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 – Vnútroštátna práva úprava stanovujúca stratu nároku na nevyčerpanú platenú dovolenku za kalendárny rok a na peňažnú náhradu za uvedenú dovolenku v prípade, že pracovník nepodal žiadosť o dovolenku pred skončením pracovného pomeru – Smernica 2003/88/ES – Článok 7 – Povinnosť konformného výkladu vnútroštátneho práva – Charta základných práv Európskej únie – Článok 31 ods. 2 – Možnosť odvolávať sa v rámci sporu medzi jednotlivcami“

Vo veci C-684/16,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko) z 13. decembra 2016 a doručený Súdnemu dvoru 27. decembra 2016, ktorý súvisí s konaním:

Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV

proti

Tetsujiovi Shimizuovi,

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: K. Malacek, referent,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 9. januára 2018,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV, v zastúpení: J. Röckl, Rechtsanwalt,

– T. Shimizu, v zastúpení: N. Zimmermann, Rechtsanwalt,

– nemecká vláda, v zastúpení: T. Henze a J. Möller, splnomocnení zástupcovia,

– francúzska vláda, v zastúpení: D. Colas a R. Coesme, splnomocnení zástupcovia,

* Jazyk konania: nemčina.

– maďarská vláda, v zastúpení: E. Sebestyén a M. Z. Fehér, splnomocnení zástupcovia,

– 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 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 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 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi združením Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV (ďalej len „Max-Planck“) a jeho bývalým zamestnancom, pánom Tetsujiom Shimizuom, ktorého predmetom je skutočnosť, že Max-Planck odmietlo pánovi Shimizuovi vyplatiť peňažnú náhradu z titulu platenej dovolenky za kalendárny rok, ktorú si nevyčerpal pred skončením pracovného pomeru.

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 [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 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:

„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.

…

3. Dovolenka musí byť poskytnutá a čerpaná v bežnom 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.“

9 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;…

…“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

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

11 Listom z 23. októbra 2013 Max-Planck vyzvalo pána Shimizua, aby si svoju dovolenku vyčerpal pred skončením pracovného pomeru bez toho, aby mu uložilo povinnosť čerpať túto dovolenku v dňoch, ktoré toto združenie určilo. Pán Shimizu si vyčerpal dva dni dovolenky 15. novembra a 2. decembra 2013.

12 Po tom, čo pán Shimizu listom z 23. decembra 2013 neúspešne požadoval, aby mu Max-Planck vyplatilo peňažnú náhradu vo výške 11 979 eur za 51 dní platenej dovolenky za kalendárny rok, ktoré si nevyčerpal za roky 2012 a 2013, podal žalobu s cieľom dosiahnuť od združenia Max-Planck zaplatenie uvedenej sumy.

13 Vzhľadom na to, že tejto žalobe bolo vyhovené tak v prvostupňovom konaní, ak aj v odvolacom konaní, Max-Planck podalo na vnútroštátny súd, Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko), opravný prostriedok „Revision“.

14 Tento súd uvádza, že nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok, o ktorú ide vo veci samej, zanikol na základe § 7 ods. 3 BUrlG, keďže nedošlo k jej čerpaniu počas roka, za ktorý bola dovolenka priznaná. Podľa § 7 ods. 3 prvej vety BUrlG totiž pracovníkova dovolenka, ktorá nebola vyčerpaná počas roka, za ktorý sa priznáva, v zásade na jeho konci prepadá, s výnimkou prípadu splnenia podmienok prenesenia, ktoré stanovuje toto ustanovenie. V prípade, že bol pracovník schopný čerpať svoju dovolenku počas roka, za ktorý sa mu priznáva, potom jeho nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok zaniká na konci uvedeného roka. Uvedený nárok sa nemohol vzhľadom na svoj zánik premeniť na nárok na peňažnú náhradu podľa § 7 ods. 4 BUrlG. Inak by to bolo v prípade, ak by zamestnávateľ napriek žiadosti pracovníka o dovolenku, ktorá bola tomuto zamestnávateľovi predložená včas, odmietol poskytnúť uvedenú dovolenku. Naproti tomu § 7 BUrlG nemožno vykladať v tom zmysle, že zamestnávateľ má povinnosť prinútiť pracovníka, aby čerpal svoju platenú dovolenku za kalendárny rok.

