Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA
PAOLA MENGOZZIHO
přednesené dne 20. března 2018 [1]

Věc C-12/17

Ministerul Justiției,
Curtea de Apel Suceava a
Tribunalul Botoșani
proti
Maria Dicu a
Consiliul Superior al Magistraturii

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Curtea de Apel Cluj (odvolací soud v Kluži, Rumunsko)]

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Úprava pracovní doby – Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok – Délka trvání – Pojem ‚skutečně odpracované období' – Nárok na rodičovskou dovolenou – Nezahrnutí doby rodičovské dovolené pro účely stanovení nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok"

Úvod

1. V probíhajícím řízení o předběžné otázce jde o to určit, zda unijní právo, a zejména čl. 7 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby [2], který stanoví, že „[č]lenské 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", ukládá členským státům, aby dobu, kterou pracovník věnuje své rodičovské dovolené, považovaly za skutečně odpracované období, které zakládá nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok.

2. Skutkové okolnosti sporu v původním řízení jsou následující.

3. Odpůrkyně v původním řízení, Maria Dicu, je soudkyně. V období od 1. října 2014 do 3. února 2015 byla na mateřské dovolené. V období od 4. února 2015 do 16. září 2015 čerpala tzv. „dovolenou na vyživované dítě mladší dvou let". Tato dovolená je upravena čl. 2 odst. 1 ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor (nařízení vlády s mocí zákona č. 111/2010 o rodičovské dovolené a o měsíčním příspěvku na vyživované dítě), který v podstatě stanoví, že osoby, které v průběhu dvou let předcházejících narození jejich dítěte měly po dobu alespoň dvanácti měsíců příjmy ze zaměstnání nebo podobné příjmy, mohou čerpat dovolenou na vyživované dítě mladší dvou let, a měsíční příspěvek.

1 – Původní jazyk: francouzština.

2 – Úř. věst. 2003, L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381.

4. Po návratu z dovolené na vyživované dítě odpůrkyně v původním řízení požádala soud, ke kterému byla přidělena, Tribunalul Botoşani (soud v Botoşani, Rumunsko) o placenou dovolenou za kalendářní rok vztahující se k roku 2015 od 17. září 2015 [3], která jí byla poskytnuta. Získala nejprve 30 dnů placené dovolené za kalendářní rok do 17. října 2015, poté požádala ve druhé fázi o zbývajících pět dnů placené dovolené za kalendářní rok během prosince 2015, což jí bylo odmítnuto, jelikož se soud, ke kterému byla přidělena, domníval, že dovolenou, kterou čerpala, nebylo možné považovat za skutečně odpracované období, které zakládá nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok. Tribunalul Botoşani (soud v Botoşani) jí mimoto při této příležitosti oznámil, že se má v konečném výsledku za to, že jí bylo poskytnuto předčasně sedm dnů placené dovolené za kalendářní rok za rok 2016.

5. Maria Dicu zpochybnila toto rozhodnutí u Tribunalul Cluj (soud v Kluži, Rumunsko), který vyhověl její žalobě dne 17. května 2016, když učinil závěr, že dovolená na výchovu, která jí byla poskytnuta, musela být považována za skutečně odpracované období ze stejného důvodu jako období dočasné pracovní neschopnosti nebo mateřské dovolené a že sledovala odlišný cíl než dovolená za kalendářní rok.

6. Tribunalul Botoşani (soud v Botoşani), jakož i Ministerul Justiției (ministerstvo spravedlnosti, Rumunsko) podaly odvolání proti tomuto rozhodnutí u předkládajícího soudu. Tvrdí, že vnitrostátní zákonodárce vědomě vyloučil dovolenou na výchovu dítěte mladšího dvou let z čl. 145 odst. 4 až 6 rumunského zákoníku práce, ze kterého vyplývá, že pouze období dočasné pracovní neschopnosti, mateřské dovolené a dovolené pro vystavení zvláštním rizikům během těhotenství nebo kojení a dovolené za účelem péče o nemocné dítě jsou považována za skutečně odpracované období pro účely stanovení trvání dovolené za kalendářní rok. Tvrdí, že dovolená na výchovu dítěte mladšího dvou let se odlišuje od uvedených období z důvodu skutečnosti, že závisí pouze na vůli dotyčného pracovníka.

