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 – Směrnice 2003/88/ES – Článek 7 – Povinnost konformního výkladu vnitrostátního práva – Listina základních práv Evropské unie – Článek 31 odst. 2 – Neuplatnitelnost v rámci sporu mezi jednotlivci“

Ve věci C-684/16,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná na základě článku 267 SFEU rozhodnutím Bundesarbeitsgericht (spolkový pracovní soud, Německo) ze dne 13. prosince 2016, došlým Soudnímu dvoru dne 27. prosince 2016, v řízení

Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV

proti

Tetsuji Shimizu,

SOUDNÍ DVŮR (velký senát),

ve složení M. 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 Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV J. Röcklem, Rechtsanwalt,

– za T. Shimizu N. Zimmermannem, Rechtsanwalt,

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

– za francouzskou vládu D. Colasem a R. Coesmem, jako zmocněnci,

* Jednací jazyk: němčina.

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

– 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), jakož i čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“).

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV (dále jen „Max-Planck“) a Tetsujim Shimizu, jedním z jeho bývalých zaměstnanců, týkajícím se toho, že Max-Planck odmítl posledně uvedenému vyplatit finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou před ukončením jeho pracovního poměru.

Právní rámec

Unijní právo

3 Čtvrtý bod odůvodnění směrnice Evropského parlamentu a Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 307, s. 18; Zvl. vyd. 05/04, s. 381) uváděl:

„vzhledem k tomu, že Charta Společenství o základních sociálních právech pracovníků, kterou na zasedání Evropské rady ve Štrasburku dne 9. prosince 1989 přijaly hlavy států nebo předsedové vlád jedenácti členských států, uvádí zejména v […] odstavci 8 […]:

‚[…]

8. Každý pracovník v Evropském společenství má právo na odpočinek v týdnu a na placenou dovolenou za kalendářní rok, jejichž trvání musí být postupně harmonizováno v souladu s vnitrostátními zvyklostmi.

[…]‘ “

4 Jak vyplývá z bodu 1 odůvodnění směrnice 2003/88, tato směrnice, která zrušila směrnici 93/104, kodifikovala ustanovení posledně uvedené směrnice.

5 Body 4 až 6 odůvodnění směrnice 2003/88 uvádí:

„(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. […]

(6) Při úpravách pracovní doby by mělo být přihlédnuto k zásadám Mezinárodní organizace práce, včetně těch, které se týkají noční práce.“

6 Článek 7 směrnice 2003/88, který přebírá v totožném znění článek 7 směrnice 93/104, zní takto:

„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.“

7 Článek 17 směrnice 2003/88 stanoví, že se členské státy mohou odchýlit od některých jejích ustanovení. V případě článku 7 této směrnice však není přípustná žádná odchylka.

Německé právo

8 Ustanovení § 7 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:

„1) Při stanovení doby čerpání dovolené je třeba zohledňovat přání pracovníka, pakliže tomu nebrání potřeba zohlednit naléhavé provozní potřeby či přání jiných pracovníků, pokud jde o dovolenou, která mají ze sociálního hlediska přednost. Dovolenou je třeba poskytnout v případě, že o ni pracovník požádá v návaznosti na opatření lékařské péče nebo rehabilitaci.

[…]

3) Dovolená musí být poskytnuta a vyčerpána v běžném kalendářním roce. Převedení dovolené do následujícího kalendářního roku je přípustné pouze tehdy, ospravedlňují-li to naléhavé provozní důvody nebo osobní důvody na straně zaměstnance. […]

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

9 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (kolektivní smlouva pro veřejnou službu) obsahuje článek 26, nadepsaný „Dovolená“, který v odstavci 1 uvádí:

„[…] Dovolená musí být poskytnuta v běžném kalendářním roce; […]

[…]“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

10 Tetsuji Shimizu byl zaměstnancem Max-Planck na základě několika smluv na dobu určitou od 1. srpna 2001 do 31. prosince 2013. Na pracovní poměr stran se vztahují ustanovení BUrlG a kolektivní smlouvy pro veřejnou službu.

11 Dopisem ze dne 23. října 2013 vyzval Max-Planck T. Shimizu k tomu, aby si dovolenou vybral do konce pracovního poměru, avšak nenařídil mu čerpat ji v datech určených Max-Planck. Tetsuji Shimizu si vybral dva dny dovolené v datech 15. listopadu a 2. prosince 2013.

12 Poté, co se dopisem ze dne 23. prosince 2013 bezúspěšně dožadoval, aby mu Max-Planck vyplatil finanční náhradu ve výši 11 979 eura za 51 dnů nevyčerpané placené dovolené za kalendářní roky 2012 a 2013, podal T. Shimizu žalobu, kterou se domáhal, aby byla Max-Planck uložena povinnost vyplatit uvedenou částku.

