



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (velkého senátu)

19. listopadu 2019*

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Článek 153 SFEU – Minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby – Směrnice 2003/88/ES – Článek 7 – Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v délce nejméně čtyř týdnů – Článek 15 – Vnitrostátní předpisy a kolektivní smlouvy příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků – Pracovníci v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci v průběhu placené dovolené za kalendářní rok – Odmítnutí převést tuto dovolenou, pokud nepřevedení nevede ke snížení skutečné délky placené dovolené za kalendářní roky pod čtyři týdny – Článek 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie – Nepoužitelnost v případě, kdy se nejedná o uplatňování unijního práva ve smyslu čl. 51 odst. 1 Listiny základních práv“

Ve spojených věcech C-609/17 a C-610/17,

jejichž předmětem jsou dvě žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podané rozhodnutími työtuomioistuin (pracovní soud, Finsko) ze dne 18. října 2017, došlými Soudnímu dvoru dne 24. října 2017, v řízeních

Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry

proti

Hyvopinemu liitto ry,

za účasti:

Fimlab Laboratoriot Oy (C-609/17),

a

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

proti

Satamaoperaattorit ry,

za účasti:

Kemi Shipping Oy (C-610/17),

* Jednací jazyk: finština.

SOUDNÍ DVŮR (velký senát),

ve složení K. Lenaerts, předseda, R. Silva de Lapuerta, místopředsedkyně, J.-C. Bonichot, A. Prechal (zpravodajka), E. Regan a P. G. Xuereb, předsedové senátů, M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe a C. Lycourgos, soudci,

generální advokát: Y. Bot,

vedoucí soudní kanceláře: C. Strömholm, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 26. února 2019,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry J. Kasanenem a M. Nymanem,
- za Hyvinvointialan liitto ry a Fimlab Laboratoriot Oy M. Kärkkäinenem a I. Kalliem,
- za Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry J. Tuttim a J. Hellstenem,
- za Satamaoperaattorit ry a Kemi Shipping Oy M. Kärkkäinenem a I. Kalliem,
- za finskou vládu S. Hartikainenem, jako zmocněncem,
- za francouzskou vládu A.-L. Desjonquères a R. Coesmem, jako zmocněnci,
- za Evropskou komisi M. van Beek a M. Huttunenem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 4. června 2019,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce se týkají výkladu článku 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), jakož i čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“).
- 2 Tyto žádosti byly předloženy v rámci dvou sporů, v nichž proti sobě stojí Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry (dále jen „TSN“) a Hyvexisou alan liitto ry ve věci C-609/17 a Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry (dále jen „AKT“) a Satamaoperaattorit ry ve věci C-610/17, ohledně odmítnutí povolit dvěma pracovníkům, kteří byli během čerpání placené dovolené za kalendářní rok v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci, převedení placené dovolené za kalendářní rok za všechny dotčené dny pracovní neschopnosti nebo jejich část.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 Směrnice 2003/88 byla přijata na základě čl. 137 odst. 2 ES, nyní čl. 153 odst. 2 SFEU.

4 Body 1, 2 a 5 odůvodnění směrnice 2003/88 znějí:

„(1) Směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby [(Úř. věst. 1993, L 307, s. 18; Zvl. vyd. 05/02, s. 197)], kterou se stanoví minimální bezpečnostní a zdravotní požadavky na úpravu pracovní doby v souvislosti s denní dobou odpočinku, přestávkami v práci, týdenní dobou odpočinku, maximální délkou týdenní pracovní doby, dovolenou za kalendářní rok a s aspekty noční práce, práce na směny a s rozvržením práce, byla významně pozměněna. Z důvodů přehlednosti a jasnosti je proto žádoucí, aby se uvedená ustanovení kodifikovala.

(2) Článek 137 Smlouvy stanoví, že Společenství má podporovat a doplňovat činnost členských států v oblasti zlepšování pracovního prostředí, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků. Směrnice přijaté na základě uvedeného článku by neměly ukládat žádná správní, finanční ani právní omezení bránící zakládání a rozvoji malých a středních podniků.

[...]

(5) 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 ve Společenství musí být poskytnuty minimální denní, týdenní a roční doby odpočinku a přiměřené přestávky v práci. [...]“

5 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 [...]

