Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (prvního senátu)

9. listopadu 2023 *

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Úprava pracovní doby – Směrnice 2003/88/ES – Článek 7 – Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok – Převod nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok v případě dlouhodobé nemoci – Listina základních práv Evropské unie – Článek 31 odst. 2“

Ve spojených věcech C-271/22 až C-275/22,

jejichž předmětem je pět žádostí o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU podaných rozhodnutími conseil de prud'hommes d'Agen (pracovní soud v Agenu, Francie) ze dne 14. února 2022, došlými Soudnímu dvoru dne 21. dubna 2022, v řízeních,

XT (C-271/22),

KH (C-272/22),

BX (C-273/22),

FH (C-274/22),

NW (C-275/22)

proti

Keolis Agen SARL,

za účasti:

Syndicat national des transports urbains SNTU-CFDT,

SOUDNÍ DVŮR (první senát),

ve složení: A. Arabadžev, předseda senátu, T. von Danwitz (zpravodaj), P. G. Xuereb, A. Kumin a I. Ziemele, soudci,

generální advokátka: T. Ćapeta,

za soudní kancelář: A. Calot Escobar, vedoucí

* Jednací jazyk: francouzština.

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření, která předložili:

– za XT, KH, BX, FH, NW: E. Delgado, avocate,

– za Keolis Agen SARL: J. Daniel, avocat,

– za francouzskou vládu: A. Daniel, B. Herbaut a N. Vincent, jako zmocněnci,

– za Evropskou komisi: D. Martin a D. Recchia, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 23. března 2023,

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), jakož i čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“).

2 Tyto žádosti byly předloženy v rámci sporů mezi XT, KH, BX, FH a NW, žalobci v původním řízení, na straně jedné a společností Keolis Agen SARL na straně druhé ve věci odmítnutí posledně uvedenou společností umožnit jim čerpat nabyté dny dovolené, které nemohli vyčerpat z důvodu pracovní neschopnosti z důvodu nemoci, nebo jim vyplatit finanční náhradu za nevyčerpanou dovolenou po ukončení jejich pracovního poměru.

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.“

Francouzská právní úprava

4 Podle článku L. 3141–3 code du travail (zákoník práce) má zaměstnanec nárok na dovolenou v délce dvou a půl pracovních dnů za měsíc skutečně odpracované doby u stejného zaměstnavatele.

5 Znění článku L. 3141-5 tohoto zákona je následující:

„Pro účely stanovení doby trvání dovolené se za skutečně odpracovanou dobu považují:

1° doba placené dovolené;

[…]

5° doby nepřetržitého trvání, které nepřekračují jeden rok, během nichž je plnění z pracovní smlouvy přerušeno z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání;

[…]“

6 Článek L. 3245-1 uvedeného zákoníku stanoví:

„Žaloba na zaplacení nebo na vrácení mzdy se promlčí po uplynutí tří let ode dne, kdy se osoba, která žalobu podává, dozvěděla nebo měla dozvědět o skutečnostech, na základě kterých mohla tuto žalobu podat. Návrh se může týkat částek dlužných za poslední tři roky od tohoto dne nebo v případě, že došlo k ukončení pracovní smlouvy, částek dlužných za tři roky předcházející ukončení pracovní smlouvy.“

7 Článek D. 3141-7 téhož zákoníku stanoví:

„Výplata náhrad za placenou dovolenou podléhá pravidlům stanoveným v knize II pro výplatu mezd.“

Spory v původním řízení a předběžné otázky

8 Keolis Agen je soukromá společnost, která je pověřena výkonem veřejné služby v oblasti hromadné osobní dopravy.

9 Někteří ze žalobců v původním řízení mají s touto společností uzavřené pracovní smlouvy na dobu neurčitou, a další měli takové pracovní smlouvy před tím, než byli prohlášeni za nezpůsobilé k výkonu práce a jejich pracovní smlouvy byly ukončeny.

10 Po dobu trvání příslušných pracovních smluv byli žalobci v původním řízení v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci po dobu delší než jeden rok. Požádali proto společnost Keolis Agen o to, aby jim umožnila čerpání dnů placené dovolené za kalendářní rok, které nemohly vyčerpat během příslušných období nemoci, a pro ty z nich, jejichž smlouvy byly ukončeny, o kompenzační peněžitou náhradu za dny nevyčerpané dovolené. Tyto žádosti byly podány méně než patnáct měsíců po skončení referenčního období jednoho roku, které zakládá nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, a byly omezeny pouze na nároky nabyté během nejvýše dvou po sobě jdoucích referenčních období.

