



Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
YVES BOT
prednesené 29. mája 2018¹

Vec C-684/16

**Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e. V.
proti
Tetsujiovi Shimizuovi**

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Organizácia pracovného času – Právo na platenú dovolenku za kalendárny rok – Smernica 2003/88/ES – Článok 7 ods. 2 – Peňažná náhrada za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok v prípade skončenia pracovného pomeru – Strata nároku na túto náhradu, ak pracovník nepožiadaval o poskytnutie 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 v spore medzi jednotlivcami – Povinnosť neuplatniť odporujúcu vnútroštátnu právnu úpravu“

1. Tento návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka 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. Tento návrh bol prednesený v rámci sporu medzi pánom Tetsujiom Shimizuom a jeho bývalým zamestnávateľom, združením Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV (ďalej len „Max-Planck“), ktorého predmetom je to, že Max-Planck odmietlo vyplatiť pánovi Shimizuovi peňažnú náhradu za platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorú si nevyčerpal pred skončením pracovného pomeru.
3. Prejednávaná vec, rovnako ako vec Kreuziger, v ktorej som tiež predniesol návrhy (C-619/16, EU:C:2018:339), poskytuje Súdnemu dvoru príležitosť spresniť podmienky, za ktorých môže pracovník, ktorého pracovný pomer skončil, požadovať na základe článku 7 ods. 2 smernice 2003/88 vyplatenie takejto náhrady.
4. V týchto návrhoch vysvetlím dôvody, pre ktoré sa domnievam, že článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že ak si pracovník nemohol vyčerpať celú platenú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú mal nárok, počas trvania pracovného pomeru, má v prípade skončenia tohto pracovného pomeru nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok.

¹ Jazyk prednesu: francúzština.

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

³ Ďalej len „Charta“.

5. Tiež vysvetlím, prečo sa má toto isté ustanovenie podľa môjho názoru vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej pracovník v prípade skončenia pracovného pomeru stratí nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok, ak nepožiadala o poskytnutie tejto dovolenky v čase, keď jeho pracovný pomer trval bez toho, aby sa predtým posúdilo, či mu zamestnávateľ skutočne umožnil vykonať jeho právo na platenú dovolenku za kalendárny rok.

6. Ďalej uvediem, že ak vnútroštátny súd rozhoduje o spore týkajúcom sa nároku pracovníka na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok v prípade skončenia pracovného pomeru, prináleží mu, aby overil, či zamestnávateľ preukáže, že prijal vhodné opatrenia na to, aby tomuto pracovníkovi zabezpečil možnosť skutočne vykonať jeho právo na platenú dovolenku za kalendárny rok počas trvania tohto pracovného pomeru. Ak zamestnávateľ preukáže, že vynaložil náležitú starostlivosť a že napriek opatreniam, ktoré prijal, sa pracovník vedome a so znalosťou veci vzdal výkonu svojho práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, hoci ho mohol vykonať počas trvania pracovného pomeru, tento pracovník nemôže požadovať v prípade skončenia pracovného pomeru vyplatenie peňažnej náhrady za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok na základe článku 7 ods. 2 smernice 2003/88.

7. Napokon spresním, že pokiaľ sa preukáže, že vnútroštátna právna úprava v spore medzi dvomi jednotlivcami bráni tomu, aby pracovník v prípade skončenia pracovného pomeru dostal peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú má však nárok na základe článku 7 ods. 2 smernice 2003/88, vnútroštátny súd, ktorý rozhoduje o spore, je povinný overiť, či je možné vykladať uplatniteľné vnútroštátne právo spôsobom, ktorý je v súlade s týmto ustanovením, a ak to podľa neho nie je možné, je 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.

I. Právny rámec

A. Právo Únie

8. Podľa odôvodnenia 4 smernice 2003/88:

„Zlepšenie bezpečnosti, hygieny a ochrany zdravia pracovníkov pri práci je cieľom, ktorý by sa nemal podriaďovať čisto ekonomickým úvahám.“

9. Článok 7 tejto smernice stanovuje:

„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.“

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

11. Podľa článku 5 ods. 1 smernice Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci⁴:

„Zamestnávateľ je povinný zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov pri práci po všetkých stránkach.“

B. Nemecké právo:

12. § 7 Bundesurlaubsgesetz (spolkový zákon o dovolenke)⁵ z 8. januára 1963, v znení zo 7. mája 2002⁶, nazvaný „Určenie, možnosť prenesenia a preplatenie dovolenky“, stanovuje:

„1. Pri určení obdobia čerpania dovolenky je potrebné zohľadňovať predstavy pracovníka okrem prípadu, keď ich nemožno zohľadniť z dôvodu, že sú v rozpore s naliehavými prevádzkovými potrebami alebo plánmi na dovolenku ostatných pracovníkov, ktorí zo sociálneho hľadiska majú prednosť. Ak to pracovník požaduje, dovolenka sa musí poskytnúť v nadväznosti na úkon lekárskej prevencie alebo rehabilitácie.

2. Dovolenka musí byť poskytnutá vcelku, rozdelenie dovolenky je možné iba vtedy, ak to odôvodňujú naliehavé prevádzkové dôvody alebo dôvody spočívajúce v osobe pracovníka. Ak z týchto dôvodov nie je možné poskytnúť dovolenku vcelku a pracovník má nárok na dovolenku viac ako dvanásť pracovných dní, tak jedna z častí dovolenky musí zahŕňať najmenej dvanásť po sebe nasledujúcich pracovných dní.

