Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (prvního senátu)

22. září 2022 *

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků – Úprava pracovní doby – Článek 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie – Směrnice 2003/88/ES – Článek 7 odst. 1 – Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok – Úplná invalidita nebo pracovní neschopnost z důvodu nemoci, k níž došlo během referenčního období – Vnitrostátní právní úprava, která stanoví zánik nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok po uplynutí určitého období – Povinnost zaměstnavatele umožnit pracovníkovi, aby uplatnil svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok“

Ve spojených věcech C-518/20 a C-727/20,

jejichž předmětem jsou žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podané rozhodnutími Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo) ze dne 7. července 2020, došlými Soudnímu dvoru dne 16. října 2020, v řízeních

XP

proti

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (C-518/20),

a

AR

proti

St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (C-727/20),

SOUDNÍ DVŮR (první senát),

ve složení A. Arabadžev, předseda senátu, I. Ziemele (zpravodajka), a P. G. Xuereb, soudci,

generální advokát: J. Richard de la Tour,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

* Jednací jazyk: němčina.

s ohledem na vyjádření předložená:

– za XP J. Rehbergem, Rechtsanwalt,

– za AR, U. Happe, Rechtsanwältin,

– za Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide, M. A. J. Strömer, Rechtsanwältin,

– za St. Vincenz-Krankenhaus GmbH, N. Gehlingem,

– za Evropskou komisi, B.-R. Killmannem a D. Recchia, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 17. března 2022,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce se týkají výkladu čl. 7 odst. 1 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) a čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“).

2 Tyto žádosti byly předloženy v rámci sporů mezi zaprvé XP a Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (dále jen „Fraport“) (věc C-518/20) a zadruhé AR a St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (věc C-727/20) ve věci nároku XP a AR na placenou dovolenou za kalendářní rok na základě referenčního roku, během kterého se XP nacházel v situaci úplné invalidity a AR se nacházela v situaci pracovní neschopnosti z důvodu nemoci.

Právní rámec

Unijní právo

3 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.“

Německé právo

4 Ustanovení § 7 Bundesurlaubsgesetz (spolkový zákon o dovolené) ze dne 8. ledna 1963 (BGBl. 1963, s. 2), ve znění použitelném na spor v původním řízení (dále jen „BUrlG“), stanoví:

„(1) Při stanovení období čerpání dovolené je třeba zohlednit přání pracovníka, pakliže tomu nebrání potřeba zohlednit naléhavé provozní potřeby či přání jiných pracovníků, pokud jde o dovolenou, která mají ze sociálního hlediska přednost. Dovolenou je třeba poskytnout v případě, že o ni pracovník požádá v návaznosti na opatření lékařské péče nebo rehabilitaci.

(2) Dovolenou je třeba poskytnout v souvislém období, není-li s ohledem na naléhavé provozní důvody či osobní důvody na straně pracovníka nezbytné dovolenou rozdělit. Není-li možné dovolenou z těchto důvodů poskytnout v souvislém období a pracovník má nárok na více než dvanáct pracovních dní dovolené, musí jedna část dovolené trvat nejméně dvanáct po sobě následujících pracovních dní.

(3) Dovolená musí být poskytnuta a vyčerpána v běžném kalendářním roce. Převedení dovolené do následujícího kalendářního roku je přípustné pouze tehdy, ospravedlňují-li to naléhavé provozní důvody nebo osobní důvody na straně pracovníka. V případě převodu dovolené musí být dovolená poskytnuta a vyčerpána během prvních tří měsíců následujícího kalendářního roku. Na žádost pracovníka se však částečná dovolená získaná v souladu s § 5 odst. 1 písm. a) převede do následujícího kalendářního roku.

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

Spory v původním řízení a předběžné otázky

Věc C-518/20

5 XP je od roku 2000 zaměstnán společností Fraport jako řidič pro nákladní přepravu. Z důvodu vážného zdravotního postižení pobírá od 1. prosince 2014 na základě úplné, nikoli však trvalé, invalidity důchod, jehož ukončení bylo naposled stanoveno na den 31. srpna 2022.

6 XP podal proti společnosti Fraport žalobu na určení, že má za rok 2014 nárok na 34 dnů placené dovolené za kalendářní rok. Tyto dny dovolené nemohl čerpat z důvodu svého zdravotního stavu, přičemž společnost Fraport navíc nesplnila svou povinnost součinnosti při poskytnutí a čerpání dovolené.

