Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala)

de 6 de noviembre de 2018 *

«Procedimiento prejudicial — Política social — Ordenación del tiempo de trabajo — Directiva 2003/88/CE — Artículo 7 — Derecho a vacaciones anuales retribuidas — Norma nacional que establece la pérdida de las vacaciones anuales no disfrutadas y de la compensación económica por dichas vacaciones si el trabajador no ha presentado una solicitud de vacaciones antes de la extinción de la relación laboral»

En el asunto C-619/16,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunal Superior de lo Contencioso-Administrativo de Berlín-Brandemburgo, Alemania), mediante resolución de 14 de septiembre de 2016, recibida en el Tribunal de Justicia el 29 de noviembre de 2016, en el procedimiento entre

Sebastian W. Kreuziger

y

Land Berlin,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala),

integrado por el Sr. K. Lenaerts, Presidente, el Sr. J.-C. Bonichot, la Sra. A. Prechal (Ponente), los Sres. M. Vilaras, T. von Danwitz y F. Biltgen, la Sra. K. Jürimäe y el Sr. C. Lycourgos, Presidentes de Sala, y los Sres. M. Ilešič, J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen y S. Rodin, Jueces;

Abogado General: Sr. Y. Bot;

Secretario: Sr. K. Malacek, administrador;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 9 de enero de 2018;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre del Sr. Kreuziger, por él mismo;

– en nombre del Land Berlin, por el Sr. B. Pickel y la Sra. S. Schwerdtfeger, en calidad de agentes, asistidos por la Sra. L. von Laffert, Rechtsanwältin;

– en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. T. Henze y J. Möller, en calidad de agentes;

* Lengua de procedimiento: alemán.

– en nombre del Gobierno italiano, por la Sra. G. Palmieri, en calidad de agente, asistida por el Sr. F. Di Matteo, avvocato dello Stato;

– en nombre del Gobierno húngaro, por la Sra. E. Sebestyén y el Sr. M.Z. Fehér, en calidad de agentes;

– en nombre del Gobierno austriaco, por el Sr. G. Eberhard, en calidad de agente;

– en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. M. van Beek y T.S. Bohr, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 29 de mayo de 2018;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO 2003, L 299, p. 9).

2 Esta petición se ha presentado en el marco de un litigio entre el Sr. Kreuziger y su antiguo empleador, el Land Berlin (estado federado de Berlín, Alemania), en relación con la negativa de este a abonar al Sr. Kreuziger una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas antes de extinguirse la relación laboral.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3 A tenor de los considerandos 4 y 5 de la Directiva 2003/88:

«(4) La mejora de la seguridad, de la higiene y de la salud de los trabajadores en el trabajo representa un objetivo que no puede subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico.

(5) Todos los trabajadores deben tener períodos de descanso adecuados. El concepto de descanso debe expresarse en unidades de tiempo, es decir, días, horas o fracciones de los mismos. Los trabajadores de la [Unión] deben poder disfrutar de períodos mínimos de descanso diario, semanal y anual, y de períodos de pausa adecuados. […]»

4 El artículo 7 de esta Directiva, con el epígrafe «Vacaciones anuales», tiene el siguiente tenor:

«1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales.

2. El período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral.»

5 El artículo 17 de la citada Directiva dispone que los Estados miembros pueden establecer excepciones a algunas de sus disposiciones. No obstante, no se admite excepción alguna a lo establecido en su artículo 7.

Derecho alemán

6 Con arreglo al artículo 9 del Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter (Reglamento relativo a las vacaciones de funcionarios y jueces), de 26 de abril de 1988 (GVBl. 1988, p. 846) (en lo sucesivo, «EUrlVO»):

«1. El funcionario tomará, en una sola vez en la medida de lo posible, las vacaciones a las que tiene derecho. A petición del interesado, las vacaciones se fraccionarán. Sin embargo, en general conviene evitar un fraccionamiento en más de dos períodos. En caso de fraccionamiento de las vacaciones, se concederán al funcionario por una duración de al menos dos semanas consecutivas.