3. Dovolenka musí byť poskytnutá a čerpaná v prebiehajúcom kalendárnom roku. Preniesť dovolenku do nasledujúceho kalendárneho roka je dovolené iba vtedy, ak to odôvodňujú naliehavé prevádzkové dôvody alebo dôvody spočívajúce v osobe pracovníka. ...

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

13. Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (kolektívna zmluva pre verejnú službu) obsahuje § 26, nazvaný „Dovolenka na zotavenie“, ktorý v odseku 1 stanovuje:

„... Dovolenka na zotavenie musí byť poskytnutá v prebiehajúcom kalendárnom roku a je možné čerpať ju aj po častiach. ...“

II. Skutkový stav sporu vo veci samej a prejudiciálne otázky

14. Pán Shimizu bol na základe viacerých pracovných zmlúv na dobu určitú od 1. augusta 2001 do 31. decembra 2013 zamestnaný v združení Max-Planck. Pracovný pomer účastníkov konania upravovali ustanovenia BUrlG a kolektívnej zmluvy pre verejnú službu.

15. Listom z 23. októbra 2013 požiadalo Max-Planck pána Shimizua, aby si svoju dovolenku vyčerpal pred skončením pracovného pomeru, no bez toho, aby mu čerpanie dní dovolenky, ktoré stanovil jednostranne, nariadil *ex officio*. Pán Shimizu si vyčerpal dva dni dovolenky 15. novembra a 2. decembra 2013.

4 Ú. v. ES L 183, 1989, s. 1; Mím. vyd. 05/001, s. 349.

5 BGBl. 1963, s. 2.

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

16. Po tom, čo pán Shimizu listom z 23. decembra 2013 neúspešne požadoval, aby mu Max-Planck vyplatilo peňažnú náhradu vo výške 11 979,26 eura za 51 dní dovolenky za kalendárny rok, ktoré si nevyčerpal v priebehu rokov 2012 a 2013, podal žalobu s cieľom dosiahnuť od združenia Max-Planck zaplatenie tejto sumy.

17. Potom, ako prvostupňový aj odvolací súd tejto žalobe vyhovel, Max-Planck podalo na Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko), vnútroštátny súd, opravný prostriedok „Revision“.

18. Tento súd uvádza, že právo pána Shimizua na platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie rokov 2012 a 2013 na základe § 7 ods. 3 prvej vety BUrlG zaniklo. Dotknutá osoba si totiž nevyčerjala uvedenú dovolenku v priebehu rokov, v ktorých jej bola priznaná, pričom sa v prejednávanej veci nezdá, že toto nečerpanie dovolenky odôvodňujú naliehavé prevádzkové dôvody alebo dôvody spočívajúce v osobe pracovníka v zmysle § 7 ods. 3 druhej vety BUrlG, ani to, že zamestnávateľ akýmkoľvek spôsobom bránil dotknutej osobe, aby si túto dovolenku čerpala. Podľa vnútroštátneho súdu § 7 BUrlG nemožno vykladať v tom zmysle, že zamestnávateľ je povinný jednostranne stanoviť obdobie čerpania dovolenky na zotavenie a nútiť pracovníka, aby si túto dovolenku čerpal. Vzhľadom na zánik práva pána Shimizua na platenú dovolenku za kalendárny rok by tak už nemohlo byť toto isté právo premenené na nárok na peňažnú náhradu podľa § 7 ods. 4 BUrlG.

19. Vnútroštátny súd sa navyše domnieva, že judikatúra Súdneho dvora neumožňuje jasne stanoviť, či je alebo nie je vnútroštátna právna úprava, ktorá má účinky opísané v predchádzajúcom bode týchto návrhov, v súlade s článkom 7 smernice 2003/88 a článkom 31 ods. 2 Charty, pričom doktrína ako taká zostáva v tejto súvislosti nejednotná.

20. Tento súd navyše uvádza, že Max-Planck je súkromnoprávna nezisková organizácia, ktorá je síce financovaná prevažne z verejných zdrojov, ale ktorá nemá v súvislosti s predpismi uplatniteľnými na vzťahy medzi jednotlivcami žiadne mimoriadne právomoci, takže by sa podľa judikatúry Súdneho dvora mala považovať za jednotlivca.⁷ Súdny dvor však v tejto súvislosti ešte nespresnil, či má článok 7 smernice 2003/88 alebo článok 31 ods. 2 Charty priamy horizontálny účinok.

21. Za týchto podmienok Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Bráni článok 7 smernice [2003/88] alebo článok 31 ods. 2 [Charty] takej vnútroštátnej úprave ako v § 7 [BUrlG], ktorá ako pravidlo pre uplatnenie práva na dovolenku na zotavenie stanovuje, že pracovník pri uvedení svojich predstáv týkajúcich sa časového rozvrhu dovolenky musí o dovolenku požiadať, aby právo na dovolenku nezaniklo bez náhrady na konci referenčného obdobia, a ktorá zamestnávateľovi teda neukladá povinnosť, aby sám od seba jednostranne a pre pracovníka záväzne počas referenčného obdobia stanovil časový úsek dovolenky?

2. V prípade kladnej odpovede na prvú otázku:

Platí to aj v prípade, ak pracovný pomer existoval medzi subjektmi spravovanými súkromným právom?“

⁷ Vnútroštátny súd v tejto súvislosti odkazuje na rozsudok z 12. júla 1990, Foster a i. (C-188/89, EU:C:1990:313).

III. Moja analýza

22. Svojou prvou prejudiciálnou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej pracovník v prípade skončenia pracovného pomeru stratí nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok, ak nepožiadal o poskytnutie tejto dovolenky v čase, keď jeho pracovný pomer trval.

