Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)

z dnia 22 września 2022 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników – Organizacja czasu pracy – Artykuł 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej – Dyrektywa 2003/88/WE – Artykuł 7 ust. 1 – Prawo do corocznego płatnego urlopu – Całkowita niezdolność do pracy lub niezdolność do pracy z powodu choroby, która wystąpiła w okresie rozliczeniowym – Uregulowanie krajowe przewidujące utratę praw do corocznego płatnego urlopu po upływie określonego okresu – Obowiązek pracodawcy umożliwienia pracownikowi skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu

W sprawach połączonych C-518/20 i C-727/20

mających za przedmiot wnioski o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożone przez Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy) postanowieniami z dnia 7 lipca 2020 r., które wpłynęły do Trybunału w dniu 16 października 2020 r., w postępowaniach:

XP

przeciwko

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (C-518/20)

i

AR

przeciwko

St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (C-727/20),

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: A. Arabadjiev, prezes izby, I. Ziemele (sprawozdawczyni), i P. G. Xuereb, sędziowie,

rzecznik generalny: J. Richard de la Tour,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

* Język postępowania: niemiecki.

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

– w imieniu XP – J. Rehberg, Rechtsanwalt,

– w imieniu AR – U. Happe, Rechtsanwältin,

– w imieniu Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide – M. A. J. Strömer, Rechtsanwältin,

– w imieniu St. Vincenz-Krankenhaus GmbH – N. Gehling,

– w imieniu Komisji Europejskiej – B.-R. Killmann i D. Recchia, w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 17 marca 2022 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczą wykładni art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 2003, L 299, s. 9) oraz art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”).

2 Wnioski te zostały złożone w ramach sporów toczących się pomiędzy, z jednej strony, XP a Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (zwaną dalej „Fraportem”) (sprawa C-518/20) i, z drugiej strony, AR a St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (sprawa C-727/20) w przedmiocie prawa do corocznego płatnego urlopu XP i AR za rok rozliczeniowy, w trakcie którego pracownicy ci znaleźli się, odpowiednio, w sytuacji całkowitej niezdolności do pracy lub niezdolności do pracy z powodu choroby.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Artykuł 7 dyrektywy 2003/88, zatytułowany „[Coroczny u]rlop”, stanowi:

„1. Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami uprawniającymi i przyznającymi mu taki urlop, przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym i/lub w praktyce krajowej.

2. Minimalny okres corocznego płatnego urlopu nie może być zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem przypadku gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu”.

Prawo niemieckie

4 Paragraf 7 Bundesurlaubsgesetz (federalnej ustawy o urlopach) z dnia 8 stycznia 1963 r. (BGBl. 1963, s. 2), w brzmieniu mającym zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym, (zwanej dalej „BUrlG"), stanowi:

„1. Przy ustalaniu terminu urlopu uwzględnia się życzenia pracownika, jeśli nie stoją temu na przeszkodzie naglące potrzeby zakładu pracy lub życzenia innych pracowników, którym przysługuje pierwszeństwo z przyczyn społecznych. Urlopu należy udzielić, gdy pracownik żąda tego w związku z leczeniem profilaktycznym lub rehabilitacją.

2. Urlopu udziela się na nieprzerwany okres, chyba że podział urlopu jest konieczny z powodu pilnych potrzeb zakładu pracy lub z przyczyn leżących po stronie pracownika. Jeżeli z tych przyczyn nie można udzielić urlopu na nieprzerwany okres, a pracownikowi przysługuje prawo do urlopu na więcej niż dwanaście dni roboczych, jedna część urlopu powinna obejmować przynajmniej dwanaście kolejnych dni roboczych.

3. Urlop jest udzielany oraz wykorzystywany w bieżącym roku kalendarzowym. Przeniesienie urlopu na kolejny rok kalendarzowy jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy uzasadniają to pilne potrzeby zakładu pracy lub przyczyny leżące po stronie pracownika. W przypadku przeniesienia urlop musi być udzielony i wykorzystany w ciągu pierwszych trzech miesięcy następnego roku kalendarzowego. Na wniosek pracownika urlop częściowy, uzyskany zgodnie z § 5 ust. 1 lit. a), zostaje jednak przeniesiony na kolejny rok kalendarzowy.