7 Společnost Fraport tvrdila, že nárok XP na placenou dovolenou za kalendářní rok pro rok 2014 zanikl dne 31. března 2016 na konci období převoditelnosti stanoveného v § 7 odst. 3 BUrlG. Pracovník, který ze zdravotních důvodů není dlouhodobě schopen čerpat svou dovolenou, totiž podle této společnosti ztrácí nárok na dovolenou patnáct měsíců po skončení referenčního roku, a to nezávisle na tom, zda zaměstnavatel splnil své povinnosti za účelem umožnit tomuto pracovníkovi čerpat tuto dovolenou.

8 Vzhledem k tomu, že soudy rozhodující ve věci samé nároky XP zamítly, podal opravný prostředek „Revision“ k Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo).

9 Tento soud si klade otázku, zda je pravidlo stanovené v § 7 BUrlG, podle něhož lze dovolenou, která nebyla vyčerpána, považovat v případě dlouhodobé pracovní neschopnosti ze zdravotních důvodů za ztracenou, přestože zaměstnavatel skutečně pracovníkovi neumožnil uplatnit nárok na dovolenou v pracovním období předcházejícím jeho úplné invaliditě, slučitelné s článkem 7 směrnice 2003/88.

10 Předkládající soud připomíná, že v návaznosti na rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), vyložil § 7 BUrlG konformně s článkem 7 směrnice 2003/88, jelikož rozhodl, že nárok na minimální placenou dovolenou za kalendářní rok zaniká po skončení referenčního období nebo období převoditelnosti pouze tehdy, pokud zaměstnavatel předtím pracovníkovi umožnil uplatnit jeho nárok na dovolenou a zaměstnanec ji přesto dobrovolně nečerpal.

11 Kromě toho na základě rozsudků ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18), a ze dne 22. listopadu 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), předkládající soud uvádí, že rozhodl, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok nezaniká podle § 7 odst. 3 BUrlG, pokud pracovník není práceschopný z důvodu nemoci až do konce referenčního období nebo období převoditelnosti dovolené. Pokud však pracovní neschopnost přetrvává, zanikne nárok na tuto dovolenou patnáct měsíců po skončení referenčního roku.

12 Předkládající soud se dosud nevyjádřil k otázce, zda nárok pracovníka s úplnou invaliditou na placenou dovolenou za kalendářní rok zanikne patnáct měsíců po referenčním roce, pokud tato neschopnost přetrvává.

13 Podle prvního možného výkladu je takový zánik z důvodu jeho výjimečného charakteru vyloučen, pokud zaměstnavatel nesplnil svou povinnost umožnit pracovníkovi využít jeho nárok na dovolenou. Užitek této povinnost je totiž zachován i v případě, že se pracovník nachází v pracovní neschopnosti, neboť délku nemoci nelze předem znát. Jakákoli praxe nebo opomenutí zaměstnavatele, které by mohly případně odrazovat od čerpání placené dovolené za kalendářní rok, by byly neslučitelné s účelem tohoto nároku (rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, bod 42). Pokud by zaměstnavatel včas splnil svou povinnost, mohl by pracovník čerpat dovolenou za kalendářní rok před začátkem své úplné invalidity.

14 Podle druhého výkladu, pokud by z důvodu úplné invalidity v průběhu referenčního období a období převoditelnosti dovolené bylo objektivně nemožné, aby zaměstnavatel pracovníkovi umožnil využít nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, lze mít za to, že zaměstnavatel může namítat zániku nároku na dovolenou, i když nesplnil svou povinnost umožnit pracovníkovi využít jeho nárok. V takové situaci by dovolená za kalendářní rok ztratila pozitivní účinek na pracovníka v podobě poskytnutí času na odpočinek, což by v případě dlouhodobé nemoci odůvodňovalo období převoditelnosti omezené na patnáct měsíců, po jehož uplynutí nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zaniká (rozsudek ze dne 22. listopadu 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, body 43 a 44).