13 Vzhledem k tomu, že bylo této žalobě vyhověno v prvním stupni i v odvolacím řízení, Max-Planck podal k předkládajícímu soudu, kterým je Bundesarbeitsgericht (spolkový pracovní soud, Německo), opravný prostředek *Revision*.

14 Tento soud uvádí, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok dotčený ve věci v původním řízení zanikl v souladu s § 7 odst. 3 BUrlG, jelikož nebyla dovolená vyčerpána v průběhu roku, k němuž byla poskytnuta. Podle § 7 odst. 3 první věty BUrlG propadá dovolená, kterou si zaměstnanec nevybral v průběhu referenčního roku, v zásadě vždy na konci uvedeného roku, ledaže byly splněny podmínky pro její převod stanovené v tomto ustanovení. Pokud tedy pracovník mohl čerpat dovolenou během roku, k němuž byla přiznána, jeho nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok na konci uvedeného roku zanikl. Vzhledem k tomu, že uvedený nárok zanikl, nebylo možné přeměnit jej na nárok na finanční náhradu podle § 7 odst. 4 BUrlG. Jinak by tomu bylo pouze v případě, že by zaměstnavatel pracovníkovi odmítl dovolenou poskytnout, ačkoli mu pracovník včas předložil žádost v tomto smyslu. Ustanovení § 7 BUrlG však nemůže být vykládáno v tom smyslu, že je zaměstnavatel povinen nařídit pracovníkovi, aby čerpal placenou dovolenou za kalendářní rok.

15 Předkládající soud má za to, že judikatura Soudního dvora neumožňuje určit, zda vnitrostátní právní úprava s účinky popsanými v předchozím bodě je, či není v souladu s článkem 7 směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny, přičemž právní nauka je v tomto ohledu rozdělená. Podle uvedeného soudu vyvstává zvláště otázka, zda je zaměstnavatel povinen na základě čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 určit jednostranně datum dovolené, nebo zda musí být rozsudek ze dne 12. června 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755), chápán v tom smyslu, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok nemůže zaniknout na konci referenčního roku nebo období převoditelnosti, i pokud pracovník tento nárok mohl uplatnit.

16 Uvedený soud kromě toho uvádí, že Max-Planck je nezisková soukromoprávní organizace, která sice je financována převážně z veřejných zdrojů, avšak není nadána zvláštními pravomocemi ve srovnání s pravidly použitelnými mezi jednotlivci, takže je třeba ji považovat za jednoho z nich. Za těchto podmínek by měl Soudní dvůr také upřesnit, zda může článek 7 směrnice 2003/88 nebo čl. 31 odst. 2 Listiny případně mít přímý účinek ve vztazích mezi jednotlivci.

17 Za těchto podmínek se Bundesarbeitsgericht (spolkový pracovněprávní soud) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Brání článek 7 směrnice [2003/88/ES] nebo čl. 31 odst. 2 [Listiny] takové vnitrostátní právní úpravě, jako je § 7 [BUrlG], která jako podmínku pro uplatnění nároku na dovolenou na zotavenou stanoví, že zaměstnanec musí o dovolenou požádat a uvést současně přání ohledně časového rozvrhu dovolené, aby mu nárok na dovolenou na konci referenčního období nezanikl bez náhrady, a tedy zaměstnavatele nezavazuje k tomu, aby sám jednostranně a pro zaměstnance závazně určil dobu čerpání dovolené v rámci referenčního období?

2) V případě kladné odpovědi na první otázku:

Platí to i v případě pracovního poměru mezi soukromými osobami?“

K předběžným otázkám

K první otázce

18 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda musí být článek 7 směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny vykládány v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je úprava dotčená ve věci v původním řízení, podle níž v případě, že pracovník nepožádá o poskytnutí placené dovolené za kalendářní rok během referenčního období, přichází na konci tohoto období o dny placené dovolené, na které měl nárok na základě uvedené právní úpravy pro uvedené období, a v souvislosti s tím i o nárok na finanční náhradu za dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou při ukončení pracovního poměru.

19 Nejprve je třeba připomenout, že v souladu s ustálenou judikaturou musí být nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok považován za zásadu sociálního práva Unie zvláštního významu, od níž se není možno odchýlit a jejíž 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).

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

21 Pokud jde zaprvé o článek 7 směrnice 2003/88, je třeba především uvést, že se věc v původním řízení týká odmítnutí vyplatit náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou ke dni skončení pracovního poměru, který existoval mezi účastníky původního řízení.

22 V tomto ohledu je třeba připomenout, že pokud pracovní poměr skončil, dovolenou za kalendářní rok, na kterou má pracovník nárok, již nelze čerpat. K předejití tomu, že by kvůli této nemožnosti nemohl pracovník tohoto nároku, byť 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).

