STANOVISKO GENERÁLNÍ ADVOKÁTKY VERICI TRSTENJAK

přednesené dne 24. ledna 2008 [1]

Obsah

I – Úvod . . . . . I - 211

II – Právní rámec . . . . . I - 212

A – Právo Společenství . . . . . I - 212

B – Vnitrostátní právo . . . . . I - 212

III – Skutkový stav, původní řízení a předběžné otázky . . . . . I - 216

IV – Řízení před Soudním dvorem . . . . . I - 218

V – Hlavní argumenty zúčastněných . . . . . I - 218

A – K první otázce . . . . . I - 218

B – Ke druhé otázce . . . . . I - 221

VI – Právní posouzení . . . . . I - 223

A – K první otázce . . . . . I - 223

1. Úvodní poznámky . . . . . I - 223

2. Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok jako základní sociální právo I - 224

3. Nárok na minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok v právu Společenství . . . . . I - 228

a) Pravomoc Společenství stanovit rozsah ochrany normy . . . . . I - 228

b) Úroveň ochrany zaručená právem Společenství . . . . . I - 230

1 — Původní jazyk: němčina.

c) Úroveň ochrany zaručená úmluvou MOP č. 132 . . . . . I - 231

4. Pracovněprávní zákaz ohrožení dovolené jako překážka výkonu práva na minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok . . . . . I - 232

a) Zákaz ohrožení dovolené podle Úmluvy MOP č. 132 . . . . . I - 233

b) Obdobné použití zásad vytýčených judikaturou . . . . . I - 233

c) Rozpor s účelem čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 . . . . . I - 235

5. Závěry . . . . . I - 236

B – Ke druhé otázce . . . . . I - 237

VII – Závěry . . . . . I - 239

I – Úvod

1. Usnesením ze dne 13. prosince 2006 položil House of Lords Soudnímu dvoru dvě předběžné otázky podle článku 234 ES týkající se výkladu čl. 7 odst. 1 a 2 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby [2] (dále jen „směrnice 2003/88“).

2. Předběžné otázky vyvstávají v rámci sporu mezi bývalými, popřípadě nadále zaměstnanými pracovníky (žalobci) britské správy daní a cel HM Revenue and Customs a uvedeným orgánem (žalovanou), v němž má nejvyšší odvolací soud v občanskoprávních věcech Spojeného království rozhodnout o tom, zda mají žalobci proti žalované nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, popřípadě na proplacení nevyčerpané dovolené za kalendářní rok.

3. Podstatou těchto otázek je, zda má pracovník, který je z důvodu nemoci nepřítomen v práci, během doby své pracovní neschopnosti z důvodu nemoci právo na placenou dovolenou za kalendářní rok a v jakém rozsahu může pracovník, který byl v průběhu celého příslušného referenčního

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

roku nebo během jeho části nepřítomen v práci z důvodu nemoci, případně při ukončení pracovního poměru, uplatňovat nárok na finanční náhradu za nevyčerpanou dovolenou.

získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

II – Právní rámec

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

A – *Právo Společenství*

4. Směrnice 2003/88 nahradila dne 2. srpna 2004 směrnici 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby [3]. Stejně jako předchozí směrnice má i ona za cíl stanovit některé minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví v rámci úpravy pracovní doby. Její článek 7, který byl převzat beze změny, stanoví následující:

5. Článek 17 směrnice 2003/88 stanoví, že se členské státy mohou od některých ustanovení odchýlit. Článek 7 nepatří k ustanovením, u nichž směrnice 2003/88 odchylku připouští.

„Dovolená za kalendářní rok

B – *Vnitrostátní právo*

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

6. Články 13 a 16 Working Time Regulations 1998 (SI 1998/1833) (nařízení o pracovní době, dále jen „WTR“) provádějí ve Spojeném království ustanovení čl. 7 odst. 1 a částečně také čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88. Ve znění Working Time (Amendment) Regulations 2001 (SI 2001/3256) (nařízení, kterým se mění nařízení o pracovní době) tyto články

3 — Úř. věst. L 307, s. 18; Zvl. vyd. 05/02, s. 197.

stanoví v rozsahu, který je pro projednávanou věc relevantní, následující:

„Článek 13

(1) S výhradou odstavce 5 má pracovník nárok na čtyři týdny dovolené za kalendářní rok v průběhu každého referenčního roku.

[…]

(5) Pokud je datum vzniku pracovního poměru pracovníka podle příslušné dohody pozdější než datum začátku prvního referenčního roku, má pracovník v daném roce nárok na poměrnou část dovolené podle odstavce 1 odpovídající době od data vzniku jeho pracovního poměru do konce tohoto referenčního roku.

[…]

(9) Dovolená, na kterou má pracovník nárok na základě tohoto článku, může být čerpána po částech, ale

a) musí být čerpána pouze v roce, za který je přiznána, a

b) může za ni být poskytnuta finanční náhrada pouze v případě ukončení pracovního poměru.

[…]

Článek 16

(1) Pracovník má v době čerpání dovolené za kalendářní rok, na niž má nárok podle článku 13, nárok na náhradu mzdy ve výši odpovídající týdenní mzdě za každý týden dovolené.“

7. Způsob výpočtu „týdenní mzdy“ stanoví právní předpisy. Tato částka se zhruba

rovná obvyklému týdennímu výdělku pracovníka.

8. Pokud pracovník zamýšlí uplatnit svůj nárok na dovolenou za kalendářní rok podle článku 13 WTR, je povinen to svému zaměstnavateli předem oznámit podle článku 15 WTR. Článek 15 WTR v rozsahu, který je pro projednávanou věc relevantní, stanoví následující:

„(1) Pracovník může dovolenou, na niž má nárok podle článku 13, čerpat ve dnech podle své volby, které oznámí svému zaměstnavateli v souladu s odstavcem 3, s výhradou podmínek, které mu zaměstnavatel může uložit podle odstavce 2.

(2) Zaměstnavatel může formou oznámení podle odstavce 3 po pracovníkovi požadovat, aby

a) čerpal dovolenou, na kterou má pracovník nárok podle článku 13, v určité dny nebo

b) v určité dny takovou dovolenou nečerpal.

(3) Oznámení podle odstavce 1 nebo 2

a) se může týkat celé dovolené, na niž má pracovník v referenčním roce nárok, nebo její části;

b) stanoví dny, ve kterých má nebo (popřípadě) nemá být dovolená čerpána, a v případě, že má být dovolená v určitý den čerpána pouze po část dne, dobu jejího trvání, a

c) musí být učiněno zaměstnavateli, respektive pracovníkovi, před rozhodným datem.

(4) Rozhodným datem se pro účely odstavce 3 rozumí:

a) v případě oznámení podle odstavce 1 nebo odst. 2 písm. a) datum, které předchází prvnímu dni uvedenému v oznámení o dvojnásobek počtu dnů nebo jejich částí, kterých se oznámení týká, a

b) v případě oznámení podle odst. 2 písm. b) datum, které předchází prvnímu dni uvedenému v oznámení o počet dnů nebo jejich částí, kterých se oznámení týká.“

9. Článek 14 WTR se vztahuje na případ ukončení pracovního poměru. V rozsahu, který je pro projednávanou věc relevantní, stanoví následující:

„(1) Tento článek se použije v případech, ve kterých

a) je pracovní poměr pracovníka ukončen během referenčního roku a

b) k datu účinnosti ukončení pracovního poměru (dále jen ‚datum ukončení pracovního poměru‘) vyčerpaná poměrná část dovolené, na niž má pracovník podle článku 13 nárok v referenčním roce, neodpovídá poměrné části tohoto referenčního roku, která k danému datu uplynula.

(2) Pokud je poměrná část dovolené vyčerpaná pracovníkem menší než uplynulá poměrná část referenčního roku, zaměstnavatel mu zaplatí finanční náhradu za nevyčerpanou dovolenou v souladu s odstavcem 3.

(3) Finanční náhrada podle odstavce 2 dosahuje

a) výše stanovené pro účely tohoto článku v příslušné dohodě nebo

b) […] výše odpovídající částce, která by měla být vyplacena pracovníkovi podle článku 16 za dobu dovolené určené podle následujícího vzorce:

(A x B) – C

přičemž

A je doba dovolené, na niž má pracovník nárok podle článku 13,

B je poměrná část referenčního roku, která uplynula před datem ukončení pracovního poměru, a

C je doba dovolené vyčerpaná pracovníkem od začátku referenčního roku do data ukončení pracovního poměru.“

III – Skutkový stav, původní řízení a předběžné otázky

10. Všichni žalobci ve sporu v původním řízení byli zaměstnáni u žalované. Lze rozlišit dvě skupiny pracovníků [4].

11. Do první skupiny patří S. Khan. Na základě pracovní neschopnosti z důvodu nemoci na dobu neurčitou byla po dobu několika měsíců nepřítomna v práci a pobírala nemocenské dávky. Dne 10. října 2003, v době této pracovní neschopnosti z důvodu nemoci, sdělila zaměstnavateli, že si přeje čerpat 20 dní placené dovolené za kalendářní rok v období od 17. listopadu do 11. prosince 2003. Této žádosti o dovolenou zaměstnavatel nevyhověl. Sabba Khan podala žalobu k Employment Tribunal (pracovnímu soudu) a podle článku 13 WTR se dovolávala toho, že má nárok na čerpání dovolené za kalendářní rok a že jí během této doby dovolené za kalendářní rok musí být vyplácen plat podle článku 16 WTR. Employment Tribunal vyhověl její žalobě a uložil zaměstnavateli, aby jí zaplatil 595,32 GBP.

12. Do druhé skupiny patří K. Ainsworth, S. Kilic a M. Thwaites. Všichni byli zaměstnavatelem propuštěni ze zaměstnání. Všichni byli v dlouhotrvající pracovní neschopnosti z důvodu nemoci a během celého referenčního roku, ve kterém byli propuštěni, byli v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci. Žádný z nich v tomto roce nečerpal dovolenou za kalendářní rok. Podali žalobu k Employment Tribunal a domáhali se zaplacení částek podle článku 14 WTR, který upravuje postavení pracovníka při ukončení pracovního poměru. Ve všech případech jejich žalobám Employment Tribunal vyhověl a vypočítal dlužné částky finančních náhrad podle vzorce uvedeného v čl. 14 odst. 3 WTR. Keith Ainsworth pak obdržel částku 16,14 GBP, S. Kilic částku 454,74 GBP a M. Thwaites částku 967,14 GBP.

13. Žalovaná proti těmto rozhodnutím podala opravné prostředky k Employment

4 — S výjimkou paní Stringer jsou všichni žalobci ve sporu v původním řízení zastoupeni i v projednávané věci. Ačkoliv paní Stringer není zastoupena ani v řízení o opravném prostředku před House of Lords, je její jméno i nadále ve vnitrostátních soudních řízeních užíváno pro označení věci.

