Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (veľká komora)

zo 6. novembra 2018 *

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Organizácia pracovného času – Smernica 2003/88/ES – Článok 7 – Nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok – Vnútroštátna práva úprava stanovujúca stratu nároku na nevyčerpanú dovolenku za kalendárny rok a na peňažnú náhradu za uvedenú dovolenku v prípade, že pracovník nepodal žiadosť o dovolenku pred skončením pracovného pomeru“

Vo veci C-619/16,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Vyšší správny súd Berlín-Brandenbursko, Nemecko) zo 14. septembra 2016 a doručený Súdnemu dvoru 29. novembra 2016, ktorý súvisí s konaním:

Sebastian W. Kreuziger

proti

Land Berlin,

SÚDNY DVOR (veľká komora),

v zložení: predseda K. Lenaerts, predsedovia komôr J.-C. Bonichot, A. Prechal (spravodajkyňa), M. Vilaras, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe a C. Lycourgos, sudcovia M. Ilešič, J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen a S. Rodin,

generálny advokát: Y. Bot,

tajomník: K. Malacek, referent,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 9. januára 2018,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– S. W. Kreuziger, osobne,

– Land Berlin, v zastúpení: B. Pickel a S. Schwerdtfeger, splnomocnení zástupcovia, za právnej pomoci L. von Laffert, Rechtsanwältin,

– nemecká vláda, v zastúpení: T. Henze a J. Möller, splnomocnení zástupcovia,

* Jazyk konania: nemčina.

– talianska vláda, v zastúpení: G. Palmieri, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci F. Di Matteo, avvocato dello Stato,

– maďarská vláda, v zastúpení: E. Sebestyén a M. Z. Fehér, splnomocnení zástupcovia,

– rakúska vláda, v zastúpení: G. Eberhard, splnomocnený zástupca,

– Európska komisia, v zastúpení: M. van Beek a T. S. Bohr, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 29. mája 2018,

vydal tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 7 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, 2003, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pánom Sebastianom W. Kreuzigerom a jeho bývalým zamestnávateľom, Land Berlin (Spolková krajina Berlín, Nemecko), ktorého predmetom je skutočnosť, že Spolková krajina Berlín odmietla vyplatiť pánovi Kreuzigerovi peňažnú náhradu z titulu platenej dovolenky za kalendárny rok, ktorú si nevyčerpal pred skončením pracovného pomeru.

Právny rámec

Právo Únie

3 Podľa odôvodnení 4 a 5 smernice 2003/88:

„(4) zlepšenie bezpečnosti, hygieny a ochrany zdravia pracovníkov pri práci je cieľom, ktorý by sa nemal podriaďovať čisto ekonomickým úvahám;

(5) všetci pracovníci by mali mať primeranú dobu odpočinku. Pojem ‚odpočinok' sa musí vyjadriť v jednotkách času, t. j. v dňoch, hodinách, resp. ich častí. Pracovníkom [Únie] sa musí poskytnúť minimálny denný, týždenný a ročný čas odpočinku a primerané prestávky v práci. …"

4 Článok 7 tejto smernice, nazvaný „Ročná dovolenka", znie:

„1. Členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú ročnú dovolenku [platenú dovolenku za kalendárny rok – *neoficiálny preklad*] v trvaní najmenej štyroch týždňov v súlade s podmienkami pre vznik nároku a pre poskytnuti[e] takej dovolenky, ustanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.

2. Namiesto minimálnej doby ročnej platenej dovolenky [platenej dovolenky za kalendárny rok – *neoficiálny preklad*] nemôže byť vyplatená peňažná náhrada, s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru."

5 Článok 17 uvedenej smernice stanovuje, že členské štáty sa od jej jednotlivých ustanovení môžu odchýliť. Výnimku však nemožno uplatniť v prípade jej článku 7.

Nemecké právo

6 Podľa § 9 Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter (nariadenie o dovolenke na zotavenie úradníkov a sudcov) z 26. apríla 1988 (GVBl. 1988, s. 846, ďalej len „EUrlVO“):

„1. Pokiaľ to je možné, úradník si vyčerpá dovolenku na zotavenie, na ktorú má nárok, vcelku. Na žiadosť dotknutej osoby sa dovolenka poskytuje v častiach. Vo všeobecnosti však treba predísť rozloženiu dovolenky do viac než dvoch období. Ak sa dovolenka úradníkovi poskytuje v častiach, musí byť táto časť najmenej dva po sebe nasledujúce týždne.

