

## Věc C-233/20

**Shrnutí žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podle čl. 98 odst. 1  
jednacího řádu Soudního dvora****Datum doručení:**

4. června 2020

**Předkládající soud:**

Oberster Gerichtshof (Rakousko)

**Datum předkládacího rozhodnutí:**

29. dubna 2020

**Žalobce a navrhovatel v řízení o opravném prostředku „Revision“:**

WD

**Žalovaná a odpůrkyně v řízení o opravném prostředku „Revision“:**

job-medium GmbH in Liquidation

**Předmět původního řízení**

Žaloba na zaplacení 322,06 eur včetně úroků jako náhrady za dovolenou

**Předmět a právní základ předběžné otázky**

Výklad unijního práva, zejména směrnice 2003/88/ES a Listiny základních práv, článek 267 SFEU

**Předběžné otázky**

1.1 Je s čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie (C2010/083/02) a článkem 7 směrnice 2003/88/ES slučitelné vnitrostátní ustanovení, podle nějž zaměstnanci nepřísluší finanční náhrada za dovolenou za běžný (poslední) pracovní rok, pokud bez závažného důvodu předčasně jednostranně ukončí pracovní poměr („odchod“)?

1.2. V případě záporné odpovědi na tuto otázku:

1.2.1. Je nutno dodatečně přezkoumat, zda zaměstnanec neměl možnost dovolenou čerpat?

2.2.1. Jakými kritérii se má tento přezkum řídit?

### **Uplatňovaná ustanovení unijního práva**

Listina základních práv Evropské unie, zejména článek 31;

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále jen: „směrnice 2003/88“), zejména článek 7

### **Uplatňovaná ustanovení vnitrostátního práva**

Urlaubsgesetz (spolkový zákon týkající se sjednocení práva na dovolenou a zavedení uvolnění pro případ péče, dále jen „Urlaubsg“), BGBl 1976/390, zejména §§ 2, 4, 7, 10, 12

### **Stručné shrnutí skutkového stavu a řízení**

- 1 Žalobce byl od 25. června 2018 do 9. října 2018 zaměstnán u žalované. Dne 9. října 2018 pracovní poměr ukončil neoprávněným předčasným odchodem. Za dobu, po kterou byl zaměstnán, měl nárok na 7,33 pracovních dnů dovolené, z nichž čtyři dny čerpal. Při ukončení pracovního poměru tedy jeho zbývající nárok na dovolenou činil 3,33 pracovních dnů. Žalovaná žalobci nevyplatila finanční náhradu za dovolenou, neboť se odkazovala na ustanovení § 10 odst. 2 Urlaubsg, podle nějž zaměstnanci v případě neoprávněného odchodu finanční náhrada za dovolenou nepřísluší.
- 2 Soud prvního stupně žalobu zamítl. Své rozhodnutí odůvodnil zejména tím, že z čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 nelze dovodit, že zaměstnanec má nárok na finanční náhradu při každém způsobu ukončení pracovního poměru. Tento přístup by nebyl přiměřený. Pro zaměstnavatele by měl nepřiměřené nepříznivé účinky. V případě předčasného neoprávněného odchodu zaměstnance není vzhledem k okamžitému ukončení pracovního poměru již možné, aby zaměstnavatel poskytl zaměstnanci možnost využít nárok na dovolenou a skutečně mu umožnil svůj nárok na dovolenou čerpat. Omezení nároku podle ustanovení § 10 odst. 2 Urlaubsg, podle nějž finanční náhrada za dovolenou nepřísluší zaměstnanci v případě jeho neoprávněného odchodu, představuje zvyklost rakouského právního řádu ve smyslu čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88.
- 3 Odvolací soud toto rozhodnutí potvrdil. Z judikatury Soudního dvora Evropské unie podle něj nevyplývá, že zánik nároku na finanční náhradu za dovolenou při ukončení pracovního poměru odchodem zaměstnance bez závažného důvodu, který je upraven v ustanovení § 10 odst. 2, je v rozporu s čl. 7 odst. 2 směrnice