Appeals Tribunal. Tento soud sice uvedené opravné prostředky zamítl, ale povolil podání opravného prostředku ke Court of Appeal.

14. Court of Appeal věci spojil ke společnému projednání a vyhověl opravným prostředkům zaměstnavatele. Rozhodl mimo jiné takto:

– V případě S. Khan přijal Court of Appeal tvrzení zaměstnavatele, že pracovník není oprávněn čerpat dovolenou za kalendářní rok podle článku 13 během doby, kdy je nepřítomen v práci z důvodu nemoci, a nemá tedy povinnost výkonu práce.

– V případě K. Ainswortha, S. Kilic a M. Thwaitese přijal Court of Appeal tvrzení žalované, že pro účely výpočtu výše finanční náhrady splatné v důsledku ukončení pracovní smlouvy podle článku 14 nemá pracovník, který nemá nárok na dovolenou za kalendářní rok podle článku 13, neboť byl nepřítomen v práci z důvodu nemoci, ani nárok na vyplacení finanční náhrady podle článku 14.

15. Pracovníci nato podali opravné prostředky k House of Lords. House of Lords po vyslechnutí účastníků řízení vychází ze skutečnosti, že je výklad čl. 7 odst. 1 a 2 směrnice 2003/88 sporný. Je toho názoru, že otázky vznesené v řízení, které před ním probíhá, se sice překrývají s otázkami, které byly vzneseny ve věci C-350/06 (Schultz-Hoff), přesto se však rovněž v určitém ohledu od těchto otázek odlišují. Proto je možné, že odpovědi Soudního dvora ve věci C-350/06 (Schultz-Hoff) nebudou rozhodující ve vztahu k otázkám, které byly vzneseny v řízení o opravném prostředku, které před ním probíhá. Proto se usnesl, že aby mohl rozhodnout o opravném prostředku, položí Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

1) Musí být čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88/ES vykládán tak, že pracovník, který je po neurčitou dobu v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci, je oprávněn v době, kdy je jinak v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci, i) požadovat poskytnutí placené dovolené za kalendářní rok na určené budoucí období a ii) čerpat placenou dovolenou za kalendářní rok?

2) Pokud členský stát využije prostoru pro uvážení a při ukončení pracovního poměru nahradí minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok finanční náhradou podle čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88/ES, stanoví čl. 7 odst. 2 v případě nepřítomnosti pracovníka v práci na základě pracovní neschopnosti z důvodu nemoci trvající celý rok nebo

část referenčního roku, v jehož průběhu byl pracovní poměr ukončen, nějaké požadavky nebo nějaká kritéria, pokud jde o existenci nároku na finanční náhradu nebo způsob jejího výpočtu?

IV – Řízení před Soudním dvorem

16. Předkládací usnesení došlo kanceláři Soudního dvora dne 20. prosince 2006.

17. Písemná vyjádření ve lhůtě stanovené v článku 23 statutu Soudního dvora předložili žalobci v původním řízení, vlády Spojeného království, Republiky Slovinsko, Belgického království, Italské republiky, Polské republiky a České republiky, jakož i Komise Evropských společenství.

18. Na jednání konaném dne 20. listopadu 2007 byli přítomni právní zástupci žalobců v původním řízení, zmocněnci vlád Spojeného království a Nizozemského království, jakož i Komise, aby učinili ústní vyjádření.

V – Hlavní argumenty zúčastněných

A – *K první otázce*

19. *Žalobci* jsou toho názoru, že se v případě práva na placenou dovolenou za kalendářní rok, jak je stanoveno v článku 7 směrnice 2003/88, jedná o základní sociální právo, od něhož se nelze odchýlit. Kdyby bylo pracovníkovi odepřeno právo stanovit si určité období jako dobu dovolené, byl by tím opominut cíl směrnice 2003/88, kterým je zlepšování životních a pracovních podmínek pracovníků prostřednictvím sbližování vnitrostátních právních předpisů o pracovní době. Krom toho z judikatury Soudního dvora vyplývá, že nárok na pracovní volno, který je zaručen právem Společenství, nemůže mít vliv na jiný právem Společenství zaručený nárok na pracovní volno, který slouží jinému účelu. Konečně výklad článku 7 směrnice v tom smyslu, že nepřítomnost v práci z důvodu nemoci vede ke ztrátě nároku, respektive ke zmenšení nároku na dovolenou za kalendářní rok, činí uplatnění tohoto práva ve skutečnosti obtížnějším.

20. Vlády *Belgického království, České republiky, Republiky Slovinsko* a *Spojeného království* zastávají jiný názor.

21. Podle názoru *belgické vlády* je třeba vzhledem k cíli směrnice na první otázku odpovědět záporně. Cíl směrnice, totiž zlepšování pracovních podmínek za účelem

ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků, vyplývá mimo jiné z odůvodnění směrnice a její předchůdkyně, směrnice 93/104, z odůvodnění návrhu směrnice, z čl. 1 odst. 1 směrnice a z jejího právního základu, článku 137 ES. Tento cíl byl potvrzen judikaturou. Souhlasná odpověď na první otázku by s tímto cílem byla v rozporu, jelikož možnost čerpat dovolenou za kalendářní rok v době nepřítomnosti v práci z důvodu nemoci nepřispívá ke zlepšení pracovních podmínek. Cíle by mohlo být rozumě dosaženo pouze při uplatnění nároku na dovolenou v době skutečného výkonu práce nebo plnění pracovní povinnosti. Tyto otázky navíc přísluší vnitrostátním soudům a praxi.

22. Rovněž *česká vláda* se vyslovuje ve prospěch záporné odpovědi na první otázku. Poukazuje na to, že směrnice 2003/88 výslovně nezmiňuje právo pracovníka čerpat dovolenou v době nemoci, takže je pro zodpovězení první otázky směrodatný úmysl zákonodárce Společenství. Rozhodující otázkou je, zda musí být právo pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok respektováno ve všech členských státech absolutně a nezávisle na existující právní situaci. S tím je třeba nesouhlasit. Právo na dovolenou se přiznává pouze v rámci konkrétního právního řádu členského státu, jelikož obecného cíle směrnice lze dosáhnout různými způsoby. Otázky vznesené v projednávaném sporu se netýkají samotné existence práva na placenou dovolenou za kalendářní rok, nýbrž pouze podmínek pro jeho přiznání, které mají být upraveny pouze vnitrostátním právem.

23. Podle názoru *slovinské vlády* je třeba tuto otázku posoudit ve světle účelu dovolené za kalendářní rok, který spočívá v krátkodobém i dlouhodobém udržení zdraví pracovníků. Cíl směrnice vyplývá z jejího odůvodnění a z judikatury Soudního dvora, podle které je právo na dovolenou za kalendářní rok zvláště významnou zásadou sociálního práva, od níž se lze odchýlit jen ve výjimečných případech stanovených ve směrnici. Článek 7 odst. 1 směrnice 2003/88 nedovoluje pracovníkovi, který je po neurčitou dobu nepřítomen v práci z důvodu nemoci, aby tuto dlouhodobější nepřítomnost označil za dovolenou za kalendářní rok, ani mu nedovoluje, aby čerpal svou dovolenou za kalendářní rok během nepřítomnosti v práci z důvodu nemoci, jelikož se dovolená za kalendářní rok a pracovní neschopnost z důvodu nemoci svým účelem vzájemně vylučují.

24. Podle *britské vlády* spočívá účel článku 7 směrnice 2003/88 v tom, aby bylo zárukou dovolené chráněno zdraví těch, kteří skutečně pracují. Pracovníci, kteří ve skutečnosti nepracují, by z dovolené nakonec neměli

žádný užitek, takže je třeba ptát se „Dovolená za co?“

25. Ve skutečnosti jde v souvislosti s otázkou dovolené za kalendářní rok čerpané v době nemoci o udržení výše platu, který je v době dovolené vyšší než v případě vyplácení dávek v případě nemoci. Tento finanční aspekt však není vzhledem k cíli směrnice, kterým je ochrana zdraví pracovníka, relevantní. Vyplácení náhrady mzdy v době dovolené pracovníkovi, který je jinak nepřítomen v práci z důvodu nemoci, je neopodstatněným zvýhodněním pracovníka, respektive neopodstatněnou finanční zátěží pro zaměstnavatele. Povinnost vyplácet takovou náhradu by do budoucna mohla mít i ten nežádoucí účinek, že budou zaměstnavatelé v případě dlouhodobé nemoci dříve vypovídat pracovní smlouvy, aby se takovému finančnímu riziku vyhnuli.

26. Vlády *Italské republiky* a *Polské republiky*, jakož i *Komise* zastávají poněkud různorodější názor.

27. *Italská vláda* uvádí, že článek 7 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že pracovník, který je po neurčitou dobu nepřítomen v práci z důvodu nemoci, má právo čerpat dovolenou za kalendářní rok i mimo běžný rok, jelikož by se zásadami práva Společenství nebylo slučitelné, kdyby nárok na dovolenou zanikal, přestože je nepřítomnost pracovníka ze zdravotních důvodů ospravedlněná. Italská vláda odkazuje na judikaturu Soudního dvora, podle které je v případě kumulace různých dob pracovního volna zaručených právem Společenství ke konci běžného roku převod dovolené do následujícího kalendářního roku nevyhnutelný. Odlišný účel dovolené za kalendářní rok a doby pracovní neschopnosti z důvodu nemoci však podle italské vlády vylučuje, aby pracovník čerpal dovolenou za kalendářní rok během pracovní neschopnosti z důvodu nemoci.

28. *Polská vláda* je toho názoru, že první předběžnou otázku je třeba přezkoumat ve světle cílů a zásad směrnice 2003/88. Účel osvobození pracovníka od povinnosti výkonu práce ze zdravotních důvodů je jiný než účel dovolené za kalendářní rok. V prvním případě se jedná o osvobození od povinnosti výkonu práce, aby se pracovník uzdravil a nabyl práceschopnosti. V druhém případě se pracovníkovi přiznává osvobození od povinnosti výkonu práce, aby se fyzicky zotavil a mohl pokračovat ve své obvyklé pracovní činnosti. Polská vláda na tomto základě dospívá k názoru, že se čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 musí vykládat v tom smyslu, že pracovník, který je v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci, nemůže ve stejné době uplatňovat nárok na dovolenou za kalendářní rok.

29. Podle názoru *Komise* musí být při výkladu směrnice 2003/88 zohledněn její cíl zlepšovat životní a pracovní podmínky pracovníků. Je toho názoru, že kladná odpověď na první předběžnou otázku s sebou nese určitá rizika pro práva pracovníků. Vzhledem k tomu, že vyplácené dávky jsou v případě nemoci nižší

než průměrný plat pracovníka, nelze vyloučit, že by nemocný pracovník z finančních důvodů mohl být motivován k tomu, aby požádal o placenou dovolenou za kalendářní rok.