15 Za těchto podmínek se Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Brání článek 7 směrnice [2003/88] a čl. 31 odst. 2 [Listiny] výkladu takového vnitrostátního ustanovení, jako je § 7 odst. 3 [BUrlG], podle kterého dosud nevyčerpaný nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, který náleží pracovníkovi, u něhož v průběhu roku, k němuž se nárok na dovolenou vztahuje, nastane ze zdravotních důvodů úplná pracovní neschopnost (invalidita), ale který danou dovolenou mohl – přinejmenším zčásti – čerpat v referenčním roce ještě před začátkem jeho invalidity, zaniká při nepřetržitě trvající invaliditě 15 měsíců po uplynutí referenčního roku, a to i v případě, že zaměstnavatel pracovníkovi prostřednictvím náležité výzvy a poučení fakticky neumožnil jeho nárok na dovolenou uplatnit?

2) V případě kladné odpovědi na první otázku: Je za těchto podmínek v případě trvající úplné invalidity vyloučeno rovněž pozdější propadnutí dovolené?“

Věc C-727/20

16 AR, který je zaměstnankyní St. Vincenz-Krankenhaus, je v pracovní neschopnosti od roku 2017, kdy onemocněla.

17 AR nevyčerpala všechny dny placené dovolené za kalendářní rok, na které měla nárok za rok 2017. Její zaměstnavatel ji nevyzval, aby čerpala dovolenou, ani ji neinformoval o tom, že nevyčerpaná dovolená může propadnout na konci kalendářního roku nebo po uplynutí období převoditelnosti uvedeného v § 7 odst. 3 BUrlG. AR podala k pracovním soudům žalobu na určení, že má nárok na čtrnáct dnů placené dovolené za rok 2017. Tvrdí, že z důvodu její trvalé pracovní neschopnosti její nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok nezanikl dne 31. března 2019, jelikož ji zaměstnavatel opomněl včas upozornit na riziko ztráty dnů dovolené.

18 St. Vincenz-Krankenhaus tvrdí, že podle § 7 odst. 3 BUrlG nárok AR na placenou dovolenou za kalendářní rok pro rok 2017 zanikl dne 31. března 2019.

19 Vzhledem k tomu, že soudy rozhodující ve věci samé její návrh zamítly, AR podala k Bundesarbeitsgericht (spolkový pracovní soud) opravný prostředek „Revision“.

20 Předkládající soud zvolil obdobné odůvodnění, jako je odůvodnění uvedené ve věci C-518/20 převzaté v bodech 9 až 14 tohoto rozsudku, pokud jde o důvody, které vedly k položení otázek ohledně výkladu článku 7 směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny.

21 Za těchto podmínek se Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Brání článek 7 směrnice [2003/88] a čl. 31 odst. 2 [Listiny] výkladu takového vnitrostátního ustanovení, jako je § 7 odst. 3 [BUrlG], podle kterého dosud nevyčerpaný nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, který náleží pracovníkovi, který se v průběhu roku, k němuž se nárok na dovolenou vztahuje, nakazil nemocí, jež vede k pracovní neschopnosti, ale který danou dovolenou mohl – přinejmenším zčásti – čerpat v referenčním roce ještě před začátkem jeho nemoci, zaniká při nepřetržitě trvající pracovní neschopnosti 15 měsíců po uplynutí referenčního roku, a to i v případě, že zaměstnavatel pracovníkovi prostřednictvím náležité výzvy a poučení fakticky neumožnil jeho nárok na dovolenou uplatnit?

2) V případě kladné odpovědi na první otázku: Je za těchto podmínek v případě trvající pracovní neschopnosti vyloučeno rovněž pozdější propadnutí dovolené?“

Řízení před Soudním dvorem

22 Rozhodnutím Soudního dvora ze dne 30. listopadu 2021 byly věci C-518/20 a C-727/20 spojeny pro účely ústní části řízení a pro vydání rozsudku s ohledem na jejich vzájemnou souvislost.

K předběžným otázkám

23 Podstatou otázek předkládajícího soudu položených v každé z věcí C-518/20 a C-727/20, které je třeba zkoumat společně, je, zda článek 7 směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle které nárok pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok, získaný za referenční období, v jehož průběhu došlo k plné invaliditě nebo pracovní neschopnosti z důvodu nemoci, která od té doby přetrvává, může zaniknout buď na konci období převoditelnosti povoleného vnitrostátním právem, nebo později, ačkoliv pracovníkovi jeho zaměstnavatel neumožnil včas tento nárok uplatnit.

