Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA
JEANA RICHARDA DE LA TOUR
přednesené dne 5. května 2022 [1]

Věc C-120/21

LB
proti
TO

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo)]

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok – Finanční náhrada za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok při ukončení pracovního poměru – Tříletá promlčecí lhůta – Počátek běhu – Povinnost výzvy a poučení pracovníka, co se týče čerpání jeho dovolené“

I. Úvod

1. Projednávanou žádostí o rozhodnutí o předběžné otázce Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo) žádá Soudní dvůr o výklad článku 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby [2] a čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie [3].

2. Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi TO a LB za účelem získání finanční náhrady za dny placené dovolené za kalendářní rok. LB namítl promlčení nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, který TO uplatňuje.

3. Podstatou otázky položené předkládajícím soudem je určení, zda je použití vnitrostátních ustanovení v oblasti promlčení nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok v souladu s unijním právem, pokud zaměstnavatel nesplnil povinnosti týkající se výzvy a poučení, co se týče čerpání dovolené, jak je Soudní dvůr stanovil ve svých rozsudcích ze dne 6. listopadu 2018, Kreuziger [4] a Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften [5].

[1] – Původní jazyk: francouzština.

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

[3] – Dále jen „Listina“.

[4] – C-619/16, dále jen „rozsudek Kreuziger“, EU:C:2018:872.

[5] – C-684/16, dále jen „rozsudek Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften“, EU:C:2018:874.

4. V těchto rozsudcích totiž Soudní dvůr rozhodl, že zaměstnavatel musí pracovníka vyzvat k uplatnění jeho nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok a poučit jej o možném zániku tohoto nároku. Pokud tento zaměstnavatel nesplní své povinnosti, nemůže uvedený nárok zaniknout na konci referenčního období nebo období převoditelnosti stanoveného vnitrostátním právem.

5. Soudní dvůr bude muset v rámci přezkoumávané věci rozhodnout, zda jeho závěr ohledně zániku nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok platí i pro použití obecné promlčecí lhůty na tento nárok. Může konkrétně taková lhůta začít plynout a skončit bez ohledu na to, zda zaměstnavatel skutečně umožnil zaměstnanci uvedený nárok uplatnit?

6. V následujících úvahách uvedu důvody, proč se domnívám, že článek 7 směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle níž nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok získaný za referenční období, a v souvislosti s tím i nárok na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok v případě ukončení pracovního poměru podléhají tříleté promlčecí lhůtě, která začíná běžet na konci tohoto referenčního období, pokud zaměstnavatel nesplnil své povinnosti vyzvat pracovníka a poučit jej, co se týče čerpání této dovolené uvedeným pracovníkem.

II. Právní rámec

A. Unijní právo

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

„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.“

B. Německé právo

8. Ustanovení § 7 Bundesurlaubsgesetz (spolkový zákon o dovolené)[6] ze dne 8. ledna 1963, ve znění ze dne 7. května 2002 použitelném na pracovní poměr mezi zúčastněnými stranami[7], je nadepsáno „Doba čerpání, převod a náhrada za dovolenou“. Toto ustanovení stanoví:

„[…]

(3) Dovolená musí být poskytnuta a vyčerpána v běžném kalendářním roce. Převedení dovolené do následujícího kalendářního roku je přípustné pouze tehdy, ospravedlňují-li to naléhavé provozní důvody nebo osobní důvody na straně pracovníka. V případě převodu dovolené musí být dovolená poskytnuta a vyčerpána během prvních tří měsíců následujícího kalendářního roku.

[6] – BGBl, 1963, s. 2.

[7] – BGBl, 2002 I, s. 1592, dále jen „BUrlG“.

Na žádost pracovníka se však částečná dovolená získaná v souladu s § 5 odst. 1 písm. a) převede do následujícího kalendářního roku.

(4) Nelze-li dovolenou zcela nebo zčásti poskytnout z důvodu ukončení pracovního poměru, musí být proplacena.“

9. Bürgerliches Gesetzbuch (občanský zákoník, dále jen „BGB“), který je použitelný na pracovní poměr mezi účastníky původního řízení, stanoví v § 194, nadepsaném „Předmět promlčení“, následující:

„(1) Právo požadovat od jiných osob, aby jednaly, nebo aby se zdržely jednání (nárok), se promlčuje.