30. Komise navíc považuje za nelogické připustit, že by pracovník čerpal dovolenou za kalendářní rok v okamžiku, ve kterém se teprve zotavuje z nemoci nebo z úrazu. Krom toho se domnívá, že funkce dovolené za kalendářní rok spočívající v zotavení bude zaručena pouze tehdy, pokud na sebe budou doby pracovního volna navazovat, neboť jinak by existovalo riziko, že bude pracovník, například na nátlak zaměstnavatele, nahrazovat pracovní neschopnost z důvodu nemoci dovolenou za kalendářní rok.

31. *Nizozemská vláda* ve svém ústním vyjádření pochybuje o tom, zda je směrnice 2003/88 v zásadě použitelná na případy nepřítomnosti pracovníků v práci z důvodu nemoci, jelikož tyto případy nejsou předmětem úpravy dané normy. Rozsah působnosti směrnice 2003/88 se výlučně omezuje na aktivní pracovníky s tím důsledkem, že se na projednávaný případ vztahuje pouze vnitrostátní právo. Rozmanitost právní úpravy jednotlivých členských států přitom nepřipouští, aby byly ohledně práv nemocných pracovníků činěny obecné závěry.

B – *Ke druhé otázce*

32. *Žalobci* jsou toho názoru, že nárok na proplacení nevyčerpané dovolené stanovený v čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 nesmí být zkrácen, pokud byl pracovník během celého roku, v němž byl také smluvní poměr ukončen, nebo jeho části nepřítomen v práci z důvodu nemoci.

33. Podpůrně se dovolávají skutečnosti, že čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 neváže uspokojení nároku na proplacení nevyčerpané dovolené na žádné zvláštní podmínky.

34. Stejně jako u první otázky vyplývá podle názoru *belgické vlády* i odpověď na druhou otázku z účelu směrnice, jímž je zlepšovat pracovní podmínky za účelem ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků, které po ukončení pracovního poměru již nejsou ohroženy. Belgická vláda proto navrhuje na druhou otázku odpovědět záporně v tom smyslu, že podmínky pro poskytnutí finanční náhrady a způsob jejího poskytnutí nespadají do rozsahu působnosti směrnice, ale že jejich úprava přísluší vnitrostátnímu zákonodárství a vnitrostátní praxi.

35. Rovněž *česká vláda* se opírá o cíl směrnice, aby odůvodnila zápornou odpověď na druhou otázku. Podle článku 2 směrnice 2003/88 je „pracovní doba" definována jako doba, během níž je pracovník zaměstnavateli skutečně k dispozici, a doba odpočinku jako doba, která není pracovní dobou. Skutečnost, že během nepřítomnosti v práci z důvodu nemoci např. nejsou poskytovány ani žádné denní přestávky, ukazuje, že každé poskytnutí doby odpočinku se váže ke skutečnosti, že pracovník pracuje nebo je zaměstnavateli k dispozici. Proto za dobu nepřítomnosti v práci z důvodu nemoci nevzniká žádný nárok na dovolenou, a tedy ani žádný nárok na proplacení nevyčerpané dovolené. A proto směrnice, i když není odpovídající vnitrostátní právní úpravě na překážku, nestanoví žádné podmínky pro případný nárok na proplacení dovolené nevyčerpané z důvodu nemoci.

36. *Slovinská vláda* se rovněž přiklání k tomu, aby byla druhá otázka zodpovězena záporně. Odkazuje na svou argumentaci ve vztahu k první otázce a doplňuje k ní, že směrnice nezaručuje pracovníkovi právo na proplacení nevyčerpané dovolené. Členské státy sice mohou takovou finanční náhradu stanovit a srovnání vnitrostátní právní úpravy Slovinska a Spojeného království ukazuje, že členské státy v této oblasti přijaly odlišnou právní úpravu. Kdyby však členský stát takové proplacení upravil, podléhal by výpočet této finanční náhrady pouze vnitrostátnímu právu.

37. *Britská vláda* v souvislosti s druhou otázkou uvádí, že – záporná – odpověď na ni nutně vyplývá z jejího názoru na první otázku: jelikož nárok na dovolenou v případě nepřítomnosti v práci z důvodu nemoci během celého referenčního období neexistuje, neexistuje v tomto případě logicky ani nárok na proplacení nevyčerpané dovolené. Krom toho sice čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 členským státům dovoluje, aby v případě ukončení pracovní smlouvy upravily proplacení nevyčerpané dovolené, avšak neukládá jim to jako povinnost. K úpravě bližších podrobností případného proplacení nevyčerpané dovolené jsou proto příslušné pouze členské státy.

38. Podle názoru *italské vlády* vyplývá odpověď na druhou otázku již z její argumentace ve vztahu k první otázce. Podle ní má pracovník vždy nárok na proplacení dovolené náhradou za placenou dovolenou za kalendářní rok, kterou nemohl v průběhu běžného roku až do ukončení smluvního vztahu uplatnit z důvodu nemoci. Při výpočtu výše nároku na proplacení nevyčerpané dovolené je třeba vzít v úvahu počet měsíců, v nichž pracovník mezi jednotlivými dobami pracovního volna pracoval. Přitom je třeba považovat dobu nepřítomnosti v práci z důvodu nemoci za rovnocennou době výkonu práce.

39. *Polská vláda* poukazuje na to, že nárok na proplacení nevyčerpané dovolené je náhradou za nárok na dovolenou za kalendářní rok. V okamžiku ukončení pracovní smlouvy se

druhý uvedený nárok mění na nárok na finanční náhradu za nevyčerpanou dovolenou. Článek 7 odst. 2 směrnice 2003/88 proto musí být vykládán v tom smyslu, že pracovník má nárok na finanční náhradu za dobu, za niž mu vznikl nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok.

VI – Právní posouzení

A – *K první otázce*

1. Úvodní poznámky

40. Podle názoru *Komise* zaručuje čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 finanční náhradu za ztrátu dovolené za kalendářní rok, kterou nemohl pracovník až do okamžiku ukončení pracovní smlouvy čerpat. Doby nepřítomnosti v práci z důvodů, které pracovník nemusí ospravedlňovat, jako je nemoc nebo úraz, musí být započítány do doby výkonu práce, a musí tedy být zohledněny při výpočtu nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok. Navíc směrnice členské státy nezmocňuje k tomu, aby toto právo pracovníka omezily nebo aby mu jej odepřely. Komise se proto přiklání k tomu, aby byl pracovníkovi nárok na proplacení nevyčerpané dovolené přiznán, i když byl nepřítomen v práci z důvodu nemoci.

41. Pokud jde o výši nároku na proplacení nevyčerpané dovolené v konkrétním případě, zastává Komise názor, že by se v případě, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok skutečně vznikl, měla stanovit podle téže sazby jako odměna za práci náležející pracovníkovi.

42. V rámci první předběžné otázky House of Lords vyvstává problém výkladu čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, který se týká normativního dosahu práva pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok zaručeného tímto ustanovením. Konkrétně jde o otázku, zda podle práva Společenství pracovníkům v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci v zásadě náleží nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok a zda mohou tento nárok na dovolenou případně uplatnit v době této pracovní neschopnosti z důvodu nemoci.

43. Takto položená otázka se týká dvou různých aspektů nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, které je třeba podle mého názoru jasně odlišit. Jde jednak o samotnou existenci tohoto práva, a jednak o podmínky jeho výkonu v praxi. V zájmu přehlednosti bude vhodné se oběma aspekty zabývat popořadě.

44. V projednávané věci je Soudní dvůr žádán o určení, zda právo Společenství přiznává

pracovníkům určitá práva. Implicitně však rovněž vyvstává otázka, jaké požadavky stanoví směrnice 2003/88 na vnitrostátní právo, aby mohla být daná práva pracovníků uskutečněna. V důsledku toho se následující právní přezkum nakonec zaměří na výklad výrazu „v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání […] stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi" obsaženého v čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88.

45. Pokud jde o rozdělení zákonodárné pravomoci mezi Společenstvím a jeho členskými státy v souvislosti se zaručením práva na placenou dovolenou za kalendářní rok, je třeba nejprve poukázat na to, že zákonodárce Společenství přijetím směrnice 2003/88 využil právní nástroj, který sice podle čl. 249 třetího pododstavce ES vnitrostátním orgánům ponechává určitý prostor pro uvážení, co se týče volby prostředků a formy provedení, který jim však zároveň stanoví meze rozsahu, v němž je směrnice pro každý členský stát závazná, pokud jde o výsledek, kterého má být dosaženo [5]. Vnitrostátní právní řády tak mají v oblasti provádění práva na placenou dovolenou za kalendářní rok mnohé, i když nikoliv neomezené možnosti úpravy [6]. Při plnění povinnosti provedení článku 7 proto musí členské státy vždy zohlednit cíle směrnice 2003/88.

5 — Viz zásadní rozsudek ze dne 8. dubna 1976, Royer (48/75, Recueil, s. 497, body 69 a 73), podle kterého „jsou členské státy v rámci volnosti, která je jim ponechána podle článku 249 ES, povinny zvolit formy a prostředky, které jsou nejvhodnější k zajištění užitečného účinku směrnic při zohlednění jimi sledovaného cíle".

6 — Viz Stärker, L., *Kommentar zur EU-Arbeitszeit-Richtlinie*, Vídeň 2006, s. 81.

2. Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok jako základní sociální právo

46. Aby bylo možno předkládajícímu soudu vhodným způsobem odpovědět, je podle mého názoru nutné přistoupit k širšímu posouzení a nahlížet na nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok tak, jak je vyjádřen v sekundárním právu Společenství, i v jeho širší souvislosti se základními sociálními právy.

47. Pokud jde o cíl směrnice 2003/88, vyplývá jak z článku 137 ES, který je jejím právním základem, tak z jejího prvního, čtvrtého, sedmého a osmého bodu odůvodnění, jakož i ze znění čl. 1 odst. 1, že směrnicí mají být stanoveny minimální požadavky, které jsou určeny k tomu, aby zlepšily životní a pracovní podmínky pracovníků prostřednictvím sbližování zejména vnitrostátních právních předpisů o pracovní době [7]. Harmonizace úpravy pracovní doby na úrovni Společenství má zajistit lepší ochranu bezpečnosti a zdraví

7 — Rozsudky ze dne 26. června 2001, BECTU (C-173/99, Recueil, s. I-4881, bod 37); ze dne 9. září 2003, Jaeger (C-151/02, Recueil, s. I-8389, body 45 a 47); ze dne 5. října 2004, Pfeiffer a další (C-397/01 až C-403/01, Sb. rozh. s. I-8835, bod 91), a ze dne 1. prosince 2005, Dellas a další (C-14/04, Sb. rozh. s. I-10253, bod 40).

pracovníků tím, že jim zaručuje denní, týdenní a roční minimální dobu odpočinku, jakož i přiměřené přestávky na odpočinek, jakož i tím, že stanoví maximální délku pracovního týdne [8].

