Sbírka soudních rozhodnutí

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

Spojené věci C-569/16 a C-570/16

Stadt Wuppertal
proti
Marii Elisabeth Bauer (C-569/16)
a
Volker Willmeroth als Inhaber der TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmeroth e. K.
proti
Martině Broßonn (C-570/16)

[žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podané Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo)]

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Úprava pracovní doby – Dovolená za kalendářní rok – Směrnice 2003/88/ES – Článek 7 – Zánik pracovního poměru z důvodu smrti pracovníka – Zánik nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok – Vnitrostátní právní předpisy neumožňující vyplacení finanční náhrady za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok dědicům zůstavitele – Listina základních práv Evropské unie – Článek 31 odst. 2 – Povinnost konformního výkladu vnitrostátního práva – Možnost dovolávat se přímo čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv v rámci sporu mezi jednotlivci – Povinnost upustit od použití odporujícího vnitrostátního ustanovení“

1. Projednávané žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce se týkají výkladu článku 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby [2] a čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie [3].

2. Tyto žádosti byly předloženy v rámci sporů, v první věci mezi Marií Elisabeth Bauerovou a bývalým zaměstnavatelem jejího zesnulého manžela, kterým byl Stadt Wuppertal (Německo), a ve druhé věci mezi Martinou Broßonn a bývalým zaměstnavatelem jejího zesnulého manžela, Volkerem Willmerothem, jakožto vlastníkem závodu TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmeroth e. K. (dále jen „V. Willmeroth“), ve věci odmítnutí těchto zaměstnavatelů vyplatit jim finanční náhradu za placené dovolené za kalendářní rok, které nebyly jejich manželi před úmrtím vyčerpány.

3. Pracovní právo zajisté představuje jednu z hlavních oblastí, v nichž se lze dovolávat právních předpisů Unie v rámci sporů mezi soukromými osobami [4].

1 – Původní jazyk: francouzština.

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

3 – Dále jen „Listina“.

4 – Jak uvádí Walkila, S., *Horizontal Effect of Fundamental Rights in EU Law*, Europa Law Publishing, Groningue, 2016, „an unequal relation of the parties tends more easily to justify recourse to fundamental rights in an effort to strengthen the position of the weaker party. Since this is a common situation and characteristic of many employer-employee relations, the field of employment law has proved a fruitful area for the evolution of the horizontal effect of fundamental right norms of EU law“ (s. 199).

4. Zároveň se neexistence přímého horizontálního účinku směrnic, vyplývající z ustálené judikatury Soudního dvora [5], může jevit tak, že omezuje skutečnou účinnost základních sociálních práv ve sporech, o kterých rozhodují vnitrostátní soudy [6].

5. Tato nevýhoda však může být zmírněna, nebo dokonce odstraněna, pokud určité ustanovení unijního práva, které náleží do primárního práva, konkrétně pak ustanovení Listiny, vykazuje potřebné vlastnosti pro to, aby bylo možné se jej přímo dovolávat v rámci sporu mezi jednotlivci.

6. Stejně jako jiná základní sociální práva přiznaná Listinou má i právo každého pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok, zakotvené v čl. 31 odst. 2 Listiny, upravovat pracovněprávní vztahy, které jsou z velké části vztahy soukromoprávními. S ohledem na výše uvedenou ustálenou judikaturu Soudního dvora týkající se neexistence přímého horizontálního účinku směrnic, jež jsou v sociálním právu Unie četné, a dále na nejnovější judikaturu Soudního dvora, která se zdá být nakloněna tomu, že se lze přímo dovolávat ustanovení Listiny, jež jsou závazná a sama o sobě dostačující [7], v rámci sporů mezi jednotlivci, není nijak překvapivé, že je Soudnímu dvoru položena otázka, zda se lze přímo dovolávat čl. 31 odst. 2 Listiny v rámci sporu mezi jednotlivci s cílem vyloučit použití vnitrostátních ustanovení, která jsou s ním v rozporu.

7. Výchozím bodem s tím souvisejících úvah má být dle mého názoru skutečnost, že základní práva přiznaná Listinou, aby nezůstala jen mrtvou literou, musí být v zásadě chráněna tím, že bude možné se jich dovolávat před vnitrostátními soudy. Zároveň je však ještě třeba uvést, že všechna ustanovení Listiny si nejsou rovna co do své soudní vymahatelnosti. Proto pokud má Soudní dvůr určit, zda se určitého ustanovení Listiny lze či nelze přímo dovolávat před vnitrostátním soudem s cílem vyloučit použití vnitrostátních ustanovení, která jsou s ním v rozporu, musí zohlednit znění tohoto ustanovení s přihlédnutím k vysvětlení, která se k němu vztahují [8].

8. V projednávaných věcech v následujících úvahách uvedu zejména důvody, které mne vedly k závěru, že čl. 31 odst. 2 Listiny vykazuje potřebné vlastnosti pro to, aby bylo možno se jej dovolávat přímo v rámci sporu mezi jednotlivci, s cílem vyloučit použití vnitrostátních ustanovení, která jsou s ním v rozporu.

I. Právní rámec

A. Unijní právo

9. Článek 31 odst. 2 Listiny stanoví, že „[k]aždý pracovník má právo […] na každoroční placenou dovolenou“.

10. Článek 7 směrnice 2003/88, nadepsaný „Dovolená za kalendářní rok“, zní následovně:

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

5 – Viz zejména rozsudek ze dne 10. října 2017, Farrell (C-413/15, EU:C:2017:745, bod 31 a citovaná judikatura).

6 – K tomuto bodu viz Van Raepenbusch, S., *Droit institutionnel de l'Union européenne*, 2.. vydání, Larcier, Brusel, 2016, který zdůrazňuje, že tato judikatura představuje „výrazné omezení účinnosti práv zakotvených v právním řádu Unie, zejména v sociální oblasti, jelikož sociální právo Unie je přijímáno hlavně v podobě směrnic, v souladu s čl. 153 odst. 2 písm. b) SFEU. Jinými slovy, třebaže dotčená ustanovení sociálního práva Unie mají chránit pracovníky a jsou dostatečně přesná a bezpodmínečná pro to, aby je mohl soud přímo aplikovat, tito pracovníci se jich nemohou dovolávat vůči jejich soukromému zaměstnavateli, a to ani za účelem vyloučení uplatnění jim odporující normy vnitrostátního práva (vylučující účinek)“ (s. 480).

7 – Naposledy viz rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger, (C-414/16, EU:C:2018:257).

8 – Vysvětlení k Listině základních práv (Úř. věst. 2007, C 303, s. 17, dále jen „vysvětlení k Listině“).

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

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

B. Německé právo

12. § 7 odst. 4 Bundesurlaubsgesetz (spolkový zákon o dovolené)[9] ze dne 8. ledna 1963, ve znění ze dne 7. května 2002[10], stanoví:

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

13. § 1922 odst. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (občanský zákoník)[11] stanoví v části nazvané „Univerzální právní nástupnictví“:

„Úmrtím osoby (dědický nápad) přechází její majetek (dědictví) jako celek na jednu nebo více osob (dědice).“

II. Spor v původním řízení a předběžné otázky

14. Maria Elisabeth Bauer je jedinou dědičkou svého manžela, který zemřel 20. prosince 2010 a jenž byl zaměstnancem Stadt Wuppertal, veřejnoprávního subjektu. Posledně uvedené město zamítlo žádost paní Bauer, v níž se domáhala přiznání náhrady ve výši 5 857,75 eura, která odpovídá 25 dnům nevyčerpané dovolené za kalendářní rok, na kterou měl její manžel k datu svého úmrtí nárok.

15. Martina Broßonn je jedinou dědičkou svého manžela, který byl zaměstnán Volkerem Willmerothem od dubna 2003 a který zemřel 4. ledna 2013 poté, co byl od července 2012 v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci. Volker Willmeroth nevyhověl žádosti M. Broßonn o přiznání náhrady ve výši 3 702,72 eura odpovídající 32 dnům nevyčerpané dovolené, na kterou měl její manžel, jenž měl nárok na 35 dnů dovolené za kalendářní rok, nárok k datu svého úmrtí.

16. M. E. Bauer i M. Broßonn podaly k příslušnému Arbeitsgericht (pracovní soud, Německo) žalobu na zaplacení uvedených náhrad. Žalobám bylo vyhověno a odvolání podaná Stadt Wuppertal a Volkerem Willmerothem proti rozsudkům vydaným v prvním stupni byla následně zamítnuta příslušným Landesarbeitsgericht (zemský pracovní soud, Německo). Stadt Wuppertal a Volker Willmeroth podali k Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo) opravný prostředek „Revision“ směřující proti těmto rozhodnutím.

17. V předkládacích usneseních přijatých v každé z těchto obou věcí předkládající soud připomíná, že Soudní dvůr již rozhodl v rozsudku ze dne 12. června 2014, Bollacke (C-118/13, dále jen „rozsudek Bollacke“, EU:C:2014:1755), že článek 7 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že brání takovým vnitrostátním právním předpisům nebo praxi, jako jsou předpisy a praxe dotčené v původním řízení, podle nichž nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zaniká bez nároku na finanční náhradu za nevyčerpanou dovolenou, pokud pracovní poměr zanikne z důvodu smrti pracovníka. Předkládající soud si nicméně klade otázku, zda je tomu tak i v případě, kdy vnitrostátní právo vylučuje, aby taková finanční náhrada byla součástí pozůstalosti. Podle § 7 odst. 4 BUrlG ve

9 – BGBl. 1963, s. 2.

10 – BGBl. 2002 I, s. 1529 (dále jen „BUrlG“).

11 – Dále jen „BGB“.

spojení s § 1922 odst. 1 BGB nárok zůstavitele na dovolenou zaniká smrtí, a nemůže tedy být přeměněn na nárok na vyrovnávací náhradu ani se stát součástí pozůstalosti. Předkládající soud v tomto ohledu upřesňuje, že jakýkoli jiný výklad těchto ustanovení by byl *contra legem*, a proto nemůže být přijat.

