

**Věc C-518/20****Shrnutí žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podle čl. 98 odst. 1  
jednacího řádu Soudního dvora****Datum doručení:**

16. října 2020

**Předkládající soud:**

Bundesarbeitsgericht (Německo)

**Datum předkládacího rozhodnutí:**

7. července 2020

**Navrhovatel v řízení o opravném prostředku „Revision“:**

XP

**Odpůrkyně v řízení o opravném prostředku „Revision“:**

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide

**Předmět původního řízení**

Slučitelnost vnitrostátní právní normy o propadnutí nároku pracovníka, u kterého nastalo úplné snížení pracovní schopnosti, na dovolenou s unijním právem, které má vyšší právní sílu, mj. se směrnici o některých aspektech úpravy pracovní doby

**Předmět a právní základ žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce**

Výklad unijního práva, článek 267 SFEU, zejména

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) (dále jen „směrnice 2003/88“)

Listina základních práv Evropské unie (Úř. věst. 2012, C 326, s. 391) (dále jen „Listina“)

**Předběžné otázky**

1. Brání článek 7 směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny výkladu takového vnitrostátního ustanovení, jako je § 7 odst. 3 BUrlG (spolkový zákon o dovolené), podle kterého dosud nevyčerpaný nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, který náleží pracovníkovi, u něhož v průběhu roku, k němuž se nárok na dovolenou vztahuje, nastane ze zdravotních důvodů úplné snížení pracovní schopnosti, ale který danou dovolenou mohl – přinejmenším zčásti – čerpat v referenčním roce ještě před tím, než došlo ke snížení jeho pracovní schopnosti, zaniká při nepřetržitě trvajícím snížení pracovní schopnosti 15 měsíců po uplynutí referenčního roku i v případě, že zaměstnavatel pracovníkovi prostřednictvím náležité výzvy a poučení fakticky neumožnil jeho nárok na dovolenou uplatnit?

2. V případě kladné odpovědi na první otázku: Je za těchto podmínek v případě trvajících úplného snížení pracovní schopnosti vyloučeno rovněž pozdější propadnutí dovolené?

**Uváděná ustanovení unijního práva**

Článek 7 odst. 1 směrnice 2003/88

Článek 31 odst. 2 Listiny

**Uváděné vnitrostátní předpisy**

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer [zákon o minimálních nárocích zaměstnanců na dovolenou, zkráceně „Bundesurlaubsgesetz“ (spolkový zákon o dovolené), dále jen „BUrlG“]

Sozialgesetzbuch Sechstes Buch – Gesetzliche Rentenversicherung (kniha VI zákoníku sociálního zabezpečení, nazvaná „Zákonné důchodové pojištění“, dále jen „SGB VI“)

**Skutkový stav a řízení**

- 1 V rozsahu, který je relevantní pro toto řízení o předběžné otázce, je mezi účastníky původního řízení sporné, zda má žalobce nárok na dovolenou z roku 2014.
- 2 Žalobce je uznán za osobu s těžkým zdravotním postižením. Od roku 2000 je zaměstnán u žalované. Žalovaná je akciová společnost, tj. soukromý zaměstnavatel. Žalobce od 1. prosince 2014 pobírá důchod z důvodu úplného snížení pracovní schopnosti. Mimo jiné uvedl, že má vůči žalované nárok na ještě 34 pracovních dnů dovolené z roku 2014. Podle jeho názoru tyto nároky nepropadly, jelikož žalovaná nedostála svým povinnostem v oblasti součinnosti při poskytnutí a čerpání dovolené.

- 3 Žalovaná naproti tomu zastává názor, že nárok žalobce na dovolenou, kterou nevyčerpal v roce 2014, zanikl uplynutím dne 31. března 2016. Pokud je pracovník, stejně jako žalobce v projednávané věci, ze zdravotních důvodů dlouhodobě neschopen nastoupit svou dovolenou, dochází 15 měsíců po uplynutí referenčního roku k propadnutí dovolené, a to bez ohledu na to, zda zaměstnavatel splnil své povinnosti v oblasti součinnosti.
- 4 Soudy nižších stupňů žalobu zamítly. Prostřednictvím opravného prostředku „Revision“ se žalobce i nadále domáhá cíle sledovaného žalobou.