24 Je třeba zaprvé připomenout, že jak vyplývá ze samotného znění čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, každý pracovník má nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů. Tento nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok musí být považován za zásadu sociálního práva Unie, která má zvláštní význam a jejímuž naplňování příslušnými vnitrostátními orgány může docházet pouze s omezeními výslovně uvedenými v samotné směrnici 2003/88 (rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, bod 19 a citovaná judikatura).

25 Kromě toho je třeba poznamenat, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok má jakožto zásada sociálního práva Unie nejen zvláštní význam, ale je také výslovně zakotven v čl. 31 odst. 2 Listiny, která čl. 6 odst. 1 SEU přiznává stejnou právní sílu jako Smlouvám (rozsudek ze dne 22. listopadu 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, bod 37).

26 Článek 7 odst. 1 směrnice 2003/88 tak odráží a konkretizuje základní právo na placenou dovolenou za kalendářní rok, zakotvené v čl. 31 odst. 2 Listiny. Zatímco posledně uvedené ustanovení zaručuje nárok každého pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok, prvně uvedené ustanovení tuto zásadu provádí tím, že stanoví délku uvedené doby (rozsudek ze dne 13. ledna 2022, Koch Personaldienstleistungen, C-514/20, EU:C:2022:19, bod 25).

27 Zadruhé je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora má nárok na dovolenou za kalendářní rok dvojí účel, a sice zaprvé umožnit pracovníkovi, aby si odpočinul od plnění úkolů, které mu ukládá jeho pracovní smlouva, a zadruhé aby měl čas na uvolnění se a mimopracovní zájmy (rozsudky ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další, C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 25, jakož i ze dne 25. června 2020, Varhoven kasacionen sad na Republika Bulgaria a Iccrea Banca, C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 57, jakož i citovaná judikatura).

28 Tento účel, který odlišuje nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok od jiných druhů dovolené sledujících jiné účely, je založen na předpokladu, že pracovník skutečně pracoval v průběhu referenční doby. Účel spočívající v umožnění pracovníkovi odpočinout si totiž předpokládá, že tento pracovník vykonával činnost odůvodňující nárok na čas k odpočinku,

uvolnění a mimopracovním zájmům, aby byla zajištěna ochrana jeho bezpečnosti a zdraví upravená ve směrnici 2003/88. Nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok tedy musí být v zásadě vypočteny v závislosti na skutečně odpracovaném období na základě pracovní smlouvy (rozsudek ze dne 4. října 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, bod 28 a citovaná judikatura).

29 V určitých situacích, kdy pracovník není schopen plnit své úkoly, však nemůže členský stát vázat nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok na podmínku, že skutečně pracoval. Tak je tomu zejména v případě pracovníků, kteří jsou nepřítomni v práci na základě pracovního volna z důvodu nemoci v průběhu referenčního období. Jak totiž vyplývá z judikatury Soudního dvora, s ohledem na nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok jsou tito pracovníci postaveni na roveň pracovníkům, kteří během tohoto období skutečně pracovali [rozsudek ze dne 9. prosince 2021, Staatssecretaris van Financiën (Odměna za práci během placené dovolené za kalendářní rok), C-217/20, EU:C:2021:987, body 29 a 30, jakož i citovaná judikatura].

30 Soudní dvůr měl v tomto ohledu za to, že pracovní neschopnost z důvodu nemoci je v zásadě nepředvídatelná a nezávislá na vůli pracovníka. Nepřítomnost v důsledku nemoci musí být totiž považovány za nepřítomnosti v práci z důvodů nezávislých na vůli dotyčné zaměstnané osoby, které musí být započítány do doby výkonu práce [v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 9. prosince 2021, Staatssecretaris van Financiën (Odměna za práci během placené dovolené za kalendářní rok), C-217/20, EU:C:2021:987, bod 31 a citovaná judikatura].

31 V této souvislosti Soudní dvůr rozhodl, že čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátním právním předpisům nebo zvyklostem, podle kterých nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zaniká uplynutím referenčního období nebo období převoditelnosti stanoveného vnitrostátním právem, i pokud pracovník měl pracovní volno z důvodu nemoci během celého referenčního období nebo po jeho část, a ve skutečnosti tudíž neměl možnost uvedený nárok uplatnit (rozsudek ze dne 30. června 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, bod 24 a citovaná judikatura).