23 Jak Soudní dvůr rozhodl, čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 nestanoví pro vznik nároku na finanční náhradu jinou podmínku než tu, aby pracovní poměr skončil a pracovník nevyčerpal všechnu dovolenou za kalendářní rok, na kterou měl nárok ke dni ukončení tohoto poměru (rozsudek ze dne 20. července 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, bod 27 a citovaná judikatura).

24 V tomto ohledu z judikatury Soudního dvora vyplývá, že uvedená ustanovení brání právním předpisům nebo vnitrostátní praxi, podle nichž se pracovníkovi, který nemohl vyčerpat celou dovolenou za kalendářní rok před ukončením pracovního poměru zejména proto, že byl během celého referenčního období nebo doby převoditelnosti nebo jejich části v pracovní neschopnosti, při ukončení pracovního poměru nevyplácí 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).

25 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 vyplatit takovou náhradu měla zaniknout z důvodu ukončení pracovního poměru v důsledku smrti pracovníka, znamenalo by to, že nahodilá skutečnost, kterou

nemůže pracovník ani zaměstnavatel ovlivnit, by vedla zpětně k úplné ztrátě nároku na dovolenou za kalendářní rok (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 12. června 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, body 25, 26 a 30).

26 Zánik nároku pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok a s ním souvisejícího nároku na vyplacení náhrady za nevyčerpanou dovolenou v případě ukončení pracovního poměru, aniž měl pracovník ve skutečnosti možnost tento nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok uplatnit, by totiž ohrožoval samotnou podstatu tohoto práva na dovolenou (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 19. září 2013, Přezkum Komise v. Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, bod 32).

27 Pokud jde o věc v původním řízení, je třeba uvést, že podle vysvětlení poskytnutých předkládajícím soudem se odmítnutí bývalého zaměstnavatele T. Shimizu vyplatit mu finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou do ukončení pracovního poměru opírá o vnitrostátní právní úpravu, podle níž nárok na uvedenou dovolenou v zásadě zaniká, jestliže pracovník za trvání tohoto pracovního poměru uvedenou dovolenou nevyčerpal v referenčním období, na které byla poskytnuta, a nikoli v důsledku ukončení pracovního poměru jako takového.

28 Otázkou vyvstávající v projednávaném případě tedy je, zda s ohledem na judikaturu Soudního dvora připomenutou v bodě 23 tohoto rozsudku, měl T. Shimizu k datu ukončení pracovního poměru dotčeného v původním řízení nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, která se v důsledku ukončení pracovního poměru mohla proměnit ve finanční náhradu.

29 Uvedená otázka se v prvé řadě týká výkladu čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 a směřuje k tomu, zda toto ustanovení brání tomu, aby zachování nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou do konce referenčního období mohlo být podmíněno tím, že pracovník požádal o uplatnění tohoto nároku v průběhu uvedeného období, a bez takové žádosti nárok propadne, přičemž zaměstnavatel nemusí jednostranně a závazně určit pracovníkovi datum dovolené v průběhu tohoto období.

30 V tomto ohledu zaprvé nelze z judikatury Soudního dvora uvedené v bodech 22 až 25 tohoto rozsudku dovodit, že článek 7 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že bez ohledu na okolnosti, které vedly k tomu, že pracovník nečerpal 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 náhradu podle odstavce 2 téhož článku.

31 Zadruhé podle ustálené judikatury sice platí, že článek 7 směrnice 2003/88 nelze ve snaze zajistit dodržování základního práva pracovníka na placenou 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), avšak zároveň je nutné připomenout, že zaplacení dovolené podle čl. 7 odst. 1 směrnice 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).

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

33 Vzhledem k tomu, že čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 stanoví, že minimální dobu dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou s výjimkou případů ukončení pracovního poměru, zajišťuje rovněž, aby pracovník mohl využít doby 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).

34 Zatřetí, jak vyplývá ze samotného znění článku 7 směrnice 2003/88 a judikatury Soudního dvora, členským státům přísluší definovat ve své vnitrostátní právní úpravě podmínky pro výkon a provedení nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok tím, že upřesní konkrétní okolnosti, za kterých mohou pracovníci uvedeného nároku využít (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).

35 V této souvislosti již 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 uvedenou 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 tento nárok uplatnit (rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další, C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 43).

36 Přitom taková vnitrostátní právní úprava, jako je § 7 odst. 1 a 3 BUrlG, podle níž je třeba při určování termínu dovolené zohlednit požadavky pracovníka, ledaže existují naléhavé důvody spojené se zájmy podniku nebo přáními ostatních pracovníků, kteří si s ohledem na sociální hlediska zaslouží přednost, nebo podle níž musí být dovolená obecně čerpána během referenčního roku, 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.