2. Las vacaciones normalmente deberán disfrutarse durante el año de devengo. El derecho a las vacaciones que no se hayan no disfrutado en un plazo de doce meses desde el fin del año se extinguirá. […]»

7 El EUrlVO no recoge ninguna disposición que prevea la concesión de una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al extinguirse la relación laboral.

8 El artículo 7, apartado 4, de la Bundesurlaubsgesetz (Ley Federal sobre Vacaciones), de 8 de enero de 1963 (BGBl. 1963, p. 2), en su versión de 7 de mayo de 2002 (BGBl. 2002 I, p. 1529) (en lo sucesivo, «BUrlG»), establece:

«Cuando las vacaciones ya no puedan disfrutarse en todo o en parte debido a la extinción de la relación laboral, deberá abonarse una compensación económica.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

9 Entre el 13 de mayo de 2008 y el 28 de mayo de 2010, el Sr. Kreuziger realizó, como *Rechtsreferendar* (jurista en prácticas), su período de prácticas como preparación para el ejercicio de profesiones jurídicas en el estado federado de Berlín, en el marco de un programa de formación de Derecho público pero sin estar sujeto a la normativa en materia de función pública. Al superar, el 28 de mayo de 2010, la prueba oral del segundo examen de Estado, la formación y el período de prácticas en dicho estado federado llegaron a su fin.

10 El Sr. Kreuziger decidió no tomar vacaciones anuales retribuidas entre el 1 de enero de 2010 y la fecha de finalización de su formación. El 18 de diciembre de 2010 presentó una solicitud de compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas. Esa solicitud fue denegada, en primer lugar, por resolución de la presidenta del Kammergericht (Tribunal Superior Regional de lo Civil y Penal, Alemania) de 7 de enero de 2011, y después, en el marco del subsiguiente recurso administrativo, por resolución de 4 de mayo de 2011 del Gemeinsames Juristisches Prüfungsamt der Länder Berlin und Brandenbourg (Oficina de Examen Jurídico Común de los Estados Federados de Berlín y Brandemburgo, Alemania), basándose en que el EUrlVO no prevé ese derecho a compensación y en que la Directiva 2003/88, por su parte, solo se aplica a los trabajadores, añadiendo que, en cualquier caso, su artículo 7, apartado 2, parte de la premisa de que el interesado no haya podido disfrutar sus vacaciones por causas ajenas a su voluntad.

11 El Sr. Kreuziger interpuso un recurso contra tales resoluciones ante el Verwaltungsgericht Berlin (Tribunal de lo Contencioso-Administrativo de Berlín, Alemania), que fue desestimado por sentencia de 3 de mayo de 2013. En dicha sentencia, el referido tribunal señaló también que el EUrlVO no prevé el derecho a una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas en el momento de la extinción de la relación laboral. Considera, por otra parte, que, aunque está dotado de efecto directo, el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 tampoco fundamenta la

concesión de ese derecho al Sr. Kreuziger, dado que parte de la premisa de que el interesado no haya podido ejercer su derecho a vacaciones anuales, antes de la extinción de su relación laboral, por causas ajenas a su voluntad.

12 Por otra parte, después de señalar que el artículo 9 del EUrlVO obliga al trabajador a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas y, por lo tanto, que en virtud de dicha disposición el interesado tiene la obligación de solicitarlas, el Verwaltungsgericht Berlin (Tribunal de lo Contencioso-Administrativo de Berlín) declaró que la norma nacional relativa a las modalidades de ejercicio del derecho a vacaciones anuales es conforme con el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88. Pues bien, en opinión de ese tribunal, como el Sr. Kreuziger decidió voluntariamente no presentar esa solicitud, aun sabiendo que su relación laboral finalizaría el 28 de mayo de 2010, su derecho a vacaciones anuales retribuidas se extinguió en esa misma fecha.

