Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (veľká komora)

zo 6. novembra 2018 *

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Organizácia pracovného času – Smernica 2003/88/ES – Článok 7 – Nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok – Skončenie pracovného pomeru v dôsledku úmrtia pracovníka – Vnútroštátna právna úprava, ktorá bráni tomu, aby bola právnym nástupcom pracovníka vyplatená peňažná náhrada z titulu jeho nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok – Povinnosť konformného výkladu vnútroštátneho práva – Charta základných práv Európskej únie – Článok 31 ods. 2 – Možnosť odvolávať sa v rámci sporu medzi jednotlivcami“

V spojených veciach C-569/16 a C-570/16,

ktorých predmetom sú dva návrhy na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podané rozhodnutiami Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko) z 18. októbra 2016 a doručené Súdnemu dvoru 10. novembra 2016, ktoré súvisia s konaniami:

Stadt Wuppertal

proti

Marii Elisabethe Bauerovej (C-569/16)

a

Volker Willmeroth, ako majiteľ spoločnosti TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmeroth eK,

proti

Martine Broßonnovej (C-570/16),

SÚDNY DVOR (veľká komora),

v zložení: predseda K. Lenaerts, predsedovia komôr J.-C. Bonichot, A. Prechal (spravodajkyňa), M. Vilaras, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe a C. Lycourgos, sudcovia M. Ilešič, J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen a S. Rodin,

generálny advokát: Y. Bot,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

* Jazyk konania: nemčina.

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– Stadt Wuppertal, v zastúpení: T. Herbert, Rechtsanwalt,

– M. Broßonn, v zastúpení: O. Teubler, Rechtsanwalt,

– Európska komisia, v zastúpení: M. van Beek a T. S. Bohr, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 29. mája 2018,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 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 času (Ú. v. EÚ L 299, 2003, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381), ako aj článku 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“).

2 Tieto návrhy boli podané v rámci dvoch sporov jednak medzi Stadt Wuppertal (mesto Wuppertal, Nemecko) a pani Mariou Elisabethou Bauerovou vo veci C-569/16 a jednak medzi pánom Volkerom Willmerothom ako majiteľom spoločnosti TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmeroth eK a pani Martinou Broßonnovou vo veci C-570/16 v súvislosti s tým, že mesto Wuppertal a pán Willmeroth ako bývalí zamestnávatelia zosnulých manželov pani Bauerovej a pani Broßonnovej odmietli posledným uvedeným vyplatiť peňažnú náhradu z titulu platených dovoleniek za kalendárny rok, ktoré si ich manželia pred svojou smrťou nevyčerpali.

Právny rámec

Právo Únie

3 Štvrté odôvodnenie smernice Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. ES L 307, 1993, s. 18; Mim. vyd. 05/002, s. 197) stanovovalo:

„Keďže Charta základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva, prijatá na zasadnutí Európskej rady, konanom v Štrasburgu 9. decembra 1989, hlavami štátov alebo vlád 11 členských štátov, najmä jej body… 8…, vyhlásila, že [vyhlásila najmä vo… svojom bode 8…, že – *neoficiálny preklad*]:

‚…

8. Každý pracovník Európskeho spoločenstva má právo na týždenný odpočinok a na každoročnú platenú dovolenku, ktorých trvanie musí byť postupne zosúladené v súlade s vnútroštátnou praxou.

…‘“

4 Ako vyplýva z jej odôvodnenia 1, smernica 2003/88, ktorou bola zrušená smernica 93/104, kodifikovala ustanovenia poslednej uvedenej smernice.

5 Podľa odôvodnení 4 až 6 smernice 2003/88:

„(4) zlepšenie bezpečnosti, hygieny a ochrany zdravia pracovníkov pri práci je cieľom, ktorý by sa nemal podriaďovať čisto ekonomickým úvahám;

(5) všetci pracovníci by mali mať primeranú dobu odpočinku. Pojem ‚odpočinok' sa musí vyjadriť v jednotkách času, t. j. v dňoch, hodinách, resp. ich častí. Pracovníkom [Európskej únie] sa musí poskytnúť minimálny denný, týždenný a ročný čas odpočinku a primerané prestávky v práci. …

(6) treba prihliadať na zásady Medzinárodnej organizácie práce s ohľadom na organizáciu pracovného času, vrátane zásad súvisiacich s nočnou prácou."

6 Článok 7 smernice 2003/88, ktorý prebral bezo zmien článok 7 smernice 93/104, znie:

„1. Členské štáty prijmú 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 poskytnuti[e] 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."

7 Článok 17 smernice 2003/88 stanovuje, že členské štáty sa od jej jednotlivých ustanovení môžu odchýliť. Výnimku však nemožno uplatniť v prípade jej článku 7.

Nemecké právo

8 § 7 ods. 4 Bundesurlaubsgesetz (spolkový zákon o dovolenke) z 8. januára 1963 (BGBl. 1963, s. 2) v znení zo 7. mája 2002 (BGBl. 2002 I, s. 1529) (ďalej len „BUrlG") stanovuje:

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

9 § 1922 ods. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (Občiansky zákonník, ďalej len „BGB"), nazvaný „Univerzálna sukcesia", stanovuje:

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

Spory vo veciach samých a prejudiciálne otázky

10 Pani Bauerová je jedinou právnou nástupkyňou svojho manžela, ktorý zomrel 20. decembra 2010 a bol zamestnancom mesta Wuppertal. Mesto Wuppertal zamietlo žiadosť pani Bauerovej o priznanie náhrady vo výške 5 857,75 eura za 25 dní platenej dovolenky za kalendárny rok, ktorú si jej manžel ku dňu svojho úmrtia nevyčerpal.

11 Pani Broßonnová je jedinou právnou nástupkyňou svojho manžela, ktorý bol zamestnaný u pána Willmerotha od roku 2003 a zomrel 4. januára 2013, pričom od júla 2012 bol z dôvodu choroby práceneschopný. Pán Willmeroth zamietol žiadosť pani Broßonnovej o priznanie náhrady vo výške 3 702,72 eura za 32 dní platenej dovolenky za kalendárny rok, ktorú si jej manžel ku dňu svojho úmrtia nevyčerpal.

12 Pani Bauerová a pani Broßonnová sa jednotlivo obrátili na príslušný Arbeitsgericht (Pracovný súd, Nemecko) so žalobou o vyplatenie uvedených náhrad. Súd týmto žalobám vyhovel, pričom príslušný Landesarbeitsgericht (Vyšší krajinský pracovný súd, Nemecko) zamietol odvolania, ktoré proti týmto prvostupňovým rozsudkom podali mesto Wuppertal a pán Willmeroth. Mesto Wuppertal a pán Willmeroth podali proti týmto rozhodnutiam opravný prostriedok „Revision“ na vnútroštátny súd, ktorým je Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko).