[...]“

6 Článek 7 této směrnice stanoví:

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

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

7 Článek 15 uvedené směrnice, nadepsaný „Příznivější ustanovení“, zní:

„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.“

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

Finské právo

Zákon o dovolené za kalendářní rok

- 9 Vuosilomalaki (162/2005) [zákon (162/2005) o dovolené za kalendářní rok, dále jen „zákon o dovolené za kalendářní rok“] provádí zejména článek 7 směrnice 2003/88 do finského práva. Na základě čl. 5 odst. 1 tohoto zákona má pracovník nárok na dva a půl dne dovolené za každé odpracované měsíční referenční období. Nicméně pokud pracovní poměr na konci ročního referenčního období trval méně než jeden rok bez přerušení, má pracovník nárok na dva dny dovolené za každé celé měsíční referenční období.
- 10 Roční referenční období, které trvá od 1. dubna jednoho roku do 31. března následujícího roku, může zahrnovat nejvýše 12 měsíčních referenčních období. Pokud má pracovník během ročního referenčního období 12 celých měsíčních referenčních období, má podle zákona o dovolené za kalendářní rok nárok na 24 nebo 30 dnů dovolené v závislosti na délce trvání pracovního poměru.
- 11 Pracovními dny jsou podle čl. 4 odst. 1 bodu 3 zákona o dovolené za kalendářní rok dny v týdnu s výjimkou nedělí, náboženských svátků, dne nezávislosti, Štědrého dne, předvečera svátku sv. Jana, velikonoční soboty a 1. května. Týden, ve kterém není žádný ze zmíněných dnů, tedy zahrnuje 6 dní dovolené.
- 12 Článek 4 odst. 1 bod 2 zákona o dovolené za kalendářní rok uvádí, že „období dovolených“ je období mezi 2. květnem a 30. zářím včetně. Článek 20 odst. 2 uvedeného zákona stanoví, že 24 pracovních dnů dovolené za kalendářní rok (letní dovolená) musí být čerpáno v průběhu období dovolených. Zbytek dovolené (zimní dovolená) musí být poskytnut nejpozději před začátkem následujícího období dovolených.
- 13 Článek 25 odst. 1 zákona o dovolené za kalendářní rok ve znění zákona (276/2013), platném od 1. října 2013 do 31. března 2016, stanovil:

„Pokud je pracovník na začátku své dovolené za kalendářní rok nebo části této dovolené v pracovní neschopnosti z důvodu porodu, nemoci nebo úrazu, dovolená se na žádost pracovníka převede na pozdější dobu. Pracovník má na základě své žádosti rovněž nárok na převod dovolené nebo její části, je-li známo, že se během své dovolené musí podrobit léčbě z důvodu nemoci nebo jinému srovnatelnému ošetření, během něhož je v pracovní neschopnosti.“

- 14 Článek 25 odst. 2 zákona o dovolené za kalendářní rok, ve znění zákona (182/2016), který nabyl účinnosti dne 1. dubna 2016, zní následovně:

„Pokud pracovní neschopnost spojená s porodem, nemocí nebo úrazem začne během dovolené za kalendářní rok nebo její části, má pracovník na svou žádost nárok na převedení dnů pracovní neschopnosti, které se kryjí s dovolenou za kalendářní rok, pokud překročí šest dnů dovolené. Výše zmíněné karenční dny nemohou zkrátit nárok zaměstnance na dovolenou za kalendářní rok v délce čtyř týdnů.“

Použitelné kolektivní smlouvy

- 15 Ve Finsku kolektivní smlouvy často poskytují delší dovolenou, než jakou stanoví zákon o dovolené za kalendářní rok. Tak je tomu mimo jiné v případě kolektivní smlouvy uzavřené mezi Terveyspalvelualan liitto ry, jejíž právní nástupkyní je Hyvinvointialan liitto, a TSN na období od 1. března 2014 do 31. ledna 2017 pro odvětví zdravotnictví (dále jen „kolektivní smlouva pro odvětví

zdravotnictví“) a kolektivní smlouvy uzavřené mezi Satamaoperaattorit a AKT na období od 1. února 2014 do 31. ledna 2017 pro odvětví námořní nákladní dopravy (dále jen „kolektivní smlouva pro odvětví námořní nákladní dopravy“).

