Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (prvního senátu)

25. června 2020*

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků – Směrnice 2003/88/ES – Článek 7 – Pracovník, který byl protiprávně propuštěn ze zaměstnání a opětovně přijat do zaměstnání soudním rozhodnutím – Vyloučení nároku na nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok za dobu od propuštění ze zaměstnání do opětovného přijetí do zaměstnání – Neexistence nároku na finanční náhradu za nevyčerpanou dovolenou za kalendářní rok za tutéž dobu v případě následného ukončení pracovního poměru“

Ve spojených věcech C-762/18 a C-37/19,

jejichž předmětem jsou dvě žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podané rozhodnutími Rajonen sad Chaskovo (okresní soud v Haskovo, Bulharsko) (C-762/18) a Corte suprema di cassazione (Nejvyšší kasační soud, Itálie) (C-37/19) ze dní 26. listopadu a 27. listopadu 2018, došlými Soudnímu dvoru ve dnech 4. prosince 2018 a 21. ledna 2019, v řízeních

QH

proti

Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria,

za přítomnosti:

Prokuratura na Republika Bulgaria (C-762/18),

a

CV

proti

Iccrea Banca SpA (C-37/19),

SOUDNÍ DVŮR (první senát),

ve složení J.-C. Bonichot, předseda senátu, R. Silva de Lapuerta (zpravodajka), místopředsedkyně Soudního dvora, L. Bay Larsen, C. Toader a N. Jääskinen, soudci,

generální advokát: G. Hogan,

vedoucí soudní kanceláře: M. Aleksejev, vedoucí oddělení,

* Jednací jazyky: bulharština a italština.

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 11. prosince 2019,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za QH S. Latevou a A. Slavčevem, advokati,

– za Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria M. Christova-Nikolovou, jakož i Z. Stojkovem a L. Panovem, jako zmocněnci,

– za CV F. Proiettim, avvocato,

– za Iccrea Banca SpA A. Marescou a F. Bocciou, avvocati,

– za bulharskou vládu E. Petranovou a L. Zacharievou, jako zmocněnkyněmi,

– za italskou vládu G. Palmieri, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s L. Fiandaca, avvocato dello Stato,

– za polskou vládu B. Majczynou, jakož i D. Lutostańskou a A. Siwek-Ślusarek, jako zmocněnci,

– za Evropskou komisi M. van Beekem a C. Zadrou, jakož i J. G. Marinovou, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 29. ledna 2020,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce se týkají výkladu článku 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. 2003, L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381) a čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“).

2 Tyto žádosti byly předloženy v rámci dvou sporů, přičemž první z těchto sporů nastal mezi QH a Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria (Nejvyšší kasační soud Bulharské republiky, dále jen „Kasační soud“) a týká se skutečnosti, že Kasační soud použil judikaturu, která je údajně neslučitelná s unijním právem a měla za následek, že QH bylo odepřeno poskytnutí náhrady za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok za období ode dne jejího protiprávního propuštění z pracovního poměru do dne opětovného přijetí do jejího zaměstnání (věc C-762/18), a druhý nastal mezi CV a Iccrea Banca SpA a týká se podobného skutkového stavu (věc C-37/19).

Právní rámec

Unijní právo

3 Bod 5 odůvodnění směrnice 2003/88 uvádí:

„Všichni pracovníci by měli mít dostatečnou dobu odpočinku. Pojem ‚odpočinek‘ musí být vyjádřen v jednotkách času, tj. ve dnech, hodinách nebo ve zlomcích uvedených jednotek. Pracovníkům ve Společenství musí být poskytnuty minimální denní, týdenní a roční doby odpočinku a přiměřené přestávky v práci. V této souvislosti je rovněž nezbytné stanovit maximální délku týdenní pracovní doby.“

4 Článek 7 této směrnice, nadepsaný „Dovolená za kalendářní rok“, zní takto:

„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.“

Bulharské právo

Zákoník práce

5 Podle čl. 155 odst. 1 Kodeks na truda (zákoník práce) má „[k]aždý pracovník […] nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok“.

6 Článek 224 odst. 1 tohoto zákoníku uvádí:

„V případě ukončení pracovního poměru má pracovník nárok na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok […]“

7 Článek 225 uvedeného zákoníku stanoví:

„1. V případě protiprávního propuštění ze zaměstnání má pracovník nárok na to, aby mu zaměstnavatel vyplatil náhradu ve výši odpovídající částce jeho hrubé odměny za práci za období, během něhož nebyl v důsledku tohoto propuštění zaměstnán, avšak nejvýše za období šesti měsíců.

2. Pokud byl pracovník v období uvedeném v předchozím odstavci zaměstnán v pracovním poměru s nižší odměnou za práci, má nárok na vyplacení rozdílu mezi těmito odměnami. Tento nárok je rovněž přiznán pracovníkovi, který byl protiprávně převeden na jiné méně placené pracovní místo.

[…]“

8 Článek 354 odst. 1 téhož zákoníku zní následovně:

„Doba, po kterou neexistoval žádný pracovní poměr, se rovněž uznává za odpracovanou dobu, pokud:

1. byl pracovník nezaměstnaný z důvodu propuštění ze zaměstnání, které příslušné orgány označily jako protiprávní, a to ode dne propuštění až do dne opětovného přijetí do jeho zaměstnání;

[…]“

Občanský soudní řád

9 Graždanski procesualen kodeks (občanský soudní řád) v článku 290 stanoví:

„(1) Přezkum kasačního opravného prostředku provádí kolegium tří soudců [Kasačního soudu], které zasedá veřejně.