32 Podle připomenuté judikatury je tedy vyloučeno, aby byl nárok pracovníka na minimální placenou dovolenou za kalendářní rok, zaručený unijním právem, zkrácen v situaci vyznačující se tím, že pracovník nemohl plnit svou povinnost vykonávat práci z důvodu nemoci během referenčního období [v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 9. prosince 2021, Staatssecretaris van Financiën (Odměna za práci během placené dovolené za kalendářní rok), C-217/20, EU:C:2021:987, bod 32 a citovaná judikatura].

33 Zatřetí je třeba připomenout, že základní právo na placenou dovolenou za kalendářní rok zakotvené v čl. 31 odst. 2 Listiny může být omezeno pouze za předpokladu, že budou respektovány přísné podmínky stanovené v čl. 52 odst. 1 Listiny, a zejména podstata uvedeného práva.

34 Ve zvláštním kontextu, kdy bylo dotyčným pracovníků zabráněno v uplatnění jejich nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok z důvodu jejich nepřítomnosti v práci z důvodu nemoci, tak Soudní dvůr rozhodl, že i když by pracovník, který je práce neschopný po dobu několika po sobě následujících referenčních období, byl oprávněn neomezeně kumulovat všechny nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok získané během období jeho nepřítomnosti na pracovišti, takovéto neomezené kumulování by již neodpovídalo samotnému účelu práva na placenou dovolenou za kalendářní rok (rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, body 53 a 54, jakož i citovaná judikatura).

35 Soudní dvůr již uznal existenci „zvláštních okolností“, které za účelem zabránění negativním důsledkům neomezené kumulace nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok získaných během období nepřítomnosti z důvodu dlouhodobé nemoci odůvodňují odchýlení se od pravidla, podle kterého nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok nemohou zaniknout. Taková odchylka je založena na samotném účelu nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, jakož i na nezbytnosti chránit zaměstnavatele před příliš velkým rizikem kumulace období nepřítomnosti pracovníka a obtížemi, které z toho mohou vyplývat pro organizaci práce (rozsudek ze dne 22. listopadu 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, body 34 a 39).

36 Soudní dvůr tedy rozhodl v případě zvláštních okolností, kdy se pracovník nachází v pracovní neschopnosti během několika po sobě jdoucích referenčních období, že nejen s ohledem na ochranu pracovníků, o niž usiluje směrnice 2003/88, ale i ochranu zaměstnavatele, který je vystaven riziku přílišného nakumulování období nepřítomnosti pracovníka a obtížím, které z toho mohou vyplývat pro organizaci práce, článek 7 této směrnice musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátním právním ustanovením nebo zvyklostem, které prostřednictvím období převoditelnosti v délce patnácti měsíců, po jehož uplynutí nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zaniká, omezují kumulování nároků na takovouto dovolenou v případě pracovníka, který je po dobu několika po sobě následujících referenčních období práce neschopný (rozsudky ze dne 22. listopadu 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, body 29 a 30, jakož i ze dne 29. listopadu 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 55).

37 S výhradou ověření, která přísluší předkládajícímu soudu, je proto třeba zkoumat, zda jsou takové okolnosti, jako jsou okolnosti dotčené ve sporech v původních řízeních, „zvláštní“ ve smyslu judikatury citované v předchozím bodě, takže by odůvodňovaly odchylku od práva zakotveného v článku 7 směrnice 2003/88, jakož i v čl. 31 odst. 2 Listiny, který byl vyložen Soudním dvorem v tom smyslu, že toto právo nemůže po uplynutí referenčního období nebo období převoditelnosti stanoveného vnitrostátním právem zaniknout, jestliže pracovníkovi nebylo umožněno čerpat svou dovolenou.

38 V projednávané věci je třeba určit, zda se zaměstnavatelé dotčení ve věci v původním řízení mohou domáhat uplatnění časového omezení nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok nabytého pracovníkem během referenčního období, během něhož skutečně pracoval před tím, než došlo k úplné invaliditě nebo pracovní neschopnosti, vyplývající z judikatury připomenuté v bodech 34 až 36 tohoto rozsudku.

39 Soudní dvůr již rozhodl, že automatická ztráta nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, která není podmíněna předchozím ověřením, zda pracovník skutečně mohl tento nárok uplatnit, porušuje meze připomenuté v bodě 33 tohoto rozsudku, které jsou pro členské státy závazné, pokud upřesňují podmínky uplatnění uvedeného nároku (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, bod 40).