- 16 Podle čl. 16 odst. 1 kolektivní smlouvy pro odvětví zdravotnictví se „dovolená za kalendářní rok stanoví podle zákona o dovolené za kalendářní rok a podle následujících ustanovení“. Podle čl. 16 odst. 7 této kolektivní smlouvy se „dovolená za kalendářní rok poskytuje podle zákona o dovolené za kalendářní rok“.
- 17 Podle čl. 10 odst. 1 a 2 kolektivní smlouvy pro odvětví námořní nákladní dopravy platí, že „délka dovolené za kalendářní rok pracovníka se stanoví podle platného zákona o dovolené za kalendářní rok“ a „dovolená za kalendářní rok se poskytuje podle zákona o dovolené za kalendářní rok, není-li dohodnuto jinak“.

Spory v původních řízeních a předběžné otázky

Věc C-609/17

- 18 Marika Luoma je od 14. listopadu 2011 zaměstnána u společnosti Fimlab Laboratoriot Oy jako laboratorní asistentka, a to na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou.
- 19 Na základě kolektivní smlouvy pro odvětví zdravotnictví má M. Luoma s ohledem na věk nárok na 42 pracovních dnů, tedy 7 týdnů, dovolené za kalendářní rok, a to podle ročního referenčního období, které skončilo dne 31. března 2015.
- 20 Marice Luoma byla schválena placená dovolená za kalendářní rok v délce 6 dnů od pondělí 7. září do neděle 13. září 2015. Dne 10. srpna 2015 informovala svého zaměstnavatele, že dne 2. září 2015 musí podstoupit chirurgický zákrok a požádala, aby byla její výše uvedená dovolená odložena na později. V návaznosti na tento chirurgický zákrok byla M. Luoma v pracovní neschopnosti až do 23. září 2015. Ze svého nároku na dovolenou za kalendářní rok v délce 42 pracovních dní si kromě toho již předtím vybrala 22 dnů, tj. 3 týdny a 4 pracovní dny. Společnost Fimlab Laboratoriot převedla první dva dny dovolené, na které měla M. Luoma ještě nárok podle zákona o dovolené za kalendářní rok, nikoli však zbývající čtyři dny volna, které plynou z kolektivní smlouvy pro odvětví zdravotnictví, přičemž vycházela z čl. 16 odst. 1 a 7 uvedené kolektivní smlouvy a z čl. 25 odst. 1 zákona o dovolené za kalendářní rok, ve znění zákona (276/2013).
- 21 TSN jakožto organizace zastupující pracovníky, kteří podepsali kolektivní smlouvu pro odvětví zdravotnictví, podala žalobu k työtuomioistuim (pracovní soud, Finsko), v níž požadovala, aby bylo určeno, že M. Luoma má s ohledem na pracovní neschopnost v souvislosti s výše uvedeným chirurgickým zákrokem nárok na převedení celé dovolené, která jí byla schválena na období od 9. září do 13. září 2015, na později. Na podporu této žaloby TSN uvedla, že čl. 25 odst. 1 zákona o dovolené za kalendářní rok, ve znění zákona (276/2013), který se použije v projednávané věci na základě kolektivní smlouvy pro odvětví zdravotnictví, je v rozporu s čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 a s čl. 31 odst. 2 Listiny, jelikož umožňuje převedení dovolené, z důvodu mimo jiné nemoci, pouze pokud jde o dovolenou zaručenou uvedeným zákonem, a nikoliv v případech dovolené vyplývající z kolektivních smluv.
- 22 Hyvopinalaalan liitto, jakožto organizace zastupující zaměstnavatele, která je právní nástupkyní Terveyspalvelualan liitto, jež je signatářem kolektivní smlouvy pro odvětví zdravotnictví, a Fimlab Laboratoriot tvrdí, že čl. 25 odst. 1 zákona o dovolené za kalendářní rok ve znění zákona (276/2013)

neporušuje uvedená ustanovení unijního práva, jelikož ta se podle nich nevztahují na tu část nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, kterou přiznává vnitrostátní právo nebo kolektivní smlouvy nad rámec minimální čtyřtýdenní dovolené stanovené v čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88.

