Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA
YVESE BOTA
přednesené dne 29. května 2018 [1]

Věc C-619/16

Sebastian W. Kreuziger
proti
Land Berlin

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Vrchní správní soud spolkové země Berlín-Braniborsko, Německo)]

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Úprava pracovní doby – Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok – Směrnice 2003/88/ES – Článek 7 odst. 2 – Finanční náhrada za placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou při ukončení pracovního poměru – Ztráta nároku na finanční náhradu, pokud pracovník nežádá o čerpání placené dovolené za kalendářní rok a pokud neprokáže nemožnost čerpat tuto dovolenou z důvodů nezávislých na jeho vůli“

1. Projednávaná žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 7 odst. 2 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby [2].

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

3. Projednávaná věc poskytuje Soudnímu dvoru příležitost upřesnit podmínky, za nichž má pracovník, jehož pracovní poměr je ukončen, nárok na vyplacení takové náhrady na základě čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88.

4. V tomto stanovisku uvedu důvody, pro které mám za to, že čl. 7 odst. 2 této směrnice musí být vykládán v tom smyslu, že zakládá nárok na finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou při ukončení pracovního poměru, pokud pracovník nemohl vyčerpat celou placenou dovolenou za kalendářní rok, na kterou měl nárok v průběhu tohoto vztahu.

5. Zároveň vysvětlím, proč mám za to, že totéž ustanovení musí být vykládáno v tom smyslu, že brání takovým vnitrostátním právním předpisům nebo praxi, podle nichž pracovník ztrácí nárok na finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou při ukončení pracovního poměru, pokud tento pracovník jednak nepožádal o čerpání dovolené v době, kdy byl zaměstnán, a jednak neprokázal nemožnost čerpat tuto dovolenou z důvodů nezávislých na jeho vůli, bez předchozího ověření, zda tomuto pracovníkovi jeho zaměstnavatel skutečně umožnil, aby uplatnil svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok.

1 – Původní jazyk: francouzština.

2 – Úř. věst. 2003, L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381.

6. Nakonec upřesním, že pokud je vnitrostátnímu soudu předložen spor týkající se nároku pracovníka na finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou při ukončení pracovního poměru, přísluší mu ověřit, zda zaměstnavatel prokáže přijetí vhodných opatření pro zajištění možnosti pracovníka uplatnit nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v průběhu tohoto vztahu. Pokud zaměstnavatel prokáže, že učinil nezbytné kroky a navzdory přijatým opatřením se pracovník dobrovolně a se znalostí věci vzdal uplatnění svého nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, přestože k tomu měl možnost v průběhu pracovního poměru, tento pracovník se nemůže na základě čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 domáhat vyplacení finanční náhrady za placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou při ukončení pracovního poměru.

I. Právní rámec

A. Unijní právo

7. Bod 4 odůvodnění směrnice 2003/88:

„Zlepšení bezpečnosti práce, pracovní hygieny a ochrany zdraví při práci je cíl, který by neměl být podřízen úvahám ryze ekonomické povahy.“

8. Článek 1 odst. 3 první pododstavec uvedené směrnice zní takto:

„Tato směrnice se vztahuje na všechna odvětví činností, veřejná i soukromá, ve smyslu článku 2 směrnice 89/391/EHS[3], aniž jsou dotčeny články 14, 17, 18 a 19 této směrnice.“

9. Článek 7 uvedené směrnice stanoví:

„1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo praxí.

2. Minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru.“

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

11. Článek 2 směrnice 89/391 stanoví:

„1. Tato směrnice se vztahuje na všechny činnosti veřejného i soukromého sektoru (průmysl, zemědělství, obchod, administrativní činnosti, služby, vzdělání, kulturu, zábavu atd.).

2. Tato směrnice se nevztahuje na činnost určitých veřejných služeb, například ozbrojených sil nebo policie, nebo na určité činnosti civilní ochrany, jejichž zvláštní povaha odporuje této směrnici.

[…]“

3 – Směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (Úř. věst. 1989, L 183, s. 1; Zvl. vyd. 05/01, s. 349).

B. Německé právo

12. V § 9 Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter (nařízení o dovolené na zotavenou úředníků a soudců, dále jen „EUrlVO“)[4], ze dne 26. dubna 1988, 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 dovolené, je úředníkovi poskytována dovolená nejméně na dva po sobě následující týdny.

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

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

II. Skutkové okolnosti sporu v původním řízení a předběžné otázky

14. Od 13. května 2008 do 28. května 2010 Sebestian Kreuziger vykonával jako *Rechtsreferendar* (justiční čekatel) přípravnou stáž pro právnická povolání u Spolkové země Berlín v rámci odborného vzdělávání v oblasti veřejného práva, avšak bez postavení úředníka. Úspěšným složením ústní části druhé státní zkoušky dne 28. května 2010 byla tato stáž a odborné vzdělávání u uvedené spolkové země zakončena.