### **Odůvodnění žádosti o rozhodnutí o předběžných otázkách**

- 5 Úspěch opravného prostředku „Revision“ podaného žalobcem závisí na rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie (dále jen „Soudní dvůr“) o výkladu Smluv.
- 6 Pro rozhodnutí sporu je v rozsahu, v jakém se týká dovolené z roku 2014, zapotřebí, aby Soudní dvůr objasnil, zda unijní právo umožňuje, aby nárok na dovolenou propadl 15 měsíců po uplynutí referenčního roku, pokud přetrvává úplné snížení pracovní schopnosti, zaměstnavatel nesplnil svou povinnost pracovníka náležitě vyzvat a poučit a pracovník v referenčním roce mohl dovolenou alespoň ještě zčásti čerpat do doby, kdy nastalo úplné snížení pracovní schopnosti.
- 7 Při uplatňování § 7 odst. 3 BUrlG je rozhodující výklad článku 7 směrnice 2003/88, jakož i čl. 31 odst. 2 Listiny.

### *Německé právo*

- 8 Podle německého práva přísluší zákonem stanovená minimální dovolená za kalendářní rok jakožto referenční rok a podle § 7 odst. 3 první věty BUrlG musí být poskytnuta a vyčerpana v běžném kalendářním roce. Převedení dovolené do následujícího kalendářního roku je podle § 7 odst. 3 druhé věty BUrlG přípustné pouze tehdy, že to ospravedlňují naléhavé provozní důvody či osobní důvody na straně zaměstnance. V případě převedení musí být dovolená podle § 7 odst. 3 třetí věty BUrlG v zásadě poskytnuta a vyčerpana v prvních třech měsících následujícího kalendářního roku; jinak nárok na ni zanikne podle § 7 odst. 3 třetí věty BUrlG.
- 9 Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo) tato ustanovení s ohledem na rozhodnutí Soudního dvora (viz mj. rozsudky ze dne 6. listopadu 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C- 684/16, EU:C:2018:874, ze dne 29. listopadu 2017, King, C- 214/16, EU:C:2017:914, ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další, C- 350/06 a C- 520/06, EU:C:2009:18, ze dne 22. listopadu 2011, KHS, C- 214/10, EU:C:2011:761, jakož i 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) v souladu se směrnicí vyložil následovně:

- 10 Nárok na zákonem stanovenou minimální dovolenou na konci kalendářního roku nebo přípustného období převoditelnosti v zásadě zaniká pouze v případě, že zaměstnavatel předtím pracovníkovi umožnil, aby svůj nárok na dovolenou uplatnil, a pracovník přesto dovolenou dobrovolně nevyčerpal.
- 11 Podmínkou tohoto propadnutí nároku na dovolenou v zásadě je, že zaměstnavatel zajistí, aby pracovník skutečně mohl svoji placenou dovolenou za kalendářní rok čerpat. Za tímto účelem musí pracovníka vyzvat, aby svou dovolenou vyčerpal, a jasně a včas mu sdělit, že uplynutím daného kalendářního roku nebo období převoditelnosti dovolená propadne, pokud o ni nepožádá. Kromě toho zaměstnavatel pracovníkovi nesmí v čerpání dovolené bránit ani jiným způsobem.
- 12 Nesplnil-li zaměstnavatel své povinnosti v oblasti součinnosti, přičte se dovolená, která nepropadla k 31. prosinci referenčního roku, k nároku na dovolenou, který vzniká k 1. lednu následujícího roku.
- 13 Zákonem stanovená dovolená nepropadá, pokud je pracovník až do konce referenčního roku nebo období převoditelnosti ze zdravotních důvodů práceneschopný, a proto nemůže čerpat dovolenou. Zachovaný nárok na dovolenou se v tomto případě připočítává k nároku na dovolenou vzniklému v následujícím roce, a je tedy opět časově omezený podle § 7 odst. 3 BUrlG. V případě přetrvávající pracovní neschopnosti však zaniká 15 měsíců po skončení referenčního roku. Je tomu tak i v případech, ve kterých pracovník pobírá důchod z důvodu snížení pracovní schopnosti.
- 14 Doposud neexistuje žádné rozhodnutí Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) o otázce, zda a v jakých případech při přetrvávající pracovní neschopnosti nároky pracovníků s úplným snížením pracovní schopnosti na dovolenou zanikají 15 měsíců po skončení referenčního roku.
- 15 Podle příslušných německých právních předpisů jsou pracovníci mj. v podstatě stíženi úplným snížením pracovní schopnosti v případě, že jsou z důvodu nemoci nebo zdravotního postižení na nepředvídatelnou dobu neschopni alespoň po dobu tří hodin denně vykonávat za podmínek obvyklých na obecném trhu práce výdělečnou činnost, nebo pokud z důvodu povahy či závažnosti zdravotního postižení nemohou být činní na obecném trhu práce.