2. Dovolenka sa spravidla musí vyčerpať v priebehu referenčného roka. Nárok na dovolenku, ktorá nebola vyčerpaná v lehote dvanástich mesiacov po uplynutí referenčného roka, zaniká. …“

7 EUrlVO neobsahuje žiadne ustanovenie, ktoré by pri skončení pracovného pomeru stanovovalo poskytnutie peňažnej náhrady z titulu nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok.

8 § 7 ods. 4 Bundesurlaubsgesetz (spolkový zákon o dovolenke) z 8. januára 1963 (BGBl. 1963, s. 2) v znení zo 7. mája 2002 (BGBl. 2002 I, s. 1529) (ďalej len „BUrlG“) stanovuje:

„Ak v dôsledku skončenia pracovného pomeru nie je možné poskytnúť dovolenku v celom rozsahu alebo čiastočne, dovolenka sa musí preplatiť.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

9 Pán Kreuziger absolvoval od 13. mája 2008 do 28. mája 2010 ako „Rechtsreferendar“ (praktikant práva) svoju prípravnú prax na právnické povolanie v rámci verejnoprávnej odbornej prípravy v Spolkovej krajine Berlín, ale bez toho, aby mal postavenie úradníka. Úspešným zložením ústnej časti druhej štátnej skúšky 28. mája 2010 sa táto príprava a prax v tejto spolkovej krajine skončili.

10 Pán Kreuziger si v období od 1. januára 2010 do skončenia svojej odbornej prípravy nečerpal žiadnu platenú dovolenku za kalendárny rok. Dňa 18. decembra 2010 požiadal, aby mu bola poskytnutá peňažná náhrada z titulu nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok. Táto žiadosť bola najprv zamietnutá rozhodnutím predsedu Kammergericht (Vyšší krajinský súd, Nemecko) zo 7. januára 2011 a následne v nadväznosti na sťažnosť rozhodnutím Gemeinsames Juristisches Prüfungsamt der Länder Berlin und Brandenburg (Spoločný úrad pre skúšky z práva spolkových krajín Berlín a Brandenbursko, Nemecko) zo 4. mája 2011 z dôvodu, že EUrlVO takýto nárok na náhradu nestanovuje a že smernica 2003/88 sa vzťahuje len na pracovníkov, zatiaľ čo peňažná náhrada upravená v článku 7 ods. 2 tejto smernice v každom prípade predpokladá, že dotknutá osoba nemohla čerpať svoju dovolenku z dôvodov, ktoré jej nemožno pripísať.

11 Pán Kreuziger podal proti týmto rozhodnutiam žalobu na Verwaltungsgericht Berlin (Správny súd Berlín, Nemecko), ktorá bola rozsudkom z 3. mája 2013 zamietnutá. V tomto rozsudku uvedený súd poukázal na to, že EUrlVO neupravuje pri skončení pracovného pomeru nárok na získanie peňažnej náhrady z titulu nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok. Okrem toho sa domnieva, že článok 7 ods. 2 smernice 2003/88, hoci vyvoláva priamy účinok, v prípade pána Kreuzigera nezakladá nijaký takýto nárok, pretože predpokladom tohto nároku je, že dotknutá osoba nemohla z dôvodov nezávislých od jej vôle uplatniť svoj nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok pred skončením pracovného pomeru.

12 Navyše Verwaltungsgericht Berlin (Správny súd Berlín), ktorý uviedol, že § 9 EUrlVO stanovuje povinnosť pracovníka čerpať svoju platenú dovolenku za kalendárny rok, a usúdil, že z uvedeného ustanovenia preto dotknutej osobe vyplýva povinnosť požiadať o uvedenú dovolenku, rozhodol, že takáto vnútroštátna právna úprava, ktorá sa týka podmienok uplatňovania nároku na dovolenku za

kalendárny rok, je v súlade s článkom 7 ods. 1 smernice 2003/88. Pán Kreuziger však dobrovoľne takúto žiadosť nepodal, pričom vedel, že jeho pracovný pomer skončí 28. mája 2010 a jeho nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok k tomuto dňu zanikne.