15. S. Kreuziger se rozhodl nečerpat placenou dovolenou za kalendářní rok v období od 1. ledna 2010 do dne ukončení odborného vzdělávání. Dne 18. prosince 2010 požádal, aby mu byla přiznána náhrada za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok. Tato žádost byla nejprve zamítnuta rozhodnutím předsedkyně Kammergericht (Vrchní zemský soud, Německo) ze dne 7. ledna 2011, poté v návaznosti na stížnost, rozhodnutím ze dne 4. května 2011 Gemeinsame Juristische Prüfungsamt der Länder Berlin und Brandenburg (Společný právní zkušební úřad Spolkových zemí Berlín a Braniborsko, Německo) s odůvodněním, že EUrlVO nestanoví takový nárok na náhradu, že se směrnice 2003/88 vztahuje pouze na pracovníky a že její článek 7 v každém případě předpokládá, že dotčená osoba nemohla vyčerpat dovolenou z důvodů, které jí nelze přičítat.

16. S. Kreuziger podal k Verwaltungsgericht Berlin (Správní soud v Berlíně, Německo) žalobu směřující proti těmto rozhodnutím, která byla zamítnuta rozsudkem ze dne 3. května 2013. V tomto rozsudku uvedený soud uvedl, že EUrlVO nestanoví nárok na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok, a dále, že § 9 EUrlVO ukládá pracovníkovi čerpat dovolenou a žádat o ni. Vzhledem k tomu, že S. Kreuziger přitom dobrovolně takovou žádost nepodal, s vědomím, že jeho pracovní poměr bude ukončen dne 28. května 2010, jeho nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zanikl k uvedenému datu.

17. Pokud jde o čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88, uvedený soud měl za to, že nezakládá nárok na finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok u S. Kreuzigera. Z judikatury Soudního dvora lze totiž podle uvedené soudu odvodit, že nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok zaručenou čl. 7 odst. 1 této směrnice lze na základě vnitrostátního práva pozbýt, pokud pracovník měl možnost čerpat svou dovolenou, avšak neučinil tak, přičemž v takovém případě odvozený nárok na finanční náhradu nemůže existovat.

4 – GVBl. 1988, s. 846.

18. V návaznosti na odvolání, které S. Kreuziger podal k Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Vrchní správní soud pro Berlín-Braniborsko, Německo), předkládajícímu soudu, posledně uvedený konstatoval, že EUrlVO neobsahuje žádné pravidlo, které by zakládalo nárok na finanční náhradu u S. Kreuzigera, takže by případný nárok v případě neprovedení čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 do vnitrostátního práva mohl vyplývat jen z přímého účinku tohoto ustanovení.

19. V tomto ohledu má předkládající soud nejprve za to, že S. Kreuziger spadá zjevně do osobní působnosti uvedené směrnice. Vzhledem k tomu, že do této oblasti působnosti spadají úředníci, nemůže tomu podle tohoto soudu být jinak ani u stážistů v rámci odborného vzdělávání v oblasti veřejného práva, zejména s ohledem na čl. 1 odst. 3 první pododstavec směrnice 2003/88, který upřesňuje, že se tato směrnice vztahuje na veřejná i soukromá odvětví činnosti ve smyslu článku 2 směrnice 89/391, a tedy zejména na „vzdělávací“ činnosti uvedené v posledně jmenovaném ustanovení.

20. Dále podle předkládajícího soudu S. Kreuziger splňuje dvě podmínky výslovně stanovené v čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88, jelikož nečerpal placenou dovolenou za kalendářní rok, na kterou měl nárok, a jeho pracovní poměr byl ukončen.

21. Nakonec však předkládající soud uvádí, že lze mít pochybnosti o tom, zda lze mimo tyto dvě výslovně stanovené podmínky vyloučit nárok na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok, pokud pracovník před ukončením pracovního poměru nepožádal o poskytnutí dovolené, ačkoliv k tomu měl možnost, a zda tento nárok v širším smyslu předpokládá, že pracovník nebyl schopen z důvodů nezávislých na jeho vůli vyčerpat nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok před ukončením pracovního poměru.

22. Za těchto podmínek se Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Vrchní správní soud spolkové země Berlín-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?“

III. Analýza

23. Podstatou dvou předběžných otázek předkládajícího soudu, které je dle mého názoru třeba přezkoumat společně, je, zda čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátním právním předpisům nebo praxi, podle nichž pracovník ztrácí nárok na finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou při ukončení pracovního poměru, pokud tento pracovník nepožádal o čerpání dovolené v době, kdy byl zaměstnán, a dále neprokázal nemožnost čerpat tuto dovolenou z důvodů nezávislých na jeho vůli.

