



## Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (šestého senátu)

22. září 2022 \*

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků – Úprava pracovní doby – Článek 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie – Směrnice 2003/88/ES – Článek 7 – Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok – Finanční náhrada za nevyčerpanou dovolenou po ukončení pracovního poměru – Tříletá promlčecí lhůta – Počátek běhu – Náležité informování pracovníka“

Ve věci C-120/21,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní právní soud, Německo) ze dne 29. září 2020, došlým Soudnímu dvoru dne 26. února 2021, v řízení

**LB**

proti

**TO,**

SOUDNÍ DVŮR (šestý senát),

ve složení I. Ziemele (zpravodajka), předsedkyně senátu, P. G. Xuereb a A. Kumin, soudci,

generální advokát: J. Richard de la Tour,

vedoucí soudní kanceláře: D. Dittert, vedoucí oddělení,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 24. března 2022,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za německou vládu J. Möllerem a R. Kanitzem, jako zmocněnci,
- za Evropskou komisi B.-R. Killmannem a D. Recchia, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 5. května 2022,

vydává tento

\* Jednací jazyk: němčina.

## Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 7 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), jakož i čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi TO, pracovníci, a LB, jejím zaměstnavatelem, týkajícího se finanční náhrady za dny nevyčerpané placené dovolené za kalendářní rok.

### Právní rámec

#### *Unijní právo*

- 3 Body 4 a 5 odůvodnění směrnice 2003/88 uvádějí:
  - „(4) Zlepšení bezpečnosti práce, pracovní hygieny a ochrany zdraví při práci je cíl, který by neměl být podřízen úvahám ryze ekonomické povahy.
  - (5) Všichni pracovníci by měli mít dostatečnou dobu odpočinku. [...]“
- 4 Článek 7 této směrnice, nadepsaný „Dovolená za kalendářní rok“, stanoví:
  - „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.“

#### *Německé právo*

- 5 Obecná ustanovení o promlčení práv mezi jednotlivci jsou uvedena v kapitole 5 knihy 1 Bürgerliches Gesetzbuch (občanský zákoník, dále jen „BGB“), nadepsané „Všeobecná část“. Tato kapitola 5 obsahuje ustanovení § 194, 195 a 199 tohoto zákoníku. Ustanovení § 194 vymezuje předmět, § 195 dobu trvání a § 199 počátek běhu obecné promlčecí lhůty.
- 6 Ustanovení § 194 odst. 1 BGB stanoví:

„Právo požadovat od jiných osob, aby jednaly, nebo aby se zdržely jednání (nárok), se promlčuje.  
[...]“
- 7 Ustanovení § 195 BGB stanoví:

„Obecná promlčecí lhůta je tři roky.  
[...]“

8 Ustanovení § 199 odst. 1 BGB zní následovně:

„Není-li stanoveno jinak, obecná promlčecí lhůta začíná běžet na konci roku, v němž

1. vzniklo právo a

2. věřitel se dozvěděl o okolnostech, které vedly ke vzniku práva, a o osobě dlužníka, nebo se o nich měl dozvědět, aniž došlo k hrubé nedbalosti z jeho strany.“

9 Podle ustanovení § 204 BGB se promlčení staví podáním žaloby k soudu.

10 Ustanovení § 1 Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) [zákon o minimální době dovolené pro pracovníky (spolkový zákon o dovolené)], ve znění použitelném na spor v původním řízení (dále jen „BUrlG“), nadepsaného „Nárok na dovolenou“, stanoví:

„Každý pracovník má za každý kalendářní rok nárok na placenou dovolenou na zotavenou.

[...]“

11 Ustanovení § 7 odst. 3 a 4 BUrlG stanoví:

„(3) Dovolená musí být poskytnuta a vyčerpána v běžném kalendářním roce. Převedení dovolené do následujícího kalendářního roku je přípustné pouze tehdy, ospravedlnují-li to naléhavé provozní důvody nebo osobní důvody na straně pracovníka. V případě převedení musí být dovolená poskytnuta a vyčerpána během prvních tří měsíců následujícího kalendářního roku. Na žádost pracovníka se však částečná dovolená získaná v souladu s § 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.“

### **Spor v původním řízení a předběžná otázka**

12 TO pracovala pro LB od 1. listopadu 1996 do 31. července 2017.

13 V návaznosti na ukončení pracovního poměru TO požádala LB o finanční náhradu za 101 dnů placené dovolené za kalendářní rok nashromážděných v letech 2013 až 2017, které nevyčerpala.