23. Druhá prejudiciálna otázka sa ako taká týka problému možnosti odvolávať sa v spore medzi jednotlivcami na právo Únie s cieľom zabrániť uplatneniu takej právnej úpravy v prípade, že by sa usúdilo, že je v rozpore s týmto právom.

24. Na účely odpovede na otázky vnútroštátneho súdu je potrebné pripomenúť, že zo samotného znenia článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 ako ustanovenia, od ktorého sa v zmysle tejto smernice nemožno odchyliť, vyplýva, že každý pracovník má právo na platenú dovolenku za kalendárny rok v trvaní najmenej štyroch týždňov. Ako Súdny dvor opakovane rozhodol, „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“⁸.

25. Navyše zo znenia smernice 2003/88 a judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že „hoci členským štátom prináleží definovať podmienky výkonu a uplatňovania práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, nemôžu stanoviť nijakú podmienku na samotný vznik tohto práva, ktoré vyplýva priamo z uvedenej smernice“⁹.

26. Súdny dvor už viackrát rozhodoval o otázkach týkajúcich sa práva pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorý nemohol pred skončením svojho pracovného pomeru vykonať svoje právo na uvedenú dovolenku z dôvodov nezávislých od jeho vôle, či už z dôvodu choroby¹⁰ alebo preto, lebo zamestnávateľ mu odmietol poskytnúť náhradu mzdy za túto dovolenku.¹¹

27. V tomto kontexte Súdny dvor stanovil pravidlo, podľa ktorého „smernica 2003/88 neumožňuje členským štátom ani vylúčiť vznik práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, ani stanoviť, že právo na takú platenú dovolenku pracovníka, ktorý nemohol vykonať toto právo, zanikne uplynutím referenčného obdobia a/alebo obdobia na prenesenie dovolenky upraveného vnútroštátnym právom“¹².

28. Z judikatúry Súdneho dvora navyše vyplýva, že „pracovník, ktorý nemohol z dôvodov nezávislých od jeho vôle vykonať právo na platenú dovolenku za kalendárny rok pred skončením pracovného pomeru, má nárok na vyplatenie peňažnej náhrady podľa článku 7 ods. 2 smernice 2003/88. Výška tejto náhrady sa musí vypočítať takým spôsobom, aby tento pracovník bol v situácii porovnateľnej so situáciou, v akej by sa nachádzal, ak by uvedené právo vykonal počas trvania pracovného pomeru“¹³.

29. Podľa Súdneho dvora pravidlo, ktoré stanovuje článok 7 smernice 2003/88, ako aj článok 31 ods. 2 Charty, je teda pravidlo, podľa ktorého „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“¹⁴.

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

9 Pozri najmä rozsudok z 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 34 a citovaná judikatúra).

10 Pozri najmä rozsudok z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18).

11 Pozri rozsudok z 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914).

12 Pozri najmä rozsudok z 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 51 a citovaná judikatúra).

13 Pozri najmä rozsudok z 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 52 a citovaná judikatúra).

14 Pozri rozsudok z 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 56), kurzívou zvýraznil generálny advokát.

30. Východiskom tohto pravidla je myšlienka, že členské štáty môžu stanoviť pravidlá výkonu práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, vrátane zániku tohto práva uplynutím referenčného obdobia alebo obdobia prenesenia dovolenky, ale pod podmienkou, že pracovník, ktorého právo na platenú dovolenku za kalendárny rok zaniklo, mal skutočne možnosť výkonu práva, ktoré mu táto smernica priznáva.¹⁵

31. Z predmetnej vnútroštátnej právnej úpravy, ako ju vykladajú niektoré vnútroštátne súdy, zrejme vyplýva, že právo na platenú dovolenku za kalendárny rok zaniká uplynutím referenčného obdobia, ak pracovník nepožiadal o jeho výkon v priebehu tohto obdobia. Tento zánik práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, o ktorého využitie pracovník nepožiadal, vedie v prípade skončenia pracovného pomeru k strate nároku na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok.

32. Takto vykladaná vnútroštátna právna úprava je podľa môjho názoru v rozpore s článkom 7 smernice 2003/88, pokiaľ zo skutočnosti, že pracovník nepožiadal o čerpanie dovolenky počas referenčného obdobia, automaticky vyvodzuje jej stratu uplynutím tohto obdobia bez toho, aby sa predtým posúdilo, či tento pracovník skutočne mohol vykonať svoje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, ako to vyžaduje judikatúra Súdneho dvora.

33. No vzhľadom na účel, ktorý pripisuje smernica 2003/88 právu na platenú dovolenku za kalendárny rok, t. j. zabezpečiť pracovníkovi skutočný odpočinok, aby tak bola zabezpečená účinná ochrana jeho bezpečnosti a zdravia, zamestnávateľovi prislúcha, aby prijal vhodné opatrenia na zabezpečenie toho, aby pracovník skutočne mohol vykonať svoje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok a aby v prípade sporu preukázal, že také opatrenia prijal.

34. V tejto súvislosti pripomínam, že smernica 2003/88 „stanovuje... pravidlo, podľa ktorého pracovník musí mať nárok na skutočný odpočinok, aby tak bola zabezpečená účinná ochrana jeho bezpečnosti a zdravia“¹⁶. Účelom práva na platenú dovolenku za kalendárny rok je „umožniť pracovníkovi odpočinúť si a poskytnúť mu čas na oddych a zotavenie sa“¹⁷.

35. Zamestnávateľ nesie osobitnú zodpovednosť za to, aby pracovníci pod jeho vedením skutočne vykonávali právo na platenú dovolenku za kalendárny rok.