2003/88 resp. čl. 31 odst. 2 Listiny. Soudní dvůr Evropské unie ve svých novějších rozhodnutích sice zdůrazňuje, že čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 nestanoví žádnou další podmínku pro vznik nároku na finanční náhradu než tu, že pracovní poměr je ukončen a zaměstnanec nevyčerpal celou dovolenou za kalendářní rok, na níž měl v okamžiku ukončení pracovního poměru nárok. Soudní dvůr Evropské unie také zdůrazňuje, že důvod pro ukončení pracovního poměru není ohledně nároku na finanční náhradu relevantní. Dosud se však Soudní dvůr Evropské unie nezabýval takovými skutkovými okolnostmi, kdy by pracovní poměr byl předčasně ukončen neodůvodněným odchodem zaměstnance.

- 4 Ukončení pracovního poměru s nevyčerpaným nárokem na dovolenou není ani jedinou podmínkou pro nárok na finanční náhradu. Soudní dvůr Evropské unie zamítl například nárok na finanční náhradu za období, v němž byl zaměstnanec před svým odchodem do penze uvolněn z práce, přičemž mu i nadále byla hrazena odměna. Ve věcech *Kreuziger* a *MPG* Soudní dvůr Evropské unie výslovně upozornil na to, že z jeho judikatury nevyplývá, že nárok na náhradu musí mít pracovník „bez ohledu na okolnosti, které vedly k tomu, že pracovník nevyčerpal placenou dovolenou za kalendářní rok“. Článek 7 směrnice 2003/88 nebrání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví zánik nároku na dovolenou, „avšak za podmínky, že pracovník, jehož nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zanikl, měl skutečně možnost tento nárok uplatnit.“ To je v souladu s těmi rozhodnutími, v nichž Soudní dvůr Evropské unie, s odkazem na nepředvídatelnost vzniku pracovní neschopnosti v důsledku nemoci, přiznal nárok na finanční náhradu, jestliže tento nárok nebylo možno uplatnit z důvodu nemoci, avšak jej nepřiznal, pokud jej nebylo možno čerpat v důsledku uvolnění z práce.
- 5 Ve věcech *Kreuziger* a *MPG* k tomu Soudní dvůr Evropské unie vypracoval podrobný systém. Ten se zakládá předně na kvalifikaci práva zaměstnance na placenou dovolenou za kalendářní rok jako významné zásady sociálního práva Unie. Nárok na dovolenou za kalendářní rok sleduje dvojí účel, a to jednak umožnit pracovníkovi, aby si odpočinul od vykonávání pracovních úkolů, které mu ukládá pracovní smlouva, a kromě toho mu poskytnout volný čas a čas na oddech. S tímto účelem není slučitelné jakkoliv podněcovat ke vzdání se dovolené na odpočinek nebo zajištění toho, aby se jí pracovníci vzdali. Pro zaměstnance by takovým podnětem mohl být nárok na finanční náhradu na konci pracovního poměru.
- 6 Zaměstnavatel je povinen konkrétně a transparentně dbát na to, aby pracovník skutečně mohl čerpat placenou dovolenou za kalendářní rok. Za tímto účelem musí zaměstnavatel podle kritérií vypracovaných Soudním dvorem Evropské unie zaměstnance podnítit, případně i formálním způsobem, aby dovolenou čerpal a přesně a včas jej informovat o tom, že v opačném případě o dovolenou přijde. Důkazní břemeno, že vyvinul veškerou náležitou péči, nese zaměstnavatel. Pokud zaměstnavatel s jím uloženou náležitou péčí jednal, pracovník však dobrovolně dovolenou nečerpal, nebrání článek 7 směrnice 2003/88 ztrátě nároku na finanční náhradu za nevyčerpanou dovolenou za kalendářní rok.