11 Keolis Agen uvedené žádosti zamítla na základě článku L. 3141–5 code du travail (zákoník práce) z důvodu, že pracovní neschopnosti dotčené ve věci v původním řízení trvaly déle než jeden rok a nebyly způsobeny nemocí z povolání.

12 Vzhledem k tomu, že žalobci v původním řízení měli za to, že toto odmítnutí je v rozporu s unijním právem, a zejména s čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny, podali žalobu ke conseil de prud'hommes d'Agen (pracovní soud v Agen, Francie), který je předkládajícím soudem v projednávaných věcech.

13 Předkládající soud si klade otázku, zda se žalobci v původním řízení mohou dovolávat nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok podle čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 vůči společnosti Keolis Agen, tedy soukromému podniku, který je pověřený výkonem veřejné služby.

14 Předkládající soud dále uvádí, že vnitrostátní právo výslovně nestanoví lhůtu pro převod nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok získaných během pracovní neschopnosti z důvodu dlouhodobé nemoci. Tento soud připomíná, že podle judikatury Soudního dvora, a zvláště podle judikatury vycházející z rozsudku ze dne 22. listopadu 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), lze připustit lhůtu pro převod v trvání patnácti měsíců, pokud referenční období, na jehož základě vzniká nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, trvá jeden rok. Conseil d'État (Státní rada, Francie) mimoto uplatnila takovou lhůtu patnácti měsíců ve své judikatuře. Naproti tomu Cour de cassation (Kasační soud, Francie) ve své judikatuře připustil možnost neomezeného převodu nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok nahromaděných z důvodu pracovní neschopnosti z důvodu dlouhodobé nemoci. S ohledem na tyto rozdíly v judikatuře se předkládající soud táže jednak na přiměřenou lhůtu pro převod, kterou lze uplatnit, a jednak na to, zda by v případě neexistence vnitrostátního ustanovení vymezujícího uvedenou lhůtu byla neomezená lhůta pro převod případně v souladu s unijním právem.

15 Za těchto podmínek se conseil de prud'hommes d'Agen (pracovní soud v Agen) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Musí být čl. 7 odst. 1 [směrnice 2003/88] vykládán v tom smyslu, že je přímo použitelný ve vztazích mezi soukromým dopravcem, který má jediné pověření veřejnou službou, a jeho zaměstnanci, a to zvláště s ohledem na liberalizaci odvětví železniční osobní dopravy?

2) Jaká je přiměřená lhůta pro převod získaného nároku na čtyři týdny placené dovolené za kalendářní rok ve smyslu čl. 7 odst. 1 [směrnice 2003/88], pokud doba, během níž lze nárok na placenou dovolenou získat, činí jeden rok?

3) Je použití neomezené lhůty pro převod, neexistuje-li vnitrostátní právní nebo smluvní ustanovení vymezující uvedenou lhůtu, v rozporu s čl. 7 odst. 1 [směrnice 2003/88]?“

K předběžným otázkám

K první otázce

16 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda článek 7 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že pracovník se může dovolávat nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok vůči svému zaměstnavateli, i když je tento zaměstnavatel soukromým podnikem, který je pověřený výkonem veřejné služby.

17 Úvodem je třeba připomenout, že se článku 7 směrnice 2003/88 v zásadě nelze dovolávat ve sporu mezi jednotlivci (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 26. března 2015, Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, bod 48).

18 Podle ustálené judikatury však toto ustanovení odráží a konkretizuje základní právo na placenou dovolenou za kalendářní rok zakotvené v čl. 31 odst. 2 Listiny (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 26, jakož i citovaná judikatura).

19 První otázku je proto třeba zkoumat nejen s ohledem na článek 7 směrnice 2003/88, ale rovněž s ohledem na čl. 31 odst. 2 Listiny.

20 Je třeba připomenout, jak vyplývá ze samotného znění čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, 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 s omezeními výslovně uvedenými 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).

