim příslušné volno, a předložit doklad týkající se tvrzeného důvodu k čerpání poskytnutého volna nebo volna, které má být poskytnuto.
- IV. Pro účely tohoto článku se cestováním rozumí, že pracovník nebo pracovnice musí mezi místem svého obvyklého bydliště a místem určení ujet více než 150 km.“

Občanský zákoník

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

Spory v původním řízení a předběžné otázky

- 16 V původním řízení jde o kolektivní pracovněprávní spory týkající se podmínek uplatnění mimořádného placeného volna podle článku 46 kolektivní smlouvy ze dne 13. července 2016, který provádí minimální požadavky upravené v čl. 37 odst. 3 zákoníku práce a zakotvuje práva jdoucí nad rámec těchto požadavků. Tyto spory se týkají zejména otázky, zda musí být toto mimořádné placené volno počítáno ode dne, kdy má pracovník v zásadě povinnost vykonávat práci, a během takových dnů i čerpáno – s výjimkou volna v případě uzavření manželství, jehož délka je výslovně vyjádřena v „kalendářních dnech“. Mezi dny, kdy pracovníkovi odpadá povinnost pracovat pro podnik, patří zejména státní svátky a dny dovolené.
- 17 Článek 37 odst. 1 a článek 38 zákoníku práce upravují minimální dobu odpočinku, která přesahuje dobu vyžadovanou na základě článků 5 a 7 směrnice 2003/88. Článek 37 odst. 3 zákoníku práce dále pracovníkům přiznává mimořádné placené volno k uspokojení určitých potřeb či splnění určitých povinností, tj. například – jak zdůrazňuje předkládající soud – uzavření manželství, narození dítěte, hospitalizace, chirurgická operace nebo úmrtí blízkého příbuzného a plnění funkcí odborového zástupce. Článek 46 kolektivní smlouvy ze dne 13. července 2016 provádí tento čl. 37 odst. 3 stanovením ještě výhodnějších podmínek, neboť poskytuje volno delšího trvání nebo za dalších okolností neuvedených v tomto čl. 37 odst. 3.
- 18 Předkládající soud zdůrazňuje, že podle článku 46 kolektivní smlouvy ze dne 13. července 2016 je délka volna k uzavření manželství vyjádřena v „kalendářních dnech“, zatímco v ostatních případech je délka mimořádného placeného volna vyjádřena ve „dnech“ bez upřesnění, zda se jedná o kalendářní nebo pracovní dny. V tomto ustanovení navíc není uvedeno, od kterého okamžiku volno počíná běžet. Předkládající soud nicméně uvádí, že v souladu s čl. 5 odst. 2 občanského zákoníku, který se použije podpůrně v oblastech upravených jinými zákony, „[s]tátní svátky nejsou vyloučeny z výpočtu lhůt podle občanského práva“.
- 19 Podle předkládajícího soudu souvisí nastolená otázka s týdenní dobou odpočinku a dobou placené dovolené za kalendářní rok, které jsou zaručeny unijním právem. Odborové organizace zaměstnanců, které jsou stranami sporů v původním řízení, totiž podle něj požadují, aby v případě, že některá z událostí uvedených v článku 46 kolektivní smlouvy ze dne 13. července 2016 nastane během některé z těchto dob, mohlo být mimořádné placené volno, na něž vzniká z titulu této události nárok, čerpáno mimo tyto doby.
- 20 Podle předkládajícího soudu je pro vyřešení sporů v původním řízení zejména rozhodující, zda je v souladu s články 5 a 7 směrnice 2003/88 přípustné stanovit, že potřeby a povinnosti, které jsou spojeny s událostmi uvedenými v článku 46, mohou být důvodem k poskytnutí mimořádného volna upraveného tímto ustanovením pouze mimo týdenní dobu odpočinku nebo dobu placené dovolené za kalendářní rok, i když tyto potřeby a povinnosti odpovídají jiným účelům, než pro které jsou tyto doby určeny.
- 21 Podle předkládajícího soudu v tomto ohledu z judikatury Soudního dvora vyplývá, že čerpá-li pracovník pracovní volno z důvodu nemoci, nemůže mít tato skutečnost vliv na právo tohoto pracovníka skutečně využít placené dovolené za kalendářní rok, a to s ohledem na rozdílnost účelů těchto dvou druhů volna.
- 22 Pokud by přitom v určitém případě některá z událostí uvedených ve vnitrostátní právní úpravě nastala během týdenní doby odpočinku nebo během doby placené dovolené za kalendářní rok, došlo by k souběhu odlišných požadavků, jimiž jsou odpočinek, který mají tyto doby pracovníkům konkrétně zaručit, a potřeba nebo povinnost spojené s mimořádným placeným volnem v některém z případů stanovených touto právní úpravou. Pokud by v této situaci nebylo možné odsunout čerpání

mimořádného placeného volna na jiný okamžik než v rámci těchto dob, bylo by využití těchto dob zcela znemožněno, neboť by pracovníci museli tyto doby využít k uspokojení potřeb a plnění povinností, pro něž je určeno toto mimořádné placené volno.