18. Kromě toho, vzhledem k tomu, že Soudní dvůr připustil, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok může zaniknout po patnácti měsících od skončení příslušného roku, jelikož už nemůže naplnit účel tohoto nároku, tedy umožnit pracovníkovi odpočinout si a mít čas na oddych a volno [12], a že tento účel patrně nemůže být naplněn, ani pokud dotyčná osoba zemře, klade si předkládající soud otázku, zda je skutečně vyloučeno, aby nárok na dovolenou nebo na finanční náhradu zanikl, nebo zda je třeba mít za to, že účelem minimální placené dovolené za kalendářní rok zaručené směrnicí 2003/88 a Listinou je taktéž zajištění ochrany dědiců zemřelého pracovníka.

19. V tomto kontextu si předkládající soud klade otázku, zda článek 7 směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny mohou mít samy o sobě takový účinek, že uloží zaměstnavateli vyplatit finanční náhradu dědicům pracovníka. S poukazem na to, že ve věci Willmeroth (C-570/16) vedou spor dva jednotlivci, klade si předkládající soud navíc otázku, zda má případný přímý účinek těchto ustanovení též horizontální povahu.

20. Za těchto podmínek se Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky. První otázka je ve stejném znění položena v rámci věcí Bauer (C-569/16) a Willmeroth (C-570/16), zatímco druhá otázka je položena pouze v rámci věci Willmeroth (C-570/16):

„1) Přiznává článek 7 směrnice [2003/88] nebo čl. 31 odst. 2 [Listiny] dědici pracovníka zemřelého za období, v němž uvedený pracovník vykonával pracovní činnost, nárok na finanční náhradu za minimální dovolenou za kalendářní rok, na kterou měl pracovník nárok před svou smrtí, což je podle § 7 odst. 4 [BUrlG] ve spojení s § 1922 odst. 1 [BGB] vyloučeno?

2) Pokud je odpověď na první otázku kladná, platí i pro případy, kdy pracovněprávní vztah byl uzavřen mezi dvěma soukromými osobami?“

III. Moje analýza

21. Podstatou první otázky předkládajícího soudu, která má stejné znění v obou spojených věcech Bauer (C-569/16) a Willmeroth (C-570/16), je, zda článek 7 směrnice 2003/88 má být vykládán v tom smyslu, že brání takovým vnitrostátním právním předpisům nebo praxi, jako jsou předpisy a praxe dotčené v původním řízení, podle nichž nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zaniká bez nároku na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok, pokud pracovní poměr zanikne z důvodu smrti pracovníka, a které v důsledku toho neumožňují vyplacení takové náhrady dědicům zemřelého.

22. V případě kladné odpovědi na první otázku chce předkládající soud zjistit, zda se může dědic zemřelého pracovníka přímo dovolávat článku 7 směrnice 2003/88 nebo čl. 31 odst. 2 Listiny vůči zaměstnavateli, ať už je tento veřejnoprávním či soukromoprávním subjektem, s cílem obdržet výplatu finanční náhrady za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok.

12 – Viz rozsudek ze dne 22. listopadu 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, bod 44).

23. Připomínám, že v rozsudku Bollacke již Soudní dvůr rozhodl ve vztahu ke stejným ustanovením německého práva, že článek 7 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že brání takovým vnitrostátním právním předpisům nebo praxi, jako jsou předpisy a praxe dotčené v původním řízení, podle nichž nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zaniká bez nároku na finanční náhradu za nevyčerpanou dovolenou, pokud pracovní poměr zanikne z důvodu smrti pracovníka.

24. Předkládající soud má nicméně za to, že se Soudní dvůr nevyjádřil k otázce, zda je nárok na finanční náhradu součástí pozůstalosti, třebaže to vnitrostátní dědické právo vylučuje. Podle výkladu zastávaného předkládajícím soudem z německého práva vyplývá, že nárok zemřelého na dovolenou zaniká jeho smrtí a nemůže být tudíž přeměněn na nárok na finanční náhradu ve smyslu § 7 odst. 4 BUrlG po jeho smrti, a proto nemůže být nárok na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok součástí pozůstalosti podle § 1922 odst. 1 BGB. § 7 odst. 4 BUrlG ve spojení s § 1922 odst. 1 BGB nelze tudíž vykládat tak, že nároky na dovolenou pracovníka vyplývající z pracovního poměru, který zanikl jeho smrtí, přecházejí na jeho dědice. Upřesňuji, že se jedná o stav německého práva, který vyplývá z judikatury Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud), jak o tom svědčí citace vlastní judikatury předkládajícím soudem [13].

25. Kromě toho předkládající soud nevylučuje, že judikatura Soudního dvora týkající se finanční náhrady za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok v případě smrti pracovníka by mohla projít vývojem založeným na myšlence, podle níž by získání této náhrady dědicem pracovníka nemuselo odpovídat účelu, který podle Soudního dvora sleduje nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok [14].

26. Podle mého názoru nejsou tyto skutečnosti takové povahy, aby mohly zpochybnit závěr přijatý Soudním dvorem v rozsudku Bollacke.

27. Právě naopak, nemá-li být toto řešení při konkrétním uplatňování zbaveno svého účinku, nutně vyžaduje přechod nároku na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok prostřednictvím dědictví na dědice zemřelého pracovníka. Jinými slovy, pokud Soudní dvůr rozhodl, že nárok na dovolenou za kalendářní rok a nárok na proplacení této dovolené představují dvě stránky jediného nároku [15], že finanční náhrada za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok má kompenzovat pracovníkovi nemožnost účinně využít svého nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok [16] a je nezbytná pro zajištění užitečného účinku tohoto nároku [17], a že v důsledku toho nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok nezaniká z důvodu smrti pracovníka [18], je třeba z toho vyvodit, že dědicové tohoto pracovníka musí mít možnost uplatnit nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, který svědčil tomuto pracovníkovi, a to ve formě peněžité náhrady. Opačné řešení by vedlo k tomu, že by byl zesnulý pracovník retroaktivně zbaven svého nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, a to v důsledku „nahodilé skutečnosti, kterou nemůže pracovník ani zaměstnavatel ovlivnit“ [19].

28. Mimoto řada skutečností svědčí o tom, že Soudní dvůr zohlednil v rozsudku Bollacke dědický rozměr řešení, ke kterému dospěl.

13 – Viz předkládající rozhodnutí v obou spojených věcech (bod 14).

14 – Viz obdobné stanovisko, Vitez, B., „Holiday Pay: Now also to Be Enjoyed during the Afterlife“, *European Law Reporter*, Verlag radical brain S.A., Lucemburk, 2014, č. 4, s. 114.

15 – Viz rozsudek Bollacke (body 16 a 20 a citovaná judikatura).

16 – V tomto smyslu viz rozsudek Bollacke (bod 17).

17 – Viz rozsudek Bollacke (bod 24).

18 – Viz rozsudek Bollacke (bod 26).

19 – Viz rozsudek Bollacke (bod 25).

29. Je třeba poznamenat, že jak § 7 odst. 4 BUrlG, tak § 1922 odst. 1 BGB jsou citovány v části rozsudku Bollacke, která se týká německého práva. Vnitrostátní právní předpisy zmíněné ve výroku tohoto rozsudku se tedy vztahují k těmto dvěma ustanovením [20].

30. Kromě toho z popisu skutečností uvedeného v rozsudku Bollacke vyplývá, že Soudní dvůr si dobře uvědomoval, že spor v původním řízení spočíval v zamítnutí žádosti podané paní Bollacke, která požadovala finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok, s odůvodněním zaměstnavatele, že pochybuje o tom, že se jedná o nárok, který může být předmětem dědění [21].

31. Navíc již v době vydání rozsudku Bollacke bylo jasné, že je zde zpochybněna judikatura Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud), podle které nárok na finanční náhradu za placené dovolené za kalendářní rok nevyčerpané ke dni skončení pracovního poměru nevznikne, pokud tento poměr zanikne z důvodu smrti pracovníka. Proto měl Landesarbeitsgericht Hamm (zemský pracovní soud v Hammu, Německo) pochybnosti stran správnosti této vnitrostátní judikatury s ohledem na judikaturu Soudního dvora týkající se článku 7 směrnice 2003/88 [22].

32. Nakonec otázka, zda nárok na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok je vázán na osobu pracovníka takovým způsobem, že se jej může domáhat pouze tento pracovník, aby mohl i v pozdějším období dosáhnout cíle zotavení a získání volného času, které jsou spojeny s poskytováním placené dovolené za kalendářní rok, výslovně vyplývala ze znění druhé otázky formulované Landesarbeitsgericht Hamm (zemský pracovní soud v Hammu).

33. Z těchto zjištění vyvozuji, že nejasnosti, které stojí na počátku předmětných řízení o předběžné otázce, existovaly již ve věci, ve které byl vydán rozsudek Bollacke. Soudní dvůr tedy zohlednil dědický rozměr této věci, když vydal uvedený rozsudek.

34. Je proto nutné potvrdit výklad přijatý Soudním dvorem v rozsudku Bollacke, tedy že článek 7 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že brání takovým vnitrostátním právním předpisům nebo praxi, jako jsou předpisy a praxe dotčené v původním řízení, podle nichž nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zaniká bez nároku na finanční náhradu za nevyčerpanou dovolenou, pokud pracovní poměr zanikne z důvodu smrti pracovníka, a podle nichž tedy není možné v důsledku toho vyplatit dědicům zemřelého takovou náhradu.

35. Nyní je třeba určit, jaké důsledky má předkládající soud vyvodit z tohoto zjištění o neslučitelnosti článku 7 směrnice 2003/88 s vnitrostátním právem dotčeným v rámci sporů, které mu byly předloženy.