23 V této souvislosti si předkládající soud klade otázku, zda je použití čl. 25 odst. 1 zákona o dovolené za kalendářní rok, ve znění zákona (276/2013), na základě kolektivní smlouvy pro odvětví zdravotnictví v souladu s požadavky vyplývajícími z čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 a z čl. 31 odst. 2 Listiny. Pokud jde o posledně uvedené ustanovení, předkládající soud si klade zejména otázku, zda může mít přímý účinek v takovém sporu, jako je spor v původním řízení, který se týká pracovního poměru mezi soukromými osobami.

24 Za těchto okolností se työtuomioistuin (pracovní soud) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Brání čl. 7 odst. 1 směrnice [2003/88] vnitrostátnímu ustanovení kolektivní smlouvy nebo jeho výkladu, podle něhož pracovník, který je na začátku své dovolené za kalendářní rok nebo její části v pracovní neschopnosti, nemá bez ohledu na svou žádost právo na převod dovolené, na kterou má právo na základě kolektivní smlouvy a která spadá do uvedené doby neschopnosti, pokud nepřevodění dovolené získané na základě kolektivní smlouvy nesnižuje nárok pracovníka na čtyřtýdenní dovolenou za kalendářní rok?

2) Má čl. 31 odst. 2 [Listiny] přímý účinek v pracovním poměru mezi soukromými osobami, tj. přímý horizontální účinek?

3) Chrání čl. 31 odst. 2 Listiny nabytou dovolenou, pokud její délka překračuje minimální dovolenou za kalendářní rok v trvání čtyř týdnů, stanovenou v čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, a brání toto ustanovení Listiny takovému vnitrostátnímu ustanovení kolektivní smlouvy nebo jeho výkladu, podle něhož pracovník, který je na začátku své dovolené za kalendářní rok nebo její části v pracovní neschopnosti, nemá bez ohledu na svou žádost právo na převod dovolené, na kterou má právo na základě kolektivní smlouvy a která spadá do uvedené doby neschopnosti, pokud nepřevodění dovolené získané na základě kolektivní smlouvy nesnižuje nárok pracovníka na čtyřtýdenní dovolenou za kalendářní rok?“

Věc C-610/17

25 Tapio Keränen je zaměstnancem společností Kemi Shipping Oy.

26 V souladu s kolektivní smlouvou pro odvětví námořní nákladní dopravy má T. Keränen nárok na 30 pracovních dnů, tedy 5 týdnů, placené dovolené za kalendářní rok, a to podle ročního referenčního období, které skončilo dne 31. března 2016.

27 Dne 22. srpna 2016 nastoupil T. Keränen dovolenou za kalendářní rok, načež dne 29. srpna 2016 onemocněl. Pracovní lékař, kterého navštívil, jej ponechal v pracovní neschopnosti od tohoto data do 4. září 2016. Žádost T. Keränena, aby mu v důsledku toho byla dovolená za kalendářní rok v délce šesti pracovních dnů převedena, byla společností Kemi Shipping zamítnuta podle čl. 10 odst. 1 a 2 kolektivní smlouvy pro odvětví námořní nákladní dopravy a čl. 25 odst. 2 zákona o dovolené za kalendářní rok ve znění zákona (182/2016), a uvedená společnost započítala těchto šest dnů nemoci do placené dovolené za kalendářní rok, na kterou měl T. Keränen nárok.