#### *První předběžná otázka*

- 16 Podle judikatury Soudního dvora musí být čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátním právním ustanovením, která 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.

- 17 Judikatura Soudního dvora doposud jednoznačně neobjasnila, zda a za jakých podmínek může nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok náležející pracovníkovi, u kterého v průběhu referenčního roku nastane úplné snížení pracovní schopnosti, v případě úplného snížení pracovní schopnosti, který od té doby nepřetržitě trvá, zaniknout 15 měsíců po uplynutí referenčního roku, pokud zaměstnavatel nedostal své povinnosti pracovníka náležitě vyzvat a poučit.
- 18 V rozsudku ze dne 6. listopadu 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C- 684/16, EU:C:2018:874), Soudní dvůr konstatoval, že jakákoli praxe nebo opomenutí na straně zaměstnavatele, jež pracovníka může odrazovat od toho, aby čerpal dovolenou, je v rozporu s účelem nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok. Zaměstnavatel, který pracovníkovi neumožnil uplatnění jeho nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, musí nést důsledky svého jednání.
- 19 Pokud by se tyto zásady uplatnily rovněž ve vztahu k referenčnímu roku, ve kterém nastalo úplné snížení pracovní schopnosti pracovníka, které od té doby nepřetržitě trvá, dovolená by v rozsahu, v jakém by pracovník v případě včasného splnění povinnosti učinit náležitou výzvu a poučit jej mohl svou dovolenou za kalendářní rok ještě vyčerpat před započítáním úplného snížení své pracovní schopnosti, nepropadla ani 15 měsíců po uplynutí referenčního roku.
- 20 Zaměstnavatel by v případě opomenutí požadované výzvy a poučení měl nést riziko, že nárok na dovolenou nepropadne úplně, ani když je pracovník stížen úplným snížením schopnosti práce i po 31. březnu druhého referenčního roku následujícího po [původním] referenčním roce. Toto riziko by *de facto* mohl vyloučit pouze tehdy, pokud by svým povinnostem dostal již na počátku kalendářního roku.
- 21 Pracovník by za uvedených podmínek měl riziko, že z důvodu úplného snížení pracovní schopnosti, které nastane v průběhu referenčního roku a které může být dlouhodobé, již nebude moci nárok na dovolenou uplatnit v plném rozsahu, nést pouze v případě, že zaměstnavatel své povinnosti v oblasti součinnosti – v tomto smyslu – splnil včas a vytvořil tak podmínky pro časové omezení nároku na dovolenou podle § 7 odst. 3 BUrlG.
- 22 Naproti tomu v rozsudku ze dne 22. listopadu 2011, KHS (C- 214/10, EU:C:2011:761, bod 43), Soudní dvůr konstatoval, že čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 nebrání vnitrostátním právním předpisům, které v případě dlouhodobého onemocnění pracovníků stanoví období převoditelnosti, jehož délka je omezena na patnáct měsíců a po jehož uplynutí nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zaniká.
- 23 Pokud by se tato zásada použila rovněž ve vztahu k referenčnímu roku, ve kterém nastalo úplné snížení pracovní schopnosti pracovníka, které od té doby nepřetržitě

trvá, mohla by tato dovolená propadnout 15 měsíců po uplynutí tohoto referenčního roku i v případě, že zaměstnavatel nedostal své povinnosti náležitě výzvy a poučení. Nároky z referenčního roku, které vznikly před úplným snížením pracovní schopnosti, by pak zanikly i v rozsahu, v jakém by pracovník svou dovolenou za kalendářní rok mohl v případě včasného splnění povinnosti náležitě výzvy a poučení vyčerpat ještě před započítáním svého onemocnění.