36. Zaprvé, pokud jde o povinnosti vnitrostátních soudů usilovat o „smírný výklad“, díky možnosti dovolávat se konformního výkladu s cílem „překlenout zjištěnou neslučitelnost“ [23], je třeba poukázat na konstatování Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud), podle kterého tento soud nemůže vykládat § 7 odst. 4 BUrlG a § 1922 odst. 1 BGB způsobem slučitelným s článkem 7 směrnice 2003/88, tak jak je uvedený článek vykládán Soudním dvorem. Předkládající soud má za to, že zde naráží na meze konformního výkladu představující již výklad *contra legem*, a to na základě posouzení, jež přísluší, jak podotýká, výhradně vnitrostátním soudům [24].

20 – Viz rozsudek Bollacke (body 6 a 7).

21 – Rozsudek Bollacke (bod 11).

22 – Rozsudek Bollacke (bod 12).

23 – Tyto výrazy čerpám ze Simon, D., „La panacée de l’interprétation conforme: injection homéopathique ou thérapie palliative?“, *De Rome à Lisbonne: les juridictions de l’Union européenne à la croisée des chemins, Mélanges en l’honneur de Paolo Mengozzi*, Bruylant, Brusel, 2013, s. 279-300, zejména s. 299.

24 – Viz předkládací rozhodnutí v obou spojených věcech (bod 16).

37. V tomto ohledu je nutno připomenout, že Soudní dvůr opakovaně rozhodl, že povinnost členských států, která vyplývá ze směrnice, dosáhnout jí sledovaného výsledku, jakož i jejich povinnost přijmout veškerá vhodná obecná i zvláštní opatření k zajištění splnění této povinnosti, jsou uloženy všem orgánům členských států, včetně soudních orgánů, v rozsahu jejich pravomocí [25].

38. Podle Soudního dvora „z toho vyplývá, že při aplikaci vnitrostátního práva je vnitrostátní soud, který má podat jeho výklad, povinen tak učinit v co možná největším rozsahu ve světle znění a účelu dotčené směrnice, aby dosáhl výsledku, který předmětná směrnice sleduje a dosáhl tím souladu s čl. 288 třetím pododstavcem SFEU [26]“.

39. Soudní dvůr zajisté rozhodl, že „zásada konformního výkladu vnitrostátního práva má určité meze. Povinnost vnitrostátního soudu přihlížet k unijnímu právu, pokud vykládá a aplikuje relevantní pravidla vnitrostátního práva, je tudíž omezena obecnými právními zásadami a nemůže sloužit jako základ pro výklad vnitrostátního práva *contra legem*“ [27].

40. Nicméně v tomto kontextu Soudní dvůr jednoznačně upřesnil, že „k požadavku na konformní výklad patří i povinnost vnitrostátních soudů změnit případně ustálenou judikaturu, vychází-li z výkladu vnitrostátního práva, který je neslučitelný s cíli směrnice“ [28].

41. Předkládající soud proto nemůže podle Soudního dvora platně dospět k závěru, že dotčené vnitrostátní ustanovení nelze vyložit v souladu s unijním právem pouze z toho důvodu, že toto ustanovení předtím konstantně vykládal v rozporu s unijním právem [29].

42. S ohledem na toto připomenutí judikatury Soudního dvora přísluší předkládajícímu soudu, aby ověřil, zda ustanovení vnitrostátního práva dotčená ve věci v původním řízení, tedy § 7 odst. 4 BUrlG a § 1922 odst. 1 BGB, umožňují, aby byla vykládána v souladu se směrnicí 2003/88. V tomto ohledu by měl vzít jednak v úvahu, že tato vnitrostátní ustanovení jsou formulována poměrně široce a obecně [30], a dále to, že ze samotných předkládacích rozhodnutí, zdá se, vyplývá, že neslučitelnost vnitrostátního práva s unijním právem spočívá ve výkladu uvedených ustanovení ze strany Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) [31]. Zdá se tedy, že právě v důsledku výkladu vnitrostátních předpisů prováděného Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) ve věci v původním řízení je pracovník, který zemře, zbaven nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok v jeho peněžité složce určené ke kompenzaci situace, kdy tento pracovník nemůže účinně využít tohoto nároku před zánikem svého pracovního poměru.

43. Zadruhé, pro případ, že by předkládající soud setrval na názoru, že skutečně nemá možnost vyložit vnitrostátní právo způsobem slučitelným s článkem 7 směrnice 2003/88, je nutné posoudit, zda tento článek má přímý účinek, a pokud ano, zda se jej mohou M. E. Bauer a M. Broßonn dovolávat vůči příslušným zaměstnavatelům svých zesnulých manželů.

25 – Zejména viz rozsudek ze dne 19. dubna 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, bod 30 a citovaná judikatura).

26 – Zejména viz rozsudek ze dne 19. dubna 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, bod 31 a citovaná judikatura).

27 – Zejména viz rozsudek ze dne 19. dubna 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, bod 32 a citovaná judikatura).

28 – Zejména viz rozsudky ze dne 19. dubna 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, bod 33 a citovaná judikatura) a ze dne 17. dubna 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, bod 72).

29 – Zejména viz rozsudky ze dne 19. dubna 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, bod 34) a ze dne 17. dubna 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, bod 73).

30 – Což ostatně zajisté vysvětluje, proč jiné německé soudy, které musely o tomto problému rozhodnout, usoudily, že je konformní výklad možný.

31 – Viz předkládací rozhodnutí v obou spojených věcech (bod 14).

44. V tomto ohledu vyplývá z ustálené judikatury Soudního dvora, 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“ [32].

45. V rozsudku ze dne 24. ledna 2012, Dominguez [33], Soudní dvůr rozhodl, že článek 7 směrnice 2003/88 splňuje tato kritéria „vzhledem k tomu, že členským státům jednoznačně ukládá přesnou povinnost dosáhnout výsledku, která není vázána na žádnou podmínku, co se týče použití pravidla v ní obsaženého, spočívajícího v přiznání nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů každému pracovníkovi“ [34]. Ostatně Soudní dvůr uvedl ve stejném rozsudku, že „i když článek 7 směrnice 2003/88 ponechává členským státům určitý prostor k posouzení při přijímání podmínek pro získání a přiznávání nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, který stanoví, tato okolnost se nedotýká přesnosti a bezpodmínečnosti povinnosti stanovené tímto článkem“. Soudní dvůr k tomu poznamenává, že „článek 7 směrnice 2003/88 nefiguruje mezi ustanoveními uvedené směrnice, od nichž článek 17 umožňuje odchylku“. Je tedy podle něj možné „určit minimální ochranu, kterou musí členské státy v každém případě na základě tohoto článku 7 poskytnout“ [35]. V bodě 36 rozsudku ze dne 24. ledna 2012, Dominguez [36], tak Soudní dvůr uvedl, že čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 [splňuje] podmínky pro to, aby měl přímý účinek“.

46. Pokud se týká konkrétně čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88, jeho přímý účinek byl podle mě přiznán v rozsudku Bollacke, v němž Soudní dvůr uvedl, že toto ustanovení „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“ [37]. Mimoto Soudní dvůr ve stejném rozsudku uvedl, že nárok na finanční náhradu zakotvený v čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 „je přiznán přímo uvedenou směrnicí“ [38].

47. V každé z projednávaných spojených věcí je nutné nyní zkoumat, zda se dědic zemřelého pracovníka může dovolávat přímo článku 7 směrnice 2003/88 vůči zaměstnavateli, ať jde o osobu práva veřejného nebo práva soukromého, s cílem obdržet zaplacení finanční náhrady za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok, tedy zkoumat peněžitou stránku nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok.

48. Ukazuje se, že v důsledku ustálené judikatury Soudního dvora odmítající přiznat směrnicím přímý horizontální účinek [39] se M. E. Bauer a M. Broßonn nenacházejí v rovnocenném postavení z hlediska zajištění účinné ochrany nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, který jejich manželé získali.

49. Vzhledem k tomu, že manžel M. E. Bauer byl zaměstnancem Stadt Wuppertal, které je subjektem veřejného práva, může se M. E. Bauer bez potíží dovolávat vůči tomuto subjektu svého nároku na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok, který – jak připomínáme – pro ni vyplývá přímo z čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88. Je totiž třeba připomenout, že „pokud se jednotlivci mohou dovolávat směrnice nikoliv vůči soukromé osobě, ale vůči státu, mohou tak učinit, ať tento stát jedná jako zaměstnavatel, nebo jako veřejný orgán. V jednom i druhém případě je totiž třeba zabránit tomu, aby stát mohl získat prospěch ze svého porušení unijního práva“ [40]. Na základě těchto úvah Soudní dvůr uznal, že „se lze bezpodmínečných a dostatečně přesných ustanovení

32 – Zejména viz rozsudek ze dne 24. ledna 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, bod 33 a citovaná judikatura).

33 – C-282/10, EU:C:2012:33.

34 – Viz bod 34 tohoto rozsudku.

35 – Viz rozsudek ze dne 24. ledna 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, bod 35 a citovaná judikatura).

36 – C-282/10, EU:C:2012:33.

37 – Viz rozsudek Bollacke (bod 23). Viz též rozsudek ze dne 20. července 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, bod 27).

38 – Viz rozsudek Bollacke (bod 28).

39 – Viz zejména rozsudek ze dne 24. ledna 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, bod 37 a citovaná judikatura).

40 – Viz zejména rozsudek ze dne 24. ledna 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, bod 38 a citovaná judikatura).

směrnice dovolávat nejen vůči členskému státu a všem jeho správním orgánům, jako jsou decentralizované orgány […], ale také […] vůči subjektům nebo entitám podléhajícím autoritě nebo dohledu státu nebo nadaným výjimečnými pravomocemi ve srovnání s těmi, které vyplývají z pravidel použitelných ve vztazích mezi jednotlivci“ [41].

50. Proto je třeba ve věci Bauer (C-569/16) odpovědět Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud), že vnitrostátní soud, který rozhoduje spor mezi jednotlivcem a subjektem veřejného práva, je povinen v případě, že není možné vyložit vnitrostátní právo způsobem slučitelným s článkem 7 směrnice 2003/88, zajistit v rámci své pravomoci právní ochranu vyplývající pro jednotlivce z tohoto článku a zaručit jeho plný účinek, přičemž může případně upustit od použití jakýchkoli s ním neslučitelných vnitrostátních ustanovení.