4. Jeżeli ze względu na ustanie stosunku pracy urlop nie może zostać udzielony w całości lub w części, należy wypłacić ekwiwalent pieniężny".

Postępowania główne i pytania prejudycjalne

Sprawa C-518/20

5 XP jest zatrudniony w firmie Fraport od 2000 r. jako kierowca wykonujący przewóz towarów. Z powodu niepełnosprawności o znacznym stopniu od dnia 1 grudnia 2014 r. pobiera on z tytułu całkowitej lecz nie trwałej niezdolności do pracy rentę, której termin płatności został ostatnio ustalony na dzień 31 sierpnia 2022 r.

6 XP wystąpił z powództwem przeciwko Fraportowi o ustalenie, że przysługuje mu prawo do 34 dni corocznego płatnego urlopu za rok 2014. Nie mógł on skorzystać z tych dni urlopu, ze względu na swój stan zdrowia, ponieważ Fraport nie wywiązał się ponadto ze swojego obowiązku współdziałania w udzielaniu i korzystaniu z urlopu.

7 Fraport twierdził, że prawo XP do corocznego płatnego urlopu za rok 2014 wygasło w dniu 31 marca 2016 r., kiedy upłynął okres przeniesienia przewidziany w § 7 ust. 3 BUrlG. Pracownik bowiem, który z przyczyn zdrowotnych nie może przez dłuższy czas korzystać z urlopu, traci prawo do urlopu 15 miesięcy po zakończeniu roku rozliczeniowego i to niezależnie od tego, czy pracodawca wypełnił ciążące na nim obowiązki w zakresie umożliwienia pracownikowi skorzystania z tego urlopu.

8 Po oddaleniu jego roszczeń przez sądy orzekające co do istoty sprawy XP wniósł skargę rewizyjną do Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy, Niemcy).

9 Sąd ten powziął wątpliwość w przedmiocie zgodności, w świetle art. 7 dyrektywy 2003/88, zasady ustanowionej w § 7 BUrlG, zgodnie z którą niewykorzystany urlop może zostać uznany za utracony w przypadku długotrwałej niezdolności do pracy ze względów zdrowotnych, nawet jeśli pracodawca faktycznie nie umożliwił pracownikowi skorzystania z prawa do urlopu w okresie pracy poprzedzającym jego całkowitą niezdolność do pracy.

10 Sąd odsyłający przypomina, że po wyroku z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), dokonał wykładni § 7 BUrlG w sposób zgodny z art. 7 dyrektywy 2003/88 w zakresie, w jakim uznał, że prawo do corocznego minimalnego płatnego urlopu wygasa z upływem okresu rozliczeniowego lub okresu przeniesienia tylko wtedy, gdy pracodawca uprzednio umożliwił pracownikowi skorzystanie z prawa do urlopu, a mimo to pracownik dobrowolnie go nie wykorzystał.

11 Ponadto, w zastosowaniu wyroków z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18) i z dnia 22 listopada 2011 r., KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), sąd odsyłający wskazuje, że orzekł, iż prawo do corocznego płatnego urlopu nie zostaje utracone na podstawie § 7 ust. 3 BUrlG, jeżeli pracownik jest niezdolny do pracy z powodu choroby do końca okresu rozliczeniowego lub okresu przeniesienia. Jeżeli jednak ta niezdolność do pracy nadal trwa, prawo do tego urlopu wygasa 15 miesięcy po zakończeniu roku rozliczeniowego.

12 Sąd odsyłający nie rozstrzygnął jeszcze kwestii, czy prawo do corocznego płatnego urlopu pracownika całkowicie niezdolnego do pracy wygasa po upływie piętnastu miesięcy od końca roku referencyjnego, w sytuacji gdy ta niezdolność nadal trwa.