13 Pán Kreuziger podal proti tomuto rozsudku odvolanie na Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Vyšší správny súd Berlín-Brandenbursko, Nemecko). Tento súd uvádza, že EUrlVO neobsahuje žiadne pravidlo, ktoré by pánovi Kreuzigerovi priznávalo nárok na peňažnú náhradu z titulu nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok, takže vzhľadom na absenciu prebratia článku 7 ods. 2 smernice 2003/88 do vnútroštátneho práva možno takýto prípadný nárok vyvodiť len z priameho účinku uvedeného ustanovenia.

14 V tejto súvislosti sa vnútroštátny súd predovšetkým domnieva, že pán Kreuziger ako praktikant práva patrí do osobnej pôsobnosti smernice 2003/88.

15 Následne pán Kreuziger spĺňa dve podmienky výslovne uvedené v článku 7 ods. 2 uvedenej smernice, a to, že vtedy, keď požiadal o peňažnú náhradu, bol jeho pracovný pomer skončený, a že v čase skončenia tohto pomeru si nevyčerpal všetku svoju dovolenku za kalendárny rok, na ktorú mal nárok.

16 Napokon však vnútroštátny súd uvádza, že má pochybnosti o tom, či nad rámec týchto dvoch výslovne uvedených podmienok – a ako o tom rozhodol Verwaltungsgericht Berlin (Správny súd Berlín) – môže byť nárok na peňažnú náhradu z titulu nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok vylúčený, ak pracovník pred skončením pracovného pomeru nepožiadal o poskytnutie dovolenky, hoci mohol, a či je takýto nárok vo všeobecnosti podmienený tým, že pracovník nemohol uplatniť svoj nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok pred skončením pracovného pomeru z dôvodov nezávislých od jeho vôle.

17 Za týchto podmienok Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Vyšší správny súd Berlín-Brandenbursko) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Má sa článok 7 ods. 2 smernice [2003/88] vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave alebo vnútroštátnej praxi, podľa ktorých je nárok na vyplatenie finančnej náhrady [za nevyčerpanú dovolenku] v prípade ukončenia pracovného pomeru vylúčený, ak pracovník nepodal žiadosť o poskytnutie platenej dovolenky za kalendárny rok, hoci mal tú možnosť?

2. Má sa článok 7 ods. 2 smernice [2003/88] vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave alebo vnútroštátnej praxi, podľa ktorých je nárok na vyplatenie finančnej náhrady [za nevyčerpanú dovolenku] v prípade ukončenia pracovného pomeru podmienený tým, že pracovník z dôvodov nezávislých od jeho vôle nebol schopný uplatniť svoj nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok pred ukončením pracovného pomeru?“

O prejudiciálnych otázkach

Úvodné úvahy

18 Na úvod treba uviesť, že z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že vnútroštátna právna úprava uplatniteľná na spor vo veci samej neobsahuje ustanovenie, podľa ktorého by sa praktikantovi práva mala vyplatiť pri skončení pracovného pomeru peňažná náhrada z titulu nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok. Ustanovenie BUrlG upravujúce takúto náhradu nie je v jeho prípade uplatniteľné.

19 Vzhľadom na túto okolnosť vnútroštátny súd okrem iného spresňuje, že žiadosti žalobcu vo veci samej o priznanie takejto náhrady možno vyhovieť len vtedy, keď sa dotknutá osoba môže domáhať takejto náhrady priamo na základe článku 7 ods. 2 smernice 2003/88.

20 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že z ustálenej judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že vo všetkých prípadoch, v ktorých sú ustanovenia smernice obsahovo bezpodmienečné a dostatočne presné, majú jednotlivci právo sa na ne odvolávať pred vnútroštátnymi súdmi voči členskému štátu, pokiaľ tento štát neprebral smernicu do vnútroštátneho právneho poriadku v stanovenej lehote alebo ju neprebral správne (rozsudok z 24. januára 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, bod 33 a citovaná judikatúra). Okrem toho, keď sa osoby podliehajúce súdnej právomoci môžu dovolávať smernice voči štátu, môžu tak robiť bez ohľadu na to, či tento štát koná ako zamestnávateľ alebo ako verejný orgán. V jednom aj v druhom prípade je totiž potrebné zabrániť tomu, aby štát mohol využiť nedodržanie práva Únie (rozsudok z 24. januára 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, bod 38 a citovaná judikatúra).

21 Na základe týchto úvah Súdny dvor pripustil, aby sa osoby podliehajúce súdnej právomoci mohli dovolávať bezpodmienečných a dostatočne presných ustanovení najmä voči členskému štátu a všetkým jeho správnym orgánom vrátane decentralizovaných orgánov (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 7. augusta 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, bod 45 a citovanú judikatúru).