15 Vnútroštátny súd zastáva názor, že judikatúra Súdneho dvora neumožňuje určiť, či vnútroštátna právna úprava, ktorá má účinky opísané v predchádzajúcom bode, je alebo nie je v súlade s článkom 7 smernice 2003/88 a článkom 31 ods. 2 Charty, pričom doktrína ako taká zostáva v tejto súvislosti nejednotná. Konkrétne vyvstáva otázka, či má zamestnávateľ podľa článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 povinnosť jednostranne určiť dni čerpania dovolenky na oddych alebo či sa rozsudok z 12. júna 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), má chápať v tom zmysle, že nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok nemôže zaniknúť na konci referenčného roka alebo obdobia prenesenia dovolenky, aj keď si pracovník mohol uplatniť tento nárok.

16 Uvedený súd navyše uvádza, že Max-Planck je súkromnoprávna nezisková organizácia, ktorá je síce financovaná prevažne z verejných zdrojov, ale v súvislosti s predpismi uplatniteľnými na vzťahy medzi jednotlivcami nemá žiadne mimoriadne právomoci, takže by sa mala považovať za jednotlivca. Za týchto okolností Súdnemu dvoru tiež prináleží spresniť, či sa článku 7 smernice 2003/88 alebo článku 31 ods. 2 Charty priznáva prípadný priamy účinok vo vzťahoch medzi jednotlivcami.

17 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 prejudiciálnu otázku:

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

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

18 Svojou prvou otázkou 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 veci samej, podľa ktorej v prípade, že pracovník nepožiadal o možnosť uplatniť svoj nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok počas príslušného referenčného obdobia, tento pracovník stráca na konci tohto obdobia dni platenej dovolenky za kalendárny rok, ktorú podľa uvedených ustanovení získal v uvedenom období, ako aj svoj nárok na peňažnú náhradu z titulu nevyčerpanej dovolenky za kalendárny rok v prípade skončenia pracovného pomeru.

19 Na úvod treba 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).

20 Okrem toho 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).

21 V prvom rade, pokiaľ ide o článok 7 smernice 2003/88, treba najskôr uviesť, že vec sama sa týka odmietnutia vyplatiť peňažnú náhradu z titulu platenej dovolenky za kalendárny rok, ktorá nebola vyčerpaná ku dňu skončenia pracovného pomeru, ktorý existoval medzi účastníkmi konania vo veci samej.

22 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že ak dôjde ku 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 v tomto zmysle rozsudok z 12. júna 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, bod 17 a citovanú judikatúru).

23 Ako rozhodol Súdny dvor, článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 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 (rozsudok z 20. júla 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, bod 27 a citovaná judikatúra).

24 V tejto súvislosti z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že uvedené ustanovenie bráni vnútroštátnym právnym úpravám a vnútroštátnej praxi, ktoré stanovujú, že nijaká peňažná náhrada z titulu nevyčerpanej platenej dovolenku za kalendárny rok sa nevyplatí pracovníkovi, ktorý si nemohol vyčerpať celú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú mal nárok pred skončením tohto pracovného pomeru, a to najmä z dôvodu, že bol práceneschopný počas celého referenčného obdobia a/alebo

obdobia na prenesenie dovolenky alebo ich časť (rozsudky z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i., C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 62; z 20. júla 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, bod 31, ako aj z 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 65).

25 Súdny dvor tiež rozhodol, že článok 7 smernice 2003/88 nemožno vykladať v tom zmysle, že nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok, a teda aj nárok na peňažnú náhradu stanovenú v odseku 2 tohto článku by mohli zaniknúť v dôsledku úmrtia pracovníka. Súdny dvor v tejto súvislosti najmä zdôraznil, že ak by mala povinnosť vyplatiť takúto náhradu zaniknúť z dôvodu skončenia pracovného pomeru v dôsledku úmrtia pracovníka, táto okolnosti by mala za následok, že náhodná udalosť by viedla retroaktívne k strate celého samotného nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorý je upravený v uvedenom článku 7 (pozri v tomto zmysle rozsudok z 12. júna 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, body 25, 26 a 30).