36. Ako už Súdny dvor rozhodol, „pracovník sa má považovať za slabšiu stranu v rámci pracovnoprávneho vzťahu, takže je nutné zabrániť tomu, aby ho mal zamestnávateľ možnosť v jeho právach obmedzovať“¹⁸. Podľa Súdneho dvora „vzhľadom na toto slabšie postavenie môže byť totiž takýto pracovník odradený od otvoreného uplatňovania svojich práv voči zamestnávateľovi, keďže uplatňovanie týchto práv ho môže vystaviť opatreniam zamestnávateľa, ktoré môžu mať vplyv na pracovnoprávny vzťah v neprospech tohto pracovníka“¹⁹. Preto „každá činnosť alebo nečinnosť zamestnávateľa, ktorá má potenciálne odradzujúci účinok na čerpanie pracovníkom dovolenky za kalendárny rok, je tiež v rozpore s účelom práva na platenú dovolenku za kalendárny rok“²⁰.

15 Pozri v tomto zmysle najmä rozsudok z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 43); z 22. novembra 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, bod 26), a z 19. septembra 2013, Preskúmanie Komisia/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, bod 30).

16 Rozsudok z 26. júna 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, bod 44). Inými slovami, ako uviedol generálny advokát Mengozzi v bode 17 svojich návrhov vo veci Ministerul Justiției a i. (C-12/17, EU:C:2018:195), „obdobie skutočného výkonu práce musí zakladať nárok na rovnako skutočnú dobu na odpočinok“.

17 Pozri najmä rozsudok z 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 37 a citovaná judikatúra).

18 Pozri najmä rozsudok z 25. novembra 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, bod 80 a citovaná judikatúra).

19 Tamže, bod 81.

20 Rozsudok z 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 39 a citovaná judikatúra).

37. Vzhľadom na túto nerovnováhu vyplývajúcu z pracovnoprávneho vzťahu je zamestnávateľ povinný prijať vhodné opatrenia, ktoré umožnia pracovníkom vykonať ich právo na platenú dovolenku za kalendárny rok. Navyše Súdny dvor podľa môjho názoru zdôraznil existenciu povinnosti zamestnávateľa, pokiaľ ide o skutočné čerpanie dovolenky pracovníkmi, pričom uviedol, že „zamestnávateľ, ktorý neumožní pracovníkovi vykonať jeho právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, [je] povinný znášať následky“²¹.

38. Smernica 89/391, ktorá ako to uvádza odôvodnenie 3 a článok 1 ods. 4 smernice 2003/88, sa stále uplatňuje, potvrdzuje existenciu takejto povinnosti.²² Článok 5 ods. 1 smernice 89/391 totiž stanovuje, že „zamestnávateľ je povinný zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov pri práci po všetkých stránkach“. Okrem toho článok 6 ods. 1 tejto smernice stanovuje, že „v rozsahu svojej zodpovednosti vykoná zamestnávateľ opatrenia potrebné na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov“.

39. Na účely výkladu článku 7 smernice 2003/88 je preto potrebné prihliadnuť na povinnosť, ktorú zamestnávateľom ukladá smernica 89/391.

40. Navyše uvádzam, že Spolková republika Nemecko na pojednávaní pripustila, že zamestnávateľ je podľa zásady starostlivosti vo všeobecnosti povinný dbať o blaho svojich pracovníkov a že táto povinnosť starostlivosti zahŕňa aj to, aby pracovník mohol vykonávať svoje práva.

41. Táto povinnosť musí v oblasti organizácie pracovného času viesť k tomu, že zamestnávateľ prijme vhodné konkrétne organizačné opatrenia, ktoré pracovníkom umožnia vykonať ich právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, ako aj k tomu, že im poskytne presnú a včasnú informáciu o tom, že ak si títo pracovníci skutočne nevyčerpajú svoju dovolenku, môžu ju uplynutím referenčného obdobia alebo povoleného obdobia na prenesenie dovolenky stratiť. Zamestnávateľ musí tiež pracovníkov informovať, že ak si nevyčerpajú svoju dovolenku počas trvania pracovného pomeru, aj keď tak mohli urobiť, nebudú si môcť v prípade skončenia pracovného pomeru uplatniť nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok. Povinnosť, ktorú má zamestnávateľ, však nemôže viesť „až k donúteniu zamestnávateľa, aby uložil pracovníkom skutočne vyčerpať doby odpočinku, na ktoré majú nárok“²³. S touto výhradou musí povinnosť, ktorú má zamestnávateľ, podľa môjho názoru viesť k pravidlám dokazovania, podľa ktorých je na zamestnávateľovi, aby v prípade sporu preukázal, že prijal vhodné opatrenia na zabezpečenie toho, aby pracovník mohol skutočne vykonať toto právo.

42. Vzhľadom na povinnosť zamestnávateľa, aby pracovníkom skutočne umožnil vykonať ich právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, je vnútroštátna právna úprava alebo prax, ktorá pripisuje zodpovednosť za výkon tohto práva len pracovníkom bez toho, aby sa predtým posúdilo, či tento zamestnávateľ dodržal svoju povinnosť, v rozpore s článkom 7 smernice 2003/88. Pripustiť, že vnútroštátna právna úprava alebo prax môžu stanoviť zánik nároku pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok bez toho, aby mal pracovník možnosť skutočne vykonať toto právo, by totiž znamenalo, že uvedená právna úprava alebo prax porušuje sociálne právo priznané každému pracovníkovi priamo článkom 7 smernice 2003/88.²⁴ Z vyššie uvedeného vyplýva, že okolnosť, že pracovník nepožiadaval o výkon svojho práva na platenú dovolenku za kalendárny rok počas referenčného obdobia, nemôže uplynutím tohto obdobia *ipso facto* viesť k strate tohto práva, a tým

21 Rozsudok z 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 63).

22 O vzťahu medzi smernicou 2003/88 a zlepšením ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov pozri najmä rozsudok z 19. septembra 2013, Preskúmanie Komisia/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, bod 44 a citovaná judikatúra). Smernica 2003/88 v jej článku 1 ods. 1 v súlade s cieľom sledovaným smernicou 89/391 stanovuje „minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pre organizáciu pracovného času“.

