Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (pátého senátu)

29. listopadu 2017 *

„Řízení o předběžné otázce – Ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků – Směrnice 2003/88/ES – Úprava pracovní doby – Článek 7 – Náhrada za nevyčerpanou dovolenou za kalendářní rok vyplácená v případě ukončení pracovního poměru – Vnitrostátní právní úprava, která ukládá pracovníkovi, aby čerpal dovolenou za kalendářní rok, aniž bylo určeno, zda za tuto dovolenou přísluší náhrada mzdy“

Ve věci C-214/16,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) [odvolací soud (pro Anglii a Wales) (občanskoprávní oddělení), Spojené království] ze dne 30. března 2016, došlým Soudnímu dvoru dne 18. dubna 2016, v řízení

Conley King

v.

The Sash Window Workshop Ltd,

Richard Dollar,

SOUDNÍ DVŮR (pátý senát),

ve složení J. L. da Cruz Vilaça, předseda senátu, E. Levits (zpravodaj), A. Borg Barthet, M. Berger, a F. Biltgen, soudci,

generální advokát: E. Tančev,

vedoucí soudní kanceláře: C. Strömholm, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 29. března 2017,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za C. Kinga C. Gilroy-Scott, solicitor, jakož i A. Dashwoodem, QC, a J. Williamsem, barrister,

– za The Sash Window Workshop Ltd a R. Dollara M. Pilgerstorferem, barrister, zmocněným J. Pottsem, solicitor,

– za vládu Spojeného království S. Simmons, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s C. Bannerem, barrister,

* Jednací jazyk: angličtina.

– za Evropskou komisi M. van Beekem a J. Tomkinem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 8. června 2017,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. 2003, L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381).

2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi Conley Kingem na jedné straně a jeho bývalým zaměstnavatelem, podnikem The Sash Window Workshop Ltd a M. Dollarem, (dále jen „Sash WW“) na straně druhé ohledně žádosti C. Kinga o finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok za období let 1999 až 2012.

Právní rámec

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 132

3 V článku 9 odst. 1 (revidované) Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 132 ze dne 24. června 1970 o placené dovolené za kalendářní rok se stanoví:

„Nepřerušená část každoroční placené dovolené uvedená v článku 8 odst. 2 této Úmluvy musí být poskytnuta a vyčerpána nejpozději do jednoho roku a zbytek každoroční placené dovolené nejpozději do osmnácti měsíců od konce roku, za který vznikl nárok na dovolenou.“

4 Uvedená úmluva byla ratifikována 37 státy, avšak Spojené království Velké Británie a Severního Irska není její stranou.

Unijní právo

5 V bodě 6 odůvodnění směrnice 2003/88 se uvádí:

„Při úpravách pracovní doby by mělo být přihlédnuto k zásadám Mezinárodní organizace práce, včetně těch, které se týkají noční práce, […]“

6 V článku 1 této směrnice je vymezen její předmět a oblast působnosti. Zní takto:

„1. Tato směrnice stanoví minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby.

2. Tato směrnice se vztahuje na

a) minimální doby […] dovolen[é] za kalendářní rok […]

[…]“

7 Článek 7 uvedené směrnice zní následovně:

„*Dovolená za kalendářní rok*

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

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

8 Článek 17 téže směrnice stanoví, že se členské státy mohou odchýlit od některých jejích ustanovení. Od článku 7 směrnice 2003/88 není povolena žádná odchylka.

Právo Spojeného království

9 Směrnice 2003/88 byla do právního řádu Spojeného království provedena Working Time Regulations 1998 (nařízení o pracovní době z roku 1998), ve znění pozdějších změn (dále jen nařízení 1998).

10 V článku 13 nařízení 1998 se zavádí právo pracovníků na dovolenou za kalendářní rok. Jeho odstavec 1 zní:

„[…] pracovník má nárok na čtyři týdny dovolené za kalendářní rok v průběhu každého referenčního roku."