13 Vnútroštátny súd v rozhodnutiach obsahujúcich návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktoré boli vydané v týchto dvoch veciach, pripomína, že Súdny dvor už vo svojom rozsudku z 12. júna 2014, Bollacke (C-118/13, 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 z titulu nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok, ak sa pracovný pomer skončí v dôsledku úmrtia pracovníka.

14 Vnútroštátny súd sa však pýta, či to platí aj v prípade, ak vnútroštátne právo vylučuje, aby bola takáto peňažná náhrada súčasťou dedičstva.

15 Uvedený súd v tejto súvislosti uvádza, že z § 7 ods. 4 BUrlG v spojení s § 1922 ods. 1 BGB totiž vyplýva, že nárok pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok zaniká jeho smrťou, a preto sa tento nárok nemôže premeniť na nárok na peňažnú náhradu a nemôže byť ani súčasťou dedičstva. Okrem toho spresňuje, že akýkoľvek iný výklad uvedených ustanovení by bol *contra legem*, a preto ho nemožno uplatniť.

16 Na jednej strane vnútroštátny súd pritom pripomína, že Súdny dvor v rozsudku z 22. novembra 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), rozhodol, že nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok môže zaniknúť po uplynutí pätnástich mesiacov od skončenia referenčného roka, keďže nemôže zodpovedať účelu uvedenej dovolenky, ktorým je umožniť pracovníkovi, aby si odpočinul a mal k dispozícii čas na oddych a zotavenie sa. Na druhej strane sa vnútroštátny súd, ktorý uvádza, že sa ani nezdá, že by tento účel bolo možné dosiahnuť v prípade, keď pracovník zomrie, pýta, či zánik nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok alebo na peňažnú náhradu z titulu nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok nemohol byť takisto prípustný v tomto poslednom uvedenom prípade. Podľa uvedeného súdu by iné rozhodnutie navyše naznačovalo, že cieľom minimálnej platenej dovolenky za kalendárny rok zaručenej smernicou 2003/88 a Chartou je aj zabezpečiť ochranu dedičov zosnulého pracovníka.

17 V tomto kontexte sa vnútroštátny súd okrem iného pýta, či z článku 7 smernice 2003/88 alebo článku 31 ods. 2 Charty môže zamestnávateľovi vyplývať povinnosť vyplatiť dedičom pracovníka peňažnú náhradu z titulu nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok bez ohľadu na okolnosť, že ustanovenia vnútroštátneho práva uvedené v bode 15 tohto rozsudku vylučujú v tomto prípade takúto možnosť.

18 Napokon vo veci C-570/16 sa vnútroštátny súd, ktorý uvádza, že v spore vo veci samej proti sebe vystupujú dvaja jednotlivci, pýta, či sa prípadný priamy účinok uvedených ustanovení práva Únie môže uplatniť aj v takomto kontexte.

19 Za týchto podmienok Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky, pričom prvá z týchto otázok je vo veciach C-569/70 a C-570/16 totožná a druhá otázka sa týka iba veci 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?“

O prejudiciálnych otázkach

O prípustnosti žaloby

20 Pani Broßonnová spochybňuje prípustnosť návrhov na začatie prejudiciálneho konania jednak z dôvodu, že Súdny dvor vo svojom rozsudku z 12. júna 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), už rozhodol, že článok 7 smernice 2003/88 bráni takým vnútroštátnym právnym predpisom alebo praxi, aké predstavuje právna úprava, o ktorú ide vo veciach samých, podľa ktorej v prípade úmrtia pracovníka zanikne nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok bez toho, aby vznikol nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok. Ak by sa však rozhodlo, že toto isté ustanovenie nebráni takejto vnútroštátnej právnej úprave v rozsahu, v akom táto právna úprava vylučuje, že by nárok na tú istú náhradu mohol prejsť na dedičov, viedlo by to k neúčinnosti záverov vyplývajúcich z tohto rozsudku Súdneho dvora. Na druhej strane podľa väčšiny vnútroštátnych súdov a vnútroštátnej doktríny možno vnútroštátnu právnu úpravu, o ktorú ide vo veciach samých, vykladať v zmysle, ktorý je v súlade s týmito závermi.

21 V tejto súvislosti však treba v prvom rade pripomenúť, že aj pri existencii judikatúry Súdneho dvora, ktorá dotknutú právnu otázku objasňuje, si vnútroštátne súdy zachovávajú možnosť obrátiť sa na Súdny dvor, pokiaľ to považujú za vhodné, bez toho, aby okolnosť, že ustanovenia, o ktorých výklad sa žiada, už Súdny dvor vyložil, zbavovala Súdny dvor právomoci opätovne rozhodnúť (rozsudok zo 17. júla 2014, Torresi, C-58/13 a C-59/13, EU:C:2014:2088, bod 32 a citovaná judikatúra).

22 Z toho vyplýva, že okolnosť, že Súdny dvor v rozsudku z 12. júna 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), už podal výklad článku 7 smernice 2003/88 vzhľadom na tú istú vnútroštátnu právnu úpravu, o akú ide vo veciach samých, nemôže viesť k neprípustnosti otázok položených v rámci prejednávaných vecí.

23 V druhom rade z ustálenej judikatúry vyplýva, že v rámci spolupráce medzi Súdnym dvorom a vnútroštátnymi súdmi zakotvenej v článku 267 ZFEÚ prislúcha výlučne vnútroštátnemu súdu, ktorému bol spor predložený a ktorý musí prevziať zodpovednosť za vydávané súdne rozhodnutie, aby s prihliadnutím na osobitosti veci posúdil tak nevyhnutnosť prejudiciálneho rozhodnutia na to, aby mohol vydať svoj rozsudok, ako aj relevantnosť otázok, ktoré kladie Súdnemu dvoru. Preto, pokiaľ sa predložené otázky týkajú výkladu práva Únie, je Súdny dvor v zásade povinný rozhodnúť (rozsudok zo 6. marca 2018, SEGRO a Horváth, C-52/16 a C-113/16, EU:C:2018:157, bod 42 a citovaná judikatúra).

24 Zamietnutie návrhu vnútroštátneho súdu je možné len vtedy, ak je zjavné, že požadovaný výklad práva Únie nijako nesúvisí s existenciou alebo predmetom sporu vo veci samej, ak ide o hypotetický problém alebo ak Súdny dvor nedisponuje skutkovými a právnymi podkladmi nevyhnutnými na užitočnú odpoveď na otázky, ktoré mu boli položené (rozsudok zo 6. marca 2018, SEGRO a Horváth, C-52/16 a C-113/16, EU:C:2018:157, bod 43 a citovaná judikatúra).