7. Odpůrkyně v původním řízení před předkládajícím soudem tvrdí, že z vnitrostátní judikatury vyplývá, že úkoly vykonávané ženami v oblasti výchovy dětí představují práci, která pokud není zajištěna samotnými matkami, je zajištěna placenými chůvami, což hovoří pro to, aby doba věnovaná dovolené na východu dítěte v útlém věku byla považována za skutečně odpracované období. Dovolená na výchovu dítěte mladšího dvou let kromě toho představuje riziko individuální pracovní smlouvy, které může vzniknout z objektivních důvodů spadajících pod převažující oprávněný zájem dítěte, zatímco dovolená za kalendářní rok chrání osobní a subjektivní zájem pracovníka. Dovolená na výchovu dítěte mladšího dvou let tedy nemůže být považována za dobrovolnou dovolenou.

8. Předkládající soud poznamenává, že Consiliul Superior al Magistraturii (Vrchní rada soudců a státních zástupců, Rumunsko), která je rovněž odpůrkyní v původním řízení, se vyjádřila v tom smyslu, že podle ní se s ohledem na judikaturu Soudního dvora [4] dovolená zaručená unijním právem nemůže dotknout jiné dovolené rovněž zaručené unijním právem, jako je rodičovská dovolená zakotvená směrnicí Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES (dále jen „revidovaná rámcová dohoda“) [5]. Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok je přitom zaručen v článku 7 směrnice 2003/88. Zvláštní význam nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok v unijním právu by měl hovořit pro zahrnutí období rodičovské dovolené pro účely stanovení nároku na dovolenou za kalendářní rok tím spíše, že obě tyto dovolené sledují odlišné cíle (odpočinek pracovníka v jednom případě, výchova dítěte v případě druhém) a že příjemci ochrany poskytnuté prostřednictvím poskytnutí uvedených dovolených jsou odlišní (pracovník v případě dovolené za kalendářní rok, dítě v případě rodičovské dovolené).

3 – Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok takové soudkyně, jako je M. Dicu, je 35 dnů za rok, jak vyplývá z čl. 2 odst. 1 rozhodnutí Vrchní rady soudců a státních zástupců č. 325/2005, kterým se schvaluje nařízení o dovolené soudců a státních zástupců.

4 – Předkládající soud zde uvádí rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 26).

5 – Úř. věst. 2010, L 68, s. 13.

9. Předkládající soud poznamenává, že článek 7 směrnice 2003/88 odkazuje na vnitrostátní právní předpisy a zvyklosti za účelem vymezení podmínek pro získání placené dovolené za kalendářní rok. I když rumunský zákonodárce změnil zákon v návaznosti na rozsudky Schultz-Hoff a další[6] a Dominguez[7] proto, aby bylo tzv. „skutečně odpracované období" posuzováno šířeji, předkládající soud má nicméně pochybnosti o možnosti zahrnout do těchto období rodičovskou dovolenou, o níž je mezi účastníky původního řízení nesporné, že dovolená na výchovu, kterou čerpala M. Dicu, je jí postavena na roveň. Podle předkládajícího soudu je totiž placená dovolená za kalendářní rok jednou z povinností zaměstnavatele výměnou za práci pracovníka; přitom je-li pracovník na rodičovské dovolené, neposkytuje plnění, které zakládá nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok. Směrnice 2010/18 navíc stanoví, že členské státy mohou přiznat rodičovskou dovolenou o délce nejvýše osm let a zdá se nadměrné, aby byl zaměstnavatel povinen poskytnout placenou dovolenou za kalendářní rok za tak dlouhé období, během kterého se pracovník věnuje výchově svého dítěte. Ochrana poskytovaná pracovníkovi během jeho rodičovské dovolené by měla náležet spíše státu jakožto opatření na podporu soudržnosti rodiny, a nikoli zaměstnavateli. Úvahy Soudního dvora v rozsudcích Schultz-Hoff a další[8] a Dominguez[9] nejsou použitelné v případě, kdy pracovník čerpá rodičovskou dovolenou. Předkládající soud poukazuje rovněž na to, že podle směrnice 2010/18 je definice smluvního režimu v průběhu rodičovské dovolené ponechána na uvážení členských států. Článek 51 písm. a) rumunského zákoníku práce[10] přitom stanoví pozastavení pracovní smlouvy v průběhu rodičovské dovolené na výchovu dítěte v útlém věku. Předkládající soud má rovněž za to, že účel placené dovolené za kalendářní rok se liší od účelu sledovaného rodičovskou dovolenou. Konečně odmítá výtku diskriminačního zacházení s ohledem na určení nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, jehož předmětem by byl pracovník na rodičovské dovolené ve srovnání s pracovníkem, který nevyužil takovou dovolenou, jelikož tyto dvě situace nejsou srovnatelné.