14 Žalobě, kterou TO dne 6. února 2018 podala proti tomu, že jí LB odmítl tuto náhradu vyplatit, bylo v prvním stupni částečně vyhověno. TO tak byla poskytnuta náhrada odpovídající třem dnům placené dovolené za kalendářní rok nevyčerpaným v roce 2017. Tato žaloba byla naproti tomu zamítnuta, pokud jde o nároky týkající se dnů nevyčerpané placené dovolené za kalendářní rok za roky 2013 až 2016.

15 TO podala proti tomuto rozhodnutí odvolání k Landesarbeitsgericht Düsseldorf (zemský pracovní soud v Düsseldorfu, Německo), který rozhodl, že má nárok na náhradu za 76 dalších dní nevyčerpané placené dovolené za kalendářní rok za období od roku 2013 do roku 2016. Tento soud měl za to, že LB nepřispěl k tomu, aby TO mohla čerpat dovolenou za tyto roky včas, takže její nároky nezanikly a nepodléhaly ani obecnému promlčení stanovenému v ustanoveních § 194 a následujících BGB.

- 16 LB podal proti tomuto rozhodnutí opravný prostředek „Revision“ k Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovněprávní soud, Německo). Předkládající soud má za to, že nároky TO za roky 2013 až 2016 nezanikly na základě čl. 7 odst. 3 BUrlG, jelikož LB neumožnil TO, aby skutečně čerpala placenou dovolenou za kalendářní rok včas. Na základě rozsudku ze dne 6. listopadu 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), podle kterého musí zaměstnavatel podněcovat pracovníka k čerpání dovolené a informovat jej o možném zániku jeho nároku, musí být tedy žádosti TO o náhradu v zásadě vyhověno.
- 17 Předkládající soud nicméně uvádí, že LB vznesl námitku promlčení vycházející z ustanovení § 194 BGB. Podle ustanovení § 195 a § 199 BGB se totiž nároky věřitele promlčují tři roky po skončení roku, v němž vznikl jeho nárok.
- 18 Pokud by měl tento soud uplatnit toto obecné pravidlo promlčení, vyplývalo by z toho, že by se zaměstnavatel, který nesplnil svou povinnost, jelikož pracovníkovi neumožnil skutečně čerpat placenou dovolenou, zprostil svých povinností a z této situace by finančně těžil.
- 19 Podle uvedeného soudu z rozsudku ze dne 16. července 2020, Caixabank a Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (C-224/19 a C-259/19, EU:C:2020:578), vyplývá, že unijní právo nebrání použití promlčecích lhůt, pokud v praxi neznemožňují nebo nadměrně neztěžují výkon práv přiznaných unijním právem.
- 20 Vzhledem k tomu, že vnitrostátní právní úprava umožňující omezit převedení nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok nabytých pracovníkem nebo jejich zánik by zaprvé potvrdila platnost jednání, které vede k nedovolenému obohacení zaměstnavatele, a zadruhé by byla v rozporu s cílem ochrany zdraví pracovníků, předkládající soud pochybuje o slučitelnosti použití pravidla o promlčení stanoveného v ustanoveních § 194 a násl. BGB s právem zakotveným v článku 7 směrnice 2003/88, jakož i v čl. 31 odst. 2 Listiny.
- 21 Za těchto podmínek se Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovněprávní soud) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Brání článek 7 směrnice 2003/88 [...] a čl. 31 odst. 2 [Listiny] použití takové vnitrostátní právní úpravy, jako je § 194 odst. 1 [BGB] ve spojení s § 195 [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 na konci referenčního roku, pokud zaměstnavatel pracovníkovi prostřednictvím náležité výzvy a poučení skutečně neumožnil jeho nárok na dovolenou uplatnit?“

### **K předběžné otázce**

- 22 Podstatou otázky předkládajícího soudu je, zda článek 7 směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny musejí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, na jejímž základě je nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok nabytý pracovníkem za referenční období promlčen po uplynutí tříleté lhůty, která začíná běžet na konci roku, v němž tento nárok vznikl, pokud zaměstnavatel pracovníkovi skutečně neumožnil tento nárok uplatnit.