25 V tejto súvislosti a pokiaľ ide o tvrdenie pani Broßonnovej, podľa ktorého vnútroštátnu právnu úpravu, o ktorú ide vo veciach samých, bolo možné vykladať tak, aby bol zabezpečený jej súlad s článkom 7 smernice 2003/88, ako ho vyložil Súdny dvor v rozsudku z 12. júna 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), je nepochybne pravda, že otázka, či sa vnútroštátne ustanovenie má ponechať neuplatnené, ak odporuje právu Únie, môže byť položená len v prípade, ak nemožno poskytnúť žiadny konformný výklad tohto ustanovenia (pozri v tomto zmysle rozsudok z 24. januára 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, bod 23).

26 Je však potrebné pripomenúť, že zásada konformného výkladu vnútroštátneho práva má určité obmedzenia. Povinnosť vnútroštátneho súdu prihliadať na obsah smernice pri výklade a uplatňovaní relevantných ustanovení vnútroštátneho práva je teda obmedzená všeobecnými zásadami práva a nemôže slúžiť ako základ na výklad vnútroštátneho práva *contra legem* (rozsudok z 24. januára 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, bod 25 a citovaná judikatúra).

27 Vo veci samej, a ako vyplýva z bodu 15 tohto rozsudku, je pritom práve vnútroštátny súd konfrontovaný s takýmto obmedzením. Podľa vnútroštátneho súdu totiž nemožno podať výklad § 7 ods. 4 BUrlG v spojení s § 1922 ods. 1 BGB, ktorý by bol v súlade s článkom 7 smernice 2003/88, ako ho vyložil Súdny dvor v rozsudku z 12. júna 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755).

28 Za týchto podmienok nemožno návrhy na začatie prejudiciálneho konania posúdiť ako neprípustné, keďže položené otázky sa týkajú toho, či ustanovenia práva Únie, na ktoré sa v nich odkazuje, môžu v prípade neexistencie takejto možnosti konformného výkladu vnútroštátneho práva viesť k tomu, že vnútroštátny súd má prípadne povinnosť neuplatniť uvedenú vnútroštátnu právnu úpravu, a to najmä v rámci sporu medzi jednotlivcami.

29 Vzhľadom na uvedené úvahy je potrebné považovať návrhy na začatie prejudiciálneho konania za prípustné.

O veci samej

Úvodné úvahy

30 Ako vyplýva z odôvodnení návrhov na začatie prejudiciálneho konania uvedených v bodoch 13 až 17 tohto rozsudku, vzhľadom na ktoré treba chápať otázku vo veci C-569/16 a prvú otázku vo veci C-570/16, je potrebné uviesť, že uvedené otázky sa týkajú dvoch rozdielnych účastníkov konania.

31 V prvom rade sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa článok 7 smernice 2003/88 a článok 31 ods. 2 Charty majú vykladať v tom zmysle, že bránia takej vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veciach samých, a či výklad, ktorý podal Súdny dvor vo svojom rozsudku z 12. júna 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), by nemal byť v tejto súvislosti prehodnotený alebo rozvinutý.

32 V druhom rade a za predpokladu, že by Súdny dvor potvrdil uvedený výklad, sa vnútroštátny súd pýta, či sa tie isté ustanovenia práva Únie majú vykladať v tom zmysle, že majú priamy účinok, takže vnútroštátny súd má povinnosť nezohľadniť takúto vnútroštátnu právnu úpravu v rozsahu, v akom nemožno podať jej výklad, ktorý by bol v súlade s požiadavkami vyplývajúcimi z uvedených ustanovení.

33 Napokon svojou druhou otázkou položenou vo veci C-570/16 sa vnútroštátny súd pýta, či takýto účinok vylúčenia dotknutej vnútroštátnej právnej úpravy môže nastať aj v rámci sporu medzi jednotlivcami.

34 Za týchto podmienok treba najskôr preskúmať prvú časť otázky položenej vo veci C-569/16, ako aj prvú časť prvej otázky položenej vo veci C-570/16 a následne treba spoločne preskúmať druhú časť uvedených otázok a druhú otázku položenú vo veci C-570/16 vzhľadom na súvislosť medzi nimi.

O prvej časti otázky vo veci C-569/16 a o prvej časti prvej otázky vo veci C-570/16

35 V prvej časti svojej otázky vo veci C-569/16, ktorá je totožná s prvou časťou prvej otázky vo veci C-570/16, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa článok 7 smernice 2003/88 a článok 31 ods. 2 Charty majú vykladať v tom zmysle, že bránia takej vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veciach

samých, podľa ktorej, ak sa pracovný pomer skončí v dôsledku úmrtia pracovníka, nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok získanú na základe týchto ustanovení, ktorú si pracovník pred svojou smrťou nevyčerpal, zanikne bez toho, aby mohol vzniknúť nárok na peňažnú náhradu z titulu uvedenej dovolenky, ktorý by dedením prešiel na právnych nástupcov pracovníka.

36 V prvom rade, pokiaľ ide o článok 7 smernice 2003/88, treba pripomenúť, že – ako uvádza vnútroštátny súd – v rozsudku z 12. júna 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), vydanom vo veci, v ktorej išlo o skutkový kontext analogický so skutkovým kontextom v prejednávaných spojených veciach a ktorá sa týkala tej istej vnútroštátnej právnej úpravy, o akú ide vo veciach samých, Súdny dvor v bode 30 uvedeného rozsudku rozhodol, že uvedené ustanovenie práva Únie 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 toho, aby vznikol nárok na peňažnú náhradu z titulu nevyčerpanej dovolenky, ak sa pracovný pomer skončí v dôsledku úmrtia pracovníka.

37 Ako vyplýva z návrhov na začatie prejudiciálneho konania a z bodov 14 až 16 tohto rozsudku, vnútroštátny súd však vyjadruje určité pochybnosti, pokiaľ ide o výklad, ktorý takto podal Súdny dvor, a to v podstate z dôvodu, že sa mu nezdá, že by účel nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok spočívajúci v tom, aby si pracovník mohol odpočinúť a mal k dispozícii určitý čas na oddych a zotavenie sa, mohol byť dosiahnutý po tom, čo dotknutá osoba zomrie.

38 V tejto súvislosti je potrebné najskôr pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora treba právo každého pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok považovať za mimoriadne dôležitú zásadu sociálneho práva Únie, od ktorej sa nemožno odchýliť a ktorú príslušné vnútroštátne orgány môžu uplatňovať len v medziach výslovne vytýčených smernicou 2003/88 (pozri v tomto zmysle rozsudok z 12. júna 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, bod 15 a citovanú judikatúru). Rovnako a s cieľom zabezpečiť dodržiavanie tohto základného práva zakotveného v práve Únie nemožno článok 7 smernice 2003/88 vykladať reštriktívne na úkor práv, ktoré pracovníkovi vyplývajú z tohto ustanovenia (pozri v tomto zmysle rozsudok z 12. júna 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, bod 22 a citovanú judikatúru).