- 28 AKT, jakožto organizace zastupující zaměstnance, která je signatářem kolektivní smlouvy pro odvětví námořní nákladní dopravy, podala žalobu k työtuomioistuun (pracovní soud), kterou se domáhá určení, že použití čl. 10 odst. 1 a 2 této kolektivní smlouvy nemůže vést k použití čl. 25 odst. 2 zákona o dovolené za kalendářní rok, ve znění zákona (182/2016), jelikož posledně uvedené ustanovení podle této organizace v rozporu s čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 a s čl. 31 odst. 2 Listiny.
- 29 Satamaoperaattorit, jakožto organizace zastupující zaměstnavatele, který je signatářem kolektivní smlouvy pro odvětví námořní nákladní dopravy, a Kemi Shipping tvrdí, z důvodů podobných, jako jsou důvody uvedené v bodě 22 tohoto rozsudku, že zmíněný čl. 25 odst. 2 neporušuje uvedená ustanovení unijního práva.
- 30 V této souvislosti si předkládající soud klade otázku, zda je použití čl. 25 odst. 2 zákona o dovolené za kalendářní rok, ve znění zákona (182/2016), na základě kolektivní smlouvy pro odvětví námořní nákladní dopravy v souladu s požadavky vyplývajícími z čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 a z čl. 31 odst. 2 Listiny, a zda má posledně uvedené ustanovení v takovém sporu, jako je původní spor, případně přímý horizontální účinek.
- 31 Za těchto okolností se työtuomioistuun (pracovní soud) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:
- „1) Brání čl. 7 odst. 1 směrnice [2003/88] vnitrostátnímu ustanovení kolektivní smlouvy nebo jeho výkladu, podle něhož pracovník, jehož pracovní neschopnost z důvodu nemoci začne během jeho dovolené za kalendářní rok nebo její části, nemá bez ohledu na svou žádost nárok na převod prvních šesti dní pracovní neschopnosti, spadajících do dovolené za kalendářní rok, pokud tyto karenční dny nesnižují nárok pracovníka na čtyřtýdenní dovolenou za kalendářní rok?
- 2) Má čl. 31 odst. 2 [Listiny] přímý účinek v pracovním poměru mezi soukromými osobami, tj. přímý horizontální účinek?
- 3) Chrání čl. 31 odst. 2 Listiny nabytou dovolenou, pokud délka dovolené překračuje minimální dovolenou za kalendářní rok v trvání čtyř týdnů, stanovenou v čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, a brání toto ustanovení Listiny vnitrostátnímu ustanovení v kolektivní smlouvě nebo jeho výkladu, podle něhož pracovník, jehož pracovní neschopnost z důvodu nemoci začne během jeho dovolené za kalendářní rok nebo její části, nemá bez ohledu na svou žádost nárok na převod prvních šesti dní pracovní neschopnosti, spadajících do dovolené za kalendářní rok, pokud tyto karenční dny nesnižují nárok pracovníka na čtyřtýdenní dovolenou za kalendářní rok?“

K předběžným otázkám

K první otázce

- 32 Podstatou první otázky předkládajícího soudu položené v obou věcech C-609/17 a C-610/17 je, zda čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátním právním předpisům a kolektivním smlouvám, které přiznávají dny placené dovolené za kalendářní rok nad rámec minimální doby čtyř týdnů stanovené uvedeným ustanovením, ovšem vylučují převedení těchto dnů dovolené z důvodu nemoci.
- 33 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury směrnice 2003/88 nebrání vnitrostátním předpisům, které přiznávají nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v délce více než čtyři týdny stanovené v čl. 7 odst. 1 této směrnice, za podmínek získání a přiznání stanovených vnitrostátním právem (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 24. ledna 2012, Dominguez,

C-282/10, EU:C:2012:33, bod 47; ze dne 3. května 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, bod 34; ze dne 20. července 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, bod 38, a ze dne 13. prosince 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, bod 31).

