

Věc C-192/22

Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce

Datum doručení:

11. března 2022

Předkládající soud:

Bundesarbeitsgericht (Německo)

Datum předkládacího rozhodnutí:

12. října 2021

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

FI

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

Bayerische Motoren Werke AG

BUNDESARBEITSGERICHT (Spolkový pracovní soud, Německo)

[*omissis*]

USNESENÍ

[*omissis*]

ve věci

FI

žalobce, odvolatele a navrhovatele v řízení o opravném prostředku „Revision“,

[*omissis*]

Bayerische Motoren Werke AG

žalované, odpůrkyně a odpůrkyně v řízení o opravném prostředku „Revision“,

devátý senát Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo) rozhodl po jednání ze dne 12. října 2021 takto [*omissis*]:

Soudnímu dvoru Evropské unie se na základě článku 267 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU) předkládají následující otázky:

1. Brání článek 7 směrnice 2003/88/ES nebo čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie výkladu takového vnitrostátního ustanovení, jako je § 7 odst. 3 Bundesurlaubsgesetz (spolkový zákon o dovolené), podle něhož dosud nevyčerpaný nárok pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok, který vznikl během pracovní fáze pracovního poměru na částečný úvazek z důvodu věku, zaniká ve fázi pracovního volna uplynutím referenčního roku nebo k pozdějšímu datu?

V případě záporné odpovědi na tuto otázku:

2. Brání článek 7 směrnice 2003/88/ES nebo článek 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie výkladu takového vnitrostátního ustanovení, jako je § 7 odst. 3 Bundesurlaubsgesetz, podle něhož dosud nevyčerpaný nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok pracovníka, který v průběhu referenčního roku přejde z pracovní fáze do fáze pracovního volna v rámci pracovního poměru na částečný úvazek z důvodu věku, zaniká uplynutím referenčního roku nebo k pozdějšímu datu, jestliže zaměstnavatel - aniž předtím splnil své povinnosti v oblasti součinnosti pro využití nároku na dovolenou - schválil pracovníkovi na základě jeho žádosti celou dovolenou za kalendářní rok za období bezprostředně předcházející fázi pracovního volna, avšak k využití nároku na dovolenou nemohlo dojít - přinejmenším částečně - z důvodu, že se pracovník stal po schválení dovolené neschopným práce z důvodu nemoci?

Odůvodnění

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 7 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. 2003, L 88, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381), jakož i čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“).

A. Předmět věci v původním řízení

- 2 Žalobce požaduje po žalované mj. náhradu za 2 ⅔ pracovních dnů zákonné minimální dovolené z roku 2016.
- 3 Žalobce byl u žalované zaměstnán od 7. ledna 1986 do 30. září 2019. Dohodou ze dne 5. prosince 2012 se strany dohodly, že jejich pracovněprávní vztah bude

pokračovat ve formě pracovního poměru na částečný úvazek z důvodu věku v rámci blokového modelu. Následně se strany dohodly na pracovní fázi od 1. února 2013 do 31. května 2016 a na fázi pracovního volna od 1. června 2016 do 30. září 2019. Žalovaná přiznala žalobci na období od 4. do 25. května 2016 na jeho příslušnou žádost třináct pracovních dnů, tedy celou dovolenou za rok 2016. V období od 11. do 31. května 2016 byl žalobce v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci. Žalovaná jej předtím nevyzvala, aby čerpal dovolenou, ani jej neinformovala, že nevyžádaná dovolená může propadnout uplynutím kalendářního roku nebo období převoditelnosti.

- 4 Ve své žalobě se žalobce mimo jiné domáhá náhrady za $2 \frac{2}{3}$ pracovních dnů zákonné minimální dovolené. Má za to, že dovolená nepropadla, jelikož jej žalovaná včas neupozornila na riziko ztráty dovolené. Žalovaná uvedla, že nárok na dovolenou z roku 2016 zanikl ke dni 31. března 2017.
- 5 Soudy nižší instance žalobu zamítly. Prostřednictvím opravného prostředku „Revision“ se žalobce nadále domáhá svého žalobního návrhu.