(2) [Kasační soud] ověřuje správnost rozsudku vydaného v odvolacím řízení pouze s ohledem na důvody vznesené v kasačním opravném prostředku.“

10 Článek 291 občanského soudního řádu stanoví:

„Byl-li rozsudek v odvolacím řízení vydán v kontextu různící se judikatury:

1. [Kasační soud] označí v odůvodněném rozhodnutí ten z různých směrů judikatury, který považuje za správný; v takovém případě vydá rozhodnutí ve věci na základě této judikatury;

2. Má-li v rozhodnutích za to, že je judikatura nesprávná, uvede v odůvodněném rozhodnutí z jakého důvodu; v takovém případě vydá rozhodnutí na základě výkladu právních předpisů podle okolností jednotlivého případu;

3. Má-li za to, že různící se judikatura není na spor použitelná, uvede v odůvodněném rozhodnutí z jakého důvodu; v takovém případě vydá rozhodnutí na základě výkladu právních předpisů podle okolností jednotlivého případu.“

Italské právo

11 Článek 36 třetí pododstavec Costituzione della Repubblica Italiana (Ústava Italské republiky) stanoví:

„Pracovník má nárok na odpočinek v týdnu a na placenou dovolenou za kalendářní rok a nemůže se tohoto nároku vzdát.“

12 Článek 10 decreto legislativo n. 66 – Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (legislativní nařízení č. 66 o provádění směrnic 93/104/ES a 2000/34/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby) ze dne 8. dubna 2003 (GURI č. 87 ze dne 14. dubna 2003, Supplemento Ordinario n. 61), ve znění použitelném na skutkový stav v původním řízení ve věci C-37/19, zní takto:

„[…][P]racovník má nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů. Aniž jsou dotčena ustanovení kolektivních smluv nebo zvláštních pravidel vztahujících se na kategorie uvedené v čl. 2 odst. 2, pracovník z této doby musí vyčerpat alespoň dva po sobě jdoucí týdny v případě jím podané žádosti v průběhu roku, v němž byl tento nárok nabyt, a v případě zbývajících dvou týdnů během 18 měsíců následujících po konci roku, ve kterém byl tento nárok nabyt.

Tuto dobu v minimální délce čtyř týdnů nelze nahradit náhradou za nevyčerpanou dovolenou, s výjimkou případu ukončení pracovního poměru […]“

13 Článek 52 Contratto collettivo nazionale di lavoro per le Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali ed Artigiane (kolektivní smlouva pro družstevní úvěrové instituce, venkovské a řemeslné fondy) ze dne 7. prosince 2000, ve znění použitelném na skutkový stav v původním řízení ve věci C-37/19, nadepsaný „Dovolená“, stanoví:

„[…]

Nárok na dovolenou je nárok, kterého se nelze vzdát. Dovolená musí být čerpána v průběhu kalendářního roku, k němuž se vztahuje.

V případě ukončení pracovního poměru má pracovník, který zcela nebo zčásti nevyčerpal dovolenou, na niž získal v probíhajícím kalendářním roce nárok […] v rozsahu jedné dvanáctiny doby dovolené za kalendářní rok za každý měsíc zcela odpracovaný od 1. ledna, nárok na náhradu ve výši odpovídající částce odměny za nevyčerpané dny dovolené.

V případě nepřítomnosti v práci se délka dovolené, na kterou má pracovník nárok, sníží o jednu dvanáctinu za každý měsíc nepřítomnosti.

[…]“

14 Článek 53 této kolektivní smlouvy, nadepsaný „Zvláštní dovolená za zrušené svátky“, stanoví:

„S ohledem na zákonná ustanovení v oblasti svátků jsou dny dovolené nebo zvláštní dovolené, které mají být čerpány v průběhu kalendářního roku, přiznány i formou prodloužení dob dovolené.

[…]

Výše uvedené zvláštní dovolené, které nebyly vyčerpány během kalendářního roku, ať už z jakéhokoli důvodu, […] musí být vypořádány v rámci poslední odměny obdržené v příslušném roce.“

15 Z žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce ve věci C-37/19 v podstatě vyplývá, že článek 18 legge n. 300/1970 (zákon č. 300/1970) ze dne 20. května 1970 (GURI č. 131 ze dne 27. května 1970), nadepsaný „Ochrana pracovníka v případě protiprávního propuštění ze zaměstnání“, ve znění platném ke dni, kdy nastaly skutkové okolnosti věci v původním řízení, stanoví, že v takovém případě soud nařídí v rozhodnutí, kterým konstatuje neplatnost propuštění ze zaměstnání, které je pokládáno za diskriminační, zaměstnavateli, aby pracovníka opětovně přijal na jeho pracovní místo, bez ohledu na formální důvod, který byl uplatněn, a bez ohledu na počet zaměstnanců, které zaměstnavatel zaměstnává. Soud uloží zaměstnavateli rovněž povinnost nahradit pracovníkovi škodu způsobenou v důsledku propuštění ze zaměstnání, jež bylo prohlášeno za neúčinné či za neplatné, formou náhrady.

Původní řízení, předběžné otázky a řízení před Soudním dvorem

Věc C-762/18

16 QH, zaměstnankyně školského zařízení, byla propuštěna ze zaměstnání rozhodnutím ze dne 29. dubna 2004. Rozsudkem Rajonen sad Plovdiv (okresní soud v Plovdivu, Bulharsko), který nabyl právní moci, bylo toto propuštění prohlášeno za protiprávní a QH byla znovu přijata do svého zaměstnání dne 10. listopadu 2008.