37 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 rozsudek ze dne 10. září 2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, bod 22).

38 Jak však vyplývá z bodu 35 tohoto rozsudku, je třeba se ujistit, že použití takové vnitrostátní úpravy nemůže vést k zániku nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok nabytého pracovníkem, přestože tento nárok nemohl ve skutečnosti uplatnit.

39 V projednávaném případě je třeba uvést, že z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že vnitrostátní právní úprava popsaná v bodě 36 tohoto rozsudku je vykládána v tom smyslu, že to, že pracovník nepožádal o placenou dovolenou za kalendářní rok v příslušném referenčním období, vede v zásadě k tomu, že tento pracovník ztrácí nárok na uvedenou dovolenou na konci uvedeného období a v souvislosti s tím i nárok na finanční náhradu za nevyčerpanou dovolenou v případě ukončení pracovního poměru.

40 Jak přitom uvedl generální advokát v bodě 32 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 35 tohoto rozsudku, které jsou pro členské státy při upřesňování podmínek uplatnění uvedeného nároku závazné.

41 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 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 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).

42 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 32 a 33 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).

43 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.

44 Ačkoli je třeba v odpověď na první otázku uvést, že způsob dodržování povinnosti vyplývající pro zaměstnavatele z článku 7 směrnice 2003/88 nemůže jít až tak daleko, že by byl nucen vyžadovat od svých pracovníků, aby svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok skutečně uplatnili (v tomto smyslu 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).

45 Za tímto účelem, a jak rovněž uvedl generální advokát v bodech 41 až 43 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, konkrétně a transparentně dbát 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 k zajištění toho, aby uvedená dovolená ještě mohla zajistit dotčenému pracovníkovi odpočinek a oddych, ke kterým má přispět – o tom, že pokud ji nevyčerpá, na konci referenčního období nebo období převoditelnosti o ni přijde.

46 Důkazní břemeno v tomto ohledu nese zaměstnavatel (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 zaměstnavatel neprokáže, že vyvinul veškerou náležitou péči, aby pracovník skutečně mohl čerpat placenou dovolenou za kalendářní rok, na kterou měl nárok, je třeba mít za to, že zánik uvedeného nároku na dovolenou na konci referenčního období nebo období převoditelnosti, 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.

47 Pokud však uvedený zaměstnavatel unese důkazní břemeno, které v tomto ohledu má, takže je zjevné, že pracovník nečerpal placenou dovolenou za kalendářní rok záměrně a s plnou znalostí důsledků, které z toho plynou, 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.

48 Jak totiž uvedl generální advokát v bodech 50 a 51 svého stanoviska, výklad článku 7 směrnice 2003/88, který by mohl podněcovat pracovníky k tomu, 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 42 tohoto rozsudku, neslučitelný s cíli sledovanými zavedením práva na placenou dovolenou za kalendářní rok.

49 Pokud jde zadruhé o čl. 31 odst. 2 Listiny, je třeba připomenout, že z ustálené judikatury Soudního dvora vyplývá, že se základní práva zaručená v unijním právním řádu uplatní ve všech situacích, které se řídí unijním právem (viz zejména rozsudek ze dne 15. ledna 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, bod 42 a citovaná judikatura).

50 Vzhledem k tomu, že právní úprava dotčená v původním řízení provádí směrnici 2003/88, článek 31 odst. 2 Listiny se použije na věc v původním řízení (obdobně rozsudek ze dne 15. ledna 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, bod 43).

51 V tomto ohledu ze samotného znění čl. 31 odst. 2 Listiny vyplývá, že uvedené ustanovení zakotvuje „právo“ každého pracovníka na „každoroční placenou dovolenou“.

52 Podle vysvětlení k článku 31 Listiny, k nimž má být podle čl. 6 odst. 1 třetího pododstavce SEU a čl. 52 odst. 7 Listiny přihlíženo při jejím výkladu, je čl. 31 odst. 2 uvedené Listiny založen na směrnici 93/104 a na článku 2 Evropské sociální charty, podepsané dne 18. října 1961 v Turínu a revidované dne 3. května 1996 ve Štrasburku, a na bodu 8 Charty základních sociálních práv pracovníků Společenství, přijaté na zasedání Evropské rady konaném dne 9. prosince 1989 ve Štrasburku (rozsudek ze dne 19. září 2013, Přezkum Komise v. Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, bod 27).

53 Jak přitom vyplývá z bodu 1 odůvodnění směrnice 2003/88, tato směrnice kodifikovala směrnici 93/104 a článek 7 směrnice 2003/88, který upravuje nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, má stejné znění jako článek 7 směrnice 93/104 (rozsudek ze dne 19. září 2013, Přezkum Komise v. Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, bod 28).