22 Pokiaľ ide o článok 7 ods. 2 smernice 2003/88, z ustálenej judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že toto ustanovenie nekladie žiadnu inú podmienku vzniku nároku na peňažnú náhradu, než je podmienka vyplývajúca zo skutočnosti, že jednak sa pracovný pomer skončil a jednak zamestnanec nevyčerpal celú platenú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú mal nárok ku dňu skončenia tohto pracovného pomeru. Tento nárok priznáva priamo uvedená smernica a nemôže závisieť od iných podmienok než tých, ktoré sú v tomto ustanovení vyslovene stanovené (pozri v tomto zmysle rozsudky z 12. júna 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, body 23 a 28, ako aj z 20. júla 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, bod 27). Uvedené ustanovenie preto spĺňa kritériá bezpodmienečnosti a dostatočnej presnosti a vyhovuje tak podmienkam na to, aby vyvolalo priamy účinok.

23 V prejednávanej veci z toho vyplýva, že okolnosť, že vnútroštátne právo neupravuje pri skončení pracovného pomeru praktikantov práva vyplatenie peňažnej náhrady z titulu nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok, sama osebe nemôže brániť tomu, aby pán Kreuziger získal od svojho bývalého zamestnávateľa, ktorým je Spolková krajina Berlín a ktorý má postavenie verejného orgánu, takúto náhradu priamo na základe článku 7 ods. 2 smernice 2003/88. V rozsahu, v akom sa preukáže, že pán Kreuziger spĺňa požiadavky stanovené v poslednom uvedenom ustanovení, tak vnútroštátnym súdom prináleží povinnosť neuplatniť vnútroštátnu právnu úpravu alebo prax, ktoré by bránili získaniu takejto náhrady.

O prvej otázke

24 Pokiaľ ide o prvú otázku, treba na úvod uviesť, že hoci vnútroštátny súd v uvedenej otázke neuvádza vnútroštátnu právnu úpravu, o ktorú ide v tomto prípade, z údajov, ktoré obsahuje návrh na začatie prejudiciálneho konania, možno vyvodiť, že ide o § 9 EUrlVO.

25 Hoci sa totiž vnútroštátny súd nevyjadril k rozsahu § 9 EUrlVO v kontexte sporu vo veci samej, uvádza, ako vyplýva z bodu 12 tohto rozsudku, že v rozsudku, voči ktorému bolo podané odvolanie, o ktorom rozhoduje, Verwaltungsgericht Berlin (Správny súd Berlín) usúdil, že toto vnútroštátne ustanovenie ukladá pracovníkovi povinnosť požiadať o čerpanie svojej platenej dovolenky za kalendárny rok. Podľa tohto posledného uvedeného súdu, pokiaľ nedošlo k splneniu tejto povinnosti, ktorú tento súd považuje za povinnosť v súlade s článkom 7 ods. 1 smernice 2003/88, nárok pána Kreuzigera na platenú dovolenku za kalendárny rok zanikol ku dňu skončeniu pracovného pomeru.

26 Navyše vnútroštátny súd spresňuje, ako vyplýva z bodu 16 tohto rozsudku, že považuje za potrebné obrátiť sa na Súdny dvor s návrhom na začatie prejudiciálneho konania, pretože má pochybnosti o zlučiteľnosti tohto výkladu, ktorý uplatnil Verwaltungsgericht Berlin (Správny súd Berlín), so smernicou 2003/88.

27 Za týchto podmienok treba prvú otázku chápať tak, že sa týka toho, či sa má článok 7 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že bráni takej vnútroštátnej právnej úprave, akou je § 9 EUrlVO, v rozsahu, v akom z tejto právnej úpravy vyplýva, že pokiaľ pracovník nepožiadal o možnosť uplatniť svoj nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok pred skončením pracovného pomeru, dotknutá osoba automaticky stráca dni platenej dovolenky za kalendárny rok, na ktoré mala podľa práva Únie nárok pri skončení tohto pracovného pomeru, ako aj nárok na peňažnú náhradu z titulu tejto nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok.

28 V tejto súvislosti je potrebné najskôr pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora treba právo každého pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok považovať za mimoriadne dôležitú zásadu sociálneho práva Únie, od ktorej sa nemožno odchýliť a ktorú príslušné vnútroštátne orgány môžu uplatňovať len v medziach výslovne vytýčených smernicou 2003/88 (pozri v tomto zmysle rozsudok z 12. júna 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, bod 15 a citovanú judikatúru).