- 7 Zaměstnavatel může splnit svou povinnost náležitě péče vždy tehdy, je-li schopen předvídat konec pracovního poměru příp. referenční doby, jako například při odchodu do důchodu (*věc King, věc Maschek*), uplynutí lhůty (*věc MPG*), ale také v případě výpovědi pracovního poměru, ať zaměstnancem či zaměstnavatelem, při dodržení (příslušně dlouhé) výpovědní lhůty. Je-li konec pracovního poměru pro zaměstnavatele nepředvídatelný, pak jsou jeho možnosti jak příslušně působit na zaměstnance, aby nárok na dovolenou skutečně využil, omezené. Vzhledem k tomu, že část dovolené musí podle § 4 odst. 3 *UrlaubsG* činit alespoň šest pracovních dní, nemá zaměstnavatel možnost účinného působení, pokud a dokud je nevyčerpaný nárok na dovolenou kratší.
- 8 Právě v případě neodůvodněného odchodu zaměstnance nemůže zaměstnavatel konec pracovního poměru předvídat. Nemůže mu tedy zpravidla být vytýkáno nesplnění povinnosti náležitě péče. Je to naopak zaměstnanec, kdo je odpovědný za protiprávní jednání; již podle obecných právních zásad nemůže z takového jednání odvozovat žádné právo. Ustanovení § 10 odst. 2 *UrlaubsG* ostatně slouží k tomu, aby zaměstnance odradil od protiprávního jednání. Každopádně nelze vytýkat zaměstnavateli, že zaměstnance (preventivně) neinformoval o důsledcích jeho protiprávního jednání. Nárok na finanční náhradu za dovolenou také v případě neodůvodněného předčasného odchodu navíc může zaměstnance podnítit k tomu, aby dobrovolně nečerpal dovolenou a následně bezdůvodně ukončil pracovní poměr, zaměstnavateli tak ani nedal možnost jej vyzvat k čerpání dovolené a tím zvýšil své nároky při ukončení. To by bylo v rozporu s účelem dovolené. Ani ukončení pracovního poměru úmrtím zaměstnance sice zaměstnavatel nemůže předvídat. Na rozdíl od neodůvodněného odchodu se ale jedná o nepředvídatelnou událost, která není v moci zaměstnance ani zaměstnavatele.
- 9 Oberster Gerichtshof (nejvyšší soudní dvůr) rozhoduje o opravném prostředku „Revision“ podaném žalobcem proti rozhodnutí odvolacího soudu, kterým potvrdil rozsudek přijatý v prvním stupni.

### **Hlavní argumenty účastníků původního řízení**

- 10 Žalobce se svou žalobou domáhá platby 322,06 euro včetně úroků jako finanční náhrady za dovolenou. Sám uvedl, že pracovní poměr předčasně ukončil neoprávněným odchodem. V řízení zastává názor, že ustanovení § 10 odst. 2 *UrlaubsG*, podle nějž nepřísluší finanční náhrada (za dovolenou), pokud zaměstnanec předčasně ukončí pracovní poměr bez závažného důvodu („neoprávněný odchod“, „neodůvodněný odchod“), porušuje čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“) a článek 7 směrnice 2003/88 a proto se nesmí použít.
- 11 Žalovaná navrhuje s odvoláním na ustanovení § 10 odst. 2 *UrlaubsG*, aby žaloba byla zamítnuta. Má za to, že toto ustanovení není v rozporu s unijním právem.

