Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA
PRIITA PIKAMÄEA
přednesené dne 4. května 2023 [1]

Věc C-206/22

TF
proti
Sparkasse Südpfalz

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (pracovní soud v Ludwigshafenu, Německo)]

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Směrnice 2003/88/ES – Úprava pracovní doby – Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok – Nařízení karantény pracovníkovi z důvodu jeho vystavení viru SARS-Cov-2 – Nařízení karantény v době, která se překrývá s dobou placené dovolené – Odklad placené dovolené za kalendářní rok“

I. Úvod

1. Vypuknutí pandemie SARS-Cov-2 donutilo členské státy přijmout často ve stavu nouze zdravotní opatření, která byla určená k boji se šířením viru. Tato opatření měla sociální dopady a vnitrostátní zákonodárci se pokusili omezit jejich rozsah, když se snažili zkombinovat zachování hospodářské činnosti podniků s ochranou práv pracovníků [2].

2. V tomto kontextu se na Soudní dvůr obrátil Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (pracovní soud v Ludwigshafenu, Německo) se žádostí o rozhodnutí o předběžné otázce, která se týká výkladu čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88/ES [3] a čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“).

3. Přesněji řečeno, v projednávané věci jde o otázku, zda placená dovolená za kalendářní rok poskytnutá pracovníkovi, která se překrývá s dobou úředně nařízené karantény z důvodu kontaktu tohoto pracovníka s osobou nakaženou virem SARS-Cov-2, musí být převedena odložena na jinou dobu, než která byla původně stanovena [4].

[1] – Původní jazyk: francouzština.

[2] – K tomu viz Sachs, T., Perulli, A., Guamán, A., Sanchez, J. M., Brockmann, J., Pisarczyk, L., a Fragale Filho, R., „Regards comparés sur le droit social à l'épreuve du Covid-19“, *Revue de droit du travail*, 2020, s. 273 a násl.

[3] – Směrnice Evropského parlamentu a Rady ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. 2003, L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381).

[4] – Je třeba poznamenat, že ve věci I (C-749/22, nyní pozastavené) položil Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo) předběžnou otázku týkající se stejné problematiky.

4. Tato dosud neřešená otázka dává Soudní dvoru příležitost rozvést judikaturu, kterou vypracoval v oblasti převodu placené dovolené za kalendářní rok, a upřesnit smysl a rozsah nároku pracovníka na skutečné využití této dovolené.

II. Právní rámec

A. Unijní právo

5. Podle článku 31 Listiny:

„1. Každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost.

2. Každý pracovník má právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou.“

6. Článek 7 směrnice 2003/88, který se nachází v kapitole 2 nadepsané „Minimální doby odpočinku – jiné aspekty úpravy pracovní doby“, 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.“

B. Německé právo

7. Podle § 1 Bundesurlaubsgesetz (spolkový zákon o dovolené) ze dne 8. ledna 1963 (BGBl. 1963, s. 2), (dále jen „BUrLG“):

„Každý pracovník má za každý kalendářní rok nárok na placenou dovolenou na zotavenou.“

8. Ustanovení § 7 odst. 3 BUrLG stanoví:

„Dovolená musí být poskytnuta a vybrána v průběhu probíhajícího kalendářního roku. Převod dovolené do následujícího kalendářního roku je povolen pouze v případě, pokud je to odůvodněno naléhavými důvody na straně podniku nebo na straně pracovníka. V případě převodu musí být dovolená poskytnuta a vybrána v průběhu prvních tří měsíců následujícího kalendářního roku. […]“

9. Ustanovení § 9 BUrLG stanoví:

„Onemocní-li pracovník v době čerpání dovolené, nezapočítávají se dny pracovní neschopnosti doložené lékařským potvrzením do dovolené za kalendářní rok.“

10. Ustanovení § 28 odst. 1 Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz) (zákon o prevenci a potírání infekčních onemocnění přenosných na člověka) stanoví:

„Jsou-li zjištěny nemocné osoby, osoby podezřelé z nemoci nebo nákazy či přenašeči […], přijme příslušný orgán nezbytná ochranná opatření […], pokud a dokud je to nezbytné za účelem zabránění šíření přenosných nemocí; zejména může takovým osobám uložit, aby neopouštěly místo, kde se nacházejí, či aby je opouštěly pouze za určitých podmínek, nebo aby nevstupovaly do míst, která určí, nebo na veřejně přístupná místa či aby tak činily pouze za určitých podmínek. […]“

III. Skutkový základ sporu, původní řízení a předběžná otázka

11. TF, zaměstnanci společnosti Sparkasse Südpfalz od roku 2003, byla poskytnuta placená dovolená za kalendářní rok na dobu od 3. do 11. prosince 2020.

12. Dne 2. prosince 2020 Kreisverwaltung Germersheim (okresní správa okresu Germersheim, Německo) nařídila TF na základě § 28 zákona o prevenci a potírání infekčních onemocnění přenosných na člověka na dobu od 2. do 11. prosince 2020 karanténu, protože byl na pracovišti v kontaktu s osobou nakaženou virem SARS-Cov-2. Během této doby musel TF setrvat v místě svého bydliště, konkrétně v ložnici a koupelně.

13. Dne 4. března 2021 požádal TF o odklad své placené dovolené za kalendářní rok připadající na dobu nařízené karantény. Vzhledem k tomu, že Sparkasse Südpfalz tuto žádost odmítla, uvedený pracovník podal žalobu k Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (pracovní soud v Ludwigshafenu).

14. Tento soud uvádí, že podle převládajícího názoru německých soudů nemá pracovník v takové situaci, jako je situace v projednávaném případě, nárok na nezapočítání placené dovolené za kalendářní rok připadající na období státem nařízené karantény.

15. Z tohoto důvodu uvedený soud připomíná, že předmětem § 1 BUrLG je výhradně zproštění povinnosti vykonávat práci a zaplacení náhrady mzdy za dovolenou, takže všechny události narušující dovolenou, které nastanou poté, spadají do sféry osobního rizika, které nese pracovník. Soud zdůrazňuje, že německé právo stanoví výjimku z této zásady, pokud se pracovník v době schválené pro čerpání dovolené stane podle lékařského potvrzení práceneschopným. Německé soudy však mají za to, že se taková výjimka nepoužije na situaci úředně nařízené karantény, není-li pracovník práceneschopný.

16. Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (pracovní soud v Ludwigshafenu), chovající pochybnosti ohledně souladu tohoto řešení s výkladem Soudního dvora čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny, se dne 17. března 2022 rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Musí být čl. 7 odst. 1 směrnice [2003/88] a nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zakotvený v článku 31 odst. 2 [Listiny] vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátním právním předpisům nebo zvyklostem v oblasti poskytování dovolené na zotavenou pracovníkům, podle kterých dochází k uspokojení nároku na dovolenou i v případě, že je pracovník během schválené

dovolené dotčen nepředvídatelnou událostí, jako je v projednávaném případě státem nařízená karanténa, a je mu proto zabráněno využívat tento nárok bez omezení?“

IV. Řízení před Soudním dvorem

17. Žalovaná v původním řízení, finská vláda a Evropská komise předložily písemná vyjádření.

V. Analýza

A. K přípustnosti

18. Sparkasse Südpfalz zpochybňuje přípustnost předběžné otázky z toho důvodu, že otázka položená předkládajícím soudem se zabývá důsledky nepředvídatelné události na uspokojení nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok obecně a bez jakéhokoli rozlišování. Domnívá se, že jelikož překračuje rámec překryvu mezi dobou placené dovolené za kalendářní rok a dobou úředně nařízené karantény, má tato otázka hypotetickou povahu, a nebude-li formulována přesněji, musí být prohlášena za nepřípustnou.

19. K tomuto bodu z ustálené judikatury Soudního dvora vyplývá, že je pouze věcí vnitrostátního soudu, kterému byl spor předložen a jenž musí nést odpovědnost za soudní rozhodnutí, které bude vydáno, aby s ohledem na konkrétní okolnosti věci v původním řízení posoudil jak nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání rozsudku, tak relevanci otázek, které Soudnímu dvoru klade.