17 Rozhodnutím ze dne 13. listopadu 2008 byla QH ze zaměstnání propuštěna znovu. Posledně uvedené propuštění nebylo napadeno žalobou.

18 Dne 1. července 2009 podala QH žalobu proti škole, ve které byla zaměstnána, k Rajonen sad Plovdiv (okresní soud v Plovdivu), v níž se domáhala zejména zaplacení náhrady ve výši 7 125 bulharských leva (BGN) (přibližně 3 641 eur) za 285 dnů nevyčerpané placené dovolené za kalendářní rok, tedy 57 dnů za rok za období od 30. dubna 2004 do 13. listopadu 2008, jakož i zaplacení částky ve výši 1 100 BGN (přibližně 562 eur) z důvodu prodlení s platbou těchto náhrad za období od 13. listopadu 2008 do 1. července 2009.

19 Tato žaloba byla zamítnuta rozsudkem ze dne 15. dubna 2010, který byl v odvolacím řízení potvrzen rozsudkem Okražen sad Plovdiv (krajský soud v Plovdivu, Bulharsko) ze dne 10. února 2011.

20 QH podala proti posledně uvedenému rozsudku kasační opravný prostředek ke Kasačnímu soudu. Usnesením ze dne 25. října 2011 uvedený soud tento kasační opravný prostředek nepovolil a potvrdil opodstatněnost rozsudku ze dne 15. dubna 2010 vydaného v řízení prvním stupni Rajonen sad Plovdiv (okresní soud v Plovdivu), který byl potvrzen v odvolacím řízení.

21 Kasační soud měl zejména za to, že rozhodnutí soudů, které rozhodovaly ve věci samé, zamítnout návrh, jenž jim předložila QH a který v podstatě směřoval k tomu, aby protiprávně propuštěný pracovník mohl uplatňovat nárok na náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok za období mezi dnem propuštění a dnem opětovného přijetí do jeho zaměstnání na základě rozsudku, který nabyl právní moci, je v souladu s jeho závaznou judikaturou.

22 Podle této judikatury je třeba mít za to, že v období od ukončení pracovního poměru do zrušení výpovědi konečným rozsudkem a do opětovného přijetí pracovníka, který byl protiprávně propuštěn, do svého předchozího zaměstnání, tento pracovník skutečně neodváděl práci z titulu pracovního poměru, takže za toto období mu nevzniká nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, a v případě dalšího propuštění zaměstnavatel nemusí pracovníkovi za uvedené období poskytnout žádnou náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok, která je upravena v čl. 224 odst. 1 zákoníku práce.

23 QH podala k předkládajícímu soudu, Rajonen sad Chaskovo (okresní soud v Chaskovo, Bulharsko), žalobu na náhradu škody proti Kasačnímu soudu, kterou se domáhala náhrady škody, která jí měla vzniknout v důsledku toho, že tento soud ve svém usnesení ze dne 25. října 2011 porušil unijní právo. Na podporu této žaloby QH zejména tvrdí, že Kasační soud měl použít článek 7 směrnice 2003/88 a přiznat jí nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok za období, během něhož ji nemohla vyčerpat z důvodu svého protiprávního propuštění. QH dodává, že pokud měl Kasační soud pochybnosti ohledně toho, zda smí jakožto nejvyšší soud použít toto ustanovení, měl předložit Soudnímu dvoru Evropské unie žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU týkající se výkladu tohoto ustanovení unijního práva. Podle názoru QH tak musí být nedodržení povinnosti podat žádost o rozhodnutí o předběžné otázce, kterou Kasační soud měl, považováno za protiprávní jednání, které způsobilo QH škodu ve výši požadovaných částek.

24 Za těchto podmínek se Rajonen sad Chaskovo (okresní soud v Chaskovo) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Má být čl. 7 odst. 1 [směrnice 2003/88] vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě nebo vnitrostátní praxi, podle kterých pracovník, který byl protiprávně propuštěn ze zaměstnání, a následně bylo soudním rozhodnutím nařízeno jeho opětovné přijetí do tohoto zaměstnání, nemá nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok za dobu ode dne propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat?

2) V případě kladné odpovědi na první otázku: Má být čl. 7 odst. 2 [směrnice 2003/88] vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě nebo vnitrostátní praxi, podle kterých tomuto pracovníkovi nevzniká v případě opětovného ukončení pracovního poměru nárok na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok za dobu ode dne jeho předchozího propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat?“

Věc C-37/19

25 CV, zaměstnankyně společnosti Iccrea Banca, byla propuštěna dopisem ze dne 11. července 2002 na základě procesu hromadného propouštění. Tribunale di Roma (soud prvního stupně v Římě, Itálie) však usnesením ze dne 4. září 2003 nařídil opětovné přijetí CV do jejího zaměstnání ode dne 6. října 2003.

26 Dopisy ze dne 13. října a dne 15. listopadu 2003 společnost Iccrea Banca s okamžitým účinkem znovu vypověděla pracovní smlouvu CV. Nicméně obě výpovědi byly prohlášeny za protiprávní pravomocnými soudními rozhodnutími a CV byla znovu přijata do svého zaměstnání ode dne 26. září 2008.