39 Z ustálenej judikatúry vyplýva, že právo na dovolenku za kalendárny rok predstavuje len jednu z dvoch zložiek základnej zásady práva sociálneho zabezpečenia Únie a že tento nárok obsahuje aj nárok na získanie platby. Pojem „platená dovolenka za kalendárny rok“ použitý normotvorcom Únie najmä v článku 7 smernice 2003/88 totiž znamená, že musí byť zachovaná odmena pracovníka za dobu dovolenky za kalendárny rok v zmysle tejto smernice. Inými slovami, pracovníkovi musí byť vyplatená bežná odmena počas doby pracovného odpočinku (rozsudok z 12. júna 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, body 20 a 21, ako aj citovaná judikatúra).

40 Cieľom platby za dovolenku, ktorú stanovuje článok 7 ods. 1 smernice 2003/88, je, aby pracovník mohol skutočne čerpať dovolenku, na ktorú má nárok (rozsudok zo 16. marca 2006, Robinson-Steele a i., C-131/04 a C-257/04, EU:C:2006:177, bod 49).

41 Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora je účelom nároku na dovolenku za kalendárny rok zakotveného v článku 7 smernice 2003/88 totiž jednak umožniť pracovníkovi odpočinúť si od vykonávania úloh, ktoré mu ukladá pracovná zmluva, a jednak poskytnúť mu čas na oddych a zotavenie sa (rozsudok z 20. júla 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, bod 34 a citovaná judikatúra).

42 Cieľom článku 7 ods. 2 smernice 2003/88, ktorý stanovuje, že namiesto minimálnej doby platenej dovolenky za kalendárny rok nemôže byť vyplatená peňažná náhrada, s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru, je teda najmä zabezpečiť, aby pracovník za bežných okolností skutočne využil dobu odpočinku na účely účinnej ochrany svojej bezpečnosti a svojho zdravia (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 16. marca 2006, Robinson-Steele a i., C-131/04 a C-257/04, EU:C:2006:177, bod 60 a citovanú judikatúru).

43 Ak dôjde k skončeniu pracovného pomeru, v skutočnosti už nie je možné čerpať platenú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú mal pracovník nárok. Práve na to, aby sa predišlo tomu, že z dôvodu tejto nemožnosti pracovník nebude môcť využiť uvedený nárok aspoň v peňažnej forme, článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 stanovuje, že pracovník má nárok na peňažnú náhradu za dni nevyčerpanej dovolenky za kalendárny rok (pozri rozsudky z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i., C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 56; z 12. júna 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, bod 17, ako aj z 20. júla 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, bod 27).

44 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 pracovník nevyčerpal celú platenú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú mal nárok ku dňu skončenia tohto pracovného pomeru (pozri v tomto zmysle rozsudok z 12. júna 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, bod 23).

45 Dôvod, pre ktorý došlo k skončeniu pracovného pomeru, tak nie je relevantný na účely nároku na peňažnú náhradu podľa článku 7 ods. 2 smernice 2003/88 (pozri v tomto zmysle rozsudok z 20. júla 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, bod 28).

46 Hoci nevyhnutným dôsledkom úmrtia pracovníka je nepochybne – ako uvádza vnútroštátny súd – jeho zbavenie akejkoľvek možnosti účinne využívať dobu pracovného odpočinku a oddychu, ktorá sa viaže na nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorý mu prináležal ku dňu jeho úmrtia, nemožno pripustiť, aby takáto okolnosť mala za následok úplnú retroaktívnu stratu takto nadobudnutého nároku, ktorý, ako bolo pripomenuté v bode 39 tohto rozsudku, obsahuje rovnako dôležitú druhú zložku, a to nárok na získanie platby (pozri v tomto zmysle rozsudok z 12. júna 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, bod 25).

47 V tejto súvislosti treba tiež uviesť, že Súdny dvor už rozhodol, že článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že pracovník má pri svojom odchode do dôchodku nárok na peňažnú náhradu za platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorú si nevyčerpal napríklad z dôvodu, že pre chorobu neplnil svoje úlohy (pozri rozsudok z 20. júla 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, body 31 a 32, ako aj citovanú judikatúru). Takýto pracovník pritom nie je ani schopný využívať dovolenku, ktorá sa považuje za obdobie určené na to, aby mohol odpočívať a zotaviť sa s cieľom budúceho pokračovania v jeho pracovnej činnosti, pretože sa v zásade ocitol v období pracovnej nečinnosti a v podstate tak má konkrétne nárok na uvedenú platenú dovolenku za kalendárny rok iba v jej peňažnej forme.

48 Navyše nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorý nadobudol pracovník, má z hľadiska svojej peňažnej zložky čisto majetkovú povahu a ako taký je preto určený na to, aby bol zahrnutý do majetku dotknutej osoby, takže v dôsledku jej úmrtia nemožno retroaktívne zbaviť uvedený majetok, a teda tých, na ktorých má prejsť dedením, skutočného požívania majetkovej zložky nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok.

49 Zánik nadobudnutého nároku pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok alebo jeho súvisiaceho nároku na vyplatenie peňažnej náhrady z titulu nevyčerpanej dovolenky v prípade skončenia pracovného pomeru bez toho, aby mala dotknutá osoba skutočne možnosť uplatniť tento nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok, totiž porušuje samotnú podstatu tohto nároku (pozri v tomto zmysle rozsudok z 19. septembra 2013, Preskúmanie Komisia/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, bod 32).

50 Zdá sa teda, že získanie peňažnej náhrady v prípade skončenia pracovného pomeru smrťou pracovníka je nevyhnutné na zabezpečenie potrebného účinku nároku pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok (pozri v tomto zmysle rozsudok z 12. júna 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, bod 24).

51 V druhom rade je potrebné pripomenúť, že právo na platenú dovolenku za kalendárny rok má ako zásada sociálneho práva Únie nielenže mimoriadny význam, ale je aj výslovne zakotvené v článku 31 ods. 2 Charty, ktorej priznáva článok 6 ods. 1 ZEÚ rovnakú právnu silu ako Zmluvám (rozsudok z 30. júna 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, bod 20 a citovaná judikatúra).

52 Základné práva, ktoré sú takto zaručené v právnom poriadku Únie, sa uplatnia vo všetkých situáciách, ktoré upravuje právo Únie (rozsudok z 15. januára 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, bod 42 a citovaná judikatúra).