B. Relevantní ustanovení vnitrostátního práva

- 6 Bundesurlaubsgesetz (spolkový zákon o dovolené), který se použije na pracovní poměr mezi stranami, stanoví mimo jiné:

„§ 7

Doba čerpání, převoditelnost a náhrada za nevyčerpanou dovolenou

- 1) Při stanovení doby čerpání dovolené je třeba zohledňovat přání pracovníka, pakliže tomu nebrání potřeba zohlednit naléhavé provozní potřeby či přání jiných pracovníků, pokud jde o dovolenou, která mají ze sociálního hlediska přednost. Dovolenu je třeba poskytnout v případě, že o ni pracovník požádá v návaznosti na opatření lékařské péče nebo rehabilitaci.
- 2) [...]
- 3) Dovolená musí být poskytnuta a vyčerpana v běžném kalendářním roce. Převodění dovolené do následujícího kalendářního roku je přípustné pouze tehdy, ospravedlní-li to naléhavé provozní důvody nebo osobní důvody na straně zaměstnance. V případě převodu dovolené musí být dovolená poskytnuta a vyčerpana během prvních tří měsíců následujícího kalendářního roku. Na žádost zaměstnance se však částečná dovolená, na kterou vznikl nárok podle § 5 odst. 1 písm. a), převede do následujícího kalendářního roku.
- 4) Nelze-li dovolenou zcela nebo zčásti poskytnout z důvodu ukončení pracovního poměru, musí být proplacena.“

C. Relevantní ustanovení unijního práva

7 Směrnice 2003/88/ES zní ve výtažcích takto:

„Článek 7

„Dovolená za kalendářní rok

- 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.“
- 8 Listina základních práv Evropské unie mimo jiné uvádí:

„Článek 31

Slušné a spravedlivé pracovní podmínky

[...]

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

D. Vnitrostátní judikatura

- 9 I. Podle § 1 a § 3 odst. 1 BUrlG vzniká zákonem stanovená minimální dovolená za kalendářní rok, který je referenčním rokem, a musí být podle § 7 odst. 3 první věty BUrlG poskytnuta a vyčerpána v běžném kalendářním roce. Převod dovolené do následujícího kalendářního roku je podle § 7 odst. 3 druhé věty BUrlG přípustný pouze tehdy, pokud to ospravedlňují naléhavé provozní důvody či osobní důvody na straně zaměstnance. V případě převodu musí být dovolená podle § 7 odst. 3 třetí věty BUrlG poskytnuta a čerpána zásadně v prvních třech měsících následujícího kalendářního roku, jinak zanikne. Od 23. listopadu 1996, kdy uplynula lhůta pro provedení první směrnice 93/104/ES o pracovní době, musí být unijní právo zohledňováno při výkladu a použití § 7 odst. 3 BUrlG. Výklad tohoto ustanovení tedy závisí na výkladu článku 7 směrnice 2003/88/ES, jakož i čl. 31 odst. 2 Listiny. Bundesarbeitsgericht (spolkový pracovní soud) doposud vykládal ustanovení Bundesurlaubsgesetz v souladu s rozsudky Soudního dvora konformně se směrnicí ve dvou ohledech:
- 10 1. V návaznosti na rozsudek Soudního dvora ze dne 6. listopadu 2018 (C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften) k článku 7 směrnice 2003/88/ES a k čl. 31 odst. 2 Listiny uznal Bundesarbeitsgericht

(spolkový pracovní soud), že na základě konformního výkladu § 7 BUrlG s článkem 7 směrnice 2003/88/ES zaniká nárok na zákonem stanovenou minimální dovolenou v zásadě na konci kalendářního roku (§ 7 odst. 3 první věta BUrlG) nebo přípustné doby převoditelnosti (§ 7 odst. 3, druhá a čtvrtá věta BUrlG) pouze tehdy, pokud zaměstnavatel předtím umožnil pracovníkovi využít jeho nárok na dovolenou a pracovník přesto dovolenou z vlastní vůle nevyčerpal.

