Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (šestého senátu)

12. října 2023 *

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků – Úprava pracovní doby – Směrnice 2003/88/ES – Článek 7 odst. 1 – Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok – Pracovník, který byl protiprávně propuštěn ze zaměstnání a opětovně do něj přijat soudním rozhodnutím – Vyloučení nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou za období od propuštění ze zaměstnání do opětovného přijetí do tohoto zaměstnání – Období ode dne propuštění ze zaměstnání do dne opětovného přijetí do tohoto zaměstnání“

Ve věci C-57/22,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná na základě článku 267 SFEU rozhodnutím Nejvyššího soudu (Česká republika) ze dne 6. prosince 2021, došlým Soudnímu dvoru dne 28. ledna 2022, v řízení

YQ

proti

Ředitelství silnic a dálnic ČR,

SOUDNÍ DVŮR (šestý senát),

ve složení: P. G. Xuereb, vykonávající funkci předsedy senátu, A. Kumin a I. Ziemele (zpravodajka), soudci,

generální advokát: J. Richard de la Tour,

za soudní kancelář: A. Calot Escobar, vedoucí,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření, která předložili:

– za YQ: Z. Odehnal, advokát,

– za Ředitelství silnic a dálnic ČR: L. Smejkal, advokát,

– za Evropskou komisi: P. Němečková a D. Recchia, jako zmocněnkyně,

* Jednací jazyk: čeština.

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generálního advokáta, rozhodnout věc bez stanoviska,

vydává tento

Rozsudek

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

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi YQ a Ředitelstvím silnic a dálnic ČR (dále jen „ŘSD“) ohledně toho, že YQ nebyla vyplacena finanční náhrada za nevyčerpané dny dovolené za kalendářní rok.

Právní rámec

Unijní právo

3 Článek 7 směrnice 2003/88, nadepsaný „Dovolená za kalendářní rok“, stanoví:

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

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

České právo

4 V ustanovení § 69 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění použitelném na spor v původním řízení (dále jen „zákoník práce“), je uvedeno:

„(1) Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Náhrada podle věty první přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

(2) Přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu přiměřeně snížit; soud při svém rozhodování přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.“

Spor v původním řízení a předběžná otázka

5 YQ, která byla zaměstnaná u ŘSD na základě pracovní smlouvy uzavřené dne 23. června 2009, obdržela dne 23. října 2013 výpověď z pracovního poměru.

6 Poté, co bylo rozsudkem Krajského soudu v Brně (Česká republika) ze dne 20. prosince 2016, který nabyl právní moci dne 10. ledna 2017, rozhodnuto, že je tato výpověď neplatná, YQ opětovně nastoupila k výkonu práce na ŘSD podle své pracovní smlouvy.

7 Předkládající soud uvádí, že přestože YQ svému zaměstnavateli písemně oznámila, že chce pracovat, nebyla jí v období od 1. ledna 2014 do 10. ledna 2017 přidělována ze strany jejího zaměstnavatele žádná práce.

8 Poté, co byla YQ do zaměstnání znovu přijata, podala u ŘSD žádost o to, aby mohla během července až září 2017 čerpat dovolenou za kalendářní rok, kterou nevyčerpala za období od 1. ledna 2014 do 10. ledna 2017. ŘSD této žádosti nevyhovělo s odůvodněním, že YQ v tomto období nepracovala. I přes tento postoj svého zaměstnavatele se YQ v červenci 2017 nedostavila do práce ve dnech, pro něž podala žádost o dovolenou. Její zaměstnavatel ji tedy dne 9. srpna 2017 propustil z důvodu nedovolených absencí.

9 YQ podala u Městského soudu v Brně (Česká republika) žalobu, kterou se domáhala, aby byla ŘSD uložena povinnost zaplatit jí částku 55 552 Kč s úrokem z prodlení jakožto náhradu platu za dny dovolené za období od 1. ledna 2014 do 10. ledna 2017. Žaloba byla zamítnuta rozsudkem ze dne 4. října 2019. Na základě odvolání YQ Krajský soud v Brně posledně zmíněný rozsudek potvrdil rozsudkem ze dne 6. října 2020.