54 V tomto ohledu je třeba konečně připomenout, že základní právo na placenou dovolenou za kalendářní rok zakotvené v čl. 31 odst. 2 Listiny může být omezeno pouze za předpokladu, že budou respektovány přísné podmínky stanovené v čl. 52 odst. 1 Listiny, a zejména podstata uvedeného práva. Členské státy se tak nemohou odchýlit od zásady vyplývající z článku 7 směrnice 2003/88 vykládaného ve světle čl. 31 odst. 2 Listiny, podle níž nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok nezaniká uplynutím referenčního období nebo období převoditelnosti stanoveného vnitrostátním právem, pokud pracovník nemohl čerpat dovolenou (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 56).

55 Z těchto úvah vyplývá, že jak článek 7 směrnice 2003/88, tak čl. 31 odst. 2 Listiny, pokud jde o situace, které spadají do oblasti působnosti Listiny, musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle níž to, že pracovník nepožádal během referenčního období o uplatnění svého nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, na kterou měl nárok podle této právní úpravy, má automaticky a bez předchozího ověření toho, zda tento pracovník skutečně mohl tento nárok uplatnit, za následek, že uvedený pracovník ztrácí uvedený nárok a v souvislosti s tím i nárok na finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou v případě ukončení pracovního poměru.

56 Naproti tomu v případě, že zaměstnanec záměrně a s plnou znalostí důsledků, které z toho plynou, nečerpal placenou dovolenou za kalendářní rok poté, co mu bylo umožněno jeho nárok skutečně uplatnit, čl. 7 odst. 1 a 2 směrnice 2003/88 jakož i čl. 31 odst. 2 Listiny nebrání ztrátě tohoto nároku a v případě ukončení pracovního poměru s tím související neexistenci finanční náhrady za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok, přičemž zaměstnavatel nemusí tomuto pracovníkovi nařizovat, aby uvedený nárok skutečně uplatnil.

57 Předkládajícímu soudu přísluší ověřit, zda může být vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení vykládána v souladu s čl. 7 odst. 1 a odst. 2 směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny.

58 V tomto ohledu je totiž třeba připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora platí, že vnitrostátní soudy jsou při použití vnitrostátního práva povinny vykládat vnitrostátní právo v co možná největším rozsahu ve světle znění a účelu dotčené směrnice, aby dosáhly jí zamýšleného výsledku, a tudíž souladu s článkem 288 třetím pododstavcem SFEU (rozsudek ze dne 24. ledna 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, bod 24 a citovaná judikatura).

59 Zásada konformního výkladu vyžaduje, aby vnitrostátní soudy učinily vše, co spadá do jejich pravomoci s tím, že vezmou v úvahu veškeré vnitrostátní právo a použijí metody výkladu jím uznané, aby zajistily plnou účinnost dotčené směrnice a došly k výsledku, který bude v souladu s cílem sledovaným touto směrnicí (rozsudek ze dne 24. ledna 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, bod 27 a citovaná judikatura).

60 Jak rovněž rozhodl Soudní dvůr, požadavek konformního výkladu s sebou konkrétně nese i povinnost vnitrostátních soudů změnit případně ustálenou judikaturu, vychází-li z výkladu vnitrostátního práva, který je neslučitelný s cíli směrnice. Vnitrostátní soud se proto nemůže platně domnívat, že dotčené vnitrostátní ustanovení nelze vyložit v souladu s unijním právem pouze z toho důvodu, že toto ustanovení bylo předtím konstantně vykládáno v rozporu s unijním právem (rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, body 72 a 73 a citovaná judikatura).

61 S ohledem na výše uvedené je třeba na první otázku odpovědět tak, že článek 7 směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny musí být vykládány v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je úprava dotčená ve věci v původním řízení, podle níž to, že pracovník nepožádal během referenčního období o placenou dovolenou za kalendářní rok, na kterou měl nárok podle této právní úpravy, má automaticky a bez předchozího ověření toho, zda mu zaměstnavatel skutečně umožnil uplatnit tento nárok zejména tím, že mu poskytl odpovídající informace, za následek, že uvedený pracovník ztrácí placené dny dovolené za kalendářní rok, na které měl nárok na základě uvedené právní úpravy v uvedeném období, a v souvislosti s tím i nárok na finanční náhradu za tuto placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou v případě ukončení pracovního poměru. V tomto ohledu přísluší předkládajícímu soudu, aby ověřil s ohledem na vnitrostátní právní úpravu a s pomocí jím uznaných výkladových metod, zda může dospět k výkladu tohoto práva, jež je s to zajistit plnou účinnost unijního práva.