53 Vzhľadom na to, že vnútroštátnou právnou úpravou, o ktorú ide vo veciach samých, sa preberá smernica 2003/88, vyplýva z toho, že článok 31 ods. 2 Charty sa vo veciach samých uplatní (pozri analogicky rozsudok z 15. januára 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, bod 43).

54 V tejto súvislosti najskôr zo samotného znenia článku 31 ods. 2 Charty vyplýva, že uvedené ustanovenie zakotvuje „právo“ každého pracovníka na „každoročnú platenú dovolenku“.

55 Následne podľa vysvetliviek k článku 31 Charty, ktoré sa v súlade s článkom 6 ods. 1 tretím pododsekom ZEÚ a článkom 52 ods. 7 Charty musia zohľadniť na účely jej výkladu, je článok 31 ods. 2 Charty založený na smernici 93/104, ako aj na článku 2 Európskej sociálnej charty podpísanej v Turíne 18. októbra 1961 a revidovanej v Štrasburgu 3. mája 1996 a na bode 8 Charty základných sociálnych práv pracovníkov prijatej na zasadnutí Európskej rady konanom v Štrasburgu 9. decembra 1989 (rozsudok z 19. septembra 2013, Preskúmanie Komisia/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, bod 27).

56 Ako však vyplýva z odôvodnenia 1 smernice 2003/88, táto smernica kodifikovala smernicu 93/104, pričom článok 7 smernice 2003/88 týkajúci sa nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok má rovnaké znenie ako článok 7 smernice 93/104 (rozsudok z 19. septembra 2013, Preskúmanie Komisia/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, bod 28).

57 V tomto kontexte treba napokon pripomenúť, že Súdny dvor už mal príležitosť spresniť, že výraz „platená ročná dovolenka [platená dovolenka za kalendárny rok – *neoficiálny preklad*]“ nachádzajúci sa v článku 7 ods. 1 smernice 2003/88, ktorý treba chápať rovnako ako výraz „každoročná platená dovolenka“ nachádzajúci sa v článku 31 ods. 2 Charty, znamená, že musí byť zachovaná odmena za dobu dovolenky za kalendárny rok v zmysle týchto ustanovení a že inými slovami pracovníkovi musí byť vyplatená bežná odmena za túto dobu pracovného odpočinku (pozri v tomto zmysle rozsudok z 15. septembra 2011, Williams a i., C-155/10, EU:C:2011:588, body 18 a 19).

58 Ako bolo pripomenuté v bode 39 tohto rozsudku, nárok na dovolenku za kalendárny rok predstavuje len jednu z dvoch zložiek práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré je hlavnou zásadou sociálneho práva Únie vyjadrenou v článku 7 smernice 93/104 a článku 7 smernice 2003/88, ktorá bola medzitým výslovne zakotvená ako základné právo v článku 31 ods. 2 Charty. Uvedené základné právo tak zahŕňa tiež nárok na získanie platby, ako aj neoddeliteľnú súčasť tohto nároku na „platenú“ dovolenku za kalendárny rok, ktorou je nárok na peňažnú náhradu z titulu dovolenky za kalendárny rok, ktorá nebola v čase skončenia pracovného pomeru vyčerpaná.

59 V tejto súvislosti môže byť tento nárok obmedzený len pri splnení striktných podmienok stanovených v článku 52 ods. 1 Charty a najmä pri zachovaní podstaty uvedeného nároku. Členské štáty sa tak nemôžu odchýliť od zásady vyplývajúcej z článku 7 smernice 2003/88 v spojení s článkom 31 ods. 2 Charty, podľa ktorej získaný nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok nesmie zaniknúť uplynutím referenčného obdobia a/alebo obdobia prenesenia dovolenky, ktoré upravuje vnútroštátne právo, v prípade, že pracovník nemohol svoju dovolenku vyčerpať (pozri v tomto zmysle rozsudok z 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 56).

60 Ako bolo pripomenuté v bode 46 tohto rozsudku, je rovnako vylúčené, aby členské štáty mohli rozhodnúť, že v prípade skončenia pracovného pomeru v dôsledku úmrtia dôjde retroaktívne k úplnej strate nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorý pracovník získal, keďže takýto nárok totiž okrem samotného nároku na dovolenku zahŕňa druhú zložku, ktorá je rovnako dôležitá, a to nárok na získanie platby, ktorý odôvodňuje to, aby dotknutej osobe alebo jej právnym nástupcom bola vyplatená peňažná náhrada vo výške dovolenky za kalendárny rok, ktorá nebola pri skončení pracovného pomeru vyčerpaná.

61 Pokiaľ ide o situácie patriace do pôsobnosti Charty, konkrétnym dôsledkom článku 31 ods. 2 Charty tak je, že nie je dovolené, aby členské štáty prijali právnu úpravu, na základe ktorej sa v prípade úmrtia pracovníka retroaktívne odnímu tomuto pracovníkovi nároky na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré získal pred svojou smrťou, a teda aj jeho právnym nástupcom sa odníme nárok na peňažnú náhradu za tieto nároky, ktorá predstavuje majetkovú zložku uvedených nárokov.

62 Vzhľadom na uvedené a s prihliadnutím na to, čo bolo tiež pripomenuté v bodoch 38 až 50 tohto rozsudku, treba prijať záver, že ak sa pracovný pomer skončí v dôsledku úmrtia pracovníka, nielen z článku 7 ods. 2 smernice 2003/88, ale aj z článku 31 ods. 2 Charty vyplýva, že s cieľom zamedziť tomu, aby došlo k retroaktívnej strate základného práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré získal tento pracovník, vrátane jeho majetkovej zložky, právo dotknutej osoby na peňažnú náhradu z titulu nevyčerpanej dovolenky môže prejsť dedením na jej právnych nástupcov.

63 Z toho vyplýva, že na prvú časť otázky vo veci C-569/16 a na prvú časť prvej otázky vo veci C-570/16 treba odpovedať tak, že článok 7 smernice 2003/88 a článok 31 ods. 2 Charty sa majú vykladať v tom zmysle, že bránia takej vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veciach samých, podľa ktorej ak sa pracovný pomer skončí v dôsledku úmrtia pracovníka, nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok získanú na základe uvedených ustanovení, ktorú si tento pracovník pred svojou smrťou nevyčerpal, zanikne bez toho, aby mohol vzniknúť nárok na peňažnú náhradu z titulu uvedenej dovolenky, ktorý by dedením prešiel na právnych nástupcov uvedeného pracovníka.