10 Proti rozsudku Krajského soudu v Brně bylo u předkládajícího soudu podáno dovolání.

11 Předkládající soud podotýká, že podle relevantního vnitrostátního práva se na období, kdy je propuštění zaměstnance napadeno před soudem, vztahuje zvláštní právní úprava obsažená v § 69 až § 72 zákoníku práce, z níž vyplývá, že v uvedeném období zaměstnanci nepřísluší ani náhrada mzdy nebo platu při překážkách v práci, ani náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou.

12 Předkládající soud dodává, že bylo-li rozvázání pracovního poměru shledáno neplatným, z vnitrostátní judikatury vyplývá, že pokud zaměstnanec zaměstnavateli písemně oznámil, že chce, aby pracovní poměr i nadále trval, zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši jeho průměrného výdělku za celou dobu soudního sporu o platnost tohoto rozvázání pracovního poměru, není-li zaměstnanci přidělována žádná práce. Po uplynutí šesti měsíců může vnitrostátní soud přistoupit ke snížení náhrady mzdy podle relevantní právní úpravy, a to pouze tehdy, jestliže po zhodnocení všech okolností případu lze dovodit, že se zaměstnanec zapojil nebo mohl zapojit do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek v zásadě rovnocenných, nebo dokonce výhodnějších, než by měl při výkonu práce podle pracovní smlouvy, kdyby zaměstnavatel plnil svou povinnost přidělovat mu sjednanou práci.

13 Předkládající soud dále uvádí, že podle ustálené vnitrostátní judikatury má zaměstnanec nárok také na náhradu újmy, která mu vznikla v důsledku rozhodnutí o neplatnosti výpovědi, aby se alespoň z hlediska relutární náhrady dostal do postavení, v němž by se nacházel, kdyby pracovní

poměr nebyl přerušen. Pokud ovšem zaměstnanec od okamžiku, kdy zaměstnavateli oznámil, že chce pracovat, do okamžiku, kdy byla jemu daná výpověď prohlášena za neplatnou, skutečně nepracoval, nepřiznává se mu za toto období nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok.

14 Podle předkládajícího soudu se na první pohled zdá, že je tato vnitrostátní judikatura v rozporu s rozsudkem ze dne 25. června 2020, Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria a Iccrea Banca (C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504), v němž Soudní dvůr rozhodl, že článek 7 směrnice 2003/88 brání vnitrostátní judikatuře, podle níž pracovník, který byl protiprávně propuštěn ze zaměstnání, nemá nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok za období ode dne propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat.

15 Předkládající soud ovšem podotýká, že vnitrostátní právní předpis dotčený ve zmíněném rozsudku a český právní předpis dotčený ve věci v původním řízení se liší, takže závěr vyslovený v uvedeném rozsudku nelze na spor v původním řízení použít. Zatímco bulharská právní úprava dotčená v rozsudku ze dne 25. června 2020, Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria a Iccrea Banca (C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504), počítala s vyplacením hrubé odměny za práci za období pouze šesti měsíců a s vyplacením pouze rozdílu mezi odměnami, kterých zaměstnanec dosahoval v relevantním období v jiném pracovním poměru, a odměnami, které mu měly být vyplaceny v pracovním poměru, jenž byl protiprávně ukončen, česká právní úprava zásadně přiznává takový nárok v plném rozsahu a za celé období s omezeními uvedenými v bodě 12 tohoto rozsudku. Předkládající soud je tedy toho názoru, že uplatnění závěru vysloveného ve zmíněném rozsudku na věc v původním řízení by vedlo k nastolení nerovnováhy na úkor zájmů zaměstnavatele.

16 Za těchto podmínek se Nejvyšší soud (Česká republika) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Musí být čl. 7 odst. 1 směrnice [2003/88] vykládán tak, 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, také v případě, že podle vnitrostátní právní úpravy přísluší protiprávně propuštěnému pracovníkovi, který bez zbytečného odkladu písemně oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru?“

K předběžné otázce

K použitelnosti směrnice 2003/88

17 Úvodem je třeba podotknout, že Komise pochybuje o tom, zda se na spor v původním řízení použije *rationae materiae* směrnice 2003/88, jelikož z popisu vnitrostátního právního rámce vyplývá, že ani když je soudním rozhodnutím konstatována protiprávnost propuštění ze zaměstnání, doba mezi datem tohoto propuštění a datem opětovného přijetí dotyčné osoby do zaměstnání se se zpětnou účinností nepovažuje za součást doby, během níž byla tato osoba zaměstnána u dotyčného zaměstnavatele.