24. Úvodem chci poukázat, že i když několik dotčených zúčastněných stran, mezi nimi Spolková země Berlín, učinilo vyjádření k povaze vztahu mezi touto spolkovou zemí a S. Kreuzigerem jako *Rechtsreferendar* (justičním čekatelem), a zejména k tomu, zda tento vztah spadá do oblasti působnosti směrnice 2003/88, je třeba uvést, že předkládající soud měl za to, že S. Kreuziger skutečně spadal do uvedené oblasti působnosti, a proto v tomto ohledu nevznesl žádnou otázku. Omezím se proto v tomto ohledu na konstatování, že čl. 1 odst. 3 první pododstavec směrnice 2003/88 stanoví, že se

tato směrnice vztahuje na všechna odvětví činnosti, veřejná i soukromá, a zejména na činnosti „vzdělávací“. Z judikatury Soudního dvora vyplývá, že oblast působnosti směrnice 2003/88 musí být chápána široce [5]. Dále odkazuji na definici pojmu „pracovník“, ve smyslu článku 7 směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie [6], kterou používá Soudní dvůr ve své judikatuře [7]. Ve shodě s Komisí mám za to, že příprava na právnická povolání je vzdělávací činností, která navíc v projednávané věci splňuje obecné charakteristiky pracovního poměru. Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, který je každému praktikantovi přiznán v rámci vnitrostátního režimu vztahujícího se na úředníky a soudce, proto podle mého názoru musí být uplatňován v souladu s článkem 7 této směrnice a s čl. 31 odst. 2 Listiny.

25. Dále uvádím, že vzhledem k tomu, že německé právo neobsahuje příslušné ustanovení upravující poskytnutí finanční náhrady za placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou při ukončení pracovního poměru, nárok na takovou náhradu vyplývá přímo z čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 [8].

26. Pro poskytnutí odpovědi na otázky předkládajícího soudu je třeba připomenout, že jak vyplývá ze samotného znění čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, od kterého se podle této směrnice nelze odchýlit, všichni pracovníci mají nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů. Soudní dvůr opakovaně rozhodl, že „nárok každého pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok musí být považován za zvlášť významnou zásadu sociálního práva Unie, od níž se nelze odchýlit a kterou mohou příslušné vnitrostátní orgány provést pouze v mezích výslovně uvedených směrnicí 2003/88“ [9].

27. Dále ze znění směrnice 2003/88 a z judikatury Soudního dvora vyplývá, že „byť členským státům přísluší, aby stanovily podmínky pro čerpání nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok a pro jeho uplatnění, musí se zdržet toho, aby jakkoli podmínily samotnou existenci uvedeného nároku, jež vyplývá přímo ze směrnice“ [10].

28. Soudní dvůr se již několikrát vyjadřoval k otázkám týkajícím se nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok pracovníka, který nebyl schopen uplatnit nárok na dovolenou před ukončením pracovního poměru z důvodů nezávislých na jeho vůli, ať už z důvodu nemoci [11], nebo z důvodu odmítnutí zaměstnavatele vyplácet odměnu za dovolenou [12].

29. V této souvislosti Soudní dvůr stanovil pravidlo, že „směrnice 2003/88 neumožňuje členským státům, aby vyloučily vznik nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, ani aby stanovily, že nárok pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok, kterému bylo znemožněno čerpání tohoto nároku, zaniká uplynutím referenčního období nebo období převoditelnosti stanoveného vnitrostátním právem“ [13].

5 – Obdobně ve věci směrnice 89/391 viz rozsudek ze dne 26. března 2015, Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200, bod 20).

6 – Dále jen „Listina“.

7 – Viz zejména rozsudek ze dne 26. března 2015, Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200, body 24 až 27).

8 – Pokud jde o přímý účinek článku 7 směrnice 2003/88 odkazuji na mé stanovisko přednesené ve spojených věcech Bauer a Broßonn (C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:337, body 45 a 46). Vzhledem k vertikální povaze sporu mezi S. Kreuzigerem a Spolkovou zemí Berlín, není pochyb o tom, že se lze tohoto článku přímo dovolávat před předkládajícím soudem s cílem nepoužít jakákoli vnitrostátní ustanovení nebo praxi, které by bránily vyplacení finanční náhrady za placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou při ukončení pracovního poměru, ovšem za předpokladu, že podmínky stanovené pro takové vyplacení náhrady byly splněny.

9 – Viz zejména rozsudek ze dne 29. listopadu 2017 King (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 32 a citovaná judikatura).

10 – Viz zejména rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 34 a citovaná judikatura).

11 – Viz zejména rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další, (C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18).

12 – Viz rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914).

13 – Viz zejména rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 51 a citovaná judikatura).