- 11 a) Podle konformního výkladu § 7 odst. 1 první věty BUrlG přísluší zaměstnavateli, aby se ujal iniciativy za účelem naplnění nároku na dovolenou. Časové omezení nároku na dovolenou stanovené v § 7 odst. 3 BUrlG v zásadě předpokládá, že zaměstnavatel konkrétně a zcela transparentně zajistí, aby pracovník skutečně mohl čerpat svou placenou dovolenou za kalendářní rok. Za tímto účelem musí pracovníka, případně i formálně, 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 (BAG 19. února 2019 – 9 AZR 423/16 – bod 39 a násl., BAGE 165, 376). Kromě toho nesmí zaměstnavatel pracovníkovi bránit v čerpání dovolené ani jiným způsobem (rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 50).
- 12 b) Nesplnil-li zaměstnavatel své povinnosti v oblasti součinnosti, přičte se dovolená, která nepropadla k 31. prosinci referenčního roku, k nároku na dovolenou, který vznikne k 1. lednu roku následujícího. Stejně jako pro nově vzniklý nárok na dovolenou platí pro uvedený nárok pravidla v § 7 odst. 1 první větě a odst. 3 BUrlG. Zaměstnavatel proto může zamezit neomezené kumulaci nároků na dovolenou za vícero let tím, že v průběhu referenčního roku dodatečně dostojí svým povinnostem v oblasti součinnosti ohledně dovolené z minulých let. Pokud pracovník v takovém případě nevyužije nashromážděný nárok na dovolenou v průběhu referenčního roku, ačkoli takovou možnost měl, zaniká dovolená na konci kalendářního roku nebo (přípustného) období převoditelnosti (BAG 19. února 2019 - 9 AZR 423/16 – bod 44, BAGE 165, 376).
- 13 2. Navíc rozhodl Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) s ohledem na judikaturu Soudního dvora ze dne 20. ledna 2009 (rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další, C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, body 43 a 49; a ze dne 22. listopadu 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, body 28, 38 a 44; potvrzený rozsudkem ze dne 29. listopadu 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, body 55 a násl., a naposledy rozsudkem ze dne 25. června 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria a Icrea Banca SpA, C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 71 a násl.), že zákonná dovolená podle § 7 odst. 3 BUrlG nezaniká, pokud pracovník není schopen pracovat z důvodu nemoci až do konce referenčního roku nebo období převoditelnosti a není tedy možné, aby ji čerpal. 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 (BAG, 7 srpna 2012 - 9 AZR 353/10, bod 23 a bod 32 a násl., BAGE 142, 371).

- 14 II. Podobně jako Soudní dvůr má Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) za to, že pokud pracovník neměl možnost čerpat dovolenou, může k zániku nároku na dovolenou dojít pouze výjimečně, existují-li zvláštní okolnosti odůvodňující ztrátu dovolené (viz rozsudek ze dne 25. června 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria a Iccrea Banca, C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 73 a násl.). Podle judikatury senátu se o takové zvláštní okolnosti nejedná, pokud pracovník nemohl čerpat dovolenou z důvodu, že zaměstnavatel nesplnil svou povinnost pracovníka náležitě vyzvat a poučit (BAG, 19. února 2019 - 9 AZR 423/16, bod 39 a násl., BAGE 165, 376) nebo mu jinak zabránil ve využití jeho nároku na dovolenou (podrobně viz BAG, 19. února 2019 - 9 AZR 321/16, bod 55 a násl.; 21. května 2019 - 9 AZR 579/16 50; 22. října 2019 - 9 AZR 98/19 - bod 28). Soudní dvůr však rozhodl, že možnost pracovníka, který se nachází v pracovní neschopnosti během několika po sobě jdoucích referenčních období, nashromáždit nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok může být omezena, pokud vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklosti stanoví období převoditelnosti v délce patnácti měsíců, po jehož uplynutí nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zaniká (viz naposledy rozsudek ze dne 25. června 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria a Iccrea Banca, C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 71 a násl.). Na základě konformního výkladu § 7 odst. 3 BUrlG se směrnicí proto v případě trvající pracovní neschopnosti zaniká dovolená patnáct měsíců po skončení referenčního roku (viz BAG, 18. března 2014 - 9 AZR 669/12, bod 14).

E. Nezbytnost rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie a vysvětlení předběžných otázek

- 15 Za těchto podmínek je pro vyřešení sporu zapotřebí, aby Soudní dvůr objasnil, zda unijní právo umožňuje zánik nároku na dovolenou po uplynutí referenčního roku nebo případně delšího období i tehdy, pokud pracovník přejde z pracovní fáze do fáze pracovního volna v rámci svého pracovního poměru na částečný úvazek z důvodu věku, aniž v plném rozsahu vyčerpal dovolenou za tentýž kalendářní rok. Jedná se konkrétně o to, zda unijní právo brání propadnutí dovolené, pokud zaměstnavatel sice nesplnil svou povinnost vyzvat pracovníka k čerpání dovolené a poučit jej, ale poskytl mu na jeho žádost zbývající dovolenou, a k využití celého nároku na dovolenou nemohlo dojít pouze proto, že se pracovník stal po poskytnutí dovolené práce neschopným. Senát nemůže o této otázce rozhodnout, aniž by se obrátil na Soudní dvůr, který je podle článku 267 SFEU pověřen závazným výkladem unijního práva.