20. Týkají-li se tedy položené otázky výkladu unijního práva, je Soudní dvůr v zásadě povinen rozhodnout. Z toho vyplývá, že se na otázky týkající se unijního práva vztahuje domněnka relevance. Odmítnout rozhodnutí o předběžné otázce položené 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 [5].

21. V projednávaném případě se spor probíhající před předkládajícím soudem týká nároku pracovníka na odklad na pozdější dobu placené dovolené za kalendářní rok, která se překrývá s dobou úředně nařízené karantény. V tomto ohledu předkládající soud jasně uvedl, že podle ustanovení německého pracovního práva, jak bylo vyloženo v judikatuře německých soudů, by měl rozhodnout o zamítnutí žaloby podané TF, ledaže by čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny musely být vykládány v tom smyslu, že takovému zamítnutí brání.

22. Za těchto okolností předkládající soud ve své žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce uvedl nejen důvody, které ho vedly k dotazu na výklad těchto článků, ale také důvody, pro něž se mu tento výklad jeví nezbytný pro vyřešení sporu v původním řízení. Z toho podle mého názoru vyplývá, že námitka spočívající v hypotetické povaze předběžné otázky musí být odmítnuta.

23. Předběžná otázka je proto přípustná.

[5] – Rozsudek ze dne 2. února 2023, Towarzystwo Ubezpieczeń Ż (Klamavé vzorové pojistné smlouvy) (C-208/21, EU:C:2023:64, body 42 a 43, jakož i citovaná judikatura).

B. K věci samé

24. Podstatou jediné otázky předkládající soudu je, zda čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě nebo zvyklosti, podle které dochází k uspokojení nároku pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok i během schválené dovolené, která se překrývá s dobou státem nařízené karantény, takže tato dovolená nemůže být odložena na jinou dobu, než která byla původně stanovena.

25. Nejprve je třeba zdůraznit, že Soudní dvůr již měl příležitost posoudit situaci, v níž se pracovní volno z důvodu nemoci překrývalo s dobou předem schválené placené dovolené za kalendářní rok[6]. Projednávaná otázka však vyvstává v odlišném kontextu, neboť pracovník byl vystaven viru SARS-Cov-2 v rámci výkonu své profesní činnosti a nebylo mu poskytnuto pracovní volno z důvodu nemoci, bylo rozhodnuto o jeho umístění do profylaktické izolace, jejíž doba se překrývá s dobou jeho placené dovolené.

26. I přes odlišnosti těchto situací považuji však za nezbytné analyzovat judikaturu, která se týká vztahu mezi placenou dovolenou za kalendářní rok a pracovním volnem z důvodu nemoci. Vzhledem k argumentaci a kritériím, které Soudní dvůr zvolil, je totiž možné se ptát, zda tato judikatura může být přenesena na situaci, jako je situace v původním řízení.

27. Třebaže by toto přenesení nemělo být možné ani žádoucí, jak navrhuji, domnívám se, že tato samotná odpověď ještě nepostačuje k zodpovězení otázky položené předkládajícím soudem. Je nezbytné podrobněji ověřit, zda důsledky izolace na organizaci a průběh placené dovolené samy o sobě postačí k odůvodnění odložení této dovolené na pozdější dobu, aby bylo pracovníkovi umožněno její skutečné využití. Taková otázka přitom vyžaduje upřesnit, co ve smyslu unijního práva znamená, nárok na skutečné využití placené dovolené.

1. K přenesení judikatury Soudního dvora týkající se vztahu mezi placenou dovolenou za kalendářní rok a pracovním volnem z důvodu nemoci

28. Podle čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 má 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.

29. Podle ustálené judikatury Soudního dvora musí být tento nárok 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[7]. Mimoto nárok na dovolenou za kalendářní rok představuje „hlavní a kogentní zásadu sociálního práva Unie“[8], výslovně zakotvenou v článku 31 odst. 2 Listiny[9]. Z toho vyplývá, že ustanovení této směrnice nemohou být vykládána restriktivně na újmu právům, která pracovník vyvozuje z této směrnice[10].

