



Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
YVES BOT
prednesené 29. mája 2018¹

Spojené veci C-569/16 a C-570/16

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

[návrhy na začatie prejudiciálneho konania, ktoré podal Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Organizácia pracovného času – Dovoľenka za kalendárny rok – Smernica 2003/88/ES – Článok 7 – Skončenie pracovného pomeru v dôsledku úmrtia pracovníka – Zánik nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok – Vnútroštátna právna úprava, ktorá neumožňuje, aby bola dedičom poručiteľa vyplatená peňažná náhrada z titulu nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok – Charta základných práv Európskej únie – Článok 31 ods. 2 – Povinnosť konformného výkladu vnútroštátneho práva – Možnosť priamo sa odvolávať na článok 31 ods. 2 Charty základných práv v spore medzi jednotlivcami – Povinnosť neuplatniť odporujúcu vnútroštátnu právnu úpravu“

1. Prejednávané návrhy na začatie prejudiciálneho konania sa týkajú výkladu článku 7 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času², ako aj článku 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie³.
2. Tieto návrhy boli prednesené v rámci dvoch sporov medzi pani Mariou Elisabethou Bauerovou a pani Martinou Broßonovou na jednej strane a bývalými zamestnávateľmi ich zosnulých manželov na druhej strane, konkrétne Stadt Wuppertal (Nemecko) a pánom Volkerom Willmerothom ako majiteľom spoločnosti TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmeroth e. K. (ďalej len „pán Willmeroth“), ktorých predmetom je, že títo zamestnávatelia im odmietli vyplatiť peňažnú náhradu za platené dovolenky za kalendárny rok, ktoré si ich manželia nevyčerпали pred smrťou.
3. Pracovné právo je určite jednou z hlavných oblastí, v ktorých sa v sporoch medzi jednotlivcami možno odvolávať na predpisy prijaté Úniou.⁴

1 Jazyk prednesu: francúzština.

2 Ú. v. EÚ L 299, 2003, s. 9; Mím. vyd. 05/004, s. 381.

3 Ďalej len „Charta“.

4 Ako uvádza WALKILA, S.: *Horizontal Effect of Fundamental Rights in EU Law*. Europa Law Publishing, Groning, 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. Neexistencia priameho horizontálneho účinku smerníc, ktorá vyplýva z ustálenej judikatúry Súdneho dvora,⁵ sa zároveň môže javiť tak, že v sporoch, o ktorých rozhodujú vnútroštátne sudy, zaťažuje konkrétnu účinnosť základných sociálnych práv.⁶

5. Uplatnenie tejto nevýhody však môže byť oslabené alebo dokonca znemožnené, ak má ustanovenie práva Únie, ktoré má právnu silu primárneho práva, konkrétne ustanovenie Charty, vlastnosti potrebné na to, aby sa naň v spore medzi jednotlivcami mohlo priamo odvolávať.

6. Rovnako ako v prípade iných základných sociálnych práv uznaných Chartou je cieľom práva každého pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok zakotveného v článku 31 ods. 2 Charty upravovať pracovnoprávne vzťahy, ktoré sú prevažne súkromnoprávnymi vzťahmi. Vzhľadom na jednej strane na už citovanú ustálenú judikatúru Súdneho dvora o neexistencii priameho horizontálneho účinku smerníc, ktorých je v sociálnom práve Únie veľa, a na druhej strane na nedávnu judikatúru Súdneho dvora, ktorá sa zrejme prikláňa k možnosti priamo sa odvolávať v sporoch medzi jednotlivcami na ustanovenia Charty, ktoré majú kogentnú a sebestačnú povahu,⁷ nie je nijakým prekvapením, že Súdnu dvoru je predložená otázka, či sa v spore medzi jednotlivcami možno priamo odvolávať na článok 31 ods. 2 Charty, aby sa zabránilo uplatneniu vnútroštátnych ustanovení, ktoré sú s ním v rozpore.

7. Východiskovým bodom pre úvahy v tejto súvislosti je podľa môjho názoru to, že základné práva uznané Chartou sa na to, aby boli účinné, v zásade majú chrániť, a teda má existovať možnosť priamo sa na ne pred vnútroštátnymi súdmi odvolávať. Len ešte treba poznamenať, že nie všetky ustanovenia Charty sa uplatňujú rovnocenne. Preto keď má Súdny dvor určiť, či sa pred vnútroštátnym súdom možno alebo nemožno priamo odvolávať na ustanovenie Charty na účely zabránenia uplatneniu vnútroštátnych ustanovení, ktoré sú s ním v rozpore, musí vziať do úvahy znenie tohto ustanovenia v spojení s vysvetlivkami, ktoré s ním súvisia.⁸

8. V nižšie uvedených úvahách v prejednávanej veci najmä vysvetlím dôvody, na základe ktorých sa domnievam, že článok 31 ods. 2 Charty má vlastnosti potrebné na to, aby sa naň mohlo v spore medzi jednotlivcami priamo odvolávať, aby sa zabránilo uplatneniu odporujúcich vnútroštátnych ustanovení.

I. Právny rámec

A. Právo Únie

9. Podľa článku 31 ods. 2 Charty má „každý pracovník... právo na... každoročnú platenú dovolenku“.

5 Pozri najmä rozsudok z 10. októbra 2017, Farrell (C-413/15, EU:C:2017:745, bod 31 a citovaná judikatúra).

6 Pozri v tejto súvislosti VAN RAEPENBUSCH, S.: *Droit institutionnel de l'Union européenne*. 2. vydanie, Larcier, Bruxelles, 2016, ktorý uvádza, že táto judikatúra predstavuje „významné obmedzenie účinnosti práv priznaných právnym poriadkom Únie, predovšetkým v sociálnej oblasti, pokiaľ sa sociálne právo Únie formuje hlavne vo forme smerníc v súlade s článkom 153 ods. 2 písm. b) ZFEÚ. Inými slovami, napriek tomu, že predmetné sociálne ustanovenia Únie sú určené na ochranu pracovníkov a sú dostatočne presné a bezpodmienečné na to, aby ich mohol súd priamo uplatňovať, nemožno sa na ne odvolávať voči súkromnému zamestnávateľovi týchto pracovníkov, dokonca ani na účely zabránenia uplatneniu odporujúceho pravidla vnútroštátneho práva (účinnok vylúčenia)“ (s. 480).

7 Pozri nedávny rozsudok zo 17. apríla 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257).

8 Vysvetlivky k Charte základných práv (Ú. v. EÚ C 303, 2007, s. 17, ďalej len „Vysvetlivky k Charte“).

10. Článok 7 smernice 2003/88, nazvaný „Ročná dovolenka [Dovolenka za kalendárny rok – *neoficiálny preklad*]“, znie:

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

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

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

B. Nemecké právo:

12. § 7 ods. 4 Bundesurlaubsgesetz (spolkový zákon o dovolenke)⁹ z 8. januára 1963, v znení zo 7. mája 2002¹⁰, stanovuje:

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

13. § 1922 ods. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (Občiansky zákonník)¹¹, nazvaný „Univerzálna sukcesia“, stanovuje:

„Smrťou osoby prechádza (dedenie) jej majetok (dedičstvo) ako celok na jednu alebo viacero osôb (dedičov).“

II. Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

14. Pani Bauerová je jedinou dedičkou svojho manžela, ktorý zomrel 20. decembra 2010 a ktorý bol zamestnancom Stadt Wuppertal, subjektu, ktorý sa spravuje verejným právom. Stadt Wuppertal zamietol žiadosť pani Bauerovej o priznanie náhrady vo výške 5 857,75 eura za 25 dní nevyčerpanej dovolenky za kalendárny rok, na ktorú mal jej manžel nárok v čase svojho úmrtia.

15. Pani Broßonová je jedinou dedičkou svojho manžela, ktorý bol zamestnaný u pána Willmerotha od apríla 2003 a ktorý zomrel 4. januára 2013, pričom od júla 2012 bol z dôvodu choroby práceneschopný. Pán Willmeroth zamietol žiadosť pani Broßonovej o priznanie náhrady vo výške 3 702,72 eura za 32 dní nevyčerpanej dovolenky, na ktorú mal jej manžel nárok v čase svojho úmrtia, pričom výmera jeho dovolenky za kalendárny rok bola 35 dní.

16. Pani Bauerová a pani Broßonová jednotlivo podali žaloby o zaplatenie uvedených náhrad na príslušný Arbeitsgericht (Pracovný súd, Nemecko). Súd týmto žalobám vyhovel a následne príslušný Landesarbeitsgericht (Vyšší krajský pracovný súd, Nemecko) zamietol odvolania, ktoré proti prvostupňovým rozsudkom podali Stadt Wuppertal a pán Willmeroth. Stadt Wuppertal a pán Willmeroth podali proti týmto rozhodnutiam opravný prostriedok „Revision“ na Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko).

⁹ BGBl. 1963, s. 2.

¹⁰ BGBl. 2002 I, s. 1529 (ďalej len „BUrlG“).

¹¹ Ďalej len „BGB“.

17. Vnútroštátny súd v uzneseniach o postúpení prijatých v týchto dvoch veciach pripomína, že Súdny dvor už vo svojom rozsudku z 12. júna 2014, *Bollacke*, (C-118/13, ďalej len „rozsudok *Bollacke*“, EU:C:2014:1755), rozhodol, že článok 7 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym právnym predpisom alebo praxi, ktoré stanovujú, že nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok zanikne bez vzniku nároku na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok, ak sa pracovný pomer skončí z dôvodu úmrtia zamestnanca. Tento súd sa však pýta, či to tak je aj v prípade, ak vnútroštátne právo vylučuje, aby bola takáto peňažná náhrada súčasťou dedičstva. Z § 7 ods. 4 BUrlG v spojení s § 1922 ods. 1 BGB totiž vyplýva, že nárok poručiteľa na dovolenku zaniká smrťou, a preto sa nemôže premeniť na nárok na náhradu a nemôže byť ani súčasťou dedičstva. V tejto súvislosti tento súd spresňuje, že akýkoľvek iný výklad uvedených ustanovení by bol *contra legem*, a preto ho nemožno prijať.