K druhé otázce

62 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, zda v případě, že nelze vykládat takovou vnitrostátní právní úpravu, jako je úprava dotčená ve věci v původním řízení, tak, aby byl zajištěn soulad s článkem 7 směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny, musí být uvedená ustanovení unijního práva vykládána v tom smyslu, že mají za následek, že vnitrostátní soud nebude aplikovat takovou vnitrostátní právní úpravu v rámci sporu mezi pracovníkem a jeho bývalým zaměstnavatelem, který má postavení jednotlivce, a že uvedený pracovník má na úkor tohoto zaměstnavatele nárok na finanční náhradu za dovolenou za kalendářní rok, na kterou měl nárok podle téže právní úpravy a kterou nevyčerpal do ukončení pracovního poměru.

63 Co se týče nejprve případného přímého účinku článku 7 směrnice 2003/88, 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 ať již v případě, že stát směrnici včas neprovedl do vnitrostátního práva, tak i 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). Mohou-li se kromě toho jednotlivci dovolávat směrnice vůči státu, mohou tak učinit, ať již tento stát jedná jako zaměstnavatel, nebo jako veřejný orgán. V prvním i druhém případě je totiž třeba zabránit tomu, aby státu mohla plynout výhoda z toho, že porušuje unijní právo (rozsudek ze dne 24. ledna 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, bod 38 a citovaná judikatura).

64 Na základě těchto úvah Soudní dvůr uznal, že se jednotlivci mohou bezpodmínečných a dostatečně přesných ustanovení směrnice dovolávat nejen vůči členskému státu a všem jeho správním orgánům včetně decentralizovaných orgánů, ale také vůči subjektům nebo entitám podléhajícím autoritě nebo dohledu státu, kterým členský stát svěřil úkol ve veřejném zájmu a které jsou za tímto účelem nadány výjimečnými pravomocemi ve srovnání s těmi, které vyplývají z pravidel použitelných ve vztazích mezi jednotlivci (rozsudek ze dne 7. srpna 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, bod 45 a citovaná judikatura).

65 V projednávané věci je na předkládajícím soudu, který má ostatně jako jediný potřebné informace k tomu, aby provedl patřičná ověření požadovaná v této oblasti. Uvedený soud přitom konstatoval, jak vyplývá z bodu 16 tohoto rozsudku, že Max-Planck je třeba považovat za jednotlivce.

66 S ohledem na výše uvedené je třeba připomenout, že v souladu s ustálenou judikaturou Soudního dvora nemůže směrnice sama o sobě zakládat povinnosti jednotlivci, a nelze se jí tedy jako takové proti němu dovolávat. Rozšíření možnosti dovolávat se ustanovení neprovedené nebo nesprávně provedené směrnice na oblast vztahů mezi jednotlivci by znamenalo přiznat Unii pravomoc s bezprostředním účinkem stanovovat povinnosti k tíži jednotlivců, ačkoli má tuto možnost pouze tam, kde má pravomoc přijímat nařízení (rozsudek ze dne 7. srpna 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, bod 42 a citovaná judikatura).

67 To znamená, že i jasné, přesné a bezpodmínečné ustanovení směrnice, která má přiznat práva nebo uložit povinnosti jednotlivcům, nemůže být jako takové uplatňováno v rámci sporu probíhajícího výlučně mezi jednotlivci (rozsudek ze dne 7. srpna 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, bod 43 a citovaná judikatura).

68 Ačkoli tedy čl. 7 odst. 1 a 2 směrnice 2003/88 splňuje kritérium bezpodmínečnosti a dostatečné přesnosti pro účely přímého účinku (v tomto smyslu viz rozsudek z téhož dne, Bauer a Willmeroth, C-569/16 a C-570/16, body 71 až 73), uvedených ustanovení se nelze dovolávat ve sporu mezi jednotlivci, aby byl zaručen plný účinek nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok a nebyla použita ustanovení vnitrostátního práva, která jsou s ním v rozporu (rozsudek ze dne 26. března 2015, Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, bod 48).

69 Co se zadruhé týče čl. 31 odst. 2 Listiny, ve vztahu k němuž bylo v bodech 49 až 55 tohoto rozsudku uvedeno, že se použije v takové situaci, jako je situace ve sporu v původním řízení, a musí být vykládán v tom smyslu, že brání takové právní úpravě, jako je úprava dotčená ve věci v původním řízení, je třeba nejprve připomenout, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok je základní zásadou sociálního práva Unie.