11 Článek 13 odst. 9 tohoto nařízení stanoví:

„Dovolená, na kterou má pracovník nárok na základě tohoto článku, může být rozdělena, ale

a) musí být čerpána pouze v roce, za který nárok vznikl, a

b) nemůže být nahrazena finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru."

12 V článku 16 uvedeného nařízení je upraven nárok pracovníků na náhradu za dovolenou za kalendářní rok. Odstavec 1 tohoto článku stanoví:

„Pracovník má nárok na proplacení každé doby dovolené za kalendářní rok, na niž má nárok podle článku 13, ve výši odpovídající týdenní mzdě za každý týden dovolené."

13 Na základě čl. 30 odst. 1 téhož nařízení má pracovník následující právo:

„(1) Pracovník může podat žalobu k Employment Tribunal (pracovněprávnímu soudu), pokud mu jeho zaměstnavatel:

a) odmítne umožnit výkon některého z práv, které má pracovník na základě:
   i) […] článku 13 odst. 1 […]

[…] nebo

b) nevyplatí celou částku nebo její část, na kterou má nárok podle […] čl. 16 odst. 1.

2. Employment Tribunal (pracovněprávní soud) se žalobou podle tohoto článku bude zabývat tehdy, je-li podána:

a) před uplynutím lhůty v délce tří měsíců, která začne běžet v den, kdy měl být podle tvrzení pracovníka údajně schváleno čerpání daného nároku (nebo v případě doby odpočinku nebo dovolené trvající déle než jeden den v den, kdy mělo čerpání tohoto nároku začít), nebo případně v den, kdy mu měla být zaplacena dlužná částka;

b) v dodatečné lhůtě, kterou Employment Tribunal (pracovněprávní soud) považuje za přiměřenou, pokud je prokázáno, že od pracovníka nebylo možné přiměřeně očekávat, že žalobu podá před uplynutím výše uvedené lhůty o délce tří nebo případně šesti měsíců.

[…]“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

14 C. King vykonával pracovní činnost pro Sash WW na základě „smlouvy samostatně výdělečně činné osoby pracující za provizi“ od 1. června 1999 až do okamžiku odchodu do důchodu, tj. do 6. října 2012. Podle této smlouvy byl C. King odměňován pouze provizí. V případě, že čerpal nárok na dovolenou za kalendářní rok, nebyla mu tato dovolená proplácena.

15 C. King požádal v okamžiku ukončení svého pracovního poměru svého zaměstnavatele, aby mu vyplatil finanční náhradu jak za vyčerpanou dovolenou za kalendářní rok, jež mu nebyla proplacena, tak za nevyčerpanou dovolenou za kalendářní rok, a to za celou dobu, po niž vykonával pracovní činnost, tj. od 1. června 1999 do 6. října 2012. Společnost Sash WW této žádosti C. Kinga nevyhověla, což odůvodnila tím, že posledně uvedený měl právní postavení osoby samostatně výdělečně činné.

16 C. King podal žalobu k příslušnému Employment Tribunal (pracovněprávní soud). Posledně uvedený soud rozlišil tři kategorie dovolené za kalendářní rok, u nichž je nesporné, že žádná z nich nebyla proplacena:

– „náhrady za placenou dovolenou typu 1“ odpovídající nabytému nároku na dovolenou za kalendářní rok, která nebyla vyčerpána k okamžiku ukončení pracovního poměru, za poslední referenční rok (2012–2013);

– „náhrady za placenou dovolenou typu 2“ odpovídající nárokům na dovolenou za kalendářní rok, které byly skutečně čerpány v období let 1999 až 2012, ale které nebyly propláceny;

– „náhrady za placenou dovolenou typu 3“ odpovídající nárokům na dovolenou za kalendářní rok, které byly nabyty během období, v němž C. King vykonával pracovní činnost, které však nebyly čerpány, tj. celkem v rozsahu 24,15 týdne.

17 Employment Tribunal (pracovněprávní soud) měl ve svém rozhodnutí za to, že C. Kinga je třeba považovat za „pracovníka“ ve smyslu směrnice 2003/88 a že měl nárok na tři kategorie náhrad za placenou dovolenou za kalendářní rok, jichž se domáhá.

