Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (desátého senátu)

20. července 2016*

„Řízení o předběžné otázce — Sociální politika — Směrnice 2003/88/ES — Článek 7 — Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok — Odchod do důchodu na žádost dotčené osoby — Pracovník, který nevyčerpal placenou dovolenou za kalendářní rok před skončením svého pracovního poměru — Vnitrostátní právní úprava, která vylučuje finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok — Volno z důvodu nemoci — Úředníci“

Ve věci C-341/15,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Verwaltungsgericht Wien (Správní soud ve Vídni, Rakousko) ze dne 22. června 2015, došlým Soudnímu dvoru dne 8. července 2015, v řízení

Hans Maschek

proti

Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke,

SOUDNÍ DVŮR (desátý senát),

ve složení F. Biltgen (zpravodaj), předseda senátu, A. Borg Barthet a E. Levits, soudci,

generální advokátka: E. Sharpston,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generální advokátky, rozhodnout věc bez stanoviska,

s ohledem na vyjádření předložená:

— za rakouskou vládu G. Eberhardem, jako zmocněncem,

— za Evropskou komisi M. Kellerbauerem a M. van Beekem, jako zmocněnci,

vydává tento

* Jednací jazyk: němčina.

Rozsudek

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

2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi Hansem Maschekem a Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke (Magistrát města Vídeň – Personální oddělení technických služeb města Vídně, Rakousko), jeho zaměstnavatelem, ve věci finanční náhrady za placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou jmenovaným před skončením jeho pracovního poměru.

Právní rámec

Unijní právo

Směrnice 2003/88

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

„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.“

Rakouské právo

4 Směrnice 2003/88 byla provedena do rakouského práva, a zvláště pokud jde o úředníky města Vídně, ustanovením § 41a Gesetz über das Besoldungsrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien – Besoldungsordnung 1994 (zákon o platových poměrech úředníků spolkového hlavního města Vídně, Právní úprava platových poměrů z roku 1994), novelizovaným v roce 2014 (dále jen „ZoPP“):

„1) Není-li bezprostředně znovu přijat k jiné službě města Vídně, má úředník v případě odchodu ze služby nebo rozvázání pracovního poměru nárok na náhradu platu za část svojí dovolené za kalendářní rok, kterou dosud nevyčerpal ([finanční] náhrada [za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok]). Nárok na tuto náhradu má pouze v rozsahu, v němž ze svého vlastního rozhodnutí nevyčerpal dovolenou za kalendářní rok, na kterou mu vznikl nárok.

2) Úředník je zodpovědný za to, že nevyčerpal dovolenou za kalendářní rok, na kterou mu vznikl nárok, zejména při odchodu ze služby

1. v případě propuštění [...] pokud je propuštěn pro porušení pracovních povinností;

2. v případě rozvázání pracovního poměru v souladu s § 33 odst. 1 [neomluvená nepřítomnost], s § 73 [odstoupení] nebo s § 74 [odvolání] [Gesetz über das Dienstrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien – Dienstordnung 1994, (zákona o postavení úředníků spolkového hlavního města Vídně – Právní úprava služeb z roku 1994) (dále jen ‚ZoPU‘)] nebo

3. v případě odchodu do důchodu na vlastní žádost podle § 68b odst. 1 bod 1), § 68c odst. 1, nebo § 115i [ZoPU].

3) [Finanční] náhrada [za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok] se vypočítává samostatně za každý kalendářní rok, za který nebyl vyčerpán nárok na dovolenou za kalendářní rok a za který nárok nepropadl.

4) Úředník má nárok na [finanční] náhradu [za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok] za zůstatek svých nahraditelných nárokových dnů, které zůstanou po odečtení dní řádně vyčerpaných v průběhu tohoto kalendářního roku.

[...]“

5 Ustanovení § 68c odst. 1 ZoPU stanoví, že úředník, který dosáhl 60 let, může na vlastní žádost odejít do důchodu, je-li jeho odchod slučitelný se zájmy služby.