48. Při výkladu článku 7 směrnice 2003/88 je však třeba zohlednit skutečnost, že nárok na minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nebyl zakotven teprve až směrnicí o pracovní době, ale nezávisle na délce zaručené doby dovolené se vlastně již dlouho řadí mezi mezinárodněprávně uznaná základní sociální práva. Na mezinárodní úrovni je toto základní právo zmíněno například v článku 24 Všeobecné deklarace lidských práv [9], který každému přiznává „právo na odpočinek a na zotavení, zejména také na rozumné vymezení pracovních hodin a na pravidelnou placenou dovolenou“. Je rovněž uznáno v čl. 2 odst. 3 Sociální charty Rady Evropy [10] i v čl. 7 písm. d) Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech [11] jako vyjádření práva každého na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky.

49. V rámci Mezinárodní organizace práce (MOP) jako specializované agentury Organizace spojených národů bylo právo na minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok dosud předmětem dvou vícestranných úmluv, přičemž úmluva č. 132 [12], která vstoupila v platnost dne 30. června 1973, změnila dosud platnou úmluvu č. 52 [13]. Tyto úmluvy obsahují normy donucující povahy pro smluvní státy k uskutečnění tohoto základního sociálního práva v rámci jejich vnitrostátních právních řádů.

50. Tyto rozličné mezinárodní právní akty se však liší jak v obsahu své právní úpravy, tak ve svém normativním dosahu, jelikož jde v některých případech o mezinárodní smlouvy, v jiných případech naproti tomu pouze

8 — Rozsudky ze dne 3. října 2000, Simap (C-303/98, Recueil, s. I-7963, bod 49); ze dne 26. června 2001, BECTU (uvedený v poznámce pod čarou 7, bod 38); ze dne 9. září 2003, Jaeger (uvedený v poznámce pod čarou 7, bod 46); ze dne 12. října 2004, Wippel (C-313/02, Sb. rozh. s. I-9483, bod 47), a Dellas a další (uvedený v poznámce pod čarou 7, bod 41).

9 — Všeobecná deklarace lidských práv přijatá rezolucí 217 A (III) Valného shromáždění Organizace spojených národů dne 10. prosince 1948.

10 — Evropská sociální charta, smlouva byla předložena k podpisu členským státům Rady Evropy dne 18. října 1961 v Turíně a vstoupila v platnost dne 26. února 1965. Její čl. 2 odst. 3 stanoví, že s cílem zajistit účinný výkon práva na spravedlivé pracovní podmínky se smluvní strany zavazují poskytovat minimálně dvoutýdenní placenou dovolenou ročně.

11 — Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech byl jednomyslně přijat Valným shromážděním Organizace spojených národů dne 19. prosince 1966. Jeho čl. 7 písm. d) stanoví, že „smluvní strany […] uznávají právo každého člověka na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, které zajišťují zejména odpočinek, zotavení a rozumné vymezení pracovních hodin a pravidelná placená dovolená, jakož i odměna ve dnech veřejných svátků“.

12 — Úmluva č. 132 týkající se každoroční placené dovolené (revidované znění z roku 1970), přijatá generální konferencí Mezinárodní organizace práce dne 24. června 1970, vstup v platnost dne 30. června 1973.

13 — Úmluva č. 52 týkající se každoroční placené dovolené, přijatá generální konferencí Mezinárodní organizace práce dne 24. června 1936, vstup v platnost dne 22. září 1939. Tato úmluva byla revidována úmluvou č. 132, sama však nadále zůstává otevřená k ratifikaci.

o slavnostní prohlášení bez právní závaznosti [14]. Rovněž je rozdílně upravena osobní působnost, takže okruh osob, které mají mít z těchto aktů prospěch, není v žádném případě totožný. Navíc je signatářským státům jako adresátům těchto aktů zpravidla ponecháno široké uvážení při jejich provádění, takže se výše uvedení jednotlivci nemohou tohoto práva bezprostředně dovolávat. Přesto je příznačné, že všechny tyto mezinárodní právní akty počítají nárok na placenou dovolenou jednoznačně k základním právům pracovníků.

51. O to významnější je podle mého názoru skutečnost, že přijetím Listiny základních práv Evropské unie [15] byla povaha tohoto nároku jako základního práva zřejmě nejkvalifikovanějším způsobem a s konečnou platností potvrzena [16]. Článek 31 odst. 2 Listiny totiž stanoví, že „[k]aždý pracovník má právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou“. Z hlediska historie vzniku se toto ustanovení opírá o čl. 2 odst. 3 Sociální charty Rady Evropy, jakož i o bod 8 Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků [17], přičemž byla, jak vyplývá z vysvětlení sekretariátu předsednictva Konventu, rozhodujícím způsobem zohledněna směrnice 93/104 jako předchůdkyně současné směrnice 2003/88 [18].

52. Článek 31 odst. 2 Listiny základních práv tak zakotvuje nárok na každoroční placenou dovolenou jako lidské právo, které náleží každému [19]. Listině základních práv Evropské unie sice stejně jako některým z výše uvedených mezinárodněprávních nástrojů nebyl přiznán skutečný normativní dosah, takže je třeba ji vnímat především jako politické

14 — Zuleeg, M., „Der Schutz sozialer Rechte in der Rechtsordnung der Europäischen Gemeinschaft“, Europäische Grundrechte-Zeitschrift 1992, sešit 15/16, s. 331, poukazuje na to, že akty bez právní závaznosti jako Charta Společenství základních sociálních práv pracovníků slouží v první řadě jako programové ukazatele. Právního významu nabývají nanejvýš tehdy, pokud k nim soudy přihlížejí při výkladu nebo nalézání práva. Balze, W., „Überblick zum sozialen Arbeitsschutz in der EU“, Europäisches Arbeits- und Sozialrecht, 38. doplnění 1998, bod 4, výstižně uvádí, že ačkoli Charta Společenství základních sociálních práv pracovníků nemá jako slavnostní prohlášení sama o sobě právní závaznost, vedla přesto koncem roku 1989 v podstatné míře k přijetí Akčního programu Komise k provedení Charty Společenství ze dne 28. listopadu 1989. Akční program vytyčil celkem 23 konkrétních návrhů směrnic mimo jiné v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků, které byly z podstatné části provedeny do roku 1993. Z toho vyplývá, že i slavnostní prohlášení mohou nakonec přece jen nabýt významu jako zdroj inspirace pro zákonodárnou činnost při uskutečňování základních sociálních práv, která jsou v nich proklamována.

15 — Listina základních práv Evropské unie, vyhlášená dne 7. prosince 2000 v Nice (Úř. věst. C 364, s. 1).

16 — K témuž závěru dospívá generální advokát Tizzano ve svém stanovisku ze dne 8. února 2001, BECTU (C-173/99, Recueil, s. I-4881, bod 26).

17 — Charta Společenství základních sociálních práv pracovníků byla přijata hlavami států a předsedy vlád členských států Evropského společenství ve Štrasburku dne 9. prosince 1989. Bod 8 Charty Společenství stanoví, že „[k]aždý pracovník Evropského společenství má nárok na týdenní dobu odpočinku a na každoroční placenou dovolenou, jejíž délka musí být postupně v jednotlivých státech vzájemně sbližována v souladu s vnitrostátními zvyklostmi“. Eichenhofer, E., Handbuch des EU-Wirtschaftsrechts (Dauses, M. A., a kol.), Mnichov 2004, svazek 1, D. III., body 38 a 39, v této souvislosti výslovně hovoří o právu na každoroční placenou dovolenou jako o „základním sociálním právu“ obsaženém v Chartě Společenství.

18 — Viz Rengeling, H.-W., Grundrechte in der Europäischen Union, Kolín 2004, bod 1016, s. 812.

19 — Riedel, E., Charta der Grundrechte der Europäischen Union (Jürgen Meyer a kol.), 2. vydání, Baden-Baden 2006, článek 31, bod 20, je toho názoru, že význam čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv spočívá především v tom, že jako sociální minimum nesporným způsobem zakotvil zásady stanovení maximální přípustné pracovní doby, denního odpočinku a poskytnutí týdenního odpočinku, dokonce i u pracovních poměrů s pracovní dobou na směny nebo s měnící se pracovní dobou, jakož i každoroční placené dovolené jako každému příslušející práva lidsko-právní povahy.

prohlášení. Přesto jsem toho názoru, že by bylo nesprávné odepřít Listině jakýkoliv význam při výkladu práva Společenství [20]. Bez ohledu na otázku ohledně konečného právního statusu Listiny v právním řádu Evropské unie, kterou bude ještě třeba v budoucnu vyjasnit, představuje Listina již v současnosti konkretizaci společných evropských základních hodnot [21].

53. Krom toho rovněž z podstatné části odráží společné ústavní zvyklosti členských států. Nakolik jsem o tom schopna získat přehled, se mi jeví, že je možno tento závěr zcela jistě učinit ve vztahu k právu na minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok, jelikož čl. 31 odst. 2 Listiny má předlohu v ústavách mnohých členských států [22]. Lze tudíž skutečně zastávat názor, že v takovém sporu o povaze a dosahu základního práva, jako je projednávaný spor, je třeba při výkladu článku 7 směrnice 2003/88

20 — Tento názor jsem naposled zastávala ve svém stanovisku ze dne 3. května 2007, Zefeser (C-62/06, Sb. rozh. s. I-11995, bod 54 a poznámka pod čarou 43), v souvislosti s právem na spravedlivý proces zaručeným v článku 47 Listiny základních práv; předtím byl již zastáván generálním advokátem Tizzanem v jeho stanovisku ve věci BECTU (uvedeném v poznámce pod čarou 16, bod 28), jakož i generálním advokátem Légerem v jeho stanovisku ze dne 10. července 2001, Rada v. Hautala (C-353/99 P, Recueil, s. I-9565, body 73 až 86). Také Soudní dvůr se stále více odvolává na ustanovení Listiny základních práv. Viz naposledy rozsudek ze dne 27. června 2006, Parlament v. Rada (C-540/03, Sb. rozh. s. I-5769, bod 38), poukazující na odkaz na Listinu obsažený v bodech odůvodnění směrnice, která byla předmětem sporu, jakož i rozsudky ze dne 13. března 2007, Unibet (C-432/05, Sb. rozh. s. I-2271, bod 37), a ze dne 3. května 2007, Advocaten voor de Wereld (C-303/05, Sb. rozh. s. I-3633, bod 46).