27 Dne 17. září 2010 byla pracovní smlouva CV znovu vypovězena.

28 CV mezitím podala dvě žaloby k Tribunale di Roma (soud prvního stupně v Římě, Itálie) a dosáhla u posledně uvedeného soudu vydání dvou platebních rozkazů, jimiž byla společnosti Iccrea Banca uložena povinnost, aby zaplatila zaprvé částku 3 521 eur, navýšenou o úroky, jakožto částku dlužnou za 30,5 dne dovolené, jakož i za 5 dní nevyčerpané zvláštní dovolené za zrušené svátky, na niž měla nárok, za rok 2003, a zadruhé částku ve výši 2 596,16 eura, navýšenou o úroky, jakožto částku dlužnou za 27 dnů dovolené, jakož i za 5 dní nevyčerpané zvláštní dovolené za zrušené svátky, na niž měla nárok, za rok 2004.

29 V návaznosti na odpor podaný společností Iccrea Banca zrušil Tribunale di Roma (soud prvního stupně v Římě) první platební rozkaz a uložil uvedené společnosti povinnost zaplatit hrubou částku 3 784,82 eura ze stejného titulu, avšak jen za dobu přede dnem druhého propuštění ze zaměstnání. Tribunale di Roma (soud prvního stupně v Římě) kromě toho zrušil druhý platební rozkaz týkající se nároků uplatňovaných za rok 2004.

30 CV podala proti těmto rozsudkům odvolání. Corte d'appello di Roma (odvolací soud v Římě, Itálie) s odkazem na precedentní rozhodnutí Corte suprema di cassazione (Nejvyšší kasační soud, Itálie) tato odvolání zamítl s odůvodněním, že během období, na která se vztahuje návrh CV, jmenovaná skutečně neodváděla žádnou práci, jelikož nárok na náhradu za dovolenou a za zvláštní dovolenou lze přiznat pouze tehdy, pokud byla během referenčního období vykonávána pracovní činnost.

31 CV podala proti těmto rozhodnutím Corte d' appello di Roma (odvolací soud v Římě) kasační opravný prostředek k předkládajícímu soudu, Corte suprema di cassazione (Nejvyšší kasační soud).

32 Předkládající soud upřesňuje, že návrh, který je předmětem řízení o sporu, jenž mu byl předložen, se omezuje na určení, zda má CV nárok na náhradu mzdy za dovolenou a zvláštní dovolenou nevyčerpanou za období od 15. listopadu 2003 do 31. prosince 2004. Pokud jde o toto období, vyvstává podle tohoto soudu zejména otázka, zda má pracovník, který byl protiprávně propuštěn a poté opětovně přijat do svého zaměstnání, na základě článku 31 Listiny a článku 7 směrnice 2003/88 nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok za období ode dne jeho propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat.

33 V tomto ohledu má předkládající soud nejprve za to, že s ohledem na judikaturu Soudního dvora týkající se článku 7 směrnice 2003/88 nelze vyloučit, že výkon pracovní činnosti během referenčního období není podmínkou *sine qua non* pro vznik nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok a že vliv vnějších faktorů, které nejsou přičitatelné pracovníkovi, by v každém případě mohl být relevantní pro účely přiznání náhrady za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok.

34 Předkládající soud dále zdůrazňuje některé relevantní aspekty italské judikatury v oblasti propouštění, návratu do zaměstnání a nároku na náhradu za nevyčerpanou dovolenou v případě opětovného přijetí do zaměstnání.

35 Konkrétně předkládající soud upřesňuje, že italská judikatura je ustálená, pokud jde o závěr, že pokud soud určí protiprávnost výpovědi, má pracovník v zásadě nárok na opětovné přijetí na své pracovní místo. Účinkem soudního rozhodnutí, kterým se nařizuje opětovné přijetí pracovníka do zaměstnání, je obnovení pracovního poměru, takže tento pracovní poměr musí být považován za obnovený pro všechny právní a hospodářské účely na základě samotného rozhodnutí soudu, aniž je nezbytné, aby ho zaměstnavatel znovu zaměstnal. Kromě toho, konstatování protiprávnosti výpovědi v soudním rozhodnutí a z toho vyplývající příkaz k opětovnému přijetí do zaměstnání v souladu s článkem 18 zákona č. 300/1970 podle předkládajícího soudu zahrnuje obnovení pracovního poměru *de iure*, na který je tedy třeba nahlížet tak, že nebyl nikdy ukončen.

36 Konečně předkládající soud poukazuje na svou judikaturu, podle které v případě propuštění ze zaměstnání, které bylo prohlášeno za protiprávní, přiznání pracovní odměny pracovníkovi za období ode dne oznámení výpovědi do dne uplatnění práva na náhradu při opětovném přijetí do zaměstnání nezahrnuje náhradu za nevyčerpanou dovolenou ani náhradu za zvláštní dovolenou za měsíční zkrácení pracovní doby. Podle informací poskytnutých předkládajícím soudem je toto řešení odůvodněno s ohledem na hybridní povahu těchto náhrad, které směřují jak k náhradě škody, tak k výplatě odměny za práci, takže musí být vyplaceny pouze v případě, že pracovník, který skutečně vykonává pracovní činnost, ji vykonával po celý rok, aniž čerpal dovolenou. Propuštěný zaměstnanec se nenachází ve stejné situaci, neboť v době mezi ukončením jeho pracovní smlouvy a uplatněním možnosti náhrady nepracoval, byť k tomu došlo „nuceně“.