51. Situace ve sporu M. Broßonn je naproti tomu složitější, jelikož její manžel byl zaměstnán osobou soukromého práva. Z ustálené judikatury Soudního dvora vyplývá, že směrnice nemůže sama o sobě ukládat povinnosti jednotlivcům a ustanovení směrnice nelze uplatňovat přímo proti takové osobě před vnitrostátním soudem [42]. Ačkoli podle čl. 1 odst. 3 se má směrnice 2003/88 uplatnit na všechna odvětví činnosti, soukromá i veřejná, cesta k tomu, aby unijní právo zaručilo M. Broßonn přímo přiznání finanční náhrady za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok, se jeví jako obtížnější a plná překážek. Pokusím se ji nicméně vymezit dostatečně jasně tak, aby ji mohli jednotlivci v budoucnosti využít snadněji pro zajištění účinné ochrany základního práva, jakým je právo na placenou dovolenou za kalendářní rok.

52. V tomto ohledu je třeba připomenout ustálenou judikaturu, dle které „základní práva zaručená v unijním právním řádu se uplatní ve všech situacích, které se řídí unijním právem“ [43]. Vzhledem k tomu, že ustanovení § 7 odst. 4 BUrlG provádí směrnici Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby [44], která byla kodifikována směrnicí 2003/88, ve věci v původním řízení se použije čl. 31 odst. 2 Listiny.

53. S ohledem na výše uvedené upřesnění mám za to, že vnitrostátní soud, který rozhoduje ve sporu mezi dvěma jednotlivci, je povinen v případě, že nemůže vyložit příslušné vnitrostátní právo způsobem slučitelným s článkem 7 směrnice 2003/88, zajistit v rámci svých pravomocí právní ochranu vyplývající pro jednotlivce z čl. 31 odst. 2 Listiny a zaručit plný účinek tohoto ustanovení, přičemž může případně upustit od použití jakýchkoli vnitrostátních ustanovení, jež jsou s ním neslučitelná. Podle mého názoru čl. 31 odst. 2 splňuje potřebné požadavky pro to, aby bylo možné se jej přímo dovolávat v rámci sporu mezi jednotlivci s cílem vyloučit použití těch ustanovení vnitrostátního práva, která ve svém důsledku zbavují pracovníka jeho nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok. Navrhuji tedy Soudnímu dvoru přijmout obdobné řešení, jako to, jež bylo přijato ohledně obecné zásady zákazu diskriminace podle věku [45] a dále ohledně článků 21 a 47 Listiny [46].

54. Připomínám, že podle čl. 31 odst. 2 Listiny „[k]aždý pracovník má právo […] na každoroční placenou dovolenou“. Jak již Soudní dvůr uvedl, nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok je tedy výslovně zakotven v tomto článku Listiny, které čl. 6 odst. 1 SEU přiznává stejnou právní sílu jako Smlouvám [47].

41 – Viz zejména rozsudek ze dne 10. října 2017, Farrell (C-413/15, EU:C:2017:745, bod 33 a citovaná judikatura).

42 – Viz zejména rozsudek ze dne 24. ledna 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, bod 37 a citovaná judikatura).

43 – Viz zejména rozsudek ze dne 15. ledna 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, dále jen „rozsudek Association de médiation sociale“, EU:C:2014:2, bod 42 a citovaná judikatura).

44 – Úř. věst. 1993, L 307, s. 18; Zvl. vyd. 05/02, s. 197.

45 – Zejména viz rozsudek ze dne 19. dubna 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, body 35 až 37 a citovaná judikatura).

46 – Viz rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, bod 79).

47 – Zejména viz rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 33 a citovaná judikatura).

55. Podle vysvětlení k čl. 31 odst. 2 Listiny je toto ustanovení „založeno na směrnici 93/104 […] a na článku 2 Evropské sociální charty a bodu 8 Charty základních sociálních práv pracovníků Společenství“ [48]. Připomínám, že směrnice 93/104 byla následně kodifikována směrnicí 2003/88 a že – jak vyplývá ze znění čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 [49], tedy z ustanovení, od kterého se dle směrnice nelze odchýlit – všichni pracovníci mají nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů. Jak Soudní dvůr opakovaně rozhodl, tento nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok musí být považován za zásadu sociálního práva Unie, která má zvláštní význam a k jejímuž naplňování příslušnými vnitrostátními orgány může docházet pouze v mezích výslovně uvedených v samotné směrnici 2003/88 [50].

56. Z popsané právní úpravy vyplývá, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok je považován za zásadu sociálního práva Unie, která má zvláštní význam a je nyní zakotvena v čl. 31 odst. 2 Listiny a konkretizována směrnicí 2003/88.

57. Projednávané věci poskytují Soudnímu dvoru příležitost, aby prostřednictvím judikatury zaměřené na potřebu zaručit účinnost základních sociálních práv kvalifikoval nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok již nejen jako zásadu sociálního práva Unie se zvláštním významem, ale také a zejména jako plnohodnotné základní sociální právo [51]. Vyzývám tedy Soudní dvůr k posílení vymahatelnosti základních sociálních práv, která mají předpoklady pro to, aby bylo možné dovolávat se jich přímo v rámci sporů mezi jednotlivci.

58. Budu-li postupovat podle osnovy pro analýzu vytvořené Soudním dvorem v rozsudku Association de médiation sociale, jeví se mi jako právně opodstatněné přiznat článku 31 odst. 2 Listiny možnost být uplatňován přímo v rámci sporů mezi jednotlivci za účelem vyloučení použití těch ustanovení vnitrostátního práva, v jejichž důsledku jsou pracovníci zbaveni svého nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok.

59. V uvedeném rozsudku Soudní dvůr opětovně odmítl přiznat směrnicím přímý horizontální účinek, když připomněl ustálenou judikaturu, podle které i jasné, přesné a bezpodmínečné ustanovení směrnice, které má přiznat práva nebo uložit povinnosti jednotlivcům, nemůže být jako takové uplatňováno v rámci sporu probíhajícího výlučně mezi jednotlivci [52].

60. Předkládající soud uvedl, že nemůže překlenout neexistenci přímého horizontálního účinku směrnic prostřednictvím výkladu vnitrostátního práva slučitelného s dotčenou směrnicí. Soudní dvůr tedy musel zkoumat, obdobně k tomu, jak rozhodl v rozsudku ze dne 19. ledna 2010, Kücükdeveci [53], zda se lze článku 27 Listiny [54], samostatně nebo ve spojení s ustanoveními směrnice 2002/14/ES [55], dovolávat ve sporu mezi jednotlivci, případně i za účelem vyloučení použití vnitrostátního ustanovení neslučitelného s touto směrnicí.

48 – Viz vysvětlení k článku 31 (Úř. věst. 2007, C 303, s. 26).

49 – Stejně jako ze znění čl. 7 odst. 1 směrnice 93/104.

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

51 – Lze však sociální práva přiznaná Listinou skutečně kvalifikovat jako „základní“, pokud většina z nich nemá přímý horizontální účinek? K této otázce viz Fabre, A., „La ‚fondamentalisation‘ des droits sociaux en droit de l’Union européenne“, *La protection des droits fondamentaux dans l’Union européenne, entre évolution et permanence*, Bruylant, Brusel, 2015, s. 163-194.

52 – Rozsudek Association de médiation sociale (bod 36 a citovaná judikatura).

53 – C-555/07, EU:C:2010:21.

54 – Tento článek, nazvaný „Právo pracovníka na informování a na projednávání v podniku“ stanoví, že „pracovníci nebo jejich zástupci musí mít na vhodných úrovních zaručeno právo na včasné informování a projednávání v případech a za podmínek, které stanoví právo Unie a vnitrostátní právní předpisy a zvyklosti“.

55 – Směrnice Evropského parlamentu a Rady ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství (Úř. věst. 2002, L 80, S. 29; Zvl. vyd. 05/04, s. 219).

61. Poté, co uvedl, že článek 27 Listiny se na projednávanou věc použije, zdůraznil Soudní dvůr skutečnost, že ze znění tohoto článku jasně vyplývá, že aby měl tento článek plný účinek, musí být upřesněn ustanoveními unijního nebo vnitrostátního práva [56].

62. V tomto ohledu Soudní dvůr uvedl, že „zákaz stanovený v čl. 3 odst. 1 směrnice 2002/14 a určený členským státům, aby ze stanovení počtu zaměstnanců podniku vyloučily určitou kategorii zaměstnanců, kteří původně patřili mezi osoby, které je třeba při uvedeném stanovení počtu zohlednit, nelze dovodit jakožto přímo použitelné právní pravidlo ze znění článku 27 Listiny ani z vysvětlení k uvedenému článku [57].

63. Na základě toho pak poznamenal, že „okolnosti věci v původním řízení se liší od okolností věci, v níž byl vydán rozsudek [ze dne 19. ledna 2010, Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21)], jelikož zásada zákazu diskriminace na základě věku, která byla dotčena v posledně uvedené věci a je zakotvena v čl. 21 odst. 1 Listiny, stačí sama o sobě k tomu, aby bylo jednotlivcům přiznáno subjektivní právo uplatnitelné jako takové“ [58].

64. Soudní dvůr z toho vyvodil, že „článku 27 Listiny se tudíž v takovém sporu, jako je spor dotčený v původním řízení, nelze jako takového dovolávat k učinění závěru, že vnitrostátní ustanovení, které není v souladu se směrnicí 2002/14, nesmí být použito“ [59].

65. Soudní dvůr upřesnil, že „[t]oto zjištění nemůže vyvrátit článek 27 Listiny ve spojení s ustanoveními směrnice 2002/14, protože pokud tento článek nestačí sám o sobě k tomu, aby bylo jednotlivcům přiznáno právo uplatnitelné jako takové, nemůže tomu být jinak v případě těchto ustanovení v jejich vzájemném spojení“ [60].