6 V souladu s § 68b odst. 1 ZoPU se musí vyhovět žádosti úředníka, který požádá o odchod do důchodu:

„1) když dovršil kariéru dosahující délky 540 započitatelných měsíců […]

2) když je úředník neschopen práce z důvodu pracovní nezpůsobilosti ve smyslu § 68a odst. 2 ZoPU. [...]“

7 Ustanovení § 115i odst. 1 ZoPU stanoví, že pokud úředník požádá o odchod do důchodu, musí se jeho žádosti vyhovět, pokud dosáhl věku mezi 720 a 776 měsíci a před svým odchodem do důchodu dovršil dostatečně dlouho dobu, kterou je třeba zvážit při výpočtu jeho starobního důchodu.

Spor v původním řízení a předběžné otázky

8 H. Maschek, narozený 17. ledna 1949, byl úředníkem města Vídně ode dne 3. ledna 1978.

9 Ode dne 15. listopadu 2010 do 30. června 2012, data jeho odchodu do důchodu, se nedostavil na své pracoviště.

10 Předkládající soud uvádí, že ze správního spisu H. Mascheka vyplývá, že jeho zaměstnavatel zaznamenal do evidence z důvodu nepřítomnosti pro nemoc pouze období od 15. listopadu do 31. prosince 2010.

11 Zaměstnavatel H. Mascheka nenamítal jeho jinou nepřítomnost v průběhu období od 1. ledna 2011 do 30. června 2012 vzhledem k tomu, že uzavřel s H. Maschekem dvě dohody o jeho nepřítomnosti a jejích důsledcích.

12 První dohoda uzavřená dne 20. října 2010 zněla:

„1. Obecná ujednání Situace v žádném případě neumožňuje městu Vídeň pokračovat ve využívání služeb H. Mascheka na pozici vedoucího odboru nad rámec období uvedeného níže. V souvislosti s odchodem H. Mascheka do důchodu plánovaným na 1. října 2011 se s ním město Vídeň dohodlo na následujícím:

2. Žádost o důchod ze dne 1. října 2011 Hans Maschek předloží do konce roku písemnou žádost o odchod do důchodu s účinností od 1. října 2011.

3. Pozice vedoucího odboru Aby byl zajištěn plynulý přechod, Hans Maschek bude dále zastávat pozici vedoucího odboru až do dne 31. prosince 2011. Do tohoto data vyčerpá pět až šest týdnů ze své dovolené za kalendářní rok. Dovolená se rozdělí do konce října v souladu s Wiener Linien (pokyny města Vídně). Dne 1. ledna 2011 bude H. Maschek uvolněn z pozice vedoucího odboru.

4. Ukončení výkonu služby Ode dne 1. ledna 2011 Magistrát – Personální oddělení technických služeb města Vídně přestane využívat služeb H. Mascheka, který si ponechá svůj plat.“

13 Druhá dohoda uzavřená dne 21. července 2011, která nahradila první dohodu, stanoví následující:

„1.

Obecná ujednání Smluvní strany této dohody sjednaly, že služby H. Mascheka na pozici vedoucího odboru nemohou být nadále využívány nad rámec níže uvedeného období. V souvislosti s odchodem H. Mascheka do důchodu plánovaným na 1. července 2012 se s ním město Vídeň dohodlo na následujícím:

2. Žádost o důchod ze dne 1. července 2012 Hans Maschek předloží písemnou žádost o odchod do důchodu s účinností od 1. července 2012. Rozhodnutí o penzionování bude tedy H. Maschekovi předáno osobně [...]. Hans Maschek písemně prohlašuje, že proti tomuto rozhodnutí neuplatní žádný opravný prostředek.

3. Pozice vedoucího odboru Hans Maschek vykonával funkci vedoucího odboru až do dne 31. prosince 2010. Z této pozice byl uvolněn s účinností ode dne 1. ledna 2011.