70 Tato zásada má původ jak v nástrojích, které členské státy vypracovaly na unijní úrovni, jako je Charta základních sociálních práv pracovníků Společenství, zmiňovaná ostatně v článku 151 SFEU, tak v mezinárodních nástrojích, na kterých uvedené členské státy spolupracovaly nebo k nimž přistoupily. K nim patří Evropská sociální charta, jejímiž smluvními stranami jsou všechny členské státy, které přistoupily k jejímu původnímu znění, revidovanému znění či dvěma zněním rovněž zmíněným v článku 151 SFEU. Je rovněž třeba zmínit Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 132 ze dne 24. června 1970, o placené dovolené za kalendářní rok (revidované znění), která, jak Soudní dvůr uvedl v bodech 37 a 38 rozsudku ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18), stanoví zásady uvedené organizace, které je třeba podle bodu 6 odůvodnění směrnice 2003/88 zohlednit.

71 Čtvrtý bod odůvodnění směrnice 93/104 v tomto ohledu konkrétně uvádí, že Charta Společenství o základních sociálních právech pracovníků v bodě 8 deklaruje, že „každý pracující Unie má právo na roční placenou dovolenou, jejíž délka musí být postupně harmonizována v souladu s národní praxí“ (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 26. června 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, bod 39).

72 Článek 7 směrnice 93/104 a článek 7 směrnice 2003/88 tak samy o sobě nezavedly právo na placenou dovolenou za kalendářní rok, které má svůj původ zejména v různých mezinárodních právních instrumentech (obdobně viz rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 75) a které má jakožto základní zásada sociálního práva Unie kogentní povahu (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 body 48 a 68), přičemž uvedená základní zásada zahrnuje právo na „placenou“ dovolenou za kalendářní rok jako takovou a s ním související nárok na finanční náhradu za dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou ke dni ukončení pracovněprávního poměru (viz rozsudek z téhož dne, Bauer a Willmeroth, C-569/16 a C-570/16, bod 83).

73 Článek 31 odst. 2 Listiny, který kogentně stanoví, že „každý pracovník“ má „právo“ na „každoroční placenou dovolenou“, a neodkazuje v tomto ohledu na rozdíl například od článku 27 Listiny, jehož se týkal rozsudek ze dne 15. ledna 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2), na „případ[y] a […] podmín[ky], které stanoví právo Unie a vnitrostátní právní předpisy a zvyklosti“, tak odráží základní zásadu sociálního práva Unie, od které se lze odchýlit pouze za předpokladu, že jsou respektovány přísné podmínky stanovené v čl. 52 odst. 1 Listiny, a zejména podstata základního práva na placenou dovolenou za kalendářní rok.

74 Právo každého pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok zakotvené v čl. 31 odst. 2 Listiny tedy existuje jako právo kogentní a bezpodmínečné, přičemž k jeho bezpodmínečnosti není třeba, aby bylo konkretizováno v ustanoveních unijního či vnitrostátního práva, která pouze upřesňují konkrétní délku placené dovolené za kalendářní rok a případně určité podmínky pro její čerpání. Z toho vyplývá, že uvedené ustanovení samo o sobě zakládá pracovníkům právo uplatnitelné jako takové ve sporu proti jejich zaměstnavateli v situaci, na kterou se vztahuje unijní právo, a tudíž i Listina (obdobně viz rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 76).

75 Pokud jde o situace, které spadají do oblasti působnosti čl. 31 odst. 2 Listiny, toto ustanovení má za následek, že vnitrostátní soud nesmí aplikovat vnitrostátní právní úpravu, která nerespektuje zásadu připomenutou v bodě 54 tohoto rozsudku, podle níž pracovník nemůže ztratit nabytý nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok po uplynutí referenčního období nebo období převoditelnosti stanoveného vnitrostátním právem, pokud dovolenou nemohl čerpat, ani s tím související nárok na finanční náhradu za tuto dovolenou v případě ukončení pracovního poměru, která jakožto nárok úzce spjatý s nárokem na dovolenou představuje substituční nárok k nároku na tuto „placenou“ dovolenou za kalendářní rok. Podle téhož ustanovení se dále zaměstnavatel nemůže dovolávat takové vnitrostátní právní úpravy, aby se vyhnul zaplacení uvedené náhrady, k čemuž je vázán v rámci povinnosti respektovat základní právo zaručené uvedeným ustanovením.

76 Co se týče účinku čl. 31 odst. 2 Listiny na zaměstnavatele v postavení jednotlivce, je třeba uvést, že i když čl. 51 odst. 1 Listiny stanoví, že její ustanovení jsou určena orgánům, institucím a jiným subjektům Unie v rámci dodržování zásady subsidiarity a členským státům pouze v případě, že uplatňují unijní právo, uvedený čl. 51 odst. 1 neřeší otázku, zda takoví jednotlivci mohou být případně přímo povinni respektovat určitá ustanovení uvedené Listiny, a nemůže být tudíž vykládán v tom smyslu, že takovou možnost systematicky vylučuje.