26 Zánik nadobudnutého nároku pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok alebo jeho súvisiaceho nároku na vyplatenie 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).

27 Pokiaľ ide o vec samu, treba uviesť, že podľa vysvetlení poskytnutých vnútroštátnym súdom skutočnosť, že bývalý zamestnávateľ pána Shimizua mu odmietol vyplatiť peňažnú náhradu z titulu platenej dovolenky za kalendárny rok, ktorá nebola vyčerpaná pred skončením pracovného pomeru, sa zakladá na vnútroštátnom právnom pravidle, podľa ktorého nárok na uvedenú dovolenku v zásade nezanikol v dôsledku skončenia uvedeného pracovného pomeru ako takého, ale z dôvodu, že pracovník nepožiadal o čerpanie tejto dovolenky počas referenčného obdobia, ktorého sa dovolenka týkala.

28 Položenou otázkou v prejednávanej veci je teda v podstate otázka, či vzhľadom na judikatúru Súdneho dvora pripomenutú v bode 23 tohto rozsudku pán Shimizu ešte mal alebo už nemal ku dňu skončenia pracovného pomeru, o ktorý ide vo veci samej, nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorá by sa mohla premeniť na peňažnú náhradu z dôvodu skončenia tohto pracovného pomeru.

29 Prvá časť otázky tak súvisí s výkladom článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 a týka sa toho, či toto ustanovenie bráni tomu, aby bolo zachovanie nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorá nebola na konci referenčného obdobia vyčerpaná, podmienené tým, že pracovník požiadal o uplatnenie tohto nároku počas uvedeného obdobia, a aby bola nariadená strata tohto nároku v prípade absencie takejto žiadosti bez toho, aby mal zamestnávateľ povinnosť jednostranne a povinne určiť pracovníkovi dni dovolenky počas tohto obdobia.

30 Po prvé v tejto súvislosti z judikatúry Súdneho dvora spomenutej v bodoch 22 až 25 tohto rozsudku nemožno vyvodiť, že by sa článok 7 smernice 2003/88 mal vykladať v tom zmysle, že bez ohľadu na okolnosti, v dôsledku ktorých si pracovník nevyčerpal platenú dovolenku za kalendárny rok, by mal mať uvedený pracovník aj naďalej nárok na dovolenku za kalendárny rok uvedený v odseku 1 uvedeného článku a v prípade skončenia pracovného pomeru nárok na náhradu podľa odseku 2 toho istého článku, ktorý by mohol prvý uvedený nárok nahradiť.

31 Po druhé, hoci z ustálenej judikatúry nepochybne vyplýva, že s cieľom zabezpečiť dodržiavanie základného práva pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok, zakotveného v práve Únie, nemožno článok 7 smernice 2003/88 vykladať reštriktívne na úkor práv, ktoré pracovníkovi z tohto ustanovenia vyplývajú (pozri v tomto zmysle rozsudok z 12. júna 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, bod 22 a citovanú judikatúru), treba takisto pripomenúť, že účelom platenia dovolenky stanoveného v odseku 1 tohto článku je umožniť pracovníkovi, aby si skutočne čerpal dovolenku, na ktorú má nárok (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 49).

32 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).

33 Napokon 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 takisto 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).

34 Po tretie, ako vyplýva zo samotného znenia článku 7 smernice 2003/88 a z judikatúry Súdneho dvora, členským štátom prináleží definovať vo vnútroštátnej právnej úprave podmienky výkonu a uplatňovania tohto práva spolu so spresnením konkrétnych podmienok, za ktorých pracovníci môžu toto právo využiť (rozsudok z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i., C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 28 a citovaná judikatúra).

35 Súdny dvor v tejto súvislosti najmä spresnil, že článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 v zásade nebráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje pravidlá uplatňovania nároku na platenú ročnú dovolenku výslovne priznaného touto smernicou vrátane zániku uvedeného nároku uplynutím referenčného obdobia alebo obdobia prenesenia dovolenky, avšak pod podmienkou, že pracovník, ktorému zaniká nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok, mal skutočne možnosť uplatniť nárok, ktorý mu smernica priznáva (pozri rozsudok z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i., C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 43).