13 El Sr. Kreuziger interpuso un recurso contra la citada sentencia ante el tribunal remitente, el Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunal Superior de lo Contencioso-Administrativo de Berlin-Brandenburg, Alemania). Dicho tribunal señala, a su vez, que el EUrlVO no contiene ninguna regla que permita fundamentar el derecho del Sr. Kreuziger a obtener una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas, de modo que, a falta de adaptación del Derecho interno al artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 al Derecho nacional, en el caso de autos tal derecho, de existir, solo se derivaría del efecto directo de esa disposición.

14 A este respecto, el tribunal remitente considera, en primer lugar, que el Sr. Kreuziger está claramente comprendido en el ámbito de aplicación *ratione personae* de la citada Directiva.

15 A continuación, afirma que el Sr. Kreuziger cumple los dos requisitos expresos establecidos en el artículo 7, apartado 2, de dicha Directiva, a saber, que cuando reclamó una compensación económica su relación laboral se había extinguido y que, en la fecha de la extinción de dicha relación, no había tomado todas las vacaciones anuales a que tenía derecho.

16 Por último, el tribunal remitente señala que no obstante alberga dudas sobre si, más allá de estos dos requisitos expresos, y como declaró el Verwaltungsgericht Berlin (Tribunal de lo Contencioso-Administrativo de Berlín), el derecho a una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas puede perderse cuando el trabajador no haya solicitado disfrutar de sus vacaciones antes de la extinción de la relación laboral pese a haber tenido esa posibilidad, y, con carácter más general, sobre si tal derecho requiere que el trabajador no haya podido ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas, antes de extinguirse la relación laboral, por causas ajenas a su voluntad.

17 En estas circunstancias, el Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunal Superior de lo Contencioso-Administrativo de Berlín-Brandemburgo) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Debe interpretarse el artículo 7, apartado 2, de la Directiva [2003/88] en el sentido de que se opone a legislaciones o prácticas nacionales con arreglo a las cuales queda excluido el derecho a una compensación económica al extinguirse una relación laboral si el trabajador no solicitó disfrutar las vacaciones anuales retribuidas pese a haber podido hacerlo?

2) ¿Debe interpretarse el artículo 7, apartado 2, de la Directiva [2003/88] en el sentido de que se opone a legislaciones o prácticas nacionales con arreglo a las cuales el derecho a una compensación económica al extinguirse la relación laboral requiere que, por causas ajenas a su voluntad, el trabajador no haya podido disfrutar de su derecho a vacaciones anuales retribuidas antes de la extinción de la relación laboral?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Consideraciones previas

18 Con carácter previo, procede señalar que de la resolución de remisión se desprende que la normativa nacional aplicable al litigio principal no contiene una disposición que prevea el pago de una compensación financiera por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas cuando se extingue la relación laboral a las personas que están realizando un período de prácticas como preparación para el ejercicio de profesiones jurídicas. La disposición de la BUrlG que prevé tal compensación no les es aplicable.

19 Habida cuenta de esta circunstancia, el tribunal remitente precisa, además, que la solicitud del recurrente en el litigio principal dirigida a la concesión de dicha compensación no puede ser estimada a menos que el interesado pueda tener derecho a ella directamente sobre la base del artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88.

20 A este respecto, es preciso recordar que de la jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia se desprende que, en todos aquellos casos en que las disposiciones de una directiva, desde el punto de vista de su contenido, no estén sujetas a condición alguna y sean suficientemente precisas, los particulares están legitimados para invocarlas ante los órganos jurisdiccionales nacionales contra el Estado, bien cuando este no haya adaptado el Derecho nacional a la directiva dentro de los plazos señalados, bien cuando haya hecho una adaptación incorrecta (sentencia de 24 de enero de 2012, Domínguez, C-282/10, EU:C:2012:33, apartado 33 y jurisprudencia citada). Además, cuando los justiciables pueden ampararse en una directiva frente al Estado, no frente a un particular, pueden hacerlo independientemente de cuál sea la condición en que actúa el Estado, empleador o autoridad pública. En efecto, en uno y otro caso hay que evitar que el Estado pueda obtener ventajas de su incumplimiento del Derecho de la Unión (sentencia de 24 de enero de 2012, Domínguez, C-282/10, EU:C:2012:33, apartado 38 y jurisprudencia citada).