66. Účastník řízení poškozený neslučitelností vnitrostátního práva s unijním právem by se tedy musel spokojit s nouzovým prostředkem, který spočívá v možnosti „dovolávat [se] rozsudku ze dne 19. listopadu 1991, Francovich a další (C-6/90 a C-9/90, [EU:C:1991:428]), aby případně dosáhl náhrady utrpěné škody“ [61].

67. V rozsudku Association de médiation sociale tedy Soudní dvůr vyslal signál, že všechna ustanovení Listiny zařazená v hlavě IV, nazvané „Solidarita“, nejsou způsobilá k tomu, aby bylo možné se jich dovolávat přímo v rámci sporů mezi jednotlivci. Soudní dvůr tímto způsobem zklidnil určité obavy z předpokládané tendence přiznat v širším smyslu možnost dovolávat se přímo základních sociálních práv přiznaných Listinou ve sporech mezi jednotlivci.

56 – Rozsudek Association de médiation sociale (bod 45).

57 – Rozsudek Association de médiation sociale (bod 46).

58 – Rozsudek Association de médiation sociale (bod 47). V tomto smyslu viz stran zákazu diskriminace založené na náboženství nebo přesvědčení, zakotveného v čl. 21 odst. 1 Listiny, rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, bod 76).

59 – Rozsudek Association de médiation sociale (bod 48).

60 – Rozsudek Association de médiation sociale (bod 49).

61 – Rozsudek Association de médiation sociale (bod 50 a citovaná judikatura). To bylo nikoli bezdůvodně vyhodnoceno jako „chabé opatření“ vzhledem k tomu, jaké obtíže bude mít poškozený účastník, aby dosáhl úspěchu v žalobě na náhradu škody proti dotčenému členskému státu: viz Van Raepenbusch, S., *Droit institutionnel de l'Union européenne*, 2. vydání, Larcier, Brusel, 2016, s. 486.

68. Lze zdůraznit, že řešení přijaté Soudním dvorem v tomto rozsudku není bez problémů, pokud jde o účinnou ochranu základních sociálních práv[62]. Lze mít rovněž za to, že čl. 52 odst. 5 Listiny nejenže nevylučuje, ale výslovně dovoluje, aby bylo možné dovolávat se přímo před vnitrostátními soudy ustanovení Listiny zakotvujícího „zásadu“, za účelem kontroly legality vnitrostátních aktů, kterými se provádí unijní právo.

69. Nicméně je též pochopitelné, že se Soudní dvůr, jakožto orgán vykládající Listinu, při plném dodržení zásady dělby moci cítí vázán zněním ustanovení Listiny, zvláště pokud tato ustanovení přiznávají právo nebo zásadu, u kterých odkazují na „případy a podmínky, které stanoví právo Unie a vnitrostátní právní předpisy a zvyklosti“, jak to činí článek 27 Listiny.

70. Podle této logiky lze mít za to, že Soudní dvůr v rozsudku Association de médiation sociale respektoval, aniž to takto jasně vyjádřil, zřetelný rozdíl mezi zásadami vyjádřenými v Listině, které lze soudně vymáhat pouze omezeně a nepřímo, a mezi právy přiznanými Listinou, která lze naproti tomu soudně vymáhat v celém rozsahu a přímo.

71. Ať už je tomu jakkoli, nebudu zde rozvíjet debatu ohledně účinků jednotlivých práv a zásad přiznaných Listinou a jejich jednotlivých stupňů soudní vymahatelnosti, jelikož se mně vzhledem k samotnému znění čl. 31 odst. 2 Listiny jeví jako nesporné, že placená dovolená za kalendářní rok je právem pracovníků[63].

72. Raději se zaměřím na to, co vyplývá výslovně z rozsudku Association de médiation sociale, tedy že směrnice 2002/14 ani článek 27 Listiny, ať již jsou posuzovány odděleně či ve spojení, nemohou jednotlivcům přiznávat právo, kterého by se mohli jako takového přímo dovolávat v rámci horizontálního sporu.

73. Jinak řečeno, spojení dotčeného ustanovení Listiny s právní úpravou sekundárního práva Unie, určenou k jeho upřesnění, není takové povahy, aby bylo možné se tohoto ustanovení přímo dovolávat[64]. Současně z úvah Soudního dvora v rozsudku Association de médiation sociale vyplývá, že možnost přímo se dovolávat ustanovení Listiny v rámci horizontálních sporů není předem vyloučena. Taková možnost přímo se dovolávat určitého článku Listiny je dána, pokud je dotčený článek sám

62 – Viz zejména Tinière, R., „L'invocabilité des principes de la Charte des droits fondamentaux dans les litiges horizontaux“, *Revue des droits et libertés fondamentaux*, 2014, Chronique č. 14, který uvádí, že z rozsudku Association de médiation sociale vyplývá, že „sociálních práv zaručených Listinou v podobě zásad se jednotlivci nemohou dovolávat v rámci horizontálních sporů. Avšak protože většina pracovněprávních vztahů vzniká mezi jednotlivci, toto řešení je implicitně zbavuje veškerého právního účinku, kromě případů, kdy je stranou pracovněprávního vztahu státní orgán […]. Podstatná část sociálních práv a Listiny tak přestává být pozitivním právem a stává se pouze prázdným slovem“ (s. 6). Autor lituje neexistence „účinné záruky základního práva – to, že se jedná o zásadu, nic nemění na její základní povaze – jehož porušení bylo současně řádně zjištěno“ a taktéž poukazuje na nebezpečí, které představuje přístup Soudního dvora k vnitrostátním soudům a k Evropskému soudu pro lidská práva z pohledu „přiznání rovnocenné ochrany“ (s. 7). Viz taktéž Van Raepenbusch, S., *Droit institutionnel de l'Union européenne*, 2. vydání, Larcier, Brusel, 2016, který ohledně řešení zvoleného Soudním dvorem v rozsudku Association de médiation sociale uvádí, že „z důvodu nutnosti upravovat sociální otázky na úrovni Unie cestou směrnic dochází ke značnému omezení samotné možnosti dovolávat se sociálních ustanovení Listiny jednotlivcem, který je poškozen neslučitelností použitelného vnitrostátního práva“ (s. 485).

63 – V tomto smyslu viz Lenaerts, K., „La solidarité ou le chapitre IV de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne“, *Revue trimestrielle des droits de l'homme*, Larcier, Brusel, 2010, č. 82, s. 217-236, který se přiklání k tomu, aby byla zařazena do kategorie „práv, včetně důsledků z toho vyplývajících, zejména co do možnosti dovolávat se jich, […] právo na slušné a spravedlivé pracovní podmínky (článek 31)“ (s. 227, § 28). Ve stejném smyslu viz taktéž Bogg, A., „Article 31: Fair and just working conditions“, v Peers, S., Hervey, T., Kenner, J. a Ward, A., *The EU Charter of Fundamental Rights: A commentary*, Hart Publishing, Oxford, 2014, s. 833-868, zejména s. 849, § 31.34 a §31.35, a taktéž Bailleux, A., a Dumont, H., Le pacte constitutionnel européen, Tome 1: Fondements du droit institutionnel de l'Union, Bruylant, Brusel, 2015, s. 436, § 1030. Nakonec viz též stanovisko generálního advokáta E. Tančeva ve věci King (C-214/16, EU:C:2017:439, bod 52).

64 – Takto se „zásady“ ve smyslu Listiny „nikdy nemohou zbavit své „vrozené“ normativní neúplnosti. Ta je nevyhnutelná, přičemž žádná směrnice, jakkoli jasná, přesná a nepodmíněná, na tom nemůže nic změnit“, viz Fabre, A., „La ‚fondamentalisation' des droits sociaux en droit de l'Union européenne“, *La protection des droits fondamentaux dans l'Union européenne, entre évolution et permanence*, Bruylant, Brusel, 2015, s. 163-194, zejména s. 185. Jak poznamenává Cariat, N., „L'invocation de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dans les litiges horizonatux: état des lieux après l'arrêt Association de médiation sociale“, *Cahiers de droit européen*, Larcier, Brusel, 2014, č. 2, s. 305-336, v tomto rozsudku Soudní dvůr uvažoval tak, že „vycházel z rámce analýzy, jenž je vlastní směrnicím, oddělil posouzení účinků směrnic a Listiny a odmítl veškerou přidanou hodnotu jejich současného uplatnění“ (s. 310).

o sobě dostačující pro to, aby přiznal jednotlivcům právo, kterého se mohou jako takového dovolávat [65]. Podle Soudního dvora tomu tak není v případě článku 27 Listiny, který – jak vyplývá z jeho znění – musí být „upřesněn ustanoveními práva Unie nebo vnitrostátními právními předpisy“ [66], aby se mohl plně uplatnit.

74. Logika určující úvahy Soudního dvora v rozsudku Association de médiation sociale dle mého názoru spočívá na myšlence, podle níž směrnice konkretizující základní právo přiznané ustanovením Listiny nemůže propůjčit tomuto ustanovení vlastnosti nezbytné pro to, aby bylo možné se jej přímo dovolávat v rámci sporu mezi jednotlivci, pokud je zjištěno, že tomuto ustanovení samotnému nemohou být přiznány takové vlastnosti, a to ani vzhledem k jeho znění, ani s ohledem na vysvětlení, jež se ho týká. Podle této logiky tedy není možné, aby směrnice, která nemá přímý horizontální účinek, propůjčila takovou vlastnost některému ustanovení Listiny.

75. Rozsudek Association de médiation sociale tedy ukončil nejednoznačnost, jež mohla vyplývat z formulace uvedené v rozsudku Kücükdeveci [67], naznačující možnost dovolávat se „zásady zákazu diskriminace podle věku, konkretizované směrnicí 2000/78[/ES [68]]“ [69]. Neznamenala tato formulace zpochybnění ustálené judikatury týkající se neexistence přímého horizontálního účinku směrnic, nebo dokonce hierarchie právních norem [70]? Ohledně těchto otázek z rozsudku Association de médiation sociale jasně vyplývá, že judikatura postavená na rozsudku ze dne 19. ledna 2010, Kücükdeveci [71], je zachována, a že je to skutečně pouze právní norma zakotvená v primárním právu, které se lze případně dovolávat v rámci sporu mezi jednotlivci [72]. Tento rozsudek tedy tím, že přiznává potenciální možnost přímo se dovolávat ustanovení Listiny v rámci horizontálních sporů, zakotvuje existenci dalšího prostředku, kterým se dá překlenout neexistence přímého horizontálního účinku směrnic [73].