18 Sash WW podala proti rozsudku Employment Tribunal (pracovní soud) odvolání k Employment Appeal Tribunal (odvolací soud pro pracovněprávní věci, Spojené království), který odvolání vyhověl a vrátil věc Employment Tribunal (pracovní soud). Proti tomuto rozhodnutí podal C. King kasační opravný prostředek a Sash WW vzájemný opravný prostředek.

19 V řízení před předkládajícím soudem Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) [odvolací soud (pro Anglii a Wales) (občanskoprávní oddělení), Spojené království] již není sporu o tom, že C. King je „pracovníkem“ ve smyslu směrnice 2003/88 a má nárok na „náhrady za placenou dovolenou typů 1 a 2“.

20 Stran „náhrad za placenou dovolenou typu 3“ Sash WW tvrdí, že podle čl. 13 odst. 9 písm. a) nařízení 1998 neměl C. King nárok na převod nevyčerpaných částí dovolené za kalendářní rok do nového referenčního roku. Jelikož C. King nepodal žalobu podle čl. 30 odst. 1 písm. a) tohoto nařízení, pozbyl všechna práva k této části dovolené za kalendářní rok a návrh, jehož předmětem je finanční náhrada za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok za dotčené referenční roky, je promlčen.

21 C. King má naproti tomu za to, že jeho nároky týkající se placené dovolené za kalendářní rok, jež nebyla čerpána, jelikož zaměstnavatel by ji neproplatil, byly bez ohledu na ustanovení čl. 13 odst. 9 písm. a) nařízení 1998 převedeny do následujícího referenčního roku a následně byly převáděny do dalších let až do okamžiku ukončení pracovního poměru. C. King, který odkazuje na rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další, (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18), tvrdí, že nárok na zaplacení finanční náhrady za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok vznikl až v okamžiku ukončení pracovního poměru, a proto byla jeho žaloba podána včas.

22 Předkládající soud, který uvádí, že právo Spojeného království neumožňuje převod dovolené za kalendářní rok po uplynutí referenčního období, za které byla tato dovolená přiznána, na další období, a nezajišťuje nutně účinný prostředek právní ochrany, jímž by se bylo možné dovolávat porušení článku 7 směrnice 2003/88, vyjadřuje pochybnosti stran výkladu unijního práva, jež je relevantní pro vyřešení jím projednávaného sporu.

23 V tomto ohledu zejména uvádí, že převod placené dovolené za kalendářní rok, jež nebyla čerpána, neboť ji zaměstnavatel odmítl proplatit, by mohl být posuzován jinak, než je tomu v případě, kdy se jedná o dovolenou za kalendářní rok, kterou pracovník nevyčerpal z důvodu nemoci. Soudní dvůr přitom vyložil použitelná ustanovení unijního práva pouze v kontextu posledně uvedené situace.

24 Za těchto podmínek se Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) [odvolací soud (pro Anglii a Wales) (občanskoprávní oddělení)] rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Dojde-li ke sporu mezi pracovníkem a zaměstnavatelem o to, zda má pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok na základě článku 7 směrnice [2003/88], je slučitelné s unijním právem, a zejména se zásadou účinné právní ochrany, pokud pracovník musí začít čerpat dovolenou ještě předtím, než může být určeno, zda má nárok na to, aby byla placená?

2) Pokud pracovník nevyčerpá celou dovolenou za kalendářní rok nebo její část, na kterou má nárok, v referenčním roce pro výpočet dovolené, během něhož měl být tento nárok vyčerpán, za okolností, kdy by tak učinil, pokud by mu zaměstnavatel neodmítl proplatit celou část vyčerpané dovolené, může pracovník oprávněně tvrdit, že mu bylo bráněno v čerpání jeho nároku na placenou dovolenou, takže se daný nárok převádí z roku na rok až do okamžiku, kdy má možnost jej uplatnit?