## **Stručné odůvodnění žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce**

### ***Vysvětlení k UrlaubsG:***

- 12 Při ukončení pracovního poměru musí být nevyčerpaná dovolená podle § 10 odst. 1 UrlaubsG uhrazena formou finanční náhrady za dovolenou, která odpovídá odpracované době v tomto roce dovolené v poměru k celému roku dovolené. Ustanovení § 10 odst. 2 UrlaubsG stanoví pro případ, že zaměstnanec předčasně ukončí pracovní poměr bez závažného důvodu, výjimku z předchozí odstavce.
- 13 „Odchod“ je předčasné ukončení pracovního poměru jednostranným projevem vůle zaměstnance, který musí být převzat (avšak z důvodu jednostrannosti nemusí být přijat). Měl-li zaměstnanec pro odchod závažný důvod, jedná se o oprávněný (odůvodněný) odchod, v opačném případě o neoprávněný (neodůvodněný) odchod. Za závažný důvod opravňující k odchodu se například považuje, pokud zaměstnanec nemůže ve své práci pokračovat bez škodlivých důsledků na své zdraví nebo pokud je zaměstnavatel odpovědný za násilnosti, porušování morálky nebo závažné zásahy do důstojnosti zaměstnance nebo jeho blízkých. Obecně se o závažný důvod jedná v případě, kdy od zaměstnance nelze v okamžiku odchodu rozumně požadovat zachování pracovního poměru ani na dobu výpovědní lhůty. Pracovní poměr je odchodem ukončen také v případě, že byl takový odchod neoprávněný. Zaměstnanec, který odejde neoprávněně, se ale vůči zaměstnavateli dopouští porušení smlouvy.
- 14 Pouze neoprávněný odchod má podle § 10 odst. 2 UrlaubsG za následek ztrátu finanční náhrady za dovolenou stanovenou v § 10 odst. 1 UrlaubsG.
- 15 Ustanovení § 10 odst. 2 UrlaubsG má povahu sankce. Jeho účelem je odradit zaměstnance od neoprávněného předčasného ukončení smlouvy tím, že mu v případě, že tak skutečně učiní, bere nárok na finanční náhradu za dovolenou. Pouhým reflexním účinkem je skutečnost, že zaměstnavatel, který neoprávněným odchodem zaměstnance takového zaměstnance ztrácí, nemusí tomuto zaměstnanci poskytnout náhradu za případně nevyčerpanou dovolenou v běžném roce. To pro zaměstnavatele v situaci neoprávněného odchodu, která je pro něj většinou nepříznivá, neboť není předvídatelná a tudíž vyčíslitelná, znamená určitou finanční úlevu.

### ***Právní stav podle unijního práva***

- 16 Právo každé zaměstnankyně a každého zaměstnance na každoroční placenou dovolenou je podle článku 31 Listiny součástí základních práv Evropské unie a je konkretizováno v článku 7 směrnice 2003/88. Směrnice 2003/88 upravuje nárok na dovolenou za kalendářní rok a nárok na proplacení této dovolené, jež představují dvě části jednoho nároku. Směrnice také stanoví nárok na finanční náhradu za nevyčerpanou dovolenou za kalendářní rok při ukončení pracovního poměru.

