

## Věc C-120/21

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

26. února 2021

**Předkládající soud:**

Bundesarbeitsgericht (Německo)

**Datum předkládacího rozhodnutí:**

29. září 2020

**Žalovaný, odpůrce v odvolacím řízení a navrhovatel v řízení o opravném  
prostředku „Revision“:**

LB

**Žalobkyně, odvolatelka a odpůrkyně v řízení o opravném prostředku  
„Revision“:**

TO

**Předmět původního řízení**

Nárok na dovolenou – Propadnutí a promlčení – Směrnice 2003/88/ES –  
Povinnost zaměstnavatele učinit náležitou výzvu a poskytnout poučení – Zásada  
efektivity

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

Výklad unijního práva, článek 267 SFEU

**Předběžná otázka**

Brání 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 použití takové vnitrostátní právní úpravy,  
jako je § 194 odst. 1 ve spojení s § 195 [Bürgerliches Gesetzbuch (občanský

zákoník), dále jen „BGB“], podle které nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok podléhá obecné tříleté promlčecí lhůtě, která za podmínek uvedených v § 199 odst. 1 BGB začíná běžet posledním dnem referenčního roku, pokud zaměstnavatel pracovníkovi prostřednictvím náležité výzvy a poučení fakticky neumožnil jeho nárok na dovolenou uplatnit?

### **Uváděná ustanovení unijního práva**

Listina základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“), 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/ES“), zejména článek 7 a čl. 31 odst. 2

### **Uváděná ustanovení vnitrostátního práva**

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer [zákon o minimálních nárocích zaměstnanců na dovolenou, zkráceně „Bundesurlaubsgesetz“ (spolkový zákon o dovolené)] (dále jen „BUrlG“), zejména § 1, § 3 odst. 1, § 7 odst. 3 a 4

Bürgerliches Gesetzbuch (občanský zákoník, BGB), zejména § 194 odst. 1, § 195, § 199 odst. 1 a 4, § 204 odst. 1 bod 1, § 212 odst. 1 bod 1 a § 214 odst. 1

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

- 1 Žalobkyně byla od 1. listopadu 1996 do 31. července 2017 u žalovaného zaměstnána jako daňový specialista a hlavní účetní. Měla nárok na 24 pracovních dnů dovolené na zotavenou za kalendářní rok. Dopisem ze dne 1. března 2012 žalovaný žalobkyni potvrdil, že její „nárok na zbývající dovolenou v délce 76 dní z kalendářního roku 2011 a předcházejících let“ nepropadá dne 31. března 2012, protože na dovolenou nemohla nastoupit z důvodu vysokého pracovního nasazení v jeho kanceláři. V letech 2012 až 2017 žalovaný žalobkyni poskytl celkem 95 pracovních dnů dovolené. Žalobkyně svou zákonem stanovenou minimální dovolenou nevyčerpala v plném rozsahu. Žalovaný žalobkyni ani nevyzval, aby čerpala další dovolenou, ani ji nepoučil o tom, že dovolená, o kterou nepožádala, může propadnout uplynutím [příslušného] kalendářního roku nebo období převoditelnosti. Žalobou podanou dne 6. února 2018 se žalobkyně domáhala vyplacení náhrady za 101 dnů dovolené z roku 2017 a předchozích let. Žalovaný zastával názor, že dovolená žalobkyně propadla. Tvrdil, že svou povinnost učinit náležitou výzvu a poskytnout poučení nemohl znát ani splnit, protože se judikatura Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo) změnila teprve po skončení daného pracovního poměru, a to díky rozhodnutím ze dne 19. února 2019. Mimoto není povinen náhradu za nevyčerpanou dovolenou vyplatit, protože nároky na dovolenou, za kterou žalobkyně může požadovat náhradu, jsou promlčené.