10. Za těchto podmínek se Curtea de Apel Cluj (odvolací soud v Kluži, Rumunsko) rozhodl přerušit řízení a předkládacím rozhodnutím došlým kanceláři Soudního dvora dne 10. ledna 2017 položil Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„[Brání] článek 7 směrnice [2003/88] ustanovení vnitrostátních právních předpisů, které při stanovení délky trvání dovolené za kalendářní rok pracovníka nepovažuje dobu rodičovské dovolené na výchovu dítěte mladšího dvou let za skutečně odpracované období [?]"

11. V projednávané věci předložily písemná vyjádření Consiliul Superior al Magistraturii (Vrchní rada soudců a státních zástupců), rumunská, německá, estonská, španělská, italská a polská vláda, jakož i Evropská komise.

12. Na jednání, které se konalo před Soudním dvorem dne 15. ledna 2018, rumunská, německá a španělská vláda, jakož i Komise přednesly ústní vyjádření.

6 – Rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18).

7 – Rozsudek ze dne 24. ledna 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33).

8 – Rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18).

9 – Rozsudek ze dne 24. ledna 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33).

10 – Toto ustanovení zní následovně: „Individuální pracovní smlouva může být pozastavena z podnětu zaměstnance v následujících případech: a) rodičovská dovolená na výchovu dítěte mladšího do dvou let […]". Článek 49 odst. 2 rumunského zákoníku práce definuje účinky pozastavení smlouvy následovně: „[z] pozastavení individuální pracovní smlouvy vyplývá pozastavení výkonu pracovní činnosti ze strany zaměstnance a vyplácení odměny ze strany zaměstnavatele."

Analýza

13. Za účelem určení, zda unijní právo ukládá členským státům povinnost zohlednit dobu, kterou pracovník strávil na rodičovské dovolené, pro účely výpočtu jeho nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, bude třeba nejprve připomenout požadavky jak směrnice 2003/88, tak judikatury Soudního dvora související s uvedenou dovolenou za kalendářní rok, před zkoumáním, zadruhé, případných požadavků revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené v tomto ohledu.

Dosah nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok

14. Článek 7 směrnice 2003/88 zakotvuje nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok a zaručuje každému pracovníkovi takovou dovolenou v trvání nejméně čtyř týdnů. Minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok lze nahradit finanční náhradou pouze výjimečně, tedy pouze v případě ukončení pracovního poměru [11].

15. Zvláštní postavení, které zaujímá nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v unijním právu, je potvrzeno jak v Listině základních práv Evropské unie [12] (dále jen „Listina“), která mu prostřednictvím svého článku 31 přiznala postavení základního práva [13], tak v judikatuře Soudního dvora.

16. Soudní dvůr opakovaně rozhodl, že „nárok každého pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok musí být považován za zvlášť významnou zásadu sociálního práva Unie, od níž se nelze odchýlit a kterou mohou příslušné vnitrostátní orgány provést pouze v mezích výslovně uvedených směrnicí [2003/88] [14]“.

17. Účel nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok vysvětluje zvláštní význam, který mu přiznává Soudní dvůr, neboť se jedná o to „umožnit pracovníkovi, aby si odpočinul a aby měl volný čas a čas na oddych“ [15]. Jedná se o účel podstatný z hlediska ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků, jak připomíná bod 4 odůvodnění 2003/88 [16]. Tato souvislost mezi skutečnou dobou odpočinku pracovníka a účinnou ochranou jeho bezpečnosti a jeho zdraví byla rovněž zdůrazněna Soudním dvorem [17]. Jinými slovy, skutečně odpracované období musí zakládat nárok na stejně skutečnou dobu odpočinku.