- 17 Soudní dvůr Evropské unie v rozsudku C-341/15, *Maschek v. Stadt Wien*, výslovně upozornil na to, „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“ (bod 27).
- 18 Podle Soudního dvora Evropské unie „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“. Soudní dvůr Evropské unie přitom dále výslovně podotkl, že důvod skončení pracovního poměru je v tomto ohledu irelevantní (bod 28), a z toho odvodil, že „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“ (bod 29).
- 19 Podle rozsudku Soudního dvora Evropské unie ve věci C-619/16, *Kreuziger v. Land Berlin*, nelze z judikatury Soudního dvora „dovodit, že čl. 7 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že bez ohledu na okolnosti, které vedly k tomu, že pracovník nevyčerpal placenou dovolenou za kalendářní rok, musí mít tento pracovník vždy nárok na dovolenou za kalendářní rok podle odstavce 1 uvedeného článku, a v případě ukončení pracovního poměru, nárok na finanční náhradu, která může dovolenou nahradit, podle odstavce 2 téhož článku“ (bod 37). Soudní dvůr Evropské unie dospěl v tomto rozsudku k závěru, „že článek 7 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, [...], v rozsahu, v němž z ní plyne, že pokud pracovník nepožádal o uplatnění svého nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok před ukončením pracovního poměru, přichází – automaticky a bez předchozího ověření toho, zda mu zaměstnavatel skutečně umožnil uplatnit jeho nárok na dovolenou před uvedeným skončením zejména tím, že mu podal odpovídající informace – o dny placené dovolené za kalendářní rok, na které měl nárok podle unijního práva při tomto ukončení, a v souvislosti s tím i o nárok na finanční náhradu za tuto nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok.“ (bod 56).
- 20 Podle rozsudku Soudního dvora Evropské unie ve věci C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft v. Tetsuji Shimizu*, by „výklad článku 7 směrnice 2003/88, který by mohl podněcovat pracovníky k tomu, aby dobrovolně nečerпали placenou dovolenou za kalendářní rok během použitelného referenčního období nebo období převoditelnosti, s cílem zvýšit svou odměnu při skončení pracovního poměru, [by] byl, jak vyplývá z bodu 42 tohoto rozsudku, neslučitelný s cíli sledovanými zavedením práva na placenou dovolenou za kalendářní rok“ (bod 48).
- 21 V rozhodnutí 8 ObA62/18b *Oberster Gerichtshof* (nejvyšší soudní dvůr) s odkazem na několik rozsudků Soudního dvora Evropské unie (C-619/16,

Kreuziger v. Land Berlin, body 41, 42; C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft v. Tetsuji Shimizu, bod 35; C-350/06 a C-520/06, Schultz-Hoff v. Deutsche Rentenversicherung, bod 43) konstatoval, že vnitrostátní právní úprava, která pro využití nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok zakotveného směrnici 2003/88 stanoví „možnosti“, které zahrnují ztrátu tohoto nároku na konci referenčního období nebo období převoditelnosti, není vyloučena a lze ji považovat za přípustnou za podmínky, že zaměstnanec měl do té doby skutečně možnost svůj nárok využít.

- 22 Nelze-li vnitrostátní ustanovení vykládat v souladu s článkem 7 směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny, nesmí vnitrostátní soud, který o sporu rozhoduje, toto vnitrostátní ustanovení použít a musí zajistit, že zaměstnanec obdrží za nevyčerpanou dovolenou za kalendářní rok finanční náhradu.

***Odůvodnění předběžných otázek:***

- 23 Soudní dvůr Evropské unie se dosud nevyjádřil k tomu, zda (a pokud ano, za jakých podmínek) musí mít zaměstnanec, který bez závažného důvodu předčasně jednostranně ukončil pracovní poměr a tím porušil smlouvu („neoprávněný odchod“), podle unijního práva nárok na finanční náhradu za nevyčerpanou dovolenou. Podle rakouských zákonů (§ 10 odst. 2 Urlaubsg) zaměstnanec v takovém případě nemá ohledně nevyčerpané dovolené běžného roku nárok na finanční náhradu za tuto dovolenou.
- 24 V rakouské právní literatuře jsou ohledně slučitelnosti ustanovení § 10 odst. 2 Urlaubsg zaujímana tato stanoviska (ve výňatcích):
- a) Mair zastává názor, že ustanovení § 10 odst. 2 Urlaubsg je v rozporu s úvahami Soudního dvora Evropské unie ve věci Maschek. Soudní dvůr Evropské unie totiž jednoznačně zdůrazňuje, že finanční náhrada za nevyčerpanou dovolenou, kterou stanoví směrnice 2003/88, je závislá pouze na tom, že pracovní poměr skončí a zaměstnavatel plně nevyužil dovolenou, která mu náleží. Jakým způsobem pracovní poměr skončí, není pro odůvodnění nároku relevantní. Vzhledem k tomu, že ustanovení § 10 odst. 2 Urlaubsg však podmiňuje nárok na finanční náhradu za dovolenou tím, že pracovní poměr nesmí být ukončen určitým způsobem, totiž neoprávněným předčasným odchodem zaměstnance, porušuje toto ustanovení čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88.
- b) Mayr/Erlner se odvolávají na judikaturu Soudního dvora Evropské unie, podle níž je způsob ukončení irrelevantní. Z toho podle jejich názoru nutně vyplývá, že ztráta finanční náhrady za dovolenou v případě neoprávněného odchodu porušuje čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88/ES. Dospívají k závěru, že finanční náhrada za dovolenou přísluší i při neoprávněném odchodu, neboť ustanovení § 10 odst. 2 Urlaubsg nesmí být použito, zvláště když podle judikatury Soudního dvora Evropské unie má přednost čl. 31 odst. 2 Listiny, který vychází z článku 7 směrnice.