36 Taká vnútroštátna právna úprava, akou je § 7 ods. 1 a 3 BUrlG, ktorá stanovuje, že pri určovaní obdobia čerpania dovolenky treba zohľadňovať súvisiace predstavy pracovníka, okrem prípadu, keď existujú naliehavé prevádzkové potreby alebo plány na dovolenku ostatných pracovníkov, ktorí zo sociálneho hľadiska majú prednosť, alebo že dovolenky musia byť spravidla čerpané počas referenčného roka, patrí do oblasti pravidiel uplatňovania platenej ročnej dovolenky v zmysle článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 a judikatúry Súdneho dvora uvedenej v predchádzajúcom bode.

37 Tento druh právnej úpravy patrí medzi pravidlá a postupy vnútroštátneho práva, ktoré sa uplatnia na účely stanovenia dovolenky pracovníkov s cieľom zohľadniť rôzne prítomné záujmy (v tomto zmysle pozri rozsudok z 10. septembra 2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, bod 22).

38 Ako však vyplýva z bodu 35 tohto rozsudku, treba sa uistiť, že uplatnenie takýchto vnútroštátnych pravidiel nemôže viesť k zániku nárokov na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré získal pracovník, hoci tento pracovník nemal skutočne možnosť tieto nároky uplatniť.

39 V prejednávanej veci treba uviesť, že z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že vnútroštátne ustanovenia spomenuté v bode 36 tohto rozsudku sa vykladajú v tom zmysle, že okolnosť, že určitý pracovník nepožiadal o čerpanie svojej platenej dovolenky za kalendárny rok počas príslušného referenčného obdobia, má v zásade za následok, že po skončení uvedeného obdobia stráca tento pracovník svoje nároky na uvedenú dovolenku a tým aj súvisiaci nárok na peňažnú náhradu z titulu nevyčerpanej dovolenky v prípade skončenia pracovného pomeru.

40 Ako však uviedol generálny advokát v bode 32 svojich návrhov, takáto automatická strata nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorá nepodlieha predchádzajúcemu overeniu toho, či si pracovník skutočne mohol uplatniť tento nárok, je v rozpore s obmedzeniami, pripomenutými v bode 35 tohto rozsudku, od ktorých sa členské štáty nemôžu odchýliť v prípade, že spresňujú pravidlá uplatňovania uvedeného nároku.

41 Pracovník sa má totiž považovať za slabšiu stranu v rámci pracovnoprávneho vzťahu, takže je nutné zabrániť tomu, aby ho mohol zamestnávateľ v jeho právach obmedzovať. Vzhľadom na toto slabšie postavenie môže byť takýto pracovník odradený od otvoreného uplatňovania svojich práv voči zamestnávateľovi, keďže najmä uplatňovanie týchto práv ho môže vystaviť opatreniam zamestnávateľa, ktoré môžu mať vplyv na pracovnoprávny vzťah v neprospech tohto pracovníka (pozri v tomto zmysle rozsudok z 25. novembra 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, body 80 a 81, ako aj citovanú judikatúru).

42 Okrem toho podnety, aby sa pracovníci zriekli svojej dovolenky na odpočinok alebo aby sa zabezpečilo, že sa jej vzdajú, sú nezlučiteľné s cieľmi práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, ako boli pripomenuté v bodoch 32 a 33 tohto rozsudku, týkajúcimi sa najmä potreby zabezpečiť pracovníkovi využitie skutočného odpočinku, aby bola zabezpečená účinná ochrana jeho bezpečnosti a zdravia (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 6. apríla 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, bod 32). Každá činnosť alebo nečinnosť zamestnávateľa, ktorá má potenciálne odradzujúci účinok na čerpanie dovolenky za kalendárny rok pracovníkom, je tiež v rozpore s účelom práva na platenú dovolenku za kalendárny rok (rozsudok z 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 39 a citovaná judikatúra).

43 Za týchto podmienok je potrebné vyhnúť sa situácii, v ktorej by povinnosť dbať o skutočný výkon práva na platenú dovolenku za kalendárny rok bola v celom rozsahu prenesená na pracovníka, zatiaľ čo zamestnávateľovi by z toho vyplývala možnosť oslobodiť sa od dodržiavania svojich vlastných povinností poukázaním na to, že pracovník nepodal žiadosť o platenú dovolenku za kalendárny rok.