3) Pokud se nárok na dovolenou převádí, děje se tak neomezeně, nebo existuje určitá lhůta, v níž je pracovník povinen vyčerpat svůj nárok na dovolenou, jež byla převedena, a to obdobně, jako je tomu v případě lhůt, jež se uplatní v případech, kdy pracovník nemůže vyčerpat svůj nárok na dovolenou v referenčním roce z důvodu nemoci?

4) Neexistuje-li žádné zákonné či smluvní ustanovení, které by upřesňovalo období převoditelnosti dovolené, je soud povinen určit omezení období převoditelnosti dovolené, aby bylo zajištěno, že použití [vnitrostátních právních předpisů týkajících se pracovní doby] nenaruší účel článku 7 [směrnice 2003/88]?

5) V případě kladné odpovědi na předchozí otázku, byla by lhůta 18 měsíců od konce referenčního roku pro výpočet dovolené, za který nárok na dovolenou vznikl, slučitelná s nárokem stanoveným v článku 7 [směrnice 2003/88]?“

K návrhu na znovuotevření ústní části řízení

25 Po přednesení stanoviska generálního advokáta dne 8. června 2017 požádal C. King podáním došlým kanceláři Soudního dvora dne 19. června 2017, aby bylo nařízeno znovuotevření ústní části řízení. C King v podstatě na podporu tohoto návrhu tvrdí, že ve stanovisku generálního advokáta došlo k nedorozumění ohledně nabídky zaměstnání, jež mu měla být učiněna během roku 2008.

26 V tomto ohledu je třeba nicméně připomenout, že podle čl. 252 druhého pododstavce SFEU generální advokát předkládá veřejně, zcela nestranně a nezávisle odůvodněná stanoviska ve věcech, které podle statutu Soudního dvora Evropské unie vyžadují jeho účast. Soudní dvůr není tímto stanoviskem ani důvody, na základě kterých k němu generální advokát dospěl, vázán (rozsudek ze dne 22. června 2017, Federatie Nederlandse Vakvereniging a další, C-126/16, EU:C:2017:489, bod 31 a citovaná judikatura).

27 Nesouhlas zúčastněného se stanoviskem generálního advokáta tedy nemůže sám o sobě představovat důvod ke znovuotevření ústní části řízení, a to bez ohledu na otázky, kterými se generální advokát ve stanovisku zabýval (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 17. září 2015, Mory a další v. Komise, C-33/14 P, EU:C:2015:609, bod 26).

28 Podle článku 83 jednacího řádu Soudního dvora však může Soudní dvůr kdykoli po vyslechnutí generálního advokáta nařídit znovuotevření ústní části řízení, zejména má-li za to, že věc není dostatečně objasněna, nebo předložil-li některý z účastníků řízení po ukončení této části řízení novou skutečnost, která může mít rozhodující vliv na rozhodnutí Soudního dvora, anebo má-li být věc rozhodnuta na základě argumentu, který nebyl mezi účastníky řízení nebo zúčastněnými uvedenými v článku 23 statutu Soudního dvora projednán.

29 Tak tomu však v projednávané věci není. Soudní dvůr má totiž po vyslechnutí generálního advokáta za to, že má k dispozici všechny informace potřebné k rozhodnutí.

30 S ohledem na výše uvedené není třeba nařizovat znovuotevření ústní části řízení.

K předběžným otázkám

K první otázce

31 Podstatou první předběžné otázky předkládajícího soudu je, zda je třeba článek 7 směrnice 2003/88 a právo na účinnou právní ochranu, které je zakotveno v článku 47 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“), vykládat v tom smyslu, že dojde-li ke sporu mezi pracovníkem a zaměstnavatelem o to, zda má pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok podle prvního z těchto článků, tyto články brání tomu, aby pracovník musel začít čerpat dovolenou ještě předtím, než je určeno, zda má nárok na to, aby byla tato dovolená placená?

32 V tomto ohledu je třeba zaprvé připomenout, že jak vyplývá ze samotného znění čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, od kterého se podle této směrnice nelze odchýlit, všichni pracovníci mají nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů. Tento nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok musí být považován za zásadu sociálního práva Unie, která má zvláštní význam a jejímuž naplňování příslušnými vnitrostátními orgány může docházet pouze v mezích výslovně uvedených v samotné směrnicí 2003/88 (rozsudek ze dne 30. června 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, bod 19 a citovaná judikatura).