21 Sobre la base de estas consideraciones, el Tribunal de Justicia ha reconocido que los justiciables pueden invocar las disposiciones que no estén sujetas a condición alguna y sean suficientemente precisas de una directiva, en particular frente a un Estado miembro y todos los órganos de su Administración, incluidas las autoridades descentralizadas (véase, en este sentido, la sentencia de 7 de agosto de 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, apartado 45 y jurisprudencia citada).

22 Por lo que atañe al artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88, se deduce de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia que dicha disposición no pone condición alguna a que nazca el derecho a una compensación económica, salvo la exigencia de que, por un lado, la relación laboral se haya extinguido y de que, por otro, el trabajador no haya disfrutado de todas las vacaciones anuales a las que tenía derecho en la fecha en que se extinguió dicha relación. Este derecho está reconocido directamente por esa Directiva y no puede depender de condiciones distintas de las que prevé expresamente (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de junio de 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, apartados 23 y 28, y de 20 de julio de 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, apartado 27). Por consiguiente, la citada disposición satisface los criterios de incondicionalidad y precisión suficiente y cumple los requisitos para producir efecto directo.

23 De ello se deduce, en el caso de autos, que la circunstancia de que el Derecho nacional aplicable no prevea el pago de una compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas en el momento de la extinción de la relación laboral de las personas que están realizando un período de prácticas como preparación para el ejercicio de profesiones jurídicas no puede, por sí sola, impedir que el Sr. Kreuziger obtenga, basándose directamente en el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88, dicha compensación a cargo de su empleador, el estado federado de Berlín, que

tiene la condición de autoridad pública. Así, si se demuestra que el Sr. Kreuziger cumple los requisitos establecidos por esta disposición, los tribunales nacionales estarán obligados a dejar inaplicadas las normativas o prácticas nacionales que se opongan a que perciba la compensación.

Sobre la primera cuestión prejudicial

24 En relación con la primera cuestión prejudicial, procede observar antes de nada que, aunque el tribunal remitente no identifica en ella la legislación nacional examinada en el caso de autos, de las indicaciones que contiene la resolución de remisión puede deducirse que se trata del artículo 9 del EUrlVO.

25 En efecto, aunque el tribunal remitente no se pronuncia sobre el alcance del artículo 9 del EUrlVO en el contexto del litigio principal, indica, como se desprende del apartado 12 de la presente sentencia, que, en la sentencia que se recurre ante él, el Verwaltungsgericht Berlin (Tribunal de lo Contencioso-Administrativo de Berlín) consideró que esta disposición nacional obliga al trabajador a solicitar sus vacaciones anuales retribuidas. Según este último tribunal, al no haber cumplido dicha obligación, que considera conforme con el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, el Sr. Kreuziger perdió el derecho a vacaciones anuales retribuidas en la fecha de extinción de la relación laboral.

26 Por otra parte, el tribunal remitente precisa, como se desprende del apartado 16 de la presente sentencia, que plantea al Tribunal de Justicia una petición de decisión prejudicial porque alberga dudas en cuanto a la compatibilidad de la interpretación adoptada por el Verwaltungsgericht Berlin (Tribunal de lo Contencioso-Administrativo de Berlín) con la Directiva 2003/88.

27 En estas circunstancias, la primera cuestión prejudicial ha de entenderse en el sentido de que tiene por objeto que se dilucide si el artículo 7 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional como el artículo 9 del EUrlVO, al implicar que si el trabajador no solicita poder ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas antes de la extinción de la relación laboral, el interesado pierde automáticamente los días de vacaciones anuales retribuidas a los que tenía derecho en virtud del Derecho de la Unión antes de dicha extinción y, consiguientemente, su derecho a una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas.