44 Hoci v odpovedi na prvú otázku treba v tejto súvislosti spresniť, že dodržiavanie povinnosti, ktorá zamestnávateľovi vyplýva z článku 7 smernice 2003/88, nemôže viesť až k tomu, aby mal tento zamestnávateľ povinnosť ukladať svojim pracovníkom povinnosť skutočne vykonávať právo na platenú dovolenku za kalendárny rok (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 7. septembra 2006, Komisia/Spojené kráľovstvo, C-484/04, EU:C:2006:526, bod 43), nič to nemení na tom, že práve naopak uvedený zamestnávateľ musí dbať na to, aby umožnil pracovníkovi výkon takéhoto práva (pozri v tomto zmysle rozsudok z 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 63).

45 Na tento účel, ako takisto uviedol generálny advokát v bodoch 41 až 43 svojich návrhov, je zamestnávateľ najmä povinný – vzhľadom na kogentnú povahu práva na platenú dovolenku za kalendárny rok a s cieľom zabezpečiť potrebný účinok článku 7 smernice 2003/88 – konkrétne a so všetkou transparentnosťou dbať na to, aby pracovník mohol skutočne čerpať svoju platenú dovolenku za kalendárny rok, a to tým, že ho podnecuje – v prípade potreby aj formálne – aby tak urobil, pričom s cieľom zaručiť, aby uvedená dovolenka bola ešte stále spôsobilá na to, že sa dotknutej osobe zabezpečí odpočinok a čas na zotavenie, ku ktorým má dovolenka prispievať, ho presne a včas informuje o tom, že ak si ju tento pracovník nevyčerpá, stratí ju po uplynutí referenčného obdobia alebo povoleného obdobia prenesenia dovolenky.

46 Okrem toho dôkazné bremeno v tejto súvislosti znáša zamestnávateľ (pozri analogicky rozsudok zo 16. marca 2006, Robinson-Steele a i., C-131/04 a C-257/04, EU:C:2006:177, bod 68). V prípade, že by zamestnávateľ nebol schopný preukázať, že konal s náležitou starostlivosťou vyžadovanou na to, aby pracovník mohol skutočne čerpať platenú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú má nárok, treba konštatovať, že zánik nároku na uvedenú dovolenku po uplynutí referenčného obdobia alebo povoleného obdobia prenesenia dovolenky a v prípade skončenia pracovného pomeru súvisiace nevyplatenie peňažnej náhrady z titulu nevyčerpanej dovolenky za kalendárny rok sú v rozpore jednak s článkom 7 ods. 1 a jednak s článkom 7 ods. 2 smernice 2003/88.

47 Naproti tomu, ak je uvedený zamestnávateľ schopný splniť si dôkaznú povinnosť, ktorá mu v tejto súvislosti prináleží, takže sa zdá, že pracovník sa dobrovoľne a s úplnou znalosťou veci, pokiaľ ide o dôsledky, ktoré z toho vyplývajú, vzdal čerpania svojej platenej dovolenky za kalendárny rok po tom,

čo mu bolo umožnené, aby skutočne uplatnil svoj nárok na túto dovolenku, článok 7 ods. 1 a 2 smernice 2003/88 nebráni strate tohto nároku a v prípade skončenia pracovného pomeru ani s tým súvisiacej peňažnej náhrady z titulu nevyčerpanej platenej dovolenky.

48 Ako totiž uviedol generálny advokát v bodoch 50 a 51 svojich návrhov, každý výklad článku 7 smernice 2003/88, ktorý by mohol pracovníka podnietiť k tomu, aby si úmyselne nečerpal svoju platenú dovolenku za kalendárny rok počas uplatniteľného referenčného obdobia alebo povoleného obdobia prenesenia dovolenky s cieľom zvýšiť svoju odmenu pri skončení pracovného pomeru, je, ako vyplýva z bodu 42 tohto rozsudku, v rozpore s cieľmi sledovanými zavedením práva na platenú dovolenku za kalendárny rok.