- 34 Ze znění čl. 1 odst. 1 a odst. 2 písm. a), čl. 7 odst. 1 a článku 15 směrnice 2003/88 totiž 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 (rozsudky ze dne 24. ledna 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, bod 48; ze dne 3. května 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, bod 35, a ze dne 13. prosince 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, bod 30).
- 35 V takovém případě se nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok takto přiznané nad rámec minima vyžadovaného článkem 7 odst. 1 směrnice 2003/88 řídí nikoliv touto směrnicí, nýbrž vnitrostátním právem, mimo režim stanovený touto směrnicí, přičemž je však třeba připomenout, že tato vnitrostátní opatření příznivější pro pracovníky nemohou sloužit ke kompenzaci případného porušení minimální ochrany, kterou zajišťuje toto ustanovení unijního práva, jako je porušení vyplývající mimo jiné ze snížení odměny dlužné z titulu této minimální placené dovolené za kalendářní rok, kterou toto ustanovení zaručuje (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 13. prosince 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, body 42 a 43, jakož i obdobně rozsudek ze dne 10. července 2014, Julián Hernández a další, C-198/13, EU:C:2014:2055, body 43 a 44).
- 36 Jak uvedl generální advokát v bodě 58 svého stanoviska, je tedy věcí členských států, aby rozhodly, zda poskytnou či neposkytnou pracovníkům dodatečnou placenou dovolenou nad rámec minimální čtyřtýdenní doby zaručené článkem 7 odst. 1 směrnice 2003/88, a aby případně stanovily podmínky pro poskytování a zánik této dodatečné dovolené, aniž při tom musí dodržet ochranná pravidla, která Soudní dvůr vytyčil v souvislosti s uvedenou minimální dobou.
- 37 Soudní dvůr tedy zejména rozhodl, v případě vnitrostátní právní úpravy a kolektivní smlouvy, které stanoví, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v daném roce nevzniká v případě nepřítomnosti v práci z důvodu nemoci nebo dlouhodobé nemoci, jež odůvodňovala přerušování práce na dobu nejméně dvanácti po sobě jdoucích měsíců, že členské státy mohou stanovit, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok přiznaný vnitrostátním právem se liší podle příčiny nepřítomnosti pracovníka ze zdravotních důvodů, za podmínky, že bude vždy roven minimální době čtyř týdnů stanovené v článku 7 směrnice 2003/88 nebo delší (rozsudek ze dne 24. ledna 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, bod 49).
- 38 Soudní dvůr podobně rozhodl, že pokud se členské státy rozhodnou přiznat pracovníkům nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok nad rámec uvedené minimální doby čtyř týdnů, mají mimo jiné možnost přiznat či nepřiznat pracovníkovi odcházejícímu do důchodu nárok na finanční náhradu, pokud nemohl využít nároky na dovolenou překračující uvedenou minimální dobu z důvodu, že nevykonával práci z důvodu nemoci, a pokud tak učiní, stanovit podmínky takového případného přiznávání (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 3. května 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, bod 36, a ze dne 20. července 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, bod 39).
- 39 Obdobné řešení musí platit v případě vnitrostátní právní úpravy a kolektivních smluv, které stejně jako právní předpisy dotčené v původním řízení přiznávají pracovníkům nárok na delší placenou dovolenou za kalendářní rok, než je minimální doba čtyř týdnů stanovená v čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, ovšem vylučují právo převést všechny dny placené dovolené za kalendářní rok nad rámec uvedené minimální doby nebo jejich část, pokud byl pracovník po celou dobu placené dovolené za kalendářní rok nebo po její část v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci. Členské státy totiž nadále mohou či nemusí stanovit takový nárok na převod, a pokud jej stanoví, určit jeho podmínky, za předpokladu, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, který skutečně má pracovník, pokud není v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci, je i nadále přinejmenším roven výše uvedené minimální době čtyř týdnů.

40 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba na první otázku položenou v obou věcech C-609/17 a C-610/17 odpovědět tak, že čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátním právním předpisům a kolektivním smlouvám, které přiznávají dny placené dovolené za kalendářní rok nad rámec minimální doby čtyř týdnů stanovené uvedeným ustanovením, ovšem vylučují převedení těchto dnů dovolené z důvodu nemoci.

K třetí otázce

41 Podstatou třetí otázky předkládajícího soudu položené v obou věcech C-609/17 a C-610/17, kterou je třeba zkoumat na druhém místě, je, zda čl. 31 odst. 2 Listiny musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátním právním předpisům a kolektivním smlouvám, které přiznávají dny placené dovolené za kalendářní rok nad rámec minimální doby čtyř týdnů stanovené čl. 7 odst. 2 uvedeného ustanovení, ovšem vylučují převedení těchto dnů dovolené z důvodu nemoci.

42 Působnost Listiny je definována v jejím čl. 51 odst. 1, podle kterého, pokud jde o jednání členských států, jsou jim ustanovení Listiny určena výhradně, pokud uplatňují unijní právo (rozsudek ze dne 13. června 2017, Florescu a další, C-258/14, EU:C:2017:448, bod 44 a citovaná judikatura). Podle čl. 51 odst. 2 Listina nerozšiřuje oblast působnosti unijního práva nad rámec pravomocí Evropské unie ani „nevytváří žádnou novou pravomoc či úkol pro Unii, ani nemění pravomoc a úkoly stanovené ve Smlouvách“.

43 Kromě toho je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury se základní práva zaručená v unijním právním řádu uplatní ve všech situacích, které se řídí unijním právem (rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Bauer a Willmeroth, C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 52 a citovaná judikatura).