37 Za těchto podmínek se Corte suprema di cassazione (Nejvyšší kasační soud) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Musí být čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny, a to i pokud jsou posuzovány samostatně, vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě nebo praxi, podle nichž se po ukončení pracovního poměru nárok na zaplacení finanční náhrady za dovolenou za kalendářní rok, která nebyla vyčerpána (jakož i za právní institut, který se nazývá ‚*Festività soppresse*‘ [(‚zrušené svátky‘)], které mají srovnatelnou povahu a funkci jako dovolená za kalendářní rok), nepřizná v případě, kdy pracovník nemohl tento nárok, omezený na dobu mezi jednáním zaměstnavatele a následným opětovným přijetím do zaměstnání, uplatnit před ukončením pracovního poměru z důvodu protiprávního jednání (propuštění, o němž bylo rozhodnuto pravomocným rozsudkem vnitrostátního soudu, který vedl k retroaktivnímu obnovení pracovního poměru), přičitatelného zaměstnavateli?“

38 Rozhodnutím předsedy prvního senátu ze dne 2. března 2020 byly věci C-762/18 a C-37/19 spojeny pro účely rozsudku.

K předběžným otázkám

K pravomoci Soudního dvora ve věci C-762/18

39 Zaprvé bulharská vláda tvrdí, že Soudní dvůr nemá pravomoc zkoumat otázky položené ve věci C-762/18, jelikož žaloba na určení odpovědnosti QH přímo souvisí s jejím prvním propuštěním ze zaměstnání, a že k tomuto propuštění došlo dne 29. dubna 2004, tedy před přistoupením Bulharské republiky k Evropské unii, tedy před 1. lednem 2007.

40 V tomto ohledu je třeba uvést, že jak vyplývá z bodů 21 až 23 tohoto rozsudku, návrh QH usiluje o vyplacení náhrady škody vyplývající z údajného porušení článku 7 směrnice 2003/88, jehož se měl dopustit Kasační soud, jelikož tento soud použil vnitrostátní judikaturu týkající se právních účinků zrušení tohoto prvního propuštění a opětovného přijetí dotyčné osoby do svého zaměstnání, která je neslučitelná s tímto ustanovením unijního práva. Předkládající soud si tak ve věci C-762/18 klade otázku týkající se slučitelnosti takové vnitrostátní judikatury s uvedeným ustanovením, takže otázky, které pokládá, jsou spjaty s právními důsledky vyplývajícími ze zrušení prvního propuštění QH ze zaměstnání, jakož i z opětovného přijetí do jejího zaměstnání.

41 Jak vyplývá z článku 2 Aktu o podmínkách přistoupení Bulharské republiky a Rumunska k Evropské unii a o úpravách smluv, na nichž je založena Evropská unie (Úř. věst. 2005, L 157, s. 203), ustanovení původních smluv a aktů přijatých orgány před přistoupením – jako je směrnice 2003/88 – jsou pro Bulharskou republiku závazná ode dne přistoupení, a proto se použijí na budoucí účinky situací, které vznikly před přistoupením (obdobně viz rozsudek ze dne 14. února 2019, Milivojević, C-630/17, EU:C:2019:123, bod 42 a citovaná judikatura).

42 K prvnímu propuštění QH ze zaměstnání sice došlo před přistoupením Bulharské republiky k Unii, avšak ke zrušení rozhodnutí o propuštění a k opětovnému přijetí QH do jejího zaměstnání, jehož právní důsledky jsou předmětem věci v původním řízení, došlo až po tomto datu. V důsledku toho se článek 7 směrnice 2003/88 použije *ratione temporis* na účinky tohoto zrušení a tohoto opětovného přijetí do zaměstnání, jelikož takové účinky vyvstaly po 1. lednu 2007.

43 Zadruhé v rámci věci C-762/18 jak Kasační soud, tak i bulharská vláda tvrdí, že během období mezi datem prvního propuštění QH ze zaměstnání a datem opětovného přijetí do jejího zaměstnání neměla postavení „pracovníka“ ve smyslu směrnice 2003/88, a tudíž nespadala do oblasti působnosti této směrnice ani obecně do oblasti působnosti unijního práva, takže Soudní dvůr nemá v této věci pravomoc rozhodnout o položených otázkách.

44 V tomto ohledu je třeba uvést, že z judikatury Soudního dvora vyplývá, že směrnice 2003/88 se vztahuje pouze na pracovníky a že za „pracovníka“ musí být považována osoba, která vykonává po určitou dobu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením činnosti, za které protihodnotou pobírá odměnu (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 20. listopadu 2018, Sindicatul Familia Constanguez a další, C-147/17, EU:C:2018:926, body 40 a 41).

45 V projednávané věci se otázky položené ve věci C-762/18 týkají nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok v souvislosti s protiprávním propuštěním pracovníka ze zaměstnání a jeho opětovným přijetím do svého zaměstnání v souladu s vnitrostátním právem na základě soudního rozhodnutí.

46 Z předkládacího rozhodnutí přitom vyplývá, že podle bulharského práva konstatování protiprávnosti propuštění ze zaměstnání znamená, že období mezi dnem propuštění a dnem opětovného přijetí dotčené osoby do jejího zaměstnání musí být retroaktivně považováno za součást doby, během níž tato osoba pracovala pro svého zaměstnavatele.

47 V důsledku toho se směrnice 2003/88 použije *ratione materiae* na spor v původním řízení v této věci.

48 Z předcházejících úvah vyplývá, že Soudní je žádán o výklad ustanovení unijního práva, která jsou použitelná na tento spor ve věci v původním řízení, takže má pravomoc odpovědět na otázky položené ve věci C-762/18.

K přípustnosti žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce ve věci C-37/19

49 Společnost Iccrea Banca a italská vláda mají pochybnosti týkající se přípustnosti žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce ve věci C-37/19 z důvodu, že předkládací rozhodnutí v této věci je stiženo vadou nedostatku přesnosti a jasnosti, pokud jde o vnitrostátní skutkové okolnosti a právní předpisy nebo praxi, které mohou být eventuálně v rozporu s unijním právem.