- 23 Předkládající soud tedy pochybuje o tom, že by odepření nároku pracovníka na čerpání volna podle čl. 37 odst. 3 zákoníku práce a podle článku 46 kolektivní smlouvy ze dne 13. července 2016, nastane-li některá z událostí uvedených v těchto ustanoveních během týdenní doby odpočinku nebo během doby placené dovolené za kalendářní rok, bylo v souladu s články 5 a 7 směrnice 2003/88.
- 24 Za těchto podmínek se Audiencia Nacional (Vrchní soud s celostátní působností, Španělsko) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:
- „1) Musí být článek 5 směrnice [2003/88] vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která umožňuje souběh odpočinku v týdnu s [mimořádným] placeným volnem, které je určeno pro jiné účely než odpočinek?
- 2) Musí být článek 7 směrnice 2003/88 vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která umožňuje souběh dovolené za kalendářní rok s [mimořádným] placeným volnem, které je určeno pro jiné účely než pro účely odpočinku, volného času a oddychu?“

K předběžným otázkám

- 25 Podstatou otázek předkládajícího soudu, které je třeba zkoumat společně, je, zda musí být články 5 a 7 směrnice 2003/88 vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která pracovníkům nedovoluje, aby si mimořádné volno stanovené touto právní úpravou nárokovali ve dnech, kdy mají povinnost vykonávat práci, vzniknou-li potřeby a povinnosti, kterým toto mimořádné volno odpovídá, během týdenní doby odpočinku nebo během doby placené dovolené za kalendářní rok upravených ve shora uvedených člancích.
- 26 Je třeba připomenout, že účelem této směrnice je stanovení minimálních požadavků určených ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků pomocí sbližování vnitrostátních právních předpisů týkajících se zejména délky pracovní doby (rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, bod 36 a citovaná judikatura).
- 27 Tato harmonizace na unijní úrovni v oblasti úpravy pracovní doby směřuje k zaručení lepší ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků tím, že jim dává v souladu s bodem 5 odůvodnění této směrnice nárok na minimální, zejména denní a týdenní, doby odpočinku, jakož i na přiměřené přestávky na odpočinek, a tím, že stanoví maximální hranici týdenní pracovní doby (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, bod 37 a citovaná judikatura).
- 28 Předmětem článků 5 a 7 směrnice 2003/88 je konkrétně nárok na týdenní dobu odpočinku a nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok.
- 29 Je však třeba připomenout, že z čl. 1 odst. 1 a odst. 2 písm. a), článku 5, čl. 7 odst. 1 a článku 15 této směrnice výslovně 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 (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 19. listopadu 2019, TSN a AKT, C-609/17 a C-610/17, EU:C:2019:981, bod 34 a citovaná judikatura).
- 30 Rovněž je třeba poznamenat, že podle čl. 4 odst. 2 písm. b) SFEU mají Unie a členské státy v oblasti sociální politiky, pokud jde o hlediska vymezená ve Smlouvě o FEU, sdílenou pravomoc ve smyslu čl. 2 odst. 2 SFEU.