33 Zadruhé je třeba poznamenat, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok je výslovně zakotven v čl. 31 odst. 2 Listiny, které čl. 6 odst. 1 SEU přiznává stejnou právní sílu jako Smlouvám (rozsudek ze dne 22. listopadu 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, bod 37).

34 Zatřetí ze znění směrnice 2003/88 a z judikatury Soudního dvora vyplývá, že byť členským státům přísluší, aby stanovily podmínky pro čerpání nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok a pro jeho uplatnění, musí se zdržet toho, aby samotnou existenci uvedeného nároku, jež vyplývá přímo ze směrnice, jakkoli podmínily (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další, C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 28).

35 Začtvrté z ustálené judikatury Soudního dvora rovněž vyplývá, že směrnice 2003/88 upravuje nárok na dovolenou za kalendářní rok a nárok na proplacení této dovolené, jež představují dvě části jednoho nároku. Cílem tohoto požadavku proplatit tuto dovolenou je uvést pracovníka během zmíněné dovolené do situace, pokud jde o mzdu, srovnatelné s obdobím, kdy pracuje (rozsudek ze dne 22. května 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, bod 17 a citovaná judikatura).

36 Z výše uvedeného vyplývá, že pracovníkovi musí být během doby, po níž čerpá dovolenou za kalendářní rok, umožněno, aby mu byla vyplácena odměna, na níž má nárok podle čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88.

37 Účelem nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok je totiž umožnit pracovníkovi, aby si odpočinul a měl volný čas a čas na oddych (viz zejména rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další, C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 25, a rozsudek ze dne 30. června 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, bod 25).

38 Jak v této souvislosti uvádí v písemném vyjádření Evropská komise, pracovník, který je vystaven okolnostem, které v něm v době jeho dovolené za kalendářní rok mohou vyvolávat nejistotu stran náhrady, jež mu přísluší, nemůže mít z této dovolené plný prospěch ve smyslu článku 7 směrnice 2003/88 jakožto doby na volný čas a oddych.

39 Takové okolnosti mohou rovněž pracovníka odrazovat od čerpání dovolené za kalendářní rok. V tomto ohledu je třeba připomenout, že s účelem nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok je rovněž v rozporu jakákoli praxe nebo opomenutí na straně zaměstnavatele, jež pracovníka mohou odrazovat od toho, aby čerpal dovolenou (v tomto smyslu rozsudek ze dne 22. května 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, bod 23 a citovaná judikatura).

40 Za těchto okolností, na rozdíl od toho, co v písemném vyjádření uvádí Spojené království, nemůže respektování nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok záviset na skutkovém posouzení finanční situace, v níž se nachází dotčený pracovník v okamžiku čerpání dovolené.

41 Je pravda, že ve směrnici 2003/88 není obsaženo žádné ustanovení, které by se týkalo procesních prostředků, jež má mít pracovník v případě sporu se zaměstnavatelem k dispozici k tomu, aby uplatnil svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok podle uvedené směrnice. Je však nesporné, že členské státy musí v tomto kontextu zajistit dodržování práva na účinnou právní ochranu, jak je zakotveno v článku 47 Listiny (v obdobném smyslu viz rozsudek ze dne 15. září 2016, Star Storage a dašlí, C-439/14 a C-488/14, EU:C:2016:688, bod 46).

42 V projednávané věci z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že ve Spojeném království je nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, který je stanoven v článku 7 směrnice 2003/88, proveden dvěma různými články nařízení 1998, a sice jednak článkem 13 tohoto nařízení, které stanoví nárok na dovolenou za kalendářní rok, a jednak článkem 16 uvedeného nařízení, jenž stanoví nárok na odměnu po dobu této dovolené. Veden toutéž logikou čl. 30 odst. 1 téhož nařízení přiznává pracovníkovi právo využít dva odlišné procesní prostředky, neboť pracovník se může obrátit na soud buď s návrhem, kterým zpochybňuje odmítnutí svého zaměstnavatele přiznat mu nárok na dovolenou za kalendářní rok, který mu vznikl na základě uvedené článku 13, nebo s návrhem směřujícím k určení toho, že mu jeho zaměstnavatele neproplatil podle uvedeného článku 16 celou dovolenou za kalendářní rok nebo její část.