44 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle článku 94 jednacího řádu Soudního dvora má předkládající soud vysvětlit vztah, který spatřuje mezi ustanoveními unijního práva, jejichž výklad požaduje, a vnitrostátními právními předpisy použitelnými na spor, který mu byl předložen. Předkládací rozhodnutí však neobsahuje žádnou skutečnost umožňující konstatovat, že se spor v původním řízení týká výkladu nebo použití jiných ustanovení unijního práva než směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny.

45 Je tedy nutné ověřit, zda je třeba o vnitrostátních právních předpisech a kolektivních smlouvách, které přiznávají dny placené dovolené za kalendářní rok nad rámec minimální doby čtyř týdnů stanovené v čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, ovšem vylučují převedení těchto dnů dovolené z důvodu nemoci, mít za to, že jde o uplatňování uvedené směrnice ve smyslu čl. 51 odst. 1 Listiny, a zda se tedy její čl. 31 odst. 2 použije na takové situace, o jaké se jedná v původních řízeních (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Bauer a Willmeroth, C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 53, jakož i citovaná judikatura).

46 V tomto ohledu je třeba připomenout, že pouhá skutečnost, že vnitrostátní opatření spadají do oblasti, v níž má Unie pravomoci, jako je tomu v projednávaném případě, nemůže způsobit, že budou spadat do působnosti unijního práva, a tedy způsobit použitelnost Listiny (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 10. července 2014, Julián Hernández a další, C-198/13, EU:C:2014:2055, bod 36, jakož i citovaná judikatura).

47 Je třeba rovněž připomenout, 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. A dále, jak upřesňuje čl. 153 odst. 1 SFEU a připomíná bod 2 odůvodnění směrnice 2003/88, Unie podporuje a doplňuje činnost členských států v oblasti zlepšování pracovního prostředí tak, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků.

- 48 V tomto ohledu je třeba zdůraznit, že směrnice 2003/88, která, jak bylo připomenuto v bodě 34 tohoto rozsudku, se omezuje na stanovení minimálních požadavků na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby, byla přijata na základě čl. 137 odst. 2 ES, nyní čl. 153 odst. 2 SFEU. Jak přitom vyplývá z judikatury Soudního dvora, výraz „minimální požadavky“ uvedený v těchto ustanoveních primárního práva a převzatý do čl. 1 odst. 1 uvedené směrnice musí být vykládán ve světle čl. 137 odst. 4 ES, nyní čl. 153 odst. 4 SFEU, který upřesňuje, že takové minimální požadavky nebrání žádnému členskému státu, aby zachovával či zaváděl přísnější ochranná opatření, která jsou slučitelná se Smlouvami. Z toho plyne, že členské státy mají i nadále možnost při výkonu pravomoci, kterou si ponechaly, přijímat takové normy, přísnější než ty, jež jsou předmětem zásahu unijního normotvůrce, za předpokladu, že nezpochybňují soudržnost uvedeného zásahu (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 17. prosince 1998, IP, C-2/97, EU:C:1998:613, body 35, 37 a 40).
- 49 Článek 15 směrnice 2003/88, podle kterého se tato směrnice „nedotýká práva“ členských států uplatňovat vnitrostátní předpisy, které jsou pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků příznivější, tak členským státům nepřiznává možnost přijímat právní předpisy na základě unijního práva, ale omezuje se na uznání jejich pravomoci stanovit ve vnitrostátním právu takové příznivější právní předpisy mimo rámec režimu stanoveného touto směrnicí (obdobně viz rozsudek ze dne 10. července 2014, Julián Hernández a další, C-198/13, EU:C:2014:2055, bod 44).
- 50 Tím se situace dotčené v původních řízeních liší od situace, kdy unijní akt přiznává členským státům svobodu rozhodnout se mezi různými způsoby uplatnění nebo diskreční či posuzovací pravomoc, která je nedílnou součástí režimu zavedeného tímto aktem, nebo od situace, kdy takový akt opravňuje členské státy k přijetí specifických opatření, která mají přispět k dosažení jeho cíle (v těchto různých ohledech viz rozsudky ze dne 21. prosince 2011, N. S. a další, C-411/10 a C-493/10, EU:C:2011:865, body 64 až 68; ze dne 16. února 2017, C. K. a další, C-578/16 PPU, EU:C:2017:127, bod 53; ze dne 9. března 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, body 46, 47, 52 a 53, jakož i citovaná judikatura, a ze dne 13. června 2017, Florescu a další, C-258/14, EU:C:2017:448, bod 48).
- 51 V projednávaném případě je třeba konečně uvést, že skutečnost, že na základě takových vnitrostátních právních předpisů a takových kolektivních smluv, o jaké se jedná v původních řízeních, jsou pracovníkům přiznány dny placené dovolené za kalendářní rok nad rámec minimální doby čtyř týdnů zaručené v čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 a tyto dny nelze převést z důvodu nemoci, se sama o sobě nemůže dotknout minimální ochrany takto zaručené těmto pracovníkům na základě tohoto ustanovení, ani nemůže tuto ochranu omezit (obdobně viz rozsudek ze dne 10. července 2014, Julián Hernández a další, C-198/13, EU:C:2014:2055, bod 43), a nemůže ani porušit jiná ustanovení uvedené směrnice a narušit její soudržnost nebo cíle, které sleduje.
- 52 Z výše uvedeného vyplývá, že pokud členské státy přiznají, nebo umožní sociálním partnerům přiznat nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok nad rámec minimální doby čtyř týdnů stanovené v čl. 7 odst. 1 této směrnice, spadají takové nároky nebo i podmínky jejich případného převodu v případě nemoci, ke které došlo během dovolené, do výkonu pravomoci členských států a nejsou upraveny uvedenou směrnicí, ani nespádají do její působnosti (obdobně viz rozsudek ze dne 10. července 2014, Julián Hernández a další, C-198/13, EU:C:2014:2055, bod 45).
- 53 Pokud ustanovení unijního práva v dané oblasti neupravují určitý aspekt a neukládají členským státům v souvislosti s danou situací žádnou povinnost, vnitrostátní právní úprava, kterou přijme členský stát ohledně tohoto aspektu, nepatří do působnosti Listiny a předmětnou situaci nelze posuzovat z hlediska jejích ustanovení (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 10. července 2014, Julián Hernández a další, C-198/13, EU:C:2014:2055, bod 35; ze dne 14. prosince 2017, Miravitlles Ciurana a další, C-243/16, EU:C:2017:969, bod 34, jakož i ze dne 19. dubna 2018, Consorzio Italian Management a Catania Multiservizi, C-152/17, EU:C:2018:264, body 34 a 35).

