Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (velkého senátu)

6. listopadu 2018 *

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Úprava pracovní doby – Směrnice 2003/88/ES – Článek 7 – Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok – Vnitrostátní právní úprava, podle níž dochází ke ztrátě nevyčerpané dovolené za kalendářní rok a finanční náhrady za uvedenou dovolenou, pokud pracovník nepožádal o dovolenou před ukončením pracovního poměru“

Ve věci C-619/16,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Vrchní správní soud spolkových zemí Berlín a Braniborsko, Německo) ze dne 14. září 2016, došlým Soudnímu dvoru dne 29. listopadu 2016, v řízení

Sebastian W. Kreuziger

proti

Land Berlin,

SOUDNÍ DVŮR (velký senát),

ve složení K. Lenaerts, předseda, J.-C. Bonichot, A. Prechal (zpravodajka), M. Vilaras, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe a C. Lycourgos, předsedové senátů, M. Ilešič, J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen a S. Rodin, soudci,

generální advokát: Y. Bot,

vedoucí soudní kanceláře: K. Malacek, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 9. ledna 2018,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za S. W. Kreuzigera jím samotným,

– za Land Berlin B. Pickelem a S. Schwerdtfeger, jako zmocněnci, ve spolupráci s L. von Laffert, Rechtsanwältin,

– za německou vládu T. Henzem a J. Möllerem, jako zmocněnci,

– za italskou vládu G. Palmieri, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s F. Di Matteem, avvocato dello Stato,

* Jednací jazyk: němčina.

– za maďarskou vládu E. Sebestyén a M. Z. Fehérem, jako zmocněnci,

– za rakouskou vládu G. Eberhardem, jako zmocněncem,

– za Evropskou komisi M. van Beekem a T. S. Bohrem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 29. května 2018,

vydává tento

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).

2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi Sebastianem W. Kreuzigerem a jeho bývalým zaměstnavatelem, Land Berlin (Spolková země Berlín, Německo), ve věci odmítnutí posledně uvedené vyplatit S. W. Kreuzigerovi finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou před ukončením jeho pracovního poměru.

Právní rámec

Unijní právo

3 Body 4 a 5 odůvodnění směrnice 2003/88 znějí:

„(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. Pojem ‚odpočinek' musí být vyjádřen v jednotkách času, tj. ve dnech, hodinách nebo ve zlomcích uvedených jednotek. Pracovníkům [v Unii] musí být poskytnuty minimální denní, týdenní a roční doby odpočinku a přiměřené přestávky v práci. […]"

4 Článek 7 této směrnice, nadepsaný „Dovolená za kalendářní rok", zní následovně:

„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."

5 Článek 17 uvedené směrnice stanoví, že se členské státy mohou odchýlit od některých jejích ustanovení. V případě článku 7 této směrnice však není přípustná žádná odchylka.

Německé právo

6 V ustanovení § 9 Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter (nařízení o dovolené na zotavenou úředníků a soudců) ze dne 26. dubna 1988 (GVBl. 1988, s. 846, dále jen „EUrlVO“) se stanoví:

„1. Úředník čerpá dovolenou na zotavenou, na kterou má nárok, pokud možno najednou. Na žádost dotčené osoby lze dovolenou rozdělit na části. Obecně však nelze dovolenou rozdělit do více než dvou období. V případě rozdělení musí být úředníkovi poskytnuta dovolená nejméně na dva týdny vcelku.

2. Dovolená musí být čerpána v průběhu referenčního roku. Nárok na dovolenou, která nebyla vyčerpána ve lhůtě dvanácti měsíců po skončení referenčního roku, zaniká. […]“

7 EUrlVO neobsahuje ustanovení upravující poskytnutí finanční náhrady za placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou při ukončení pracovního poměru.

8 Ustanovení § 7 odst. 4 Bundesurlaubsgesetz (spolkový zákon o dovolené) ze dne 8. ledna 1963 (BGBl. 1963, s. 2), ve znění ze dne 7. května 2002 (BGBl. 2002 I, s. 1529) (dále jen „BUrlG“), stanoví:

„Nelze-li dovolenou zcela nebo zčásti poskytnout z důvodu ukončení pracovního poměru, musí být proplacena.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

9 Od 13. května 2008 do 28. května 2010 vykonával S. W. Kreuziger jako *Rechtsreferendar* (právní čekatel) přípravnou stáž pro právnická povolání u Land Berlin v rámci odborného vzdělávání v oblasti veřejného práva, avšak bez postavení úředníka. Úspěšným složením ústní části druhé státní zkoušky dne 28. května 2010 byly tato stáž a toto odborné vzdělávání u uvedené spolkové země ukončeny.