4. Ukončení výkonu služby Ode dne 1. ledna 2011 Magistrát – Personální oddělení technických služeb města Vídně se souhlasem Wiener Linien GmbH & Co KG přestane využívat služeb H. Mascheka, který si ponechá svůj plat [...]. [...]

7. Odkládací podmínka Tato dohoda se váže na odkládací podmínku, která je taková, že prohlášení o ukončení výkonu služby ze dne 21. července 2011 nabude plného právního účinku a že H. Maschek učiní právoplatné prohlášení o vzdání se veškerých opravných prostředků uvedené v článku 2 této dohody.“

14 V okamžiku uzavření druhé dohody podal H. Maschek rovněž žádost o odchod do důchodu. Jeho zaměstnavatel v důsledku toho přijal dne 21. července 2011 na základě § 115i odst. 1 ZoPU rozhodnutí o penzionování H. Mascheka s účinkem ode dne 1. července 2012. Dotyčný se nato zavázal vzdát veškerých opravných prostředků proti tomuto rozhodnutí.

15 Podle předkládajícího soudu bylo doloženo, že nepřítomnost H. Mascheka na pracovišti byla ode dne 15. listopadu 2010 až do dne 31. prosince 2010 odůvodněna pracovním volnem z důvodu nemoci, a že od dne 1. ledna 2011 až do dne 30. června 2012, tedy do skončení služebního poměru z důvodu odchodu do důchodu, měl H. Maschek povinnost se nedostavit na pracoviště z důvodu pracovního pokynu vyplývajícího z druhé dohody.

16 Hans Maschek nicméně tvrdí, že krátce před 30. červnem 2012 onemocněl. Z toho důvodu má za to, že má nárok na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok a v tomto ohledu podal žádost svému zaměstnavateli.

17 Rozhodnutím ze dne 1. července 2014 zaměstnavatel zamítl jeho žádost na základě § 41a odst. 2 třetí pododstavec ZoPP.

18 Verwaltungsgericht Wien (Správní soud ve Vídni), ke kterému podal H. Maschek žalobu proti tomuto rozhodnutí, vyjadřuje pochybnosti o slučitelnosti § 41a odst. 2 ZoPP s článkem 7 odst. 2 směrnice 2003/88.

19 Ustanovení § 41a odst. 2 ZoPP totiž zbavuje úředníka „zodpovědného za to, že nevyčerpal svůj nárok na dovolenou za kalendářní rok“ nároku na získání finanční náhrady za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok, zejména odchází-li do důchodu na základě § 115i odst. 1 ZoPU, jako je tomu v projednávané věci.

20 Předkládající soud se proto s ohledem na situaci, která je dána ve věci v původním řízení, domnívá, že § 41a odst. 2 ZoPP může být v rozporu s judikaturu Soudního dvora týkající se článku 7 směrnice 2003/88, pokud úředník, který odešel do důchodu na vlastní žádost, je zbaven nároku na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok, i když byl zmíněný úředník krátce před svým odchodem do důchodu nemocný a předložil v této souvislosti lékařské potvrzení.

21 Zadruhé se předkládající soud táže na podmínky, na které je vázáno poskytnutí finanční náhrady za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok pracovníkovi, který jako ve věci v původním řízení nemohl z důvodu nemoci před skončením pracovního poměru vyčerpat placenou dovolenou za kalendářní rok. Předkládající soud se zejména domnívá, že poskytnutí této náhrady by mělo být podmíněno tím, že takový pracovník musí informovat včas svého zaměstnavatele o svojí nemoci a předložit mu lékařské potvrzení, které ji dokládá.

22 Zatřetí předkládající soud pokládá otázku, zda za předpokladu, že Soudní dvůr rozhodne, že § 41a odstavce 1 a 2 ZoPP jsou v rozporu s unijním právem, musí vnitrostátní právní předpisy podle článku 7 směrnice 2003/88 stanovit ve prospěch pracovníků, kteří jsou neoprávněně vyloučeni z možnosti využít finanční náhrady za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok na základě tohoto ustanovení, příznivější podmínky, za kterých lze tento nárok uplatnit, než jsou podmínky stanovené uvedenou směrnicí, zejména pokud jde o výši náhrady, která musí být těmto pracovníkům poskytnuta.