18. Okrem toho, keďže Súdny dvor pripustil, že právo na platenú dovolenku za kalendárny rok môže zaniknúť po uplynutí pätnástich mesiacov od skončenia referenčného roka, keďže nemôže zodpovedať účelu tohto práva, ktorým je umožniť pracovníkovi odpočinúť si a poskytnúť mu čas na oddych a zotavenie sa,¹² a že tento účel už nie je možné dosiahnuť akonáhle dotknutá osoba zomrie, sa vnútroštátny súd pýta, či je zánik nároku na dovolenku alebo na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok skutočne vylúčený, alebo či je potrebné sa domnievať, že cieľom minimálnej platenej dovolenky za kalendárny rok zaručenej smernicou 2003/88 a Chartou je aj zabezpečenie ochrany dedičov zosnulého pracovníka.

19. V tomto kontexte sa vnútroštátny súd pýta, či článok 7 smernice 2003/88 a článok 31 ods. 2 Charty môžu sami osebe nútiť zamestnávateľa, aby zaplatil dedičom pracovníka takúto náhradu. Keďže vec *Willmeroth* (C-570/16) je sporom medzi dvoma jednotlivcami, tento súd sa okrem iného pýta, či prípadný priamy účinok týchto ustanovení má takisto aj horizontálnu povahu.

20. Za týchto podmienok Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky: Prvá otázka je položená vo veciach *Bauer* (C-569/16) a *Willmeroth* (C-570/16) v rovnakom znení, zatiaľ čo druhá otázka je položená len vo veci *Willmeroth* (C-570/16):

„1. Priznáva článok 7 smernice [2003/88/ES] alebo článok 31 ods. 2 [Charty] dedičovi pracovníka, ktorý zomrel v čase, keď jeho pracovný pomer trval, nárok na finančnú náhradu za minimálnu dobu ročnej dovolenky, ktorá pracovníkovi prináležala pred smrťou, čo je podľa § 7 ods. 4 [BUrlG] v spojení s § 1922 ods. 1 [BGB] vylúčené?

2. V prípade kladnej odpovede na prvú otázku, platí to aj v prípade, keď pracovný pomer vznikol medzi dvomi súkromnými osobami?“

III. Moja analýza

21. Svojou prvou otázkou, ktorej znenie je v oboch spojených veciach *Bauer* (C-569/16) a *Willmeroth* (C-570/16) rovnaké, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 7 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym právnym predpisom alebo praxi, ako sú tie vo veci samej, ktoré stanovujú, že nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok zanikne bez vzniku nároku na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok, ak sa pracovný pomer skončí z dôvodu úmrtia zamestnanca, a ktoré tak znemožňujú vyplatenie takejto náhrady dedičom poručiteľa.

¹² Pozri rozsudok z 22. novembra 2011, *KHS* (C-214/10, EU:C:2011:761, bod 44).

22. V prípade kladnej odpovede na túto prvú otázku sa vnútroštátny súd ďalej pýta, či sa dedič zosnulého pracovníka môže voči zamestnávateľovi, ktorý je osobou, ktorá sa spravuje verejným alebo súkromným právom, priamo odvolávať na článok 7 smernice 2003/88 alebo na článok 31 ods. 2 Charty, na účely zaplatenia náhrady za nevyčerpanú dovolenku.

23. Pokiaľ ide o uvedené ustanovenia nemeckého práva, pripomínam, že Súdny dvor vo svojom rozsudku Bollacke už rozhodol, že článok 7 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni takým vnútroštátnym právnym predpisom alebo praxi, o aké ide vo veci samej, ktoré stanovujú, že nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok zanikne bez vzniku nároku na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok, ak sa pracovný pomer skončí z dôvodu úmrtia zamestnanca.

24. Vnútroštátny súd sa však domnieva, že Súdny dvor nerozhodol o otázke, či je nárok na peňažnú náhradu súčasťou dedičstva aj v prípade, ak to vnútroštátne dedičské právo vylučuje. Podľa výkladu, ktorý uviedol vnútroštátny súd, z nemeckého práva vyplýva, že nárok poručiteľa na dovolenku zanikol jeho smrťou a po smrti poručiteľa sa tak nemohol premeniť na nárok na náhradu v zmysle § 7 ods. 4 BUrlG, pričom takýto nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok nemohol byť preto podľa § 1922 ods. 1 BGB súčasťou dedičstva. § 7 ods. 4 BUrlG v spojení s § 1922 ods. 1 BGB preto nemožno vykladať v tom zmysle, že nároky pracovníka týkajúce sa práva na dovolenku, ktorý zomrie počas trvania pracovného pomeru, prechádzajú na jeho dedičov. Spresňujem, že ide o taký stav v nemeckom práve, ktorý vyplýva z judikatúry Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd), o čom svedčí skutočnosť, že tento súd cituje svoje vlastné rozsudky.¹³

25. Tento súd navyše nevylučuje, že judikatúra Súdneho dvora týkajúca sa nároku na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok v prípade smrti pracovníka mohla vzniknúť na základe myšlienky, podľa ktorej nárok dediča pracovníka na takúto náhradu nemusí zodpovedať účelu, ktorý Súdny dvor pripísal právu na platenú dovolenku za kalendárny rok.¹⁴

26. Podľa môjho názoru tieto skutočnosti nespochybňujú riešenie, ktoré Súdny dvor prijal vo svojom rozsudku Bollacke.

27. Práve naopak, toto riešenie, pokiaľ nie je zbavené účinku pri jeho konkrétnom uplatnení, nevyhnutne zahŕňa prechod nároku na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok na dedičov zosnulého pracovníka prostredníctvom dedenia. Inak povedané, keďže Súdny dvor rozhodol, že nárok na dovolenku za kalendárny rok a nárok na získanie platby z tohto dôvodu predstavujú dve zložky jediného práva,¹⁵ že peňažná náhrada za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok má kompenzovať skutočnosť, že pracovník nemôže využiť svoje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok¹⁶ a je nevyhnutná na zabezpečenie potrebného účinku nároku pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok,¹⁷ a že nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok smrťou pracovníka nezaniká,¹⁸ z uvedeného je nevyhnutné vyvodiť, že dediči pracovníka musia mať možnosť uplatniť právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré prináležalo uvedenému pracovníkovi, a to vo forme peňažnej náhrady. Opačné riešenie by viedlo retroaktívne k strate nároku zosnulého pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok, a to z dôvodu „náhodnej udalosti vymykajúcej sa vplyvu tak zamestnanca, ako aj zamestnávateľa“¹⁹.

13 Pozri návrhy na začatie prejudiciálneho konania v oboch spojených veciach (bod 14).

14 Pozri podobné stanovisko VITEZ, B.: Holiday Pay: Now also to Be Enjoyed during the Afterlife. In: *European Law Reporter*. Verlag radical brain S.A., Luxembourg, 2014, č. 4, s. 114.

15 Pozri rozsudok Bollacke (body 16 a 20 a citovaná judikatúra).

16 Pozri v tomto zmysle rozsudok Bollacke (bod 17).

17 Pozri rozsudok Bollacke (bod 24).

18 Pozri rozsudok Bollacke (bod 26).

19 Pozri rozsudok Bollacke (bod 25).

28. Navyše z viacerých skutočností vyplýva, že Súdny dvor zohľadnil aspekt dedenia v riešení, ktoré prijal vo svojom rozsudku Bollacke.

29. Je teda potrebné uviesť, že v časti rozsudku Bollacke týkajúcej sa nemeckého práva sa cituje tak § 7 ods. 4 BUrlG, ako aj § 1922 ods. 1 BGB. Vnútroštátne právne predpisy uvedené vo výroku tohto rozsudku sa teda týkajú týchto dvoch ustanovení.²⁰

30. Okrem toho z opisu skutkových okolností v rozsudku Bollacke vyplýva, že Súdny dvor si bol dobre vedomý toho, že spor vo veci samej bol založený na tom, že zamestnávateľ zamietol žiadosť o získanie peňažnej náhrady za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok svojho manžela, ktorú podala pani Bollacke, z dôvodu pochybnosti tohto zamestnávateľa o existencii dedičského nároku.²¹

31. Navyše, už v štádiu rozsudku Bollacke bolo jasné, že ide o judikatúru Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd), podľa ktorej nárok na peňažnú náhradu za platenú dovolenku za kalendárny rok nevyčerpanú na konci pracovného pomeru nevzniká, ak tento pracovný pomer zanikol z dôvodu úmrtia pracovníka. Landesarbeitsgericht Hamm (Vyšší krajiný pracovný súd Hamm, Nemecko) vzniesol pochybnosti, pokiaľ ide o súlad tejto vnútroštátnej judikatúry s judikatúrou Súdneho dvora týkajúcou sa článku 7 smernice 2003/88.²²

32. Okrem toho otázka, či je nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok spojený s osobou pracovníka takým spôsobom, že tento nárok prináleží iba jemu, aby mohol ciele odpočinku a zotavenia súvisiace s poskytnutím platenej dovolenky za kalendárny rok uskutočniť aj v neskoršom čase, výslovne vyplýva zo znenia druhej otázky, ktorú položil Landesarbeitsgericht Hamm (Vyšší krajiný pracovný súd Hamm).

33. Z týchto konštatovaní vyvodzujem, že otázky, ktoré viedli k predloženiu prejednávanych návrhov na začatie prejudiciálneho konania, sa už vyskytovali vo veci, v ktorej bol vydaný rozsudok Bollacke. Súdny dvor teda pri vydaní svojho rozsudku vzal do úvahy aspekt dedenia tejto veci.

34. Je preto potrebné potvrdiť výklad, ktorý Súdny dvor poskytol vo svojom rozsudku Bollacke, a to že článok 7 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni takým vnútroštátnym právnym predpisom alebo praxi, o aké ide vo veci samej, ktoré stanovujú, že nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok zanikne bez vzniku nároku na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok, ak sa pracovný pomer skončí z dôvodu úmrtia pracovníka, a ktoré tak znemožňujú vyplatenie takejto náhrady dedičom poručiť.

35. Teraz je potrebné určiť dôsledky, ktoré musí vnútroštátny súd vyvodiť z tohto konštatovania nezlučiteľnosti medzi článkom 7 smernice 2003/88 a predmetným vnútroštátnym právom v sporoch, o ktorých rozhoduje.