I. Vysvětlení první předběžné otázky

- 16 1. Senát si nejprve klade otázku, zda článek 7 směrnice 2003/88/ES nebo čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie brání výkladu takového vnitrostátního právního ustanovení, jako je § 7 odst. 3 BUrlG, podle něhož dosud nevyčerpaný nárok pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok, který

vznikl během pracovní fáze pracovního poměru na částečný úvazek z důvodu věku, zaniká ve fázi pracovního volna uplynutím referenčního roku nebo k pozdějšímu datu.

- 17 2. Soudní dvůr odůvodnil svou judikaturu, že čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88/ES nebrání výkladu vnitrostátních právních ustanovení nebo zvyklostí, které prostřednictvím období převoditelnosti v délce patnácti měsíců omezují možnost pracovníka, který je po dobu několika po sobě následujících referenčních období práce neschopný, kumulovat nároky na takovou dovolenou, především důvodem ochrany zaměstnavatele před rizikem přílišného nakumulování období nepřítomnosti pracovníka a obtíží, které z toho mohou vyplývat pro organizaci práce (rozsudek ze dne 22. listopadu 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, bod 39, viz také rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 55). Podle názoru senátu předkládajícího soudu neodůvodňují tyto úvahy samy o sobě ztrátu dovolené v případech tzv. blokového částečného úvazku z důvodu věku, v němž pracovník vykonává práci pouze v tzv. pracovní fázi a je zproštěn povinnosti vykonávat práci v následné fázi pracovního volna.
- 18 a) Pokud zaměstnanec přejde z pracovní fáze do fáze pracovního volna svého pracovního poměru na částečný úvazek z důvodu věku, nedochází k tomu, že by kumuloval další dovolenou. Podle judikatury Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) nemá pracovník za dobu, kdy se nachází ve fázi pracovního volna – bez ohledu na dobu jejího trvání – žádný zákonný nárok na dovolenou na zotavenou (srov. BAG 24. září 2019 - 9 AZR 481/18 – bod 26, BAGE 168, 70).
- 19 b) Obtíže, které mohou vyplynout z následného poskytnutí dovolené, se ve sporné situaci nevyskytují. Pokud pracovník ukončil pracovní fázi, nemůže již z právních důvodů až do skončení pracovního poměru skutečně nárokovat žádnou dovolenou. Vzhledem k tomu, že pracovní smlouva na částečný úvazek z důvodu věku zprošťuje pracovníka povinnosti vykonávat práci ve fázi pracovního volna, neexistuje v tomto období žádná pracovní povinnost, z níž by zaměstnavatel mohl pracovníka uvolnit poskytnutím dovolené (viz BAG, 24. září 2019 – 9 AZR 481/18, bod 50, BAGE 168, 70).
- 20 c) Pokud by dovolená vznikla během pracovní fáze, kterou již nelze čerpat v období pracovního volna, nepropadla v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi na konci referenčního roku případně na konci období převoditelnosti, musela by být při skončení pracovního poměru proplacena.
- 21 3. Bez ohledu na tyto úvahy se senát přiklání k názoru, že pracovněprávní ujednání o částečném úvazku z důvodu věku zakládá zvláštní okolnosti, které umožňují zánik dovolené po uplynutí referenčního roku, v němž končí pracovní fáze a kdy mohla být dovolená vyčerpána, nebo rozhodného období převoditelnosti podle § 7 odst. 3 BUrlG. V každém případě je tomu tak tehdy, pokud zaměstnavatel splnil své povinnosti v oblasti součinnosti v souvislosti s čerpáním a poskytnutím dovolené tím, že pracovníka vyzval, případně i formálně, aby svou dovolenou do konce pracovní fáze vyčerpal, a jasně a včas jej

upozornil, že dovolená během fáze pracovního volna zanikne ke konci kalendářního roku nebo období převoditelnosti, pokud o ni pracovník včas nepožádá.