[…]“

10. Ustanovení § 195 BGB, nadepsané „Obecná promlčecí lhůta“, zní takto:

„Obecná promlčecí lhůta je tři roky.“

11. Ustanovení § 199 BGB, nadepsaného „Počátek běhu obecné promlčecí lhůty a nejzazší promlčecí lhůty“, zní následovně:

„(1) Není-li stanoveno jinak, obecná promlčecí lhůta začíná běžet na konci roku, v němž

1. vzniklo právo a

2. věřitel se dozvěděl o okolnostech, které vedly ke vzniku práva, a o osobě dlužníka, nebo se o nich měl dozvědět, aniž došlo k hrubé nedbalosti z jeho strany.

[…]

(4) Jiná práva než ta, která jsou uvedena v odstavcích 2 až 3a, se promlčují po deseti letech ode dne, kdy vznikla, bez ohledu na obeznámenost s nimi nebo jejich neznalost z hrubé nedbalosti.

[…]“

12. Ustanovení § 204 BGB, nadepsané „Zastavení běhu promlčení podáním žaloby“, zní takto:

„(1) Promlčení se staví

1. podáním žaloby na výkon nebo uznání práva […]

[…]“

III. Skutkové okolnosti sporu v původním řízení a předběžná otázka

13. TO byla od 1. listopadu 1996 do 31. července 2017 u LB zaměstnána jako daňový specialista a účetní. Měla nárok na 24 dnů dovolené za kalendářní rok. LB dopisem ze dne 1. března 2012 potvrdil TO, že její nárok na zbývající dovolenou v délce 76 dní z kalendářního roku 2011

a předcházejících let nezaniká dne 31. března 2012, protože na dovolenou nemohla nastoupit z důvodu vysokého pracovního nasazení v jeho advokátní kanceláři. V letech 2012 až 2017 LB poskytl TO celkem 95 dnů dovolené. TO svou zákonem stanovenou minimální dovolenou nevyčerpala v plném rozsahu. LB nevyzval TO, aby čerpala další dovolenou, ani ji neinformoval o tom, že o dovolenou, o kterou nepožádala, může přijít uplynutím kalendářního roku nebo období převoditelnosti.

14. Žalobou podanou dne 6. února 2018 u Arbeitsgericht (pracovní soud, Německo) se TO domáhala vyplacení finanční náhrady za 101 dnů placené dovolené za kalendářní rok z roku 2017 a předcházejících let, které nevyčerpala před ukončením jejího pracovního poměru. LB zastával názor, že nárok na dotčenou dovolenou zanikl. V tomto ohledu tvrdil, že své povinnosti vyzvat a poučit nemohl znát ani splnit, protože se judikatura Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) změnila teprve po ukončení pracovního poměru rozhodnutími ze dne 19. února 2019. Mimoto uvedl, že není povinen náhradu za nevyčerpanou dovolenou vyplatit, protože nároky na dovolenou, za kterou TO může požadovat náhradu, jsou promlčené.

15. Arbeitsgericht (pracovní soud) uložil LB povinnost vyplatit finanční náhradu za zbývající nevyčerpanou dovolenou z roku 2017. Ve zbývající části žalobu zamítl.

16. Landesarbeitsgericht (zemský pracovní soud, Německo) uložil LB na základě odvolání TO povinnost vyplatit jí finanční náhradu za 76 dní nevyčerpané dovolené z let 2013 až 2016, a sice 17 376,64 eura hrubého. Tento soud měl za to, že vzhledem k požadavkům unijního práva nemůže nárok TO na dovolenou zaniknout podle § 7 odst. 3 BUrlG ani se promlčet na základě obecných ustanovení o promlčení obsažených v § 194 a násl. BGB, protože LB neumožnil TO čerpat dovolenou.

17. LB podal opravný prostředek „Revision“ u předkládajícího soudu.

18. Tento soud na základě judikatury vycházející z rozsudků Kreuziger a Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften uvádí, že nárok TO na placenou dovolenou za roky 2013 až 2016 nezanikl na základě § 7 odst. 3 BUrlG, protože ji LB nevyzval k čerpání dovolené a neinformoval ji přesně a včas o tom, že pokud si dovolenou nevyčerpá, na konci kalendářního roku nebo období převoditelnosti o ni přijde.

19. Podobně jako Soudní dvůr vychází předkládající soud z toho, že k zániku nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok v případě, že pracovník nemohl dovolenou vyčerpat, může dojít pouze ve výjimečných případech, pokud existují zvláštní okolnosti odůvodňující zánik nároku na tuto dovolenou. Tento soud přitom konstatuje, že LB mohl umožnit TO čerpání dovolené za roky 2013 až 2016 tím, že by splnil svou povinnost výzvy a poučení.

