



Tisk a informace

Soudní dvůr Evropské unie
TISKOVÁ ZPRÁVA č. 165/18
V Lucemburku dne 6. listopadu 2018

Rozsudky ve věcech C-619/16 a C-684/16
Sebastian W. Kreuziger v. Land Berlin a
Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV v. Tetsuji
Shimizu

Pracovník nemůže automaticky přijít o nabytý nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok proto, že nepožádal o dovolenou

Pokud však zaměstnavatel prokáže, že pracovník nečerpal placenou dovolenou za kalendářní rok záměrně a s plnou znalostí věci poté, co mu bylo umožněno jeho nárok na tuto dovolenou skutečně uplatnit, nebrání unijní právo ztrátě tohoto nároku ani s tím související neexistenci finanční náhrady v případě ukončení pracovního poměru.

Sebastian W. Kreuziger vykonával u Land Berlin přípravnou stáž pro právníká povolání. Během posledních měsíců této stáže nečerpal placenou dovolenou za kalendářní rok. Po ukončení stáže požádal o finanční náhradu za nevyčerpané dny dovolené, což mu Land Berlin zamítla. Sebastian W. Kreuziger poté toto zamítavé rozhodnutí napadl u německých správních soudů.

Tetsuji Shimizu byl zaměstnancem Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften. Přibližně dva měsíce před koncem pracovního poměru Max-Planck-Gesellschaft vyzval T. Shimizu, aby si vybral zbývající dovolenou (avšak nenařídil mu ji čerpat v jím určených datech). Tetsuji Shimizu si vybral pouze dva dny dovolené a požádal o vyplacení náhrady za nevyčerpané dny dovolené, což Max-Planck-Gesellschaft odmítl. Tetsuji Shimizu se poté obrátil na německé pracovní soudy.

Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Vrchní správní soud spolkových zemí Berlín a Braniborsko, Německo) a Bundesarbeitsgericht (spolkový pracovní soud, Německo) si kladou otázku, zda unijní právo brání vnitrostátní právní úpravě, 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.

Požádaly proto Soudní dvůr, aby v této souvislosti vyložil unijní právo¹, podle něhož lze nárok každého pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů nahradit finanční náhradou pouze v případě ukončení pracovního poměru.

Rozsudky z dnešního dne Soudní dvůr rozhodl, že unijní právo brání tomu, aby pracovník automaticky přišel o dny placené dovolené za kalendářní rok, na které měl nárok podle unijního práva, a v souvislosti s tím i o nárok na finanční náhradu za tuto nevyčerpanou dovolenou pouze proto, že nepožádal o dovolenou před ukončením pracovního poměru (nebo během referenčního období).

Tento nárok může zaniknout pouze tehdy, pokud zaměstnavatel pracovníkovi skutečně umožnil zejména tím, že mu poskytl odpovídající informace, předmětné dny dovolené včas vyčerpat, což musí prokázat zaměstnavatel.

Pracovníka je totiž třeba považovat za slabší stranu pracovněprávního vztahu. Mohl by tak být odrazován od otevřeného uplatňování svých práv vůči svému zaměstnavateli, zejména pokud jej nárokování těchto práv může vystavit opatřením zaměstnavatele, která mohou mít vliv na pracovněprávní vztah v neprospěch tohoto pracovníka.

¹ 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 Listiny základních práv Evropské unie.

Pokud však zaměstnavatel unese důkazní břemeno, které v tomto ohledu má a doloží, že pracovník nečerpal placenou dovolenou za kalendářní rok záměrně a s plnou znalostí věci poté, co mu bylo umožněno jeho nárok skutečně uplatnit, nebrání unijní právo ztrátě tohoto nároku ani s tím související neexistenci finanční náhrady za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok v případě ukončení pracovního poměru.

Výklad předmětných unijních ustanovení, 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 neslučitelný s cíli sledovanými zavedením práva na placenou dovolenou za kalendářní rok. Tyto cíle souvisejí zejména s nutností zajistit pracovníkovi skutečný odpočinek v zájmu účinné ochrany jeho bezpečnosti a zdraví.

Soudní dvůr ještě upřesnil, že výše uvedené zásady platí stejně, ať se **jedná o zaměstnavatele veřejného** (jako je Land Berlin) **nebo soukromého** (jako je Max-Planck-Gesellschaft)².

UPOZORNĚNÍ: Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce umožňuje soudům členských států, aby v rámci sporu, který projednávají, položily Soudnímu dvoru otázky týkající se výkladu práva Unie nebo platnosti aktu Unie. Soudní dvůr nerozhoduje ve sporu před vnitrostátním soudem. Vnitrostátní soud musí věc rozhodnout v souladu s rozhodnutím Soudního dvora. Toto rozhodnutí je stejně tak závazné pro ostatní vnitrostátní soudy, které případně budou projednávat podobný problém.

Neoficiální dokument pro potřeby sdělovacích prostředků, který nezavazuje Soudní dvůr.

Úplné znění rozsudků ([C-619/16](#) a [C-684/16](#)) se zveřejňuje na internetové stránce CURIA v den vyhlášení.

Kontaktní osoba pro tisk: Balázs Lehóczki 📞 (+352) 4303 5499

Obrazový záznam z vyhlášení rozsudků je dostupný na [Europe by Satellite](#) 📡 (+32) 2 2964106

² Je pravda, že směrnice sama o sobě nemůže zakládat povinnosti jednotlivci, a nelze se jí tedy jako takové proti němu dovolávat. 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 (jako je spor mezi T. Shimizu a Max-Planck-Gesellschaft). Nicméně právo každého pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok není zakotveno pouze ve směrnici, ale jakožto základní právo také v Listině základních práv Evropské unie. Toto základní právo 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. Odporující vnitrostátní ustanovení by případně neměla být aplikována.