28 A este respecto, es preciso recordar, antes de nada, que, con arreglo a jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, el derecho de cada trabajador a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social de la Unión de especial importancia, respecto al cual no pueden establecerse excepciones y cuya aplicación por parte de las autoridades nacionales competentes únicamente puede efectuarse respetando los límites establecidos expresamente por la Directiva 2003/88 (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de junio de 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, apartado 15 y jurisprudencia citada).

29 Por otro lado, el derecho a vacaciones anuales retribuidas no solo tiene una importancia especial por su condición de principio del Derecho social de la Unión, sino que también está expresamente reconocido en el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, a la que el artículo 6 TUE, apartado 1, reconoce el mismo valor jurídico que a los Tratados (sentencia de 30 de junio de 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, apartado 20 y jurisprudencia citada).

30 Comoquiera que el litigio principal está relacionado con la negativa a abonar una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas en la fecha de extinción de la relación laboral que existía entre las partes en el litigio principal, debe recordarse que, una vez extinguida la relación laboral, el trabajador ya no puede disfrutar efectivamente las vacaciones anuales retribuidas. Para evitar que, como consecuencia de esta imposibilidad, el trabajador se vea en la imposibilidad de disfrutar ese derecho, ni siquiera en forma de prestación pecuniaria, el artículo 7, apartado 2, de la

Directiva 2003/88 establece que el trabajador tendrá derecho a una compensación económica por los días de vacaciones anuales no disfrutados (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de junio de 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, apartado 17 y jurisprudencia citada).

31 Como se ha recordado en el apartado 22 de la presente sentencia, el Tribunal de Justicia ha declarado que el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 no pone condición alguna a que nazca el derecho a una compensación económica, salvo la exigencia de que, por un lado, la relación laboral se haya extinguido y de que, por otro, el trabajador no haya disfrutado todas las vacaciones anuales a las que tenía derecho en la fecha en que se extinguió dicha relación.

32 A este respecto, se desprende de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia que dicha disposición debe interpretarse en el sentido de que se opone a legislaciones o prácticas nacionales que establezcan que, al extinguirse la relación laboral, no se abone compensación económica alguna en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al trabajador que no haya podido disfrutar de todas las vacaciones anuales a que tenía derecho antes de la extinción de la relación laboral, por haberse encontrado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo o de un período de prórroga (sentencias de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18, apartado 62; de 20 de julio de 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, apartado 31, y de 29 de noviembre de 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, apartado 65).

33 Del mismo modo, el Tribunal de Justicia ha declarado que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 no puede interpretarse en el sentido de que el derecho a vacaciones anuales retribuidas y, por lo tanto, el derecho a la compensación económica prevista en el apartado 2 de dicho artículo puedan extinguirse debido al fallecimiento del trabajador. Sobre este particular, el Tribunal de Justicia ha subrayado concretamente que, si la obligación de pago de las vacaciones anuales se extinguiera al extinguirse la relación laboral por fallecimiento del trabajador, tal circunstancia tendría como consecuencia que un hecho fortuito supondría la pérdida total del propio derecho a vacaciones anuales retribuidas, consagrado en dicho artículo 7 (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de junio de 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, apartados 25, 26 y 30).

34 Por lo que respecta al litigio principal, cabe señalar que, según las indicaciones contenidas en la resolución de remisión y como se ha expuesto en los apartados 25 a 27 de la presente sentencia, la negativa del antiguo empleador del Sr. Kreuziger a abonarle una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas antes de la extinción de la relación laboral se basa en una norma del Derecho nacional, en el caso de autos el artículo 9 del EUrlVO, en cuya virtud el derecho a dichas vacaciones se pierde no como consecuencia de la extinción de la relación laboral como tal, sino debido a que el Sr. Kreuziger no solicitó disfrutarlas durante la relación laboral.