6 – Viz bod 34 tohoto stanoviska.

7 – 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).

8 – Rozsudek ze dne 8. září 2020, Komise a Rada v. Carreras Sequeros a další (C-119/19 P a C-126/19 P, EU:C:2020:676, bod 113).

9 – V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 13. ledna 2022, Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, bod 25 a citovaná judikatura).

10 – Rozsudek ze dne 24. února 2022, Glavna direkcija „Požrna bezopasnost i zaštita na naselenjeto“ (C-262/20, EU:C:2022:117, bod 43 a citovaná judikatura).

30. Cíle směrnice 2003/88 se vážou k právu na zdraví a bezpečnost při práci, jak jsou zaručené v článku 31 odst. 1 Listiny. Z tohoto důvodu je třeba připomenout, že cílem této směrnice je podle bodu 4 jejího odůvodnění zlepšení bezpečnosti práce, pracovní hygieny a ochrany zdraví při práci. Pokud jde o bod 5 odůvodnění uvedené směrnice, ten upřesňuje, že pracovníci musí mít dostatečnou dobu odpočinku. V této souvislosti článek 1 téže směrnice uvádí, že tato směrnice stanoví minimální požadavky na bezpečnost práce a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby, zejména pokud jde o minimální doby dovolené za kalendářní rok [11].

31. Vzhledem k těmto cílům podle ustálené judikatury Soudního dvora platí, že nárok na dovolenou za kalendářní rok má dvojí účel, a sice zaprvé umožnit pracovníkovi, aby si odpočinul od plnění úkolů, které mu ukládá jeho pracovní smlouva, a zadruhé aby měl čas na uvolnění se a mimopracovní zájmy [12].

32. Aby zaručil naplnění tohoto cíle, Soudní dvůr v případě překryvu mezi placenou dovolenou a dovolenou přiznanou z jiných důvodů provádí srovnávací analýzu účelu každé z nich. Toto srovnání umožňuje určit, zda vzhledem ke svému účelu představuje dovolená, která se překrývá s dobou placené dovolené za kalendářní rok, překážku pro skutečné využití této dovolené. Potvrdí-li se takové narušení, překryv obou druhů dovolené nutně vyžaduje odklad dovolené za kalendářní rok na pozdější dobu, než byla původně stanovena.

33. Tedy aby mohl rozhodnout, že pracovnice musí mít právo využít placenou dovolenou za kalendářní rok během doby odlišné od doby čerpání mateřské dovolené, Soudní dvůr určil, že účel placené dovolené za kalendářní rok se liší od účelu mateřské dovolené, která má zaprvé zajistit ochranu biologického stavu ženy v průběhu těhotenství a po něm a zadruhé ochranu zvláštních vztahů mezi ženou a jejím dítětem během doby následující po těhotenství a porodu [13].

34. Podle stejné logiky se Soudní dvůr opřel o odlišnost účelů sledovaných placenou dovolenou za kalendářní rok a pracovním volnem z důvodu nemoci, které má umožnit pracovníkovi, aby se zotavil z nemoci, aby z toho vyvodil, že pracovník, který během předem stanovené doby dovolené za kalendářní rok čerpá pracovní volno z důvodu nemoci, má nárok vybrat si tuto dovolenou v jiném období, než je období, které se překrývá s dobou čerpání pracovního volna z důvodu nemoci [14].

35. Soudní dvůr mimoto připustil, že v určitých zvláštních situacích jako je pracovní volno z důvodu nemoci, kdy je pracovník neschopný plnit své pracovní povinnosti, členský stát nemůže podmínit nárok na dovolenou za kalendářní rok tím, že skutečně vykonával svoji práci. Nárok pracovníka na minimální placenou dovolenou za kalendářní rok, zaručený unijním právem, nemůže být totiž zkrácen v situaci vyznačující se tím, že pracovník nemohl plnit svou povinnost vykonávat práci z důvodu nemoci [15].

[11] – Rozsudek ze dne 13. ledna 2022, Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, body 28 a 29).

