



Tisk a informace

Soudní dvůr Evropské unie  
**TISKOVÁ ZPRÁVA č. 123/11**  
V Lucemburku dne 22. listopadu 2011

Rozsudek ve věci C-214/10  
KHS AG v. Winfried Schulte

## **Vnitrostátní právní úprava může stanovit určitý časový limit pro kumulování nároků na nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok, které byly získány během doby pracovní neschopnosti**

*Tento limit však musí podstatně překračovat dobu referenčního období, ke kterému se váže.*

Na Winfrieda Schulteho, od roku 1964 zaměstnance německé společnosti KHS AG, se vztahovala kolektivní smlouva, podle které činí nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok třicet dní za rok. Tato kolektivní smlouva dovoluje proplacení nevyčerpané placené dovolené za kalendářní rok pouze v případě ukončení pracovního poměru a stanoví zánik nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou z důvodu nemoci po uplynutí období převoditelnosti v délce patnácti měsíců od skončení referenčního období (kalendářní rok).

V roce 2002 utrpěl W. Schulte infarkt, v jehož důsledku se stal těžce zdravotně postiženým a práce neschopným. Z důvodu své úplné invalidity začal pobírat důchod, pobíral ho až do srpna 2008, kdy pracovní poměr se společností KHS skončil.

V roce 2009 se W. Schulte obrátil na německé soudy s žalobou na vyplacení náhrady za svoji dovolenou za kalendářní rok, kterou za roky 2006, 2007 a 2008 nevybral. Vzhledem k tomu, že během všech referenčních období měl pracovní volno z důvodu nemoci, byl zbaven možnosti uplatnit svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok.

Landesarbeitsgericht Hamm (zemský pracovní soud v Hamm, Německo), který rozhodoval o odvolání, konstatoval, že podle německé vnitrostátní právní úpravy a kolektivní smlouvy nárok na dovolenou za rok 2006 zanikl z důvodu uplynutí období převoditelnosti. Za těchto okolností se uvedený soud táže na slučitelnost vnitrostátní právní úpravy nebo vnitrostátních zvyklostí, které stanoví, že v případě pracovní neschopnosti je převoditelnost nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok časově omezena, se směrnicí o úpravě pracovní doby<sup>1</sup>.

V dnes vydaném rozsudku Soudní dvůr připomíná svoji judikaturu<sup>2</sup>, podle níž nárok každého pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok musí být považován za zásadu sociálního práva Unie, jež má zvláštní význam a od níž se není možno odchýlit, přičemž její provedení vnitrostátními orgány může být uskutečněno pouze v mezích výslovně uvedených v unijním právu. Soudní dvůr zdůrazňuje, že již dříve rozhodl<sup>3</sup>, že unijní právo nicméně nebrání vnitrostátní právní úpravě, která počítá se zánikem nároku na dovolenou za kalendářní rok na konci referenčního období nebo období převoditelnosti, pokud pracovník skutečně měl možnost svůj nárok na dovolenou uplatnit.

Soudní dvůr dále uvádí, že za zvláštních okolností, jako jsou okolnosti projednávaného případu, by pracovník, který je práce neschopný po dobu několika po sobě jdoucích referenčních období, měl nárok neomezeně kumulovat všechny nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok získané během období jeho nepřítomnosti na pracovišti.

<sup>1</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381).

<sup>2</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 26. června 2001, BECTU (C-173/99). Viz také tisková zpráva č. 21/01.

<sup>3</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06). Viz také tisková zpráva č. 04/09.

Právo na takovéto neomezené kumulování nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok získaných během období pracovní neschopnosti by však již neodpovídalo samotnému účelu práva na placenou dovolenou za kalendářní rok. Tento účel je dvojí, a to jednak umožnit pracovníkovi odpočinout si od své práce a jednak mu poskytnout volný čas a čas na oddych.

Jakkoli se pozitivní účinek placené dovolené za kalendářní rok na bezpečnost a zdraví pracovníka plně projeví tehdy, pokud je dovolená čerpána v roce stanoveném pro tuto dovolenou, tedy v probíhajícím roce, neztrácí tato doba odpočinku v tomto ohledu svůj význam, je-li čerpána v průběhu pozdějšího období. Překročí-li však převedení určitý časový limit, dovolená za kalendářní rok ztrácí svůj pozitivní účinek na pracovníka, pokud jde o její účel poskytnutí času na odpočinek, a zachovává si pouze svůj účel poskytnutí volného času a času na oddych.

Proto vzhledem k samotnému účelu nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, nemůže mít pracovník, který je práce neschopný během několika po sobě následujících roků, právo neomezeně kumulovat nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok získané během tohoto období.

Aby v této souvislosti bylo respektováno právo na placenou dovolenou za kalendářní rok, jehož účelem je ochrana pracovníka, Soudní dvůr rozhodl, že každé období převoditelnosti musí zohledňovat zvláštní okolnosti, v nichž se nachází pracovník, který je po dobu několika po sobě následujících referenčních období práce neschopný. Toto období tak musí pracovníkovi zejména zajistit, aby měl v případě potřeby k dispozici dobu odpočinku, které je možné si rozvrhnout, naplánovat a které jsou k dispozici dlouhodoběji. Každé období převoditelnosti musí rovněž podstatně překračovat dobu referenčního období, za které bylo přiznáno.

Dále toto období musí rovněž chránit zaměstnavatele před rizikem přílišného nakumulování období nepřítomnosti pracovníka a před obtížemi, které z toho mohou vyplývat pro organizaci práce.

Soudní dvůr se proto domnívá, že období převoditelnosti, jehož délka v projednávaném případě činí patnáct měsíců, může být oprávněně považováno za období, které neodporuje účelu nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, neboť zajišťuje, že si tento nárok zachová svůj pozitivní účinek na pracovníka v podobě poskytnutí času na odpočinek.

V důsledku toho Soudní dvůr odpověděl, že v **případě pracovníka, který je po dobu několika po sobě následujících referenčních období práce neschopný, unijní právo nebrání vnitrostátním právním ustanovením nebo zvyklostem, jako jsou například kolektivní smlouvy, které omezují kumulování nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok prostřednictvím období převoditelnosti v délce patnácti měsíců, po jehož uplynutí nárok zaniká.**

---

**UPOZORNĚNÍ:** Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce umožňuje soudům členských států, aby v rámci sporu, který projednávají, položily Soudnímu dvoru otázky týkající se výkladu práva Unie nebo platnosti aktu Unie. Soudní dvůr nerozhoduje ve sporu před vnitrostátním soudem. Vnitrostátní soud musí věc rozhodnout v souladu s rozhodnutím Soudního dvora. Toto rozhodnutí je stejně tak závazné pro ostatní vnitrostátní soudy, které případně budou projednávat podobný problém.

---

*Neoficiální dokument pro potřeby sdělovacích prostředků, který nezavazuje Soudní dvůr.*

[Úplné znění](#) rozsudku se zveřejňuje na internetové stránce CURIA v den vyhlášení.

Kontaktní osoba pro tisk: Balázs Lehoczki ☎ (+352) 4303 5499