23 Pozri rozsudok zo 7. septembra 2006, Komisia/Spojené kráľovstvo (C-484/04, EU:C:2006:526, bod 43).

24 Pozri najmä rozsudok z 19. septembra 2013, Preskúmanie Komisia/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, bod 32 a citovaná judikatúra).

k strate nároku na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok v prípade skončenia pracovného pomeru. Navyše sa zdá, že judikatúra Súdneho dvora popiera akúkoľvek relevantnosť toho, či pracovník požiadal alebo nepožiadal o čerpanie platenej dovolenky za kalendárny rok.²⁵

43. V dôsledku toho vnútroštátnemu súdu prináleží, aby vzhľadom na účel, ktorý pripisuje smernica 2003/88 právu na platenú dovolenku za kalendárny rok, preskúmal, či zamestnávateľ preukáže, že prijal vhodné opatrenia na zabezpečenie toho, aby mal pracovník možnosť skutočne vykonať svoje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, pričom na tento účel vynaložil starostlivosť, ktorá sa od neho vyžaduje. Ak zamestnávateľ preukáže, že vynaložil náležitú starostlivosť a že napriek opatreniam, ktoré prijal, sa pracovník vedome vzdal výkonu svojho práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, hoci ho mohol vykonať počas trvania pracovného pomeru, tento pracovník nemôže požadovať v prípade skončenia pracovného pomeru vyplatenie peňažnej náhrady za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok na základe článku 7 ods. 2 smernice 2003/88. Pracovník totiž mohol svoje právo vykonať. So znalosťou veci sa ho vzdal, pričom poznal právne účinky, ktoré by v prípade skončenia pracovného pomeru mohli byť v jeho neprospech.

44. Je pravda, že niektoré posúdenia Súdneho dvora môžu vyvolávať dojem, že článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 vykladá tak, že v prípade skončenia pracovného pomeru pracovníkom priamo a automaticky priznáva peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok. Pokiaľ ide o podmienky existencie takejto náhrady, Súdny dvor zdôraznil, že „ak dôjde ku skončeniu pracovného pomeru a už nie je možné čerpať platenú dovolenku za kalendárny rok, článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 stanovuje, že pracovník má nárok na peňažnú náhradu, aby sa predišlo tomu, že z dôvodu tejto nemožnosti nebude môcť využiť uvedené právo aspoň v peňažnej forme“²⁶. Súdny dvor tiež rozhodol, že „v záujme zabezpečenia dodržiavania tohto základného práva pracovníka, ktoré upravuje právo Únie, nemôže Súdny dvor vykladať článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 reštriktívne, na úkor práv, ktoré pracovníkovi z tohto článku vyplývajú“²⁷. Navyše Súdny dvor rozhodol, že „článok 7 ods. 2 smernice 2003/88, ako ho vykladá Súdny dvor, nekladie žiadnu inú podmienku vzniku nároku na peňažnú náhradu, než je podmienka vyplývajúca zo skutočnosti, že jednak sa pracovný pomer skončil a jednak pracovník nevyčerpal celú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú mal nárok ku dňu skončenia pracovného pomeru“²⁸.

45. Je však potrebné zdôrazniť, že tieto posúdenia úzko súvisia so skutkovými okolnosťami, v súvislosti s ktorými boli urobené, t. j. situáciami, v ktorých pracovník nemohol vykonať svoje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok z dôvodu choroby alebo z dôvodu svojho úmrtia.

46. Navyše článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 nemožno v každom prípade vykladať v tom zmysle, že pracovník, ktorý sa dobrovoľne a so znalosťou veci vzdal čerpania svojej platenej dovolenky za kalendárny rok, si môže v prípade skončenia pracovného pomeru uplatniť nárok na vyplatenie peňažnej náhrady za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok, ak jeho zamestnávateľ preukáže, že tento pracovník si skutočne mohol čerpať svoju dovolenku počas trvania pracovného pomeru.

25 Pozri v tejto súvislosti rozsudok z 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 62 a citovaná judikatúra).

26 Pozri najmä rozsudok z 12. júna 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, bod 17 a citovaná judikatúra).

27 Pozri najmä rozsudok z 12. júna 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, bod 22 a citovaná judikatúra).

28 Pozri najmä rozsudok z 12. júna 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, bod 23).

47. Výklad článku 7 ods. 2 smernice 2003/88 v prospech automatického vyplácania peňažnej náhrady za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok pracovníkovi v prípade skončenia pracovného pomeru bez toho, aby sa posúdilo správanie zamestnávateľa a tohto pracovníka, by bol totiž v rozpore so znením tohto ustanovenia, ako aj s účelom práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, ako to zdôraznil a následne pripomenul Súdny dvor vo svojej ustálenej judikatúre. Článok 7 smernice 2003/88 je však potrebné vykladať z hľadiska jeho znenia, ako aj cieľa, ktorý sleduje.²⁹

48. V prvom rade zo znenia článku 7 ods. 2 smernice 2003/88 vyplýva, že vyplatenie peňažnej náhrady, ktorá má nahradiť minimálnu dobu platenej dovolenky za kalendárny rok, je možné len v prípade skončenia pracovného pomeru. Skutočné čerpanie dovolenky je preto pravidlom a peňažná náhrada výnimkou. Navyše aj v prípade skončenia pracovného pomeru znenie tohto ustanovenia nevyjadruje myšlienku, že táto náhrada sa v prípade skončenia pracovného pomeru poskytuje automaticky, ale vyjadruje len možnosť jej poskytnutia.