- 2 Arbeitsgericht (pracovní soud, Německo) žalovanému (pravomocně) uložil povinnost k vyplacení náhrady za zbývající nevyčerpanou dovolenou z roku 2017. Ve zbývající části žalobu zamítl. Landesarbeitsgericht (zemský pracovní soud, Německo) žalovanému na základě odvolání žalobkyně uložil povinnost vyplatit jí náhradu za 76 dní nevyčerpané dovolené z let 2013 až 2016 ve výši 17 376,64 eura hrubého. Tento soud měl za to, že dovolená žalobkyně v souladu s požadavky stanovenými unijním právem nemohla ani propadnout podle § 7 odst. 3 BUrlG, ani se promlčet na základě obecných ustanovení občanského práva o promlčení obsažených v § 194 a násl. BGB, protože žalovaný žalobkyni neumožnil čerpat dovolenou tím, že splnil své povinnosti v oblasti součinnosti. Žalovaný se prostřednictvím opravného prostředku „Revision“ domáhá potvrzení rozhodnutí soudu prvního stupně v rozsahu, ve kterém Arbeitsgericht (pracovní soud) zamítl žalobu.

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

- 3 Úspěch opravného prostředku „Revision“ podaného žalovaným – v rozsahu, v jakém směřuje proti uložení povinnosti vyplatit náhradu za nevyčerpanou dovolenou z let 2013 a 2014 – závisí na tom, zda článek 7 směrnice 2003/88/ES a čl. 31 odst. 2 Listiny umožňují promlčení nároku na zákonem stanovenou minimální dovolenou po uplynutí obecné tříleté promlčecí lhůty (§ 195 BGB), pokud zaměstnavatel nesplnil svou povinnost učinit náležitou výzvu a poskytnout poučení.
- 4 V návaznosti na rozhodnutí Soudního dvora ze dne 6. listopadu 2018 [(Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften,) C-684/16], které se týká článku 7 směrnice 2003/88/ES, jakož i čl. 31 odst. 2 Listiny, Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) dále rozvinul svou dosavadní judikaturu a uznal, že při výkladu § 7 BUrlG, který je v souladu s článkem 7 směrnice 2003/88/ES, nárok na zákonem stanovenou minimální dovolenou na konci kalendářního roku (§ 7 odst. 3 první věta BUrlG) nebo přípustného období převoditelnosti (§ 7 odst. 3 druhá a čtvrtá věta BUrlG) v zásadě zaniká pouze v případě, že zaměstnavatel předtím pracovníkovi umožnil, aby svůj nárok na dovolenou uplatnil, a pracovník přesto dovolenou z vlastní vůle nevyčerpal.
- 5 Pokud se zaměstnavatel dovolává časového omezení a zániku nároku na dovolenou, musí doložit a případně prokázat splnění svých povinností v oblasti součinnosti, protože z něj dovozuje právní následek, který je pro něj příznivý.
- 6 V rámci původního řízení musí být na základě námítky promlčení, kterou vznesl žalovaný, posouzeno, zda jsou nároky žalobkyně na dovolenou vyplývající ze zákona i souběžně s nimi vzniklé nároky na dodatečnou dovolenou vyplývající ze smlouvy, které v důsledku neposkytnutí součinnosti ze strany žalovaného nemohly zaniknout podle § 7 odst. 3 BUrlG, promlčené.
- 7 Obecná tříletá promlčecí lhůta (§ 195 BGB) začíná běžet posledním dnem roku, ve kterém nárok vznikl (§ 799 odst. 1 bod 1 BGB) a věřitel se dozvěděl nebo by

se, nedopustil-li by se hrubé nedbalosti, musel dozvědět o okolnostech, na nichž se nárok zakládá, a o osobě dlužníka (§ 199 odst. 1 bod 2 BGB).