- 22 a) Uzavřením takové dohody strany v rámci své smluvní volnosti, která jim přísluší, určí dobu, ve které může být pracovníkovi poskytnuta dovolená. Dohoda o pracovním volnu, která byla nedílnou součástí dohody o částečném úvazku z důvodu věku, byla také v projednávané věci jediným faktorem, který zapříčinil nemožnost žalované poskytnout žalobci dovolenou po jeho uzdravení.
- 23 b) Při zvažování protichůdných zájmů je třeba vzít v úvahu i skutečnost, že se pracovník zpravidla může vyhnout propadnutí nároku na dovolenou nabytého v pracovní fázi tím, že si dovolenou skutečně vybere před nástupem do fáze pracovního volna.
- 24 c) Konečně pouhý předpoklad, že zákonná minimální dovolená zaniká bez ohledu na zvláštnosti pracovního poměru na částečný úvazek z důvodu věku, umožňuje konzistentní další vývoj ustanovení o propadnutí dovolené podle § 7 odst. 1 a odst. 3 BUrlG, která jsou utvářena unijním právem. Kdyby unijní právo bránilo propadnutí nároků na dovolenou ve fázi pracovního volna, zvýhodnilo by to pracovníky na částečný úvazek z důvodu věku, jejichž pracovní smlouva na částečný úvazek stanoví fázi pracovního volna, která skončí více než 15 měsíců po skončení kalendářního roku, v němž došlo k přechodu z pracovní fáze do fáze pracovního volna, oproti pracovníkům, kteří by z důvodu trvající nemoci pozbyli svých nároků na dovolenou k 31. březnu druhého roku následujícího po referenčním roce. To by představovalo hodnotící rozpor, jelikož pracovníci, kteří nenesou odpovědnost za překážku plnění smlouvy v podobě pracovní neschopnosti, by se nacházeli v méně příznivé situaci, než pracovníci na částečný úvazek z důvodu věku, kteří si překážku plnění smlouvy sami významně přivodili tím, že si sjednali částečný úvazek z důvodu věku.
- 25 Otázka předložená Soudnímu dvoru je relevantní pro rozhodnutí sporu. Pokud by unijní právo zakazovalo propadnutí nároků na dovolenou, které vznikly během fáze pracovního volna, během uvedené fáze, byl by opravný prostředek „Revision“ opodstatněný. Jeho nárok na dovolenou za rok 2016 by nezanikl před skončením pracovního poměru, který připadá na 30. září 2019, takže by mu žalovaná musela poskytnout náhradu podle § 7 odst. 4 BUrlG. Pokud by naopak unijní právo propadnutí nároku umožňovalo, závisel by úspěch opravného prostředku na odpovědi na druhou předběžnou otázku.

III. Vysvětlení druhé předběžné otázky

- 26 Pokud by Soudní dvůr na první předběžnou otázku odpověděl záporně, vyvstává v projednávané věci otázka, zda článek 7 směrnice 2003/88/ES a čl. 31 odst. 2 Listiny za okolností uvedených v první otázce brání výkladu takového vnitrostátního ustanovení, jako je § 7 odst. 3 BUrlG, podle něhož v popsané situaci zaniká dosud nevyčerpaný nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok

uplynutím referenčního roku nebo k pozdějšímu datu, pokud zaměstnavatel - aniž předtím splnil své povinnosti v oblasti součinnosti při realizaci nároku na dovolenou – poskytl pracovníkovi na základě jeho žádosti celou dovolenou za kalendářní rok za období bezprostředně předcházející začátku doby pracovního volna, ale k využití nároku na dovolenou nemohlo po jejím schválení - alespoň zčásti – dojít, jelikož byl pracovník z důvodu nemoci v pracovní neschopnosti.