23 Za těchto podmínek se Verwaltungsgericht Wien (Správní soud ve Vídni) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Je takové vnitrostátní právní ustanovení, jako je ustanovení § 41a odst. 2 [ZoPP], které nepřiznává pracovníkovi, který z vlastní vůle rozvázal pracovní poměr k určitému dni, žádnou [finanční] náhradu [za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok] ve smyslu článku 7 směrnice 2003/88, slučitelné s článkem 7 této směrnice?

V případě záporné odpovědi se klade otázka, zda [je v souladu s článkem 7 směrnice 2003/88] vnitrostátní právní ustanovení, podle něhož je každý pracovník, který z vlastní vůle rozváže pracovní poměr, povinen učinit vše nezbytné k tomu, aby do rozvázání tohoto pracovního poměru vyčerpal

veškerou dovolenou za kalendářní rok, na niž má nárok, a podle něhož by nárok na [finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok] v případě rozvázání pracovního poměru na žádost pracovníka vznikl jen tehdy, když pracovník, i v případě podání žádosti o dovolenou za kalendářní rok začínající dnem podání žádosti o rozvázání pracovního poměru, nemůže svou dovolenou v rozsahu odpovídajícímu zůstatku, z kterého požadovaná náhrada vychází, vyčerpat?

2) Je nutno z vycházet z toho, že nárok na [finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok] na základě nároku na dovolenou za kalendářní rok vzniká jen tehdy, když pracovník, který v důsledku pracovní neschopnosti nebyl schopen svou dovolenou vyčerpat ještě před skončením svého pracovního poměru, a) svého zaměstnavatele o této pracovní neschopnosti (která vznikla například v důsledku nemoci) bez zbytečného odkladu vyrozuměl (v zásadě tedy před skončením pracovního poměru) a b) svou pracovní neschopnost (která vznikla například v důsledku nemoci) bez zbytečného odkladu (v zásadě tedy před skončením pracovního poměru) doložil (například lékařským potvrzením)?

Pro případ záporné odpovědi je pokládána otázka, zda vnitrostátní právní ustanovení – podle něhož má pracovník, který z důvodu svojí pracovní neschopnosti nemohl vyčerpat nárok na dovolenou za kalendářní rok před skončením pracovního poměru, má nárok [na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok], na kterou mu vznikl nárok, jen tehdy, když a) svého zaměstnavatele bez zbytečného odkladu (v zásadě tedy před skončením pracovního poměru) o této své pracovní neschopnosti (která vznikla například v důsledku nemoci) vyrozuměl a b) pracovní neschopnost (která vznikla například v důsledku nemoci) bez zbytečného odkladu (v zásadě tedy před skončením pracovního poměru) doložil (například lékařským potvrzením) – je v souladu s článkem 7 směrnice 2003/88?

3) Podle judikatury Soudního dvora Evropské unie (viz rozsudky ze dne 18. března 2004, Merino Gomez C-342/01,EU:C:2004:160, bod 31; ze dne 24. ledna 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, body 47 až 50; ze dne 3. května 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, bod 37) je na volném uvážení členských států, zda zákonem stanoví, že pracovník má nárok na dovolenou za kalendářní rok nebo na [finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok] přesahující minimální výši nároku zaručenou článkem 7 směrnice 2003/88. Nároky, které přiznává článek 7 směrnice 2003/88, jsou přímo použitelné (srov. rozsudek Soudního dvora ze dne 24. ledna 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, body 34 až 36, a ze dne 12. června 2014, Bollacke, C118/13, EU:C:2014:1755, bod 28).