- 8 Žaloba by v rozsahu, v jakém se žalobkyně domáhá vyplacení náhrady za nevyčerpanou dovolenou z let 2013 a 2014, byla neopodstatněná, pokud by – při dodržení požadavků stanovených článkem 7 směrnice 2003/88/ES a čl. 31 odst. 2 Listiny – § 7 BUrlG nebránil promlčení nároků na dovolenou a umožňoval by, aby se i při neposkytnutí součinnosti ze strany zaměstnavatele pro účely počátku běhu promlčecí lhůty vycházelo z referenčního roku, ve kterém daný nárok vznikl.
- 9 Obecná tříletá promlčecí lhůta (§ 195 BGB) by za uvedených podmínek začala běžet posledním dnem příslušného referenčního roku, ve kterém nárok [na dovolenou] vznikl a ve kterém mohl být po uplynutí doby zakládající nárok na dovolenou vymáhán prostřednictvím žaloby (§ 1, 3 a 4 BUrlG), tj. ve vztahu k nárokům za dovolenou z roku 2013 dne 31. prosince 2013, ve vztahu k nárokům z roku 2014 dne 31. prosince 2014. Promlčecí lhůta by ve vztahu k nárokům z roku 2013 skončila uplynutím roku 2016, ve vztahu k nárokům z roku 2014 uplynutím roku 2017. V době podání žaloby dne 6. února 2018 by promlčecí lhůty již uplynuly.
- 10 Otázka promlčení nároku na dovolenou vyplývajícího ze zákona a souběžně vzniklého nároku na dodatečnou dovolenou vyplývajícího ze smlouvy je poté, co došlo k posunu judikatury Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud), pro rozhodnutí relevantní, pokud nárok pracovníka na dovolenou nepropadl, protože v důsledku nesplnění povinností v oblasti součinnosti není, resp. – jako ve věci v původním řízení – nebyl časově omezen podle § 7 odst. 3 BUrlG, a zaměstnavatel s odvoláním na uplynutí zákonné lhůty pro promlčení nároku na dovolenou odmítá (§ 214 odst. 1 BGB) poskytnout dovolenou (§ 7 odst. 1 BUrlG) nebo – jako ve věci v původním řízení – vyplatit náhradu za nevyčerpanou dovolenou (§ 7 odst. 4 BUrlG). V případě neposkytnutí součinnosti ze strany zaměstnavatele by totiž možnost vymoci proti vůli zaměstnavatele kumulované nároky na dovolenou z několika let byla podle vnitrostátního práva zpravidla časově omezena pouze tehdy, pokud by se obecná ustanovení o promlčení obsažená v § 194 a násl. BGB mohla uplatnit vedle pravidel uvedených v § 7 BUrlG. Jinak by nárok na dovolenou, který se ustavičně převádí do následujících referenčních let, v případě, že zaměstnavatel dodatečně nesplní své povinnosti v oblasti součinnosti v daném referenčním roce nebo někdy později předtím, než daný pracovní poměr skončí, existoval i nadále, aniž by byl pracovník nucen uplatnit jej v rámci určitého časového limitu, aby zachoval jeho vymahatelnost. Totéž by platilo pro nárok na vyplacení náhrady, který po skončení pracovního poměru v souladu s § 7 odst. 4 BUrlG nahrazuje nárok na dovolenou.
- 11 Je proto třeba objasnit, zda zákonný příkaz vyplývající ze spolkového zákona o dovolené brání promlčení nároku na dovolenou, pokud zaměstnavatel prostřednictvím náležité výzvy a poučení pracovníkovi fakticky neumožnil jeho nárok na dovolenou uplatnit. To je možné pouze při dodržení požadavků unijního práva vztahujících se na nárok na dovolenou.