77 Jak generální advokát připomněl v bodě 78 svého stanoviska ve spojených věcech Bauer a Willmeroth (C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:337), to, že určitá ustanovení primárního práva míří v prvé řadě na členské státy, nevylučuje, že by se mohly aplikovat ve vztazích mezi jednotlivci (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 77).

78 Soudní dvůr již dále připustil, že zákaz stanovený v čl. 21 odst. 1 Listiny zakládá sám o sobě jednotlivcům právo uplatnitelné jako takové ve sporu proti jinému jednotlivci (rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 76), čemuž tedy čl. 51 odst. 1 Listiny nebrání.

79 Pokud jde konečně konkrétně o čl. 31 odst. 2 Listiny, je třeba zdůraznit, že právo každého pracovníka na každoroční placenou dovolenou z podstaty věci implikuje tomu odpovídající povinnost na straně zaměstnavatele, tj. povinnost poskytnout takovou dovolenou nebo poskytnout při ukončení pracovního poměru náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok.

80 Pokud by nebylo možné vykládat vnitrostátní právní úpravu dotčenou ve věci v původním řízení v souladu s čl. 31 odst. 2 Listiny, předkládající soud bude muset v takové situaci, jako je situace dotčená ve věci v původním řízení, zajistit v rámci svých pravomocí právní ochranu poskytnutou

uvedeným ustanovením a zajistit její plný účinek tak, že uvedenou vnitrostátní právní úpravu případně neaplikuje (obdobně viz rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 79).

81 S ohledem na výše uvedené je třeba na druhou otázku odpovědět tak, že v případě, že nelze takovou vnitrostátní právní úpravu, jako je úprava dotčená ve věci původním řízení, vykládat tak, aby byl zajištěn její soulad s článkem 7 směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny, z posledně uvedeného ustanovení vyplývá, že vnitrostátní soud, který rozhoduje o sporu mezi pracovníkem a jeho bývalým zaměstnavatelem, který má postavení jednotlivce, se musí zdržet aplikace uvedené vnitrostátní právní úpravy a zajistit, aby v případě, že tento zaměstnavatel není s to prokázat, že jednal s náležitou péčí tak, aby pracovník ve skutečnosti mohl čerpat placenou dovolenou za kalendářní rok, na kterou má nárok podle unijního práva, nebyl uvedenému pracovníkovi upřen nárok na takovou placenou dovolenou za kalendářní rok a v případě ukončení pracovního poměru s tím související finanční náhrada za nevyčerpanou dovolenou, kterou musí v tomto případě zaplatit přímo dotčený zaměstnavatel.

K nákladům řízení

82 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:

1) **Článek 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby a čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie musí být vykládány v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je úprava dotčená ve věci v původním řízení, podle níž to, že pracovník nepožádal během referenčního období o placenou dovolenou za kalendářní rok, na kterou měl nárok podle této právní úpravy, má automaticky a bez předchozího ověření toho, zda mu zaměstnavatel skutečně umožnil uplatnit tento nárok zejména tím, že mu poskytl odpovídající informace, za následek, že uvedený pracovník ztrácí placené dny dovolené za kalendářní rok, na které měl nárok na základě uvedené právní úpravy v uvedeném období, a v souvislosti s tím i nárok na finanční náhradu za tuto placenou dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou v případě ukončení pracovního poměru. V tomto ohledu přísluší předkládajícímu soudu, aby ověřil s ohledem na vnitrostátní právní úpravu a s pomocí jím uznaných výkladových metod, zda může dospět k výkladu tohoto práva, jež je s to zajistit plnou účinnost unijního práva.**

2) **V případě, že nelze takovou vnitrostátní právní úpravu, jako je úprava dotčená ve věci původním řízení, vykládat tak, aby byl zajištěn její soulad s článkem 7 směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny, z posledně uvedeného ustanovení vyplývá, že vnitrostátní soud, který rozhoduje o sporu mezi pracovníkem a jeho bývalým zaměstnavatelem, který má postavení jednotlivce, se musí zdržet aplikace uvedené vnitrostátní právní úpravu a zajistit, aby v případě, že tento zaměstnavatel není s to prokázat, že jednal s náležitou péčí tak, aby pracovník ve skutečnosti mohl čerpat placenou dovolenou za kalendářní rok, na kterou má nárok podle unijního práva, nebyl uvedenému pracovníkovi upřen nárok na takovou placenou dovolenou za kalendářní rok a v případě ukončení pracovního poměru s tím související finanční náhrada za nevyčerpanou dovolenou, kterou musí v tomto případě zaplatit přímo dotčený zaměstnavatel.**

Podpisy.