[12] – Rozsudek ze dne 22. září 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 27 a citovaná judikatura).

[13] – Rozsudky ze dne 18. března 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, bod 32), a ze dne 4. října 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, bod 30).

[14] – Rozsudky ze dne 10. září 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, bod 22), a ze dne 4. června 2020, Fetico a další (C-588/18, EU:C:2020:420, body 33 a 34, jakož i citovaná judikatura). Pokud jde o dovolenou na zotavenou, viz rozsudek ze dne 30. června 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, bod 27).

[15] – Rozsudek ze dne 22. září 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 32 a citovaná judikatura).

36. Z judikatury Soudního dvora vyplývá, že hlavními rysy těchto okolností, za kterých musí být pracovní neschopnost považována za skutečný výkon práce, je, aby zaprvé byly nepředvídatelné a nezávislé na vůli pracovníka a zadruhé pro něj představovaly fyzická nebo psychická omezení.

37. Pokud jde o první z těchto kritérií, má Soudní dvůr za to, že pracovní neschopnost z důvodu nemoci je v zásadě nepředvídatelná a nezávislá na vůli pracovníka [16]. Argumentací *per analogiam* dospěl Soudní dvůr k názoru, že stejně jako v případě pracovní neschopnosti z důvodu nemoci nelze skutečnost, že pracovníkovi bude odepřena možnost pracovat z důvodu propuštění, které je následně soudním rozhodnutím prohlášeno za protiprávní, v zásadě předvídat a tato skutečnost je nezávislá na vůli tohoto pracovníka [17]. Naproti tomu, čerpání rodičovské dovolené není nepředvídatelné a ve většině případů vyplývá z vůle pracovníka pečovat o své dítě [18].

38. Druhé kritérium spočívající v existenci fyzických či psychických omezení bylo Soudním dvorem použito negativně. Vzhledem k tomu, že pracovník čerpající rodičovskou dovolenou nepodléhá fyzickým či psychickým omezením způsobeným nemocí, nachází se v situaci, která je odlišná od situace vyplývající z pracovní neschopnosti v důsledku jeho zdravotního stavu [19].

39. Vzhledem k tomu je třeba ověřit, zda lze použít judikaturu Soudního dvora *mutatis mutandis* na situaci, jako je situace v původním řízení, v níž byla pracovníkovi z důvodu jeho vystavení viru SARS-Cov-2 nařízena karanténa, jejíž doba se překrývá s dobou předem stanovené placené dovolené, aniž mu přitom bylo poskytnuto pracovní volno z důvodu nemoci.

40. S ohledem na předchozí úvahy nelze takové přenesení judikatury rovnou vyloučit. Zaprvé, účel placené dovolené za kalendářní rok se liší od účelu nařízení karantény, kterým je zabránit šíření nakažlivé nemoci. Zadruhé, je nepochybné, že ve většině případů představuje takové omezující opatření nepředvídatelnou okolnost, která je nezávislá na vůli pracovníka.

41. Nicméně v argumentaci *per analogiam* nelze podle mého názoru pokračovat nad rámec této první etapy. V tomto ohledu je třeba poznamenat, že judikatura Soudního dvora spočívá na předpokladu, že během dotčeného období vypuknutí nemoci znemožnilo pracovníkovi plnit úkoly, které mu ukládá pracovní smlouva. Právě z důvodu souběžné existence pracovní neschopnosti způsobené nemocí se totiž pracovník ocitá v situaci, která mu zabraňuje, aby si odpočinul a aby se uvolnil, takže placená dovolená za kalendářní rok musí být odložena na jinou dobu, než která byla původně stanovena. Jinými slovy, pracovní neschopnost nemůže mít za následek zpochybnění nároku pracovníka využít minimální dobu placené dovolené stanovenou v článku 7 směrnice 2003/88.

42. Nařízení karantény přitom automaticky neznamená, že pracovník se nachází v situaci, která mu zabraňuje plnit pracovní povinnosti, neboť může podle okolností pokračovat ve výkonu své profesní činnosti z místa, kde je povinen setrvat.