21 V tomto ohledu 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 22. září 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 25 a citovaná judikatura).

22 V této souvislosti je třeba uvést, že zatímco čl. 31 odst. 2 Listiny zaručuje každému pracovníkovi právo na placenou dovolenou za kalendářní rok, čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 tuto zásadu provádí tím, že stanoví délku uvedené doby (rozsudek ze dne 22. září 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 26, jakož i citovaná judikatura).

23 Právo každého pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok zakotvené v čl. 31 odst. 2 Listiny tedy existuje jako právo kogentní a bezpodmínečné, přičemž k jeho bezpodmínečnosti není třeba, aby bylo konkretizováno v ustanoveních unijního či vnitrostátního práva, která pouze upřesňují konkrétní délku placené dovolené za kalendářní rok a případně určité podmínky pro její čerpání. Z toho vyplývá, že uvedené ustanovení samo o sobě zakládá pracovníkům právo uplatnitelné jako takové ve sporu proti jejich zaměstnavateli v situaci, na kterou se vztahuje unijní právo, a tudíž i Listina (rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, bod 74 a citovaná judikatura).

24 Pokud jde o situace, které spadají do oblasti působnosti čl. 31 odst. 2 Listiny, toto ustanovení má za následek, že vnitrostátní soud, jemuž je předložen spor mezi pracovníkem a jeho zaměstnavatelem, který má postavení soukromé osoby, nesmí aplikovat vnitrostátní právní úpravu, která nerespektuje zásadu, podle níž uvedený pracovník nemůže ztratit nabytý nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok po uplynutí referenčního období nebo období převoditelnosti stanoveného vnitrostátním právem, pokud tento pracovník nemohl čerpat dovolenou, ani s tím související nárok na finanční náhradu za tuto dovolenou v případě ukončení pracovního poměru, která představuje substituční nárok k nároku na tuto placenou dovolenou za kalendářní rok (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, body 75 a 81).

25 V této souvislosti je nesporné, že v určitých zvláštních situacích, kdy pracovník není schopen plnit své úkoly, nemůže členský stát vázat nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok na podmínku, že 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).

26 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 25. června 2020, Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria a Iccrea Banca, C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 60).

27 V projednávané věci jsou tedy žalobci v původním řízení oprávněni dovolávat se vůči svému zaměstnavateli nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, který je zakotven v čl. 31 odst. 2 Listiny a konkretizován v článku 7 směrnice 2003/88, bez ohledu na jeho postavení soukromého podniku, který je pověřený výkonem veřejné služby, a je na předkládajícím soudu, aby nepoužil vnitrostátní právní úpravy, která je v rozporu s těmito ustanoveními unijního práva.

28 Na první otázku je proto třeba odpovědět tak, že čl. 31 odst. 2 Listiny a článek 7 směrnice 2003/88 musí být vykládány v tom smyslu, že se pracovník může dovolávat nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, který je zakotven v prvním a konkretizován ve druhém z těchto ustanovení, vůči svému zaměstnavateli, přičemž okolnost, že tento zaměstnavatel je soukromým podnikem, který je pověřený výkonem veřejné služby, je v tomto ohledu irelevantní.

K druhé otázce

29 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, aby Soudní dvůr vymezil lhůtu pro převod použitelnou na nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok uvedený v článku 7 směrnice 2003/88 v případě referenčního období rovnajícího se jednomu roku.

30 Podle čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 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.

31 Proto, jak vyplývá ze samotného znění článku 7 směrnice 2003/88 a judikatury Soudního dvora, členským státům přísluší definovat ve vnitrostátní právní úpravě podmínky pro uplatnění nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok a pro jeho realizaci tím, že upřesní konkrétní okolnosti, za kterých mohou pracovníci uvedeného nároku využít [v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 22. září 2022, LB (Promlčení nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok), C-120/21, EU:C:2022:718, bod 24 a citovaná judikatura].

32 Jak uvedli žalobci v původním řízení, francouzská vláda a Evropská komise v písemných vyjádřeních, Soudnímu dvoru nepřísluší, aby na základě žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce vymezil lhůtu pro převod použitelnou na nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok uvedený v článku 7 této směrnice, jelikož stanovení této lhůty je součástí podmínek pro uplatnění nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok a pro jeho realizaci, a tudíž přísluší dotyčnému členskému státu. Při výkladu článku 7 uvedené směrnice může Soudní dvůr pouze přezkoumat, zda lhůta pro převod stanovená dotyčným členským státem nemůže zasáhnout do tohoto práva na placenou dovolenou za kalendářní rok.