20. Vzhledem k tomu, že LB vznesl námitku promlčení na základě § 194 a § 195 BGB, z něhož vyplývá, že nároky věřitele se promlčují po uplynutí tří let od konce roku, v němž vznikl jeho nárok, musí uvedený soud přezkoumat, zda se promlčuje nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, který nemohl zaniknout podle § 7 odst. 3 BUrlG.

21. Předkládající soud uvádí, že návrh TO by byl neopodstatněný, jelikož se týká náhrady za nevyčerpanou dovolenou za roky 2013 a 2014, pokud by § 7 BUrlG vykládaný ve světle unijního práva nebránil promlčení nároku na dovolenou za tyto roky a umožňoval, aby počátkem běhu promlčecí lhůty byl referenční rok, v němž nárok vznikl, a to i v případě neposkytnutí spolupráce ze strany zaměstnavatele.

22. Tento soud tak chce zjistit, jaký je vztah mezi obecnými ustanoveními v oblasti promlčení v § 194 a násl. BGB a ustanovením § 7 BUrlG, a to s ohledem na judikaturu vycházející z rozsudků Kreuziger a Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften. S přihlédnutím k této judikatuře by totiž použití vnitrostátních pravidel v oblasti promlčení na nárok na dovolenou v takové situaci, jako je situace dotčená ve sporu v původním řízení, mohlo vést k porušení článku 7 směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny.

23. Je třeba zvláště určit, zda je z této judikatury třeba vyvodit, že tato ustanovení brání tomu, aby byl zaměstnanec povinen podat žalobu podle § 204 odst. 1 BGB za účelem zastavení běhu promlčecí lhůty týkající se svého nároku na dovolenou v situaci, kdy mu zaměstnavatel neumožnil tento nárok uplatnit.

24. Předkládající soud má pochybnosti o správném výkladu unijního práva, neboť Soudní dvůr již v souladu se zásadou procesní autonomie členských států připustil použití promlčecích lhůt za předpokladu, že jsou dodrženy zásady rovnocennosti a efektivity.

25. Z hlediska zásady efektivity přitom vodítka, která lze získat z judikatury Soudního dvora, vyžadují další upřesnění, co se týče jejich použití na uplatnění nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok. Jádrem otázek předkládajícího soudu je zvláště otázka počátku běhu promlčecí lhůty.

26. Podle prvního názoru lze použití vnitrostátních pravidel o promlčení na uplatnění tohoto nároku považovat za slučitelné se zásadou efektivity. Stanovením tříleté promlčecí lhůty vnitrostátní zákonodárce vytvořil vhodnou rovnováhu mezi zájmy zaměstnavatele jako dlužníka nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok a zájmy pracovníka jako věřitele tohoto nároku. Předkládající soud zdůrazňuje, že podle § 195 a § 199 odst. 1 bodů 1 a 2 BGB začíná tato lhůta běžet až od okamžiku, kdy je nárok znám nebo může být zjištěn, a poznamenává, že pracovník, který obvykle ví o nároku na dovolenou vyplývajícím z jeho pracovní smlouvy, zákona nebo kolektivních smluv, může tento nárok uplatnit u soudu v dostatečně dlouhé lhůtě, a tím zastavit běh promlčecí lhůty.

27. Podle druhého názoru však judikatura Soudního dvora obsahuje také vodítka, která naznačují, že použití vnitrostátních pravidel o promlčení nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok je neslučitelné se zásadou efektivity, pokud zaměstnavatel nesplnil své povinnosti výzvy a poučení.

28. Soudní dvůr již totiž v jiné souvislosti rozhodl, že uplatnění promlčecí lhůty může nadměrně ztížit uplatnění práv přiznaných unijním právem, a tedy porušit zásadu efektivity ve spojení se zásadou právní jistoty, pokud začíná běžet dnem, kdy žalobce nemohl znát nebo vnímat rozsah svých práv, která pro něj vyplývají z unijního práva, protože neměl potřebné informace [8].

29. Podle předkládajícího soudu tak v této souvislosti vyvstává otázka, zda článek 7 směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny vyžadují, aby byl počátek běhu promlčecí lhůty podmíněn nejen obeznámením o vzniku a rozsahu nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, ale také informacemi o časovém omezení a možném zániku tohoto nároku, které musí zaměstnavatel poskytnout v rámci plnění svých povinností výzvy a poučení.