[16] – Rozsudek ze dne 22. září 2022, Fraport a St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 a C-727/20, EU:C:2022:707, bod 30 a citovaná judikatura).

[17] – 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 67).

[18] – V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 4. října 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, bod 32 a citovaná judikatura).

[19] – Rozsudek ze dne 4. října 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, bod 33). Soudní dvůr dříve rozhodl, že pracovník, jemuž byla zkrácena pracovní doba v rámci sociálního plánu, nepodléhá fyzickým či psychickým omezením způsobeným nemocí, tudíž se nachází v situaci, která je odlišná od situace vyplývající z pracovní neschopnosti v důsledku jeho zdravotního stavu. V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 8. listopadu 2012, Heimann a Toltschin (C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 29).

43. Komise v tomto ohledu navrhuje rozlišovat mezi pracovníky, kteří zůstávají schopni vykonávat práci, a pracovníky, kterým nařízení karantény zabraňuje pokračovat v plnění úkolů, které jim ukládá pracovní smlouva. V tomto druhém případě by pracovník měl mít nárok na odložení své dovolené za kalendářní rok na jinou dobu, než která byla původně stanovena.

44. Takové řešení však naráží hlavně na dvě námitky.

45. Zaprvé považuji za obtížně představitelné, aby nemožnost plnit pracovní povinnosti způsobená nařízením karantény mohla být ztotožněna s pracovní neschopností ve smyslu výše uvedené judikatury. Pracovník, kterému je nařízena profylaktická izolace, není totiž vystaven fyzickým a psychickým omezením podobným těm, která způsobuje nemoc, a nachází se tudíž v odlišné situaci oproti situaci, která vyplývá z pracovní neschopnosti v důsledku jeho zdravotního stavu.

46. Dále posouzení existence pracovní neschopnosti vyplývající z nařízení karantény se jeví mimořádně složité v tom, že vyžaduje přezkum *in concreto* každé situace pro určení, zda pracovník může plnit své úkoly z místa, kde v karanténě setrvává. Tato možnost závisí na mnoha faktorech, zejména na přesné povaze úkolů, které jsou pracovníkovi svěřeny [20], na možnostech úpravy pracovní náplně, činnosti a organizaci zaměstnavatele, jakož i na podmínkách izolace. Kombinace těchto různých faktorů může přitom vést k velmi rozdílným řešením, která mohou být vnímána jako nespravedlivá a nerovná, zejména týkají-li se situací, které by *a priori* měly být podobné [21]. Takové řešení by tudíž naráželo na nepopiratelné praktické obtíže pro zaměstnavatele, který by musel v krátké lhůtě posoudit, zda pracovník původně na placené dovolené je schopen či neschopen z místa, kde v karanténě setrvává, plnit své úkoly a v případě kladné odpovědi přijmout organizační opatření přizpůsobená této situaci [22].

47. Z výše uvedeného dovozuji, že judikatura Soudního dvora nemůže být použita *per analogiam* na takovou situaci, jako je situace v původním řízení, aby na tomto samotném základě nemohl pracovník získat nárok na odklad placené dovolené za kalendářní rok schválené na dobu, která se překrývá s dobou, kdy je pracovník v karanténě z důvodu kontaktu s osobou nakaženou virem SARS-Cov-2.

48. Zbývá proto ověřit, zda nařízení karantény vzhledem k omezením, která vyvolává, může znemožnit pracovníkovi skutečné využití jeho nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok.

2. K narušení nároku na skutečné využití placené dovolené za kalendářní rok

49. Je nezpochybnitelné, že omezení způsobená nařízením karantény významně snižují rozsah činností, jimž se může jednotlivec věnovat, stejně jako možnost cestovat. Z toho vyplývá, že taková situace může snížit možnosti pracovníka „odpočinout si či se věnovat oddechovým

[20] – Toto první kritérium je zásadní, neboť určité úkoly zahrnující zejména fyzickou práci zjevně mohou být vykonávány pouze na pracovišti.

[21] – Kromě toho se domnívám, že tyto obtíže by mohly vyvolat četné spory u pracovních soudů, kterým by příslušelo ověřovat *a posteriori*, zda pracovník v konkrétním případě byl stále schopen pracovat během doby nařízené karantény.