33 Soudní dvůr tedy nemá pravomoc k odpovědi na druhou předběžnou otázku.

K třetí otázce

34 Podstatou třetí otázky předkládajícího soudu je, zda článek 7 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátním právním předpisům nebo zvyklostem, jež v případě neexistence vnitrostátního ustanovení, které by stanovilo výslovné časové omezení pro převod nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok, které vznikly a nebyly využity z důvodu pracovní neschopnosti z důvodu dlouhodobé nemoci, umožňují vyhovět žádostem o placenou dovolenou za kalendářní rok podaným pracovníkem po uplynutí referenčního období zakládajícího nárok na tuto dovolenou.

K přípustnosti

35 Francouzská vláda a Komise uvádějí, že třetí otázka je nepřípustná.

36 Podle francouzské vlády je popis právního rámce poskytnutý předkládajícím soudem nesprávný a opírá se zejména o nesprávný výklad judikatury Cour de cassation (Kasační soud, Francie), z níž nevyplývá, že by vnitrostátní právo umožňovalo neomezený převod nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok nahromaděných během pracovní neschopnosti z důvodu dlouhodobé nemoci. Tato vláda tvrdí, že při neexistenci výslovného ustanovení ve vnitrostátním právu v tomto ohledu se použije obecná tříletá promlčecí lhůta stanovená v článku L. 3245–1 code du travail (zákoník práce). Z toho důvodu má položená otázka hypotetickou povahu a nesouvisí s realitou sporů v původních řízeních.

37 Komise zejména připomíná, že XT, žalobce v původním řízení ve věci C-271/22, byl před svým propuštěním nepřetržitě v období od 9. ledna 2017 do 31. října 2018 v pracovní neschopnosti, že k jeho propuštění z pracovního poměru došlo dne 3. prosince 2018 a že žádost o finanční náhradu podal dne 3. ledna 2019, tedy měsíc po uvedeném propuštění a méně než třináct měsíců po referenčním období pro nároky na placenou dovolenou získané v roce 2017. Spor v původním řízení tedy nevyžaduje přezkum legality případného neomezeného převodu nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok, takže tato třetí předběžná otázka musí být prohlášena za nepřípustnou z důvodu své hypotetické povahy.

38 V tomto ohledu je třeba připomenout, že se na otázky týkající se výkladu unijního práva položené vnitrostátním soudem v právním a skutkovém rámci, který tento soud vymezí na vlastní odpovědnost a jehož správnost nepřísluší Soudnímu dvoru ověřovat, vztahuje domněnka relevance. Odmítnutí žádosti podané vnitrostátním soudem je ze strany Soudního dvora možné pouze tehdy, je-li zjevné, že žádaný výklad unijního práva nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, jestliže se jedná o hypotetický problém, nebo také jestliže Soudní dvůr nedisponuje skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny (rozsudek ze dne 15. prosince 2022, Veejaam a Espo, C-470/20, EU:C:2022:981, bod 51 a citovaná judikatura).

39 V projednávané věci je třeba konstatovat, že předkládající soud jasně vymezil skutkový a právní rámec, do něhož je třetí otázka zasazena, přičemž uvedl důvody, proč má za to, že vnitrostátní právo nestanoví časové omezení pro převod nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok. Kromě toho jasně uvedl, v čem je odpověď na tuto otázku nezbytná k tomu, aby bylo možné rozhodnout o případném převodu nároků dotčených v původním řízení. Za těchto podmínek není

zjevné, že by uvedená otázka byla hypotetická nebo že by neměla žádný vztah k realitě nebo předmětu sporů v původních řízeních, takže domněnku relevance uvedenou v předchozím bodě nelze zpochybnit.

40 Z informací poskytnutých předkládajícím soudem však vyplývá, že žádosti žalobců v původním řízení byly společnosti Keolis Agen předloženy méně než patnáct měsíců po skončení dotčeného referenčního období a byly omezeny na práva týkající se dvou po sobě jdoucích referenčních období. Je tedy třeba mít za to, že třetí otázka je položena pouze s ohledem na tyto okolnosti, které vycházejí ze skutkového rámce, ve kterém byla předložena Soudnímu dvoru.