[8] – Předkládající soud v tomto ohledu odkazuje na rozsudky týkající se výkladu směrnice Rady 93/13/EHS ze dne 5. dubna 1993 o zneužívajících ujednáních ve spotřebitelských smlouvách (Úř. věst. 1993, L 95, s. 29; Zvl. vyd. 15/02, s. 288). Cituje rozsudky ze dne 13. září 2018, Profi Credit Polska (C-176/17, EU:C:2018:711, bod 69), a ze dne 16. července 2020, Caixabank a Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (C-224/19 a C-259/19, EU:C:2020:578, bod 90 a násl.).

30. S přihlédnutím k těmto skutečnostem se Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Brání článek 7 [směrnice 2003/88] a čl. 31 odst. 2 [Listiny] použití takové vnitrostátní právní úpravy, jako je § 194 odst. 1 ve spojení s § 195 [BGB], podle které nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok podléhá obecné tříleté promlčecí lhůtě, která za podmínek uvedených v § 199 odst. 1 BGB začíná běžet na konci referenčního roku, pokud zaměstnavatel pracovníkovi prostřednictvím náležité výzvy a poučení skutečně neumožnil jeho nárok na dovolenou uplatnit?“

31. Německá vláda a Evropská komise předložily písemné vyjádření. Jednání k přednesu řečí se konalo dne 24. března 2022.

IV. Analýza

32. Podstatou předběžné otázky předkládajícího soudu položené Soudnímu dvoru je, zda článek 7 směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle níž nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok získaný za referenční období, a v souvislosti s tím i nárok na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok v případě ukončení pracovního poměru podléhají tříleté promlčecí lhůtě, která začíná běžet na konci tohoto referenčního období, pokud zaměstnavatel nesplnil své povinnosti vyzvat pracovníka a poučit jej, co se týče čerpání této dovolené uvedeným pracovníkem.

33. Za účelem odpovědi na tuto otázku je třeba zdůraznit, že, jak vyplývá ze samotného znění článku 7 směrnice 2003/88 a judikatury Soudního dvora, členským státům přísluší definovat ve své vnitrostátní právní úpravě podmínky pro výkon a provedení nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok tím, že upřesní konkrétní okolnosti, za kterých mohou pracovníci uvedeného nároku využít [9].

34. V tomto ohledu Soudní dvůr rozhodl, že „čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 v zásadě nebrání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví pravidla pro uplatnění nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok výslovně přiznaného uvedenou směrnicí, včetně zániku uvedeného nároku na konci referenčního období nebo období převoditelnosti, avšak za podmínky, že pracovník, jehož nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zanikl, měl skutečně možnost tento nárok, který mu uvedená směrnice přiznává, uplatnit“ [10].

35. Soudní dvůr již rozhodl, že taková vnitrostátní právní úprava, jako je § 7 odst. 3 BUrlG, spadá do oblasti pravidel pro uplatnění nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok ve smyslu čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, jak je vykládán Soudním dvorem [11]. Právní úprava tohoto druhu je součástí pravidel a postupů vnitrostátního práva použitelných pro stanovení dovolených pracovníků, jež mají zohledňovat jednotlivé dotčené zájmy [12].

[9] – Viz zejména rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 28), jakož i rozsudek Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (bod 34).

[10] – Viz zejména rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 43), jakož i rozsudek Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (bod 35).

[11] – Viz rozsudek Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (bod 36).

[12] – Viz rozsudek Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (bod 37 a citovaná judikatura).

36. Podle Soudního dvora je třeba se nicméně v každé situaci „ujistit, že použití takové vnitrostátní úpravy nemůže vést k zániku nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok nabytého pracovníkem, přestože tento nárok nemohl ve skutečnosti uplatnit“ [13]. Tak „taková automatická ztráta nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, která není podmíněna předchozím ověřením, že pracovník skutečně měl možnost tento nárok uplatnit, porušuje meze […], které jsou pro členské státy při upřesňování podmínek uplatnění uvedeného nároku závazné“ [14]. „Zánik nároku pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok a s ním souvisejícího nároku na vyplacení náhrady za nevyčerpanou dovolenou v případě ukončení pracovního poměru, aniž měl pracovník ve skutečnosti možnost tento nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok uplatnit, by“ totiž „ohrožoval samotnou podstatu tohoto práva na dovolenou“ [15].

37. Z této judikatury Soudního dvora vyplývá, že v oblasti nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok platí zásada, že tento nárok nemůže zaniknout uplynutím referenčního období nebo období převoditelnosti stanoveného vnitrostátním právem, pokud pracovník nemohl čerpat dovolenou [16].