- 23 Podle čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 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. Podle odstavce 2 tohoto článku minimální dobu dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru.
- 24 Jak vyplývá ze samotného znění článku 7 směrnice 2003/88 a judikatury Soudního dvora, členským státům tedy přísluší, aby definovaly ve svých vnitrostátních předpisech podmínky výkonu a provedení nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok tím, že upřesní konkrétní okolnosti, za kterých mohou pracovníci využít uvedeného nároku (rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, bod 41 a citovaná judikatura).
- 25 V tomto ohledu Soudní dvůr upřesnil, že čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 v zásadě nebrání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví pravidla pro uplatnění nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok výslovně přiznaného touto směrnicí, včetně zániku uvedeného nároku na konci referenčního období nebo období převoditelnosti, za podmínky, že pracovník, jehož nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zanikl, měl skutečně možnost uplatnit nárok, který mu uvedená směrnice přiznává (rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, bod 42 a citovaná judikatura).
- 26 S ohledem na kontext a cíle sledované článkem 7 směrnice 2003/88 tak bylo rozhodnuto, že v případě pracovní neschopnosti pracovníka během několika po sobě následujících referenčních období článek 7 směrnice 2003/88 nebrání vnitrostátním právním ustanovením nebo zvyklostem, které prostřednictvím období převoditelnosti v délce patnácti měsíců, po jehož uplynutí nárok na dovolenou za kalendářní rok zaniká, omezují kumulování nároků na takovouto dovolenou (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 22. listopadu 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, bod 44).
- 27 Toto řešení bylo odůvodněno na základě nejen ochrany pracovníka, ale rovněž ochrany zaměstnavatele před rizikem přílišného nakumulování období nepřítomnosti a před obtížemi, které z toho mohou vyplývat pro organizaci práce (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 22. listopadu 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, body 38 a 39).
- 28 Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zakotvený v článku 7 směrnice 2003/88 tudíž může být omezen pouze v případě „zvláštních okolností“ (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 56 a citovaná judikatura).
- 29 V projednávané věci ze žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce vyplývá, že vůči žalované v původním řízení by bylo možné namítat promlčení jejího nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok na základě obecného pravidla o promlčení stanoveného v ustanovení § 195 BGB.
- 30 Z toho vyplývá, že vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení zavádí omezení uplatnění nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, který žalovaná v původním řízení vyvozuje z článku 7 směrnice 2003/88, přičemž toto omezení vyplývá z použití promlčení stanoveného vnitrostátní právní úpravou.
- 31 Žádné ustanovení této směrnice přitom neupravuje promlčení tohoto nároku.