Vede s ohledem na tento výklad článku 7 směrnice 2003/88 skutečnost, že vnitrostátní zákonodárce přiznává určitému okruhu osob výrazně vyšší nárok na [finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok], než jaký stanoví uvedené ustanovení směrnice, k tomu, že v důsledku přímého účinku článku 7 směrnice 2003/88 osoby, kterým vnitrostátní právní úprava v rozporu s [touto] směrnicí nepřiznává nárok na [finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok], mají nárok na obdobnou náhradu ve výši výrazně vyšší, než jakou přiznává uvedené ustanovení [této] směrnice, stejně jako je tomu u osob zvýhodněných vnitrostátní právní úpravou?“

K předběžným otázkám

24 Podstatou tří otázek předkládajícího soudu, které je třeba zkoumat společně, je, zda musí být čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 vykládán v tom smyslu, že brání takovým vnitrostátním právním předpisům, jako jsou právní předpisy dotčené ve věci v původním řízení, které zbavují nároku na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok pracovníka, jehož pracovní poměr byl rozvázán z důvodu jeho žádosti o odchod do důchodu a který nemohl před skončením tohoto pracovního poměru vyčerpat svoji placenou dovolenou za kalendářní rok, na kterou měl nárok. V případě kladné odpovědi se předkládající soud táže, zda vnitrostátními právními předpisy musí podle článku 7 směrnice 2003/88 stanovit ve prospěch pracovníků, kteří v rozporu s tímto ustanovením nemají nárok

na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok, příznivější podmínky, za kterých lze tento nárok uplatnit, než jsou podmínky vyplývající ze směrnice 2003/88, zejména pokud jde o výši náhrady, která musí být těmto pracovníkům poskytnuta.

25 Pro poskytnutí užitečné odpovědi předkládajícímu soudu je třeba zaprvé připomenout, že jak vyplývá ze samotného znění čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, od kterého tato směrnice nepřipouští odchylku, mají všichni pracovníci nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů. Tento nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, který je třeba podle ustálené judikatury považovat za zásadu sociálního práva Unie, jež má zvláštní význam, je tudíž přiznán každému pracovníkovi bez ohledu na jeho zdravotní stav (rozsudky ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další, C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 54, a ze dne 3. května 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, bod 28).

26 Jestliže byl pracovní poměr rozvázán a placenou dovolenou za kalendářní rok není již ve skutečnosti možné vyčerpat, stanoví čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88, že pracovník má nárok na finanční náhradu, aby se předešlo tomu, že z důvodu této nemožnosti nebude pracovník moci tohoto nároku využít, a to ani ve formě finanční (v tomto smyslu viz rozsudky Schultz-Hoff a další, EU:C:2009:18, bod 56, jakož i Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, bod 29).

27 Dále je třeba rovněž uvést, že čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88, jak je vykládán Soudním dvorem, stanoví pro vznik nároku na finanční náhradu pouze ty podmínky, že pracovní poměr skončil a že pracovník nevyčerpal všechnu placenou dovolenou za kalendářní rok, na kterou měl nárok ke dni skončení tohoto poměru (rozsudek ze dne 12. června 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, bod 23).

28 Z toho v souladu s čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 vyplývá, že pracovník, který do skončení svého pracovního poměru nemohl vyčerpat celý nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, má nárok na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok. Důvod skončení pracovního poměru je v tomto ohledu irelevantní.

29 Skutečnost, že pracovník rozvazuje svůj pracovní poměr z vlastní vůle, nemá proto žádný dopad na jeho nárok přijmout případnou finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok, na niž mu vznikl nárok, kterou nemohl vyčerpat před skončením svého pracovního poměru.

30 S ohledem na výše uvedené je třeba konstatovat, že čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že brání takovým vnitrostátním právním předpisům, jako jsou právní předpisy dotčené ve věci v původním řízení, které zbavují nároku na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok pracovníka, jehož pracovní poměr byl rozvázán z důvodu jeho žádosti o odchod do důchodu a který nemohl vyčerpat svůj nárok na dovolenou před skončením tohoto pracovního poměru.