10 Sebastian W. Kreuziger nečerpal v období od 1. ledna 2010 do dne ukončení odborného vzdělávání placenou dovolenou za kalendářní rok. Dne 18. prosince 2010 požádal, aby mu byla přiznána finanční náhrada za tuto nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok. Tato žádost byla nejprve zamítnuta rozhodnutím předsedkyně Kammergericht (Vrchní zemský soud, Německo) ze dne 7. ledna 2011, a poté, v návaznosti na stížnost, rozhodnutím Gemeinsames Juristisches Prüfungsamt der Länder Berlin und Brandenburg (Společný právní zkušební úřad Spolkových zemí Berlín a Braniborsko, Německo) ze dne 4. května 2011, a to s odůvodněním, že EUrlVO takový nárok na náhradu nestanoví a směrnice 2003/88 se vztahuje pouze na pracovníky, přičemž předpokladem finanční náhrady podle čl. 7 odst. 2 této směrnice každopádně je, že dotčená osoba nemohla vyčerpat dovolenou z důvodů, které jí nelze přičítat.

11 Sebastian W. Kreuziger podal k Verwaltungsgericht Berlin (správní soud v Berlíně, Německo) žalobu směřující proti těmto rozhodnutím, která byla zamítnuta rozsudkem ze dne 3. května 2013. Uvedený soud v tomto rozsudku rovněž uvedl, že EUrlVO nestanoví nárok na finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou při ukončení pracovního poměru. Dále má za to, že ani čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88, ačkoliv má přímý účinek, nezakládá takové právo ve prospěch S. W. Kreuzigera, jelikož toto právo předpokládá, že dotčená osoba nebyla z důvodů nezávislých na její vůli schopna uplatnit svůj nárok na dovolenou za kalendářní rok před ukončením pracovního poměru.

12 Verwaltungsgericht Berlin (správní soud v Berlíně) dále poté, co uvedl, že § 9 EUrlVO ukládá zaměstnanci povinnost čerpat dovolenou, a z tohoto ustanovení tedy podle něj plyne, že dotyčný má povinnost o dovolenou požádat, rozhodl, že taková vnitrostátní právní úprava, která upravuje podmínky uplatnění nároku na dovolenou za kalendářní rok, je v souladu s čl. 7 odst. 1 směrnice

2003/88. Vzhledem k tomu, že S. W. Kreuziger dobrovolně takovou žádost nepodal, s vědomím, že jeho pracovní poměr bude ukončen dne 28. května 2010, jeho nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok k uvedenému datu zanikl.

13 Sebastian W. Kreuziger podal k předkládajícímu soudu, Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Vrchní správní soud spolkových zemí Berlín a Braniborsko, Německo), opravný prostředek proti tomuto rozsudku. Tento soud také uvádí, že EUrlVO neobsahuje žádné pravidlo, které by umožňovalo založit nárok S. W. Kreuzigera na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok, takže vzhledem k neprovedení čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 do vnitrostátního práva může takový případný nárok v tomto případě vyplývat pouze z přímého účinku uvedeného ustanovení.

14 V tomto ohledu má předkládající soud především za to, že S. W. Kreuziger, jakožto právní čekatel, spadá zjevně do osobní působnosti směrnice 2003/88.

15 Sebastian W. Kreuziger dále splňuje dvě podmínky výslovně stanovené v čl. 7 odst. 2 uvedené směrnice, a sice to, že v době, kdy žádal o finanční náhradu, byl jeho pracovní poměr ukončen a ke dni ukončení tohoto poměru nevyčerpal celou dovolenou za kalendářní rok, na kterou měl nárok.

16 Nakonec však předkládající soud uvádí, že má pochybnosti o tom, zda bez ohledu na tyto dvě výslovně stanovené podmínky, a jak rozhodl Verwaltungsgericht Berlin (správní soud v Berlíně), lze vyloučit nárok na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok, pokud pracovník před ukončením pracovního poměru o dovolenou nepožádal, ačkoliv k tomu měl možnost, a zda předpokladem tohoto nároku obecně je, že pracovník nebyl schopen z důvodů nezávislých na jeho vůli vyčerpat nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok před ukončením pracovního poměru.