18. Zvláštní účel sledovaný nárokem na placenou dovolenou za kalendářní rok vysvětluje podle mého názoru to, že Soudní dvůr rozhodl, že „pokud jde o pracovníky, kteří mají řádné pracovní volno z důvodu nemoci, nemůže členský stát vázat nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok přiznaný samotnou směrnicí 2003/88 všem pracovníkům […] na podmínku, že tito pracovníci *skutečně pracovali* během referenčního období stanoveného uvedeným státem“ [18]. Za okolností dané věci se však jednalo o pracovníka, který si nemohl z důvodu nemoci vybrat celou placenou dovolenou za kalendářní rok za období, během kterého *skutečně* pracoval. V bodech 44 a 45 rozsudku Schultz-Hoff a další [19] Soudní dvůr nejprve konstatoval, „že pracovník, který měl […] pracovní volno z důvodu nemoci během celého referenčního období a i po uplynutí období převoditelnosti stanoveném vnitrostátním právem, *byl*

11 – Viz čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88.

12 – Úř. věst. 2007, C 303, s. 1.

13 – Podle čl. 31 odst. 2 Listiny „[k]aždý pracovník má právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou“.

14 – Rozsudek ze dne 24. ledna 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, bod 16 a citovaná judikatura).

15 – Rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 25).

16 – Podle kterého „[z]lepšení bezpečnosti práce, pracovní hygieny a ochrany zdraví při práci je cíl, který by neměl být podřízen úvahám ryze ekonomické povahy“.

17 – Viz rozsudky ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 23 a citovaná judikatura, jakož i bod 30 a citovaná judikatura). Viz rovněž rozsudek ze dne 10. září 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, bod 20).

18 – Rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 41). Kurzivou zvýraznil autor tohoto stanoviska.

19 – Rozsudek ze dne 20. ledna 2009 (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18).

zbaven jakékoliv možnosti využít své placené dovolené za kalendářní rok“ [20], než upřesnil, že „[p]řipustit, že *za specifických okolností pracovní neschopnosti popsaných* […] mohou relevantní vnitrostátní ustanovení […] stanovit *zánik* nároku pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok zaručenou čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, aniž by měl pracovník skutečně *možnost uplatnit* nárok, který mu tato směrnice přiznává, by znamenalo, že uvedená ustanovení jsou v rozporu se sociálním právem, které každému pracovníkovi přímo přiznává článek 7 uvedené směrnice“ [21].

19. Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok sleduje samostatný cíl umožnit pracovníkovi poté, co byl skutečně aktivní, odpočívat. Z důvodu účelu vlastního každé z těchto dovolených Soudní dvůr připomněl v rozsudku Merino Gómez [22], že „dovolená zaručená právem Společenství nemůže ovlivnit právo čerpat jinou dovolenou zaručenou tímto právem“ [23]. Jednalo se o situaci, kdy se data mateřské dovolené a data kolektivní placené dovolené za kalendářní rok časově shodovala. Jelikož mateřská dovolená má za účel ochranu biologického stavu ženy v průběhu těhotenství a po něm a ochranu zvláštních vztahů mezi matkou a jejím dítětem během doby následující po těhotenství a porodu [24], v případě takové časové shody mezi obdobími nemohou být požadavky čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 považovány za splněné [25]. Nebylo proto možné se domnívat, že dotčená pracovnice měla nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok z toho důvodu, že byla na mateřské dovolené, jelikož se nepředpokládá, že mateřská dovolená umožnila uvedené pracovnici odpočinout si od skutečně odvedené práce.

20. Ačkoli z obou výše připomenutých rozsudků [26] vyplývá, že jeden druh dovolené nemůže nahradit jiné období jiného druhu dovolené – jinými slovy, nelze mít za to, že pracovník, který je na mateřské dovolené nebo na nemocenské, pouze z tohoto důvodu využil svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, jelikož tyto tři dovolené sledují odlišné účely – je třeba upřesnit, že Soudní dvůr v těchto dvou věcech nerozhodl o tom, zda doba, kterou pracovník (pracovnice) stráví na nemocenské nebo mateřské dovolené, musí být zahrnuta do výpočtu samotné placené dovolené za kalendářní rok.