[22] – V tomto ohledu spor v původním řízení ilustruje obtíže, s nimiž by se setkal zaměstnavatel, kterému by bylo oznámeno nařízení karantény den před začátkem placené dovolené.

a volnočasovým činnostem“ [23]. Takové narušení účelu nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok v případě překryvu s dobou nařízené karantény může být na první pohled dostatečným důvodem pro odklad této dovolené, aby ji mohl pracovník *skutečně využít* [24].

50. Domnívám se však, že takové řešení by bylo založené na mylném pochopení pojmu „skutečné využití“ placené dovolené za kalendářní rok, které by nebylo v souladu ani s cíli sledovanými směrnicí 2003/88 ani s judikaturou Soudního dvora. K tomu je třeba poznamenat, že aby došlo k naplnění cíle spočívajícího v ochraně bezpečnosti a zdraví pracovníků, nárok na placenou dovolenou podléhá dodržování povinností ze strany vnitrostátních orgánů a zaměstnavatele, které mají zajistit jeho účinnost.

51. Zaprvé vzhledem k zásadnímu cíli sledovanému směrnicí 2003/88, kterým je zaručit účinnou ochranu životních a pracovních podmínek pracovníků a vyšší úroveň ochrany jejich zdraví a bezpečnosti, mají členské státy povinnost zaručit, aby byl v plném rozsahu zajištěn užitečný účinek těchto práv tím, že pracovníci budou mít skutečně nárok na minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok stanovenou touto směrnicí. Z toho vyplývá, že opatření určená členskými státy k zajištění toho, že budou provedena ustanovení směrnice 2003/88, nemohou práva zakotvená v článku 31 odst. 2 Listiny a v článku 7 této směrnice zbavit jejich podstaty [25]. V tomto rámci musí opatření přijatá členskými státy umožnit, aby měl pracovník nárok na celou dobu této dovolené, a nemohou se dotknout ani omezit minimální ochranu zaručenou uvedenou směrnicí, ani porušit jiná ustanovení uvedené směrnice a narušit její soudržnost nebo cíle, které sleduje [26].

52. Zadruhé zaměstnavatel musí dbát na to, aby pracovníci mohli nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok uplatnit [27]. Během této doby odpočinku nesmí být pracovník podroben vzhledem ke svému zaměstnavateli žádným povinnostem, jež by mu zabránily se volně a bez přerušení věnovat svým vlastním zájmům, aby se vyrovnaly účinky práce na bezpečnost a zdraví dotyčného [28].

53. Podle mého názoru z toho vyplývá, že skutečné využití nároku na dovolenou za kalendářní rok zakotveného v článku 31 odst. 2 Listiny vyžaduje, aby pracovník za účelem ochrany své bezpečnosti a zdraví, měl nárok na minimální přípustnou dobu placené dovolené stanovenou v článku 7 směrnice 2003/88 a měl během této doby *možnost* odpočinout si či se věnovat oddechovým a volnočasovým činnostem, aniž by byl podroben vzhledem ke svému zaměstnavateli jakýmkoli povinnostem.

54. Naproti tomu nad rámec toho, co je nezbytné k dodržování těchto požadavků, z výše uvedených textů ani z judikatury Soudního dvora nijak nevyplývá, že naplnění cíle ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníka sledovaného směrnicí 2003/88 by mělo znamenat, že během doby placené dovolené, která musí být pracovníkovi poskytnuta, mu tato dovolená skutečně

[23] – Rozsudek ze dne 8. listopadu 2012, Heimann a Toltschin (C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 29).

[24] – Rozsudek ze dne 4. června 2020, Fetico a další (C-588/18, EU:C:2020:420, bod 32 a citovaná judikatura).

[25] – Obdobně viz rozsudek ze dne 2. března 2023, MÁV-START (C-477/21, EU:C:2023:140, bod 35 a citovaná judikatura).