O druhej časti otázky vo veci C-569/16, ako aj o druhej časti prvej otázky a o druhej otázke vo veci C-570/16

64 Druhou časťou svojej otázky vo veci C-569/16, ako aj druhou časťou svojej prvej otázky vo veci C-570/16 sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či v prípade, že nie je možné podať výklad takej vnútroštátnej právnej úpravy, o akú ide vo veciach samých, spôsobom, ktorým sa zabezpečí súlad s článkom 7 smernice 2003/88 a článkom 31 ods. 2 Charty, uvedené ustanovenia práva Únie sa majú vykladať v tom zmysle, že majú za následok, že vnútroštátny súd nesmie takúto vnútroštátnu právnu úpravu uplatniť a že právnemu nástupcovi zosnulého pracovníka treba priznať peňažnú náhradu z titulu platenej dovolenky za kalendárny rok, na ktorú vznikol nárok na základe tých istých ustanovení a ktorú si uvedený pracovník nevyčerpal, pričom túto peňažnú náhradu znáša bývalý zamestnávateľ tohto pracovníka. Svojou druhou otázkou vo veci C-570/16 sa vnútroštátny súd pýta, či v tomto prípade treba takýto výklad uvedených ustanovení práva Únie uplatniť aj v rámci sporu medzi právnym nástupcom zosnulého pracovníka a bývalým zamestnávateľom tohto pracovníka, pokiaľ je tento zamestnávateľ fyzickou osobou.

65 Na úvod treba pripomenúť, že otázka, či sa vnútroštátne ustanovenie nesmie uplatniť, pokiaľ odporuje právu Únie, môže byť položená len v prípade, že nie je možné poskytnúť nijaký výklad tohto ustanovenia, ktorý je konformný s týmto právom.

66 V tejto súvislosti treba zdôrazniť, že vnútroštátne súdy, ktoré uplatňujú vnútroštátne právo, sú povinné vykladať ho v čo najväčšej miere s ohľadom na znenie a účel danej smernice tak, aby sa dosiahol ňou sledovaný výsledok, a takto konať v súlade s článkom 288 tretím odsekom ZFEÚ (rozsudok z 24. januára 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, bod 24 a citovaná judikatúra).

67 Rovnako treba trvať na tom, že zásada konformného výkladu vyžaduje, aby vnútroštátne súdy urobili všetko, čo je v ich právomoci, pričom zohľadnia vnútroštátne právo ako celok a uplatnia výkladové metódy, ktoré toto právo uznáva, aby zaručili úplnú účinnosť predmetnej smernice a dospeli k riešeniu, ktoré je v súlade s účelom sledovaným touto smernicou (rozsudok z 24. januára 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, bod 27 a citovaná judikatúra).

68 Ako rozhodol Súdny dvor, požiadavka konformného výkladu zahŕňa povinnosť vnútroštátnych súdov zmeniť prípadne ustálenú judikatúru, pokiaľ táto judikatúra vychádza z výkladu vnútroštátneho práva, ktorý je nezlučiteľný s cieľmi určitej smernice. V dôsledku toho nemôže vnútroštátny súd okrem iného 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 (rozsudok zo 17. apríla 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, body 72 a 73, ako aj citovaná judikatúra).

69 V prejednávanej veci vnútroštátnemu súdu prináleží, aby si splnil svoju povinnosť vyplývajúcu z práva Únie, ktorá spočíva v tom, aby na základe zásad pripomenutých v predchádzajúcich troch bodoch tohto rozsudku overil, či je takýto konformný výklad možný.

70 Vzhľadom na toto spresnenie a v prvom rade v súvislosti s prípadným priamym účinkom, ktorý treba priznať článku 7 smernice 2003/88, 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 (rozsudok z 24. januára 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, bod 33 a citovaná judikatúra). Okrem toho, keď sa osoby podliehajúce súdnej právomoci môžu dovolávať smernice voči štátu, môžu tak robiť bez ohľadu na to, či tento štát koná ako zamestnávateľ alebo ako verejný orgán. V jednom aj v druhom prípade je totiž potrebné zabrániť tomu, aby štát mohol využiť nedodržanie práva Únie (rozsudok z 24. januára 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, bod 38 a citovaná judikatúra).

71 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 vrátane decentralizovaných orgánov (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 7. augusta 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, bod 45 a citovanú judikatúru).

72 Súdny dvor pritom už rozhodol, že článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 spĺňa tieto kritériá bezpodmienečnosti a dostatočnej presnosti, keďže členským štátom jednoznačne ukladá povinnosť dosiahnuť presne vymedzený výsledok, ktorá vzhľadom na uplatnenie stanoveného pravidla spočívajúceho v tom, že sa každému pracovníkovi prizná právo na platenú dovolenku za kalendárny rok v dĺžke minimálne štyroch týždňov, nie je obmedzená žiadnou podmienkou. Tento článok spĺňa všetky predpoklady na to, aby vyvolal priame účinky (pozri v tomto zmysle rozsudok z 24. januára 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, body 34 až 36).

73 Pokiaľ ide o článok 7 ods. 2 tejto smernice, ako bolo pripomenuté v bode 44 tohto rozsudku, uvedené ustanovenie 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 platenú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú mal nárok ku dňu skončenia tohto pracovného pomeru. Tento nárok priznáva priamo uvedená smernica a nemôže závisieť od iných podmienok než tých, ktoré sú v tomto ustanovení vyslovene stanovené (pozri v tomto zmysle rozsudok z 12. júna 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, bod 28). Uvedené ustanovenie spĺňa všetky predpoklady na to, aby vyvolalo priame účinky.

74 V tomto prípade, pokiaľ ide o vec C-569/16, je jednak nepochybné, že pán Bauer nevyčerpal ku dňu svojho úmrtia, v dôsledku ktorého došlo ku skončeniu pracovného pomeru s mestom Wuppertal, všetku platenú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú mal k tomuto dňu nárok, a jednak že uvedený zamestnávateľ má postavenie decentralizovaného verejného orgánu.

75 Ako vyplýva z bodov 72 a 73 tohto rozsudku, keďže článok 7 smernice 2003/88 spĺňa podmienky požadované na to, aby vyvolal priamy účinok, vyplýva z toho, že pán Bauer alebo vzhľadom na jeho úmrtie jeho právny nástupca má, ako vyplýva z judikatúry Súdneho dvora pripomenutej v bodoch 70 a 71 tohto rozsudku, právo na to, aby mu mesto Wuppertal vyplatilo peňažnú náhradu za platenú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú vznikol nárok na základe uvedeného ustanovenia a ktorú si dotknutá osoba nevyčerpala, pričom vnútroštátne súdy majú v tejto súvislosti povinnosť neuplatniť takú vnútroštátnu právnu úpravu, o akú ide vo veciach samých, ktorá bráni získaniu takejto náhrady.