49 V druhom rade, pokiaľ ide o článok 31 ods. 2 Charty, treba pripomenúť, že z ustálenej judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že základné práva zaručené v právnom poriadku Únie sa uplatnia vo všetkých situáciách, ktoré upravuje právo Únie (pozri najmä rozsudok z 15. januára 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, bod 42 a citovanú judikatúru).

50 Keďže právnou úpravou, o ktorú ide vo veci samej, sa preberá smernica 2003/88, článok 31 ods. 2 Charty sa vo veci samej uplatní (pozri analogicky rozsudok z 15. januára 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, bod 43).

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

52 Následne podľa vysvetliviek k článku 31 Charty, ktoré sa v súlade s článkom 6 ods. 1 tretím pododsekom ZEÚ a s 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).

53 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).

54 V tomto kontexte treba napokon pripomenúť, že základné právo na platenú dovolenku za kalendárny rok zakotvené v článku 31 ods. 2 Charty môže byť obmedzené len pri dodržaní prísnych podmienok stanovených v článku 52 ods. 1 Charty a najmä podstaty uvedeného práva. 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).

55 Z týchto úvah vyplýva, že tak článok 7 smernice 2003/88, ako aj článok 31 ods. 2 Charty v prípade situácií patriacich do jej pôsobnosti sa majú vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej okolnosť, že pracovník nepožiadal počas referenčného obdobia o možnosť uplatniť svoj nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok, získanú na základe uvedených ustanovení, má automaticky za následok – bez toho, aby sa predtým overilo, či mal tento pracovník skutočne možnosť uplatniť tento nárok – že uvedený pracovník stráca uvedený nárok a s ním súvisiaci nárok na peňažnú náhradu z titulu nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok v prípade skončenia pracovného pomeru.

56 Naproti tomu, ak sa pracovník dobrovoľne a s úplnou znalosťou veci, pokiaľ ide o dôsledky, ktoré z toho vyplývajú, vzdal čerpania svojej platenej dovolenky za kalendárny rok po tom, čo mu bolo umožnené, aby skutočne uplatnil svoj nárok na túto dovolenku, článok 7 ods. 1 a 2 smernice 2003/88, ako aj článok 31 ods. 2 Charty nebráni strate tohto nároku a v prípade skončenia pracovného pomeru ani s tým súvisiacej peňažnej náhrady z titulu nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok, a to bez toho, aby mal zamestnávateľ povinnosť nariadiť pracovníkovi, aby si skutočne uplatnil uvedený nárok.

57 Vnútroštátnemu súdu prináleží overiť, či vnútroštátna právna úprava, o ktorú ide vo veci samej, môže byť predmetom výkladu, ktorý je v súlade s článkom 7 ods. 1 a 2 smernice 2003/88 a článkom 31 ods. 2 Charty.

58 V tejto súvislosti treba totiž pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora vnútroštátne súdy, ktoré uplatňujú vnútroštátne právo, sú povinné vykladať ho v čo najväčšej miere s ohľadom na znenie a účel predmetnej smernice tak, aby sa dosiahol ňou sledovaný výsledok, a teda 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).

59 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).

60 Ako tiež 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 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).

61 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba na prvú otázku 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 veci samej, na základe ktorej pokiaľ pracovník nepožiadal o možnosť uplatniť svoj nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok počas príslušného referenčného obdobia, tento pracovník automaticky a bez predchádzajúceho overenia toho, či mu zamestnávateľ skutočne umožnil uplatniť tento nárok, a to najmä tým, že ho náležite informoval, stráca na konci tohto obdobia dni platenej dovolenky za kalendárny rok, na ktorú mal podľa uvedených ustanovení z titulu uvedeného obdobia nárok, ako aj svoj súvisiaci nárok na peňažnú náhradu z titulu tejto nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok v prípade skončenia pracovného pomeru. Vnútroštátnemu súdu v tejto súvislosti prináleží, aby vzhľadom na vnútroštátne právo ako celok a na základe výkladových metód, ktoré toto právo uznáva, overil, či môže dospieť k výkladu tohto práva, ktorým by bola zaručená úplná účinnosť práva Únie.