21. Zdá se, že v rozsudku Dominguez [27] Soudní dvůr přerušil souvislost, která se předpokládala mezi poskytováním skutečné práce a nárokem na placenou dovolenou za kalendářní rok. Dotčená pracovnice se domáhala nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok za období delší než jeden rok, během kterého byla v pracovní neschopnosti a považovala ho za skutečně odpracované období. V tomto zvláštním kontextu Soudní dvůr připomněl, že „vzhledem k tomu, že směrnice 2003/88 nečiní žádný rozdíl mezi pracovníky, kteří jsou během referenčního období nepřítomni v práci na základě pracovního volna z důvodu nemoci, a těmi, kteří během uvedeného období skutečně pracovali […], vyplývá z toho, že pokud jde o pracovníky, kteří mají řádné pracovní volno z důvodu nemoci, nemůže členský stát vázat nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok přiznaný touto směrnicí všem pracovníkům na podmínku, že tito pracovníci během referenčního období stanoveného uvedeným státem skutečně pracovali [28]“. Tudíž „nemůže být dotčen nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v délce trvání alespoň čtyř týdnů jakéhokoliv pracovníka bez ohledu na to, zda je během uvedeného referenčního období na nemocenské v důsledku nehody, ke které došlo na pracovišti nebo jinde, nebo v návaznosti na nemoc jakékoliv povahy nebo původu [29]“.

20 – Kurzivou zvýraznil autor tohoto stanoviska.

21 – Kurzivou zvýraznil autor tohoto stanoviska.

22 – Rozsudek ze dne 18. března 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160).

23 – Viz rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 26 a citovaná judikatura).

24 – Viz rozsudek ze dne 18. března 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, bod 32 a citovaná judikatura). Viz rovněž rozsudky ze dne 14. dubna 2005, Komise v. Lucembursko (C-519/03, EU:C:2005:234, bod 32), jakož i ze dne 20. září 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, bod 46).

25 – Viz rozsudek ze dne 18. března 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, bod 33).

26 – A to rozsudků ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18) a ze dne 18. března 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160).

27 – Rozsudek ze dne 24. ledna 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33).

28 – Rozsudek ze dne 24. ledna 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, bod 20).

29 – Rozsudek ze dne 24. ledna 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, bod 30).

22. Avšak vzhledem ke značnému rozdílu mezi situací pracovníka, který čerpá nemocenskou, a situací pracovníka na rodičovské dovolené, zejména spočívajícímu ve skutečnosti, že se v druhém případě nejedná o prokázanou pracovní neschopnost, která je nezávislá na vůli pracovníka, nemůže být toto řešení podle mého názoru rozšířeno na případ pracovníka, který čerpá rodičovskou dovolenou.

Mlčení revidované rámcové dohody

23. Stejně jako nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok byl nárok na rodičovskou dovolenou zakotven do čl. 33 odst. 2 Listiny. Soudní dvůr ho odlišil od mateřské dovolené, jelikož je poskytnut rodičům proto, aby mohli pečovat o své dítě [30]. V rámci rodičovské dovolené se tedy již nejedná o ochranu biologického stavu ženy nadnesenou v tomto stanovisku, nýbrž o pomoc pracujícím rodičům sladit rodičovské a pracovní povinnosti [31] tím, že je jim umožněno *přerušit* výkon povolání a současně je jim poskytnuta záruka, že po skončení této dovolené se mohou vrátit na své původní místo nebo na rovnocenné pracovní místo [32].

24. Rodičovská dovolená se tedy v každém bodě jeví jako zvláštní dovolená upravená vlastní normou, tedy směrnicí 2010/18. Je třeba si tedy položit otázku, zda existují možné interakce mezi placenou dovolenou za kalendářní rok a rodičovskou dovolenou. V tomto ohledu je třeba konstatovat, že směrnice 2010/18, a konkrétně revidovaná rámcová dohoda, nezmiňují případný nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, který by měl být přiznán a poskytnut během období, kdy je pracovník na rodičovské dovolené. Je třeba rovněž připomenout, že první pododstavec preambule revidované rámcové dohody připomíná, že tato rámcová dohoda představuje závazek sociálních partnerů zastoupených obecnými mezioborovými organizacemi provést přijetím minimálních požadavků [33] na rodičovskou dovolenou opatření určená ke sladění pracovních a rodinných povinností a na podporu rovných příležitostí pro muže i ženy a rovného zacházení [34].