43 Pokud jde o věc v původním řízení, z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že z výkladu těchto ustanovení, který učinil Employment Appeal Tribunal (odvolací soud pro pracovněprávní věci), je třeba mít za to, že pracovník se jednak může dovolávat porušení svého práva na dovolenou za kalendářní rok, jež je stanoveno v článku 13 nařízení 1998, pouze tehdy, když mu jeho zaměstnavatel neumožní čerpat žádnou dobu dovolené, ať již placené či nikoli, a jednak se může na základě článku 16 tohoto nařízení domáhat pouze proplacení skutečně vyčerpané dovolené.

44 V této souvislosti vede takový výklad vnitrostátních procesních prostředků k tomu, že v situaci, v níž zaměstnavatel poskytne pracovníkovi pouze neplacenou dovolenou, se posledně uvedený nemůže u soudu dovolávat nároku na čerpání placené dovolené jako takové. Pokud by se jej dovolávat chtěl, musel by nejprve vyčerpat neplacenou dovolenou a posléze podat žalobu směřující k jejímu proplacení.

45 Takový výsledek není z důvodů uvedených v bodech 36 až 40 tohoto rozsudku slučitelný s článkem 7 směrnice 2003/88.

46 Tím spíše v případě pracovníka v takové situaci, jako je situace, v níž se nachází C. King, výklad vnitrostátních procesních prostředků ve smyslu uvedeném v bodě 43 tohoto rozsudku tomuto pracovníkovi znemožňuje, aby se při ukončení pracovního poměru dovolával porušení článku 7 směrnice 2003/88 z důvodu nevyčerpaných nároků na placenou dovolenou, za účelem získání náhrady stanovené v odst. 2 tohoto článku. Takový pracovník, jako je žalobce v původním řízení, je tímto zbaven účinné právní ochrany.

47 S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba na první otázku odpovědět tak, že čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 a právo na účinnou právní ochranu, které je zakotveno v článku 47 Listiny, musí být vykládány v tom smyslu, že dojde-li ke sporu mezi pracovníkem a zaměstnavatelem o to, zda má pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok podle prvního z těchto článků, tyto články brání tomu, aby tento pracovník musel takovou dovolenou vyčerpat ještě předtím, než je určeno, zda má nárok na náhradu odměny z důvodu čerpání této dovolené.

Ke druhé až páté otázce

48 Podstatou druhé až páté otázky předkládajícího soudu, jež je třeba zkoumat společně, je, zda musí být článek 7 směrnice 2003/88 vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátním právním ustanovením nebo zvyklostem, podle kterých je pracovníkovi znemožněno převést a případně kumulovat až do okamžiku ukončení jeho pracovního poměru nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok, jež vznikly během několika po sobě jdoucích referenčních období, neboť zaměstnavatel odmítl poskytnout náhradu mzdy po dobu této dovolené.

49 Pro účely odpovědi na položené otázky je v tomto ohledu třeba připomenout, že Soudní dvůr se již zabýval, mimo jiné v rozsudku ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další, (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18), otázkami, které se týkaly nároku pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok, jenž nemohl svůj nárok na uvedenou dovolenou čerpat až do ukončení pracovního poměru z důvodů nezávislých na své vůli, a sice konkrétně z důvodu nemoci.

50 C. King přitom neuplatnil v projednávané věci svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok před odchodem do důchodu právě z důvodů nezávislých na jeho vůli. V tomto ohledu je třeba upřesnit, že byť dotčený mohl v určitém okamžiku smluvního vztahu se svým zaměstnavatelem přijmout nabídku jiné smlouvy, v níž byl stanoven nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, taková okolnost je pro účely odpovědi na položené předběžné otázky irelevantní. Soudní dvůr je totiž za tímto účelem povinen vzít v úvahu takový pracovní poměr, který existoval a trval, ať již pro to byl jakýkoli důvod, až do okamžiku odchodu C. Kinga do důchodu, aniž jmenovaný mohl čerpat svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok.