29 Okrem toho právo na platenú dovolenku za kalendárny rok má ako zásada sociálneho práva Únie nielenže mimoriadny význam, ale je aj výslovne zakotvené v článku 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie, ktorej priznáva článok 6 ods. 1 ZEÚ rovnakú právnu silu ako Zmluvám (rozsudok z 30. júna 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, bod 20 a citovaná judikatúra).

30 Vzhľadom na to, že vec sama sa týka odmietnutia vyplatiť peňažnú náhradu z titulu platenej dovolenky za kalendárny rok, ktorá nebola vyčerpaná ku dňu skončenia pracovného pomeru, ktorý existoval medzi účastníkmi konania vo veci samej, treba pripomenúť, že ak dôjde ku skončeniu pracovného pomeru, v skutočnosti už nie je možné čerpať platenú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú mal pracovník nárok. Práve s cieľom predísť tomu, že z dôvodu tejto nemožnosti pracovník nebude môcť využiť uvedený nárok aspoň v peňažnej forme, článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 stanovuje, že pracovník má nárok na peňažnú náhradu za dni nevyčerpanej dovolenky za kalendárny rok (pozri v tomto zmysle rozsudok z 12. júna 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, bod 17 a citovanú judikatúru).

31 Ako bolo pripomenuté v bode 22 tohto rozsudku, Súdny dvor zdôraznil, že článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 nekladie žiadnu inú podmienku na vznik nároku na peňažnú náhradu, než je podmienka vyplývajúca zo skutočnosti, že jednak sa pracovný pomer skončil a jednak pracovník nevyčerpal celú platenú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú mal nárok ku dňu skončenia tohto pracovného pomeru.

32 V tejto súvislosti z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že uvedené ustanovenie sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym právnym úpravám a vnútroštátnej praxi, ktoré stanovujú, že nijaká peňažná náhrada z titulu nevyčerpanej platenej dovolenku za kalendárny rok sa nevyplatí pracovníkovi, ktorý si nemohol vyčerpať celú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú mal nárok pred skončením tohto pracovného pomeru, a to najmä z dôvodu, že bol práceneschopný počas celého referenčného obdobia a/alebo obdobia prenesenia dovolenky alebo ich časť (rozsudky z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i., C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 62; z 20. júla 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, bod 31, ako aj z 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 65).

33 Súdny dvor tiež rozhodol, že článok 7 smernice 2003/88 nemožno vykladať v tom zmysle, že nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok, a teda aj nárok na peňažnú náhradu stanovenú v odseku 2 tohto článku by mohli zaniknúť v dôsledku úmrtia pracovníka. Súdny dvor v tejto súvislosti najmä zdôraznil, že ak by mala povinnosť vyplatiť takúto náhradu zaniknúť z dôvodu skončenia pracovného pomeru

v dôsledku úmrtia pracovníka, táto okolnosti by mala za následok, že náhodná udalosť by viedla retroaktívne k strate celého samotného nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorý je upravený v uvedenom článku 7 (pozri v tomto zmysle rozsudok z 12. júna 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, body 25, 26 a 30).

34 Pokiaľ ide o vec samu, treba uviesť, že podľa informácií uvedených v návrhu na začatie prejudiciálneho konania a ako bolo uvedené v bodoch 25 až 27 tohto rozsudku, skutočnosť, že bývalý zamestnávateľ pána Kreuzigera mu odmietol vyplatiť peňažnú náhradu z titulu platenej dovolenky za kalendárny rok, ktorá nebola vyčerpaná pred skončením pracovného pomeru, sa zakladá najmä na vnútroštátnej právnej úprave, v tomto prípade na § 9 EUrlVO, podľa ktorého nárok na uvedenú dovolenku nezanikol v dôsledku skončenia uvedeného pracovného pomeru ako takého, ale z dôvodu, že pán Kreuziger nepožiadal o čerpanie tejto dovolenky počas trvania tohto pracovného pomeru.

35 Položenou otázkou je teda v podstate otázka, či vzhľadom na judikatúru Súdneho dvora pripomenutú v bode 31 tohto rozsudku pán Kreuziger ku dňu skončenia pracovného pomeru, o ktorý ide vo veci samej, ešte mal alebo už nemal nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorá by sa mohla premeniť na peňažnú náhradu z dôvodu skončenia tohto pracovného pomeru.