- 27 1. Účelem povinností v oblasti součinnosti je umožnit pracovníkovi svobodně se rozhodnout při znalosti všech relevantních okolností o tom, zda a během jakého období svou dovolenou využije (viz BAG, 19. února 2019 – 9 AZR 423/16 – bod 40, BAGE 165, 376). Její včasné využití zajišťuje, aby pracovník mohl využít možnost, kterou mu poskytuje § 7 odst. 1 první věta 1 BUrlG, určit dobu čerpání dovolené a v případě potřeby čerpat od prvního pracovního dne dlouhodobě rozvrženou a naplánovanou dovolenou (viz BAG, 7. září 2021 – 9 AZR 3/21 (A) – bod 27, s odkazem na rozsudek ze dne 22. listopadu 2011, KHS, C- 214/10, EU:C:2011:761, bod 38). Tento účel nebrání v takovém případě, jako je projednávaná věc, nutně propadnutí nároku na dovolenou.
- 28 a) Zaměstnavatel se zpravidla nemůže dovolávat časového omezení a zániku nároku na dovolenou, pokud nesplnil své povinnosti vyzvat a informovat, jelikož srozuměný pracovník by v případě, že by byl vyzván a informován, zpravidla požádal o dovolenou včas před jejím propadnutím (rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, body 45 a 46).
- 29 b) Jiná situace nastane, pokud k žádoucímu výsledku, tedy k poskytnutí dovolené zaměstnavatelem v souladu se žádostí před okamžikem propadnutí, dojde nezávisle na tom, zda zaměstnavatel nesplnil povinnosti v oblasti součinnosti. V takovém případě neodradilo neposkytnutí součinnosti zaměstnavatele při realizaci dovolené pracovníka, aby požádal o dovolenou a – tak jako v projednávané věci, kdy pracovní neschopnost z důvodu nemoci nastala až později - dovolenou vyčerpal před jejím propadnutím. Popsaná situace nepředstavuje situaci, v níž by pracovník mohl být odrazen od uplatňování svých práv vůči svému zaměstnavateli, jelikož nárokování těchto práv jej může vystavit opatřením zaměstnavatele, která mohou mít vliv na pracovněprávní vztah v neprospěch tohoto pracovníka (rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, body 41 et 42). V projednávané věci podal žalobce včas před začátkem období pracovního volna žádost o poskytnutí dovolené od 4. do 25. května 2016, které žalovaná vyhověla. Kdyby žalobce nebyl od 11. května 2016 do 31. května 2016 v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci, mohl by dovolenou skutečně čerpat nejen v rozsahu 4 pracovních dnů, ale v plném rozsahu, tedy 13 pracovních dnů, včetně zbývajících částí zákonné dovolené v rozsahu $2 \frac{2}{3}$ pracovních dnů.
- 30 c) V konečném důsledku platí totéž pro období od vstupu do fáze pracovního volna. I když by při splnění povinností vyzvat a informovat nemohl být dosažen jejich účel, kterým je umožnit pracovníkovi rozhodnout se svobodně při znalosti

všech relevantních okolností, o tom, zda svou dovolenou využije (viz BAG, 19. února 2019 – 9 AZR 423/16 – bod 40, BAGE 165, 376), chybí příčinná souvislost mezi opomenutím zaměstnavatele a propadnutím dovolené (viz BAG, 7. července 2020 – 9 AZR 401/19 (A) – bod 26, BAGE 171, 231). Jakmile pracovník nastoupí do fáze pracovního volna, není příčinou propadnutí dovolené jednání zaměstnavatele, ale pouze uvolnění pracovníka z pracovních povinností. Za těchto podmínek není zaměstnavateli, který nesplnil své povinnosti, zakázáno, aby se dovolával časového omezení a zániku nároku na dovolenou.

- 31 2. Judikatura Soudního dvora dosud podle všeho jednoznačně neobjasnila, jaký dopad má pracovní neschopnost z důvodu nemoci na minimální dovolenou zaručenou unijním právem, pokud k ní dojde až poté, co zaměstnavatel pracovníkovi na jeho žádost schválil čerpání dovolené. Senát se v tomto ohledu táže, která strana nese v takovém případě riziko propadnutí dovolené. Na jedné straně je třeba zohlednit skutečnost, že pracovník, aniž měl obavy, že bude zaměstnavatelem znevýhodněn v případě, že požádá o dovolenou, využil svou dovolenou, a že pod obecné životní riziko smluvního partnera patří ztráta jeho nároků v důsledku překážky čerpání. Na straně druhé by i v takovém případě, o jaký se jedná v projednávané věci, mohlo být riziko přičítáno zaměstnavateli, neboť nelze obecně vyloučit, že by si pracovník naplánoval svou dovolenou jinak, kdyby jej zaměstnavatel včas informoval o možnosti, že nebude možné, aby si dovolenou vybral během období pracovního volna, a že dovolená propadne uplynutím kalendářního roku.
- 32 3. V případě, že Soudní dvůr odpoví na první předběžnou otázku záporně, je pro vyřešení sporu relevantní druhá předběžná otázka. V projednávané věci žalovaná poskytla žalobci na jeho žádost dovolenou od 4. května 2016 do 25. května 2016, aniž jej předem vyzvala k čerpání dovolené a upozornila na skutečnost, že dovolená, o kterou si nepožádá, může uplynutím kalendářního roku nebo období převoditelnosti propadnout. Žalobce nastoupil na dovolenou dne 4. května 2016. Pokud by unijní právo za popsanych okolností umožňovalo propadnutí dovolené, byl by opravný prostředek „Revision“, který podal žalobce - s ohledem na zákonnou minimální dovolenou - neúspěšný. Pokud by článek 7 směrnice 2003/88/ES a čl. 31 odst. 2 Listiny propadnutí dovolené zakazovaly, muselo by být opravnému prostředku „Revision“ vyhověno.

[omissis]