51 V této souvislosti je třeba zaprvé připomenout, že směrnice 2003/88 členským státům neumožňuje, aby vyloučily vznik nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, ani aby stanovily, že nárok pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok, kterému bylo znemožněno čerpání tohoto nároku, zaniká uplynutím referenčního období nebo období převoditelnosti stanoveného vnitrostátním právem (rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další, C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, body 47 a 48 a citovaná judikatura).

52 Z judikatury Soudního dvora navíc vyplývá, že pracovník, který nemohl z důvodů nezávislých na své vůli čerpat svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok před ukončením pracovního poměru, má nárok na finanční náhradu podle čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88. Výše této náhrady musí být vypočítána tak, aby uvedený pracovník byl v situaci, která je srovnatelná se situací, ve které by byl, kdyby čerpal uvedený nárok během trvání svého pracovního poměru (rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další, C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 61).

53 Zadruhé je třeba uvést, že ve věcech, které vedly k judikatuře Soudního dvora týkající se článku 7 směrnice 2003/88, bylo dotčeným pracovníkům znemožněno čerpat nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok z důvodu jejich pracovní nepřítomnosti zapříčiněné nemocí.

54 Soudní dvůr přitom za těchto konkrétních okolností konstatoval, že i kdyby měl zaměstnanec, který byl během několika po sobě jdoucích referenčních období v pracovní neschopnosti, nárok na neomezenou kumulaci všech nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok získaných po dobu trvání jeho pracovní nepřítomnosti, takové neomezené kumulování by neodpovídalo samotnému účelu práva na placenou dovolenou za kalendářní rok (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 22. listopadu 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, body 29 a 30).

55 Soudní dvůr konstatoval v případě zvláštních okolností, kdy se pracovník nachází v pracovní neschopnosti během několika po sobě jdoucích referenčních období, že nejen s ohledem na ochranu pracovníků, o niž usiluje směrnice 2003/88, ale i ochranu zaměstnavatele, který je vystaven riziku přílišného nakumulování období nepřítomnosti pracovníka a obtížím, které z toho mohou vyplývat pro organizaci práce, článek 7 této směrnice musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátním právním ustanovením nebo zvyklostem, které prostřednictvím období převoditelnosti v délce patnácti měsíců, po jehož uplynutí nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zaniká, omezují kumulování nároků na takovouto dovolenou v případě pracovníka, který je po dobu několika po sobě následujících referenčních období práce neschopný (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 22. listopadu 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, body 38, 39 a 44).

56 Z toho vyplývá, že je třeba zatřetí zkoumat, zda lze takové okolností, jako jsou okolnosti sporu v původním řízení, považovat za „zvláštní“ okolnosti ve smyslu judikatury citované v předchozím bodě, čímž by podobně jako dlouhodobá pracovní nepřítomnost pracovníka z důvodu nemoci

odůvodňovaly výjimku ze zásady stanovené podle článku 7 směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny, podle níž nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok nezaniká uplynutím referenčního období nebo období převoditelnosti stanoveného vnitrostátním právem, pokud pracovník nemohl čerpat dovolenou.

57 V tomto ohledu je třeba uvést následující skutečnosti.

58 Zaprvé z ustálené judikatury Soudního dvora vyplývá, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok nelze vykládat restriktivně (viz rozsudek ze dne 22. dubna 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, bod 29). Jakákoli výjimka z unijního režimu úpravy pracovní doby zavedeného směrnicí 2003/88 musí být tedy vykládána v tom smyslu, že její působnost je omezena na to, co je nezbytně nutné k zachování ochrany zájmů, jejichž ochranu tato výjimka zajišťuje (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. října 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, bod 40 a citovaná judikatura).