17 Za těchto podmínek se Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Vrchní správní soud spolkových zemí Berlín a Braniborsko) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Je třeba čl. 7 odst. 2 směrnice [2003/88] vykládat v tom smyslu, že brání vnitrostátním právním předpisům či praxi, podle nichž je nárok na finanční náhradu při ukončení pracovního poměru vyloučen, jestliže pracovník nepožádal o poskytnutí placené dovolené za kalendářní rok, ačkoliv měl možnost tak učinit?

2) Je třeba čl. 7 odst. 2 směrnice [2003/88] vykládat v tom smyslu, že brání vnitrostátním právním předpisům či vnitrostátní praxi, podle nichž je nárok na finanční náhradu při ukončení pracovního poměru podmíněn tím, že pracovník z důvodů nezávislých na své vůli nebyl schopen svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok vyčerpat před ukončením pracovního poměru?“

K předběžným otázkám

Úvodní poznámky

18 Nejprve je třeba uvést, že z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že vnitrostátní právní úprava použitelná na spor v původním řízení neobsahuje ustanovení, které by stanovilo, že se právním čekatelům vyplatí finanční náhrada za placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou při ukončení pracovního poměru. Ustanovení BUrlG stanovící takovou náhradu se na ně nevztahuje.

19 S ohledem na tuto okolnost předkládající soud ostatně upřesňuje, že žádosti žalobce v původním řízení o přiznání takové náhrady může být vyhověno pouze za předpokladu, že dotčený se může domáhat takové náhrady přímo na základě čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88.

20 V tomto ohledu je třeba připomenout, že z ustálené judikatury Soudního dvora vyplývá, že ve všech případech, kdy se ustanovení směrnice z hlediska svého obsahu jeví jako bezpodmínečná a dostatečně přesná, jsou jednotlivci oprávněni dovolávat se jich před vnitrostátními soudy vůči státu, a to jak v případě, že stát směrnici včas neprovedl do vnitrostátního práva, tak v případě, že ji provedl nesprávně (rozsudek ze dne 24. ledna 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, bod 33 a citovaná judikatura). Kromě toho, mohou-li se jednotlivci dovolávat směrnice vůči státu, mohou tak učinit, ať tento stát jedná jako zaměstnavatel, nebo jako veřejný orgán. V jednom i druhém případě je totiž třeba zabránit tomu, aby stát mohl získat výhodu tím, že porušuje unijní právo (rozsudek ze dne 24. ledna 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, bod 38 a citovaná judikatura).

21 Na základě těchto úvah Soudní dvůr uznal, že se jednotlivci mohou dovolávat bezpodmínečných a dostatečně přesných ustanovení směrnice zejména vůči členskému státu a všem jeho správním orgánům, včetně decentralizovaných orgánů (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 7. srpna 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, bod 45 a citovaná judikatura).

22 Pokud jde o čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88, z judikatury Soudního dvora vyplývá, že toto ustanovení nestanoví pro vznik nároku na finanční náhradu jinou podmínku než tu, že pracovní poměr skončil a pracovník nevyčerpal všechnu dovolenou za kalendářní rok, na kterou měl nárok ke dni skončení tohoto poměru. Tento nárok přiznává přímo uvedená směrnice a nemůže být závislý na jiných podmínkách, než které jsou tam výslovně stanoveny (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 12. června 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, body 23 a 28, jakož i ze dne 20. července 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, bod 27). Uvedené ustanovení proto splňuje kritéria bezpodmínečnosti a dostatečné přesnosti, a tedy podmínky požadované k tomu, aby mělo přímý účinek.

23 V tomto případě z toho plyne, že okolnost, že použitelné vnitrostátní právo nepočítá při skončení pracovního poměru právních čekatelů s vyplacením finanční náhrady za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok, nemůže sama o sobě bránit tomu, aby S. W. Kreuziger získal takovou náhradu od svého zaměstnavatele, Land Berlin, která má postavení orgánu veřejné moci, přímo na základě čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88. Za předpokladu, že bude zjištěno, že S. W. Kreuziger splňuje požadavky stanovené posledně uvedeným ustanovením, budou tedy vnitrostátní soudy povinny ponechat bez použití vnitrostátní právní předpisy nebo praxi, které brání získání takové náhrady.