50 V tomto ohledu je třeba konstatovat, že předkládající soud právně dostačujícím způsobem identifikuje ustanovení unijního práva, jejichž výklad je nezbytný, a vnitrostátní judikaturu, která by mohla být neslučitelná s těmito ustanoveními. Kromě toho skutečnosti obsažené v žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce umožňují pochopit otázku položenou předkládajícím soudem, jakož i kontext, ve kterém byla položena.

51 Z toho vyplývá, že žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná ve věci C-37/19 je přípustná.

K první otázce položené ve věci C-762/18

52 Podstatou první otázky předkládajícího soudu ve věci C-762/18 je, zda čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní judikatuře, podle níž pracovník, který byl protiprávně propuštěn ze zaměstnání a poté do něj znovu přijat v souladu s vnitrostátním právem v návaznosti na soudní rozhodnutí o zrušení jeho propuštění, nemá nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok za období od data propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat, z důvodu, že tento pracovník během této doby pro zaměstnavatele skutečně nepracoval.

53 V tomto ohledu je třeba zaprvé připomenout, že jak vyplývá ze samotného znění čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, každý pracovník má nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů. Tento nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok musí být považován za zásadu sociálního práva Unie, která má zvláštní význam a jejímuž naplňování příslušnými vnitrostátními orgány může docházet pouze s omezeními výslovně uvedenými v samotné směrnici 2003/88 (rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 32 a citovaná judikatura).

54 Kromě toho je třeba poznamenat, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok má jakožto zásada sociálního práva Unie nejen zvláštní význam, ale je také výslovně zakotven v čl. 31 odst. 2 Listiny, které čl. 6 odst. 1 SEU přiznává stejnou právní sílu jako Smlouvám (rozsudek ze dne 21. června 2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, bod 17 a citovaná judikatura).

55 Kromě toho, jak již Soudní dvůr rozhodl, nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok nelze vykládat restriktivně (rozsudek ze dne 30. června 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, bod 21 a citovaná judikatura).

56 A konečně, 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 z této směrnice, jakkoli podmínily (rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 34 a citovaná judikatura).

57 Zadruhé je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora jsou nárokem na dovolenou za kalendářní rok zakotveným v článku 7 směrnice 2003/88 sledovány dva cíle, a sice jednak umožnit pracovníkovi, aby si odpočinul od vykonávání prací, které mu ukládá jeho pracovní smlouva, a jednak, aby měl čas na uvolnění a mimopracovní zájmy (rozsudek ze dne 20. července 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, bod 34 a citovaná judikatura).

58 Tento účel, který odlišuje nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok od jiných druhů dovolené sledujících jiné účely, je založen na předpokladu, že pracovník skutečně pracoval v průběhu referenční doby. Účel spočívající v umožnění pracovníkovi odpočinout si totiž předpokládá, že tento pracovník vykonával činnost odůvodňující nárok na čas k odpočinku, uvolnění a mimopracovním zájmům, aby byla zajištěna ochrana jeho bezpečnosti a zdraví upravená ve směrnici 2003/88. Nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok tedy musí být v zásadě vypočteny v závislosti na skutečně odpracovaném období na základě pracovní smlouvy (rozsudek ze dne 4. října 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, bod 28 a citovaná judikatura).

59 Je zajisté pravda, že v určitých zvláštních situacích, v nichž pracovník není schopen plnit své úkoly, nemůže členský stát vázat nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok na podmínku, že tento pracovník skutečně pracoval (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 24. ledna 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, bod 20 a citovaná judikatura).

60 Tak je tomu zejména v případě pracovníků, kteří jsou nepřítomni v práci na základě pracovního volna z důvodu nemoci v průběhu referenčního období. Jak totiž vyplývá z judikatury Soudního dvora, s ohledem na nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok jsou tito pracovníci postaveni na roveň pracovníkům, kteří během tohoto období skutečně pracovali (rozsudek ze dne 4. října 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, bod 29 a citovaná judikatura).

61 Podle článku 7 směrnice 2003/88 tak nemůže být dotčen nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v délce trvání alespoň čtyř týdnů jakéhokoliv pracovníka, který je během referenčního období na nemocenské (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 24. ledna 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, bod 30).

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

63 Podle připomenuté judikatury je tedy vyloučeno, aby byl nárok pracovníka na minimální placenou dovolenou za kalendářní rok, zaručený unijním právem, zkrácen v situaci vyznačující se tím, že pracovník nemohl plnit svou povinnost vykonávat práci z důvodu nemoci během referenčního období (rozsudek ze dne 19. září 2013, Réexamen Commission v. Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, bod 34 a citovaná judikatura).

64 Směrnice 2003/88 tak 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 29. listopadu 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 51 a citovaná judikatura).

65 Je tedy třeba ověřit, zda zásady vyplývající z judikatury týkající se nároku na placenou dovolenou pracovníka za kalendářní rok, který z důvodu nemoci nemohl uplatnit svůj nárok na uvedenou dovolenou během referenčního období nebo období převoditelnosti stanoveného vnitrostátním právem, lze *mutatis mutandis* uplatnit také na takovou situaci, jako je situace dotčená ve věcech v původních řízeních, v níž pracovník, který byl protiprávně propuštěn ze zaměstnání a poté do něj byl znovu přijat v souladu s vnitrostátním právem v návaznosti na soudní rozhodnutí o zrušení jeho propuštění, během doby od data protiprávního propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat, pro zaměstnavatele skutečně nepracoval.