30. Z judikatury Soudního dvora navíc vyplývá, že „pracovník, který nemohl z důvodů nezávislých na jeho vůli čerpat nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok před ukončením pracovního poměru, má nárok na finanční náhradu podle čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88. Výše této náhrady musí být vypočítána tak, aby uvedený pracovník byl v situaci, která je srovnatelná se situací, ve které by byl, kdyby čerpal uvedený nárok během trvání svého pracovního poměru“ [14].

31. Podle Soudního dvora pravidlo stanovené v článku 7 směrnice 2003/88, jakož i v čl. 31 odst. 2 Listiny, je tedy to, podle kterého „nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok nezaniká uplynutím referenčního období a/nebo období převoditelnosti stanoveného vnitrostátním právem, *pokud pracovník nemohl čerpat dovolenou*“ [15].

32. Myšlenka, z níž vychází toto pravidlo, je tedy ta, že i když členské státy mohou stanovit pravidla pro uplatnění nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, včetně zániku uvedeného nároku na konci referenčního období nebo období převoditelnosti, je to podmíněno tím, že pracovník, jehož nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zanikl, musel skutečně mít možnost uplatnit nárok, který mu směrnice přiznává [16].

33. Z dotčené vnitrostátní právní úpravy zřejmě vyplývá, jak je vykládána některými vnitrostátními soudy, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok musí být považován za zaniklý na konci referenčního období, pokud ho pracovník neuplatnil v průběhu uvedeného období. Tento zánik nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, který nebyl pracovníkem využit, způsobuje zánik nároku na finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou při ukončení pracovního poměru.

34. Takto vykládaná vnitrostátní právní úprava, se mi zdá být v rozporu s článkem 7 směrnice 2003/88, pokud ze skutečnosti, že pracovník o čerpání dovolené během referenčního období, automaticky vyvozuje zánik posledně uvedeného nároku uplynutím tohoto období, aniž by se předtím ověřilo, zda tento pracovník skutečně měl možnost uplatnit nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, jak je to vyžadováno judikaturou Soudního dvora.

35. Přitom s ohledem na účel, který směrnice 2003/88 stanovuje pro nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, a to aby pracovníkovi byla zajištěna možnost skutečného odpočinku za účelem zajištění účinné ochrany jeho bezpečnosti a jeho zdraví, je povinností zaměstnavatele přijmout vhodná opatření pro zajištění možnosti pracovníka uplatnit nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok a v případě sporu prokázat, že učinil taková opatření.

36. V tomto ohledu připomínám, že směrnice 2003/88 „zakotvuje […] pravidlo požadující, aby pracovník měl možnost skutečného odpočinku za účelem zajištění účinné ochrany jeho bezpečnosti a jeho zdraví“ [17]. Účelem nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok je „umožnit pracovníkovi, aby si odpočinul a měl volný čas a čas na oddych“ [18].

37. Zaměstnavatel má zvláštní odpovědnost za to, aby pracovníci, kteří jsou pod jeho vedením, skutečně uplatňovali svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok.

14 – Viz zejména rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 52 a citovaná judikatura).

15 – Viz rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 56), kurziva doplněna autorem tohoto stanoviska.

16 – V tomto smyslu viz zejména rozsudky ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další, (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 43), ze dne 22. listopadu 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, bod 26), a ze dne 19. září 2013, Přezkum, Komise v. Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, bod 30).

17 – Rozsudek ze dne 26. června 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, bod 44). Jinými slovy, jak uvedl generální advokát Mengozzi v bodě 17 svého stanoviska ve věci Ministerul Justiției a další, (C-12/17, EU:C:2018:195), „skutečně odpracované období musí zakládat nárok na stejně skutečnou dobu odpočinku“.

18 – Viz zejména rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 37 a citovaná judikatura).

38. Soudní dvůr již rozhodl, že „pracovníka je třeba považovat za slabší stranu pracovněprávního vztahu, takže je nutné zabránit tomu, aby měl zaměstnavatel možnost omezovat jej na jeho právech“ [19]. Podle Soudního dvora „vzhledem k tomuto slabšímu postavení může být totiž takový pracovník odrazen od otevřeného uplatňování svých práv vůči svému zaměstnavateli, jelikož nárokování těchto práv jej může vystavit opatřením zaměstnavatele, která mohou mít vliv na pracovní poměr v neprospěch tohoto pracovníka“ [20]. Proto „s účelem nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok je rovněž v rozporu jakákoli praxe nebo opomenutí na straně zaměstnavatele, jež pracovníka mohou odrazovat od toho, aby čerpal dovolenou“ [21].

39. S ohledem na nevyváženost vlastní pracovněprávnímu vztahu, je povinností zaměstnavatele přijmout vhodná opatření, aby pracovníci mohli uplatnit svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok. Zdá se mi ostatně, že Soudní dvůr zdůraznil existenci povinnosti zaměstnavatele ohledně skutečného čerpání dovolené pracovníky, jelikož uvedl, že „zaměstnavatel, který pracovníkovi neumožní čerpat jeho nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, musí nést důsledky svého jednání“ [22].