K první otázce

24 Pokud jde o první otázku, je třeba rovnou uvést, že i když předkládající soud v uvedené otázce nezmiňuje dotčené vnitrostátní právní předpisy, z informací obsažených v předkládacím rozhodnutí lze dovodit, že se jedná o § 9 EUrlVO.

25 Třebaže předkládající soud nezaujímá stanovisko k působnosti § 9 EUrlVO v kontextu původního sporu, uvádí, jak vyplývá z bodu 12 tohoto rozsudku, že v rozsudku, proti kterému bylo k němu podáno odvolání, Verwaltungsgericht Berlin (správní soud v Berlíně) konstatoval, že toto vnitrostátní ustanovení ukládá pracovníkovi povinnost požádat o čerpání placené dovolené za kalendářní rok. Posledně uvedený soud je toho názoru, že nesplnil-li S. W. Kreuziger tuto podmínku, která je podle uvedeného soudu v souladu s čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, jeho nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zanikl ke dni skončení pracovního poměru.

26 Předkládající soud nadto upřesňuje, jak vyplývá z bodu 16 tohoto rozsudku, že se na Soudní dvůr obrací se žádostí o rozhodnutí o předběžné otázce, jelikož má pochybnosti o tom, zda je výklad, který zastává Verwaltungsgericht Berlin (správní soud v Berlíně), slučitelný se směrnicí 2003/88.

27 Za těchto podmínek je třeba první otázku chápat tak, že jejím cílem je zjistit, zda článek 7 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je § 9 EUrlVO, v rozsahu, v němž z ní plyne, že pokud pracovník nepožádal o uplatnění svého nároku

na placenou dovolenou za kalendářní rok před ukončením pracovního poměru, přichází automaticky o dny placené dovolené za kalendářní rok, na které měl nárok podle unijního práva při tomto ukončení, a v souvislosti s tím i o nárok na finanční náhradu za tuto nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok.

28 V tomto ohledu je třeba nejprve připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora musí být nárok každého pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok považován za zásadu sociálního práva Unie, jež má zvláštní význam, není možné se od ní odchýlit a její provedení příslušnými vnitrostátními orgány musí být uskutečněno pouze v mezích výslovně uvedených ve směrnici 2003/88 (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 12. června 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, bod 15 a citovaná judikatura).

29 Kromě toho nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok má jakožto zásada sociálního práva Unie nejen zvláštní význam, ale je také výslovně uveden v čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie, které čl. 6 odst. 1 SEU přiznává stejnou právní sílu jako Smlouvám (rozsudek ze dne 30. června 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, bod 20 a citovaná judikatura).

30 Vzhledem k tomu, že věc v původním řízení se týká odmítnutí vyplatit finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou ke dni ukončení pracovního poměru, který existoval mezi účastníky původního řízení, je třeba připomenout, že pokud pracovní poměr skončil, skutečné čerpání placené dovolené za kalendářní rok, na kterou má pracovník nárok, již není možné. Aby se předešlo tomu, že kvůli této nemožnosti nebude pracovník moci tohoto nároku, byť i v peněžité formě, vůbec využít, stanoví čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88, že pracovník má nárok na finanční náhradu za nevyčerpané dny dovolené za kalendářní rok (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 12. června 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, bod 17 a citovaná judikatura).

31 Jak bylo připomenuto v bodě 22 tohoto rozsudku, Soudní dvůr zdůraznil, že čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 nestanoví pro vznik nároku na finanční náhradu jinou podmínku než tu, že pracovní poměr skočil a pracovník nevyčerpal všechnu dovolenou za kalendářní rok, na kterou měl nárok ke dni ukončení tohoto poměru.

32 V tomto ohledu z judikatury Soudního dvora vyplývá, že toto ustanovení musí být vykládáno v tom smyslu, že brání vnitrostátním právním předpisům nebo praxi, podle nichž se pracovníkovi, který nemohl vyčerpat celou dovolenou za kalendářní rok, na kterou měl nárok před ukončením tohoto pracovního poměru, zejména proto, že byl během celého referenčního období nebo doby převoditelnosti nebo jejich části v pracovní neschopnosti, při ukončení pracovního poměru nevyplatí žádná finanční náhrada za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok (rozsudky ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další, C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 62; ze dne 20. července 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, bod 31, jakož i ze dne 29. listopadu 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 65).