O druhej otázke

62 Svojou druhou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či v prípade, že nie je možné podať výklad takej vnútroštátnej právnej úpravy, o akú ide vo veci samej, spôsobom, ktorým sa zabezpečí jej 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 má v rámci sporu medzi pracovníkom a jeho bývalým zamestnávateľom v postavení jednotlivca povinnosť neuplatniť takúto vnútroštátnu

právnu úpravu a že uvedenému pracovníkovi musí tento zamestnávateľ vyplatiť peňažnú náhradu z titulu platenej dovolenky za kalendárny rok, na ktorú vznikol nárok na základe tých istých ustanovení a ktorá nebola vyčerpaná ku dňu skončenia pracovného pomeru.

63 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).

64 Na základe týchto úvah Súdny dvor pripustil, že osoby podliehajúce súdnej právomoci sa môžu dovolávať bezpodmienečných a dostatočne presných ustanovení nielen voči členskému štátu a jeho všetkým správnym orgánom vrátane decentralizovaných orgánov, ale aj voči orgánom a subjektom podliehajúcim právomoci alebo kontrole štátu alebo ktorým bolo členským štátom zverené plnenie úlohy vo verejnom záujme a ktoré na tento účel disponujú mimoriadnymi právomocami v porovnaní s tými, ktoré vyplývajú z pravidiel uplatniteľných na vzťahy medzi jednotlivcami (rozsudok zo 7. augusta 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, bod 45 a citovaná judikatúra).

65 V tomto prípade práve vnútroštátnemu súdu, ktorý navyše jediný disponuje informáciami užitočnými v tejto súvislosti, prináleží vykonať overenia, ktoré sú v tomto ohľade nevyhnutné. Uvedený vnútroštátny sú pritom usúdil, ako vyplýva z bodu 16 tohto rozsudku, že Max-Planck sa malo považovať za jednotlivca.

66 Vzhľadom na uvedené skutočnosti 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).

67 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).

68 V dôsledku toho, hoci článok 7 ods. 1 a 2 smernice 2003/88 spĺňa kritériá bezpodmienečnosti a dostatočnej presnosti, ktoré sú potrebné na to, aby sa mu priznal priamy účinok (pozri v tomto zmysle rozsudok z tohto istého dňa, Bauer a Willmeroth, C-569/16 a C-570/16, body 71 až 73), uvedené ustanovenia 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).

69 V druhom rade, pokiaľ ide o článok 31 ods. 2 Charty, ktorý je ustanovením, v prípade ktorého bolo v bodoch 49 až 55 tohto rozsudku konštatované, že sa má uplatňovať na takú situáciu, o akú ide v spore vo veci samej, a že sa má vykladať v tom zmysle, že bráni takej vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide v spore vo veci samej, treba najskôr pripomenúť, že právo na platenú dovolenku za kalendárny rok predstavuje základnú zásadu sociálneho práva Únie.

70 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.

71 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).

72 Článok 7 smernice 93/104 a článok 7 smernice 2003/88 samy osebe teda nezaviedli právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré tak 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 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 (pozri rozsudok z tohto istého dňa, Bauer a Willmeroth, C-569/16 a C-570/16, bod 83).

73 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.

74 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).

75 Pokiaľ ide o situácie patriace do pôsobnosti Charty, článok 31 ods. 2 Charty tak má najmä za následok, že vnútroštátny súd nesmie uplatniť vnútroštátnu právnu úpravu, ktorá je v rozpore so zásadou, pripomenutou v bode 54 tohto rozsudku, podľa ktorej pracovníkovi nemožno odňať získaný nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok na konci referenčného obdobia a/alebo obdobia prenesenia dovolenky, ktoré upravuje vnútroštátne právo, pokiaľ tento pracovník nemohol čerpať svoju dovolenku, alebo súvisiaci nárok na peňažnú náhradu, ktorý nahradí nárok na „platenú“ dovolenku za kalendárny rok pri skončení pracovného pomeru ako jeho neoddeliteľná súčasť. Podľa toho istého

ustanovenia zamestnávatelia sa navyše nemôžu odvolávať na existenciu takejto vnútroštátnej právnej úpravy, aby sa vyhli povinnosti zaplatiť uvedenú náhradu, ktorá im vyplýva z dodržiavania základného práva zaručeného uvedeným ustanovením.