40. Existence uvedené povinnosti je potvrzena směrnicí 89/391, která zůstává použitelná, jak uvádí bod 3 odůvodnění a čl. 1 odst. 4 směrnice 2003/88 [23]. Článek 5 odst. 1 směrnice 89/391 totiž stanoví, že „zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců s ohledem na všechna hlediska týkající se práce“. Kromě toho čl. 6 odst. 1 této směrnice stanoví, že „[v] rámci svých povinností přijme zaměstnavatel opatření nezbytná pro bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců“.

41. Za účelem výkladu článku 7 směrnice 2003/88 je tedy třeba vzít v úvahu povinnost, kterou směrnice 89/391 ukládá zaměstnavatelům.

42. Kromě toho uvádím, že Spolková republika Německo v průběhu jednání připustila, že podle zásady náležité péče je zaměstnavatel obecně povinen zajistit dobré pracovní podmínky svých pracovníků a že tato povinnost péče zároveň zahrnuje i nutnost umožnit pracovníkům uplatňovat své nároky.

43. Tato povinnost musí být v oblasti úpravy pracovní doby vyjádřena tak, že zaměstnavatel přijme konkrétní organizační opatření, která pracovníkům umožní uplatňovat nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, jakož i tak, že včas poskytne přesné informace o tom, že pokud tito pracovníci nebudou skutečně čerpat svou dovolenou, hrozí jim její ztráta na konci referenčního období nebo povoleného období převoditelnosti. Zaměstnavatel rovněž musí informovat pracovníky o tom, že pokud nebudou čerpat dovolenou v průběhu pracovního poměru, ačkoliv k tomu skutečně měli možnost, nebudou si moci nárokovat finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou při ukončení pracovního poměru. Povinnost zaměstnavatele však nejde tak daleko, aby po zaměstnavateli bylo vyžadováno, aby svým pracovníkům uložil skutečné vybírání si doby odpočinku, na které mají nárok“ [24]. S touto výhradou se podle mého názoru povinnost zaměstnavatele musí odrážet v pravidlech dokazování, podle kterých je v případě sporu na zaměstnavateli, aby prokázal, že přijal vhodná opatření k zajištění toho, že pracovníkovi je skutečně umožněno uplatnit tento nárok.

19 – Viz zejména rozsudek ze dne 25. listopadu 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, bod 80 a citovaná judikatura).

20 – Tamtéž, bod 81.

21 – Rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 39 a citovaná judikatura).

22 – Rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 63).

23 – O vztahu mezi směrnicí 2003/88 a zlepšení ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků, viz zejména rozsudek ze dne 19. září 2013, Přezkum, Komise v. Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, bod 44 a citovaná judikatura). V souladu s cílem sledovaným směrnicí 89/391 upravuje směrnice 2003/88, jak uvádí její čl. 1 odst. 1, „minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby“.

24 – Viz rozsudek ze dne 7. září 2006, Komise v. Spojené království (C-484/04, EU:C:2006:526, bod 43).

44. S ohledem na povinnost zaměstnavatele skutečně umožnit svým pracovníkům uplatnit nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, taková vnitrostátní právní úprava nebo praxe, které mají za následek, že za uplatňování tohoto nároku činí odpovědnými pouze pracovníky, bez předchozího ověření toho, zda zaměstnavatel splnil svou povinnost, jsou v rozporu s článkem 7 směrnice 2003/88. Připustit, že by vnitrostátní právní úprava nebo praxe mohly stanovit zánik nároku pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok, aniž měl pracovník skutečně možnost tento nárok uplatnit, by totiž znamenalo zasáhnout do samotné podstaty sociálního práva, které každému pracovníkovi přímo přiznává článek 7 směrnice 2003/88 [25]. Z výše uvedeného vyplývá, že okolnost, že pracovník neuplatnil nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v průběhu referenčního období, nemůže *ipso facto* vést ke ztrátě tohoto nároku na konci tohoto období a souběžně ke ztrátě nároku na finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou při ukončení pracovního poměru. Ostatně zdá se, že judikatura Soudního dvora popírá veškerou relevanci otázky, zda pracovník požádal či nepožádal o placenou dovolenou za kalendářní rok [26].