66 V tomto ohledu je třeba poznamenat, že pokud jde o pracovníky nepřítomné na základě pracovního volna z důvodu nemoci, Soudní dvůr při odchýlení se od zásady, podle které musí být nárok na dovolenou za kalendářní rok určen v závislosti na skutečně odpracované době, vycházel ze skutečnosti, že pracovní neschopnost z důvodu nemoci nelze v zásadě předvídat a tato neschopnost je nezávislá na vůli pracovníka (v tomto smyslu viz zejména rozsudek ze dne 4. října 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, bod 32 a citovaná judikatura).

67 Je přitom třeba konstatovat, že stejně jako v případě pracovní neschopnosti z důvodu nemoci nelze skutečnost, že pracovníkovi bude odepřena možnost pracovat z důvodu propuštění, které bude následně soudním rozhodnutím prohlášeno za protiprávní, v zásadě předvídat a tato skutečnost je nezávislá na vůli pracovníka.

68 Jak totiž uvedl generální advokát v bodě 48 svého stanoviska, skutečnost, že dotyčný pracovník v době ode dne protiprávního propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat v souladu s vnitrostátním právem v návaznosti na soudní rozhodnutí o zrušení jeho propuštění, pro zaměstnavatele skutečně nepracoval, vyplývá z jednání zaměstnavatele, které vedlo k protiprávnímu propuštění, bez něhož by uvedený pracovník mohl v průběhu uvedené doby pracovat a uplatnit svůj nárok na dovolenou za kalendářní rok.

69 V takové situaci, jako je situace dotčená ve věcech v původních řízeních, tedy musí být doba ode dne protiprávního propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl pracovník znovu přijat v souladu s vnitrostátním právem v návaznosti na soudní rozhodnutí o zrušení tohoto propuštění, považována za skutečně odpracované období pro účely stanovení nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok.

70 Judikatura Soudního dvora týkající se nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok v případě pracovníka, který z důvodu nemoci nemohl uplatnit svůj nárok na uvedenou dovolenou během referenčního období nebo období převoditelnosti stanoveného vnitrostátním právem, je tudíž *mutatis mutandis* použitelná na takovou situaci, jako je situace dotčená v každé z věcí v původních řízeních, v níž pracovník, který byl protiprávně propuštěn ze zaměstnání a poté do něj byl znovu přijat v souladu s vnitrostátním právem v návaznosti na soudní rozhodnutí o zrušení jeho propuštění, v době ode dne tohoto protiprávního propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat, skutečně nepracoval pro zaměstnavatele.

71 Zatřetí je třeba připomenout, že 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 (rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 55 a citovaná judikatura).

72 Jak však uvedl generální advokát v bodě 49 svého stanoviska, takové okolnosti, jako jsou okolnosti, které nastaly ve věcech v původních řízeních, nemohou odůvodnit výjimku ze zásady stanovené v článku 7 směrnice 2003/88, podle níž nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok nemůže zaniknout uplynutím referenčního období nebo období převoditelnosti stanoveného vnitrostátním právem, pokud pracovník nemohl čerpat dovolenou.

73 V souladu s judikaturou připomenutou v bodě 55 tohoto rozsudku totiž nelze nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok vykládat restriktivně.

74 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 hájení zájmů, jejichž ochranu tato výjimka zajišťuje (rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 58 a citovaná judikatura).

75 Za takových okolností, jako jsou okolnosti, které nastaly ve věcech v původních řízeních, se ovšem nezdá, že by ochrana zájmů zaměstnavatele byla nezbytně nutná, a tudíž *a priori* nemůže ospravedlnit výjimku z nároku pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok.

76 Kromě toho, jak bylo uvedeno v bodě 68 tohoto rozsudku, i za takových okolností nebyl tento pracovník v důsledku jednání samotného zaměstnavatele, který dotyčného pracovníka protiprávně propustil ze zaměstnání, během doby ode dne tohoto propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat, schopen pracovat, a tudíž ani uplatnit svůj nárok na dovolenou za kalendářní rok.

77 Je přitom třeba připomenout, že zaměstnavatel musí dbát na to, aby pracovníkovi umožnil uplatnit nárok na dovolenou za kalendářní rok (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, bod 51 a citovaná judikatura). V tomto ohledu, na rozdíl od situace kumulace nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok v případě pracovníka, který nemohl čerpat uvedenou dovolenou z důvodu nemoci, musí zaměstnavatel, který pracovníkovi neumožní čerpat jeho nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, nést důsledky svého jednání (rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 63).

78 V důsledku toho má pracovník, který byl protiprávně propuštěn ze zaměstnání a poté do něj byl znovu přijat v souladu s vnitrostátním právem v návaznosti na soudní rozhodnutí o zrušení jeho propuštění, právo uplatnit všechny nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok, které vznikly v době ode dne tohoto protiprávního propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat v důsledku tohoto zrušení.

79 Konečně je třeba upřesnit, podobně jako to učinil generální advokát v bodě 59 svého stanoviska, že v případě, kdy dotyčný pracovník vykonával jiné zaměstnání v období ode dne protiprávního propuštění ze zaměstnání do dne, kdy byl znovu přijat do prvního zaměstnání, nemůže tento pracovník uplatňovat vůči svému prvnímu zaměstnavateli nároky na dovolenou za kalendářní rok, které se vztahují na dobu, během níž vykonával jiné zaměstnání.