31 Pokud jde zadruhé o takovou situaci, jako je situace dotčená ve věci v původním řízení, je třeba připomenout, že čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátním právním předpisům nebo praxi, podle kterých se při rozvázání pracovního poměru neproplácí žádná finanční náhrada za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok pracovníkovi, který měl pracovní volno z důvodu nemoci během celého referenčního období nebo období převoditelnosti nebo po jejich část, což bylo důvodem k tomu, že nemohl uplatnit svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok (rozsudky ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další, C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 62, a ze dne 3. května 2013, Neidel, EU:C:2012:263, bod 30).

32 Článek 7 odst. 2 směrnice 2003/88 musí být proto vykládán v tom smyslu, že pracovník má při odchodu do důchodu nárok na finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok, kterou nevyčerpal proto, že svou funkci nevykonával z důvodu nemoci (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 3. května 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, bod 32).

33 Z toho vyplývá, že pokud jde o období od 15. listopadu do 31. prosince 2010, u něhož je prokázáno, že H. Maschek byl v pracovní neschopnosti a že z tohoto důvodu nemohl během této doby vyčerpat svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, který mu vznikl, má H. Maschek v souladu s čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 nárok na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok.

34 Kromě toho 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 (rozsudky ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další., C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 25, a ze dne 22. listopadu 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, bod 31).

35 Za těchto podmínek, a aby byl zajištěn užitečný účinek tohoto nároku na dovolenou za kalendářní rok, je třeba konstatovat, že pracovník, jehož pracovní poměr skončil a který byl na základě dohody uzavřené se svým zaměstnavatelem zavázán se nedostavit na své pracoviště po určité období, které předcházelo jeho odchodu do důchodu, přičemž stále pobíral plat, nemá nárok na finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok, na kterou mu vznikl nárok, nevyčerpanou v průběhu tohoto období, ledaže nárok na dovolenou nemohl vyčerpat z důvodu nemoci.

36 Předkládajícímu soudu proto přísluší zkoumat, zda v souladu s druhou dohodou uzavřenou mezi H. Maschekem a jeho zaměstnavatelem dne 21. července 2011, která je reprodukována v bodě 13 tohoto rozsudku, měl H. Maschek skutečně povinnost se nedostavit na pracoviště v období od 1. ledna 2011 do 30. června 2012 a stále pobíral plat. Pokud tomu tak bylo, nemá H. Maschek nárok na finanční náhradu za dovolenou za kalendářní rok, na niž mu vznikl nárok, kterou nemohl vyčerpat v průběhu tohoto období.

37 Pakliže H. Maschek v průběhu téhož období nemohl vyčerpat nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok z důvodu nemoci, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu, bude mít H. Maschek v souladu s čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 nárok na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok.

38 Pokud jde zatřetí o otázku, zda musí vnitrostátní právní předpisy podle článku 7 směrnice 2003/88 stanovit ve prospěch pracovníků, kteří v rozporu s tímto ustanovením nemají nárok na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok, příznivější podmínky, za kterých lze tento nárok uplatnit, než jsou podmínky stanovené směrnicí 2003/88, zejména pokud jde o výši náhrady, která musí být těmto pracovníkům poskytnuta, je třeba připomenout, že pokud je cílem směrnice 2003/88 stanovit minimální požadavky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví v oblasti úpravy pracovní doby, který jsou členské státy povinny dodržovat, mají v souladu s článkem 15 uvedené směrnice možnost přijímat pro pracovníky příznivější ustanovení. Směrnice 2003/88 tak nebrání vnitrostátním předpisům, které upravují delší placenou dovolenou za kalendářní rok, než je minimální doba čtyř týdnů zaručená v článku 7 této směrnice, přiznávanou za podmínek pro její získání a poskytnutí stanovených vnitrostátním právem (viz zejména rozsudky ze dne 24. ledna 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, bod 47, a ze dne 3. května 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, body 34 a 35).