21 — Viz Poiares Maduro, M., „The double constitutional life of the Charter of Fundamental Rights", Unión Europea y derechos fundamentales en perspectiva constitucional, Madrid 2004, s. 306; Schmitz, T., „Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union als Konkretisierung der gemeinsamen europäischen Werte", Die Europäische Union als Wertegemeinschaft, Berlín 2005, s. 85, jakož i Beyer, U./Oehme, C./Karmrodt, F., „Der Einfluss der Europäischen Grundrechtecharta auf die Verfahrensgarantien im Unionsrecht", Beiträge zum Transnationalen Wirtschaftsrecht, sešit 34, listopad 2004, s. 14. García Perrote Escartín, I., „Sobre el derecho de vacaciones", *Scritti in memoria di Massimo D'Antona*, svazek 4 (2004), s. 3586, se domnívá, že nárok na každoroční placenou dovolenou, jak je zakotven v čl. 40 odst. 2 španělské ústavy, je odrazem všech mezinárodněprávních nástrojů k ochraně základních práv. Je toho názoru, že tyto nástroje celkově přispěly ke vzniku univerzálního či dokonce specificky evropského povědomí o existenci takového základního sociálního práva.

22 — Podle práva Společenství je v první řadě věcí členských států, aby upravily oblast pracovních podmínek. Vícero ústavních textů obsahuje záruky ohledně pracovních podmínek, které zahrnují i právo zaměstnanců na zotavení. Článek 11 odst. 5 lucemburské ústavy a čl. 40 odst. 2 ústavy Španělska například státu ukládají povinnost, aby vytvářel zdraví příznivé pracovní podmínky a aby zaručil, popř. se postaral o zotavení pracovníků (viz González Ortega, S., „El disfrute efectivo de la vacaciones anuales retribuidas: una cuestión de derecho y de libertad personal, de seguridad en el trabajo y de igualdad", Revista española de derecho europeo, č. 11 [2004], s. 423 a násl.). Mnohem podrobnější úprava, která spíše odpovídá znění článku 31 Listiny, se nachází v článku 36 italské ústavy, která mimo jiné stanoví právo na den týdenního odpočinku a každoroční placenou dovolenou. Zdá se, že portugalská ústava byla jednou z předloh právní úpravy v Listině, jelikož její čl. 59 odst. 1 písm. d) stanoví právo na odpočinek a zotavení, na maximální délku denní pracovní doby, týdenní odpočinek, jakož i na pravidelnou placenou dovolenou (viz Vieira De Andrade, J. C., „La protection des droits sociaux fondamentaux dans l'ordre juridique du Portugal", La protection des droits sociaux fondamentaux dans les États membres de l'Union européenne – Étude de droit comparé, Atény/Brusel/Baden-Baden 2000, s. 677). Ve většině starých členských států Evropské unie má právo na minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok základ v ustanoveních běžných zákonů, které odrážejí relevantní sekundárně-právní požadavky směrnic v rozsahu, v němž jsou dotčeny oblasti působnosti práva Společenství. Naproti tomu se nové členské státy s výjimkou Kypru vyznačují opravdu podrobnou kodifikací tohoto práva. To platí např. pro čl. 36 písm. f) slovenské, čl. 66 odst. 2 polské, čl. 70/B odst. 4 maďarské, článek 107 lotyšské, jakož i čl. 49 odst. 1 litevské ústavy, které zaručují minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok. Pracovní podmínky jsou obecně zmíněny v slovinské ústavě (článek 66), ústavě České republiky (článek 28), jakož i estonské ústavě (čl. 29 odst. 4) (viz Riedel, E., uvedeno výše, poznámka pod čarou 19, článek 31, body 3, 4).

zohlednit základní myšlenku čl. 31 odst. 2 Listiny [23].

3. Nárok na minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok v právu Společenství

a) Pravomoc Společenství stanovit rozsah ochrany normy

54. Soudní dvůr uznal dosah práva na placenou dovolenou za kalendářní rok a shledal, že „nárok každého pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok musí být považován za zvlášť významnou zásadu sociálního práva Společenství, od níž se nelze odchýlit a kterou mohou příslušné vnitrostátní orgány provést pouze v mezích výslovně uvedených směrnicí 93/104“ [24]. Ustanovení článku 7 směrnice 2003/88 byla formulována jako pravidlo požadující, aby měl pracovník možnost skutečného odpočinku za účelem zajištění účinné ochrany jeho bezpečnosti a jeho zdraví [25].

55. Podle judikatury hrají rozhodující roli při uskutečňování tohoto práva členské státy, jelikož při plnění povinnosti provedení čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 mají povinnost stanovit nezbytná vnitrostátní prováděcí pravidla [26]. To zahrnuje stanovení podmínek pro využití a uplatnění nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, přičemž mají členské státy volnost určit konkrétní okolnosti, za kterých mohou pracovníci využít tohoto práva, které jim náleží za celkovou předešlou dobu zaměstnání [27].

56. Odkaz na vnitrostátní právní předpisy obsažený v čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 má za účel především umožnit členským státům, aby stanovily právní rámec, který upravuje organizační a procesní aspekty uplatnění

23 — Podle názoru Smismanse, S., „The Open Method of Coordination and Fundamental Social Rights“, Social Rights in Europe (Gráinne de Búrca, Bruno de Witte a kol.), Oxford 2005, s. 229, v řízeních před Soudním dvorem nutně vyvstane otázka vztahu mezi článkem 7 směrnice 2003/88 a základními právy, především čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie. Podle Krebbera, S., Kommentar zu EU-Vertrag und EG-Vertrag (Christian Calliess/Matthias Ruffert a kol.), 1. vydání, Neuwied 1999, článek 136 ES, bod 35, s. 1365, poskytují Evropská sociální charta a Charta Společenství důležité výkladové pomůcky v souvislosti s významem pracovněprávních pojmů na úrovni Společenství. Stärker, L., Kommentar zur EU-Arbeitszeit-Richtlinie, Vídeň 2006, s. 81, dokonce čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv zjevně připisuje normativní povahu, přičemž poukazuje na to, že toto ustanovení požaduje stanovení placené dovolené za kalendářní rok. Podle názoru Benedettiho, G., „La rilevanza giuridica della Carta Europea innanzi alla Corte di Giustizia: il problema delle ferie annuali retribuite“, Carta Europea e diritti dei privati, 2000, s. 128, 129, nemůže být ve sporu o rozsahu práva na minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok Listina základních práv i přes svou chybějící právní závaznost opominuta, jelikož její ustanovení odrážejí společné ústavní zvyklosti členských států. Náleží jí tedy při výkladu práva Společenství funkce vztažného bodu, popř. výkladové pomůcky.

24 — Rozsudky ze dne 6. dubna 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-124/05, Sb. rozh. s. I-3423, bod 28), Dellas a další (uvedený v poznámce pod čarou 7, bod 49), ze dne 18. března 2004, Merino Gómez (C-342/01, Recueil, s. I-2605, bod 29), BECTU (uvedený v poznámce pod čarou 7, bod 43).

25 — Rozsudek BECTU (uvedený v poznámce pod čarou 7, bod 44).

26 — Rozsudek ze dne 16. března 2006, Robinson-Steele (C-131/04 a C-257/04, Sb. rozh. s. I-2531, bod 57).

27 — Rozsudek BECTU (uvedený v poznámce pod čarou 7, bod 53).

nároku na dovolenou, jako např. plánování termínů dovolené, případnou povinnost pracovníka předem zaměstnavateli sdělit, kdy chce svou dovolenou čerpat, podmínku odpracování minimální doby v zaměstnání předtím, než může být dovolená čerpána, kritéria pro výpočet poměrného nároku na dovolenou za kalendářní rok, pokud trvá pracovní poměr méně než jeden rok atd. [28] Jedná se ale vždy o opatření určující podmínky uplatnění a poskytnutí nároku na dovolenou, která jako taková směrnice 2003/88 připouští.

57. Jak jsem vysvětlila ve svém stanovisku v jiné rovněž projednávané věci C-350/06 (Schultz-Hoff) [29], je třeba od těchto prováděcích pravidel jasně odlišit právní úpravu členských států, která se týká samotné existence práva na minimální dobu placené dovolené, když například stanoví podmínky vzniku, popřípadě zániku nároku na dovolenou. Na rozdíl od povinnosti pracovníka sdělit zaměstnavateli zamýšlený termín pro uplatnění nároku na dovolenou za kalendářní rok, která byla uvedena jako příklad takového prováděcího pravidla plnícího pouze koordinační funkci při plánování dovolených v rámci podniku, se otázka sporná v projednávané věci, zda pracovníkovi, který je v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci, v zásadě náleží právo na placenou dovolenou za kalendářní rok, týká samotné existence takového základního práva.

58. V tomto případě se již nejedná o rozhodnutí ohledně způsobu provedení placené dovolené za kalendářní rok [30], tzn. ohledně konkrétního provedení tohoto práva, nýbrž o vymezení dosahu ustanovení práva Společenství, totiž čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88.

59. Výklad tohoto ustanovení v tom smyslu, že pracovníkům, kteří jsou v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci, právo na dovolenou za kalendářní rok a *priori* nenáleží, totiž prostřednictvím omezení osobního rozsahu ochrany vede k vyloučení tohoto nároku pro některé pracovníky [31].

60. V důsledku harmonizace v této oblasti práva týkající se sociální ochrany práce, o kterou usiluje čl. 137 odst. 2 písm. b) ES, který je právním základem směrnice 2003/88, však nyní přísluší Společenství, aby určilo

28 — Viz vyjádření Komise ve věci BECTU, která zachytil generální advokát Tizzano ve svém stanovisku v této věci (uvedené v poznámce pod čarou 16, bod 34).

29 — Viz body 45 až 49 mého stanoviska ve věci C-350/06 (Schultz-Hoff).

30 — V rozsudku BECTU (uvedeném v poznámce pod čarou 7, bod 61) Soudní dvůr shledal, že směrnice 93/104 členským státům nebrání „podrobně upravit způsob výkonu práva na dovolenou za kalendářní rok, tím že členské státy např. upraví, jakým způsobem mohou pracovníci čerpat dovolenou, která jim náleží za první týdny jejich zaměstnání".