33 Soudní dvůr rovněž rozhodl, že článek 7 směrnice 2003/88 nemůže být vykládán v tom smyslu, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok a potažmo nárok na finanční náhradu podle odstavce 2 tohoto článku mohou zaniknout z důvodu smrti pracovníka. Soudní dvůr v této souvislosti zejména zdůraznil, že kdyby povinnost vyplacení takové náhrady měla zaniknout z důvodu ukončení pracovního poměru v důsledku smrti pracovníka, znamenalo by to, že nahodilá skutečnost by vedla zpětně k úplné ztrátě samotného nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, jak je zakotven v uvedeném článku 7 (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 12. června 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, body 25, 26 a 30).

34 Pokud jde o věc v původním řízení, je třeba uvést, že podle informací uvedených v předkládacím rozhodnutí a jak bylo uvedeno v bodech 25 až 27 tohoto rozsudku, opírá se odmítnutí bývalého zaměstnavatele S. W. Kreuzigera vyplatit mu finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou před ukončením pracovního poměru zejména o vnitrostátní právní úpravu,

v projednávané věci § 9 EUrlVO, na základě které nárok na uvedenou dovolenou zanikl nikoliv v důsledku ukončení uvedeného pracovního poměru jako takového, ale kvůli tomu, že S. W. Kreuziger nepožádal v průběhu uvedeného poměru o čerpání této dovolené.

35 Otázkou je tedy v podstatě to, zda s ohledem na judikaturu Soudního dvora připomenutou v bodě 31 tohoto rozsudku měl S. W. Kreuziger ke dni, ke kterému skončil pracovní poměr dotčený v původním řízení, ještě nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, která se v důsledku ukončení tohoto vztahu mohla proměnit ve finanční náhradu.

36 Uvedená otázka se tedy týká v prvé řadě výkladu čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 a směřuje k tomu, zda toto ustanovení brání tomu, aby nárok, který zaručuje, mohl v případě nevyčerpání dovolené za kalendářní rok automaticky zaniknout kvůli tomu, že pracovník nepožádal o uplatnění tohoto nároku v průběhu pracovního poměru.

37 V tomto ohledu zaprvé nelze z judikatury Soudního dvora uvedené v bodech 30 až 33 tohoto rozsudku dovodit, že čl. 7 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že bez ohledu na okolnosti, které vedly k tomu, že pracovník nevyčerpal placenou dovolenou za kalendářní rok, musí mít tento pracovník vždy nárok na dovolenou za kalendářní rok podle odstavce 1 uvedeného článku, a v případě ukončení pracovního poměru, nárok na finanční náhradu, která může dovolenou nahradit, podle odstavce 2 téhož článku.

38 Zadruhé, i když z ustálené judikatury sice vyplývá, že článek 7 směrnice 2003/88 nelze ve snaze zajistit dodržování základního práva pracovníka na dovolenou za kalendářní rok zakotveného unijním právem vykládat restriktivně na újmu právům, která pracovník z tohoto článku vyvozuje (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 12. června 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, bod 22 a citovaná judikatura), je třeba rovněž připomenout, že zaplacení dovolené podle odstavce 1 tohoto článku má za cíl umožnit pracovníkovi skutečně čerpat dovolenou, na niž má nárok (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 16. března 2006, Robinson-Steele a další, C-131/04 a C-257/04, EU:C:2006:177, bod 49).

39 Podle ustálené judikatury Soudního dvora má totiž nárok na dovolenou za kalendářní rok, stanovený v článku 7 směrnice 2003/88, za cíl umožnit pracovníkovi, aby si odpočinul od vykonávání úkolů, které mu ukládá pracovní smlouva, a aby měl volný čas a čas na oddych (rozsudek Soudního dvora ze dne 20. července 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, bod 34 a citovaná judikatura).

40 Ostatně čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 má tím, že stanoví, že minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou, zejména zajistit, aby pracovník mohl využít skutečného odpočinku v zájmu účinné ochrany jeho bezpečnosti a zdraví (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 16. března 2006, Robinson-Steele a další, C-131/04 a C-257/04, EU:C:2006:177, bod 60 a citovaná judikatura).