38. V rozsahu, v němž se pravidla o promlčení uvedená v § 194 a násl. BGB použijí na nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, spadají tato pravidla, stejně jako § 7 odst. 3 BUrlG, do oblasti pravidel pro uplatnění tohoto nároku. Taková pravidla tedy musí rovněž dodržovat meze, které jsou pro členské státy závazné, aby nebyla ohrožena samotná podstata tohoto nároku.

39. Jedná se o jiný způsob, jak v konkrétní oblasti nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok vyjádřit obecné pravidlo, že členské státy mají procesní autonomii, která je vymezena právem Unie. Z ustálené judikatury Soudního dvora tedy sice vyplývá, že neexistuje-li zvláštní unijní právní úprava v dané oblasti, řídí se podmínky provedení tohoto nároku na základě zásady procesní autonomie členských států jejich vnitrostátním právním řádem. Tyto podmínky však nesmí být méně příznivé než ty, jimiž se řídí obdobné situace vnitrostátní povahy (zásada rovnocennosti), ani nesmí být upraveny tak, aby v praxi znemožňovaly nebo nadměrně ztěžovaly výkon práv přiznaných unijním právním řádem (zásada efektivity) [17].

40. V rámci projednávané věci se jedná pouze o zásadu efektivity [18]. Pokud jde o tuto zásadu, je třeba uvést, že Soudní dvůr ustáleným způsobem rozhoduje, že každý případ, v němž vyvstává otázka, zda vnitrostátní procesní ustanovení znemožňuje nebo nadměrně ztěžuje použití unijního práva, je třeba analyzovat s přihlédnutím k úloze tohoto ustanovení v rámci řízení jako celku, jeho průběhu a jeho zvláštnostem u různých vnitrostátních orgánů. Z tohoto hlediska je třeba případně zohlednit základní zásady vnitrostátního právního systému, jako například ochranu práva na procesní obranu, zásadu právní jistoty a řádný průběh řízení [19].

[13] – Rozsudek Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (bod 38).

[14] – Rozsudek Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (bod 40).

[15] – Viz rozsudek Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (bod 26 a citovaná judikatura).

[16] – Viz zejména rozsudek ze dne 25. června 2020, Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria a Iccrea Banca SpA (C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 72).

[17] – Viz zejména rozsudky ze dne 10. června 2021, BNP Paribas Personal Finance (C-776/19 až C-782/19, dále jen „rozsudek BNP Paribas Personal Finance“, EU:C:2021:470, bod 27 a citovaná judikatura), a ze dne 10. února 2022, Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (Promlčecí lhůta) (C-219/20, EU:C:2022:89, bod 41 a citovaná judikatura).

[18] – Pokud jde o zásadu rovnocennosti, z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že § 194 a násl. BGB, na které je odkazováno na podporu tvrzení, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok je v původním řízení promlčen, jsou použitelné na jakýkoli občanskoprávní nárok založený jak na vnitrostátním, tak na unijním právu.

[19] – Viz zejména rozsudek BNP Paribas Personal Finance (bod 28 a citovaná judikatura).

41. Mimoto Soudní dvůr upřesnil, že povinnost členských států zajistit účinnost práv, která jednotlivcům vyplývají z unijního práva, s sebou nese požadavek účinné soudní ochrany zakotvený rovněž v článku 47 Listiny, který platí mimo jiné při stanovení procesních podmínek týkajících se žalob založených na takových právech [20].

42. Pokud jde o analýzu charakteristik promlčecí lhůty, Soudní dvůr upřesnil, že tato analýza se musí týkat délky takové lhůty a podmínek jejího použití, včetně podmínek pro zahájení běhu této lhůty [21].

43. Na základě této osnovy pro analýzu je třeba přezkoumat, zda a do jaké míry je použití promlčecí lhůty dotčené v původním řízení na nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok slučitelné s právem Unie.

44. Zaprvé, pokud jde o trvání promlčecí lhůty, Soudní dvůr již rozhodl, že přiměřené lhůty pro podání žaloby stanovené pod hrozbou prekluze v zájmu právní jistoty nejsou takové povahy, aby v praxi znemožňovaly nebo nadměrně ztěžovaly výkon práv přiznaných unijním právním řádem, pokud jsou tyto lhůty fakticky dostatečné k tomu, aby umožnily jednotlivci připravit a podat účinný opravný prostředek [22]. Stanovení přiměřených prekluzivních lhůt pro podání žaloby v zájmu právní jistoty je totiž slučitelné s unijním právem [23].