25. Revidovaná rámcová dohoda zakotvuje individuální právo na rodičovskou dovolenou všem pracujícím mužům nebo ženám z důvodu narození nebo adopce dítěte, aby mohli o toto dítě pečovat do dosažení stanoveného věku [35]. Minimální délka trvání rodičovské dovolené je stanovena revidovanou rámcovou dohodou na čtyři měsíce [36]. Podmínky přístupu k rodičovské dovolené a prováděcí pravidla zůstávají široce vymezeny vnitrostátními právními předpisy [37]. Pracovník na rodičovské dovolené má nárok na ochranu svých práv v oblasti zaměstnání a nediskriminace: po skončení rodičovské dovolené právo vrátit se na stejné pracovní místo nebo na rovnocenné pracovní místo [38], zachování jeho nabytých práv nebo práv, které nabývá v den začátku rodičovské dovolené [39] nebo dále ochrana před méně příznivým zacházením nebo propuštěním z důvodů žádosti

30 – Viz rozsudky ze dne 14. dubna 2005, Komise v. Lucembursko (C-519/03, EU:C:2005:234, bod 32), ze dne 20. září 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, bod 35), ze dne 16. července 2015, Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, bod 31), jakož i ze dne 16. června 2016, Rodríguez Sánchez (C-351/14, EU:C:2016:447). Viz rovněž ustanovení 2 bod 1 revidované rámcového dohody.

31 – Viz rozsudek ze dne 16. července 2015, Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, bod 38). Rozlišení mezi mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou vyplývá kromě toho výslovně z bodu 15 obecných úvah revidované rámcové dohody [viz rovněž rozsudek ze dne 16. června 2016, Rodríguez Sánchez (C-351/14, EU:C:2016:447, bod 43)].

32 – Viz rozsudek ze dne 13. února 2014, TSN a YTN (C-512/11 a C-513/11, EU:C:2014:73, bod 39). K použitelnosti revidované rámcové dohody na pracovníky, kteří jsou úředníky, viz rozsudek ze dne 7. září 2017, H. (C-174/16, EU:C:2017:637, bod 34 a citovaná judikatura).

33 – Viz rovněž ustanovení 1 revidované rámcové dohody.

34 – Viz rovněž rozsudky ze dne 13. února 2014, TSN a YTN (C-512/11 a C-513/11, EU:C:2014:73, bod 38) a ze dne 7. září 2017, H. (C-174/16, EU:C:2017:637, bod 29).

35 – Viz ustanovení 2 bod 1 revidované rámcové dohody.

36 – Viz ustanovení 2 bod 2 revidované rámcové dohody.

37 – Viz ustanovení 3 bod 1 revidované rámcové dohody.

38 – Viz ustanovení 5 bod 1 revidované rámcové dohody.

39 – Viz ustanovení 5 bod 2 revidované rámcové dohody. Ze spisu vyplývá, že práva nabytá z hlediska placené dovolené za kalendářní rok Marií Dicu v okamžiku jejího nástupu na rodičovskou dovolenou nebyla po jejím skončení zpochybněna.

o rodičovskou dovolenou nebo čerpání rodičovské dovolené [40]. Naopak členské státy a případně sociální partneři i nadále rozhodují o vymezení postavení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru po dobu trvání rodičovské dovolené [41], jakož i o otázkách sociálního zabezpečení [42] a „[v]šech otázkách týkajících se příjmů ve vztahu k [revidované rámcové dohodě] [43]“.

26. V této fázi úvah je třeba připomenout, že rozhodnutí dotčené v původním řízení nezapočíst pro účely stanovení nároku M. Dicu na placenou dovolenou za kalendářní rok za rok 2015 období, po které byla na rodičovské dovolené, je založeno na čl. 51 odst. 1 písm. a) rumunského zákoníku práce, který stanoví pozastavení pracovní smlouvy během rodičovské dovolené na výchovu. Z důvodu tohoto pozastavení není toto období považováno za skutečně odpracované období pro účely stanovení délky trvání placené dovolené za kalendářní rok, jak vyplývá z čl. 145 odst. 4 až 6 uvedeného zákoníku [44]. Toto pozastavení se přitom jeví v souladu s požadavky revidované rámcové dohody.