41 Z toho vyplývá, že třetí otázka je přípustná v rozsahu, v němž se týká žádostí o placenou dovolenou za kalendářní rok podaných pracovníkem méně než patnáct měsíců po skončení referenčního období zakládajícího nárok na tuto dovolenou a omezených na dvě po sobě jdoucí referenční období.

K věci samé

42 Jak vyplývá z ustálené judikatury Soudního dvora připomenuté v bodě 31 tohoto rozsudku, členským státům přísluší, aby ve vnitrostátní právní úpravě vymezily podmínky pro uplatnění nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok a pro jeho realizaci tím, že upřesní konkrétní okolnosti, za kterých mohou pracovníci využít uvedeného nároku.

43 V tomto ohledu Soudní dvůr rozhodl, že stanovení období převoditelnosti pro dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou na konci referenčního období je součástí podmínek pro uplatnění nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok a pro jeho realizaci, a spadá tedy v zásadě do pravomoci členských států (rozsudek ze dne 22. listopadu 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, bod 25 a citovaná judikatura).

44 Soudní dvůr upřesnil, 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 touto směrnicí, včetně zániku uvedeného nároku na konci referenčního období nebo období převoditelnosti, za podmínky, že pracovník, jehož nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zanikl, měl skutečně možnost uplatnit nárok, který mu uvedená směrnice přiznává [rozsudek ze dne 22. září 2022, LB (Promlčení nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok), C-120/21, EU:C:2022:718, bod 25 a citovaná judikatura].

45 Podle ustálené judikatury může být totiž základní právo na placenou dovolenou za kalendářní rok zakotvené v čl. 31 odst. 2 Listiny omezeno při dodržení přísných podmínek stanovených v čl. 52 odst. 1 Listiny, a sice za předpokladu, že jsou tato omezení stanovena zákonem, respektují podstatu tohoto práva a při dodržení zásady proporcionality jsou nezbytná a skutečně odpovídají cílům obecného zájmu, které uznává Unie [v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 22. září 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 33, jakož i LB (Promlčení nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok), C-120/21, EU:C:2022:718, bod 36].

46 Ve zvláštním kontextu, kdy dotčeným pracovníkům bylo zabráněno v uplatnění nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok z důvodu jejich nepřítomnosti v práci z důvodu nemoci, Soudní dvůr připustil taková omezení a rozhodl, že i když je pracovník, který byl práce neschopný po dobu několika po sobě následujících referenčních období, v zásadě oprávněn neomezeně kumulovat všechny nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok získané během období jeho nepřítomnosti na pracovišti, takové neomezené kumulování by již neodpovídalo

samotnému účelu práva na placenou dovolenou za kalendářní rok (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 34, jakož i citovaná judikatura).

47 V tomto ohledu je třeba připomenout, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok má 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. Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok získaný práceneschopným pracovníkem během několika po sobě následujících referenčních období může odpovídat oběma účelům, pouze pokud převod nepřekročí určitý časový limit. Při překročení takovéhoto limitu by totiž dovolená za kalendářní rok ztratila pozitivní účinek na pracovníka v podobě poskytnutí času na odpočinek a zachovala by si pouze funkci poskytnutí volného času na oddech a mimopracovní zájmy (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 22. listopadu 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, body 31 a 33, jakož i 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).

48 Proto za okolností, kdy se pracovník nachází v pracovní neschopnosti po několik po sobě jdoucích referenčních období, Soudní dvůr rozhodl, že nejen z hlediska ochrany pracovníka, která je cílem směrnice 2003/88, ale také z hlediska ochrany zaměstnavatele, který čelí riziku příliš velkého kumulování období nepřítomnosti pracovníka a obtížím, které z toho mohou vyplývat ve vztahu k organizaci práce, článek 7 této směrnice nebrání vnitrostátním ustanovením nebo zvyklostem, které omezují kumulování nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok tím, že stanoví období převoditelnosti, po jehož uplynutí tyto nároky zanikají, a to za předpokladu, že uvedené období převoditelnosti pracovníkovi především zajistí, aby měl v případě potřeby k dispozici rozložitelný a plánovatelný čas odpočinku, který bude mít dlouhodobě k dispozici, a že je toto období převoditelnosti podstatně delší než referenční období, pro které bylo přiznáno (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 3. května 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, bod 41, a ze dne 22. září 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 36, jakož i citovaná judikatura).