76 Naproti tomu, pokiaľ ide o spor vo veci samej, o ktorý ide vo veci C-570/16, a to medzi pani Broßonnovou ako právnou nástupkyňou jej zosnulého manžela a jeho bývalým zamestnávateľom, pánom Willmerothom, treba pripomenúť, že v súlade s ustálenou judikatúrou Súdneho dvora smernica sama osebe nemôže zakladať povinnosti jednotlivcovi, takže sa na smernicu ako takú voči nemu nemožno odvolávať. Rozšíriť možnosť odvolávať sa na neprebratú alebo nesprávne prebratú smernicu na oblasť vzťahov medzi jednotlivcami by totiž znamenalo priznať Únii právomoc stanoviť s okamžitým účinkom povinnosti pre jednotlivcov, hoci túto právomoc má len tam, kde jej je priznaná právomoc prijímať nariadenia (rozsudok zo 7. augusta 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, bod 42 a citovaná judikatúra).

77 Ustanovenie smernice zaručujúce jednotlivcovi práva alebo ukladajúce mu povinnosti – hoci aj jasné, presné a bezpodmienečné – nemožno samo osebe uplatniť v rámci sporu, v ktorom stoja proti sebe výhradne jednotlivci (rozsudok zo 7. augusta 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, bod 43 a citovaná judikatúra).

78 Ako už Súdny dvor rozhodol, článok 7 smernice 2003/88 nemožno teda uplatniť v rámci sporu medzi jednotlivcami s cieľom zaručiť úplný účinok nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok a neuplatniť akékoľvek odporujúce ustanovenie vnútroštátneho práva (rozsudok z 26. marca 2015, Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, bod 48).

79 Vzhľadom na uvedené treba v druhom rade preskúmať rozsah pôsobnosti článku 31 ods. 2 Charty na účely určenia, či sa na toto ustanovenie, v prípade ktorého bolo v bodoch 52 až 63 tohto rozsudku konštatované, že sa má uplatňovať na také situácie, akými sú situácie týkajúce sa sporov vo veciach samých, a že sa má vykladať v tom zmysle, že bráni takej právnej úprave, o akú ide vo veciach samých, možno odvolávať v takom spore medzi jednotlivcami, o aký ide vo veci C-570/16, s cieľom dosiahnuť, aby vnútroštátny súd neuplatnil uvedenú vnútroštátnu právnu úpravu a právnym nástupcom zosnulého pracovníka priznal peňažnú náhradu z titulu nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok, na ktorú mal podľa práva Únie nárok uvedený pracovník v čase svojho úmrtia, pričom túto peňažnú náhradu znáša jeho bývalý zamestnávateľ.

80 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že právo na platenú dovolenku za kalendárny rok predstavuje základnú zásadu sociálneho práva Únie.

81 Táto zásada má svoj pôvod tak v nástrojoch, ktoré členské štáty vypracovali na úrovni Únie, ako je napríklad Charta základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva, ktorú navyše uvádza článok 151 ZFEÚ, ako aj v medzinárodných nástrojoch, na ktorých uvedené členské štáty spolupracovali alebo ku ktorým pristúpili. Medzi nimi sa nachádza Európska sociálna charta, ktorú takisto spomína článok 151 ZFEÚ a ktorej zmluvnými stranami sú všetky členské štáty, keďže k nej pristúpili v jej pôvodnom znení, v jej revidovanom znení alebo v oboch jej zneniach. Takisto treba spomenúť Dohovor č. 132 Medzinárodnej organizácie práce z 24. júna 1970 o platenej ročnej dovolenke (revidované znenie), ktorý – ako uviedol Súdny dvor v bodoch 37 a 38 rozsudku

z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18) – stanovuje zásady uvedenej organizácie, v súvislosti s ktorými odôvodnenie 6 smernice 2003/88 spresňuje, že k nim treba prihliadať.

82 V tomto ohľade štvrté odôvodnenie smernice 93/104 najmä pripomína, že Charta základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva vo svojom bode 8 stanovuje, že každý pracovník Únie má právo najmä na každoročnú platenú dovolenku, ktorej trvanie musí byť postupne zosúladené v súlade s vnútroštátnou praxou (pozri v tomto zmysle rozsudok z 26. júna 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, bod 39).

83 Článok 7 smernice 93/104 a článok 7 smernice 2003/88 samy osebe teda nezaviedli právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré má svoj pôvod najmä v rôznych medzinárodných nástrojoch (pozri analogicky rozsudok zo 17. apríla 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 75) a ako základná zásada sociálneho práva Únie má kogentnú povahu (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 16. marca 2006, Robinson-Steele a i., C-131/04 a C-257/04, EU:C:2006:177, body 48 a 68), pričom uvedená základná zásada, ako bolo zdôraznené v bode 58 tohto rozsudku, zahŕňa právo na „platenú“ dovolenku za kalendárny rok ako také a právo, ktoré je neoddeliteľnou zložkou prvého uvedeného práva, t. j. právo na peňažnú náhradu z titulu dovolenky za kalendárny rok, ktorá nebola ku dňu skončenia pracovného pomeru vyčerpaná.

84 Článok 31 ods. 2 Charty tým, že kogentne stanovuje, že „každý pracovník“ má „právo“ „na každoročnú platenú dovolenku“, bez toho, aby najmä v tejto súvislosti odkazoval – podobne ako napríklad článok 27 Charty, v súvislosti s ktorým bol vydaný rozsudok z 15. januára 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2) – na „podmienky ustanovené právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou“, odráža základnú zásadu sociálneho práva Únie, od ktorej sa možno odchýliť len pri dodržaní prísnych podmienok stanovených v článku 52 ods. 1 Charty a najmä pri dodržaní podstaty základného práva na platenú dovolenku za kalendárny rok.

85 Právo na obdobie platenej dovolenky za kalendárny rok, ktoré článok 31 ods. 2 Charty priznáva každému pracovníkovi, tak má, pokiaľ ide o jeho samotnú existenciu, kogentnú, ako aj bezpodmienečnú povahu, pričom nie je potrebné, aby bolo toto obdobie konkretizované v ustanoveniach práva Únie alebo vo vnútroštátnom práve, ktorých účelom je len určiť presnú dobu dovolenky za kalendárny rok a prípadne aj niektoré podmienky výkonu tohto práva. Z toho vyplýva, že uvedené ustanovenie je samo osebe postačujúce na to, aby pracovníkom priznávalo samostatne uplatniteľné právo v spore s ich zamestnávateľom v situácii, na ktorú sa vzťahuje právo Únie a ktorá v dôsledku toho patrí do pôsobnosti Charty (pozri analogicky rozsudok zo 17. apríla 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 76).