65 – Lze se tedy domnívat, že rozsudek Association de médiation sociale přináší „malou revoluci v oblasti ochrany základních práv, když implicitně a za splnění určitých podmínek zakotvuje přímý horizontální účinek Listiny“: Viz Carpano, E., a Mazuyer, E., „La représentation des travailleurs à l'épreuve de l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union: précisions sur l'invocabilité horizontale du droit de l'Union“, *Revue du droit du travail*, Dalloz, Paříž, 2014, č. 5, s. 312-320, zejména s. 317.

66 – Rozsudek Association de médiation sociale (bod 45).

67 – C-555/07, EU:C:2010:21.

68 – Směrnice Rady ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2000, L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79).

69 – Viz zejména bod 51 tohoto rozsudku.

70 – V tomto směru viz Bailleux, A., „La Cour de justice, la Charte des droits fondamentaux et l'intensité normative des droits sociaux“, *Revue de droit social*, La Charte, Bruggy, 2014, č. 3, s. 283-308, zejména s. 293.

71 – C-555/07, EU:C:2010:21.

72 – Viz Bailleux, A., „La Cour de justice, la Charte des droits fondamentaux et l'intensité normative des droits sociaux“, *Revue de droit social*, La Charte, Bruggy, 2014, č. 3, s. 283-308, zejména s. 294 a 295. V tomto smyslu viz taktéž Carpano, E., a Mazuyer, E. „La représentation des travailleurs à l'épreuve de l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union: précisions sur l'invocabilité horizontale du droit de l'Union“, *Revue de droit du travail*, Dalloz, Paříž, 2014, č. 5, s. 312-320, který ohledně zásady zákazu diskriminace na základě věku uvádí, že tato zásada „nevyplývá ani tak ze spojení obecné zásady se směrnicí, jako ze soběstačnosti samotné základní zásady. […] Jinak řečeno, případný vylučující účinek se nepojí s účinkem směrnice, ale pouze s účinkem zásady nebo základního práva, které musí být soběstačné“ (s. 319).

73 – V tomto smyslu viz Cariat, N., „L'invocation de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dans les litiges horizontaux: état des lieux après l'arrêt Association de médiation sociale », *Cahiers de droit européen*, Larcier, Brusel, 2014, č. 2, s. 305-336, zejména s. 316, § 8.

76. Soudní dvůr pokračoval v tomto směru judikatury v rozsudku ze dne 17. dubna 2018, Egenberger[74], když přiznal možnost přímo se dovolávat článku 21 Listiny ve sporu mezi soukromými osobami, vzhledem k tomu, že tento článek zakazuje veškerou diskriminaci založenou na náboženství nebo přesvědčení[75], stejně jako článku 47 Listiny, týkajícího se práva na účinnou právní ochranu[76].

77. Na rozdíl od toho, co bylo někdy uváděno, přiznání možnosti dovolat se případně přímo ustanovení Listiny v rámci horizontálních sporů, které je dle mého názoru největším přínosem rozsudku Association de médiation sociale, není v rozporu s článkem 51 Listiny, jelikož přiznání této možnosti směřuje k tomu, aby členské státy, na něž se ustanovení Listiny obracejí, respektovaly základní práva, jež jsou zde zakotvena, při uplatňování unijního práva. Okolnost, že jsou tato práva uplatňována v rámci horizontálního sporu, není z tohoto hlediska určující a nemůže v žádném případě umožnit členským státům, aby se vyhnuly konstatování porušení Listiny při uplatňování unijního práva z jejich strany[77].

78. Je tak namístě definitivně odstranit překážku, kterou by mohl představovat čl. 51 odst. 1 Listiny pro to, aby bylo možné se přímo dovolávat ustanovení Listiny ve sporech mezi jednotlivci. Ačkoli tento článek stanoví, že ustanovení Listiny „jsou určena orgánům, institucím a jiným subjektům Unie […], a dále členským státům, výhradně pokud uplatňují právo Unie“, tento článek výslovně nevylučuje jakýkoli účinek Listiny ve vztazích mezi soukromými osobami[78]. Je třeba doplnit, že Soudní dvůr přiznal přímý horizontální účinek řadě ustanovení primárního práva, třebaže jsou tato ustanovení podle jejich znění určena členským státům[79].

79. Z výše uvedeného vyplývá, že Soudní dvůr vytvořil v rozsudku Association de médiation sociale osnovu pro analýzu provázanosti mezi ochranou poskytovanou směrnicemi a předpisy zakotvujícími ochranu základních práv[80]. Projednávané věci poskytují Soudnímu dvoru příležitost doplnit a upřesnit tuto osnovu pro analýzu, tentokrát ve vztahu k článku Listiny, konkrétně k čl. 31 odst. 2, který na rozdíl od článku 27, vykazuje vlastnosti nezbytné pro to, aby bylo možné se jej přímo dovolávat v rámci sporu mezi jednotlivci s cílem případně nepoužít s ním neslučitelné vnitrostátní právní předpisy.

74 – C-414/16, EU:C:2018:257.

75 – Aby přiznání tohoto účinku posílil, Soudní dvůr uvedl, že „pokud jde o imperativní účinek, který vyvolává, článek 21 Listiny se v zásadě neliší od různých ustanovení zakládajících smluv, která zakazují diskriminaci z různých důvodů, i když taková diskriminace vyplývá ze smluv uzavřených mezi jednotlivci“ [rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, bod 77), který cituje rozsudky ze dne 8. dubna 1976, Defrenne (43/75, EU:C:1976:56, bod 39), ze dne 6. června 2000 Angonese (C-281/98, EU:C:2000:296, body 33 až 36), ze dne 3. října 2000, Ferlini (C-411/98, EU:C:2000:530, bod 50), a ze dne 11. prosince 2007, International Transport Workers Federation a Finnish Seamens Union (C-438/05, EU:C:2007:772, body 57 až 61)]. To se shoduje s názorem formulovaným Carpano, E. a Mazuyer, E. „La représentation des travailleurs à l'épreuve de l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux: précisions sur l'invocabilité horizontale du droit de l'Union“, *Revue de droit du travail*, Dalloz, Paříž, 2014, č. 5, s. 312-320, ohledně rozsudku Association de médiation sociale, podle kterého „tím, že přiznal přímý horizontální účinek ustanovení Listiny, Soudní dvůr pouze vyvodil důsledky ze skutečnosti, že Lisabonská smlouva postavila Listinu naroveň primárnímu právu Unie“ (s. 320).

76 – Podle Soudního dvora tento článek „je sám o sobě dostačující a nemusí být upřesněn ustanoveními unijního práva nebo vnitrostátním právem k tomu, aby bylo jednotlivcům přiznáno právo uplatnitelné jako takové“ (rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, bod 78).

77 – K tomuto bodu viz Bailleux, A., „La Cour de justice, la Charte des droits fondamentaux et l'intensité normative des droits sociaux“, *Revue de droit social*, La Charte, Bruggy, 2014, č. 3, s. 283-308, zejména s. 305.

78 – V tomto smyslu viz Robin-Olivier, S., „Článek 31 – Slušné a spravedlivé pracovní podmínky“, *Charte des droits fondamenaux de l'Union européenne, Commentaire article par article*, Bruylant, Brusel, 2018, s. 679-694, zejména s. 693, § 29.

79 – Tamtéž.

80 – Viz Cariat, N., „L'invocation de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dans les litiges horizontaux: état des lieux après l'arrêt Association de médiation sociale“, *Cahiers de droit européen*, Larcier, Brusel, 2014, č. 2, s. 305-336, zejména s. 311 a násl.

80. Aby bylo možné se jej přímo dovolávat, musí mít dotčené ustanovení Listiny, vzhledem ke svým skutečným vlastnostem, vyplývajícím z jeho znění, závaznou povahu a být samo o sobě dostačující [81].

81. Základní právo na placenou dovolenou za kalendářní rok, tak jak je uvedeno v čl. 31 odst. 2 Listiny, má nepochybně závaznou povahu. Soudní dvůr ve své judikatuře vždy kladl důraz jak na význam, tak i na závaznost práva na placenou dovolenou za kalendářní rok, které označil za „zásadu sociálního práva Unie, jež má zvláštní význam a od níž se není možno odchýlit“ [82]. Toto právo se tedy uplatní nejen při činnosti veřejných orgánů, ale také v pracovněprávních vztazích mezi soukromými osobami. Jedná se o jedno z kritérií, které Soudní dvůr bere v potaz již od vydání rozsudku ze dne 8. dubna 1976, Defrenne (43/75, EU:C:1976:56) [83].

82. Kromě toho, jak jsem již dříve uvedl, musí být dotčené ustanovení Listiny dostačující samo o sobě [84], což znamená, že uplatnitelnost základního práva zaručeného Listinou nesmí být podmíněna přijetím doplňkové unijní nebo vnitrostátní právní normy [85]. Jinak řečeno, dotčené ustanovení Listiny nevyžaduje zásah žádného dodatečného aktu, aby mělo přímý účinek ve vztahu k jednotlivcům.

83. Konkrétně mám za to, že vzhledem k jeho znění nevyžaduje čl. 31 odst. 2 Listiny zásah žádného doplňujícího aktu, aby vyvolával přímé účinky vůči jednotlivcům. Za takového kontextu může být přijetí sekundárního právního aktu Unie nebo prováděcích opatření členskými státy jistě užitečné k tomu, aby bylo jednotlivcům umožněno skutečně požívat tohoto základního práva. Po tomto upřesnění lze říci, že přijetí takových opatření, které není vyžadováno zněním dotčeného ustanovení Listiny, není nezbytné pro to, aby se účinky tohoto ustanovení mohly přímo uplatnit v rámci sporů rozhodovaných vnitrostátními soudy [86].