45. Z toho důvodu náleží předkládajícímu soudu zkoumat s ohledem na účel, který směrnice 2003/88 stanovuje pro nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, zda zaměstnavatel prokáže přijetí opatření k zajištění možnosti pracovníka skutečně uplatnit jeho nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, přičemž za tímto účelem vynaložil péči, jež se od něj vyžaduje. Pokud zaměstnavatel prokáže, že postupoval s náležitou péčí a že se navzdory přijatým opatřením pracovník dobrovolně vzdal uplatnění svého nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, přestože k tomu měl možnost v průběhu pracovního poměru, tento pracovník nemůže na základě čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 požadovat vyplacení finanční náhrady za placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou při ukončení pracovního poměru. Pracovníkovi totiž mohl svůj nárok uplatnit. Vzdal se ho se znalostí věci, neboť si byl vědom právních účinků, které by v případě ukončení pracovního poměru mohly být v jeho neprospěch.

46. Je pravdou, že některé úvahy učiněné Soudním dvorem mohou vyvolat dojem, že čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 přímo a automaticky přiznává pracovníkům finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou při ukončení pracovního poměru. Pokud jde o podmínky existence takové náhrady, Soudní dvůr již zdůraznil, že „jestliže dojde k ukončení pracovního poměru, a placenou dovolenou za kalendářní rok není již ve skutečnosti možné vyčerpat, stanoví čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 – aby se předešlo tomu, že z důvodu této nemožnosti nebude pracovník moci tohoto nároku využít, a to ani ve formě peněžní – že pracovník má nárok na finanční náhradu“ [27]. Soudní dvůr rovněž rozhodl, že „ve snaze zajistit dodržování tohoto základního práva pracovníka zakotveného unijním právem, nemůže podat restriktivní výklad čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88, který by byl na újmu právům, která pracovník z tohoto článku vyvozuje“ [28]. Soudní dvůr kromě toho rozhodl, že „čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88, jak je vykládán Soudním dvorem, stanoví pro vznik nároku na finanční náhradu pouze ty podmínky, že pracovní poměr skočil a že pracovník nevyčerpal všechnu dovolenou za kalendářní rok, na kterou měl nárok ke dni ukončení tohoto poměru“ [29].

47. Je však třeba zdůraznit, že tyto úvahy úzce souvisí se skutkovým stavem, se kterým byly spojeny, a to v situacích, ve kterých bylo pracovníkovi bráněno v uplatnění nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok z důvodu nemoci či úmrtí.

25 – Viz zejména rozsudek ze dne 19. září 2013, Přezkum, Komise v. Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, bod 32 a citovaná judikatura).

26 – Viz v tomto ohledu rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 62 a citovaná judikatura).

27 – Viz zejména rozsudek ze dne 12. června 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, bod 17 a citovaná judikatura).

28 – Viz zejména rozsudek ze dne 12. června 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, bod 22 a citovaná judikatura).

29 – Viz zejména rozsudek ze dne 12. června 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, bod 23).

48. Kromě toho čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 každopádně nelze vykládat v tom smyslu, že pokud se pracovník dobrovolně a se znalostí věci vzdá čerpání placené dovolené za kalendářní rok, může požadovat vyplacení finanční náhrady za placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou při ukončení pracovního poměru, pokud jeho zaměstnavatel prokáže, že skutečně tomuto zaměstnanci umožnil čerpat dovolenou v průběhu pracovního poměru.

49. Výklad čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 ve prospěch automatického vyplácení finanční náhrady za placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou při ukončení pracovního poměru pracovníkovi bez zkoumání chování zaměstnavatele a pracovníka by totiž byl v rozporu jak se zněním tohoto ustanovení, tak s účelem nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, jak byl zdůrazněn a poté připomenut Soudním dvorem v jeho ustálené judikatuře. Článek 7 směrnice 2003/88 je nicméně třeba vykládat ve světle jeho znění, jakož i cíle, který sleduje [30].

50. Zaprvé pokud jde o znění čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88, vyplývá z něj, že vyplacení finanční náhrady, jejímž účelem je nahradit minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok, je možné pouze v případě ukončení pracovního poměru. Skutečné čerpání dovolené představuje pravidlo, finanční náhrada výjimku. Navíc i v případě ukončení pracovního poměru znění tohoto ustanovení nevyjadřuje myšlenku automatického poskytnutí této náhrady v případě ukončení pracovního poměru, nýbrž vyjadřuje pouze možnost jejího poskytnutí.

51. Zadruhé, pokud jde o účel nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, připomínám, že je jím „umožnit pracovníkovi, aby si odpočinul a měl volný čas a čas na oddych“ [31]. Mimoto je třeba znovu zmínit pravidlo požadující, aby pracovník měl možnost skutečného odpočinku.

52. Vykládat čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 v tom smyslu, že by přímo a automaticky přiznával pracovníkovi finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou při ukončení pracovního poměru, by byl v rozporu s tímto účelem a požadavkem skutečného odpočinku pracovníka, které předpokládají, že k čerpání nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok v zásadě musí docházet ve formě věcného plnění.