35 Por consiguiente, la cuestión que se plantea es, en esencia, si, habida cuenta de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia recordada en el apartado 31 de la presente sentencia, el Sr. Kreuziger seguía teniendo o no un derecho a vacaciones anuales retribuidas que pudiera transformarse en una compensación financiera debido a la extinción de la relación laboral controvertida en el litigio principal en la fecha en que la que se extinguió esa relación.

36 La mencionada cuestión versa así, en primer lugar, sobre la interpretación del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 y tiene por objeto determinar si esta disposición se opone a que, en el caso de vacaciones anuales no disfrutadas, el derecho que garantiza se extinga automáticamente porque el trabajador no haya solicitado ejercitar este derecho durante la relación laboral.

37 A este respecto, en primer lugar, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia mencionada en los apartados 30 a 33 de la presente sentencia no puede deducirse que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 deba interpretarse en el sentido de que, sean cuales fueren las circunstancias que dieron lugar a que el trabajador no tomara vacaciones anuales retribuidas, este deba seguir disfrutando del

derecho a vacaciones anuales establecido en el apartado 1 de dicho artículo y, en caso de extinción de la relación laboral, del derecho a la compensación que pueda sustituirlo, con arreglo al apartado 2 del mismo artículo.

38 En segundo lugar, si bien es cierto que según reiterada jurisprudencia, en aras de garantizar el derecho fundamental del trabajador a vacaciones anuales retribuidas consagrado por el Derecho de la Unión, el artículo 7 de la Directiva 2003/88 no puede ser objeto de interpretación restrictiva en perjuicio de los derechos que la Directiva confiere al trabajador (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de junio de 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, apartado 22 y jurisprudencia citada), es importante recordar que el abono de las vacaciones prescrito en el apartado 1 de dicho artículo tiene por objeto permitir al trabajador que disfrute efectivamente de las vacaciones a las que tiene derecho (véase, en este sentido, la sentencia de 16 de marzo de 2006, Robinson-Steele y otros, C-131/04 y C-257/04, EU:C:2006:177, apartado 49).

39 Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el derecho a vacaciones anuales retribuidas, reconocido en el artículo 7 de la Directiva 2003/88, tiene una doble finalidad, que consiste en permitir que el trabajador descanse de la ejecución de las tareas que le incumben según su contrato de trabajo, por una parte, y que disponga de un período de ocio y esparcimiento, por otra (sentencia de 20 de julio de 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, apartado 34 y jurisprudencia citada).

40 Por lo demás, al establecer que el período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no puede ser sustituido por una compensación económica salvo en caso de extinción de la relación laboral, el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 tiene por objeto, en particular, garantizar que el trabajador pueda disfrutar de un descanso efectivo, en aras de una protección eficaz de su salud y seguridad (véase, en este sentido, la sentencia de 16 de marzo de 2006, Robinson-Steele y otros, C-131/04 y C-257/04, EU:C:2006:177, apartado 60 y jurisprudencia citada).

41 En tercer lugar, como se desprende de los propios términos del artículo 7 de la Directiva 2003/88 y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, corresponde a los Estados miembros establecer, en su normativa interna, las condiciones de ejercicio y aplicación del derecho a vacaciones anuales retribuidas, precisando las circunstancias concretas en las que los trabajadores pueden hacer uso del citado derecho (sentencia de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18, apartado 28 y jurisprudencia citada).

42 A este respecto, el Tribunal de Justicia ya ha precisado, concretamente, que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 no se opone, en principio, a una normativa nacional que establezca modalidades de ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas que atribuye expresamente esta Directiva, aun cuando tal normativa disponga incluso la pérdida de dicho derecho al término del período de devengo de las vacaciones anuales o del período de prórroga, siempre y cuando el trabajador que pierde el derecho a vacaciones anuales retribuidas haya tenido efectivamente la posibilidad de ejercitar el derecho que le atribuye la Directiva (sentencia de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18, apartado 43).

43 Pues bien, una norma nacional como el artículo 9 del EUrlVO está comprendida en el ámbito de las modalidades de ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas, en el sentido del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia mencionada en el apartado anterior.