45. V projednávané věci § 195 BGB, kterého se dovolává LB v původním řízení na obranu proti tvrzením TO, stanoví tříletou promlčecí lhůtu. Soudní dvůr již přitom rozhodl, že pokud je stanovena a dopředu známa, jeví se taková lhůta jako přiměřená a v souladu se zásadou efektivity [24].

46. Zadruhé, pokud jde o počátek běhu promlčecí lhůty dotčené v původním řízení, je třeba ověřit, zda může pracovníkovi bránit v tom, aby se během této lhůty dovolával práv, která mu přiznává směrnice 2003/88.

47. Připomínám, že podle § 199 odst. 1 BGB začíná běžet obecná promlčecí lhůta na konci roku, v němž právo vzniklo a věřitel se dozvěděl o okolnostech, které vedly ke vzniku práva, a o osobě dlužníka, nebo se o nich měl dozvědět, aniž došlo k hrubé nedbalosti z jeho strany. Z tohoto ustanovení vyplývá, že tříletá promlčecí lhůta začíná v zásadě běžet na konci referenčního roku, v němž pracovník nabyl nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok. Takto stanovený počátek běhu této promlčecí lhůty je založen na zjištění, že pracovník obvykle ví o nároku na dovolenou vyplývajícím z jeho pracovní smlouvy, zákona nebo kolektivních smluv a může tento nárok uplatnit u soudu v dostatečně dlouhé lhůtě, a tím zastavit běh promlčecí lhůty.

48. Podobně jako Komise se nicméně domnívám, že taková promlčecí lhůta, o jakou se jedná v původním řízení, nemůže začít běžet pouze na základě teoretické a předpokládané obeznámenosti pracovníka s existencí jeho nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok. Takové pojetí je podle mého názoru neslučitelné se zásadou efektivity, neboť zahrnuje nezanedbatelné riziko, že pracovník nebude moci uplatnit svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok ve lhůtě stanovené v § 195 BGB. Účinné uplatnění tohoto nároku pracovníkem

[20] – Viz zejména rozsudek BNP Paribas Personal Finance (bod 29 a citovaná judikatura).

[21] – Viz zejména rozsudek BNP Paribas Personal Finance (bod 30 a citovaná judikatura).

[22] – Viz zejména rozsudek BNP Paribas Personal Finance (bod 31 a citovaná judikatura).

[23] – Viz zejména rozsudek BNP Paribas Personal Finance (bod 32 a citovaná judikatura).

[24] – Viz zejména rozsudek ze dne 15. dubna 2010, Barth (C-542/08, EU:C:2010:193, body 28 a 29), jakož i rozsudek ze dne 9. července 2020, Raiffeisen Bank a BRD Groupe Société Générale (C-698/18 a C-699/18, EU:C:2020:537, bod 64).

totiž předpokládá, že mu zaměstnavatel předem poskytl odpovídající a úplné informace o rozsahu dovolené, kterou má k dispozici. Jeví se, že tyto informace jsou o to potřebnější, pokud se nároky na dovolenou několikrát převádějí.

49. Problémem z hlediska zásady efektivity tedy není samotná promlčecí lhůta stanovená německým právem, ani její délka, ale počátek běhu této lhůty, kterým musí být podle mého názoru konec roku, v němž zaměstnavatel splnil svou povinnost poučení, neboť právě k tomuto datu je třeba mít za to, že pracovník „ví“ o svém nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok ve smyslu § 199 odst. 1 BGB. Z toho je třeba vyvodit, že dokud zaměstnavatel nesplní svou povinnost poučení, nemůže začít běžet promlčecí lhůta dotčená v původním řízení. Takto chápané německé právo může být podle mého názoru předmětem výkladu v souladu s unijním právem.

50. V tomto ohledu z judikatury Soudního dvora vyplývá, že zaměstnavatel musí dbát na to, aby pracovníkovi umožnil jeho nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok uplatnit [25]. Za tímto účelem Soudní dvůr rozhodl, že „je zaměstnavatel zejména povinen, s ohledem na kogentní povahu nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok a za účelem zajistit užitečný účinek článku 7 směrnice 2003/88, konkrétně a transparentně dbát na to, aby pracovník skutečně mohl čerpat placenou dovolenou za kalendářní rok, tak, že jej podnítí, případně i formálním způsobem, aby tak učinil a zároveň jej informuje – přesně a včas k zajištění toho, aby uvedená dovolená ještě mohla zajistit dotčenému pracovníkovi odpočinek a oddych, ke kterým má přispět – o tom, že pokud ji nevyčerpá, na konci referenčního období nebo období převoditelnosti o ni přijde“ [26].