31 — Právě to však není členským státům dovoleno (viz rozsudek BECTU, uvedený v poznámce pod čarou 7, bod 52). Podle uvedeného rozsudku nemohou členské státy jednostranně omezit nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok přiznaný všem pracovníkům tím, že tento nárok navážou na podmínku, která způsobí, že pro některé pracovníky bude tento nárok vyloučen.

dosah tohoto nároku [32]. Pokud by totiž k tomu byly příslušné členské státy, bylo by prakticky nemožné zaručit srovnatelnou úroveň ochrany v celém Společenství a tedy účel harmonizace. Z tohoto důvodu je třeba zamítnout tvrzení belgické a české vlády, že nárok pracovníka, který je v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci, na dovolenou za kalendářní rok patří k podmínkám poskytování dovolené a podléhá normotvorné pravomoci členských států.

b) Úroveň ochrany zaručená právem Společenství

61. Dále považuji za důležité připomenout, že volnost členských států při stanovení vnitrostátních opatření k provedení směrnic je omezena okolností, že čl. 137 odst. 2 písm. b) ES hodlá přijetím minimálních požadavků zaručit určitou úroveň ochrany stanovenou právem Společenství, která nemůže být členskými státy snížena. Jak vysvětlil Soudní dvůr v rozsudku Spojené království v. Rada [33] v souvislosti s pojmem „minimální požadavky“ ve smyslu dřívějšího právního základu v článku 118a Smlouvy o ES (články 117 až 120 Smlouvy o ES byly nahrazeny články 136 ES až 143 ES), neomezuje toto ustanovení činnost Společenství na nejmenšího společného jmenovatele, totiž na nejnižší úroveň ochrany dosaženou v členském státě. Naopak je třeba tento pojem chápat tak, že členské státy mohou překročit případně vysokou úroveň ochrany, která vyplývá z práva Společenství.

62. Tento výklad je potvrzen zněním článku 136 ES, který ukládá „zlepšování životních a pracovních podmínek“ jako cíl sociální politiky. Tohoto cíle má být výslovně dosaženo „postupným“ sbližováním [34]. Za účelem dosažení tohoto primárně-právního cíle opravňuje článek 15 směrnice 2003/88 členské státy k tomu, aby uplatňovaly nebo podporovaly příznivější předpisy pro bezpečnost a ochranu zdraví pracovníků. Tomu odpovídajícím způsobem stanoví článek 23 směrnice 2003/88 v souvislosti s úrovní ochrany pracovníků, že, aniž je dotčeno

32 — Článek 137 ES je nejvýznamnějším ustanovením zmocňujícím k vydávání směrnic v kapitole o sociální politice. Toto ustanovení požaduje, aby harmonizace sledovala určitý cíl, který vyplývá ze vzájemného spojení odstavce 2 s odstavcem 1. Podle něj se musí harmonizace provádět s cílem napomáhat podpůrné a doplňující funkci činnosti Společenství v oblastech uvedených v odstavci 1 písm. a) až i). K nim podle odstavce 1 písm. a) náleží ochrana zdraví a bezpečnosti pracovníků. Základem byl dříve článek 118 Smlouvy o ES, který se rovněž vyznačoval primárně sociálně-politickým zaměřením, a odlišoval se tím od další kompetenční normy v článku 100a Smlouvy o ES (článek 94 ES), který sleduje cíle související s vnitřním trhem (viz Krebber, S., uvedeno výše, poznámka pod čarou 23, článek 137 ES, bod 18, s. 1373).

33 — Rozsudek ze dne 12. listopadu 1996, Spojené království v. Rada (C-84/94, Recueil, s. I-5755, bod 56).

34 — Balze, W., uvedeno výše, poznámka pod čarou 14, 38. doplnění 1998, bod 3.

právo členských států rozvíjet odlišná ustanovení za předpokladu, že dodržují minimální požadavky směrnice, neodůvodňuje provádění směrnice snížení obecné úrovně ochrany již poskytované pracovníkům [35].

63. Jakou minimální úroveň ochrany zákonodárce Společenství stanovil v oblasti práva dovolené, lze zjistit ze směrnice 2003/88. V této souvislosti je třeba konstatovat, že čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 na rozdíl od toho, co tvrdí nizozemská vláda, neobsahuje žádné omezení okruhu oprávněných osob a už vůbec nerozlišuje mezi „zdravými, práceschopnými“ pracovníky a pracovníky „v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci“. Ze znění tohoto ustanovení naopak jednoznačně vyplývá, že členské státy musí přijmout nezbytná opatření, aby „každý pracovník“ měl nárok na minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok. Článek 7 odst. 1 nepatří ani k ustanovením, od nichž článek 17 směrnice 2003/88 výslovně připouští odchylky [36].

c) Úroveň ochrany zaručená úmluvou MOP č. 132

64. Zákonodárce Společenství tak, pokud jde o právní postavení pracovníků, kteří jsou v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci, každopádně usiluje o minimální úroveň ochrany srovnatelnou s minimální úrovní ochrany podle Úmluvy MOP č. 132 [37]. Článek 3 odst. 1 této úmluvy tak například stanoví, že „každá osoba“, na kterou se vztahuje tato úmluva, má nárok na každoroční placenou dovolenou.

65. Stejně jako čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 neobsahuje ani uvedená úmluva výjimky, které by zakládaly negativní účinky pro pracovníky v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci. Lze tak dospět k závěru, že ochrana, kterou hodlá právo Společenství pracovníkům zaručit, nesmí být podle vůle zákonodárce Společenství nižší než úroveň ochrany podle pracovněprávních norem

35 — Rozsudek Spojené království v. Rada (uvedený v poznámce pod čarou 33, bod 42). Balze, W., „Arbeitszeit, Urlaub und Teilzeitarbeit“, Europäisches Arbeits- und Sozialrecht, 79. doplnění (říjen 2002), B 3100, bod 6, s. 9, chápe úpravu směrnice o pracovní době v souladu s pojetím článku 137 ES jako minimální požadavky, takže členské státy mohou přijmout nebo ponechat v platnosti přísnější úpravu pracovní doby. Zvláštní předpisy Společenství však mají podle článku 14 směrnice 2003/88 před ustanoveními směrnice přednost nezávisle na tom, zda je jejich úroveň ochrany nižší než úroveň ochrany podle směrnice o pracovní době.

36 — Viz rozsudky Robinson-Steele (uvedený v poznámce pod čarou 26, bod 62) a BECTU (uvedený v poznámce pod čarou 7, bod 41). V tomto smyslu rovněž Balze, W., „Die Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung“, Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht, č. 7 (1994), s. 207, který nenalézá žádnou možnost obsahově se od této právní úpravy odchýlit.

37 — V této souvislosti je vhodné připomenout, že podle šestého bodu odůvodnění směrnice 2003/88 je při úpravě pracovní doby třeba zohlednit zásady MOP. Na to poukazuje i generální advokátka Kokott v poznámce pod čarou 8 svého stanoviska ze dne 12. ledna 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging (rozsudek uvedený v poznámce pod čarou 24). Výklad směrnice 2003/88 při zohlednění podstatných zásad Úmluvy MOP č. 132 se mi jeví jako nezbytný vzhledem ke skutečnosti, že právo MOP zavedlo směrodatné mezinárodní standardy v oblasti pracovního práva. *Grosso modo* existuje mezi oběma právními nástroji vysoký stupeň konvergence. Při podrobnějším přezkumu však nelze přehlédnout, že mnohá ustanovení směrnice 2003/88 jdou nad rámec toho, co stanoví Úmluva MOP č. 132. Z tohoto důvodu lze o směrnici 2003/88 právem říci, že představuje rozvinutí této úmluvy na straně Společenství (viz Murray, J., Transnational Labour Regulation: The ILO and EC Compared, Haag 2001, s. 185).

mezinárodních smluv. Bylo by se však třeba obávat snížení této minimální úrovně ochrany, pokud by základní sociální právo a *priori* nebylo určité kategorii pracovníků přiznáno.

66. Skutečnost, že nárok na dovolenou nesmí být podle ustanovení Úmluvy MOP č. 132 podmíněn práceschopností pracovníka, dokládá jednoznačné znění čl. 5 odst. 4 této Úmluvy, podle něhož „nepřítomnost v práci z důvodů nezávislých na vůli dotyčné zaměstnané osoby, jako například pro nemoc, úraz nebo mateřskou dovolenou, [bude] započítávána do doby výkonu práce“. Krom toho čl. 6 odst. 2 téže Úmluvy výslovně stanoví, že „období pracovní neschopnosti pro nemoc nebo úraz [nelze] započítávat do minimální délky každoroční placené dovolené“.

67. Uvedená ustanovení je v souladu s jejich cílem třeba chápat tak, že vznik nároku na dovolenou v zásadě nelze podmiňovat okolnostmi, jejichž příčiny nejsou dotyčnými pracovníky ovlivnitelné, jelikož jsou např. důsledkem přirozených jevů nebo představují zásah vyšší moci.

68. V tomto ohledu se normy Úmluvy MOP č. 132 a směrnice 2003/88 ve své právní podstatě, pokud jde o vznik nároku na dovolenou, v zásadě shodují [38]. Členské státy jsou povinny tyto normy vykládat a své vnitrostátní právní řády upravit tak, aby vznik nároku na minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nebyl podmíněn práceschopností pracovníka.

69. Z výše uvedených úvah vyplývá, že pracovník nabývá nárok na dovolenou první den svého zaměstnání a tento nárok neztrácí v důsledku pracovní neschopnosti z důvodu nemoci [39]. Proto je oprávněn požadovat, aby mu byla poskytnuta placená dovolená za kalendářní rok na určené budoucí období v době, kdy je jinak v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci.

4. Pracovněprávní zákaz ohrožení dovolené jako překážka výkonu práva na minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok

70. I když podle čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 právo na minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok přísluší každému

38 — Odpadá tak přezkum otázky, v jaké míře jsou členské státy vázány povinnostmi vyplývajícími z Úmluvy MOP č. 132 a směrnice 2003/88, pokud se od sebe obsahově odchylují. Viz úvahy generálního advokáta Tesaura v jeho stanovisku ze dne 24. ledna 1991, Stöckel (C-345/89, Recueil, s. I-4047, bod 11).

39 — Obdobný názor má zjevně i generální advokát Tizzano, který v bodě 50 svého stanoviska ve věci BECTU (rozsudek uveden v poznámce pod čarou 7) vyjadřuje pochybnosti o slučitelnosti právní úpravy členských států s právem Společenství, která pracovníkovi neumožňuje získat nárok na dovolenou prvním pracovním dnem.

pracovníkovi, není tím vyloučeno, že skutečný výkon tohoto práva je v konkrétním případě vázán na určité podmínky, které mají zajistit dosažení cílů směrnice, aniž by byla zpochybněna samotná existence tohoto práva.

b) Obdobné použití zásad vytýčených judikaturou

72. Tato základní myšlenka je rovněž patrná v přístupu, z něhož vycházejí rozsudky Soudního dvora Merino Gómez [41] a FNV [42].

a) Zákaz ohrožení dovolené podle Úmluvy MOP č. 132

71. Z článku 5 odst. 4, jakož i z čl. 6 odst. 2 Úmluvy MOP č. 132 lze totiž odvodit další významnou normu, a sice normu, podle níž uplatněná pracovní neschopnost z důvodu nemoci nesmí mít vliv na nárok na minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok [40]. Postavením doby nemoci na roveň doby výkonu práce, popřípadě zákazem započítávat dobu pracovní neschopnosti z důvodu nemoci nebo úrazu do stanovené minimální délky dovolené za kalendářní rok má být zabráněno tomu, aby se dovolená za kalendářní rok nepřekrývala s dobou, která je ve skutečnosti vyhrazena době pracovní neschopnosti jako zvláštnímu druhu pracovního volna. Tento zákaz překrývání se dob pracovního volna zohledňuje skutečnost, že pracovní neschopnost z důvodu nemoci a dovolená za kalendářní rok slouží rozdílným účelům a že je tedy nelze považovat za právně zaměnitelné.