13 Zgodnie z pierwszą możliwą interpretacją takie wygaśnięcie, ze względu na swój wyjątkowy charakter, byłoby wykluczone, gdyby pracodawca nie dopełnił swojego obowiązku zapewnienia pracownikowi możliwości skorzystania z prawa do urlopu. W rzeczywistości obowiązek ten zachowałby swoją użyteczność nawet wtedy, gdy pracownik jest niezdolny do pracy, ponieważ czas trwania choroby nie może być z góry znany. Każda praktyka lub zaniechanie po stronie pracodawcy mogące potencjalnie zniechęcić pracownika do skorzystania z corocznego płatnego urlopu byłyby sprzeczne z celem tego prawa (wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, pkt 42). Gdyby pracodawca dopełnił swojego obowiązku w odpowiednim czasie, pracownik mógłby wykorzystać swój coroczny urlop przed wystąpieniem całkowitej niezdolności do pracy.

14 Zgodnie z drugą interpretacją, jeżeli z powodu całkowitej niezdolności do pracy w okresie rozliczeniowym i okresie przeniesienia jest obiektywnie niemożliwe, aby pracodawca umożliwił pracownikowi skorzystanie z prawa do corocznego płatnego urlopu, można by uznać, że pracodawca może powołać się na wygaśnięcie prawa do urlopu, nawet jeśli nie dopełnił swojego obowiązku umożliwienia pracownikowi skorzystania z tego prawa. W takiej sytuacji coroczny płatny urlop będzie pozbawiony swojego pozytywnego oddziaływania na pracownika jako czas wypoczynku, uzasadniając tym samym, w przypadku długotrwałej choroby, okres przeniesienia ograniczony do piętnastu miesięcy, po upływie którego prawo do corocznego płatnego urlopu wygasa (wyrok z dnia 22 listopada 2011 r., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, pkt 43, 44).

15 W tych okolicznościach Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy art. 7 dyrektywy [2003/88] i art. 31 ust. 2 [karty] sprzeciwiają się wykładni przepisu krajowego takiego jak § 7 ust. 3 [BUrIG], zgodnie z którą dotychczas niezrealizowane prawo do corocznego płatnego urlopu przysługującego pracownikowi – który w trakcie [rozliczeniowego] roku urlopowego stał się całkowicie niezdolny do pracy z przyczyn zdrowotnych [niepełnosprawność] i który jednak mógłby jeszcze skorzystać przynajmniej z części urlopu w trakcie roku [rozliczeniowego] przed wystąpieniem niezdolności do pracy – w przypadku nieprzerwanie nadal występującej niezdolności do pracy wygasa po upływie 15 miesięcy od zakończenia roku [rozliczeniowego] również w przypadku, gdy pracodawca rzeczywiście nie umożliwił pracownikowi skorzystania z prawa do urlopu poprzez stosowne wezwanie i poinformowanie?

2) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze: czy w tych okolicznościach wygaśnięcie jest wyłączone również w późniejszym momencie w przypadku nadal utrzymującej się całkowitej niezdolności do pracy?”.

Sprawa C-727/20

16 AR, która jest pracownikiem St. Vincenz-Krankenhaus, jest niezdolna do pracy od czasu kiedy zachorowała w 2017 r.

17 AR nie wykorzystała całego przysługującego jej za rok 2017 płatnego corocznego urlopu. Jej pracodawca nie zachęcał jej do wykorzystania urlopu ani też nie informował jej, że niewykorzystany urlop może zostać utracony z końcem roku kalendarzowego lub okresu przeniesienia, o którym mowa w § 7 ust. 3 BUrIG. AR wystąpiła do sądów pracy z powództwem o ustalenie, że przysługuje jej prawo do czternastu dni płatnego urlopu za rok 2017. Twierdzi ona, że z uwagi na utrzymującą się niezdolność do pracy, jej prawo do corocznego płatnego urlopu nie wygasło z dniem 31 marca 2019 r., ponieważ jej pracodawca nie uprzedził jej w odpowiednim czasie o ryzyku utraty dni urlopu.