44 Una norma de este tipo forma parte de las disposiciones y procedimientos de Derecho nacional aplicables a la fijación de las vacaciones de los trabajadores, cuyo objeto es tener en cuenta los distintos intereses concurrentes (véase, en este sentido, la sentencia de 10 de septiembre de 2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, apartado 22).

45 Sin embargo, como se desprende del apartado 42 de la presente sentencia, es preciso velar por que la aplicación de tales normas nacionales no pueda dar lugar a la extinción de los derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos por el trabajador, ni siquiera en el caso de que este no haya tenido efectivamente la posibilidad de ejercitar esos derechos.

46 En el caso de autos, procede señalar que de la resolución de remisión se desprende que el Verwaltungsgericht Berlin (Tribunal de lo Contencioso-Administrativo de Berlín) parece interpretar el artículo 9 del EUrlVO en el sentido de que la circunstancia de que un trabajador no haya solicitado disfrutar sus vacaciones anuales retribuidas antes de la extinción de la relación laboral tiene como consecuencia automática que, en el momento de la extinción, el trabajador pierda sus derechos a vacaciones y, consiguientemente, el derecho a una compensación económica por las vacaciones no disfrutadas.

47 Pues bien, como señaló el Abogado General en el punto 34 de sus conclusiones, tal pérdida automática del derecho a vacaciones anuales retribuidas, que no está supeditada a la verificación previa de que el trabajador haya estado efectivamente en condiciones de ejercer este derecho, no respeta los límites, recordados en el apartado 42 de la presente sentencia, que se imponen con carácter vinculante a los Estados miembros cuando establecen las modalidades de ejercicio de dicho derecho.

48 En efecto, debe considerarse que el trabajador es la parte débil de la relación laboral, de modo que es necesario impedir que el empresario pueda imponerle una restricción de sus derechos. Habida cuenta de esta posición de debilidad, podría disuadirse a tal trabajador de hacer valer expresamente sus derechos frente al empresario, en particular cuando la reivindicación de estos pueda provocar que quede expuesto a medidas adoptadas por el empleador que redunden en perjuicio de las condiciones de trabajo de este trabajador (véase, en este sentido, la sentencia de 25 de noviembre de 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, apartados 80 y 81 y jurisprudencia citada).

49 Además, las incitaciones a renunciar al tiempo de descanso o a actuar de modo que los trabajadores renuncien a él son incompatibles con los objetivos del derecho a vacaciones anuales retribuidas, tal como se recuerdan en los apartados 39 y 40 de la presente sentencia, que están vinculados, en particular, a la necesidad de garantizar al trabajador el derecho a un descanso efectivo, en aras de la protección eficaz de su salud y seguridad y (véase, en este sentido, la sentencia de 6 de abril de 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, apartado 32). Así, toda práctica u omisión de un empresario que tenga un efecto potencialmente disuasorio del disfrute efectivo de las vacaciones anuales por un trabajador es igualmente incompatible con la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas (sentencia de 29 de noviembre de 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, apartado 39 y jurisprudencia citada).

50 En estas circunstancias, deben evitarse las situaciones en las que el cometido de velar por el ejercicio efectivo del derecho a vacaciones anuales retribuidas recaiga por completo sobre el trabajador y en las que el empresario tenga, por su parte, la posibilidad de liberarse de cumplir sus propias obligaciones alegando que el trabajador no ha presentado una solicitud de vacaciones anuales retribuidas.

51 Si bien se debe precisar, a este respecto, que el cumplimiento de la obligación que recae sobre el empresario en virtud del artículo 7 de la Directiva 2003/88 no puede obligarle a imponer a sus trabajadores el ejercicio de su derecho a vacaciones anuales retribuidas (véase, en este sentido, la sentencia de 7 de septiembre de 2006, Comisión/Reino Unido, C-484/04, EU:C:2006:526, apartado 43), no es menos cierto que dicho empresario debe permitir al trabajador ejercer tal derecho (véase, en este sentido, la sentencia de 29 de noviembre de 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, apartado 63).