36 Uvedená otázka tak predovšetkým súvisí s výkladom článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 a týka sa toho, či toto ustanovenie bráni tomu, aby nárok, ktorý zaručuje, mohol v prípade nevyčerpanej dovolenky za kalendárny rok automaticky zaniknúť z dôvodu, že pracovník nepožiadal o uplatnenie tohto nároku počas trvania pracovného pomeru.

37 Po prvé v tejto súvislosti z judikatúry Súdneho dvora spomenutej v bodoch 30 až 33 tohto rozsudku nemožno vyvodiť, že by sa článok 7 smernice 2003/88 mal vykladať v tom zmysle, že bez ohľadu na okolnosti, v dôsledku ktorých si pracovník nevyčerpal platenú dovolenku za kalendárny rok, by mal mať uvedený pracovník aj naďalej nárok na dovolenku za kalendárny rok podľa odseku 1 uvedeného článku a v prípade skončenia pracovného pomeru nárok na náhradu podľa odseku 2 toho istého článku, ktorý by ho nahradil.

38 Po druhé, hoci z ustálenej judikatúry nepochybne vyplýva, že s cieľom zabezpečiť dodržiavanie základného práva pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok, zakotveného v práve Únie, nemožno článok 7 smernice 2003/88 vykladať reštriktívne na úkor práv, ktoré pracovníkovi z tohto ustanovenia vyplývajú (pozri v tomto zmysle rozsudok z 12. júna 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, bod 22 a citovanú judikatúru), treba takisto pripomenúť, že účelom platenia dovolenky stanoveného v odseku 1 tohto článku je umožniť pracovníkovi, aby si skutočne čerpal dovolenku, na ktorú má nárok (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 16. marca 2006, Robinson-Steele a i., C-131/04 a C-257/04, EU:C:2006:177, bod 49).

39 Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora je účelom nároku na dovolenku za kalendárny rok zakotveného v článku 7 smernice 2003/88 totiž jednak umožniť pracovníkovi odpočinúť si od vykonávania úloh, ktoré mu ukladá pracovná zmluva, a jednak poskytnúť mu čas na oddych a zotavenie sa (rozsudok z 20. júla 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, bod 34 a citovaná judikatúra).

40 Napokon cieľom článku 7 ods. 2 smernice 2003/88, ktorý stanovuje, že namiesto minimálnej doby platenej dovolenky za kalendárny rok nemôže byť vyplatená peňažná náhrada, s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru, je najmä zabezpečiť, aby pracovník za bežných okolností skutočne využil dobu odpočinku na účely účinnej ochrany svojej bezpečnosti a svojho zdravia (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 16. marca 2006, Robinson-Steele a i., C-131/04 a C-257/04, EU:C:2006:177, bod 60 a citovanú judikatúru).

41 Po tretie, ako vyplýva zo samotného znenia článku 7 smernice 2003/88 a z judikatúry Súdneho dvora, členským štátom prináleží definovať vo vnútroštátnej právnej úprave podmienky výkonu a uplatňovania tohto práva spolu so spresnením konkrétnych podmienok, za ktorých pracovníci môžu toto právo využiť (rozsudok z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i., C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 28 a citovaná judikatúra).

42 Súdny dvor v tejto súvislosti najmä spresnil, že článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 v zásade nebráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje pravidlá uplatňovania nároku na platenú ročnú dovolenku výslovne priznaného touto smernicou vrátane zániku uvedeného nároku uplynutím referenčného obdobia alebo obdobia prenesenia dovolenky, avšak pod podmienkou, že pracovník, ktorému zaniká nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok, mal skutočne možnosť uplatniť nárok, ktorý mu smernica priznáva (pozri rozsudok z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i., C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 43).

43 Taká vnútroštátna právna úprava, akou je § 9 EUrlVO, pritom patrí do oblasti pravidiel uplatňovania platenej ročnej dovolenky v zmysle článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 a judikatúry Súdneho dvora uvedenej v predchádzajúcom bode.

44 Tento druh právnej úpravy patrí medzi pravidlá a postupy vnútroštátneho práva, ktoré sa uplatnia na účely stanovenia dovolenky pracovníkov s cieľom zohľadniť rôzne prítomné záujmy (pozri v tomto zmysle rozsudok z 10. septembra 2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, bod 22).