49 Pokud jde konkrétně o referenční období jednoho roku, měl Soudní dvůr za to, že čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 nebrání vnitrostátním právním předpisům 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 takovou dovolenou v případě pracovníka, který je po dobu několika po sobě následujících referenčních období práce neschopný, z důvodu, že taková vnitrostátní ustanovení nebo zvyklosti nejsou v rozporu s účelem tohoto nároku (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 22. listopadu 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, body 43 a 44).

50 V projednávané věci bylo v bodě 40 tohoto rozsudku uvedeno, že i když předkládající soud uvedl, že vnitrostátní právo výslovně nestanoví časové omezení, pokud jde o převod nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok nabytých a nevyužitých z důvodu pracovní neschopnosti z důvodu dlouhodobé nemoci, z jeho informací rovněž vyplývá, že žádosti žalobců v původním řízení byly podány společnosti Keolis Agen méně než patnáct měsíců po skončení dotyčného referenčního období a byly omezeny na nároky týkající se dvou po sobě jdoucích referenčních období.

51 Vzhledem k tomu, že podle článku 7 směrnice 2003/88 přísluší členským státům, aby stanovily podmínky pro uplatnění nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, a z tohoto důvodu stanovily časová omezení pro převod tohoto nároku, pokud se to jeví jako nezbytné k tomu, aby nebyl porušen účel tohoto nároku, a to při dodržení požadavků připomenutých v bodě 45 tohoto

rozsudku, přičemž členské státy musí zejména zajistit, aby taková omezení byla stanovena zákonem, tentýž článek nebrání tomu, aby vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklosti umožňovaly vyhovět žádostem o placenou dovolenou za kalendářní rok podaným méně než patnáct měsíců po skončení dotčeného referenčního období a omezeným pouze na nároky nabyté a nevyužité z důvodu pracovní neschopnosti z důvodu dlouhodobé nemoci během dvou po sobě následujících referenčních období.

52 S ohledem na judikaturu připomenutou v bodech 47 a 48 tohoto rozsudku je totiž třeba uvést, že takový převod není v rozporu s účelem nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, jelikož si taková dovolená zachovává pro dotčeného pracovníka povahu doby odpočinku, a dále že takový převod patrně nemůže vystavovat zaměstnavatele riziku příliš velké kumulace dob nepřítomnosti pracovníka.

53 Na třetí otázku je tedy třeba odpovědět tak, že článek 7 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátním právním předpisům nebo zvyklostem, jež v případě neexistence vnitrostátního ustanovení, které by stanovilo výslovné časové omezení pro převod nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok, které vznikly a nebyly využity z důvodu pracovní neschopnosti z důvodu dlouhodobé nemoci, umožňuje vyhovět žádostem o placenou dovolenou za kalendářní rok podaným pracovníkem méně než patnáct měsíců po uplynutí referenčního období zakládajícího nárok na tuto dovolenou a omezeným na dvě po sobě jdoucí referenční období.

K nákladům řízení

54 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 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie a článek 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby musí být vykládány v tom smyslu, že se pracovník může dovolávat nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, který je zakotven v prvním a konkretizován v druhém z těchto ustanovení, vůči svému zaměstnavateli, přičemž okolnost, že tento zaměstnavatel je soukromým podnikem, který je pověřený výkonem veřejné služby, je v tomto ohledu irelevantní.**

2) **Článek 7 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátním právním předpisům nebo zvyklostem, jež v případě neexistence vnitrostátního ustanovení, které by stanovilo výslovné časové omezení pro převod nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok, které vznikly a nebyly využity z důvodu pracovní neschopnosti z důvodu dlouhodobé nemoci, umožňuje vyhovět žádostem o placenou dovolenou za kalendářní rok podaným pracovníkem méně než patnáct měsíců po uplynutí referenčního období zakládajícího nárok na tuto dovolenou a omezeným na dvě po sobě jdoucí referenční období.**

Podpisy