- 31 Mimořádné volno poskytované podle článku 46 kolektivní smlouvy ze dne 13. července 2016 k uspokojení určitých potřeb nebo splnění určitých povinností pracovníků nespadá do působnosti směrnice 2003/88, nýbrž pod výkon vlastních pravomocí členského státu (obdobně viz rozsudek ze dne 19. listopadu 2019, TSN a AKT, C-609/17 a C-610/17, EU:C:2019:981, bod 35 a citovaná judikatura).
- 32 Je však třeba upřesnit, že výkon takových pravomocí nicméně nemůže ve svém důsledku zasáhnout do minimální ochrany zaručené pracovníkům touto směrnicí a zejména do skutečného využití minimální týdenní doby odpočinku a minimální doby placené dovolené za kalendářní rok stanovených v člancích 5 a 7 této směrnice (obdobně viz rozsudek ze dne 19. listopadu 2019, TSN a AKT, C-609/17 a C-610/17, EU:C:2019:981, bod 35 a citovaná judikatura).
- 33 V této souvislosti Soudní dvůr mimo jiné konstatoval, že účel nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, kterým je umožnit pracovníkovi, aby si odpočinul a měl čas na uvolnění a mimopracovní zájmy, se liší od účelu nároku na pracovní volno z důvodu nemoci, kterým je umožnit pracovníkovi, aby se zotavil z nemoci (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další, C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 25, ze dne 21. června 2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, bod 19, a ze dne 30. června 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, bod 25).
- 34 S ohledem na rozdílnost účelů těchto dvou druhů volna Soudní dvůr dospěl k závěru, že pracovník, který během předem stanovené doby dovolené za kalendářní rok čerpá pracovní volno z důvodu nemoci, má nárok vybrat si na svou žádost tuto dovolenou v jiném období, než je období, ve kterém čerpal pracovní volno z důvodu nemoci, aby mohl svou dovolenou za kalendářní rok skutečně využít (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 10. září 2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, bod 22, ze dne 21. června 2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, bod 20, a ze dne 30. června 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, bod 26).
- 35 Co se však týče mimořádného volna, o něž jde ve sporech v původním řízení, je zaprvé třeba uvést, že z informací poskytnutých předkládajícím soudem vyplývá, že právní úprava, která toto mimořádné volno zavádí, přiznává pracovníkům, jakmile nastanou v ní stanovené události, právo na absenci v práci při zachování odměny. Využití tohoto mimořádného placeného volna tedy závisí na dvou kumulativně stanovených podmínkách, a sice jednak na vzniku některé z událostí uvedených v této právní úpravě a jednak na tom, že potřeby či povinnosti odůvodňující poskytnutí mimořádného volna nastanou během doby výkonu práce.
- 36 Vzhledem k tomu, že mimořádné placené volno upravené ustanoveními, o něž jde v původním řízení, má pouze za cíl umožnit pracovníkům absenci v práci k uspokojení určitých potřeb nebo ke splnění určitých povinností vyžadujících jejich osobní přítomnost, je toto volno neoddělitelně spjata s pracovní dobou jako takovou, takže se ho pracovníci nemohou domáhat během týdenní doby odpočinku nebo během doby placené dovolené za kalendářní rok. Toto mimořádné placené volno tudíž nelze stavět na roveň volnu z důvodu nemoci.
- 37 Zadruhé žalobkyně v původním řízení tvrdí, že pokud události odůvodňující poskytnutí mimořádného placeného volna nastanou během týdenní doby odpočinku nebo během doby placené dovolené za kalendářní rok, na kterou mají pracovníci nárok podle článků 5 a 7 směrnice 2003/88, měli by mít tito pracovníci možnost využít tohoto mimořádného placeného volna později během doby výkonu práce.
- 38 V tomto ohledu však nelze tvrdit, že poněvadž týdenní doba odpočinku nebo doba placené dovolené za kalendářní rok spadají do působnosti článků 5 a 7 této směrnice, ukládají tato ustanovení členskému státu, jehož vnitrostátní právní úprava stanoví nárok na mimořádné placené volno, aby takové mimořádné volno poskytl již jen proto, že některá z událostí uvedených v této právní úpravě nastala během některé z těchto dob, a tudíž s vyloučením ostatních podmínek pro získání a přiznání nároku stanovených uvedenou právní úpravou. Zakotvení takové povinnosti by totiž pomíjelo skutečnost připomenutou v bodě 31 tohoto rozsudku, že toto mimořádné volno a režim, který se na ně vztahuje, nespadají pod režim zavedený touto směrnicí.

- 39 Ostatně, i když to nevyplývá z údajů poskytnutých předkládajícím soudem ani z vyjádření zúčastněných, je patrné – s výhradou ověření předkládajícím soudem – že mimořádné volno uvedené v čl. 46 odst. I písm. B) a C) kolektivní smlouvy ze dne 13. července 2016 částečně spadá do rozsahu působnosti rámcové dohody, a tudíž i směrnice 2010/18, jelikož některé z případů tohoto volna mohou odpovídat volnu, které musí členské státy upravit ve prospěch pracovníků v souladu s ustanovením 7 bodem 1 této rámcové dohody.
- 40 Z ustálené judikatury Soudního dvora v tomto ohledu zajisté vyplývá, že dovolená zaručená unijním právem nemůže ovlivnit nárok na jinou dovolenou zaručenou tímto právem, jejíž účel je odlišný od prvně uvedené dovolené (rozsudek ze dne 4. října 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, bod 37 a citovaná judikatura).
- 41 Ustanovení 7 bod 1 rámcové dohody, vykládané ve světle ustanovení 1 bodu 1 a ustanovení 8 bodu 1 této rámcové dohody, však pouze stanoví, že se pracovníkům povolí pracovní volno z důvodů vyšší moci v důsledku naléhavých rodinných důvodů v případech nemoci nebo úrazu, při kterých je okamžitá přítomnost pracovníka nepostradatelná. Z toho vyplývá, že minimální práva stanovená v tomto ustanovení 7 nelze považovat za dovolenou ve smyslu judikatury připomenuté v bodě 40 tohoto rozsudku.
- 42 S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba na položené otázky odpovědět tak, že články 5 a 7 směrnice 2003/88 musí být vykládány v tom smyslu, že se nevztahují na vnitrostátní právní úpravu, která pracovníkům nedovoluje, aby si mimořádné volno stanovené touto právní úpravou nárokovali ve dnech, kdy mají povinnost vykonávat práci, vzniknou-li potřeby a povinnosti, kterým toto mimořádné volno odpovídá, během týdenní doby odpočinku nebo během doby placené dovolené za kalendářní rok upravených ve shora uvedených člancích.

K nákladům řízení

- 43 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 (velký senát) rozhodl takto:

Články 5 a 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby musí být vykládány v tom smyslu, že se nevztahují na vnitrostátní právní úpravu, která pracovníkům nedovoluje, aby si mimořádné volno stanovené touto právní úpravou nárokovali ve dnech, kdy mají povinnost vykonávat práci, vzniknou-li potřeby a povinnosti, kterým toto mimořádné volno odpovídá, během týdenní doby odpočinku nebo během doby placené dovolené za kalendářní rok upravených ve shora uvedených člancích.

Podpisy.