20 Pozri rozsudok Bollacke (body 6 a 7).

21 Rozsudok Bollacke (bod 11).

22 Rozsudok Bollacke (bod 12).

36. Po prvé, pokiaľ ide o povinnosť vnútroštátnych súdov, aby sa prostredníctvom možnosti odvolávať sa na konformný výklad usilovali o „zmierlivý výklad“, aby sa „zamedzilo nezlučiteľnosti“, ktorá bola konštatovaná²³, je potrebné uviesť stanovisko Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd), podľa ktorého by nemohol vykladať § 7 ods. 4 BUrlG a § 1922 ods. 1 BGB v súlade s článkom 7 smernice 2003/88 tak, ako ho vyložil Súdny dvor. Vnútroštátny súd sa domnieva, že tak naráža na hranice konformného výkladu, ktoré predstavuje výklad *contra legem*, na základe posúdenia, ktoré, ako pripomína, musia vykonať samotné vnútroštátne súdy.²⁴

37. V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že Súdny dvor opakovane rozhodol, že „povinnosť členských štátov vyplývajúca z určitej smernice na dosiahnutie výsledku stanoveného touto smernicou, ako aj ich povinnosť prijať všetky potrebné opatrenia všeobecnej alebo osobitnej povahy na zabezpečenie plnenia tejto povinnosti sa vzťahuje na všetky orgány členských štátov vrátane súdnych orgánov v rozsahu ich právomocí“²⁵.

38. Podľa Súdneho dvora „z toho vyplýva, že uplatňujúc vnútroštátne právo, vnútroštátne súdy, ktoré majú podať jeho výklad, musia zohľadniť všetky predpisy tohto práva a uplatniť výkladové metódy, ktoré toto právo uznáva, aby bolo v čo najväčšej možnej miere vykladané v zmysle znenia textu, ako aj účelu predmetnej smernice, aby bol dosiahnutý výsledok stanovený smernicou a prispôbiť sa tak článku 288 tretiemu odseku ZFEÚ“²⁶.

39. Súdny dvor však rozhodol, že „zásada konformného výkladu vnútroštátneho práva má určité obmedzenia. Povinnosť vnútroštátneho súdu odvolávať sa na právo Únie pri výklade a uplatňovaní relevantných ustanovení vnútroštátneho práva je tak obmedzená všeobecnými zásadami práva a nemôže slúžiť ako základ na výklad *contra legem* vnútroštátneho práva“²⁷.

40. V tomto kontexte však Súdny dvor jasne spresnil, že „požiadavka konformného výkladu zahŕňa povinnosť vnútroštátnych súdov zmeniť prípadne ustálenú judikatúru, pokiaľ táto vychádza z výkladu vnútroštátneho práva, ktorý je nezlučiteľný s cieľmi smernice“²⁸.

41. Podľa Súdneho dvora preto vnútroštátny súd nemôže platne zastávať názor, že vnútroštátne ustanovenie nemôže vykladať v súlade s právom Únie len z toho dôvodu, že sústavne vykladal toto ustanovenie v zmysle, ktorý nie je zlučiteľný s týmto právom.²⁹

42. Vzhľadom na toto pripomenutie judikatúry Súdneho dvora prináleží vnútroštátnemu súdu, aby overil, či predmetné vnútroštátne ustanovenia vo veci samej, konkrétne § 7 ods. 4 BUrlG a § 1922 ods. 1 BGB, umožňujú výklad, ktorý je v súlade so smernicou 2003/88. V tejto súvislosti by mal zohľadniť skutočnosť, že na jednej strane sú tieto vnútroštátne ustanovenia formulované pomerne široko a všeobecne,³⁰ a na druhej strane to, že zo samotných návrhov na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že nezlučiteľnosť vnútroštátneho práva s právom Únie je založená na výklade uvedených ustanovení, ktorý urobil Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd).³¹ Zdá sa teda, že

23 Tieto výrazy som prebral od SIMON, D.: La panacée de l'interprétation conforme: injection homéopathique ou thérapie palliative? In: *De Rome à Lisbonne: les juridictions de l'Union européenne à la croisée des chemins, Mélanges en l'honneur de Paolo Mengozzi*. Bruylant, Bruxelles, 2013, s. 279 – 300, predovšetkým s. 299.

24 Pozri návrhy na začatie prejudiciálneho konania v oboch spojených veciach (bod 16).

25 Pozri najmä rozsudok z 19. apríla 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, bod 30 a citovaná judikatúra).

26 Pozri najmä rozsudok z 19. apríla 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, bod 31 a citovaná judikatúra).

27 Pozri najmä rozsudok z 19. apríla 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, bod 32 a citovaná judikatúra).

28 Pozri najmä rozsudky z 19. apríla 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, bod 33 a citovaná judikatúra), a zo 17. apríla 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, bod 72).

29 Pozri rozsudky z 19. apríla 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, bod 34), a zo 17. apríla 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, bod 73).

30 To okrem iného iste vysvetľuje aj to, prečo sa iné nemecké súdy, ktoré riešili tento problém, mohli domnievať, že je možné urobiť konformný výklad.

31 Pozri návrhy na začatie prejudiciálneho konania v oboch spojených veciach (bod 14).

pracovník je pozbavený v dôsledku svojej smrti práva na platenú dovolenku za kalendárny rok v peňažnej forme určenej na kompenzáciu toho, že tento pracovník nemohol využiť toto právo predtým, ako sa jeho pracovný pomer skončil, práve z dôvodu výkladu predmetných vnútroštátnych predpisov vo veci samej, ktorý urobil Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd).

43. Po druhé za predpokladu, že tento súd by naďalej zastával názor, že vnútroštátne právo nemôže vykladať v súlade s článkom 7 smernice 2003/88, je potrebné preskúmať, či má tento článok priamy účinok, a prípadne, či sa pani Bauerová a pani Broßonová naň môžu odvolávať voči zamestnávateľom svojich zosnulých manželov.

44. V tejto súvislosti z ustálenej judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že „vo všetkých prípadoch, v ktorých sú ustanovenia smernice obsahovo bezpodmienečné a dostatočne presné, majú jednotlivci právo sa na ne odvolávať pred vnútroštátnymi súdmi voči členskému štátu, pokiaľ tento štát neprebral smernicu do vnútroštátneho právneho poriadku v stanovenej lehote alebo ju neprebral správne“³².

45. Súdny dvor vo svojom rozsudku z 24. januára 2012, *Dominguez*³³, rozhodol, že článok 7 smernice 2003/88 spĺňa tieto kritériá „keďže členským štátom jednoznačne ukladá povinnosť dosiahnuť presne vymedzený výsledok, ktorá vzhľadom na uplatnenie stanoveného pravidla, spočívajúceho v tom, že sa každému pracovníkovi priznáva právo na platenú dovolenku za kalendárny rok v dĺžke minimálne štyroch týždňov, nie je obmedzená žiadnou podmienkou“³⁴. Navyše Súdny dvor v tomto istom rozsudku usúdil, že „aj keď článok 7 smernice 2003/88 ponecháva členským štátom priestor na voľnú úvahu pri prijímaní podmienok získania a udelenia práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré stanovuje, táto okolnosť neovplyvňuje presnosť a bezpodmienečnosť povinnosti stanovenej týmto článkom“. V tejto súvislosti Súdny dvor poznamenáva, že „článok 7 smernice 2003/88 sa nenachádza medzi... ustanoveniami [tejto smernice], od ktorých sa jej článok 17 umožňuje odchýliť“. Je preto podľa neho možné „stanoviť minimálnu ochranu, ktorú členské štáty musia podľa tohto článku 7 uplatniť v každom prípade“³⁵. Súdny dvor v bode 36 svojho rozsudku z 24. januára 2012, *Dominguez*³⁶, uvádza, že „článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 spĺňa podmienky potrebné na to, aby mal priamy účinok“.

46. Pokiaľ ide konkrétnejšie o článok 7 ods. 2 smernice 2003/88, uznanie jeho priameho účinku podľa môjho názoru vyplýva z rozsudku *Bollacke*, v ktorom Súdny dvor uviedol, že toto ustanovenie „nekladie žiadnu inú podmienku vzniku nároku na peňažnú náhradu, než je podmienka vyplývajúca zo skutočnosti, že jednak sa pracovný pomer skončil a jednak zamestnanec nevyčerpal celú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú mal nárok ku dňu skončenia pracovného pomeru“³⁷. Navyše podľa Súdneho dvora je v tomto istom rozsudku nárok na peňažnú náhradu podľa článku 7 ods. 2 smernice 2003/88 „priznaný priamo [touto] smernicou“³⁸.

47. Teraz je potrebné preskúmať, či sa dedič zosnulého pracovníka môže v každej z týchto spojených vecí priamo odvolávať na článok 7 smernice 2003/88 voči zamestnávateľovi, ktorý je osobou, ktorá sa spravuje verejným alebo súkromným právom, na účely zaplatenia peňažnej náhrady za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok, to znamená požívania peňažnej zložky práva na platenú dovolenku za kalendárny rok.

32 Pozri najmä rozsudok z 24. januára 2012, *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33, bod 33 a citovaná judikatúra).

33 C-282/10, EU:C:2012:33.

34 Pozri bod 34 tohto rozsudku.

35 Pozri rozsudok z 24. januára 2012, *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33, bod 35 a citovaná judikatúra).

36 C-282/10, EU:C:2012:33.

37 Pozri rozsudok *Bollacke* (bod 23). Pozri tiež rozsudok z 20. júla 2016, *Maschek* (C-341/15, EU:C:2016:576, bod 27).

38 Pozri rozsudok *Bollacke* (bod 28).

48. Zdá sa, že z dôvodu ustálenej judikatúry Súdneho dvora, ktorá odmieta priznať smerniciam priamy horizontálny účinok,³⁹ nie sú pani Bauerová a pani Broßonová vzhľadom na zaručenie účinnej ochrany práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorá prináležala ich zosnulým manželom, v rovnocennom postavení.

49. Keďže manžel pani Bauerovej bol zamestnancom Stadt Wuppertal, teda subjektu, ktorý sa spravuje verejným právom, pani Bauerová sa môže bez ťažkostí voči tomuto subjektu dovolávať svojho práva na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré, pripomínam, jej priamo priznáva článok 7 ods. 2 smernice 2003/88. Je totiž potrebné pripomenúť, že „osoby podliehajúce súdnej právomoci sa nemôžu dovolávať smernice voči jednotlivcom, ale môžu sa jej dovolávať voči štátu bez ohľadu na postavenie, v akom vystupuje – či ako zamestnávateľ, alebo ako verejný orgán. V jednom aj v druhom prípade je totiž potrebné zabrániť tomu, aby štát mohol využiť porušenie práva Únie“⁴⁰. Na základe týchto úvah Súdny dvor pripustil, že „osoby podliehajúce súdnej právomoci sa môžu dovolávať bezpodmienečných a dostatočne presných ustanovení nielen voči členskému štátu, ale aj voči všetkým jeho správnym orgánom, akými sú decentralizované orgány..., ale tiež... voči orgánom a subjektom, ktoré podliehajú štátnej moci alebo sú kontrolované štátom, alebo ktoré disponujú na tento účel mimoriadnymi právomocami v porovnaní s tými, ktoré vyplývajú z pravidiel uplatniteľných na vzťahy medzi jednotlivcami“⁴¹.