- 32 Vzhledem k tomu, že předkládající soud žádá Soudní dvůr o výklad nejen čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, ale také společně o výklad čl. 31 odst. 2 Listiny, je třeba připomenout, že článek 7 směrnice 2003/88 odráží a konkretizuje základní právo na každoroční placenou dovolenou zakotvené v čl. 31 odst. 2 Listiny. Zatímco posledně uvedené ustanovení zaručuje nárok každého pracovníka na každoroční placenou dovolenou, prvně uvedené ustanovení tuto zásadu provádí tím, že stanoví délku uvedené doby (rozsudek z dnešního dne, *Fraport*, C-518/20 a C-727/20, bod 26, jakož i citovaná judikatura).
- 33 Dále pak má nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok jakožto zásada sociálního práva Unie zvláštní význam a je rovněž výslovně zakotven v čl. 31 odst. 2 Listiny, které čl. 6 odst. 1 SEU přiznává stejnou právní sílu jako Smlouvám (rozsudek z dnešního dne, *Fraport*, C-518/20 a C-727/20, bod 25, jakož i citovaná judikatura).
- 34 Jak přitom vyplývá z bodu 30 tohoto rozsudku, účinkem obecného promlčení stanoveného v ustanovení § 195 BGB je omezení uplatnění nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, který žalovaná v původním řízení vyvozuje z článku 7 směrnice 2003/88.
- 35 Proto použití obecného pravidla o promlčení na nároky žalované v původním řízení představuje rovněž omezení práva, které jí přiznává čl. 31 odst. 2 Listiny.
- 36 Je nesporné, že základní práva zakotvená v Listině mohou být omezena pouze při dodržení striktních podmínek stanovených v jejím čl. 52 odst. 1, a sice že tato omezení jsou stanovena zákonem, respektují podstatu tohoto práva a při dodržení zásady proporcionality jsou nezbytná a skutečně odpovídají cílům obecného zájmu, které uznává Evropská unie (rozsudek z dnešního dne, *Fraport*, C-518/20 a C-727/20, bod 33).
- 37 V projednávané věci je zaprvé omezení uplatnění základního práva uvedeného v čl. 31 odst. 2 Listiny, které má za následek uplatnění promlčecí lhůty, o kterou jde ve věci v původním řízení, stanoveno zákonem, konkrétně v ustanovení § 195 BGB.
- 38 Zadruhé vyvstává otázka, zda je účinkem použití tohoto pravidla o promlčení zásah do samotné podstaty nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok.
- 39 V tomto ohledu podle ustanovení § 195 BGB může být vůči pracovníkovi namítáno promlčení nároků, které nabyt na základě svého nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok na určité období, až po uplynutí doby tří let. Kromě toho na základě ustanovení § 199 BGB začíná tato promlčecí lhůta běžet až na konci roku, v němž vzniklo toto právo, a pracovník se dozvěděl o okolnostech, které vedly ke vzniku práva, a o totožnosti svého zaměstnavatele, nebo se o nich měl dozvědět, aniž došlo k hrubé nedbalosti z jeho strany.
- 40 Z toho vyplývá, že použití obecného pravidla o promlčení stanoveného vnitrostátními právními předpisy na návrh zaměstnavatele v rozsahu, v němž možnost pracovníka uplatnit jeho nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok podmiňuje pouze časovým omezením v délce tří let, dozvěděl-li se o okolnostech zakládajících jeho nárok a o osobě zaměstnavatele, nezasahuje do samotné podstaty takového nároku.

- 41 Zatřetí, pokud jde o otázku, zda omezení uplatnění práva na placenou dovolenou za kalendářní rok zakotveného v čl. 31 odst. 2 Listiny, která vyplývají z uplatnění promlčení stanoveného v ustanovení § 195 BGB, nepřekračují meze toho, co je nezbytné k dosažení cíle, který sleduje, německá vláda ve svém písemném vyjádření upřesnila, že toto ustanovení BGB jakožto obecný režim promlčení sleduje legitimní cíl, a sice zajištění právní jistoty.
- 42 Tato vláda zvláště uvedla, že zaměstnavatel by neměl být konfrontován se žádostí o dovolenou nebo o finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok na základě nároku nabytého více než tři roky před podáním této žádosti. Kromě toho podle ní toto ustanovení podněcuje pracovníka k tomu, aby uplatnil svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok nejpozději tři roky po vzniku tohoto nároku, čímž tak přispívá k dosažení cíle odpočinku, na němž stojí ustanovení čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88.
- 43 Pokud jde o věc v původním řízení, je nutno zaprvé připomenout, že jak vyplývá ze žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, zaměstnavatel TO skutečně neumožnil, aby uplatnila nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok.
- 44 Vzhledem k tomu, že je v tomto ohledu pracovníka třeba považovat za slabší stranu pracovněprávního vztahu, povinnost dbát na účinné uplatnění nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok by neměla být zcela přesunuta na pracovníka, zatímco zaměstnavatel by proto měl možnost zprostit se svých vlastních povinností pod záminkou, že pracovník nepožádal o placenou dovolenou za kalendářní rok (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, body 41 a 43).
- 45 Z toho vyplývá, jak bylo uvedeno v bodě 25 tohoto rozsudku, že ke ztrátě nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok na konci referenčního období nebo období převoditelnosti může dojít pouze za podmínky, že dotýčný pracovník měl skutečně možnost uplatnit tento nárok včas.
- 46 Zadruhé je třeba zdůraznit, s výhradou ověření předkládajícím soudem, že námitka promlčení se vznáší nikoli z úřední povinnosti, ale v souladu s ustanovením § 214 odst. 1 BGB ji vznáší dlužník v rámci závazku, jehož se dovolává věřitel.
- 47 V kontextu věci v původním řízení tedy promlčení nároku, který uplatňuje TO, namítá LB jakožto její zaměstnavatel.
- 48 Pod záminkou zajištění právní jistoty přitom nelze připustit, aby se zaměstnavatel mohl dovolávat svého vlastního pochybení, a sice že pracovníkovi neumožnil skutečně uplatnit nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, aby z toho měl prospěch v rámci žaloby tohoto pracovníka na základě téhož nároku, když bude namítat promlčení posledně uvedeného nároku.
- 49 V takovém případě by se totiž zaměstnavatel mohl zprostit povinností podněcování a informování, které mu přísluší.
- 50 Jeví se, že takové zproštění je o to méně přijatelné, že by znamenalo, že zaměstnavatel, který by tak mohl platně namítat promlčení nároku pracovníka na dovolenou za kalendářní rok, by neumožnil pracovníkovi skutečně uplatnit tento nárok po dobu tří po sobě následujících let.
- 51 Dále pak, pokud se na nárok pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok uplatní promlčení, má zaměstnavatel z takové okolnosti prospěch.