45 Ako však vyplýva z bodu 42 tohto rozsudku, treba sa uistiť, že uplatnenie takýchto vnútroštátnych pravidiel nemôže viesť k zániku nárokov na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré získal pracovník, pokiaľ tento pracovník nemal skutočne možnosť tieto nároky uplatniť.

46 V prejednávanej veci treba uviesť, že z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že sa zdá, že Verwaltungsgericht Berlin (Správny súd Berlín) vyložil § 9 EUrlVO v tom zmysle, že okolnosť, že určitý pracovník nepožiadal pred skončením pracovného pomeru o čerpanie svojej platenej dovolenky za kalendárny rok, má automaticky za následok, že pri tomto skončení pracovného pomeru stráca tento pracovník svoje nároky na uvedenú dovolenku a tým aj súvisiaci nárok na peňažnú náhradu z titulu nevyčerpanej dovolenky.

47 Ako však uviedol generálny advokát v bode 34 svojich návrhov, takáto automatická strata nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorá nepodlieha predchádzajúcemu overeniu toho, či si pracovník skutočne mohol uplatniť tento nárok, je v rozpore s obmedzeniami, pripomenutými v bode 42 tohto rozsudku, od ktorých sa členské štáty nemôžu odchýliť v prípade, že spresňujú pravidlá uplatňovania uvedeného nároku.

48 Pracovník sa má totiž považovať za slabšiu stranu v rámci pracovnoprávneho vzťahu, takže je nutné zabrániť tomu, aby ho mohol zamestnávateľ v jeho právach obmedzovať. Vzhľadom na toto slabšie postavenie môže byť takýto pracovník odradený od otvoreného uplatňovania svojich práv voči zamestnávateľovi, keďže najmä uplatňovanie týchto práv ho môže vystaviť opatreniam zamestnávateľa, ktoré môžu mať vplyv na pracovnoprávny vzťah v neprospech tohto pracovníka (pozri v tomto zmysle rozsudok z 25. novembra 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, body 80 a 81, ako aj citovanú judikatúru).

49 Okrem toho podnety, aby sa pracovníci zriekli svojej dovolenky na odpočinok alebo aby sa zabezpečilo, že sa jej vzdajú, sú nezlučiteľné s cieľmi práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, ako boli pripomenuté v bodoch 39 a 40 tohto rozsudku, týkajúcimi sa najmä potreby zabezpečiť pracovníkovi využitie skutočného odpočinku, aby bola zabezpečená účinná ochrana jeho bezpečnosti a zdravia (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 6. apríla 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, bod 32). Každá činnosť alebo nečinnosť zamestnávateľa, ktorá má potenciálne

odradzujúci účinok na čerpanie dovolenky za kalendárny rok pracovníkom, je tiež v rozpore s účelom práva na platenú dovolenku za kalendárny rok (rozsudok z 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 39 a citovaná judikatúra).

50 Za týchto podmienok je potrebné vyhnúť sa situácii, v ktorej by povinnosť dbať o skutočný výkon práva na platenú dovolenku za kalendárny rok bola v celom rozsahu prenesená na pracovníka, zatiaľ čo zamestnávateľovi by z toho vyplývala možnosť oslobodiť sa od dodržiavania svojich vlastných povinností poukázaním na to, že pracovník nepodal žiadosť o platenú dovolenku za kalendárny rok.

51 Hoci treba v tejto súvislosti spresniť, že dodržiavanie povinnosti, ktorá zamestnávateľovi vyplýva z článku 7 smernice 2003/88, nemôže viesť až k tomu, aby mal tento zamestnávateľ povinnosť ukladať svojim pracovníkom povinnosť skutočne vykonávať právo na platenú dovolenku za kalendárny rok (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 7. septembra 2006, Komisia/Spojené kráľovstvo, C-484/04, EU:C:2006:526, bod 43), nič to nemení na tom, že práve naopak uvedený zamestnávateľ musí dbať na to, aby umožnil pracovníkovi výkon takéhoto práva (pozri v tomto zmysle rozsudok z 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 63).