49. V druhom rade pripomínam, že účelom práva na platenú dovolenku za kalendárny rok je „umožniť pracovníkovi odpočinúť si a poskytnúť mu čas na oddych a zotavenie sa“³⁰. Navyše je potrebné znovu pripomenúť pravidlo, podľa ktorého pracovník musí mať nárok na skutočný odpočinok.

50. Vykladať článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 v tom zmysle, že v prípade skončenia pracovného pomeru priamo a automaticky priznáva pracovníkovi peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok, by ohrozilo tento účel a požiadavku na skutočný odpočinok pracovníka, z čoho vyplýva, že využívanie práva na platenú dovolenku za kalendárny rok sa má v zásade vykonávať vecne.

51. Takýto výklad by totiž mohol pracovníkov, ktorí vedia, že ich pracovný pomer by mohol v blízkej budúcnosti skončiť, napríklad z dôvodu, že vykonávajú odbornú prípravu alebo sú zamestnaní na dobu určitú, podnecovať k tomu, aby si nečerпали dovolenku s cieľom zvýšiť svoju odmenu tým, že v prípade skončenia tohto pracovného pomeru získajú peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok. Súdny dvor však už rozhodol, že sa treba vyvarovať výkladu článku 7 smernice 2003/88, ktorý „by [bol] podnetom, aby sa pracovníci zriekli svojej dovolenky na odpočinok alebo aby boli podnecovaní sa jej zrieknuť, čo je nezlučiteľné s cieľmi [tejto] smernice“³¹. Na účely rešpektovania účelu práva na platenú dovolenku za kalendárny rok je preto potrebné dbať o to, aby nemohol byť článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 používaný ako nástroj, ktorý umožňuje kumulovanie dní platenej dovolenky za kalendárny rok s cieľom získať náhradu mzdy za túto dovolenku v prípade skončenia pracovného pomeru.³²

52. Dodávam, že ochrana bezpečnosti a zdravia pracovníka nie je len v jeho individuálnom záujme, ale aj v záujme jeho zamestnávateľa, ako aj vo všeobecnom záujme.³³

53. Vzhľadom na tieto skutočnosti je preto potrebné relativizovať časť rozsudku z 12. júna 2014, Bollačke³⁴, v ktorej Súdny dvor uviedol, že „článok 7 ods. 2 smernice 2003/88, ako ho vykladá Súdny dvor, nekladie žiadnu inú podmienku vzniku nároku na peňažnú náhradu, než je podmienka vyplývajúca zo skutočnosti, že jednak sa pracovný pomer skončil a jednak pracovník nevyčerpal celú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú mal nárok ku dňu skončenia pracovného pomeru“³⁵. Na to,

29 Pozri najmä rozsudok z 22. mája 2014, Lock (C-539/12, EU:C:2014:351, bod 15).

30 Pozri najmä rozsudok z 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, bod 37 a citovaná judikatúra).

31 Pozri rozsudok zo 6. apríla 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-124/05, EU:C:2006:244, bod 32). Pozri tiež odôvodnenie rozsudku zo 16. marca 2006, Robinson-Steele a i. (C-131/04 a C-257/04, EU:C:2006:177), založené na pravidle, podľa ktorého pracovník musí mať nárok na skutočný odpočinok.

32 Pozri v tom istom zmysle návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Tančev vo veci King (C-214/16, EU:C:2017:439, bod 97).

33 K tejto myšlienke pozri tiež návrhy, ktoré predniesla generálna advokátka Stix-Hackl v spojených veciach Robinson-Steele a i. (C-131/04 a C-257/04, EU:C:2005:650, bod 79).

34 C-118/13, EU:C:2014:1755.

35 Pozri rozsudok z 12. júna 2014, Bollačke (C-118/13, EU:C:2014:1755, bod 23).

aby bola druhá podmienka, ktorú ukladá článok 7 ods. 2 smernice 2003/88, to znamená, podľa ktorej „pracovník *nevyčerpal* celú platenú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú mal nárok ku dňu skončenia [jeho pracovného pomeru]“³⁶, v súlade s dvojakým účelom práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, t. j. na jednej strane si odpočinúť, a na druhej strane mať čas na oddych a zotavenie sa, ako aj s pravidlom, podľa ktorého pracovník musí mať nárok na skutočný odpočinok, sa musí nevyhnutne chápať tak, že pracovník „si pred skončením svojho pracovného pomeru *nemohol* vyčerpať [celú svoju] platenú dovolenku za kalendárny rok“³⁷. Len vtedy, ak je splnená prvá podmienka, t. j. skončenie pracovného pomeru, a takto chápaná druhá podmienka, má pracovník, ktorého pracovný pomer skončil, na základe článku 7 ods. 2 smernice 2003/88 nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok.