80 Za takových okolností totiž přísluší dotčenému pracovníkovi, aby uplatnil svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, který se vztahuje na posledně uvedené období, vůči svému novému zaměstnavateli.

81 S ohledem na předcházející úvahy je třeba na první otázku ve věci C-762/18 odpovědět tak, že čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní judikatuře, podle níž pracovník, který byl protiprávně propuštěn ze zaměstnání a poté do něj znovu přijat v souladu s vnitrostátním právem v návaznosti na soudní rozhodnutí o zrušení jeho propuštění, nemá nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok za období od data propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat, z důvodu, že tento pracovník během této doby pro zaměstnavatele skutečně nepracoval.

K druhé otázce ve věci C-762/18 a jediné otázce ve věci C-37/19

82 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu ve věci C-762/18 a jediné otázky druhého předkládajícího soudu ve věci C-37/19, které je třeba zkoumat společně, je, zda čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní judikatuře, podle které pracovník nemá v případě ukončení pracovního poměru, k němuž došlo poté, co byl dotyčný pracovník protiprávně propuštěn ze zaměstnání a poté do něj byl znovu přijat v souladu s vnitrostátním právem v návaznosti na soudní rozhodnutí o zrušení jeho propuštění, nárok na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok za dobu ode dne protiprávního propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat.

83 Je třeba připomenout, že nárok na dovolenou za kalendářní rok je pouze jednou ze složek práva na placenou dovolenou za kalendářní rok, které je základní zásadou sociálního práva Unie odrážející se v článku 7 směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. 1993, L 307, s. 18; Zvl. vyd. 05/02, s. 197) a článku 7 směrnice 2003/88 a je nyní výslovně zakotveno jakožto základní právo v čl. 31 odst. 2 Listiny. Toto základní právo tak rovněž zahrnuje nárok na to být placen a – jakožto nárok úzce spjatý s nárokem na „placenou“ dovolenou za kalendářní rok – i nárok na finanční náhradu za dovolenou za kalendářní rok, která nebyla při ukončení pracovního poměru vyčerpána (rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Bauer a Willmeroth, C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 58).

84 Soudní dvůr zdůraznil, že čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 nestanoví pro vznik nároku na finanční náhradu jinou podmínku než tu, aby pracovní poměr skončil a pracovník nevyčerpal všechnu dovolenou za kalendářní rok, na kterou měl nárok ke dni ukončení tohoto poměru (rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, bod 31).

85 V tomto ohledu z judikatury Soudního dvora vyplývá, že uvedená ustanovení musejí být vykládána v tom smyslu, že brání právním předpisům nebo vnitrostátní praxi, podle nichž se pracovníkovi, který nemohl vyčerpat celou dovolenou za kalendářní rok před ukončením pracovního poměru zejména proto, že byl během celého referenčního období nebo doby převoditelnosti nebo jejich části v pracovní neschopnosti, při ukončení pracovního poměru nevyplácí finanční náhrada za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok (rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, bod 32 a citovaná judikatura).

86 Jak přitom vyplývá z bodu 78 tohoto rozsudku, pracovník, který byl protiprávně propuštěn ze zaměstnání a poté do něj byl znovu přijat v souladu s vnitrostátním právem v návaznosti na soudní rozhodnutí o zrušení jeho propuštění, může uplatnit všechny nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok, které vznikly v době ode dne tohoto protiprávního propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat v důsledku tohoto zrušení.

87 Pokud je tedy pracovník, stejně jako pracovnice ve věcech v obou původních řízeních, poté, co byl znovu přijat do svého zaměstnání v návaznosti na rozhodnutí o zrušení protiprávního propuštění ze zaměstnání, znovu propuštěn, může se na základě čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 domáhat náhrady za dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou ke dni tohoto dalšího propuštění, včetně náhrady za dobu ode dne protiprávního propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat.

88 Jak však vyplývá z bodu 79 tohoto rozsudku, pokud během tohoto období dotyčný pracovník vykonával jiné zaměstnání, nemůže od svého prvního zaměstnavatele požadovat náhradu, která se vztahuje na dobu, během níž vykonával toto jiné zaměstnání.

89 S ohledem na předcházející úvahy je třeba na druhou otázku ve věci C-762/18, jakož i na jedinou otázku ve věci C-37/19 odpovědět tak, že čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní judikatuře, podle které pracovník nemá v případě ukončení pracovního poměru, k němuž došlo poté, co byl dotyčný pracovník protiprávně propuštěn ze zaměstnání a poté do něj byl znovu přijat v souladu s vnitrostátním právem v návaznosti na soudní rozhodnutí o zrušení jeho propuštění, nárok na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok za dobu ode dne protiprávního propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat.

K nákladům řízení

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

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

1) Článek 7 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní judikatuře, podle níž pracovník, který byl protiprávně propuštěn ze zaměstnání a poté do něj znovu přijat v souladu s vnitrostátním právem v návaznosti na soudní rozhodnutí o zrušení jeho propuštění, nemá nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok za období od data propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat, z důvodu, že tento pracovník během této doby pro zaměstnavatele skutečně nepracoval.

2) **Článek 7 odst. 2 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní judikatuře, podle které pracovník nemá v případě ukončení pracovního poměru, k němuž došlo poté, co byl dotyčný pracovník protiprávně propuštěn ze zaměstnání a poté do něj byl znovu přijat v souladu s vnitrostátním právem v návaznosti na soudní rozhodnutí o zrušení jeho propuštění, nárok na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok za dobu ode dne protiprávního propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat.**

Podpisy.