52 Na tento účel, ako takisto uviedol generálny advokát v bodoch 43 až 45 svojich návrhov, je zamestnávateľ najmä povinný – vzhľadom na kogentnú povahu práva na platenú dovolenku za kalendárny rok a s cieľom zabezpečiť potrebný účinok článku 7 smernice 2003/88 – konkrétne a so všetkou transparentnosťou dbať na to, aby pracovník mohol skutočne čerpať svoju platenú dovolenku za kalendárny rok, a to tým, že ho podnecuje – v prípade potreby aj formálne – aby tak urobil, pričom s cieľom zaručiť, aby uvedená dovolenka bola ešte stále spôsobilá na to, že sa dotknutej osobe zabezpečí odpočinok a čas na zotavenie, ku ktorým má dovolenka prispievať, ho presne a včas informuje o tom, že ak si ju tento pracovník nevyčerpá, stratí ju po uplynutí referenčného obdobia alebo povoleného obdobia prenesenia dovolenky, alebo ju stratí tiež po skončení pracovného pomeru, ak k tomu dôjde počas takéhoto obdobia.

53 Okrem toho dôkazné bremeno v tejto súvislosti znáša zamestnávateľ (pozri analogicky rozsudok zo 16. marca 2006, Robinson-Steele a i., C-131/04 a C-257/04, EU:C:2006:177, bod 68). V prípade, že by zamestnávateľ nebol schopný preukázať, že konal s náležitou starostlivosťou vyžadovanou na to, aby pracovník mohol skutočne čerpať platenú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú má nárok, treba konštatovať, že zánik nároku na uvedenú dovolenku a v prípade skončenia pracovného pomeru súvisiace nevyplatenie peňažnej náhrady z titulu nevyčerpanej dovolenky za kalendárny rok sú v rozpore jednak s článkom 7 ods. 1 a jednak s článkom 7 ods. 2 smernice 2003/88.

54 Naproti tomu, ak je uvedený zamestnávateľ schopný splniť si dôkaznú povinnosť, ktorá mu v tejto súvislosti prináleží, takže sa zdá, že pracovník sa dobrovoľne a s úplnou znalosťou veci, pokiaľ ide o dôsledky, ktoré z toho vyplývajú, vzdal čerpania svojej platenej dovolenky za kalendárny rok po tom, čo mu bolo umožnené, aby skutočne uplatnil svoj nárok na túto dovolenku, článok 7 ods. 1 a 2 smernice 2003/88 nebráni strate tohto nároku a v prípade skončenia pracovného pomeru ani s tým súvisiacej peňažnej náhrady z titulu nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok.

55 Ako totiž uviedol generálny advokát v bodoch 52 a 53 svojich návrhov, každý výklad článku 7 smernice 2003/88, ktorý by mohol pracovníka podnietiť k tomu, aby si úmyselne nečerpal svoju platenú dovolenku za kalendárny rok počas uplatniteľného referenčného obdobia alebo povoleného obdobia prenesenia dovolenky s cieľom zvýšiť svoju odmenu pri skončení pracovného pomeru, je, ako vyplýva z bodu 49 tohto rozsudku, v rozpore s cieľmi sledovanými zavedením práva na platenú dovolenku za kalendárny rok.

56 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba na prvú otázku odpovedať tak, že článok 7 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni takej vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, v rozsahu, v akom z tejto právnej úpravy vyplýva, že pokiaľ pracovník nepožiadal o možnosť uplatniť svoj nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok predo dňom skončenia pracovného pomeru,

dotknutá osoba automaticky a bez predchádzajúceho overenia toho, či jej zamestnávateľ skutočne umožnil, aby uplatnila svoj nárok na dovolenku pred uvedeným skončením, a to najmä tým, že ju náležite informoval, stráca dni platenej dovolenky za kalendárny rok, na ktoré mala podľa práva Únie nárok pri skončení tohto pracovného pomeru, ako aj súvisiaci nárok na peňažnú náhradu z titulu tejto nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok.

O druhej otázke

57 Vzhľadom na odpoveď na prvú otázku nie je potrebné odpovedať na druhú otázku.

O trovách

58 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (veľká komora) rozhodol takto:

Článok 7 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že bráni takej vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, v rozsahu, v akom z tejto právnej úpravy vyplýva, že pokiaľ pracovník nepožiadal o možnosť uplatniť svoj nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok predo dňom skončenia pracovného pomeru, dotknutá osoba automaticky a bez predchádzajúceho overenia toho, či jej zamestnávateľ skutočne umožnil, aby uplatnila svoj nárok na dovolenku pred uvedeným skončením, a to najmä tým, že ju náležite informoval, stráca dni platenej dovolenky za kalendárny rok, na ktoré mala podľa práva Únie nárok pri skončení tohto pracovného pomeru, ako aj súvisiaci nárok na peňažnú náhradu z titulu tejto nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok.

Podpisy