c) Tento názor zastával Erler již v předchozím pojednání, v něm ale s odkazem na to, že neslučitelnost s unijním právem musí být omezena na minimální nárok na dovolenou v trvání čtyř týdnů, který stanoví unijní právo.

d) Reissner považuje ustanovení § 10 odst. 2 UrlaubsG z pohledu unijního práva za sporné, neboť podle Soudního dvora Evropské unie z čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 vyplývá, že zaměstnanec má nárok na finanční náhradu za nevyčerpanou dovolenou bez ohledu na to, jakým způsobem byl pracovní poměr ukončen.

e) Stejně tak se Auer-Mayer domnívá, že § 10 odst. 2 UrlaubsG je „z pohledu unijního práva problematický“, neboť Soudní dvůr Evropské unie ohledně finanční náhrady za dovolenou při ukončení pracovního poměru výslovně konstatoval, že důvod ukončení pracovního poměru není relevantní.

f) Naopak podle Ludvika nebrání článek 7 směrnice 2003/88 vnitrostátnímu ustanovení, které stanoví ztrátu nároku na náhradu, pokud měl zaměstnanec možnost nárok stanovený směrnicí využít. Konečně z článku 7 směrnice 2003/88 nelze podle Soudního dvora Evropské unie dovodit, že toto ustanovení musí být vykládáno v tom smyslu, „že bez ohledu na okolnosti, které vedly k tomu, že pracovník nevyčerpal placenou dovolenou za kalendářní rok, musí mít tento pracovník vždy nárok na dovolenou za kalendářní rok podle odstavce 1 uvedeného článku, a v případě ukončení pracovního poměru, nárok na finanční náhradu, která může dovolenou nahradit, podle odstavce 2 téhož článku“ (rozsudek Soudního dvora C-619/16, Kreuziger v. Land Berlin, bod 37). V souvislosti s možností odchýlit se formou vnitrostátních ustanovení je tedy možné upravit nárok na finanční náhradu za dovolenou v určitých mezích v neprospěch zaměstnance. Při předčasném a neoprávněném odchodu zaměstnance již nelze v důsledku okamžitého ukončení stávající dovolenou čerpat. Z tohoto důvodu je ztráta finanční náhrady za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok přípustná. Ustanovení § 10 odst. 2 UrlaubsG není v rozporu s výkladem Soudního dvora Evropské unie. Ztráta nároku na finanční náhradu za dovolenou v rámci § 10 odst. 2 UrlaubsG má povahu sankce. Ta ale vzniká pouze v případě, že zaměstnanec předčasně ukončí pracovní poměr bez závažného důvodu. V případě, že by k této ztrátě nároku na náhradu nedošlo, lze si představit situace, kdy by zaměstnanec nemusel očekávat žádnou sankci. Podle judikatury Soudního dvora Evropské unie je však každý výklad článku 7 směrnice 2003/88, který by mohl podněcovat pracovníky k tomu, aby dobrovolně nečerпали placenou dovolenou za kalendářní rok s cílem zvýšit svou odměnu při skončení pracovního poměru, neslučitelný s cíli sledovanými zavedením práva na placenou dovolenou za kalendářní rok.