86 Pokiaľ ide o situácie patriace do pôsobnosti Charty, článok 31 ods. 2 Charty tak má najmä za následok, jednak že vnútroštátny súd nesmie uplatniť takú vnútroštátnu právnu úpravu, o akú ide vo veciach samých, na základe ktorej sa v prípade úmrtia pracovníka tomuto pracovníkovi retroaktívne odníme nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorý získal pred svojou smrťou, a teda jeho právnym nástupcom sa odníme nárok na peňažnú náhradu za tieto nároky, ktorá predstavuje majetkovú zložku uvedených nárokov, a jednak že zamestnávatelia sa nemôžu odvolávať na existenciu takejto vnútroštátnej právnej úpravy, aby sa vyhli povinnosti zaplatiť uvedenú peňažnú náhradu, ktorú majú v dôsledku dodržiavania základného práva, ktoré je takto uvedeným ustanovením zaručené.

87 Pokiaľ ide o účinok, ktorý takto vyvoláva článok 31 ods. 2 Charty vo vzťahu k zamestnávateľom, ktorí majú postavenie jednotlivcov, je potrebné uviesť, že hoci článok 51 ods. 1 Charty spresňuje, že jej ustanovenia sú pri dodržaní zásady subsidiarity určené pre inštitúcie, orgány, úrady a agentúry Únie, ako aj pre členské štáty výlučne vtedy, ak vykonávajú právo Únie, uvedený článok 51 ods. 1 sa napriek tomu nezaoberá otázkou, či takýto jednotlivci môžu mať prípadne priamu povinnosť dodržiavať určité ustanovenia uvedenej Charty, a preto ho nemožno vykladať v tom zmysle, že by takúto možnosť systematicky vylučoval.

88 Najskôr a ako pripomenul generálny advokát v bode 78 svojich návrhov, okolnosť, že niektoré ustanovenia primárneho práva sú určené v prvom rade členským štátom, nemôže vylúčiť, že by sa tieto ustanovenia mohli uplatňovať vo vzťahoch medzi jednotlivcami (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 17. apríla 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 77).

89 Následne Súdny dvor už najmä pripustil, že zákaz zakotvený v článku 21 ods. 1 Charty sám osebe stačí na to, aby bolo jednotlivcovi priznané samostatne uplatniteľné právo v spore s iným jednotlivcom (rozsudok zo 17. apríla 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 76) bez toho, aby tomu bránil článok 51 ods. 1 Charty.

90 Napokon, pokiaľ ide konkrétnejšie o článok 31 ods. 2 Charty, treba zdôrazniť, že právo každého pracovníka na obdobia platenej dovolenky za kalendárny rok zahŕňa vzhľadom na svoju vlastnú povahu zodpovedajúcu povinnosť, ktorá prináleží zamestnávateľovi, a to povinnosť poskytnúť takéto obdobia platenej dovolenky.

91 V prípade, že by nebolo možné podať výklad vnútroštátnej právnej úpravy, o akú ide vo veciach samých, spôsobom, ktorým sa zabezpečí jej súlad s článkom 31 ods. 2 Charty, potom vnútroštátnemu súdu prináleží, aby v takej situácii, o akú ide vo veci C-570/16, v rámci svojich právomocí zabezpečil právnu ochranu vyplývajúcu z uvedeného ustanovenia a zaručil jeho plný účinok tým, že v prípade potreby neuplatní uvedenú vnútroštátnu právnu úpravu (pozri analogicky rozsudok zo 17. apríla 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 79).

92 Vzhľadom na uvedené úvahy treba na druhú časť otázky vo veci C-569/16, ako aj na druhú časť prvej otázky a na druhú otázku vo veci C-570/16 odpovedať tak, že v prípade, že nie je možné podať výklad takej vnútroštátnej právnej úpravy, o akú ide vo veciach samých, spôsobom, ktorým sa zabezpečí jej súlad s článkom 7 smernice 2003/88 a článkom 31 ods. 2 Charty, má vnútroštátny súd, ktorý rozhoduje o spore medzi právnym nástupcom zosnulého pracovníka a jeho bývalým zamestnávateľom, povinnosť neuplatniť uvedenú vnútroštátnu právnu úpravu a dbať na to, aby tento zamestnávateľ vyplatil uvedenému právnemu nástupcovi peňažnú náhradu z titulu platenej dovolenky za kalendárny rok, na ktorú vznikol nárok na základe uvedených ustanovení a ktorú si uvedený pracovník pred svojou smrťou nevyčerpal. Túto povinnosť má vnútroštátny súd na základe článku 7 smernice 2003/88 a článku 31 ods. 2 Charty v prípade, že ide o spor medzi takýmto právnym nástupcom a zamestnávateľom v postavení verejného orgánu, a na základe druhého z týchto ustanovení v prípade, že ide o spor medzi právnym nástupcom a zamestnávateľom, ktorý má postavenie jednotlivca.

O trovách

93 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (veľká komora) rozhodol takto:

1. **Článok 7 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, ako aj článok 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie sa majú vykladať v tom zmysle, že bránia takej vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veciach samých, podľa ktorej ak sa pracovný pomer skončí v dôsledku úmrtia pracovníka, nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok získanú na základe uvedených ustanovení, ktorú si tento pracovník pred svojou smrťou nevyčerpal, zanikne bez toho, aby mohol vzniknúť nárok na peňažnú náhradu z titulu uvedenej dovolenky, ktorý by dedením prešiel na právnych nástupcov uvedeného pracovníka.**

2. V prípade, že nie je možné podať výklad takej vnútroštátnej právnej úpravy, o akú ide vo veciach samých, spôsobom, ktorým sa zabezpečí jej súlad s článkom 7 smernice 2003/88 a článkom 31 ods. 2 Charty základných práv, má vnútroštátny súd, ktorý rozhoduje o spore medzi právnym nástupcom zosnulého pracovníka a jeho bývalým zamestnávateľom, povinnosť neuplatniť uvedenú vnútroštátnu právnu úpravu a dbať na to, aby tento zamestnávateľ vyplatil uvedenému právnemu nástupcovi peňažnú náhradu z titulu platenej dovolenky za kalendárny rok, na ktorú vznikol nárok na základe uvedených ustanovení a ktorú si uvedený pracovník pred svojou smrťou nevyčerpal. Túto povinnosť má vnútroštátny súd na základe článku 7 smernice 2003/88 a článku 31 ods. 2 Charty základných práv v prípade, že ide o spor medzi takýmto právnym nástupcom a zamestnávateľom v postavení verejného orgánu, a na základe druhého z týchto ustanovení v prípade, že ide o spor medzi právnym nástupcom a zamestnávateľom, ktorý má postavenie jednotlivca.

Podpisy