50. Vo veci Bauer (C-569/16) je preto potrebné Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) odpovedať tak, že vnútroštátny súd, ktorý rozhoduje o spore medzi jednotlivcom a subjektom, ktorý sa spravuje verejným právom, je v prípade, že nemôže uplatniteľné vnútroštátne právo vykladať v súlade s článkom 7 smernice 2003/88, v rámci svojich právomocí povinný zabezpečiť osobám podliehajúcim súdnej právomoci právnu ochranu, ktorá im vyplýva z tohto článku a zabezpečiť jeho plný účinok, pričom v prípade potreby neuplatní akékoľvek odporujúce vnútroštátne ustanovenie.

51. Sporná situácia pani Broßonovej je naproti tomu zložitejšia, keďže jej manžela zamestnávala osoba, ktorá sa spravuje súkromným právom. Z ustálenej judikatúry Súdneho dvora však vyplýva, že smernica nemôže sama osebe ukladať povinnosti jednotlivcovi, a teda sa na ňu ako takú voči takejto osobe nemožno pred vnútroštátnym súdom odvolávať.⁴² Napriek tomu, že smernica 2003/88 sa podľa jej článku 1 ods. 3 vzťahuje na všetky odvetvia činností, súkromné alebo verejné, spôsob, akým právo Únie môže pani Broßonovej priamo zaručiť priznanie peňažnej náhrady za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok, sa zdá byť komplikovanejšia a nezaobíde sa bez prekážok. Pokúsím sa to však dostatočne jasne vymedziť, aby to mohli v budúcnosti osoby podliehajúce súdnej právomoci ľahšie použiť vzhľadom na zabezpečenie účinnej ochrany takeého základného práva, akým je právo na platenú dovolenku za kalendárny rok.

52. V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že z ustálenej judikatúry vyplýva, že „základné práva zaručené v právnom poriadku Únie sa uplatnia vo všetkých situáciách, ktoré upravuje právo Únie“⁴³. Keďže § 7 ods. 4 BUrlG preberá smernicu Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času⁴⁴, ktorá bola kodifikovaná smernicou 2003/88, článok 31 ods. 2 Charty sa v konaní vo veci samej uplatní.

39 Pozri najmä rozsudok z 24. januára 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, bod 37 a citovaná judikatúra).

40 Pozri najmä rozsudok z 24. januára 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, bod 38 a citovaná judikatúra).

41 Pozri najmä rozsudok z 10. októbra 2017, Farrell (C-413/15, EU:C:2017:745, bod 33 a citovaná judikatúra).

42 Pozri najmä rozsudok z 24. januára 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, bod 37 a citovaná judikatúra).

43 Pozri najmä rozsudok z 15. januára 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, ďalej len „rozsudok Association de médiation sociale“, EU:C:2014:2, bod 42 a citovaná judikatúra).

44 Ú. v. ES L 307, 1993, s. 18; Mim. vyd. 05/002, s. 197.

53. Na základe tohto spresnenia sa domnievam, že vnútroštátny súd, ktorý rozhoduje o spore medzi dvoma jednotlivcami, je v prípade, že nemôže uplatniteľné vnútroštátne právo vykladať v súlade s článkom 7 smernice 2003/88, v rámci svojich právomocí povinný zabezpečiť osobám podliehajúcim súdnej právomoci právnu ochranu, ktorá im vyplýva z článku 31 ods. 2 Charty, a zabezpečiť plný účinok tohto ustanovenia, pričom v prípade potreby neuplatní akékoľvek odporujúce vnútroštátne ustanovenie. Podľa môjho názoru má článok 31 ods. 2 Charty vlastnosti potrebné na to, aby sa naň v spore medzi jednotlivcami mohlo priamo odvolávať, aby sa zabránilo uplatneniu vnútroštátnych ustanovení, ktoré zbavujú pracovníka jeho práva na platenú dovolenku za kalendárny rok. Navrhujem preto Súdnemu dvoru, aby prijal podobné riešenie tomu, ktoré prijal, pokiaľ ide o všeobecnú zásadu zákazu diskriminácie na základe veku⁴⁵ a články 21 a 47 Charty.⁴⁶

54. Pripomínam, že podľa článku 31 ods. 2 Charty má „každý pracovník... právo... na každoročnú platenú dovolenku“. Ako Súdny dvor už uviedol, právo na platenú dovolenku za kalendárny rok je tak výslovne zakotvené v tomto článku Charty, ktorej článok 6 ods. 1 ZEÚ priznáva rovnakú právnu silu ako Zmluvám.⁴⁷

55. Z vysvetliviek k článku 31 ods. 2 Charty vyplýva, že toto ustanovenie „je založen[é] na smernici 93/104..., článku 2 Európskej sociálnej charty a bodu 8 Charty základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva“⁴⁸. Pripomínam, že smernica 93/104 bola následne kodifikovaná smernicou 2003/88 a že zo znenia článku 7 ods. 1 smernice 2003/88⁴⁹, ktoré je ustanovením, od ktorého sa podľa tejto smernice nemožno odchyliť, vyplýva, že každý pracovník má nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok v trvaní najmenej štyroch týždňov. Súdny dvor opakovane rozhodol, že toto právo na platenú dovolenku za kalendárny rok musí byť považované za mimoriadne dôležitú zásadu sociálneho práva Únie, ktorú príslušné vnútroštátne orgány môžu uplatňovať len v medziach výslovne vytyčených samotnou smernicou 2003/88.⁵⁰

56. Z takto opísaného normatívneho systému vyplýva, že právo na platenú dovolenku za kalendárny rok predstavuje mimoriadne dôležitú zásadu sociálneho práva Únie, ktorá je zakotvená v článku 31 ods. 2 Charty a konkretizovaná smernicou 2003/88.

57. Prostredníctvom judikatúry zameranej na potrebu zaručiť účinnosť základných sociálnych práv poskytujú prejednávanej veci Súdnemu dvoru príležitosť, aby umožnil, aby bolo právo na platenú dovolenku za kalendárny rok kvalifikované nielen ako mimoriadne dôležitá zásada sociálneho práva Únie, ale tiež, a najmä, ako plnohodnotné základné sociálne právo.⁵¹ Navrhujem preto Súdnemu dvoru, aby posilnil vymáhateľnosť základných sociálnych práv, ktoré majú vlastnosti, na základe ktorých sa v sporoch medzi jednotlivcami na ne možno priamo odvolávať.

58. V súlade s analýzou, ktorú urobil Súdny dvor vo svojom rozsudku *Association de médiation sociale*, sa mi zdá právne odôvodnené uznať, aby bolo v sporoch medzi jednotlivcami možné priamo sa odvolávať na článok 31 ods. 2 Charty, aby sa zabránilo uplatneniu vnútroštátnych ustanovení, ktoré zbavujú pracovníkov ich práva na platenú dovolenku za kalendárny rok.

45 Pozri najmä rozsudok z 19. apríla 2016, *DI* (C-441/14, EU:C:2016:278, body 35 až 37 a citovaná judikatúra).

46 Pozri rozsudok zo 17. apríla 2018, *Egenberger* (C-414/16, bod 79).

47 Pozri najmä rozsudok z 29. novembra 2017, *King* (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 33 a citovaná judikatúra).

48 Pozri vysvetlivky k článku 31 (Ú. v. EÚ C 303, 2007, s. 26).

49 Rovnako ako zo znenia článku 7 ods. 1 smernice 93/104.

50 Pozri najmä rozsudok z 29. novembra 2017, *King* (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 32 a citovaná judikatúra).

51 Môžu byť sociálne práva uznané Chartou skutočne kvalifikované ako „základné“, ak je väčšina z nich zbavená priameho horizontálneho účinku? O tejto otázke pozri *FABRE, A.*: La „fondamentalisation“ des droits sociaux en droit de l'Union européenne. In: *La protection des droits fondamentaux dans l'Union européenne, entre évolution et permanence*. Bruylant, Bruxelles, 2015, s. 163 – 194.

59. Súdny dvor v tomto rozsudku zopakoval, že odmieta smerniciam priznať priamy horizontálny účinok, pričom pripomenul svoju ustálenú judikatúru, podľa ktorej ustanovenie smernice zaručujúce jednotlivcovi práva alebo ukladajúce mu povinnosti – hoci aj jasné, presné a bezpodmienečné – nemožno samo osebe uplatniť v spore, v ktorom stoja proti sebe výhradne jednotlivci.⁵²

60. Vnútroštátny súd uviedol, že nemohol vykonať nápravu neexistencie priameho horizontálneho účinku smerníc, ktorú predstavuje výklad vnútroštátneho práva v súlade s predmetnou smernicou. Súdny dvor preto musel overiť, či analogicky s tým, ako rozhodol vo svojom rozsudku z 19. januára 2010, *Kücükdeveci*⁵³, sa v spore medzi jednotlivcami možno odvolávať na článok 27 Charty,⁵⁴ samostatne alebo v spojení s ustanoveniami smernice 2002/14/ES⁵⁵, aby sa prípadne zabránilo uplatneniu vnútroštátneho ustanovenia, ktoré nie je v súlade s touto smernicou.

61. Potom, ako Súdny dvor uviedol, že článok 27 Charty je uplatniteľný v spore vo veci samej, zdôraznil, že zo znenia tohto článku jasne vyplýva, že aby tento článok nadobudol úplný účinok, musí byť spresnený ustanoveniami práva Únie alebo vnútroštátneho práva.⁵⁶

62. Súdny dvor v tejto súvislosti uvádza, že „zákaz vylúčiť z výpočtu počtu zamestnancov určitú kategóriu osôb, ktorá do tohto okruhu v rámci uvedeného výpočtu pôvodne patrila, uvedený v článku 3 ods. 1 smernice 2002/14 a adresovaný členským štátom, sa totiž nedá ako priamo uplatniteľné právne pravidlo vyvodiť ani zo znenia článku 27 Charty, ani z vysvetlení k danému článku“⁵⁷.