81 – V tomto smyslu viz Lenaerts, K., „L'invocabilité du principe de non-discrimination entre particuliers“, *Le droit du travail au XXIe siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez*, Larcier, Brusel, 2015, s. 89-105, který uvádí ohledně zásady zákazu diskriminace na základě věku, že „rozsudky Mangold, Kücükdeveci a AMS, posuzované ve vzájemné souvislosti naznačují, že možnost dovolat se na horizontální úrovni [této zásady] je založena předně na její závazné povaze. […] Zadruhé skutečnost, že tato zásada je z normativního hlediska dostačující sama o sobě hrála určující roli v argumentaci Soudního dvora. Tato soběstačnost umožňuje odlišit normy účinné na úrovni ústavního práva od norem, které potřebují ke svému uplatnění legislativní zásah. Uvedená normativní soběstačnost tedy umožňuje přiznat přímý horizontální účinek zásadě zákazu diskriminace, aniž by narušila konstitucionální rozdělení pravomocí zamýšlené tvůrci Smluv. Jakmile uvedená zásada ‚postačí sama o sobě k tomu, aby přiznala jednotlivcům subjektivní právo, kterého se mohou jako takového dovolávat', nezasahuje do pravomocí vnitrostátního nebo unijního normotvůrce. Naproti tomu článek 27 Listiny, který potřebuje pro své praktické uplatnění zásah normotvůrce jak na úrovni Unie, tak na úrovni členských států, nemůže mít takový přímý účinek“ (s. 104 a 105).

82 – Viz především rozsudek ze dne 22. dubna 2010 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, bod 28 a citovaná judikatura). Obecněji, jak uvádí Bogg, A., „Article 31: Fair and just working conditions“, v Peers, S., Hervey, T., Kenner, J. et Ward, A., *The EU Charter of Fundamental Rights: A commentary*, Hart Publishing, Oxford, 2014, p. 833-868, „Article 31 speaks to the very purpose of labour law itself, namely to ensure fair and just working conditions, and it transfigures this overarching protective purpose into a subjective fundamental social right. This transfiguration, based in the injunction to respect the human dignity of all workers, marks out Article 31 as the *grundnorm* of the other labour rights in the Solidarity chapter“ (s. 846, § 31.27).

83 – Bod 39. Viz rovněž rozsudek ze dne 6. června 2000, Angonese (C-281/98, EU:C:2000:296, body 34 a 35).

84 – Jak poznamenává Walkila, S., *Horizontal Effect of Fundamental Rights in EU Law*, Europa Law Publishing, Groningue, 2016, „[t]he core criterion pertains to the question whether a norm may be deemed ‚sufficient in itself' to serve as a direct basis of a claim before a court. That points to the remedial force of the norm; i.e., whether the norm has a sufficiently ascertainable normative content which enables a judge to apply it in given circumstances. The remedial force of a fundamental right norm may be examined on the basis of content and context based analyses […]“. V tomto směru, „[t]he content-based analysis inquires whether the norm enjoys ‚fully effectiveness' in the sense that its normative content is defined with a requisite degree of specificity and clarity so that the parties to a legal dispute may rely upon it and the courts enforce it“ (s. 183).

85 – Viz v tomto směru Van Raepenbusch, S., *Droit institutionnel de l'Union européenne*, 2. vydání, Larcier, Brusel, 2016, který se domnívá, že po vydání rozsudku Association de médiation sociale „je napříště jasně stanoveno, že norem chránících základní práva obsažená v Listině, které splňují podmínku, podle níž musí být dostačující samy o sobě, což znamená, že je jim přiznáván řečeno klasickou terminologií mezinárodního práva veřejného, self-sufficient charakter, se lze dovolávat samostatně, a to i v rámci soukromoprávních vztahů za účelem vyloučení použití s nimi neslučitelných předpisů vnitrostátního práva, pokud předmětná situace vykazuje vazbu na právo Unie“ (s. 487). V tomto směru také připomeňme, že „povaha *self-sufficient* […] znamená samostatnou uplatnitelnost mezinárodní normy, která vyjadřuje normativní vlastnost, která je jí vlastní“, viz Verhoeven, J., „La notion ‚d'aplicabilité directe' du droit international“, *Revue belge de droit international*, Bruylant, Brusel, 1985, s. 243-264, zejména s. 248. Viz též Vandaele, A., a Claes, E., „L'effet direct des traités internationaux – Une analyse en droit positif et en théorie du droit axée sur les droits de l'homme“, Working Paper č. 15, prosinec 2001, K.U. Leuven, Faculté de droit, Institut de droit international, přístupné na následující internetové adrese: https://www.law.kuleuven.be/iir/nl/onderzoek/working-papers/WP15f.pdf.

86 – Viz v tomto směru Bogg, A., „Article 31: Fair and just working conditions“, v Peers, S., Hervey, T., Kenner, J. et Ward, A., *The EU Charter of Fundamental Rights: A commentary*, Hart Publishing, Oxford, 2014, s. 833-868: „The absence of these limiting formulae means that Article 31 is better understood as a genuinely autonomous fundamental right, a standard against which Union laws and national laws and practices are measured rather than a standard capable of being diluted and weakened by those laws and practices“ (s. 846, § 31.27).

84. Z výše uvedeného vyplývá, že jelikož čl. 31 odst. 2 Listiny přiznává každému pracovníkovi právo na každoroční placenou dovolenou, vykazuje vlastnosti potřebné k tomu, aby bylo možné se jej dovolávat přímo v rámci sporu mezi jednotlivci s cílem vyloučit použití ustanovení vnitrostátního práva, která pracovníkovi toto právo upírají. Tak tomu ovšem je, jak jsem již uvedl výše, v případě vnitrostátních předpisů nebo praxe, které stanoví, že pokud pracovněprávní vztah skončí z důvodu smrti pracovníka, nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zaniká bez nároku na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok, a které tak neumožňují vyplatit tuto náhradu dědicům zemřelého. Jak tedy Soudní dvůr v podstatě uvedl již ve svém rozsudku Bollacke, takové vnitrostátní předpisy či praxe způsobují „zpětně úplnou ztrátu samotného nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok“ [87].

85. Proto navrhuji Soudnímu dvoru, aby v rámci věci Willmeroth (C-570/16) odpověděl Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud), že vnitrostátní soud, který rozhoduje spor dvou jednotlivců, je v případě, že nelze vyložit příslušné vnitrostátní právo v souladu se článkem 7 směrnice 2003/88, povinen zajistit v rámci svých pravomocí právní ochranu vyplývající pro účastníky řízení z čl. 31 odst. 2 Listiny a zaručit plný účinek tohoto článku a v případě potřeby neuplatnit jakékoli s ním neslučitelné vnitrostátní ustanovení.

86. Svůj návrh doplňuji upřesněním, že zjištění, podle kterého čl. 31 odst. 2 Listiny je sám o sobě dostačující, neboť přiznává všem pracovníkům právo na placenou dovolenou za kalendářní rok, aby přiznal jednotlivcům právo, kterého je možné se dovolat jako takového ve sporu, který se týká oblasti, na kterou se vztahuje unijní právo, nevyčerpává celou otázku týkající se určení normativního obsahu tohoto ustanovení.

87. V tomto ohledu zdůrazňuji, že jeden ze závěrů, které je třeba vyvodit z rozsudku Association de médiation sociale je ten, že vysvětlení týkající se Listiny musí být zohledněna při určení, zda je možné dovolávat se přímo určitého jejího ustanovení v rámci sporu mezi jednotlivci [88]. Mám za to, že tato vysvětlení musí být tedy brána do úvahy, aby mohl být identifikován normativní obsah přímo použitelného právního pravidla obsaženého v čl. 31 odst. 2 Listiny. Povinnost zohlednit vysvětlení týkající se Listiny je navíc uložena v čl. 6 odst. 1 třetím pododstavci SEU, podle něhož „práva, svobody a zásady obsažené v Listině se vykládají v souladu s obecnými ustanoveními v hlavě VII Listiny, jimiž se řídí její výklad a použití, a s náležitým přihlédnutím k vysvětlením zmíněným v Listině, jež uvádějí zdroje těchto ustanovení“. V souladu s čl. 52 odst. 7 Listiny „soudy Unie a členských států náležitě přihlížejí k vysvětlením vypracovaným jako pomůcka pro výklad této listiny“ [89].

88. Z vysvětlení týkajících se čl. 31 odst. 2 Listiny přitom vyplývá, že směrnice 93/104 je jedním z pilířů, o který se opírali při tvorbě tohoto ustanovení jeho autoři. Připomínám, že podle vysvětlení k čl. 31 odst. 2 Listiny je totiž toto ustanovení „založeno na směrnici 93/104 […]“. Směrnice 93/104 byla následně kodifikována směrnicí 2003/88, a jak vyplývá ze znění čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 [90], tedy z ustanovení, od kterého se podle této směrnice nelze odchýlit, každý pracovník má nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů. V článku 31 odst. 2 Listiny tedy nacházíme základní ustanovení směrnice 93/104, protože tento článek zakotvuje a posiluje to, co se jeví být v této směrnici zásadní [91].

87 – Viz rozsudek Bollacke (bod 25).

88 – Viz rozsudek Association de médiation sociale (bod 46). Viz v tomto směru Cariat, N., „L'invocation de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dans les litiges horizontaux: état des lieux après l'arrêt Association de médiation sociale“, *Cahiers de droit européen*, Larcier, Brusel, 2014, č. 2, s. 305-336, především s. 323, § 10.

89 – Viz také v tomto smyslu pátý pododstavec preambule Listiny.

90 – Ostatně stejně jako znění čl. 7 odst. 1 směrnice 93/104.