27. Kromě toho ze samotné skutečnosti tohoto pozastavení se nezdá, že by existoval rozpor mezi situací dotčenou v původním řízení a článkem 7 směrnice 2003/88. Vzhledem k tomu, že pracovní poměr je podle vnitrostátního práva a v plném souladu s unijním právem považován za pozastavený z důvodů, které nesouvisí s nemocí dotčené pracovnice [45], situace M. Dicu ve vztahu k nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok se podle mého názoru zdá srovnatelnou se situací pracovníka s dočasně zkrácenou pracovní dobou. O posledně uvedeném Soudní dvůr rozhodl, že „[t]řebaže je […] 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 povinnost vykonávat práci z důvodu nemoci během referenčního období [46]“, nemůže se uplatnit judikatura, podle které článek 7 směrnice 2003/88 brání vnitrostátním právním předpisům, které stanoví, že při ukončení pracovního poměru se neproplácí žádná finanční náhrada za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok pracovníkovi, který měl pracovní volno z důvodu nemoci během celého referenčního období nebo období převoditelnosti nebo po jejich část, což bylo důvodem, že nemohl uplatnit svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok [47], „*mutatis mutandis* na situaci pracovníka se zkrácenou pracovní dobou“ [48]. Soudní dvůr jasně pokračuje tím, že „situace pracovníka, který je z důvodu nemoci práce neschopný, a situace pracovníka se zkrácenou pracovní dobou jsou podstatně odlišné [49]“.

28. Kontext, v jehož rámci Soudní dvůr provedl toto posouzení, je zcela srovnatelný s kontextem projednávané žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, jelikož zkrácení pracovní doby dotčených pracovníků vycházelo ze sociálního plánu, který stanovil „*pozastavení vzájemných závazků* zaměstnavatele a zaměstnance v oblasti plnění v závislosti na [uvedeném] zkrácení“ [50]. V takovém případě Soudní dvůr připustil, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok lze stanovit podle

40 – Viz ustanovení 5 bod 4 revidované rámcové dohody.

41 – Viz ustanovení 5 bod 3 revidované rámcové dohody.

42 – Viz ustanovení 5 bod 5 první pododstavec revidované rámcové dohody.

43 – Viz ustanovení 5 bod 5 druhý pododstavec revidované rámcové dohody.

44 – K účinkům pozastavení pracovní smlouvy během doby rodičovské dovolené, definovaným rumunským právem, viz poznámka pod čarou 10 tohoto stanoviska.

45 – V souladu s tím, co připomněl Soudní dvůr, Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 132 ze dne 24. června 1970 o placené dovolené za kalendářní rok výslovně stanoví, že nepřítomnost v práci pro nemoc bude započítávána do doby výkonu práce [viz rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 38)], avšak neříká nic, co se stane v případě rodičovské dovolené.

46 – Rozsudek ze dne 8. listopadu 2012, Heimann a Toltschin (C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 26).

47 – Viz rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 62).

48 – Rozsudek ze dne 8. listopadu 2012, Heimann a Toltschin (C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 26).

49 – Rozsudek ze dne 8. listopadu 2012, Heimann a Toltschin (C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 27).

50 – Rozsudek ze dne 8. listopadu 2012, Heimann a Toltschin (C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, body 28). Kurzivou zvýraznil autor tohoto stanoviska. Viz rovněž bod 32 uvedeného rozsudku.