- 54 Členské státy tím, že přijmou vnitrostátní právní předpisy nebo umožní sjednávání kolektivních smluv, které stejně jako předpisy a smlouvy dotčené v původních řízeních přiznávají pracovníkům nárok na dny placené dovolené za kalendářní rok nad rámec minimální doby čtyř týdnů stanovené v čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 a stanoví podmínky případného převedení takových dodatečných nároků v případě nemoci pracovníka, tedy neuplatňují tuto směrnici ve smyslu čl. 51 odst. 1 Listiny.
- 55 S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba na třetí otázku položenou v obou věcech C-609/17 a C-610/17 odpovědět tak, že čl. 31 odst. 2 Listiny, ve spojení s jejím čl. 51 odst. 1, musí být vykládán v tom smyslu, že se nepoužije v případě vnitrostátních právních předpisů a kolektivních smluv, které přiznávají dny placené dovolené za kalendářní rok nad rámec minimální doby čtyř týdnů stanovené článkem 7 odst. 1 směrnice 2003/88, ovšem vylučují převedení těchto dnů dovolené z důvodu nemoci.

K druhé otázce

- 56 Vzhledem k odpovědi na třetí otázku položenou v obou věcech C-609/17 a C-610/17 není namístě se zabývat druhou otázkou položenou v obou těchto věcech.

K nákladům řízení

- 57 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původních řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporům probíhajícím 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:

- 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 v tom smyslu, že nebrání vnitrostátním právním předpisům a kolektivním smlouvám, které přiznávají dny placené dovolené za kalendářní rok nad rámec minimální doby čtyř týdnů stanovené uvedeným ustanovením, ovšem vylučují převedení těchto dnů dovolené z důvodu nemoci.
- 2) Článek 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie, ve spojení s jejím čl. 51 odst. 1, musí být vykládán v tom smyslu, že se v případě takových vnitrostátních právních předpisů a kolektivních smluv nepoužije.

Podpisy.