73. Soudní dvůr se ve věci Merino Gómez zabýval vztahem mezi dovolenou za kalendářní rok a mateřskou dovolenou v právu Společenství. Konkrétně se jednalo o otázku, zda má zaměstnankyně v případech, v nichž podnikové kolektivní smlouvy uzavřené mezi podnikem a zástupci zaměstnanců stanovují termíny dovolené pro veškeré zaměstnance a tyto termíny se překrývají s dobou mateřské dovolené, na základě čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, čl. 11 bodu 2 písm. a) směrnice 92/85/EHS [43] a čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207/EHS [44] nárok na to, aby čerpala dovolenou za kalendářní rok v jiném než dohodnutém termínu, který se nepřekrývá s její mateřskou dovolenou. Soudní dvůr v této souvislosti rozhodl, že nárok na dovolenou za kalendářní rok plní jiný účel než nárok na mateřskou dovolenou. Mateřská dovolená slouží jednak k ochraně tělesného stavu ženy během těhotenství a po něm a jednak k ochraně zvláštního vztahu mezi matkou

40 — V tomto smyslu rovněž García Perrote Escartín, I., uvedeno výše, poznámka pod čarou 22, s. 3584, 3595.

41 — Rozsudek Merino Gómez (uvedený v poznámce pod čarou 24).

42 — Rozsudek Federatie Nederlandse Vakbeweging (uvedený v poznámce pod čarou 24).

43 — Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (Úř. věst. L 348, s. 1; Zvl. vyd. 05/02, s. 110).

44 — Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (Úř. věst. L 39, s. 40; Zvl. vyd. 05/01, s. 187).

a dítětem v době, která následuje po těhotenství a porodu [45]. Soudní dvůr proto rozhodl, že zaměstnankyně musí mít možnost čerpat dovolenou za kalendářní rok v jiném termínu než v době mateřské dovolené [46].

74. Tuto zásadu Soudní dvůr v rozsudku FNV potvrdil a upřesnil v tom smyslu, že v případě kumulace několika dob dovolených zaručených právem Společenství může být převod dovolené za kalendářní rok nebo její části do následujícího roku nevyhnutelný [47], jelikož čerpání dovolené zaručené právem Společenství nemůže mít vliv na právo čerpat jinou dovolenou zaručenou právem Společenství [48].

75. Ačkoli těhotenství zajisté nelze stavět na roveň nemoci, lze uvést více důvodů pro to, aby byla uvedená judikatura obdobně použita na vztah mezi dovolenou za kalendářní rok a pracovní neschopností z důvodu nemoci. Podobně jako mateřská dovolená má totiž pracovní neschopnost z důvodu nemoci za účel zachovat fyzickou a psychickou integritu pracovníka tím, že je mu prostřednictvím osvobození od pracovní povinnosti a poskytnutí doby odpočinku dána možnost fyzicky se zotavit a později se znovu začlenit v rámci svého pracovního místa. Na rozdíl od dovolené za kalendářní rok, která slouží k odpočinku, získání odstupu a zotavení, tak má pracovní neschopnost z důvodu nemoci za účel výlučně uzdravení a rekonvalescenci, tj. překonání patologického stavu, jehož příčiny navíc nejsou dotčeným pracovníkem ovlivnitelné [49].

76. Proto je třeba v souladu s názorem italské a polské vlády uvést, že s přihlédnutím k zásadám vytýčeným Soudním dvorem není možné dospět k závěru, že se doba pracovní neschopnosti z důvodu nemoci může překrývat s dobou dovolené za kalendářní rok, aniž by byl zpochybněn rozdílný účel dovolené na zotavenou a pracovní neschopnosti z důvodu nemoci. V souladu se základní myšlenkou výše uvedené judikatury by mělo být poskytnutí volna v rámci pracovní neschopnosti z důvodu nemoci na úkor placené dovolené za kalendářní rok zakázáno, jelikož jinak by mohlo dojít k tomu, že by tento nárok zaručený základními právy byl zbaven své podstaty.

45 — Rozsudek Merino Gómez (uvedený v poznámce pod čarou 24, bod 32), rozsudky ze dne 27. října 1998, Boyle a další (C-411/96, Recueil, s. I-6401, bod 41), ze dne 30. dubna 1998, Thibaut (C-136/95, Recueil, s. I-2011, bod 25), ze dne 14. července 1994, Webb (C-32/93, Recueil, s. I-3567, bod 20), ze dne 5. května 1994, Habermann-Beltermann (C-421/92, Recueil, s. I-1657, bod 21), a ze dne 12. července 1984, Hofmann (184/83, Recueil, s. 3047, bod 25).

46 — Rozsudek Merino Gómez (uvedený v poznámce pod čarou 24, bod 38).

47 — Rozsudky Federatie Nederlandse Vakbeweging (uvedený v poznámce pod čarou 24, bod 24), a ze dne 14. dubna 2005, Komise v. Lucembursko (C-519/03, Sb. rozh. s. I-3067, bod 33).

48 — Rozsudky Federatie Nederlandse Vakbeweging (uvedený v poznámce pod čarou 24, bod 24), Komise v. Lucembursko (uvedený v poznámce pod čarou 47, bod 33), a Merino Gómez (uvedený v poznámce pod čarou 24, bod 41).

49 — González Ortega, S., uvedeno výše, poznámka pod čarou 22, s. 432, dospívá k závěru, že první fáze mateřské dovolené slouží k fyzickému zotavení, popř. biologické ochraně matky po porodu. Sleduje tak jiný účel než další fáze této dovolené, která je určena k tomu, aby napomáhala péči o dítě, jakož i k podpoře vztahu mezi matkou a dítětem. Autor poukazuje na podobnosti mezi touto první fází mateřské dovolené a dovolenou z důvodu nemoci a přiklání se proto k obdobnému použití judikatury ohledně vztahu mezi mateřskou dovolenou a dovolenou za kalendářní rok na vztah mezi dovolenou z důvodu nemoci a dovolenou za kalendářní rok.

c) Rozpor s účelem čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88

77. Kromě již uvedených pochybností o výkladu čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 v tom smyslu, že by pracovníku umožňoval uplatnit nárok na dovolenou v době, kdy je v práci nepřítomen z důvodu nemoci, lze jako dodatečný argument uplatnit rozpor takového výkladu s cílem směrnice 2003/88, jímž je zaručit zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků.

78. Na první pohled se poskytnutí takové možnosti jeví jako rozšíření okruhu práv pracovníka a tedy jako právně výhodné. Navíc je pracovník při uplatnění nároku na dovolenou za kalendářní rok nezřídka v lepším finančním postavení, než kdyby byl v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci, jelikož v době trvání dovolené za kalendářní rok využívá nároku na vyplácení náhrady mzdy podle čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 v nezkrácené výši; naproti tomu výše jeho nároku na vyplácení dávek v případě nemoci podle právní úpravy daného členského státu představuje pouze zlomek této náhrady mzdy. Tak je tomu například za okolností sporu v původním řízení, jelikož podle údajů předkládajícího soudu [50] stanoví čl. 16 odst. 1 WTR náhradu mzdy za každý týden dovolené za kalendářní rok ve výši týdenní mzdy. Naproti tomu, jak britská vláda uvedla v písemné části řízení [51] a upřesnila na požádání Soudního dvora na jednání, smluvní ujednání s žalobci pro případ nemoci stanovila dobu šesti měsíců pracovní neschopnosti z důvodu nemoci, za kterou se vyplácí plný příjem, následovanou dalšími šesti měsíci, během nichž se vyplácí pouze polovina obvyklého platu.

79. Z podrobnějšího právního přezkumu však vyplývá, že by výkon tohoto práva pracovníkem představoval zřeknutí se základního práva [52] výměnou za to, že mu bude nadále vyplácen jeho obvyklý plat. Díky své úzké vazbě na účel nejsou oba druhy pracovního volna ani zaměnitelné, proto se, jak správně uvádí slovinská vláda, navzájem vylučují. Překrývání se dovolené za kalendářní rok s dobami nemoci z důvodu uplatnění nároku na dovolenou by tak mělo za důsledek dobrovolné zřeknutí se nároku na dovolenou,

50 — Bod 13 předkládacího usnesení House of Lords ze dne 13. prosince 2006.

51 — Bod 22 vyjádření britské vlády ze dne 13. dubna 2007.

52 — Podle Fischingera, P., „Der Grundrechtsverzicht", Juristische Schulung (2007), sešit 9, s. 808, je třeba zřeknutím se základního práva (Grundrechtsverzicht) rozumět souhlas nositele základního práva s konkrétními zásahy do základních práv a s jejich porušením. Naproti tomu se jím nerozumí trvalé, úplné a prakticky sotva představitelné naprosté zřeknutí se ochrany jednoho nebo více základních práv. Takto chápané zřeknutí se základního práva je rovněž třeba přísně odlišovat od pouhého skutečného nevyužívání základního práva. Oproti pouhému nevyužívání základních práv ve skutečnosti se zřeknutí se základního práva vyznačuje právním prvkem, jelikož je dotčená osoba svým souhlasem vázána do té míry, že se následně nemůže dovolávat protiprávnosti zásahu do základního práva. Se zřeknutím se základního práva nemá rovněž nic společného tzv. negativní dimenze základních práv, která zahrnuje např. právo jednotlivce nemít žádný názor nebo nenáležet k žádnému vyznání. Podle názoru Adama, R., „Grundrechtsverzicht des Arbeitnehmers", Arbeit und Recht (2005), sešit 4, s. 130, k takovému zřeknutí se základního práva dojde tehdy, pokud je toto právo pracovníka omezeno smlouvou nebo právem zaměstnavatele vydávat pokyny, aniž by však účastníci právního vztahu navzájem činili ústupky, jako v případě smíru. V případě uplatnění nároku na dovolenou v době nemoci nelze hovořit o ustoupení ze strany zaměstnavatele, jelikož ten se pouze zavazuje platit zaměstnanci obvyklou náhradu mzdy, aniž by byl zaměstnanec za obětování své dovolené za kalendářní rok finančně odškodněn.

jelikož by pracovník výkonem tohoto práva souhlasil s tím, aby výměnou za finanční obnos využil dovolenou za kalendářní rok způsobem, který neodpovídá jejímu skutečnému účelu.