51. Soudní dvůr mimoto rozhodl, že „důkazní břemeno v tomto ohledu nese zaměstnavatel […]. Pokud zaměstnavatel neprokáže, že vyvinul veškerou náležitou péči, aby pracovník skutečně mohl čerpat placenou dovolenou za kalendářní rok, na kterou měl nárok, je třeba mít za to, že zánik uvedeného nároku na dovolenou na konci referenčního období nebo období převoditelnosti, a v případě ukončení pracovního poměru, s tím související neexistence finanční náhrady za nevyčerpanou dovolenou za kalendářní rok porušují čl. 7 odst. 1 a čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88“ [27].

52. Podle německé vlády se však pojmy „zánik“ a „promlčení“ zásadně liší. Promlčení totiž není stanoveno pouze v zájmu dlužníka, ale je požadavkem právního státu, neboť přispívá k právnímu smíru a právní jistotě. Těchto cílů však promlčení může dosáhnout pouze tehdy, pokud je možnost uplatnění práv časově omezena. Naproti tomu, pokud by se mělo za to, že se promlčení za určitých okolností nepoužije, bylo by možné nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok, které vznikly v průběhu pracovního poměru, volně a neomezeně kumulovat, což by bylo v rozporu s účelem této dovolené jakožto odpočinku. Německá vláda se proto domnívá, že použití vnitrostátních pravidel o promlčení na nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok je v souladu s unijním právem, a to i v případě, že zaměstnavatel nesplnil své povinnosti výzvy a poučení.

53. Na rozdíl od německé vlády se domnívám, že pokud uplynutí takové promlčecí lhůty, jako je lhůta dotčená v původním řízení, může vést ke ztrátě nároku pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok, je třeba na takovou lhůtu použít obdobně závěr Soudního dvora uvedený v rozsudku Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ohledně vnitrostátního

[25] – Viz zejména rozsudek Kreuziger (bod 51 a citovaná judikatura), jakož i rozsudek Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (bod 44 a citovaná judikatura).

[26] – Rozsudek Kreuziger (bod 52) a rozsudek Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (bod 45).

[27] – Rozsudek Kreuziger (bod 53) a rozsudek Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (bod 46).

ustanovení práva, a sice § 7 odst. 3 BUrlG, který vedl k zániku práva na placenou dovolenou za kalendářní rok nabytého pracovníkem nebo s ním souvisejícího práva na zaplacení náhrady za nevyčerpanou dovolenou v případě ukončení pracovního poměru. Z toho vyplývá, že použití takové promlčecí lhůty, jako je lhůta dotčená v původním řízení, musí být podmíněno předchozím ověřením, že zaměstnavatel skutečně umožnil pracovníkovi uplatnit jeho nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok. Kromě toho, jak Soudní dvůr rozhodl ohledně spotřebitelů, promlčecí lhůta může být slučitelná se zásadou efektivity pouze tehdy, pokud měl spotřebitel možnost seznámit se se svými právy před tím, než tato lhůta začne běžet nebo uplyne [28].

54. V tomto ohledu připomínám, že povinnosti výzvy a poučení zaměstnavatele jsou odůvodněny tím, že pracovníka je třeba považovat za slabší stranu pracovněprávního vztahu, a může být tedy odrazen od otevřeného uplatňování svých práv vůči svému zaměstnavateli [29]. Podle Soudního dvora „je třeba zabránit situaci, kdy by povinnost dbát na účinné uplatnění nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok byla zcela přesunuta na pracovníka, zatímco zaměstnavatel by v důsledku toho měl možnost zprostit se svých vlastních povinností pod záminkou, že pracovník nepožádal o placenou dovolenou za kalendářní rok“ [30].

55. Logika této úvahy spočívá v tom, že ztráta nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, který pracovník nabyl, nemůže vyplývat ze zjištění, že se zaměstnanec nechoval ohledně čerpání dovolené aktivně, aniž je nejprve ověřeno, že zaměstnanci bylo zaměstnavatelem skutečně umožněno tento nárok uplatnit. Taková ztráta, která není podmíněna předchozím ověřením, že zaměstnavatel splnil své povinnosti výzvy a poučení, co se týče čerpání dovolené, porušuje, včetně pokud jde o vnitrostátní pravidla o promlčení, meze, které jsou pro členské státy při upřesňování podmínek uplatnění uvedeného nároku závazné [31].