63. To mu umožňuje poznamenať, že „okolnosti veci samej sa líšia od okolností, ktoré viedli k... rozsudku [z 19. januára 2010, *Kücükdeveci* (C-555/07, EU:C:2010:21)], pretože zásada zákazu diskriminácie na základe veku, o ktorú išlo v poslednej uvedenej veci a ktorá je zakotvená v článku 21 ods. 1 Charty, stačí sama osebe na to, aby bolo jednotlivcom priznané subjektívne samostatne uplatniteľné právo“⁵⁸.

64. Súdny dvor z toho vyvodzuje, že „na samotný článok 27 Charty sa... v spore, ako je spor vo veci samej, nemožno odvolávať s cieľom dospieť k záveru, že by sa nemalo použiť vnútroštátne ustanovenie, ktoré nie je v súlade so smernicou 2002/14“⁵⁹.

65. Súdny dvor spresňuje, že „toto konštatovanie nemožno vyvrátiť ani článkom 27 Charty v spojení s ustanoveniami smernice 2002/14, keďže ak tento článok nestačí sám osebe na to, aby bolo jednotlivcom priznané subjektívne samostatne uplatniteľné právo, nemôže to byť inak ani v prípade takého spojenia“⁶⁰.

52 Rozsudok *Association de médiation sociale* (bod 36 a citovaná judikatúra).

53 C-555/07, EU:C:2010:21.

54 Tento článok, nazvaný „Právo pracovníkov na informácie a konzultácie v rámci podniku“, stanovuje, že „pracovníkom alebo ich zástupcom sa zaručuje na zodpovedajúcich úrovniach právo na informácie a konzultácie v primeranom čase v prípadoch a za podmienok ustanovených právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou“.

55 Smernica Európskeho parlamentu a Rady z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve (Ú. v. ES L 80, 2002, s. 29; Mim. vyd. 05/004, s. 219).

56 Rozsudok *Association de médiation sociale* (bod 45).

57 Rozsudok *Association de médiation sociale* (bod 46).

58 Rozsudok *Association de médiation sociale* (bod 47). Pozri v rovnakom zmysle, pokiaľ ide o zákaz akejkoľvek diskriminácie z dôvodu náboženstva alebo viery zakotvenej v článku 21 ods. 1 Charty, rozsudok zo 17. apríla 2018, *Egenberger* (C-414/16, EU:C:2018:257, bod 76).

59 Rozsudok *Association de médiation sociale* (bod 48).

60 Rozsudok *Association de médiation sociale* (bod 49).

66. Účastník konania, ktorý bol poškodený nesúladosť vnútroštátneho práva s právom Únie, sa teda musí uspokojiť s nápravou, ktorá spočíva v možnosti „odvolať [sa] na judikatúru vyvedenú z rozsudku z 19. novembra 1991, Francovich a i. (C-6/90 a C-9/90, [EU:C:1991:428]), aby mu prípadne bola priznaná náhrada spôsobenej škody“⁶¹.

67. Súdny dvor sa tak vo svojom rozsudku Association de médiation sociale vyjadril, že v sporoch medzi jednotlivcami sa nemožno priamo odvolávať na nijaké ustanovenia hlavy IV Charty s názvom „Solidarita“. Týmto spôsobom mohol Súdny dvor upokojiť určité obavy z jeho predpokladaného sklonu k tomu, že v širokej miere pripustí v sporoch medzi jednotlivcami možnosť priamo sa odvolávať na základné sociálne práva uznané Chartou.

68. Možno zdôrazniť, že riešenie prijaté Súdny dvorom v tomto rozsudku nie je vzhľadom na účinnú ochranu základných sociálnych práv bez nevýhod.⁶² Taktiež sa možno domnievať, že článok 52 ods. 5 Charty nielenže nevylučuje, ale výslovne umožňuje, aby sa na ustanovenie Charty, ktoré priznáva „zásadu“, mohlo pred vnútroštátnymi súdmi priamo odvolávať na účely preskúmania zákonnosti vnútroštátnych právnych predpisov, ktorými sa vykonáva právo Únie.

69. Je tiež pochopiteľné, že Súdny dvor sa v úlohe subjektu, ktorý podáva výklad Charty, a pri plnom rešpektovaní zásady delby moci domnieva, že je viazaný znením ustanovení Charty, a to najmä vtedy, ak tieto ustanovenia priznávajú právo alebo zásadu „v prípadoch a za podmienok ustanovených právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou“, tak ako článok 27 Charty.

70. Podľa tohto prístupu sa možno domnievať, že Súdny dvor svojím rozsudkom Association de médiation sociale, bez toho, aby sa v tomto zmysle vyjadril jasne, rešpektoval *summa divisio* medzi zásadami vyhlásenými v Charte, ktoré by sa uplatňovali obmedzene a nepriamo, a právami uznanými Chartou, ktoré sa môžu ako také uplatňovať úplne a priamo.

71. Bez ohľadu na to sa nebudem púšťať do diskusie o účinkoch práv a zásad uznaných Chartou a o ich stupni vymáhateľnosti, pretože podľa môjho názoru je vzhľadom na samotné znenie článku 31 ods. 2 Charty nesporné, že platená dovolenka za kalendárny rok predstavuje právo pracovníkov.⁶³

72. Rád by som sa sústredil na to, čo výslovne vyplýva z rozsudku Association de médiation sociale, a síce, že ani smernica 2002/14, ani článok 27 Charty, či už samy osebe alebo v spojení, nemôžu jednotlivcom v horizontálnom spore priznať samostatne priamo uplatniteľné právo.

61 Rozsudok Association de médiation sociale (bod 50 a citovaná judikatúra). Čo sa nie bezdôvodne mohlo kvalifikovať ako „chabá náprava“ vzhľadom na ťažkosti, ktoré má poškodený účastník pri podaní žaloby o náhradu škody proti dotknutému členskému štátu: pozri VAN RAEPENBUSCH, S.: *Droit institutionnel de l'Union européenne*, 2. vydanie, Larcier, Bruxelles, 2016, s. 486.

62 Pozri najmä TINIÈRE, R.: L'invocabilité des principes de la Charte des droits fondamentaux dans les litiges horizontaux. In: *Revue des droit et libertés fondamentaux*, 2014, kronika č. 14, ktorý uvádza, že z rozsudku Association de médiation sociale vyplýva, že „jednotlivci sa v horizontálnych sporoch nemôžu odvolávať na sociálne práva zaručené chartou vo forme zásad. Vzhľadom na to, že väčšina pracovných pomerov je uzavretá medzi jednotlivcami, toto riešenie ich implicitne zbavuje akéhokoľvek právneho účinku okrem prípadov, keď je pracovný pomer uzavretý so štátnym orgánom... Ide teda o celú škálu sociálnych práv a [Charty], ktoré prechádzajú z oblasti pozitívneho práva do oblasti prázdnych rečí“ (s. 6). Autor sa sťažuje na nedostatok „účinnnej ochrany základného práva – to, že ide o zásadu, mu neuberá nič na jeho zásadnom význame – ktorého porušenie bolo zároveň riadne konštatované“ a tiež poukazuje na riziko spočívajúce v prístupe Súdneho dvora voči vnútroštátnym súdom a Európskemu súdu pre ľudské práva, pokiaľ ide o „uznanie rovnocennej ochrany“ (s. 7). Pozri rovnako VAN RAEPENBUSCH, S.: *Droit institutionnel de l'Union européenne*. 2. vydanie, Larcier, Bruxelles, 2016, ktorý, pokiaľ ide o riešenie, ktoré prijal Súdny dvor vo svojom rozsudku Association de médiation sociale, poznamenáva, že „z dôvodu povinného používania smernice ako metódy sociálnej právnej úpravy na úrovni Únie sú možnosti odvolávania sa na sociálne ustanovenia Charty, ktoré má osoba podliehajúca súdnej právomoci, ktorá je obeťou nezlučiteľnosti uplatniteľného vnútroštátneho práva, značne obmedzené“ (s. 485).

63 Pozri v tomto zmysle LENAERTS, K.: La solidarité ou le chapitre IV de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. In: *Revue trimestrielle des droits de l'homme*. Larcier, Bruxelles, 2010, č. 82, s. 217 – 236, ktorý má tendenciu zaradiť do kategórie „práv s dôsledkami, ktoré sú s nimi spojené, najmä pokiaľ ide o možnosť odvolávať sa..., právo na spravodlivé a primerané pracovné podmienky (článok 31)“ (s. 227, § 28). Pozri tiež v tom istom zmysle BOGG, A.: Article 31: Fair and just working conditions. In: PEERS, S., HERVEY, T., KENNER, J., WARD, A.: *The EU Charter of Fundamental Rights: a commentary*. Hart Publishing, Oxford, 2014, s. 833 – 868, predovšetkým s. 849, § 31.34 a § 31.35, ako aj BAILLEUX, A., DUMONT, H.: *Le pacte constitutionnel européen, Tome 1: Fondements du droit institutionnel de l'Union*. Bruylant, Bruxelles, 2015, s. 436, § 1030. Okrem toho pozri návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Tančev vo veci King (C-214/16, EU:C:2017:439, bod 52).

73. Inak povedané, skutočnosť, že popri sebe existuje príslušné ustanovenie Charty a predpis sekundárneho práva Únie, ktorý ho spresňuje, neposkytuje možnosť priamo sa odvolávať na toto ustanovenie.⁶⁴ Zároveň z odôvodnenia Súdneho dvora v rozsudku *Association de médiation sociale* vyplýva, že možnosť priamo sa odvolávať na ustanovenia Charty v horizontálnych sporoch nie je vylúčená. Takáto možnosť odvolávať sa existuje, ak predmetný článok Charty stačí sám osebe na to, aby bolo jednotlivcom priznané samostatne uplatniteľné právo.⁶⁵ Podľa Súdneho dvora to neplatí v prípade článku 27 Charty, ktorý, ako vyplýva z jeho znenia, aby nadobudol úplný účinok, musí byť „spresnený ustanoveniami práva Únie alebo vnútroštátneho práva“⁶⁶.