80. Podle mého mínění nemůže být takové zřeknutí se práva na dovolenou za kalendářní rok prohlášeno za slučitelné s právem Společenství, aniž by byl zmařen zákonodárný cíl článku 7 směrnice 2003/88. Nejenže by nebyla splněna zamýšlená funkce nároku na dovolenou za kalendářní rok spočívající v zotavení, kdyby byl tento nárok využit v době nemoci v rozporu se svým účelem a tudíž právně zneužit [53]. Rovněž je třeba souhlasit s Komisí, že taková možnost zřeknutí se dovolené skrývá určitá rizika pro práva pracovníků. Vyhlídka vyššího příjmu v době nemoci by totiž mohla pracovníka pobízet k tomu, aby tuto ztrátu právního postavení přijal. Navíc by existovalo riziko, že by zaměstnavatel mohl pracovníka k takovému zřeknutí se nabádat [54]. Takové ujednání mezi účastníky pracovního poměru, které by v podstatě zakotvilo institut „odkoupení" dovolené za kalendářní rok, by však bylo jednoznačně v rozporu s úpravou v čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88, která výslovně stanoví, že minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou. Taková právní úprava by však byla namířena i proti zájmům zaměstnavatele, jelikož by zaměstnavatel i přesto, že pracovníku vyplácí vyšší náhradu mzdy v době dovolené, po něm nemohl požadovat, aby uplatněný nárok na dovolenou skutečně využil k rekonvalescenci za účelem opětovného nabytí práceschopnosti.

81. Za účelem ochrany pracovníků i zaměstnavatelů, jakož i k zamezení toho, aby bylo základní právo na minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok zaručené právem Společenství zbaveno své podstaty, je třeba vycházet z toho, že pracovník v zásadě s tímto základním právem nemůže volně nakládat, takže se jej nemůže právně závazným způsobem zříci.

5. Závěry

82. Z výše uvedených úvah tak vyplývá, že existence nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok nesmí být podmíněna práce-

53 — Zneužití práva je definováno jako využití právního postavení v rozporu s jeho účelem a omezuje možnost výkonu existujícího práva. To znamená, že je využití formálně přiznaného právního nároku omezeno zásadou dobré víry. Ani ten, kdo má formálně vymahatelné právo, nesmí toto právo zneužít. Obdobně Creifelds, Rechtswörterbuch (Klaus Weber a kol.), 17. vydání, Mnichov 2002, s. 1109, podle kterého je výkon subjektivního práva zneužívající povahy tehdy, pokud sice formálně odpovídá zákonu, ale jeho uplatnění je díky zvláštním okolnostem konkrétního případu v rozporu s dobrou vírou.

54 — V bodu 32 svého stanoviska ve věci Federatie Nederlandse Vakbeweging (rozsudek uvedený v poznámce pod čarou 24) odkázala generální advokátka Kokott na obdobné riziko v případě finanční náhrady za převedení minimální doby dovolené za kalendářní rok. Podle jejího názoru by tato možnost motivovala pracovníka, aby se zřekl své dovolené, popřípadě zaměstnavatele, aby ke zřeknutí se dovolené nabádal pracovníky, což by bylo v rozporu s cíli směrnice o pracovní době.

schopností pracovníka, takže odpovídající nárok na dovolenou za kalendářní rok podle čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 v zásadě přísluší i pracovníkovi, který je v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci. Tuto dovolenou však nesmí čerpat v době, kdy je jinak v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci.

B – *Ke druhé otázce*

83. Předmětem druhé předběžné otázky je normativní dosah nároku na proplacení nevyčerpané dovolené stanoveného v čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88. Proplacení dovolené, tedy vyplacení finanční částky za nevyčerpanou dovolenou za kalendářní rok, nastupuje namísto poskytnutí volna, pokud již nemůže být dovolená poskytnuta v důsledku ukončení pracovního poměru. Tento nárok představuje jedinou výjimku ze zásadního zákazu proplacení dovolené ve směrnici, který jinak účastníkům pracovního poměru kategoricky zakazuje dovolenou za kalendářní rok – nezávisle na tom, zda má být čerpána v běžném roce nebo v době převoditelnosti – nahradit finanční náhradou.

84. Podle judikatury Soudního dvora je cílem tohoto zákazu zaručit, že pracovník bude obvykle moci využít doby skutečného odpočinku, aby byla zajištěna účinná ochrana jeho bezpečnosti a zdraví [55]. Má tak být zabráněno zneužívání „odkoupení“ nároku na dovolenou zaměstnavatelem, popřípadě zřeknutí se tohoto nároku ze strany pracovníka z čistě finančních důvodů [56].

85. Článek 7 odst. 2 směrnice 2003/88 zdůrazňuje funkci vyplácení odměny za práci i během doby dovolené, která spočívá v tom, že se pracovník během této doby má nacházet ve srovnatelném postavení, pokud jde o výši příjmu, jako v době výkonu práce [57]. Jinými slovy požadavek vyplácení náhrady mzdy během dovolené pracovníkovi zaručuje, že bude skutečně hospodářsky schopen využít nárok na dovolenou za kalendářní rok [58]. Proplacení nevyčerpané dovolené sleduje stejný účel. Finanční náhrada má totiž v zásadě pracovníkovi i po ukončení pracovního poměru poskytnout dobu placeného odpočinku před tím, než vstoupí do nového pracovního poměru [59]. Odpadnutí této finanční náhrady by tak mělo za důsledek, že by nemohlo být dosaženo cíle zotavení pracovníka sledovaného směrnicí 2003/88.

55 — Rozsudky BECTU (uvedený v poznámce pod čarou 7, bod 44), Merino Gómez (uvedený v poznámce pod čarou 24, bod 30) a Robinson-Steele (uvedený v poznámce pod čarou 26, bod 60).

56 — V rozsudku Federatie Nederlandse Vakbeweging (uvedený v poznámce pod čarou 24, bod 32) shledal Soudní dvůr, že možnost finanční náhrady za minimální dobu dovolené za kalendářní rok by v rozporu s cíli směrnice zaměstnance motivovala nebo by je mohla nabádat k tomu, aby se zřekli své dovolené na zotavenou. Fenski, M., „Urlaubsrecht im Umbruch?“, Der Betrieb, sešit 12 (2007), s. 688, jakož i Jacobsen, K., Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht (Wilhelm Moll a kol.), 1. vydání 2005, § 25, bod 102, odkazují na nepřípustnou praxi „odkoupení“ dovolené během stávajícího pracovního poměru.

57 — Rozsudek Robinson-Steele (uvedený v poznámce pod čarou 26, bod 58).

58 — Bogg, A. L., „The right to paid annual leave in the Court of Justice: the eclipse of functionalism“, European Law Review, Svazek 31 (2006), č. 6, s. 899.

59 — V tomto smyslu rovněž generální advokát Tizzano ve svém stanovisku ve věci BECTU (rozsudek uvedený v poznámce pod čarou 7, bod 38).

86. Soudní dvůr v rozsudku Robinson-Steele [60] shledal, že směrnice 2003/88 k nároku na dovolenou za kalendářní rok a nároku na vyplácení náhrady mzdy během dovolené přistupuje jako ke dvěma částem jediného nároku. Podle mého názoru hovoří uvedená totožnost funkce nároku na vyplácení náhrady mzdy a nároku na proplacení nevyčerpané dovolené právě pro to, aby bylo i k proplacení nevyčerpané dovolené přistupováno jako k neoddělitelné části nároku na minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok.

87. V tomto ohledu vyplývá odpověď na druhou předběžnou otázku již z mých úvah k první části první předběžné otázky. Navíc bych v této souvislosti ráda odkázala na závěry v bodech 77 a 78 mého stanoviska v rovněž projednávané věci C-350/06 (Schultz-Hoff). Nejenže podle nich nesmí být nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok podmíněn práceschopností pracovníka. Naopak, jak z teleologického výkladu článku 7 směrnice 2003/88, tak z právní podstaty čl. 5 odst. 4 Úmluvy MOP č. 132 vyplývá, že dobu nemoci je třeba postavit na roveň době výkonu práce, jelikož jde o nepřítomnost z důvodů nezávislých na vůli pracovníka, která je tedy ospravedlněna.

88. Všechny nároky pracovníka proto vznikají ve stejné době, včetně nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, která může být čerpána, dojde-li k obnovení práceschopnosti pracovníka, nebo která se – při ukončení pracovního poměru – i v případě, že nastane plná neschopnost výdělečné činnosti, nahrazuje vyplacením finanční náhrady.

89. Na druhou otázku je proto třeba odpovědět, že pracovníkům při ukončení pracovního poměru každopádně náleží nárok podle čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 na finanční náhradu za získaný, ale z důvodu nemoci nevyčerpaný nárok na dovolenou. To platí i tehdy, pokud byl pracovník v průběhu celého referenčního roku nebo během jeho části nepřítomen v práci z důvodu nemoci.

90. Pokud jde o doplňující otázku výpočtu dané finanční náhrady, je třeba na ni odpovědět, že čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 nestanovuje žádnou určitou metodu výpočtu, její konkrétní úpravu naopak přenechává vnitrostátnímu zákonodárci. Pokud však pracovníkům v zásadě náleží nárok na proplacení nevyčerpané dovolené, musí být při výpočtu výše tohoto nároku zohledněna okolnost, že původně pracovník získal nárok na náhradu mzdy v době dovolené ve výši svého obvyklého platu. Od toho se odvíjí povinnost členských států podle čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 zajistit, aby finanční náhrada, kterou pracovník získá, dosahovala stejné výše jako jeho obvyklý plat.

60 — Rozsudek Robinson-Steele (uvedený v poznámce pod čarou 26, bod 58).

VII – Závěry

91. Z výše uvedených důvodů navrhuji Soudnímu dvoru, aby na žádost o rozhodnutí o předběžné otázce House of Lords odpověděl následujícím způsobem:

„1. Článek 7 odst. 1 směrnice 2003/88 musí být vykládán tak, že pracovník, který je po neurčitou dobu v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci, je oprávněn v době, kdy je jinak v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci, požadovat poskytnutí placené dovolené za kalendářní rok na určené budoucí období.

Tuto dovolenou však nesmí čerpat v době, kdy je jinak v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci.

2. Článek 7 odst. 2 směrnice 2003/88 musí být vykládán tak, že pracovníkům při ukončení pracovního poměru každopádně náleží nárok na finanční náhradu za získaný, ale z důvodu nemoci nevyčerpaný nárok na dovolenou (proplacení dovolené). To platí i tehdy, pokud byl pracovník v průběhu celého referenčního roku nebo během jeho části nepřítomen v práci z důvodu nemoci.

Při výpočtu výše tohoto nároku je třeba zajistit, aby finanční náhrada, kterou pracovník získá, dosahovala stejné výše jako jeho obvyklý plat.“