18 Z ustálené judikatury v tomto ohledu vyplývá, že cílem směrnice 2003/88 je stanovení minimálních požadavků ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků pomocí sbližování vnitrostátních ustanovení týkajících se mimo jiné délky pracovní doby (rozsudek ze dne 20. listopadu 2018, Sindicatul Familia Constanța a další, C-147/17, EU:C:2018:926, bod 39 a citovaná judikatura).

19 Vzhledem k tomu, že se směrnice 2003/88 vztahuje pouze na pracovníky, je třeba určit, zda lze takovou fyzickou osobu, jako je žalobkyně v původním řízení, považovat za „pracovníka“ ve smyslu této směrnice.

20 Podle ustálené judikatury platí, že pro účely uplatnění směrnice 2003/88 nelze pojem „pracovník“ vykládat různě podle jednotlivých vnitrostátních právních předpisů – tento pojem má autonomní význam, který je vlastní unijnímu právu. Musí být vymezen podle objektivních kritérií, která charakterizují pracovní poměr s ohledem na práva a povinnosti dotčených osob. Základní charakteristikou pracovního poměru je přitom okolnost, že určitá osoba vykonává po určitou dobu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením činnosti, za které protihodnotou pobírá odměnu (rozsudek ze dne 20. listopadu 2018, Sindicatul Familia Constanța a další, C-147/17, EU:C:2018:926, bod 41 a citovaná judikatura).

21 Z toho vyplývá, že pracovní poměr předpokládá existenci vztahu podřízenosti mezi pracovníkem a jeho zaměstnavatelem. Existence takového vztahu musí být posouzena v rámci každého konkrétního případu v závislosti na všech znacích a okolnostech charakterizujících vztahy, které existují mezi stranami (rozsudek ze dne 20. listopadu 2018, Sindicatul Familia Constanța a další, C-147/17, EU:C:2018:926, bod 42 a citovaná judikatura).

22 V projednávané věci z popisu vnitrostátního právního rámce uvedeného v předkládacím rozhodnutí, a to zejména z § 69 odst. 1 zákoníku práce, plyne, že dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále.

23 Ze skutkového rámce věci v původním řízení, jak je popsán v předkládacím rozhodnutí, dále vyplývá, že YQ uzavřela s ŘSD dne 23. června 2009 smlouvu a poté, co byla výpověď z pracovního poměru, která jí byla doručena dne 23. října 2013, prohlášena dne 10. ledna 2017 za neplatnou, opětovně nastoupila k výkonu práce podle původně uzavřené pracovní smlouvy.

24 S ohledem na tyto úvahy je třeba mít za to, že taková fyzická osoba, jako je YQ, musí být považována za „pracovníka“ ve smyslu směrnice 2003/88, takže se na ni tato směrnice použije.

K věci samé

25 Podstatou otázky předkládajícího soudu je, zda musí být čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 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 ode dne propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat, z důvodu, že tento pracovník během této doby pro zaměstnavatele skutečně nepracoval, jelikož mu zaměstnavatel nepřiděloval práci, a že v souladu s vnitrostátním právem už mu za uvedené období přísluší náhrada mzdy nebo platu.

26 Je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora je třeba při výkladu ustanovení unijního práva vzít v úvahu nejen jeho znění, ale i jeho kontext a cíle sledované právní úpravou, jejíž je součástí [rozsudek ze dne 8. června 2023, Fastweb a další (Frekvence vyúčtování), C-468/20, EU:C:2023:447, bod 52 a citovaná judikatura].

27 Pokud jde zaprvé o znění čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, v tomto ustanovení je uvedeno, že 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 k jejímuž naplňování příslušnými vnitrostátními orgány může docházet pouze v mezích výslovně uvedených v samotné směrnici 2003/88 (rozsudek ze dne 22. září 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 24 a citovaná judikatura).

28 Co se zadruhé týče kontextu tohoto ustanovení, je třeba předně uvést, 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 základních práv Evropské unie, které čl. 6 odst. 1 SEU přiznává stejnou právní sílu jako Smlouvám (rozsudek ze dne 22. září 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 25 a citovaná judikatura).