52 A tal efecto, como señaló el Abogado General en los puntos 43 a 45 de sus conclusiones, habida cuenta del carácter imperativo del derecho a vacaciones anuales retribuidas y a fin de garantizar el efecto útil del artículo 7 de la Directiva 2003/88, el empresario debe, en particular, velar de manera concreta y transparente por que el trabajador pueda efectivamente disfrutar de sus vacaciones anuales pagadas

incitándole, en su caso formalmente, a hacerlo, e informarle de manera precisa y oportuna para asegurar que tales vacaciones sigan pudiendo garantizar al interesado el descanso y el ocio a los que pretenden contribuir, de manera que, si no las toma, se perderán al término del período de devengo o de un período de prórroga, o al extinguirse la relación laboral, cuando la extinción tiene lugar durante ese período.

53 Además, la carga de la prueba a este respecto incumbe al empresario (véase, por analogía, la sentencia de 16 de marzo de 2006, Robinson-Steele y otros, C-131/04 y C-257/04, EU:C:2006:177, apartado 68). En el supuesto de que no le sea posible demostrar que ha actuado con toda la diligencia necesaria para que el trabajador pudiera efectivamente tomar las vacaciones anuales retribuidas a las que tenía derecho, procede considerar que la pérdida del derecho a vacaciones y, en caso de extinción de la relación laboral, la consiguiente falta de abono de una compensación económica en concepto de vacaciones anuales no disfrutadas infringen el artículo 7, apartados 1 y 2, de la Directiva 2003/88, respectivamente.

54 En cambio, si el mencionado empresario puede aportar la prueba que le incumbe a este respecto, acreditando que el trabajador se abstuvo, deliberadamente y con pleno conocimiento de causa en cuanto a las consecuencias que podrían derivarse de su abstención, de tomar sus vacaciones anuales retribuidas tras haber podido ejercer efectivamente su derecho a estas, el artículo 7, apartados 1 y 2, de la Directiva 2003/88 no se opone a la pérdida del derecho ni, en caso de extinción de la relación laboral, a la consiguiente falta de compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas.

55 En efecto, como señaló el Abogado General en los puntos 52 y 53 de sus conclusiones, cualquier interpretación del artículo 7 de la Directiva 2003/88 que pueda incitar al trabajador a abstenerse deliberadamente de disfrutar sus vacaciones anuales retribuidas durante el período de devengo o de prórroga autorizado aplicables, con el fin de aumentar su remuneración con motivo de la extinción de la relación laboral, es incompatible con los objetivos que persigue el establecimiento del derecho a vacaciones anuales retribuidas, como se desprende del apartado 49 de la presente sentencia.

56 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, en la medida en que esta implica que, si el trabajador no ha solicitado ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas antes de la fecha de extinción de la relación laboral, este pierde, automáticamente y sin que se verifique previamente si el empresario le ha permitido efectivamente ejercer su derecho a vacaciones anuales antes de dicha extinción, en particular informándole de manera adecuada, los días de vacaciones anuales retribuidas a los que tenía derecho en virtud del Derecho de la Unión cuando se produjo dicha extinción, y, consiguientemente, su derecho a una compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas.

Sobre la segunda cuestión prejudicial

57 A la vista de la respuesta dada a la primera cuestión prejudicial, no ha lugar a responder a la segunda.

Costas

58 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

El artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, en la medida en que esta implica que, si el trabajador no ha solicitado ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas antes de la fecha de extinción de la relación laboral, pierde, automáticamente y sin que se verifique previamente si el empresario le ha permitido efectivamente ejercer su derecho a vacaciones anuales antes de dicha extinción, en particular informándole de manera adecuada, los días de vacaciones anuales retribuidas a los que tenía derecho en virtud del Derecho de la Unión cuando se produjo dicha extinción, y, consiguientemente, su derecho a una compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas.

Firmas