74. Logika odôvodnenia Súdneho dvora v rozsudku *Association de médiation sociale* je podľa môjho názoru založená na myšlienke, podľa ktorej smernica, ktorá konkretizuje základné právo uznané ustanovením Charty, nemôže tomuto ustanoveniu priznať vlastnosti potrebné na to, aby sa naň v spore medzi jednotlivcami mohlo priamo odvolávať, pretože sa konštatovalo, že samotnému uvedenému ustanoveniu nemôžu byť ani vzhľadom na jeho znenie, ani vzhľadom na vysvetlivky k nemu, takéto vlastnosti priznané. Podľa tohto prístupu totiž nie je možné, aby smernica, ktorá nemá priamy horizontálny účinok, odovzdala takúto vlastnosť ustanoveniu Charty.

75. Rozsudok *Association de médiation sociale* teda ukončil nejasnosť, ktorá mohla vyplývať zo znenia rozsudku z 19. januára 2010, *Kücükdeveci*⁶⁷, tým že odkazuje na možnosť odvolávať sa na „zásadu zákazu diskriminácie na základe veku, ako ju konkretizuje smernica 2000/78[ES]⁶⁸“⁶⁹. Nespochybňuje táto formulácia ustálenú judikatúru, ktorá sa týka neexistencie priameho horizontálneho účinku smerníc, alebo dokonca hierarchiu predpisov?⁷⁰ Pokiaľ ide o tieto otázky, z rozsudku *Association de médiation sociale* jasne vyplýva, že judikatúra vyplývajúca z rozsudku z 19. januára 2010, *Kücükdeveci*⁷¹, pretrváva a že v spore medzi jednotlivcami sa v prípade potreby možno odvolávať len na predpis, ktorý má právnu silu primárneho práva.⁷² Tento rozsudok sa preto môže v rozsahu, v akom uznáva prípadnú priamu možnosť odvolávať sa na ustanovenia Charty v horizontálnych sporoch, považovať za rozsudok, ktorý poskytuje dodatočnú nápravu neexistencie priameho horizontálneho účinku smerníc.⁷³

64 „Zásady“ v zmysle Charty „by sa nikdy nemohli odchyliť od ich vrodenej normatívnej neúplnosti. Táto neúplnosť by bola rozhodujúca, pričom všetky možné smernice, nech by boli akokoľvek jasné, presné a bezpodmienečné, by na tom nemohli nič zmeniť“, pozri FABRE, A.: *La „fondamentalisation“ des droits sociaux en droit de l’Union européenne*. In: *La protection des droits fondamentaux dans l’Union européenne, entre évolution et permanence*. Bruylant, Bruxelles, 2015, s. 163 – 194, predovšetkým s. 185. Ako poznamenáva 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*. In: *Cahiers de droit européen*. Larcier, Bruxelles, 2014, č. 2, s. 305 – 336, v tomto rozsudku Súdny dvor v odôvodnení postupoval „analýzou smerníc, postupným preskúmaním účinkov smerníc a Charty a odmietnutím akejkoľvek pridanej hodnoty možnosti odvolávať sa na smernice a Chartu súčasne“ (s. 310).

65 Preto je možné považovať rozsudok *Association de médiation sociale* za „malú revolúciu v oblasti ochrany základných práv tým, že za určitých podmienok Charte implicitne priznáva priamy horizontálny účinok“: Pozri CARPANO, E., 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*. In: *Revue de droit du travail*. Dalloz, Paris, 2014, č. 5, s. 312 – 320, predovšetkým s. 317.

66 Rozsudok *Association de médiation sociale* (bod 45).

67 C-555/07, EU:C:2010:21.

68 Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, 2000, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79).

69 Pozri najmä bod 51 tohto rozsudku.

70 Pozri v tejto súvislosti BAILLEUX, A.: *La Cour de justice, la Charte des droits fondamentaux et l’intensité normative des droits sociaux*. In: *Revue de droit social*, La Charte, Bruges, 2014, č. 3, s. 283 – 308, predovšetkým s. 293.

71 C-555/07, EU:C:2010:21.

72 Pozri BAILLEUX, A.: *La Cour de justice, la Charte des droits fondamentaux et l’intensité normative des droits sociaux*. In: *Revue de droit social*, La Charte, Bruges, 2014, č. 3, s. 283 – 308, predovšetkým s. 294 a 295. Pozri tiež v tom istom zmysle CARPANO, E., 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*. In: *Revue de droit du travail*. Dalloz, Paris, 2014, č. 5, s. 312 – 320, ktorí, pokiaľ ide o zásadu zákazu diskriminácie na základe veku, uvádzajú, že možnosť odvolávať sa na túto zásadu „nevyplyva ani tak zo spojenia všeobecnej zásady so smernicou, ako zo sebestačnosti samotnej všeobecnej zásady.... Inak povedané, prípadný účinok vylúčenia nie je viazaný na účinok smernice, ale len na účinok zásady alebo základného práva, ktoré musia byť sebestačné“ (s. 319).

73 Pozri v tomto zmysle 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*. In: *Cahiers de droit européen*. Larcier, Bruxelles, 2014, č. 2, s. 305 – 336, predovšetkým s. 316, § 8.

76. Súdny dvor sa držal tejto judikatúry v rozsudku zo 17. apríla 2018, Egenberger⁷⁴, pričom uznal možnosť priamo sa odvolávať v spore medzi jednotlivcami na článok 21 Charty v rozsahu, v akom zakazuje akúkoľvek diskrimináciu z dôvodu náboženstva alebo viery,⁷⁵ ako aj na článok 47 Charty, ktorý sa týka práva na účinnú súdnu ochranu.⁷⁶

77. Na rozdiel od toho, čo bolo niekedy možné tvrdiť, uznanie prípadnej možnosti priamo sa odvolávať na ustanovenia Charty v horizontálnych sporoch, ktoré podľa môjho názoru predstavuje hlavný prínos rozsudku Association de médiation sociale, nie je v rozpore s článkom 51 Charty, pretože cieľom tohto uznania je zabezpečiť, aby členské štáty, ktorým sú ustanovenia Charty určené, dodržiavali pri výkone práva Únie základné práva, ktoré sú v Charte uznané. Okolnosť, že sa možno v horizontálnom spore odvolávať na tieto práva, nie je z tohto pohľadu rozhodujúca, a v žiadnom prípade neumožňuje členským štátom, aby sa vyhli konštatovaniu porušenia Charty pri vykonávaní práva Únie.⁷⁷

78. Je teda potrebné s konečnou platnosťou odstrániť prekážku, ktorú by mohol predstavovať článok 51 ods. 1 Charty v súvislosti s možnosťou priamo sa odvolávať na ustanovenia Charty v sporoch medzi jednotlivcami. Hoci tento článok stanovuje, že ustanovenia Charty sú „určené pre inštitúcie, orgány, úrady a agentúry Únie, a tiež pre členské štáty výlučne vtedy, ak vykonávajú právo Únie“, uvedený článok výslovne nevylučuje akýkoľvek účinok Charty vo vzťahoch medzi jednotlivcami.⁷⁸ Je potrebné dodať, že Súdny dvor uznal priamy horizontálny účinok viacerých ustanovení primárneho práva Únie, hoci boli vzhľadom na ich znenie adresované členským štátom.⁷⁹

79. Z vyššie uvedeného vyplýva, že Súdny dvor svojím rozsudkom Association de médiation sociale zaviedol metódu analýzy súladu ochrany poskytovanej smernicami a predpismi na ochranu základných práv.⁸⁰ Prejednávané veci ponúkajú Súdnemu dvoru príležitosť, aby doplnil a spresnil túto metódu analýzy, tento krát pokiaľ ide o článok 31 ods. 2 Charty, ktorý má podľa môjho názoru na rozdiel od jej článku 27 vlastnosti potrebné na to, aby sa naň v spore medzi jednotlivcami mohlo priamo odvolávať, aby sa v prípade potreby zabránilo uplatneniu odporujúcej vnútroštátnej právnej úpravy.

74 C-414/16, EU:C:2018:257.

75 Na účely upevnenia tohto uznania Súdny dvor uviedol, že „vzhľadom na svoju kogentnú povahu sa článok 21 Charty v zásade neodlišuje od rozličných ustanovení zakladajúcich zmlúv, ktoré zakazujú diskrimináciu z rôznych dôvodov, vrátane takej diskriminácie, ktorá vyplýva zo zmlúv uzavretých medzi jednotlivcami“ [rozsudok zo 17. apríla 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, bod 77), ktorý cituje rozsudky z 8. apríla 1976, Defrenne (43/75, EU:C:1976:56, bod 39); zo 6. júna 2000, Angonese (C-281/98, EU:C:2000:296, body 33 až 36); z 3. októbra 2000, Ferlini (C-411/98, EU:C:2000:530, bod 50), ako aj z 11. decembra 2007, International Transport Workers' Federation a Finnish Seamen's Union (C-438/05, EU:C:2007:772, body 57 až 61)]. Toto sa zhoduje s poznámkami, ktoré urobili CARPANO, E., 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. In: *Revue de droit du travail*. Dalloz, Paris, 2014, č. 5, s. 312 – 320, podľa ktorých, pokiaľ ide o rozsudok Association de médiation sociale, „priznaním prípadného priameho horizontálneho účinku ustanoveniam Charty by Súdny dvor len vyvodil dôsledky z prirovnávania Charty k primárnemu právu Únie, ktoré je zakotvené v Lisabonskej zmluve“ (s. 320).

76 Podľa Súdného dvora tento článok „je sám osebe postačujúci a nemusí byť spresnený ustanoveniami práva Únie alebo vnútroštátnym právom na to, aby bolo jednotlivcom priznané samostatne uplatniteľné právo“ (rozsudok zo 17. apríla 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, bod 78).

77 Pozri v tejto súvislosti BAILLEUX, A.: La Cour de justice, la Charte des droits fondamentaux et l'intensité normative des droits sociaux. In: *Revue de droit social*, La Charte, Bruges, 2014, č. 3, s. 283 – 308, predovšetkým s. 305.

78 Pozri v tomto zmysle ROBIN-OLIVIER, S.: Article 31 – Conditions de travail justes et équitables. In: *Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, Commentaire article par article*. Bruylant, Bruxelles, 2018, s. 679 – 694, predovšetkým s. 693, § 29.

79 Tamže.

80 Pozri 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. In: *Cahiers de droit européen*. Larcier, Bruxelles, 2014, č. 2, s. 305 – 336, predovšetkým s. 311 a nasl.