53. Takový výklad by mohl podněcovat pracovníky, kteří vědí, například proto, že se odborně vzdělávají nebo byli přijati na základě smlouvy na dobu určitou, že jejich pracovní poměr může v blízké budoucnosti skončit, aby dovolenou nečerpali s cílem zvýšit svou odměnu v podobě finanční náhrady za placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou při ukončení pracovního poměru. Soudní dvůr již přitom rozhodl, že je třeba se vyhnout výkladu článku 7 směrnice 2003/88, který by „v rozporu s cíli této směrnice mohl být podnětem, aby se pracovníci vzdali dovolené na odpočinek či aby k tomu byli podněcováni“ [32]. Je proto vhodné dbát na to, aby v souladu s účelem nároku na placenou dovolenou bylo zajištěno, že čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 nelze využívat jako nástroj umožňující zpeněžit dny placené dovolené za kalendářní rok s cílem získat jejich proplacení při ukončení pracovního poměru [33].

54. Dodávám, že ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníka není pouze individuálním zájmem zaměstnance, ale rovněž jeho zaměstnavatele, jakož i obecným zájmem [34].

30 – Viz zejména rozsudek ze dne 22. května 2014, Lock (C-539/12, EU:C:2014:351, bod 15).

31 – Viz zejména rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 37 a citovaná judikatura).

32 – Viz rozsudek ze dne 6. dubna 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-124/05, EU:C:2006:244, bod 32). Viz také, z důvodu úvah založených na pravidle požadujícím, aby měl pracovník možnost skutečného odpočinku, rozsudek ze dne 16. března 2006, Robinson-Steele a další, (C-131/04 et C-257/04, EU:C:2006:177).

33 – V tomto smyslu viz stanovisko generálního advokáta Tančev ve věci King (C-214/16, EU:C:2017:439, bod 97).

34 – Viz rovněž k této myšlence stanovisko generálního advokáta Stix-Hackl ve spojených věcech Robinson-Steele a další, (C-131/04 et C-257/04, EU:C:2005:650, bod 79).

55. S ohledem na tyto skutečnosti je tudíž třeba relativizovat část rozsudku ze dne 12. června 2014, Bollacke [35], ve kterém Soudní dvůr uvedl, že „čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88, jak je vykládán Soudním dvorem, stanoví pro vznik nároku na finanční náhradu pouze ty podmínky, že pracovní poměr skočil a že pracovník nevyčerpal všechnu dovolenou za kalendářní rok, na kterou měl nárok ke dni ukončení tohoto poměru“ [36]. Pro zajištění souladu s dvojím účelem nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, a sice umožnit pracovníkovi, aby si odpočinul a aby měl volný čas a čas na oddych, jakož i s pravidlem požadujícím, aby pracovník měl možnost skutečného odpočinku, druhá podmínka stanovená v čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88, tedy ta, podle níž „pracovník *nevyčerpal* všechnu placenou dovolenou za kalendářní rok, na kterou měl nárok ke dni skončení jeho pracovního poměru“ [37], musí být nezbytně chápána tak, že pracovník „*nemohl* vyčerpat všechnu svou […] placenou dovolenou za kalendářní rok před ukončením svého pracovního poměru“ [38]. Pouze tehdy, pokud první podmínka, a sice ukončení pracovního poměru, a takto chápaná druhá podmínka, jsou splněny, pracovník, jehož pracovní poměr skončil, má nárok na základě čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok.

56. Takto vykládaný čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 tedy umožňuje zajistit spravedlivou rovnováhu mezi nutnou finanční náhradou nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, která nemohla být skutečně využita v průběhu pracovního poměru, a dodržováním účelu tohoto nároku, který v zásadě vyžaduje skutečné čerpání dovolené.

57. V konečném důsledku navrhuji, aby Soudní dvůr odmítl tvrzení, že by vyplacení finanční náhrady za placenou dovolenou nevyčerpanou při ukončení pracovního poměru záviselo na dvojí podmínce, a sice že pracovník jednak osobně požádal svého zaměstnavatele o čerpání sporné dovolené, a že zároveň tento pracovník prokáže nemožnost uplatnění svého nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok z důvodů, které mu nelze přičítat.

58. Navrhuji, aby se Soudní dvůr řídil jinou logikou založenou na pravidle, podle kterého musí být upřednostňováno skutečné čerpání dovolené a na roli, kterou zaměstnavatel musí v tomto ohledu hrát. V této souvislosti je vyloučeno, aby samotní pracovníci měli odpovědnost za skutečné čerpání své dovolené pod sankcí ztráty této výhody. Takové řešení totiž přehlíží realitu pracovněprávních vztahů, která se projevuje nerovnováhou mezi zaměstnavatelem a pracovníkem, který může být různými způsoby motivován k tomu, aby více pracoval, zejména pokud doufá v obnovení své smlouvy. Za účelem snížení takového rizika i ochoty pracovníků k výměně jejich dnů dovolené za příplatek ke mzdě, je třeba stanovit zaměstnavateli povinnost přijmout vhodná opatření, aby pracovníkovi bylo účinně umožněno využít nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok. Pokud zaměstnavatel prokáže, že umožnil pracovníkovi uplatnit jeho nárok, uvedený pracovník nemůže požadovat na základě čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 vyplacení finanční náhrady za placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou při ukončení pracovního poměru.