pravidla *pro rata temporis* [51]. S ohledem na volnost členských států vymezit smluvní vztah mezi pracovníkem na rodičovské dovolené a jeho zaměstnavatelem, jakož i neexistenci zásahu unijního práva při řešení citlivé otázky odměňování rodičovské dovolené je třeba konstatovat, že nezahrnutí rodičovské dovolené při výpočtu nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok není ničím jiným než důsledkem pozastavení vzájemných závazků, které do té doby existovaly mezi M. Dicu a jejím zaměstnavatelem [52]. Skutečnost, že toto pozastavení vede ke snížení nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok *pro rata temporis* M. Dicu, nelze za současného stavu unijního práva kritizovat. Tudíž za těchto podmínek není ani rozporné opakované konstatování Soudního dvora, podle kterého dovolená zaručená unijním právem nemůže ovlivnit jinou dovolenou zaručenou tímto právem [53], právě proto, že unijní právo nezaručuje právo na placenou dovolenou za kalendářní rok v období, kdy jsou vzájemné závazky pracovníka a zaměstnavatele pozastaveny a kdy se má za to, že se nejednalo o skutečně odpracované období. Výklad, který tedy navrhuji, aby Soudní dvůr přijal, zachovává jak integritu placené dovolené za kalendářní rok, tak integritu rodičovské dovolené.

29. V konečném důsledku je pouze na členských státech, aby v případě potřeby rozhodly jít nad rámec minima stanoveného revidovanou rámcovou dohodou tím, že pokud se tak rozhodnou, je doba rodičovské dovolené považována za skutečně odpracované období pro účely stanovení nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok.

30. Konečně hodlám bojovat proti jakémukoliv pokusu vykládat revidovanou rámcovou dohodu v tom smyslu, že ve světle ustanovení zakotvujících nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok stanoví povinnost pro členské státy zahrnout pro účely stanovení nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok dotčených pracovníků pouze minimální dobu trvání rodičovské dovolené zaručenou podle ustanovení 2 bodu 2 revidované rámcové dohody – tedy čtyři měsíce. Kromě toho, že se mi právní základ pro takový výklad zdá naprosto nejistý, a to i z toho důvodu, že nemá žádný ohlas v judikatuře Soudního dvora věnované revidované rámcové dohodě, již jsem v jiné souvislosti [54] Soudní dvůr výslovně upozornil na rizika spojená s tím, že by z této minimální délky čtyř měsíců bylo učiněno tvrdé jádro ochrany přiznané unijním právem pracovníkům na rodičovské dovolené. Obdobně toto varování zůstává relevantní, pokud jde o odpověď, kterou je třeba poskytnout předkládajícímu soudu v projednávané věci.

31. Proto je třeba dospět k závěru, že čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je úprava dotčená ve věci v původním řízení, která vylučuje z výpočtu pro stanovení délky trvání placené dovolené za kalendářní rok pracovnice dobu, během které byla na rodičovské dovolené na výchovu dítěte v útlém věku, když tuto dobu nepovažuje za skutečně odpracované období.

51 – Soudní dvůr nejprve překvalifikoval dotčené pracovníky na „pracovníky na částečný pracovní úvazek“ [viz rozsudek ze dne 8. listopadu 2012, Heimann a Toltschin (C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 32)] a poté na ně použil svou relevantní judikaturu v této oblasti [k dotčené judikatuře, viz rozsudek ze dne 22. dubna 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, body 33 a 34), a pokud jde o její použití na dotčené pracovníky, viz rozsudek ze dne 8. listopadu 2012, Heimann a Toltschin (C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, body 33 až 35)].

52 – Pro úplnost připomínám, že pozastavení smlouvy, a tedy vzájemných plnění, nemá vliv na kontinuitu pracovního poměru, to znamená, že si pracovník na rodičovské dovolené toto postavení zachovává [viz rozsudek ze dne 20. září 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, bod 32)].

53 – Viz judikatura zmíněná výše v bodě 19 tohoto stanoviska.

54 – Viz bod 20 mého stanoviska ve věci H. (C-174/16, EU:C:2017:306).

Závěry

32. S ohledem na všechny výše uvedené úvahy navrhuji Soudnímu dvoru, aby na předběžnou otázku položenou Curtea de Apel Cluj (odvolací soud v Kluži, Rumunsko) odpověděl následovně:

„Článek 7 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je úprava dotčená ve věci v původním řízení, která vylučuje z výpočtu pro účely stanovení délky trvání placené dovolené za kalendářní rok pracovnice dobu, během které byla na rodičovské dovolené na výchovu dítěte v útlém věku, když tuto dobu nepovažuje za skutečně odpracované období.“