54. Takto vykladaný článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 teda umožňuje zabezpečiť spravodlivú rovnováhu medzi nevyhnutnou peňažnou náhradou za právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré nemohlo byť skutočne využité počas trvania pracovného pomeru, a rešpektovaním účelu tohto práva, ktorý v zásade vyžaduje skutočné čerpanie dovolenky.

55. Aby som to zhrnul, navrhujem Súdnemu dvoru, aby odmietol tvrdenie, že vyplatenie peňažnej náhrady za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok v prípade skončenia pracovného pomeru závisí od dvojitej podmienky, že jednak pracovník od svojho zamestnávateľa osobne požadoval poskytnutie spornej dovolenky, a že jednak tento pracovník preukáže, že nemohol vykonať svoje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok z dôvodov, ktoré mu nemožno pripísať.

56. Navrhujem Súdnemu dvoru, aby postupoval podľa inej logiky, ktorá je založená na pravidle, podľa ktorého sa musí uprednostniť skutočné čerpanie dovolenky, a na úlohe, ktorú musí zamestnávateľ v tejto súvislosti zohrávať. Vzhľadom na to je vylúčené, aby za skutočné čerpanie dovolenky niesli zodpovednosť len pracovníci, ktorí by inak na ňu stratili nárok. Takéto riešenie totiž nie je v súlade s realitou pracovnoprávných vzťahov, ktorá sa prejavuje v nerovnováhe medzi zamestnávateľom a pracovníkom, ktorý môže byť rôznymi spôsobmi podnecovaný k tomu, aby pracoval viac, najmä ak očakáva predĺženie svojej pracovnej zmluvy. S cieľom predísť tomuto nebezpečenstvu, ako aj tendencii pracovníkov premeniť dni svojej dovolenky na doplatok mzdy, je potrebné zamestnávateľovi uložiť povinnosť, aby prijal vhodné opatrenia, ktoré pracovníkovi umožnia skutočne využiť jeho právo na platenú dovolenku za kalendárny rok. Ak zamestnávateľ preukáže, že tento pracovník mohol vykonať toto právo, uvedený pracovník potom nemôže požadovať v prípade skončenia pracovného pomeru vyplatenie peňažnej náhrady za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok na základe článku 7 ods. 2 smernice 2003/88.

57. V dôsledku toho navrhujem Súdnemu dvoru, aby vnútroštátnemu súdu odpovedal tak, že článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že ak si pracovník nemohol vyčerpať celú platenú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú mal nárok, počas trvania pracovného pomeru, má v prípade skončenia tohto pracovného pomeru nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok.

58. Toto isté ustanovenie sa má podľa môjho názoru vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej pracovník v prípade skončenia pracovného pomeru stratí nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok, ak tento pracovník nepožiadala o poskytnutie tejto dovolenky v čase, keď jeho pracovný pomer trval bez toho, aby sa predtým posúdilo, či mu zamestnávateľ skutočne umožnil vykonať jeho právo na platenú dovolenku za kalendárny rok.

36 Pozri najmä rozsudok z 20. júla 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, bod 27 a citovaná judikatúra), kurzívou zvýraznil generálny advokát.

37 Pozri v tejto súvislosti rozsudok z 20. júla 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, bod 28), kurzívou zvýraznil generálny advokát.

59. Ak vnútroštátny súd rozhoduje o spore týkajúcom sa nároku pracovníka na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok v prípade skončenia pracovného pomeru, prináleží mu, aby overil, či zamestnávateľ preukáže, že prijal vhodné opatrenia na to, aby tomuto pracovníkovi zabezpečil možnosť skutočne vykonať jeho právo na platenú dovolenku za kalendárny rok počas trvania tohto pracovného pomeru. Ak zamestnávateľ preukáže, že vynaložil náležitú starostlivosť a že napriek opatreniam, ktoré prijal, sa pracovník vedome a so znalosťou veci vzdal výkonu svojho práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, hoci ho mohol vykonať počas trvania pracovného pomeru, tento pracovník nemôže v prípade skončenia pracovného pomeru požadovať vyplatenie peňažnej náhrady za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok na základe článku 7 ods. 2 smernice 2003/88.

60. Aj keď v prejednávanej veci konečné posúdenie tejto otázky prináleží vnútroštátnemu súdu, pochybujem, že by mohol konštatovať, že Max-Planck vynaložilo náležitú starostlivosť na to, aby si mohol pán Shimizu vyčerpať platenú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú mal nárok. Jediné opatrenie, ktoré sa nachádza v spise, totiž spočíva v tom, že Max-Planck 23. októbra 2013 navrhlo pánovi Shimizuovi, aby si svoju dovolenku vyčerpal, pričom sa tento zároveň dozvedel, že jeho pracovná zmluva nebude predĺžená. Vzhľadom na obmedzený čas medzi dátumom, kedy bolo toto opatrenie prijaté, a dátumom ukončenia pracovnej zmluvy pána Shimizua na dobu určitú, t. j. 31. decembra 2013, bolo uvedené opatrenie prijaté neskoro, čo podľa môjho názoru bráni tomu, aby sa považovalo za vhodné opatrenie, ktoré tomuto pracovníkovi umožnilo skutočne vykonať jeho právo na platenú dovolenku za kalendárny rok.