41 Zatřetí, jak vyplývá ze samotného znění článku 7 směrnice 2003/88 a judikatury Soudního dvora, členským státům 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 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další, C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 28 a citovaná judikatura).

42 V této souvislosti Soudní dvůr zejména 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, avšak za podmínky, že pracovník, jehož nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zanikl, měl skutečně možnost uplatnit nárok, který mu směrnice přiznává (rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další, C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 43).

43 Přitom taková vnitrostátní právní úprava, jako je § 9 EUrlVO, spadá do oblasti pravidel pro uplatnění nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok ve smyslu čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 a judikatury Soudního dvora uvedené v předchozím bodě.

44 Právní úprava tohoto druhu je součástí pravidel a postupů vnitrostátního práva použitelných pro stanovení dovolených pracovníků, jež mají zohledňovat jednotlivé dotčené zájmy (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 10. září 2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, bod 22).

45 Jak však vyplývá z bodu 42 tohoto rozsudku, je třeba se ujistit, že použití takových vnitrostátních ustanovení nemůže vést k zániku nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok nabytých pracovníkem, ačkoli ve skutečnosti neměl možnost tyto nároky uplatnit.

46 V projednávaném případě je třeba uvést, že z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že Verwaltungsgericht Berlin (správní soud v Berlíně) podle všeho vykládá § 9 EUrlVO v tom smyslu, že okolnost, že pracovník nepožádal o placenou dovolenou za kalendářní rok před ukončením pracovního poměru, má automaticky za následek to, že při tomto ukončení ztrácí tento pracovník své nároky na uvedenou dovolenou, a v souvislosti s tím i nárok na finanční náhradu za tuto nevyčerpanou dovolenou.

47 Jak přitom uvedl generální advokát v bodě 34 svého stanoviska, taková automatická ztráta nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, která není podmíněna předchozím ověřením, že pracovník skutečně měl možnost tento nárok uplatnit, porušuje meze, připomenuté v bodě 42 tohoto rozsudku, které jsou pro členské státy při upřesňování podmínek uplatnění uvedeného nároku závazné.

48 Pracovníka je totiž třeba považovat za slabší stranu pracovněprávního vztahu, takže je nutné zabránit tomu, aby měl zaměstnavatel možnost omezovat jej na jeho právech. Vzhledem k tomuto slabšímu postavení může být takový pracovník odrazen od otevřeného uplatňování svých práv vůči svému zaměstnavateli, zejména pokud jej nárokování těchto práv může vystavit opatřením zaměstnavatele, která mohou mít vliv na pracovněprávní vztah v neprospěch tohoto pracovníka (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 25. listopadu 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, body 80 a 81, jakož i citovaná judikatura).

49 Kromě toho podněcovat ke vzdání se dovolené na odpočinek nebo zajištění toho, aby se jí pracovníci vzdali, je neslučitelné s cíli nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, jak jsou připomenuty v bodech 39 a 40 tohoto rozsudku a které souvisejí zejména s nutností zajistit pracovníkovi skutečný odpočinek v zájmu účinné ochrany jeho bezpečnosti a zdraví (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 6. dubna 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, bod 32). S účelem nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok je tedy v rozporu rovněž jakákoli praxe nebo opomenutí na straně zaměstnavatele, jež pracovníka může odrazovat od toho, aby čerpal dovolenou (rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 39 a citovaná judikatura).

50 Za těchto podmínek je třeba zabránit situaci, kdy by povinnost dbát na účinné uplatnění nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok byla zcela přesunuta na pracovníka, zatímco zaměstnavatel by v důsledku toho měl možnost zprostit se svých vlastních povinností pod záminkou, že pracovník nepožádal o placenou dovolenou za kalendářní rok.

51 I když je v tomto ohledu třeba upřesnit, že dodržení povinnosti vyplývající pro zaměstnavatele z článku 7 směrnice 2003/88 nemůže jít tak daleko, aby jej nutilo vyžadovat od svých pracovníků, aby svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok skutečně uplatnili (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 7. září 2006, Komise v. Spojené království, C-484/04, EU:C:2006:526, bod 43), nic to nemění na tom, že uvedený zaměstnavatel naproti tomu musí dbát na to, aby pracovníkovi umožnil takový nárok uplatnit (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 63).