- 12 Soudní dvůr podle všeho dosud nerozhodoval o tom, zda a popřípadě za jakých podmínek článek 7 směrnice 2003/88/ES a čl. 31 odst. 2 Listiny umožňují časově omezit možnost vymoci proti vůli zaměstnavatele nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok za pomoci promlčecích lhůt, k jejichž stavění je vyžadováno jednání ze strany pracovníka.
- 13 Z judikatury Soudního dvora vyplývají indicie nasvědčující tomu, že použití ustanovení občanského zákoníku o promlčení na nárok na dovolenou by mohlo být porušením čl. 31 odst. 2 Listiny a článku 7 směrnice 2003/88/ES.
- 14 Soudní dvůr ve svém rozhodnutí ze dne 6. listopadu 2018 [(*Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*,) C-684/16] konstatoval, že článek 7 směrnice 2003/88/ES a čl. 31 odst. 2 Listiny brání vnitrostátní právní úpravě, podle níž pracovník, který během referenčního období nepožádal o placenou dovolenou za kalendářní rok, na kterou měl nárok podle této právní úpravy, automaticky a bez předchozího ověření toho, zda mu zaměstnavatel skutečně umožnil tento nárok uplatnit, na konci referenčního období ztrácí nárok na čerpání dnů dovolené, které mu náleží za toto období (*bod 55*). V tomto, jakož i v dalších rozhodnutích Soudní dvůr mimoto zdůraznil, že s účelem nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok je v rozporu jakákoli praxe nebo opomenutí na straně zaměstnavatele, jež pracovníka mohou odrážet od toho, aby čerpal dovolenou [*bod 42; rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, (King,) C-214/16, bod 39*]. Vnitrostátní ustanovení zákonné či smluvní povahy, která v rozporu s požadavky unijního práva stanoví omezení převodu a zánik nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok nabytých pracovníkem, ve výsledku schvalují chování vedoucí k nedovolenému obohacení zaměstnavatele, čímž je ohrožen samotný cíl uvedené směrnice, jímž je ochrana zdraví pracovníků [*rozsudek SDEU ze dne 29. listopadu 2017, (King,) C-214/16, bod 64*].
- 15 Otázka, zda lze z těchto závěrů Soudního dvora vyvodit, že článek 7 směrnice 2003/88/ES a čl. 31 odst. 2 Listiny vylučují, aby byla za účelem zabránění promlčení nároků na dovolenou od pracovníka požadována opatření stavící promlčení ve smyslu § 204 odst. 1 BGB, pokud mu zaměstnavatel neumožnil nárok na dovolenou uplatnit tím, že splnil povinnosti v oblasti součinnosti, není z pohledu [předkládajícího] senátu dosavadní judikaturou Soudního dvora jednoznačně objasněna.
- 16 Z judikatury Soudního dvora týkající se prekluzivních a promlčecích lhůt mimo oblast působnosti čl. 31 odst. 2 Listiny a článku 7 směrnice 2003/88/ES vyplývají indicie nasvědčující tomu, že promlčení nároku na dovolenou není s ohledem na funkci právních předpisů o promlčení, která spočívá v zajištění ochrany pokojného stavu a právní jistoty, vyloučeno, ale i indicie nasvědčující tomu, že unijní právo promlčení tohoto nároku brání, pokud zaměstnavatel nesplnil své povinnosti učinit náležitou výzvu a poskytnout poučení.
- 17 Zásada procesní autonomie členských států by podle judikatury Soudního dvora mohla hovořit ve prospěch toho, že článek 7 směrnice 2003/88/ES a čl. 31 odst. 2



Listiny nebrání promlčení nároku na dovolenou a nároku na vyplacení náhrady za nevyčerpanou dovolenou, který ho v souladu s § 7 odst. 4 BUrlG nahrazuje. Podle této zásady může vnitrostátní právní řád upravit procesní podmínky zajišťující ochranu práv, která jednotlivcům vyplývají z unijního práva [viz mimo jiné rozsudky SDEU ze dne 19. června 2014, (*Specht a další*), C-501/12 až C-506/12, C-540/12 a C-541/12, bod 112; a ze dne 8. července 2010, (*Bulicke*), C-246/09, body 24 a 25 s odkazy na další judikaturu], pokud postup vymáhání práva není upraven unijním právem. Stanovená pravidla však nesmí být méně příznivá než ta, která se týkají obdobných situací na základě vnitrostátního práva (zásada rovnocennosti), a nesmí v praxi znemožňovat nebo nadměrně ztěžovat výkon práv přiznaných právním řádem Unie (zásada efektivit) [pokud jde o promlčecí lhůty viz rozsudek SDEU ze dne 20. prosince 2017, (*Caterpillar Financial Services*), C-500/16, bod 37 a násl. s odkazy na další judikaturu; pokud jde o prekluzivní lhůty rozsudek SDEU ze dne 19. června 2014, (*Specht a další*), C-501/12 až C-506/12, C-540/12 a C-541/12, bod 112].