59 Za takových okolností, jako jsou okolnosti ve věci v původním řízení, se ovšem nezdá, že by ochrana zájmů zaměstnavatele byla nezbytně nutná, a tudíž nevykazuje povahu, jež by mohla ospravedlnit výjimku z nároku pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok.

60 Je totiž třeba uvést, že posouzení nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok v případě takového pracovníka, jako je C. King, nesouvisí se situací, v níž by byl jeho zaměstnavatel vystaven obdobím pracovní neschopnosti uvedeného pracovníka, jež by podobně jako dlouhodobá nemocenská dovolená vyvolávala obtíže stran organizace práce. Naopak tento zaměstnavatel mohl až do odchodu svého zaměstnance do důchodu těžit z toho, že posledně uvedený nepřerušoval období výkonu pracovní činnosti v zaměstnání, aby čerpal placenou dovolenou za kalendářní rok.

61 Zadruhé, i kdyby se prokázala okolnost, že Sash WW se v důsledku omylu domnívala, že C. King neměl nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, tato okolnost je irelevantní. Je totiž na zaměstnavateli, aby si zjistil veškeré informace o svých povinnostech v této oblasti.

62 V tomto kontextu, jak vyplývá z bodu 34 tohoto rozsudku, samotná existence nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok nemůže být nijak podmíněna, jelikož uvedený nárok vyplývá přímo ze směrnice 2003/88. Pokud jde o věc v původním řízení, je tudíž otázka, zda v průběhu let C. King požádal o čerpání placené dovolené za kalendářní rok či nikoli, irelevantní (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 12. června 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, body 27 a 28).

63 Z výše uvedeného vyplývá, že na rozdíl od situace kumulace nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok v případě pracovníka, který nemohl čerpat uvedenou dovolenou z důvodu nemoci, musí zaměstnavatel, který pracovníkovi neumožní čerpat jeho nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, nést důsledky svého jednání.

64 Zatřetí za takových okolností a pokud neexistují žádná vnitrostátní ustanovení právní či smluvní povahy, která by stanovila omezení převodu dovolené v souladu s požadavky unijního práva (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 22. listopadu 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, a rozsudek ze dne 3. května 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263), nelze unijní režim úpravy pracovní doby, který je stanoven uvedenou směrnicí 2003/88, vykládat restriktivně. Pokud by totiž za těchto podmínek byl připuštěn zánik nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok nabytých pracovníkem, bylo by tím schváleno chování vedoucí k nedovolenému obohacení zaměstnavatele, čímž by byl ohrožen samotný cíl uvedené směrnice, jímž je ochrana zdraví pracovníků.

65 Z výše uvedených úvah vyplývá, že na druhou až pátou otázku je třeba odpovědět tak, že článek 7 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátním právním ustanovením nebo zvyklostem, podle kterých je pracovníkovi znemožněno převést a případně kumulovat až do okamžiku

ukončení pracovního poměru nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok, jež nebyly čerpány během několika po sobě jdoucích referenčních období, neboť zaměstnavatel odmítl poskytnout náhradu mzdy po dobu této dovolené.

K nákladům řízení

66 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (pátý senát) rozhodl takto:

1) **Článek 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby a právo na účinnou právní ochranu, které je zakotveno v článku 47 Listiny základních práv Evropské unie, musí být vykládány v tom smyslu, že dojde-li ke sporu mezi pracovníkem a zaměstnavatelem o to, zda má pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok podle prvního z těchto článků, tyto články brání tomu, aby pracovník musel takovou dovolenou vyčerpat ještě předtím, než je určeno, zda má nárok na náhradu mzdy z důvodu čerpání této dovolené.**

2) **Článek 7 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátním právním předpisům nebo zvyklostem, podle kterých je pracovníkovi znemožněno převést a případně kumulovat až do okamžiku ukončení pracovního poměru nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok, jež nebyly čerpány během několika po sobě jdoucích referenčních období, neboť zaměstnavatel odmítl poskytnout náhradu mzdy po dobu této dovolené.**

Podpisy.