76 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.

77 Najskôr a ako pripomenul generálny advokát v bode 78 svojich návrhov prednesených v spojených veciach Bauer a Willmeroth (C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:337), 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).

78 Následne Súdny dvor už pripustil najmä to, 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 tak tomu bránil článok 51 ods. 1 Charty.

79 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 za kalendárny rok alebo náhradu z titulu platenej dovolenky za kalendárny rok, ktorá nebola ku dňu skončenia pracovného pomeru vyčerpaná.

80 V prípade, že by nebolo možné podať výklad vnútroštátnej právnej úpravy, o akú ide vo veci samej, 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 samej, 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).

81 Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy treba na druhú otázku odpovedať tak, že v prípade, že nie je možné podať výklad takej vnútroštátnej právnej úpravy, o akú ide vo veci samej, spôsobom, ktorým sa zabezpečí jej súlad s článkom 7 smernice 2003/88 a článkom 31 ods. 2 Charty, z tohto posledného uvedeného ustanovenia vyplýva, že vnútroštátny súd, ktorý rozhoduje o spore medzi pracovníkom a jeho bývalým zamestnávateľom v postavení jednotlivca, má povinnosť neuplatniť uvedenú vnútroštátnu právnu úpravu a dbať na to, aby v prípade, že by zamestnávateľ nebol schopný preukázať, že konal s náležitou starostlivosťou vyžadovanou na to, aby pracovník mohol skutočne čerpať platenú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú má nárok podľa práva Únie, uvedenému pracovníkovi nemohol byť odňatý jeho získaný nárok na takúto platenú dovolenku za kalendárny rok a v prípade skončenia pracovného pomeru ani súvisiaci nárok na peňažnú náhradu z titulu nevyčerpanej dovolenky, ktorú má v tomto prípade vyplatiť priamo dotknutý zamestnávateľ.

O trovách

82 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 a 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 veci samej, na základe ktorej pokiaľ pracovník nepožiadal o možnosť uplatniť svoj nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok počas príslušného referenčného obdobia, tento pracovník automaticky a bez predchádzajúceho overenia toho, či mu zamestnávateľ skutočne umožnil uplatniť tento nárok, a to najmä tým, že ho náležite informoval, stráca na konci tohto obdobia dni platenej dovolenky za kalendárny rok, na ktorú mal podľa uvedených ustanovení z titulu uvedeného obdobia nárok, ako aj svoj súvisiaci nárok na peňažnú náhradu z titulu tejto nevyčerpanej platenej dovolenky za kalendárny rok v prípade skončenia pracovného pomeru. Vnútroštátnemu súdu v tejto súvislosti prináleží, aby vzhľadom na vnútroštátne právo ako celok a na základe výkladových metód, ktoré toto právo uznáva, overil, či môže dospieť k výkladu tohto práva, ktorým by bola zaručená úplná účinnosť práva Únie.**

2. **V prípade, že nie je možné podať výklad takej vnútroštátnej právnej úpravy, o akú ide vo veci samej, spôsobom, ktorým sa zabezpečí jej súlad s článkom 7 smernice 2003/88 a článkom 31 ods. 2 Charty základných práv, z tohto posledného uvedeného ustanovenia vyplýva, že vnútroštátny súd, ktorý rozhoduje o spore medzi pracovníkom a jeho bývalým zamestnávateľom v postavení jednotlivca, má povinnosť neuplatniť uvedenú vnútroštátnu právnu úpravu a dbať na to, aby v prípade, že by zamestnávateľ nebol schopný preukázať, že konal s náležitou starostlivosťou vyžadovanou na to, aby pracovník mohol skutočne čerpať platenú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú má nárok podľa práva Únie, uvedenému pracovníkovi nemohol byť odňatý jeho získaný nárok na takúto platenú dovolenku za kalendárny rok a v prípade skončenia pracovného pomeru ani súvisiaci nárok na peňažnú náhradu z titulu nevyčerpanej dovolenky, ktorú má v tomto prípade vyplatiť priamo dotknutý zamestnávateľ.**

Podpisy