- 18 Zásada rovnocennosti by pravidly stanovenými v § 194 a násl. BGB byla zachována, neboť podle vnitrostátního práva obecné tříleté promlčecí lhůty podle § 195 BGB v zásadě podléhají všechny nároky nezávisle na tom, zda se zakládají na vnitrostátním nebo unijním právu, a ať již náležejí pracovníkovi, či zaměstnavateli.
- 19 Pokud jde o dodržení zásady efektivit, Soudní dvůr rozhodl, že každý případ, v němž vyvstává otázka, zda vnitrostátní procesní ustanovení znemožňuje nebo nadměrně ztěžuje použití unijního práva, je třeba analyzovat s přihlédnutím k úloze tohoto ustanovení v rámci řízení jako celku, jeho průběhu a jeho zvláštnostem u různých vnitrostátních orgánů. Z tohoto hlediska je třeba případně zohlednit základní zásady vnitrostátního právního systému, jako například ochranu práva na procesní obranu, zásadu právní jistoty a řádný průběh řízení [rozsudky SDEU ze dne 16. července 2020, (*Caixabank*), C-224/19 a C-259/19, bod 85; a ze dne 8. července 2010, (*Bulicke*), C-246/09, bod 35].
- 20 V situacích, které nespádají do oblasti působnosti článku 7 směrnice 2003/88/ES a čl. 31 odst. 2 Listiny považoval Soudní dvůr tříleté [viz rozsudky SDEU ze dne 15. dubna 2010, (*Barth*), C-542/08, bod 28; ze dne 24. března 2009, (*Danske Slagterier*), C-445/06, bod 48], nebo dvouleté promlčecí lhůty [rozsudek SDEU ze dne 15. prosince 2011, (*Banca Antoniana Popolare Veneta*), C-427/10, bod 25] za lhůty, které jsou v souladu se zásadou efektivit, pokud s výhradou posouzení předkládajícím soudem nejsou lhůtou, která může v praxi znemožňovat nebo nadměrně ztěžovat výkon práv přiznaných unijním právem [rozsudek SDEU ze dne 16. července 2020, (*Caixabank*), C-224/19 a C-259/19, bod 87]. Stejně tak Soudní dvůr stanovení přiměřených prekluzivních lhůt v rozsahu, v jakém představuje uplatnění základní zásady právní jistoty, posoudil jako v zásadě slučitelné s požadavkem efektivit [ustálená judikatura Soudního dvora, viz mimo jiné rozsudky SDEU ze dne 21. prosince 2016, (*Gutierrez Naranjo*), C-154/15, C-307/15 a C-308/15, bod 70; ze dne 8. července 2010, (*Bulicke*), C-246/09, bod 36 s odkazy na další judikaturu; a ze dne 10. července 1997, (*Palmisani*), C-261/95,

*bod 28 s odkazy na další judikaturu*], pokud daná lhůta nepočíná běžet dříve, než se zaměstnanec dozvěděl o skutečnostech, které zakládají jeho nárok [viz *rozsudek SDEU ze dne 8. července 2010, (Bulicke,) C-246/09, bod 41*]. Podle ustálené judikatury Soudního dvora platí, že pokud Soudní dvůr případně konstatuje, že došlo k porušení unijního práva, v zásadě to nemá dopad na počátek běhu promlčecí lhůty (*rozsudek SDEU ze dne 14. května 2020, [B a další (Vertikální a horizontální daňová integrace),] C-749/18, bod 67 s odkazy na další judikaturu*). Zásada efektivity nebrání tomu, aby vnitrostátní lhůta pro promlčení práv, která mají svůj základ v unijním právu, začala běžet před datem vyhlášení rozsudku Soudního dvora, který objasnil právní stav v dané oblasti [viz *rozsudek SDEU ze dne 28. ledna 2015, (Starjakob,) C-417/13, bod 64 a násl. s odkazy na další judikaturu*]. Unijní právo brání tomu, aby protistrana namítala uplynutí přiměřené promlčecí lhůty, pouze tehdy, pokud její jednání spolu s existencí pevné promlčecí lhůty vede k tomu, že dotčený ztratí jakoukoli možnost uplatnit svá práva podle unijního práva před vnitrostátními soudy (*rozsudek SDEU ze dne 14. května 2020, [B a další (Vertikální a horizontální daňová integrace),] C-749/18, bod 68 s odkazy na další judikaturu*).