[26] – Naopak viz rozsudek ze dne 19. listopadu 2019, TSN a AKT (C-609/17 a C-610/17, EU:C:2019:981, bod 51 a citovaná judikatura).

[27] – V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, bod 51 a citovaná judikatura).

[28] – Obdobně viz rozsudek ze dne 9. září 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, bod 94).

zajistila čas na oddech, odpočinek a mimopracovní zájmy. Jinými slovy, nárok na skutečné využití placené dovolené za kalendářní rok nelze zaměňovat s nárokem na skutečný výsledek této dovolené [29].

55. Domnívám se, že analýza, která by byla v rozporu s analýzou, kterou navrhuji, by mohla zakotvit mimořádně široké pojetí nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, podle něhož by skutečné využití tohoto nároku bylo možné pouze v případě absence během doby placené dovolené jakékoli události [30], jež by narušila organizaci aktivit, kterým se pracovník zamýšlel věnovat během svého volného času.

56. Na rozdíl od pracovní neschopnosti, nařízená karanténa přitom nenarušuje nárok na skutečné využití placené dovolené za kalendářní rok, jak ho navrhuji vymezit, ale má pouze vliv na podmínky, za nichž může pracovník svůj volný čas využít.

57. Tudíž je třeba zdůraznit, že pojetí odpočinku, oddechu a mimopracovních zájmů je značně subjektivní, takže omezující opatření může velmi různým způsobem narušit to, jak jednotlivec vnímá kvalitu své placené dovolené. Mimoto obsah a rozsah úředně nařízených omezení mohou rovněž mít významné důsledky na možnosti rekreace pracovníka. Tyto úvahy činí každý pokus o objektivizaci a kategorizaci situací, v nichž nařízení karantény konkrétně ovlivňuje podmínky, za nichž pracovník využívá dovolenou za kalendářní rok, mimořádně obtížným.

58. Je zřejmé, že rozhodnutí o izolaci může podle okolností významně snížit kvalitu placené dovolené za kalendářní rok, která byla pracovníkovi poskytnuta. Domnívám se však, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, jak je zakotvený v unijním právu, neumožňuje tento problém vyřešit. Naproti tomu má vnitrostátní zákonodárce vždy možnost přijmout příznivější opatření nad rámec minimální ochrany zaručené v článku 7 směrnice 2003/88, která umožní odložit dny placené dovolené za kalendářní rok na pozdější dobu. V tomto ohledu je třeba poznamenat, že po předložení této žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce zavedl německý zákonodárce do vnitrostátního práva ustanovení, která stanoví, že se dny izolace nezapočítávají do doby placené dovolené za kalendářní rok [31].

59. Ve světle všech těchto úvah se proto domnívám, že unijní právo nevyžaduje odklad placené dovolené za kalendářní rok, která se překrývá s dobou úředně nařízené karantény z důvodu vystavení pracovníka viru SARS-Cov-2.

VI. Závěry

60. S ohledem na předchozí úvahy navrhuji Soudnímu dvoru, aby na předběžnou otázku položenou Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (pracovní soud v Ludwigshafenu, Německo) odpověděl takto:

„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

[29] – V tomto smyslu viz stanovisko generálního advokáta Saugmandsgaarda Øe ve věci Fetico a další (C-588/18, EU:C:2019:1083, body 75 a 76).

[30] – Bylo by například obtížně pochopitelné, proč by událost, jako je výskyt intenzivních meteorologických jevů, měla vést z hlediska unijního práva k nároku na odkladu placené dovolené za kalendářní rok.

[31] – Ze žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce předložené ve věci I (C-749/22, nyní pozastavené) vyplývá, že toto ustanovení zavedené zákonem ze dne 16. září 2022 není *ratione temporis* použitelné na situaci v původním řízení.

musí být vykládány v tom smyslu, že

nebrání vnitrostátní právní úpravě nebo zvyklosti, podle které placená dovolená za kalendářní rok poskytnutá pracovníkovi, která se překrývá s dobou úředně nařízené karantény z důvodu kontaktu tohoto pracovníka s osobou nakaženou virem, nemůže být odložena na jinou dobu, než která byla původně stanovena.“