91 – Viz analogicky ohledně článku II-91 Evropské ústavy, Jeammaud, A., „Article II 91; conditions de travail justes et équitables“, *Traité établissant une Constitution pour l'Europe, partie II, La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne: commentaire article par article*, svazek 2, Bruylant, Brusel, 2005, s. 416-425, především s. 419 a 423.

89. Z této provázanosti norem, která se odrazila v nedávné judikatuře Soudního dvora [92], dovozuji, že čl. 31 odst. 2 Listiny zaručuje každému pracovníkovi placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů [93]. Jinými slovy, pro uchopení normativního obsahu čl. 31 odst. 2 Listiny a určení povinností vyplývajících z tohoto ustanovení nelze podle mého názoru odhlédnout od článku 7 směrnice 2003/88 a judikatury Soudního dvora, který na tomto základě při rozhodování jemu předložených právních věcí postupně upřesnil obsah a dosah „zásady sociálního práva Unie, která má zvláštní význam“ [94], kterou představuje právo na placenou dovolenou za kalendářní rok [95].

90. Taktéž z důvodu této provázanosti norem musí být právo na finanční náhradu, které náleží každému pracovníkovi, jenž nemohl z důvodů nezávislých na jeho vůli uplatnit své právo na placenou dovolenou za kalendářní rok před ukončením pracovněprávního vztahu, tak jak vyplývá z čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 a jak jej uznal a upřesnil Soudní dvůr [96], považováno za právo chráněné čl. 31 odst. 2 Listiny [97].

91. Kromě toho nejnovější judikatura Soudního dvora se dle mého názoru vyvíjí právě v tom směru, že zohledňuje normu konkretizující dotčené základní právo za účelem stanovení povinností vyplývajících z Listiny [98].

92. Závěrem uvádím, že Soudní dvůr ve svém rozsudku Association de médiation sociale patrně vyvodil důsledky z faktu, že Listina obsahuje ustanovení, která nemají všechna stejnou způsobilost k tomu, aby bylo možno se jich přímo dovolávat v rámci sporů mezi jednotlivci. Pokud se ukáže, že ustanovení Listiny má nízkou normativní sílu, ochrana v něm přiznaného práva vyžaduje zásah normotvůrce Unie nebo vnitrostátních zákonodárců, přičemž toto ustanovení nemůže samo o sobě vyvolat přímo uplatnitelný právní účinek v rámci vnitrostátního sporu. Za této situace musí tedy Soudní dvůr nutně zohlednit vůli autorů Listiny svěřit normotvůrci Unie nebo vnitrostátním zákonodárcům upřesnění obsahu a podmínek uplatňování základních práv, která jsou v ní přiznána.

92 – Viz především rozsudek ze dne 29. listopadu 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914), který odkazuje na „zásadu stanovenou podle čl. 7 směrnice 2003/88 a 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“ (bod 56).

93 – Viz v tomto smyslu Bogg, A., „Article 31: Fair and just working conditions“, v Peers, S., Hervey, T., Kenner, J. et Ward, A., *The EU Charter of Fundamental Rights: A commentary*, Hart Publishing, Oxford, 2014, s. 833-868, který má za to, že „though the duration of annual paid leave is not specified in Article 31(2), this should be understood as a minimum of four weeks leave per year in line with Article 7 of the Directive“ (s. 859, § 31.56). Tato otázka je ústřední v projednávaných věcech TSN (C-609/17) a AKT (C-610/17), v nichž se työtuomioistuin (pracovní soud, Finsko) dotazuje Soudního dvora především na to, zda článek 31 odstavec 2 Listiny poskytuje záruku na získaný nárok na dovolenou, která přesahuje délku minimální čtyřtýdenní každoroční dovolené garantované článkem 7 odstavec 1 směrnice 2003/88.

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

95 – Viz v tomto směru Bogg, A., „Article 31: Fair and just working conditions“, v Peers, S., Hervey, T., Kenner, J. a Ward, A., *The EU Charter of Fundamental Rights: A commentary*, Hart Publishing, Oxford, 2014, p. 833-868, podle kterého „it follows from this symbiosis that the reasoning and specific legal conclusions of the CJEU on article 7 are also reflected in the parameters of the right to a period of annual paid leave under Article 31(2). This interpretative synergy between Article 7 of the Working Time Directive and Article 31(2) means that the rights are so entwined in the CJEU's legal reasoning that it is now difficult to discern where one begins and the other ends“ (s. 858 et 859, § 31.55). Ve stejném duchu viz též stanovisko generálního advokáta H. Saugmandsgaarda Øe ve věci Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:486), ve kterém posledně jmenovaný uvedl, když podotknul, že z vysvětlení k Listině vyplývá, že její čl. 31 odst. 2 vychází především ze směrnice 93/104, ohledně práva na nepřetržitý odpočinek v týdnu, že „dosah čl. 31 odst. 2 Listiny odpovídá dosahu článku 5 směrnice 2003/88“. Z toho vyvodil, že toto ustanovení Listiny proto „nemůže poskytnout nové informace pro požadovaný výklad článku 5 směrnice 2003/88“ (body 43 a 44). Viz ve stejném smyslu rozsudek ze dne 9. listopadu 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, bod 50).

96 – Viz především rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 61), a ze dne 29. listopadu 2017, King (C-214/16,EU:C:2017:914, bod 52).

97 – V tomto smyslu viz, Bogg, A., „Article 31: Fair and just working conditions“, v Peers, S., Hervey, T., Kenner, J. a Ward, A., *The EU Charter of Fundamental Rights: A commentary*, Hart Publishing, Oxford, 2014, s. 833-868, kde je uvedeno, že „ the worker's right to a payment in lieu of untaken leave during a leave year on termination of the employment relationship is a fundamental social right that is necessarily implicit in the right to paid annual leave under Article 31(2). This principle was established in [judgment of 20 January 2009, Schultz-Hoff and Others (C-350/06 and C-520/06, EU:C:2009:18)] in respect of Article 7 and it should apply with equal force to Article 31(2)“ (s. 861, § 31.60).

98 – V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, bod 81 a citovaná judikatura).

93. I když je toto stanovisko Soudního dvora pochopitelné, a to především z hlediska zásady dělby moci, musí být podle mého názoru nicméně vyváženo flexibilnějším přístupem k ustanovením, jako je čl. 31 odst. 2 Listiny, která přiznávají určité právo, aniž by výslovně odkazovala na přijetí unijních či vnitrostátních právních norem.

94. Nesmíme také podceňovat možnosti dalších nástrojů na ochranu základních práv, jako je například Evropská sociální charta, kterým mohou vnitrostátní soudy přiznat přímý účinek. V tomto ohledu by se mně odmítnutí přiznání přímého účinku čl. 31 odst. 2 Listiny Soudním dvorem jevilo jako protichůdné ke snaze vnitrostátních soudů projevovat větší vstřícnost ohledně uznávání přímého účinku Evropské sociální charty [99].

95. Vyzývám tedy Soudní dvůr, aby k čl. 31 odst. 2 Listiny nezaujímal příliš restriktivní přístup a vytvořil vyváženou judikaturu v tom směru, že i když všechna ustanovení Listiny přiznávající základní sociální práva nemají potřebné vlastnosti, aby jim mohl být přiznán přímý horizontální účinek, pak těm ustanovením, která jsou závazná a dostačující sama o sobě, je naopak třeba tento účinek přiznat. Jednoduše řečeno, projednávané věci představují pro Soudní dvůr příležitost prokázat, že přiznání základních sociálních práv není jen „prázdným slovem“ [100].

IV. Závěry

96. Vzhledem k předchozím úvahám navrhuji Soudnímu dvoru odpovědět na předběžné otázky položené Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo) ve spojených věcech Bauer (C-569/16) a Willmeroth (C-570/16) následujícím způsobem:

„1) Článek 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby musí být vykládán v tom smyslu, že brání takovým vnitrostátním právním předpisům a praxi, jako jsou ty dotčené ve věci v původním řízení, které stanoví, že pokud pracovněprávní vztah skončí z důvodu úmrtí pracovníka, nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zaniká, aniž by zakládal nárok na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok, a které tak neumožňují vyplatit dědicům zemřelého takovou náhradu.“

2) Dále ve věci Bauer (C-569/16) navrhuji odpovědět Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud), že:

„Vnitrostátní soud, který rozhoduje o sporu mezi jednotlivcem a veřejnoprávním subjektem, je povinen, pokud není možné, aby vyložil použitelné vnitrostátní právo v souladu s článkem 7 směrnice 2003/88, zajistit v rámci svých pravomocí právní ochranu vyplývající pro jednotlivce z tohoto článku a zaručit jeho plný účinek, přičemž v případě potřeby upustí od použití jakéhokoli odporujícího vnitrostátního ustanovení.“

99 – V tomto smyslu viz Nivard, C., „L’effet direct de la charte sociale européenne“, *Revue des droits et libertés fondamentaux*, 2012, chronique no 28. Zmiňme například rozsudek Conseil d’État (Francie) ze dne 10. února 2014, M.X, no 358992, stejně jako rozsudek Cour de cassation (Francie) ze dne 14. dubna 2010 (Cass. soc. no 09-60426 a 09-60429). Též podotýkám, že čl. 2 odst. 3 Revidované evropské sociální charty obsahuje právo na „placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů“.

100 – Jak se vyjádřil Tinière, R., „L’invocabilité des principes de la Charte des droits fondamentaux dans les litiges horizontaux“, *Revue des droits et libertés fondamentaux*, 2014, chronique no 14.

3) Závěrem ve věci Willmeroth (C-570/16) navrhuji Soudnímu dvoru, aby rozhodl následovně:

„Vnitrostátní soud, který rozhoduje o sporu mezi dvěma jednotlivci, je povinen, pokud není možné, aby vyložil použitelné vnitrostátní právo v souladu s článkem 7 směrnice 2003/88, zajistit v rámci svých pravomocí právní ochranu vyplývající pro jednotlivce z čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie a zaručit plný účinek tohoto článku tím, že v případě potřeby upustí od použití jakéhokoli odporujícího vnitrostátního ustanovení.“