40 Je třeba připomenout, že zaměstnavatel musí dbát na to, aby pracovník mohl uplatnit nárok na dovolenou za kalendářní rok (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 6. listopadu 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, bod 51 a citovaná judikatura, jakož i ze dne 6. listopadu 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, bod 44 a citovaná judikatura). V tomto ohledu, na rozdíl od situace kumulace nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok v případě pracovníka, který nemohl čerpat uvedenou dovolenou z důvodu nemoci, musí zaměstnavatel, který pracovníkovi neumožní čerpat jeho nárok na

placenou dovolenou za kalendářní rok, nést důsledky svého jednání (rozsudek ze dne 25. června 2020, Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria a Iccrea Banca, C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 77, jakož i citovaná judikatura).

41 Členské státy se tudíž nemohou odchýlit od práva zakotveného v článku 7 směrnice 2003/88 a v čl. 31 odst. 2 Listiny, podle kterého nabytý nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok nezaniká uplynutím referenčního období nebo období převoditelnosti stanoveného vnitrostátním právem, pokud pracovník nemohl čerpat dovolenou (viz zejména rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, bod 54 a citovaná judikatura).

42 Jak lze vyvodit z bodu 65 stanoviska generálního advokáta, je na vnitrostátním soudu, aby ověřil, zda zaměstnavatel včas splnil svou povinnost dávat podněty a informovat o čerpání placené dovolené za kalendářní rok.

43 Kromě toho je třeba konstatovat, že ve sporech v původním řízení dotyční pracovníci pouze uplatňují nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, který byl nabyt za referenční období, během něhož byli částečně zaměstnáni, a zčásti ve stavu úplné invalidity nebo pracovní neschopnosti z důvodu nemoci.

44 Jak uvedl generální advokát v bodě 52 svého stanoviska, za takových okolností, jako jsou okolnosti sporů v původním řízení, neexistuje riziko negativních důsledků neomezené kumulace nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok. Taková ochrana zájmů zaměstnavatele, jako je ochrana uvedená v bodech 35 a 36 tohoto rozsudku, se tedy nezdá být nezbytně nutná, a tudíž *a priori* nemůže odůvodnit odchylku od nároku pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok.

45 I když časové omezení, které Soudní dvůr připustil ve svém rozsudku ze dne 22. listopadu 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), jistě pracovníkům brání v tom, aby si nárokovali zachování všech nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok získaných během jejich dlouhodobé nepřítomnosti v práci v rámci několika po sobě jdoucích referenčních období, takové omezení se nemůže vztahovat na nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok získaný během referenčního období, během něhož pracovník skutečně pracoval před tím, než se ocitl v úplné invaliditě nebo pracovní neschopnosti, aniž by byla zkoumána otázka, zda zaměstnavatel včas umožnil pracovníkovi uplatnit tento nárok, neboť taková situace by zbavila právo zakotvené v čl. 31 odst. 2 Listiny a konkretizované článkem 7 směrnice 2003/88 jeho obsahu.

46 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba na otázky položené v každé z věcí C-518/20 a C-727/20 odpovědět tak, že článek 7 směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle které nárok pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok, získaný za referenční období, v jehož průběhu pracovník skutečně pracoval před tím, než se ocitl v úplné invaliditě nebo pracovní neschopnosti z důvodu nemoci, která od té doby přetrvává, může zaniknout buď na konci období převoditelnosti povoleného vnitrostátním právem, nebo později, ačkoliv pracovníkovi jeho zaměstnavatel neumožnil včas tento nárok uplatnit.

K nákladům řízení

47 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 (první senát) rozhodl takto:

Článek 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby a čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie

musí být vykládány v tom smyslu, že

brání vnitrostátní právní úpravě, podle které nárok pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok, získaný za referenční období, v jehož průběhu pracovník skutečně pracoval před tím, než se ocitl v úplné invaliditě nebo pracovní neschopnosti z důvodu nemoci, která od té doby přetrvává, může zaniknout buď na konci období převoditelnosti povoleného vnitrostátním právem, nebo později, ačkoliv pracovníkovi jeho zaměstnavatel neumožnil včas tento nárok uplatnit.

Podpisy.