80. Na to, aby sa na dotknuté ustanovenie Charty bolo možné priamo odvolávať, musí mať vzhľadom na svoje skutočné vlastnosti, aké vyplývajú z jeho znenia, kogentnú povahu a musí byť sebestačné.⁸¹

81. Základné právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, ako je formulované v článku 31 ods. 2 Charty, má nepochybne kogentnú povahu. Súdny dvoj vo svojej judikatúre konzistentne zdôraznil význam a kogentnú povahu práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, pričom uviedol, že ide o „mimoriadne dôležitú zásadu sociálneho práva Spoločenstva, od ktorej sa nemožno odchyliť“⁸². Toto právo je preto záväzné nielen pre orgány verejnej moci, ale aj v pracovnoprávných vzťahoch medzi jednotlivcami. Ide o kritérium, ktoré Súdny dvor zohľadnil už vo svojom rozsudku z 8. apríla 1976, Defrenne (43/75, EU:C:1976:56).⁸³

82. Navyše, ako som uviedol vyššie, dotknuté ustanovenie Charty musí byť sebestačné,⁸⁴ čo znamená, že prijatie dodatočného predpisu práva Únie alebo vnútroštátneho práva nemusí byť nevyhnutné na to, aby bolo základné právo uznané Chartou uplatniteľné.⁸⁵ Inak povedané, na to, aby malo dotknuté ustanovenie Charty voči jednotlivcom priamy účinok, sa nevyžaduje žiaden dodatočný akt.

83. Konkrétne sa domnievam, že vzhľadom na jeho znenie nevyžaduje článok 31 ods. 2 Charty žiaden dodatočný akt na to, aby mal voči jednotlivcom priamy účinok. Za takýchto okolností môže byť prijatie aktu sekundárneho práva Únie a/alebo vykonávacích opatrení členskými štátmi určite užitočné na to, aby jednotlivcom konkrétne umožnilo priznanie dotknutého základného práva. Prijatie takýchto opatrení, ktoré nevyžaduje znenie dotknutého ustanovenia Charty, nie je nevyhnutné na to, aby toto ustanovenie mohlo mať v sporoch, v ktorých majú rozhodnúť vnútroštátne súdy, priamy účinok.⁸⁶

81 Pozri v tomto zmysle LENAERTS, K.: *L'invocabilité du principe de non-discrimination entre particuliers*. In: *Le droit du travail au XXI^e siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez*. Larcier, Bruxelles, 2015, s. 89 – 105, ktorý, pokiaľ ide o zásadu zákazu diskriminácie na základe veku, poznamenáva, že „výklad rozsudku Mangold v spojení s rozsudkom Küçükdeveci a AMS naznačuje, že horizontálna možnosť odvolávať sa na [túto zásadu] je v prvom rade založená na jej kogentnej povahe... V druhom rade normatívna sebestačnosť uvedenej zásady zohrávala rozhodujúcu úlohu v odôvodnení Súdneho dvora. Táto sebestačnosť umožňuje odlišiť uplatniteľné predpisy na ústavnej úrovni od predpisov, ktoré na svoju uplatniteľnosť potrebujú zásah zákonodarcu. Uvedená normatívna sebestačnosť tak umožňuje priznať zásade zákazu diskriminácie priamy horizontálny účinok bez toho, aby narušila ústavné rozdelenie právomocí, ktoré vyžadujú autori zmlúv... Keďže uvedená zásada ‚stačí sama osebe na to, aby bolo jednotlivcom priznané subjektívne samostatne uplatniteľné právo‘, nezasahuje do výsad normotvorcu Únie alebo vnútroštátneho zákonodarcu. Naproti tomu, keďže článok 27 Charty na to, aby bol uplatniteľný, potrebuje zásah zákonodarcu tak na úrovni Únie, ako aj na úrovni členských štátov, nemôže mať takýto priamy účinok“ (s. 104 a 105).

82 Pozri najmä rozsudok z 22. apríla 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, bod 28 a citovaná judikatúra). Ako všeobecnejšie uvádza BOGG, A.: Article 31: Fair and just working conditions. In: PEERS, S., HERVEY, T., KENNER, J., WARD, A.: *The EU Charter of Fundamental Rights: a commentary*. Hart Publishing, Oxford, 2014, s. 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. Pozri tiež rozsudok zo 6. júna 2000, Angonese (C-281/98, EU:C:2000:296, body 34 a 35).

84 Ako to uvádza WALKILA, S.: *Horizontal Effect of Fundamental Rights in EU Law*. Europa Law Publishing, Groning, 2016, „the 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 tejto súvislosti „the 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 Pozri v tejto súvislosti VAN RAEPENBUSCH, S.: *Droit institutionnel de l'Union européenne*. 2. vydanie, Larcier, Bruxelles, 2016, ktorý sa domnieva, že po tom, ako bol vydaný rozsudok Association de médiation sociale, „je jasne stanovené, že aj vo vzťahoch súkromného práva sa možno autonómne odvolávať na predpisy na ochranu základných práv Charty, ktoré spĺňajú podmienku sebestačnosti, čo im priznáva *self-sufficient* povahu, výraz, ktorý používa klasická terminológia medzinárodného verejného práva, aby sa zabránilo uplatneniu odporujúceho pravidla vnútroštátneho práva, ak predmetná situácia súvisí s právom Únie“ (s. 487). V tejto súvislosti pripomínam, že „*self sufficient* povaha znamená... autonómnou uplatniteľnosť medzinárodného pravidla, ktoré je charakteristické svojou normatívnou schopnosťou“, pozri VERHOEVEN, J.: La notion d'„applicabilité directe“ du droit international. In: *Revue belge de droit international*. Bruylant, Bruxelles, 1985, s. 243 – 264, predovšetkým s. 248. Pozri tiež VANDAELE, 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. In: *Working Paper* č. 15, december 2001, K.U. Leuven, Faculté de droit, Institut de droit international, dostupné na tejto internetovej adrese: <https://www.law.kuleuven.be/iir/nl/onderzoek/working-papers/WP15f.pdf>.

86 Pozri v tejto súvislosti BOGG, A.: Article 31: Fair and just working conditions. In: PEERS, S., HERVEY, T., KENNER, J., 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 vyššie uvedeného vyplýva, že článok 31 ods. 2 Charty má v rozsahu, v akom uznáva právo každého pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok, vlastnosti potrebné na to, aby sa naň v spore medzi jednotlivcami bolo možné priamo odvolávať, s cieľom zabrániť uplatneniu vnútroštátneho ustanovenia, ktoré zbavuje pracovníka takéhoto práva. Ako som vyššie uviedol, tak to je v prípade vnútroštátnych právnych predpisov alebo praxe, ktoré stanovujú, že nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok zanikne bez vzniku nároku na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok, ak sa pracovný pomer skončí z dôvodu úmrtia pracovníka, a ktoré tak znemožňujú vyplatenie takejto náhrady dedičom poručiteľa. Ako totiž Súdny dvor v podstate uviedol vo svojom rozsudku Bollacke, takéto vnútroštátne právne predpisy alebo prax by viedli „retroaktívne k strate celého samotného nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok“⁸⁷.

85. Navrhujem preto Súdnemu dvoru, aby vo veci Willmeroth (C-570/16) odpovedal Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) tak, že vnútroštátny súd, ktorý rozhoduje o spore medzi jednotlivcami, je v prípade, že nemôže uplatniteľné vnútroštátne právo vykladať v súlade s článkom 7 smernice 2003/88, v rámci svojich právomocí povinný zabezpečiť osobám podliehajúcim súdnej právomoci právnu ochranu, ktorá im vyplýva z článku 31 ods. 2 Charty, a zabezpečiť plný účinok tohto článku, pričom v prípade potreby neuplatní akékoľvek odporujúce vnútroštátne ustanovenie.

86. Môj návrh doplním spresnením, že konštatovanie, podľa ktorého článok 31 ods. 2 Charty v rozsahu, v akom stanovuje právo každého pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok, stačí sám osebe na to, aby bolo jednotlivcom v spore medzi nimi priznané samostatne uplatniteľné právo v oblasti, na ktorú sa vzťahuje právo Únie, nevyčerpáva otázku určenia normatívneho obsahu tohto ustanovenia.

87. V tejto súvislosti uvádzam, že jedným z poučení, ktoré vyplývajú z rozsudku Association de médiation sociale, je že pri určení, či sa v spore medzi jednotlivcami možno priamo odvolávať na ustanovenie Charty, sa musia zohľadniť vysvetlivky k Charte.⁸⁸ Tieto vysvetlivky sa teda podľa môjho názoru musia vziať do úvahy na účely určenia normatívneho obsahu priamo uplatniteľného právneho pravidla obsiahnutého v článku 31 ods. 2 Charty. Takéto zohľadnenie vysvetliviek k Charte navyše predpisuje článok 6 ods. 1 tretí pododsek ZEÚ, podľa ktorého „práva, slobody a zásady v charte sa vykladajú v súlade so všeobecnými ustanoveniami hlavy VII charty, ktorými sa upravuje jej výklad a uplatňovanie a pri riadnom zohľadnení vysvetliviek, na ktoré sa v charte odkazuje a ktoré označujú zdroje týchto ustanovení“. V súlade s článkom 52 ods. 7 Charty „súdy Únie a členských štátov náležite prihliadajú na vysvetlivky vypracované s cieľom poskytnúť usmernenia pri výklade tejto charty“⁸⁹.

88. Z vysvetliviek k článku 31 ods. 2 Charty však vyplýva, že smernica 93/104 je jedným z pilierov, o ktorý sa jej tvorcovia opierali pri vypracovaní tohto ustanovenia. Pripomínam totiž, že podľa týchto vysvetliviek je článok 31 ods. 2 Charty „založený na smernici 93/104...“. Smernica 93/104 bola následne kodifikovaná smernicou 2003/88 a zo znenia článku 7 ods. 1 smernice 2003/88⁹⁰, ktoré je ustanovením, od ktorého sa podľa tejto smernice nemožno odchyliť, vyplýva, že každý pracovník má nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok v trvaní najmenej štyroch týždňov. Považujem tak článok 31 ods. 2 Charty za tvrdé jadro smernice 93/104, pričom tento článok zakotvuje a konsoliduje to, čo sa v tejto smernici javí ako najdôležitejšie.⁹¹

87 Pozri rozsudok Bollacke (bod 25).

88 Pozri rozsudok Association de médiation sociale (bod 46). Pozri v tejto súvislosti 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. In: *Cahiers de droit européen*. Larcier, Bruxelles, 2014, č. 2, s. 305 – 336, predovšetkým s. 323, § 10.