- 21 Zásady stanovené touto judikaturou Soudního dvora hovoří ve prospěch závěru, že použití předpisů o promlčení na nárok na minimální dovolenou stanovenou zákonem – jakož i na nárok na vyplacení náhrady, který ho nahrazuje – je slučitelné se zásadou efektivity.
- 22 Z judikatury Soudního dvora však vyplývají i indicie nasvědčující tomu, že použití ustanovení o promlčení na nárok na minimální dovolenou stanovenou zákonem, resp. na nárok na vyplacení náhrady, který ho nahrazuje, není slučitelné se zásadou efektivity, pokud zaměstnavatel nesplnil svou povinnost učinit náležitou výzvu a poskytnout poučení.
- 23 Soudní dvůr rozhodl, že promlčecí lhůta může nadměrně ztížit výkon práv přiznaných unijním právem a porušit tak zásadu efektivity ve spojení se zásadou právní jistoty, pokud začíná běžet dnem, kdy osoba, která daný nárok uplatňuje, nemohla znát či si uvědomit rozsah svých práv plynoucích z unijního práva, protože nedisponovala potřebnými informacemi [v tomto smyslu, pokud jde o výklad směrnice Rady 93/13/EHS ze dne 5. dubna 1993 o nepřiměřených podmínkách ve spotřebitelských smlouvách, viz rozsudky SDEU ze dne 16. července 2020, (Caixabank,) C-224/19 a C-259/19, body 90 a 91; a ze dne 13. září 2018, (Profi Credit Polska,) C-176/17, bod 69]. S ohledem na výše uvedené se [předkládající] senát táže, zda článek 7 směrnice 2003/88/ES a čl. 31 odst. 2 Listiny vyžadují, aby byl počátek běhu obecné promlčecí lhůty (§ 199 odst. 1 bod 2 BGB) podmíněn nejen obeznameností s tím, že vznikl nárok na dovolenou a jaký je jeho rozsah, ale i sdělením informace o jeho časovém omezení a jeho případném propadnutí, které musí v rámci splnění své povinnosti učinit náležitou výzvu a poskytnout poučení zajistit zaměstnavatel.
- 24 Z pohledu [předkládajícího] senátu mimoto – v případě kladné odpovědi Soudního dvora na předloženou předběžnou otázku – není jeho dosavadní judikaturou

objasněno, zda článek 7 směrnice 2003/88/ES a čl. 31 odst. 2 Listiny vyžadují, aby byl nárok na dovolenou ze sporného referenčního roku, který nepropadl v důsledku neučinění výzvy a neposkytnutí poučení – v projednávané věci [nárok na dovolenou] z referenčních let 2013 a 2014 – s ohledem na počátek běhu případně použitelných promlčecích lhůt (§ 199 odst. 1 bod 1 BGB) posuzován tak, jako by vznikl jako nárok na dovolenou z následujícího nebo některého pozdějšího referenčního roku, ke kterému se přiřčení na základě § 7 odst. 3 BUrlG vykládaného v souladu s unijním právem.

Soudní dvůr ve svém rozhodnutí ze dne 6. listopadu 2018 [(*Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*,) C- 684/16] uvedl, že vnitrostátní právní úprava propadnutí dovolené se nepoužije, pokud ji nelze vykládat tak, aby byl zajištěn její soulad s článkem 7 směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny. Vnitrostátní soud ale i pak musí zajistit, aby pracovníkovi v případě, že zaměstnavatel není s to prokázat, že mu skutečně umožnil čerpat placenou dovolenou za kalendářní rok, na kterou má nárok podle unijního práva, nebyl upřen nárok na takovou placenou dovolenou za kalendářní rok (*bod 81*).