### ***Odůvodnění***

- 25 Soudní dvůr Evropské unie na jedné straně zdůrazňuje, že čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 nestanoví žádnou další podmínku pro vznik nároku na finanční náhradu než tu, že je pracovní poměr ukončen a zaměstnanec nevyčerpal celou roční



dovolenou, na níž měl v okamžiku ukončení pracovního poměru nárok (rozsudek Soudního dvora C-341/15, Maschek v. Stadt Wien, bod 27). Na druhé straně konstatoval, že z jeho judikatury nelze dovodit, že článek 7 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že bez ohledu na okolnosti, které vedly k tomu, že pracovník nevyčerpal placenou dovolenou za kalendářní rok, musí mít tento pracovník vždy nárok na dovolenou za kalendářní rok podle odstavce 1 uvedeného článku, a v případě ukončení pracovního poměru, nárok na finanční náhradu, která může dovolenou nahradit, podle odstavce 2 téhož článku (rozsudek Soudního dvora C-619/16, Kreuziger v. Land Berlin, bod 37). Soudní dvůr Evropské unie v tomto ohledu vycházel z toho, zda zaměstnanec skutečně umožnil zaměstnanci uplatnit jeho nárok na dovolenou například tím, že mu podal odpovídající informace (rozsudek Soudního dvora C-619/16, Kreuziger v. Land Berlin, bod 56). Dále je podle názoru Soudního dvora Evropské unie každý výklad článku 7 směrnice 2003/88, který by mohl podněcovat pracovníky k tomu, aby dobrovolně nečerпали placenou dovolenou za kalendářní rok během použitelného referenčního období nebo období převoditelnosti, s cílem zvýšit svou odměnu při skončení pracovního poměru, neslučitelný s cíli sledovanými zavedením práva na placenou dovolenou za kalendářní rok (rozsudek Soudního dvora C-684/16, Max-Planck- Gesellschaft v. Tetsuji Shimizu, bod 48).

- 26 K neoprávněnému ukončení pracovního poměru zaměstnance zpravidla dochází pro zaměstnavatele náhle a neočekávaně. Na rozdíl od všech jiných případů, v nichž pracovní poměr končí, v případě neoprávněného odchodu zaměstnanec sám zabrání možnosti si dovolenou vyčerpat. Pouze v případě neoprávněného odchodu zaměstnance je navíc pracovní poměr ukončen porušením smlouvy ze strany zaměstnance. Před odchodem má zaměstnanec pouze nárok na (placenou) dovolenou *in natura*. Skutečnost, že ukončením pracovního poměru neoprávněným odchodem získá nárok na finanční náhradu za dovolenou, by porušovala obecnou právní zásadu, že nikdo nemá získat nárok tím, že jedná v rozporu s právem. A konečně by v případě, že by si zaměstnanec neoprávněným odchodem ve výsledku mohl nechat odkoupit nárok na dovolenou, byla by porušena zásada, že hlavní funkcí placené dovolené je ochrana zdraví zaměstnance. Podstatou hlavní otázky položené Soudnímu dvoru Evropské unie je tedy to, zda ustanovení § 10 odst. 2 UrlaubsG je z pohledu unijního práva zcela nesporné.
- 27 V případě záporné odpovědi Soudního dvora Evropské unie vyvstává otázka, zda a jak má zaměstnavatel v případě nepředvídatelného odchodu umožnit zaměstnanci - v souladu s požadavky Soudního dvora Evropské unie, aby dovolenou čerpal. Přitom by bylo nutno přihlídnout k tomu, že zaměstnanec při neoprávněném odchodu právě nedodržel výpovědní lhůtu, během níž lze zpravidla využít dosud nečerpanou dovolenou.