89 Pozri tiež v tomto zmysle piaty odsek preambuly Charty.

90 Rovnako ako zo znenia článku 7 ods. 1 smernice 93/104.

91 Pozri analogicky, pokiaľ ide o článok II-91 Európskej ústavy, JEAMMAUD, A.: Article II 91; conditions de travail justes et équitables. In: *Traité établissant une Constitution pour l'Europe, partie II, La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne: commentaire article par article*. Zväzok 2, Bruylant, Bruxelles, 2005, s. 416 – 425, predovšetkým s. 419 a 423.

89. Z tohto prepojenia predpisov, ktoré sa odráža v nedávnej judikatúre Súdneho dvora,⁹² vyvodzujem, že článok 31 ods. 2 Charty zaručuje každému pracovníkovi platenú dovolenku za kalendárny rok v trvaní najmenej štyroch týždňov.⁹³ Inými slovami, na určenie normatívneho obsahu článku 31 ods. 2 Charty a na určenie povinností vyplývajúcich z tohto ustanovenia, nemožno podľa môjho názoru prehliadnúť článok 7 smernice 2003/88 a judikatúru Súdneho dvora, ktorá na základe toho a počas konaní vo veciach, ktoré boli Súdnemu dvoru predložené, spresnila obsah a rozsah „mimoriadne dôležit[ej] zásad[y] sociálneho práva Únie“⁹⁴, ktorú predstavuje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok.⁹⁵

90. Práve pre toto prepojenie predpisov sa taký nárok na peňažnú náhradu, ktorý prináleží každému pracovníkovi, ktorý z dôvodov nezávislých od jeho vôle nemohol vykonať svoje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok predtým, ako sa jeho pracovný pomer skončil, teda nárok, ktorý vyplýva z článku 7 ods. 2 smernice 2003/88 a bol uznaný a spresnený Súdnym dvorom,⁹⁶ má považovať za právo chránené článkom 31 ods. 2 Charty.⁹⁷

91. Navyše nedávna judikatúra Súdneho dvora podľa môjho názoru zohľadňuje predpis, ktorý konkretizuje predmetné základné právo na účely určenia povinností vyplývajúcich z Charty.⁹⁸

92. Na záver poznamenávam, že sa zdá, že Súdny dvor vo svojom rozsudku Association de médiation sociale vyvodil záver, že Charta obsahuje ustanovenia, z ktorých nie všetky majú rovnaké vlastnosti na to, aby bolo možné sa na ne v sporoch medzi jednotlivcami priamo odvolávať. Pokiaľ sa ukáže, že ustanovenie Charty má slabú normatívnu silu, ochrana základného práva, ktorá mu je priznaná, nevyhnutne vyžaduje zásah normotvorcu Únie a/alebo vnútroštátnych zákonodarcov, takže nemôže mať samo osebe priamo uplatniteľný právny účinok vo vnútroštátnom spore. V tejto situácii musí teda Súdny dvor nevyhnutne vziať do úvahy vôľu, ktorú vyjadrili tvorcovia Charty, aby bola normotvorcovi Únie a/alebo vnútroštátnym zákonodarcom zverená úloha spresniť obsah a podmienky výkonu základných práv uznaných Chartou.

92 Pozri najmä rozsudok z 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914), ktorý odkazuje na „zásad[u] stanoven[ú] v článku 7 smernice 2003/88, ako aj článku 31 ods. 2 Charty, podľa ktorej nadobudnuté právo na platenú dovolenku za kalendárny rok nesmie zaniknúť uplynutím referenčného obdobia a/alebo obdobia prenesenia dovolenky, ktoré upravuje vnútroštátne právo, keď pracovník nemohol svoju dovolenku vyčerpať“ (bod 56).

93 Pozri v tomto zmysle BOGG, A.: Article 31: Fair and just working conditions. In: PEERS, S., HERVEY, T., KENNER, J., WARD, A.: *The EU Charter of Fundamental Rights: a commentary*. Hart Publishing, Oxford, 2014, s. 833 – 868, ktorý sa domnieva, 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). Táto otázka je predmetom prebiehajúcich konaní vo veciach TSN (C-609/17) a AKT (C-610/17), v ktorých sa Työtuomioistuin (Pracovný súd, Fínsko) pýta Súdneho dvora najmä na to, či článok 31 ods. 2 Charty chráni nadobudnutú dovolenku, ktorej trvanie je dlhšie ako dovolenka za kalendárny rok v trvaní najmenej štyroch týždňov stanovená v článku 7 ods. 1 smernice 2003/88.

94 Pozri najmä rozsudok z 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 32 a citovaná judikatúra).

95 Pozri v tejto súvislosti BOGG, A.: Article 31: Fair and just working conditions. In: PEERS, S., HERVEY, T., KENNER, J., WARD, A.: *The EU Charter of Fundamental Rights: A commentary*. Hart Publishing, Oxford, 2014, s. 833 – 868, podľa ktorého „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 a 859, § 31.55). Pozri v tomto zmysle návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Saugmandsgaard Øe vo veci Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:486), ktorý sa, potom, ako uviedol, že z vysvetliviek k Charte vyplýva, že článok 31 ods. 2 Charty je založený najmä na smernici 93/104, domnieva, že pokiaľ ide o právo na týždenný čas odpočinku, „pôsobnosť článku 31 ods. 2 Charty zodpovedá pôsobnosti článku 5 smernice 2003/88“. Z toho vyvodzuje, že toto ustanovenie Charty „nemohlo na účely požadovaného výkladu článku 5 smernice 2003/88 poskytnúť žiadne ďalšie užitočné informácie“ (body 43 a 44). Pozri v tom istom zmysle rozsudok z 9. novembra 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, bod 50).

96 Pozri najmä rozsudky z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 61), a z 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 52).

97 Pozri v tomto zmysle BOGG, A.: Article 31: Fair and just working conditions. In: PEERS, S., HERVEY, T., KENNER, J., WARD, A.: *The EU Charter of Fundamental Rights: A commentary*. Hart Publishing, Oxford, 2014, s. 833– 868, ktorý sa domnieva, 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 Pozri v tomto zmysle rozsudok zo 17. apríla 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, bod 81 a citovaná judikatúra).

93. Hoci je takýto postoj Súdneho dvora pochopiteľný, najmä vzhľadom na zásadu delby moci, musí byť podľa môjho názoru vyvážený flexibilnejším prístupom, pokiaľ ide o také ustanovenia, akým je článok 31 ods. 2 Charty, ktoré priznávajú právo bez toho, aby výslovne odkazovali na prijatie právneho predpisu Únie alebo vnútroštátneho práva.

94. Rovnako netreba podceňovať možnosti iných nástrojov na ochranu základných práv, akým je Európska sociálna charta, ktorým môžu vnútroštátne sudy priznať priamy účinok. V tejto súvislosti by bolo podľa môjho názoru odmietnutie Súdneho dvora priznať článku 31 ods. 2 Charty priamy účinok v rozpore so skonštatovanou tendenciou vnútroštátnych súdov, aby boli otvorenejšie k priznaniu priameho účinku Európskej sociálnej charte.⁹⁹

95. Navrhujem preto Súdnemu dvoru, aby sa pokiaľ ide o článok 31 ods. 2 Charty, neprikláňal k príliš reštriktívnemu prístupu a aby prijal vyváženú judikatúru, podľa ktorej hoci nie všetky ustanovenia Charty, ktoré priznávajú základné sociálne práva, majú vlastnosti potrebné na to, aby im bol priznaný priamy horizontálny účinok, musí to tak naopak byť v prípade ustanovení, ktoré majú kogentnú povahu a sú sebestačné. Jednoducho povedané, prejednávane veci poskytujú Súdnemu dvoru príležitosť, aby zabezpečil, že uznanie základných sociálnych práv neostane len v podobe „prázdnych rečí“¹⁰⁰.

IV. Návrh

96. Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prejudiciálne otázky, ktoré položil Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko) v spojených veciach Bauer (C-569/16) a Willmeroth (C-570/16), takto:

1. Článok 7 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že bráni takým vnútroštátnym právnym predpisom alebo praxi, o aké ide vo veci samej, ktoré stanovujú, že nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok zanikne bez vzniku nároku na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok, ak sa pracovný pomer skončí z dôvodu úmrtia pracovníka, a ktoré tak znemožňujú vyplatenie takejto náhrady dedičom poručiťela.
2. Okrem toho vo veci Bauer (C-569/16) navrhujem odpovedať Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd), že:

Vnútroštátny súd, ktorý rozhoduje o spore medzi jednotlivcom a subjektom, ktorý sa spravuje verejným právom, je v prípade, že nemôže uplatniteľné vnútroštátne právo vykladať v súlade s článkom 7 smernice 2003/88, v rámci svojich právomocí povinný zabezpečiť osobám podliehajúcim súdnej právomoci právnu ochranu, ktorá im vyplýva z tohto článku a zabezpečiť jeho plný účinok, pričom v prípade potreby neuplatní akékoľvek odporujúce vnútroštátne ustanovenie.

99 Pozri v tejto súvislosti NIVARD, C.: L'effet direct de la charte sociale européenne. In: *Revue des droits et libertés fondamentaux*. 2012, kronika č. 28. Uvádžam napríklad rozsudok Conseil d'État (Štátna rada, Francúzsko) z 10. februára 2014, X, č. 358992, ako aj rozsudok Cour de cassation (Kasačný súd, Francúzsko) zo 14. apríla 2010 (Cass. soc. č. 09-60426 a 09-60429). Tiež podotýkam, že článok 2 ods. 3 revidovanej Európskej sociálnej charty uvádza právo na „minimálne štyri týždne platenej dovolenky v roku“.

100 Výraz, ktorý použil TINIÈRE, R.: L'invocabilité des principes de la Charte des droits fondamentaux dans les litiges horizontaux. In: *Revue des droits et libertés fondamentaux*. 2014, kronika č. 14.

3. Napokon vo veci Willmeroth (C-570/16) navrhujem Súdnemu dvoru, aby rozhodol, že:

Vnútroštátny súd, ktorý rozhoduje o spore medzi dvoma jednotlivcami, je v prípade, že nemôže uplatniteľné vnútroštátne právo vykladať v súlade s článkom 7 smernice 2003/88, v rámci svojich právomocí povinný zabezpečiť osobám podliehajúcim súdnej právomoci právnu ochranu, ktorá im vyplýva z článku 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie, a zabezpečiť plný účinok tohto článku, pričom v prípade potreby neuplatní akékoľvek odporujúce vnútroštátne ustanovenie.