29 Článek 7 odst. 1 směrnice 2003/88 tak odráží a konkretizuje základní právo na každoroční placenou dovolenou, zakotvené v čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv. Zatímco posledně uvedené ustanovení zaručuje právo každého pracovníka na každoroční placenou dovolenou, prvně uvedené ustanovení tuto zásadu provádí tím, že stanoví délku této dovolené (rozsudek ze dne 22. září 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 26 a citovaná judikatura).

30 Dále je třeba podotknout, že – jak již rozhodl Soudní dvůr – nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok nelze vykládat restriktivně (rozsudek ze dne 25. listopadu 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, bod 26 a citovaná judikatura) a jakoukoliv výjimku z tohoto nároku lze připustit pouze v mezích výslovně uvedených v samotné směrnici 2003/88 (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 6. dubna 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, bod 28 a citovaná judikatura).

31 A konečně ze znění směrnice 2003/88 a z judikatury Soudního dvora vyplývá, že byť členským státům přísluší, aby stanovily podmínky pro uplatnění nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok a pro jeho realizaci, musí se zdržet toho, aby jakkoli podmínily samotnou existenci uvedeného nároku, který vyplývá přímo z této směrnice [rozsudek ze dne 7. dubna 2022, Ministero della Giustizia a další (Postavení italských smírčích soudců), C-236/20, EU:C:2022:263, bod 50 a citovaná judikatura].

32 Pokud jde zatřetí o cíle právní úpravy dotčené ve věci v původním řízení, je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora má nárok na dovolenou za kalendářní rok, který je zakotven v článku 7 směrnice 2003/88, dvojí účel, a sice umožnit pracovníkovi, aby si jednak odpočinul od plnění úkolů, které mu ukládá jeho pracovní smlouva, a jednak aby měl čas na oddech a mimopracovní zájmy (rozsudek ze dne 22. září 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 27 a citovaná judikatura).

33 Tento dvojí účel, který odlišuje nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok od jiných druhů dovolené, jež sledují jiné účely, je ovšem – jak připomněl Soudní dvůr – založen na předpokladu, že pracovník v průběhu referenční doby skutečně pracoval. Cíl, kterým je umožnit pracovníkovi si

odpočinout, totiž předpokládá, že tento pracovník vykonával činnost odůvodňující nárok na odpočinek, oddech a čas na mimopracovní zájmy, aby byla zajištěna ochrana jeho bezpečnosti a zdraví podle směrnice 2003/88. Nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok tedy musí být v zásadě stanoveny v závislosti na době, která byla na základě pracovní smlouvy skutečně odpracována (rozsudek ze dne 25. června 2020, Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria a Iccrea Banca, C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 58 a citovaná judikatura).

34 V určitých zvláštních situacích, kdy pracovník není schopen plnit své úkoly, ovšem členský stát nemůže vázat nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok na podmínku, že tento pracovník skutečně pracoval (rozsudek ze dne 25. června 2020, Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria a Iccrea Banca, C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 59 a citovaná judikatura).

35 Tak je tomu i v případě, kdy pracovníkovi, 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, nebylo v období od data protiprávního propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat, umožněno pro svého zaměstnavatele skutečně pracovat (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 25. června 2020, Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria a Iccrea Banca, C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 70).

36 Skutečnost, že dotyčný pracovník v době ode dne protiprávního propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat, pro zaměstnavatele skutečně nepracoval, je totiž důsledkem jednání zaměstnavatele, které vedlo k protiprávnímu propuštění, bez něhož by uvedený pracovník mohl pracovat a uplatnit svůj nárok na dovolenou za kalendářní rok (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 25. června 2020, Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria a Iccrea Banca, C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 68).

37 Z toho vyplývá, že doba ode dne protiprávního propuštění pracovníka ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat v souladu s vnitrostátním právem v návaznosti na soudní rozhodnutí o zrušení tohoto propuštění, musí být pro účely stanovení nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok považována za skutečně odpracované období (rozsudek ze dne 25. června 2020, Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria a Iccrea Banca, C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 69).

38 V tomto ohledu je třeba připomenout, že zaměstnavatel musí dbát na to, aby bylo pracovníkovi umožněno uplatnit nárok na dovolenou za kalendářní rok. Na rozdíl od situace, kdy se kumulují nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok v případě pracovníka, který nemohl čerpat uvedenou dovolenou z důvodu nemoci, totiž musí zaměstnavatel, který pracovníkovi neumožní uplatnit jeho nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, nést důsledky svého jednání (rozsudek ze dne 22. září 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 40 a citovaná judikatura).