- 24 Soudní dvůr doposud neposuzoval, zda článek 7 směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny umožňují omezení zásady, podle které je časové omezení nároku na dovolenou podmíněno splněním povinností v oblasti součinnosti, pokud pracovník nemohl čerpat dovolenou z důvodu úplného snížení pracovní schopnosti, ale mohl by nárok na dovolenou uplatnit před úplným snížením své pracovní schopnosti v průběhu referenčního roku, pokud by zaměstnavatel splnil svou povinnost náležitě výzvy a poučení.
- 25 Soudní dvůr ve svém rozsudku ze dne 6. listopadu 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C- 684/16, EU:C:2018:874), uvedl, že vnitrostátní právní úprava propadnutí dovolené se nepoužije, pokud ji nelze vyložit v souladu s článkem 7 směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny. Pokud se jedná o spor pracovníka se zaměstnavatelem v postavení orgánu veřejné správy, vyplývá tento závěr z článku 7 směrnice 2003/88 a z čl. 31 odst. 2 Listiny. Pokud se jedná o spor se soukromým zaměstnavatelem, plyne to z čl. 31 odst. 2 Listiny.

#### *Druhá předběžná otázka*

- 26 V případě kladné odpovědi Soudního dvora na první předběžnou otázku je pro rozhodnutí projednávaného sporu relevantní, zda článek 7 směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny za okolností uvedených v první otázce brání výkladu takové vnitrostátní právní úpravy, jako je § 7 odst. 3 BUrlG, podle kterého dosud nevyčerpaný nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zanikne později než 15 měsíců po uplynutí referenčního roku, pokud – jako v případě žalobce – i po 31. březnu druhého roku následujícího po referenčním roce nepřetržitě trvá úplné snížení pracovní schopnosti.
- 27 Ani tuto otázku Soudní dvůr doposud jednoznačně neobjasnil.
- 28 Podle judikatury Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) se dovolená, která v důsledku nesplnění povinností v oblasti součinnosti nepropadla k 31. prosinci referenčního roku, připočítává k nároku na dovolenou, který vzniká k 1. lednu následujícího roku. Stejně jako pro nově vzniklý nárok na dovolenou pro ni platí pravidla uvedená v § 7 odst. 1 první větě a odst. 3 BUrlG.
- 29 Z pohledu předkládajícího senátu není – v případě kladné odpovědi Soudního dvora na první předběžnou otázku – judikaturou Soudního dvora dosud objasněno, zda je podle článku 7 směrnice 2003/88, jakož i čl. 31 odst. 2 Listiny možné, aby nárok na dovolenou z dotčeného referenčního roku, což je v projednávané věci referenční rok 2014, který případně nepropadl z důvodu opomenutí náležitě výzvy

a poučení, v případě trvající pracovní neschopnosti plně sdílel osud nároku na dovolenou vzniklého v prvním následujícím roce, což je v tomto případě referenční rok 2015. Dovolená z prvního následujícího roku by bez ohledu na to, zda zaměstnavatel splnil svou povinnost náležitě výzvy a poučení, propadla po uplynutí 15 měsíců, protože by bylo objektivně nemožné, aby součinnost zaměstnavatele pracovníkovi, který byl již na začátku prvního následujícího referenčního roku i nadále stížen přetrvávajícím úplným poklesem pracovní schopnosti, umožnila uplatnit nárok na dovolenou.

- 30 Pokud by unijní právo toto časové omezení převedení nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok umožňovalo, zanikl by nárok žalobce na dovolenou z roku 2014 v důsledku trvajícího úplného snížení pracovní schopnosti nejpozději 15 měsíců po uplynutí roku, který následuje po referenčním roce, tj. dne 31. března 2017.
- 31 Z pohledu předkládajícího senátu není rovněž objasněno, zda zaměstnavatel poté, co nastalo úplné snížení pracovní schopnosti pracovníka, ještě může splnit svou povinnost náležitě výzvy a poučení a vyvolat tak časové omezení nároku na dovolenou a jeho zánik k pozdějšímu okamžiku než 15 měsíců po uplynutí referenčního roku, pokud pracovník po celou dobu zůstává stížen přetrvávajícím úplným snížením pracovní schopnosti, a proto nemůže uplatnit svůj nárok na dovolenou.

PRACOVNÍ DOHODA