52 Za tímto účelem, a jak uvedl rovněž generální advokát v bodech 43 až 45 svého stanoviska, je zaměstnavatel zejména povinen s ohledem na kogentní povahu nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok a za účelem zajistit užitečný účinek článku 7 směrnice 2003/88 dbát konkrétně a transparentně na to, aby pracovník skutečně mohl čerpat placenou dovolenou za kalendářní rok, tak, že jej podnítí, případně i formálním způsobem, aby tak učinil a zároveň jej informuje – přesně a včas, aby bylo zajištěno, že uvedená dovolená ještě může zajistit dotčenému pracovníkovi odpočinek a oddych, ke kterým má přispět – o tom, že pokud ji nevyčerpá, na konci referenčního období nebo období převoditelnosti, anebo při skončení pracovního poměru, pokud k němu dojde v průběhu tohoto období, o ni přijde.

53 Důkazní břemeno v tomto ohledu nadto přísluší zaměstnavateli (obdobně viz rozsudek ze dne 16. března 2006, Robinson-Steele a další, C-131/04 a C-257/04, EU:C:2006:177, bod 68). Pokud není zaměstnavatel schopen doložit, že prokázal veškerou péči požadovanou k tomu, aby pracovník měl skutečně možnost čerpat placenou dovolenou za kalendářní rok, na kterou měl nárok, je třeba mít za to, že zánik nároku na uvedenou dovolenou, a v případě ukončení pracovního poměru s tím související neexistence finanční náhrady za nevyčerpanou dovolenou za kalendářní rok porušují čl. 7 odst. 1 a čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88.

54 Naproti tomu, pokud je uvedený zaměstnavatel s to unést důkazní břemeno, které mu v tomto ohledu přísluší, tak, že je zjevné, že pracovník nečerpal placenou dovolenou za kalendářní rok záměrně a s plnou znalostí důsledků, které z toho plynou, poté, co mu bylo umožněno jeho nárok skutečně uplatnit, nebrání čl. 7 odst. 1 a 2 směrnice 2003/88 ztrátě tohoto nároku, ani s tím související neexistenci finanční náhrady za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok v případě ukončení pracovního poměru.

55 Jak totiž uvedl generální advokát v bodech 52 a 53 svého stanoviska, jakýkoli výklad článku 7 směrnice 2003/88, který by mohl podněcovat pracovníky, aby dobrovolně nečerpali placenou dovolenou za kalendářní rok během použitelného referenčního období nebo období převoditelnosti, s cílem zvýšit svou odměnu při skončení pracovního poměru, by byl, jak vyplývá z bodu 49 tohoto rozsudku, neslučitelný s cíli sledovanými zavedením práva na placenou dovolenou za kalendářní rok.

56 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba na první otázku odpovědět tak, že článek 7 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je úprava dotčená v původním řízení, v rozsahu, v němž z ní plyne, že pokud pracovník nepožádal o uplatnění svého nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok před ukončením pracovního poměru, přichází – automaticky a bez předchozího ověření toho, zda mu zaměstnavatel skutečně umožnil uplatnit jeho nárok na dovolenou před uvedeným skončením zejména tím, že mu podal odpovídající informace – o dny placené dovolené za kalendářní rok, na které měl nárok podle unijního práva při tomto ukončení, a v souvislosti s tím i o nárok na finanční náhradu za tuto nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok.

K druhé otázce

57 Vzhledem k odpovědi na první otázku není namístě odpovídat na druhou otázku.

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 (velký senát) rozhodl takto:

Článek 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby musí být vykládán v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je úprava dotčená v původním řízení, v rozsahu, v němž z ní plyne, že pokud pracovník nepožádal o uplatnění svého nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok před ukončením pracovního poměru, přichází – automaticky a bez předchozího ověření toho, zda mu zaměstnavatel skutečně umožnil uplatnit jeho nárok na dovolenou před uvedeným skončením zejména tím, že mu podal odpovídající informace – o dny placené dovolené za kalendářní rok, na které měl nárok podle unijního práva při tomto ukončení, a v souvislosti s tím i o nárok na finanční náhradu za tuto nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok.

Podpisy.