- 52 Za těchto podmínek připustit, že by zaměstnavatel mohl uplatňovat promlčení nároků pracovníka, aniž by mu skutečně umožnil je uplatnit, by znamenalo, že by bylo schváleno chování vedoucí k nedovolenému obohacení zaměstnavatele, čímž by byl ohrožen samotný cíl respektování zdraví pracovníků, který je stanoven v čl. 31 odst. 2 Listiny (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 64).
- 53 I když je pravda, že zaměstnavatel má legitimní zájem na tom, aby nemusel být konfrontován se žádostmi o dovolenou nebo o finanční náhradu za dobu nevyčerpané placené dovolené za kalendářní rok odpovídající nárokům nabytým více než tři roky před podáním příslušné žádosti, legitimita tohoto zájmu zanikne, pokud zaměstnavatel tím, že pracovníkovi neumožnil nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok skutečně uplatnit, se sám ocitl v situaci, v níž je konfrontován s takovými žádostmi a z níž může těžit v neprospěch pracovníka, což ve věci v původním řízení přísluší ověřit předkládajícímu soudu.
- 54 Taková situace totiž není srovnatelná se situací, v níž Soudní dvůr uznal legitimní zájem zaměstnavatele na tom, aby nebyl vystaven riziku přílišného nakumulování období nepřítomnosti a obtížím, které z toho mohou vyplývat pro organizaci práce, jestliže k dlouhodobé nepřítomnosti pracovníka došlo na základě pracovní neschopnosti z důvodu nemoci (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 22. listopadu 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, body 38 a 39).
- 55 Za takových okolností, jako jsou okolnosti věci v původním řízení, je na zaměstnavateli, aby nebyl vystaven opožděným žádostem za dobu nevyčerpané placené dovolené za kalendářní rok, když splní povinnosti informování a podněcování, které má ve vztahu k pracovníkovi, což bude mít za následek zajištění právní jistoty, aniž je omezeno základní právo zakotvené v čl. 31 odst. 2 Listiny.
- 56 S ohledem na tyto skutečnosti je nutno konstatovat, že pokud zaměstnavatel pracovníkovi skutečně neumožnil uplatnit nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok nabytý za referenční období, uplatnění obecného promlčení stanoveného v ustanovení § 195 BGB na uplatnění tohoto práva zakotveného v čl. 31 odst. 2 Listiny překračuje meze toho, co je nezbytné k dosažení cíle právní jistoty.
- 57 Ze všech výše uvedených úvah vyplývá, že na položenou otázku je třeba odpovědět tak, že článek 7 směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny musejí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, na jejímž základě je nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok nabytý pracovníkem za referenční období promlčen po uplynutí tříleté lhůty, která začíná běžet na konci roku, v němž tento nárok vznikl, pokud zaměstnavatel pracovníkovi skutečně neumožnil tento nárok uplatnit.

### **K nákladům řízení**

- 58 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.



Z těchto důvodů Soudní dvůr (šestý senát) rozhodl takto:

**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**

**musejí být vykládány v tom smyslu, že**

**brání vnitrostátní právní úpravě, na jejímž základě je nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok nabytý pracovníkem za referenční období promlčen po uplynutí tříleté lhůty, která začíná běžet na konci roku, v němž tento nárok vznikl, pokud zaměstnavatel pracovníkovi skutečně neumožnil tento nárok uplatnit.**

Podpisy.