56. Na základě téže logiky se domnívám, že článek 7 směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny neumožňují, aby bylo zachování nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok nabytého pracovníkem podmíněno podáním žaloby tímto pracovníkem, v jejímž důsledku se v souladu s § 204 BGB zastaví běh promlčecí lhůty.

57. Stručně řečeno, domnívám se, že zásady stanovené Soudním dvorem v rozsudcích Kreuziger a Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften v oblasti zániku nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok jsou použitelné v oblasti promlčení tohoto nároku. K tomu, aby v zájmu zajištění účinné ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníka, měl pracovník možnost skutečného odpočinku [32], je tak třeba zajistit, aby jakékoli provedení vnitrostátního pravidla vedoucího k zániku nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, včetně promlčení takového nároku, podléhalo předchozímu ověření, že pracovník skutečně mohl tento nárok uplatnit.

58. Jakýkoli jiný výklad by měl za následek, že by členský stát mohl znovu zavést, tentokrát prostřednictvím obecných ustanovení o promlčení, možnost časového omezení nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok pracovníka, kterému nebylo umožněno tento nárok uplatnit, což by podle mého názoru bylo v rozporu s tím, co Soudní dvůr rozhodl v rozsudcích Kreuziger a Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften.

[28] – Viz zejména rozsudek BNP Paribas Personal Finance (bod 46 a citovaná judikatura).

[29] – Viz rozsudek Kreuziger (bod 48) a rozsudek Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (bod 41).

[30] – Rozsudek Kreuziger (bod 50) a rozsudek Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (bod 43).

[31] – Viz rozsudek Kreuziger (bod 47) a rozsudek Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (bod 40).

[32] – Viz zejména rozsudek ze dne 13. ledna 2022, Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, bod 31 a citovaná judikatura).

59. Dodávám, že přístup, který navrhuji, je v souladu s ustálenou judikaturou Soudního dvora, podle které nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok nemůže být vykládán restriktivně [33]. Z toho vyplývá, že „jakákoli výjimka z unijního režimu úpravy pracovní doby zavedeného směrnicí 2003/88 musí být vykládána v tom smyslu, že její působnost je omezena na to, co je nezbytně nutné k hájení zájmů, jejichž ochranu tato výjimka zajišťuje“ [34].

60. V projednávané věci by přitom podle mého názoru neměly být zájmy zaměstnavatele, který nesplnil své povinnosti výzvy a poučení pracovníka, co se týče čerpání dovolené, chráněny na úkor zájmů pracovníka. Tento zaměstnavatel by neměl mít možnost zprostit se povinnosti dodržovat své vlastní povinnosti a mít prospěch ze svého pochybení na základě tvrzení, že cílem vnitrostátního pravidla o promlčení je právní jistota.

61. Podle Soudního dvora totiž „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“ [35]. Navíc, jak Soudní dvůr již rozhodl, „pokud by 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 [směrnice 2003/88], jímž je ochrana zdraví pracovníků“ [36].

62. Z výše uvedených skutečností podle mého názoru vyplývá, že pokud zaměstnavatel neprokáže, že vyvinul veškerou náležitou péči, aby pracovník mohl skutečně uplatnit svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, nemůže být pracovník zbaven tohoto nabytého nároku, a to ani zánikem ani promlčením.

V. Závěry

63. S ohledem na všechny výše uvedené úvahy navrhuji odpovědět na předběžnou otázku položenou Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo) následovně:

„Článek 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby a čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle níž nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok získaný za referenční období, a v souvislosti s tím i nárok na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok při ukončení pracovního poměru podléhají tříleté promlčecí lhůtě, která začíná běžet na konci tohoto referenčního období, pokud zaměstnavatel nesplnil své povinnosti vyzvat pracovníka a poučit jej, co se týče čerpání dovolené uvedeným pracovníkem.“

[33] – Viz zejména rozsudek ze dne 25. listopadu 2021, job-medium (C-233/20, EU:C:2021:960, bod 26 a citovaná judikatura).

[34] – Rozsudek ze dne 25. června 2020, Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria a Iccrea Banca SpA (C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 74 a citovaná judikatura).

[35] – Rozsudek ze dne 25. června 2020, Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria a Iccrea Banca SpA (C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 77 a citovaná judikatura).

[36] – Rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 64).