59. Proto navrhuji, aby Soudní dvůr odpověděl předkládajícímu soudu, že čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že zakládá nárok na finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou při ukončení pracovního poměru, pokud pracovník nemohl vyčerpat celou placenou dovolenou za kalendářní rok, na kterou měl nárok v průběhu tohoto vztahu.

35 – C-118/13, EU:C:2014:1755.

36 – Viz rozsudek ze dne 12. června 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, bod 23).

37 – Viz zejména rozsudek ze dne 20. července 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, bod 27 a citovaná judikatura), kurziva doplněna autorem tohoto stanoviska.

38 – Viz v tomto ohledu rozsudek ze dne 20. července 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, bod 28), kurziva doplněna autorem tohoto stanoviska.

60. Totéž ustanovení musí být podle mého názoru vykládáno v tom smyslu, že brání takovým vnitrostátním právním předpisům nebo praxi, podle nichž pracovník ztrácí nárok na finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou při ukončení pracovního poměru, pokud tento pracovník jednak nepožádal o čerpání dovolené v době, kdy byl zaměstnán, a jednak neprokázal nemožnost čerpat tuto dovolenou z důvodů nezávislých na jeho vůli, bez předchozího ověření, zda tomuto pracovníkovi jeho zaměstnavatel skutečně umožnil uplatnit nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok.

61. Pokud je vnitrostátnímu soudu předložen spor týkající se nároku pracovníka na finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou při ukončení pracovního poměru, přísluší mu ověřit, zda zaměstnavatel prokáže, že přijal vhodná opatření pro zajištění možnosti pracovníka uplatnit nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v průběhu tohoto vztahu. Pokud zaměstnavatel prokáže, že učinil nezbytné kroky a navzdory přijatým opatřením se pracovník dobrovolně a se znalostí věci vzdal uplatnění svého nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, přestože k tomu měl možnost v průběhu pracovního poměru, tento pracovník nemůže na základě čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 požadovat vyplacení finanční náhrady za placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou při ukončení pracovního poměru.

62. Pokud v projednávaném případě vyplývá z ověření provedených předkládajícím soudem, že Spolková země Berlín v pozici zaměstnavatele S. Kreuzigera posledně jmenovanému umožnila, aby uplatnil nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, a navzdory tomu si S. Kreuziger nepřál čerpat dovolenou před úspěšným složením ústní druhé státní zkoušky, tento soud se může domnívat, že mu taková náhrada právem byla zamítnuta.

IV. Závěry

63. S ohledem na výše uvedené úvahy navrhuji, aby Soudní dvůr odpověděl na předběžné otázky podané Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Vrchním správním soudem pro Berlín-Braniborsko, Německo) následovně:

„1) Článek 7 odst. 2 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby je třeba vykládat v tom smyslu, že zakládá nárok na finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou při ukončení pracovního poměru, pokud pracovník nemohl vyčerpat celou placenou dovolenou za kalendářní rok, na kterou měl nárok v průběhu tohoto vztahu.

2) Článek 7 odst. 2 směrnice 2003/88 je třeba vykládat v tom smyslu, že brání vnitrostátním právním předpisům či praxi, podle nichž pracovník ztrácí nárok na finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou při ukončení pracovního poměru, pokud tento pracovník jednak nepožádal o čerpání dovolené v době, kdy byl zaměstnán, a jednak neprokáže nemožnost čerpat tuto dovolenou z důvodů nezávislých na jeho vůli, bez předchozího ověření, zda tomuto pracovníkovi jeho zaměstnavatel skutečně umožnil, aby uplatnil svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok.

3) Pokud je vnitrostátnímu soudu předložen spor týkající se nároku pracovníka na finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou při ukončení pracovního poměru, přísluší mu ověřit, zda zaměstnavatel prokáže přijetí vhodných opatření pro zajištění možnosti pracovníka uplatnit nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v průběhu tohoto vztahu. Pokud zaměstnavatel prokáže, že učinil nezbytné kroky a pracovník se navzdory přijatým opatřením dobrovolně a se znalostí věci vzdal uplatnění svého nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, přestože k tomu měl možnost v průběhu pracovního poměru, tento pracovník se nemůže na základě čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 domáhat vyplacení finanční náhrady za placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou při ukončení pracovního poměru.“