39 Členské státy se tudíž nemohou odchýlit od zásady zakotvené v článku 7 směrnice 2003/88, a sice že nabytý nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok nezaniká uplynutím referenčního období nebo období převoditelnosti stanoveného vnitrostátním právem, pokud pracovníkovi nebylo umožněno dovolenou čerpat (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 22. září 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 41 a citovaná judikatura).

40 Předkládající soud ovšem podotýká, že česká právní úprava na rozdíl od právní úpravy dotčené ve věci, v níž byl vydán rozsudek ze dne 25. června 2020, Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria a Iccrea Banca (C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504), zásadně přiznává nárok na

vyplacení hrubé odměny v plném rozsahu a za celé období s omezeními uvedenými v bodě 12 tohoto rozsudku. Předkládající soud je toho názoru, že kdyby se postupovalo v souladu se závěrem vysloveným ve zmíněném rozsudku, vedlo by to k nastolení nerovnováhy na úkor zájmů zaměstnavatele.

41 Z judikatury Soudního dvora v tomto ohledu vyplývá, že směrnice 2003/88 přistupuje k nároku na dovolenou za kalendářní rok a k nároku na náhradu mzdy za dobu čerpání této dovolené jako ke dvěma složkám jednoho nároku. Cílem požadavku poskytnout náhradu mzdy za dobu čerpání dovolené je uvést pracovníka během zmíněné dovolené do situace, která je – pokud jde o mzdu – srovnatelná s obdobím, kdy pracuje (rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 35 a citovaná judikatura).

42 Nárok na dovolenou za kalendářní rok zahrnuje vedle nároku na náhradu mzdy za dobu čerpání dovolené i nárok, který je s tímto nárokem na placenou dovolenou za kalendářní rok úzce spjat, a sice nárok na finanční náhradu za dovolenou za kalendářní rok, která nebyla vyčerpána při ukončení pracovního poměru (rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Bauer a Willmeroth, C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 58); Soudní dvůr přitom v posledně zmíněném ohledu uvedl, že čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 nestanoví pro vznik nároku na finanční náhradu jinou podmínku než tu, že pracovní poměr skončil a pracovník nevyčerpal všechnu dovolenou za kalendářní rok, na kterou měl nárok ke dni skončení tohoto poměru (rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, bod 31).

43 Z toho vyplývá, že v souvislosti s nárokem na placenou dovolenou za kalendářní rok je irelevantní, že výše náhrady mzdy, která má být podle vnitrostátního práva vyplacena protiprávně propuštěnému pracovníkovi za období ode dne propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat, v zásadě odpovídá průměrnému výdělku, který tento pracovník pobíral, jelikož účelem této náhrady mzdy je nahradit pracovníkovi mzdu, která mu nebyla vyplacena v důsledku protiprávního propuštění ze zaměstnání.

44 Jak bylo ostatně uvedeno v bodech 30 a 31 tohoto rozsudku, nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, který vyplývá přímo ze směrnice 2003/88, nelze vykládat restriktivně, jelikož pracovník musí být považován za slabší stranu pracovněprávního vztahu, takže je nutné zabránit tomu, aby měl zaměstnavatel možnost omezovat jej na jeho právech (rozsudek ze dne 2. března 2023, MÁV-START, C-477/21, EU:C:2023:140, bod 36 a citovaná judikatura).

45 S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba na položenou otázku 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 ode dne propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat, z důvodu, že tento pracovník během této doby pro zaměstnavatele skutečně nepracoval, jelikož mu zaměstnavatel nepřiděloval práci, a že v souladu s vnitrostátním právem už mu za uvedené období přísluší náhrada mzdy nebo platu.

K nákladům řízení

46 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 (šestý senát) rozhodl takto:

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 ode dne propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat, z důvodu, že tento pracovník během této doby pro zaměstnavatele skutečně nepracoval, jelikož mu zaměstnavatel nepřiděloval práci, a že v souladu s vnitrostátním právem už mu za uvedené období přísluší náhrada mzdy nebo platu.

Podpisy