61. Navyše sa domnievam, že počas obdobia, ktoré predchádza ukončeniu pracovnej zmluvy na dobu určitú, pracovník nemôže skutočne využiť svoje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok. Keďže totiž realita na trhu práce je taká, aká je, tento pracovník bude počas tohto obdobia určite viac zaneprázdnený hľadaním nového zamestnania než tým, že bude odpočívať a mať čas na oddych a zotavenie sa. Okrem toho počas obdobia, ktoré predchádza ukončeniu pracovnej zmluvy na dobu určitú, môže pracovník legitímne chcieť riadne dokončiť projekty, ktoré realizoval počas trvania pracovného pomeru, čo ho pravdepodobne bude podnecovať k tomu, aby sa vzdal čerpania svojej dovolenky.³⁸

62. Teraz prejdem na druhú prejudiciálnu otázku vnútroštátneho súdu, v ktorej ide o problém možnosti odvolávať sa na právo Únie v spore medzi jednotlivcami. V tejto súvislosti vnútroštátny súd uvádza, že Max-Planck je súkromnoprávna nezisková organizácia, ktorá je síce financovaná prevažne z verejných zdrojov, ale ktorá nemá v súvislosti s predpismi uplatniteľnými na vzťahy medzi jednotlivcami žiadne mimoriadne právomoci. Spor, o ktorom rozhoduje, sa preto musí podľa neho považovať za spor medzi jednotlivcami. V rámci tohto prejudiciálneho konania nebol tento predpoklad spochybnený.

63. Vzhľadom na ustálenú judikatúru Súdneho dvora o neexistencii priameho horizontálneho účinku smerníc sa vnútroštátny súd touto otázkou v podstate pýta, či je v spore medzi jednotlivcami možné odvolávať sa na článok 31 ods. 2 Charty s cieľom zabrániť uplatneniu vnútroštátnej právnej úpravy, ktorá je preukázateľne v rozpore s článkom 7 ods. 2 smernice 2003/88.

64. Túto problematiku, ako aj rozsah povinnosti konformného výkladu, ktorú majú vnútroštátne sudy, som podrobne preskúmal v rámci návrhov v spojených veciach Bauer a Broßonn (C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:337), na ktoré odkazujem. Vzhľadom na úvahy, ktoré som uviedol v týchto návrhoch, sa domnievam, že pracovník sa môže v spore medzi ním a svojím zamestnávateľom priamo odvolávať na článok 31 ods. 2 Charty v rozsahu, v akom zaručuje v prípade skončenia pracovného

³⁸ Ako pán Shimizu uviedol na pojednávaní, potom, ako mu Max-Planck navrhlo, aby si vyčerpal svoju dovolenku, pričom sa zároveň dozvedel, že jeho pracovná zmluva nebude predĺžená, chcel dokončiť svoje posledné projekty, a preto sa rozhodol, že si nevyčerpá celú platenú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú mal nárok.

pomeru tomuto pracovníkovi, ktorý nemohol skutočne vykonať svoje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok počas trvania tohto pracovného pomeru, nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok s cieľom zabrániť uplatneniu vnútroštátnej právnej úpravy, ktorá bráni tomu, aby mu bola takáto náhrada vyplatená.

65. Navrhujem preto Súdnemu dvoru, aby vnútroštátnemu súdu odpovedal tak, že pokiaľ sa ukáže, že vnútroštátna právna úprava v spore medzi dvomi jednotlivcami bráni tomu, aby pracovník v prípade skončenia pracovného pomeru dostal peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú má však nárok na základe článku 7 ods. 2 smernice 2003/88, vnútroštátny súd, ktorý rozhoduje o spore, je povinný overiť, či je možné vykladať uplatniteľné vnútroštátne právo spôsobom, ktorý je v súlade s týmto ustanovením, a ak to podľa neho nie je možné, je 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.

IV. Návrh

66. Vzhľadom na predchádzajúce úvahy navrhujem Súdnemu dvoru, aby odpovedal na prejudiciálne otázky, ktoré položil Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko), takto:

1. Článok 7 ods. 2 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 ak si pracovník nemohol vyčerpať celú platenú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú mal nárok, počas trvania pracovného pomeru, má v prípade skončenia tohto pracovného pomeru nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok.
2. Článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej pracovník v prípade skončenia pracovného pomeru stratí nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok, ak tento pracovník nepožiadaval o poskytnutie tejto dovolenky v čase, keď jeho pracovný pomer trval bez toho, aby sa predtým overilo, či mu zamestnávateľ skutočne umožnil vykonať jeho právo na platenú dovolenku za kalendárny rok.
3. Ak vnútroštátny súd rozhoduje o spore týkajúcom sa nároku pracovníka na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok v prípade skončenia pracovného pomeru, prináleží mu, aby overil, či zamestnávateľ preukáže, že prijal vhodné opatrenia na to, aby tomuto pracovníkovi zabezpečil možnosť skutočne vykonať jeho právo na platenú dovolenku za kalendárny rok počas trvania tohto pracovného pomeru. Ak zamestnávateľ preukáže, že vynaložil náležitú starostlivosť a že napriek opatreniam, ktoré prijal, sa pracovník vedome a so znalosťou veci vzdal výkonu svojho práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, hoci ho mohol vykonať počas trvania pracovného pomeru, tento pracovník nemôže požadovať v prípade skončenia pracovného pomeru vyplatenie peňažnej náhrady za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok na základe článku 7 ods. 2 smernice 2003/88.
4. Pokiaľ sa ukáže, že vnútroštátna právna úprava v spore medzi dvomi jednotlivcami bráni tomu, aby pracovník v prípade skončenia pracovného pomeru dostal peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú má však nárok na základe článku 7 ods. 2 smernice 2003/88, vnútroštátny súd, ktorý rozhoduje o spore, je povinný overiť, či je možné vykladať uplatniteľné vnútroštátne právo spôsobom, ktorý je v súlade s týmto ustanovením, a ak to podľa neho nie je možné, je 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.