39 Je tedy věcí členských států, aby se rozhodly, zda poskytnou pracovníkům dodatečnou placenou dovolenou k minimální čtyřtýdenní placené dovolené za kalendářní rok, která je stanovena v článku 7 směrnice 2003/88. Za takové situace mohou členské státy přiznat pracovníkovi, který z důvodu nemoci nemohl před skončením svého pracovního poměru vyčerpat celou svoji dodatečnou placenou dovolenou za kalendářní rok, nárok na finanční náhradu odpovídající této dodatečné době. Je věcí členských států, aby stanovily podmínky pro přiznávání tohoto nároku (viz rozsudek ze dne 3. května 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, bod 36).

40 S přihlédnutím ke všem výše uvedeným úvahám je třeba na otázky položené předkládajícím soudem odpovědět tak, že článek 7 odst. 2 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tomto smyslu, že:

— brání takovým vnitrostátním právním předpisům, jako jsou právní předpisy dotčené ve věci v původním řízení, které zbavují nároku na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok pracovníka, jehož pracovní poměr byl rozvázán z důvodu jeho žádosti o odchod do důchodu a který nemohl před skončením tohoto pracovního poměru vyčerpat svůj nárok;

— pracovník má při odchodu do důchodu nárok na finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok, kterou nevyčerpal proto, že svou funkci nevykonával z důvodu nemoci;

— pracovník, jehož pracovní poměr skončil a který na základě dohody uzavřené se zaměstnavatelem byl zavázán se nedostavit na své pracoviště v průběhu určitého období, které předcházelo jeho odchodu do důchodu, přičemž stále pobíral plat, nemá nárok na finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok, na kterou mu vznikl nárok, nevyčerpanou v průběhu tohoto období, ledaže nárok na dovolenou nemohl vyčerpat z důvodu nemoci;

— je věcí členských států, aby se rozhodly, zda poskytnou pracovníkům dodatečnou placenou dovolenou k minimální čtyřtýdenní placené dovolené za kalendářní rok, která je stanovena v článku 7 směrnice 2003/88. Za takové situace mohou členské státy přiznat pracovníkovi, který z důvodu nemoci nemohl před skončením svého pracovního poměru vyčerpat celou svoji dodatečnou placenou dovolenou za kalendářní rok, nárok na finanční náhradu odpovídající této dodatečné době. Je věcí členských států, aby stanovily podmínky pro přiznávání tohoto nároku.

K nákladům řízení

41 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 (desátý senát) rozhodl takto:

Článek 7 odst. 2 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 takovým vnitrostátním právním předpisům, jako jsou právní předpisy dotčené ve věci v původním řízení, které zbavují nároku na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok pracovníka, jehož pracovní poměr byl rozvázán z důvodu jeho žádosti o odchod do důchodu a který nemohl před rozvázáním tohoto pracovního poměru vyčerpat svůj nárok na dovolenou;**

— **pracovník má při odchodu do důchodu nárok na finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok, kterou nevyčerpal proto, že svou funkci nevykonával z důvodu nemoci;**

— **pracovník, jehož pracovní poměr skončil a který na základě dohody uzavřené se zaměstnavatelem byl zavázán se nedostavit na své pracoviště v průběhu určitého období, které předcházelo jeho odchodu do důchodu, přičemž stále pobíral plat, nemá nárok na finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok, na kterou mu vznikl nárok, nevyčerpanou v průběhu tohoto období, ledaže nárok na dovolenou nemohl vyčerpat z důvodu nemoci;**

— **je věcí členských států, aby se rozhodly, zda poskytnou pracovníkům dodatečnou placenou dovolenou k minimální čtyřtýdenní placené dovolené za kalendářní rok, která je stanovena v článku 7 směrnice 2003/88. Za takové situace mohou členské státy přiznat pracovníkovi, který z důvodu nemoci nemohl před skončením svého pracovního poměru vyčerpat celou svoji dodatečnou placenou dovolenou za kalendářní rok, nárok na finanční náhradu odpovídající této dodatečné době. Je věcí členských států, aby stanovily podmínky pro přiznávání tohoto nároku.**

Podpisy.