18 St. Vincenz-Krankenhaus twierdzi, że zgodnie z § 7 ust. 3 BUrlG, prawo AR do płatnego urlopu wypoczynkowego za rok 2017 wygasło z dniem 31 marca 2019 r.

19 Po oddaleniu jej pozwu przez sądy orzekające co do istoty sprawy, AR wniosła skargę rewizyjną do Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy).

20 Sąd odsyłający przyjął uzasadnienie analogiczne do przedstawionego w sprawie C-518/20, odtworzone w pkt 9–14 niniejszego wyroku, w odniesieniu do powodów zadania pytań w przedmiocie wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty.

21 W tych okolicznościach Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy art. 7 dyrektywy [2003/88] i art. 31 ust. 2 [karty] sprzeciwiają się wykładni przepisu krajowego takiego jak § 7 ust. 3 [BUrlG], zgodnie z którą dotychczas niezrealizowane prawo do corocznego płatnego urlopu przysługującego pracownikowi, który w trakcie [rozliczeniowego] roku urlopowego stał się niezdolny do pracy z powodu choroby i który

mógłby jeszcze skorzystać przynajmniej z części urlopu w trakcie roku [rozliczeniowego] przed wystąpieniem choroby, w przypadku nieprzerwanie nadal występującej niezdolności do pracy wygasa po upływie 15 miesięcy od zakończenia roku [rozliczeniowego] również w przypadku, gdy pracodawca rzeczywiście nie umożliwił pracownikowi skorzystania z prawa do urlopu poprzez stosowne wezwanie i poinformowanie?

2) W razie udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze: czy przy spełnieniu tych przesłanek wygaśnięcie jest wyłączone również w późniejszym momencie w przypadku nadal utrzymującej się niezdolności do pracy?".

Postępowanie przed Trybunałem

22 Postanowieniem Trybunału z dnia 30 listopada 2021 r. sprawy C-518/20 i C-727/20 zostały ze względu na istniejący między nimi związek połączone do celów ustnego etapu postępowania oraz wydania wyroku.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

23 Poprzez pytania zadane w każdej ze spraw C-518/20 i C-727/20, które należy zbadać łącznie, sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty należy dokonywać w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, zgodnie z którym prawo pracownika do corocznego płatnego urlopu nabyte za okres rozliczeniowy, w którym wystąpiła całkowita niezdolność do pracy lub niezdolność do pracy z powodu choroby, która trwa nadal od tego czasu, może wygasnąć bądź z upływem okresu przeniesienia dozwolonego przez prawo krajowe, bądź później, jeżeli pracodawca nie umożliwił temu pracownikowi w odpowiednim czasie skorzystania z tego prawa.

24 W pierwszej kolejności należy przypomnieć, jak wynika z samego brzmienia art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, że każdy pracownik jest uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni. To prawo do corocznego płatnego urlopu należy postrzegać jako zasadę prawa socjalnego Unii o szczególnej wadze, której wdrażanie przez właściwe organy krajowe może być dokonywane tylko w granicach wyraźnie określonych w samej dyrektywie 2003/88 (wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, pkt 19 i przytoczone tam orzecznictwo).

25 Ponadto należy też zauważyć, że prawo do corocznego płatnego urlopu, jako zasada prawa socjalnego Unii Europejskiej, ma nie tylko szczególną wagę, lecz zostało też uznane w sposób wyraźny w art. 31 ust. 2 karty, która na podstawie art. 6 ust. 1 TUE posiada tę samą moc prawną co traktaty (wyrok z dnia 22 listopada 2011 r., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, pkt 37).

26 Zatem art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 odzwierciedla i konkretyzuje podstawowe prawo do corocznego okresu płatnego urlopu, zapisane w art. 31 ust. 2 karty. W istocie, podczas gdy ten ostatni przepis gwarantuje prawo każdego pracownika do corocznego okresu płatnego urlopu, pierwszy przepis wprowadza tę zasadę w życie poprzez ustalenie długości wspomnianego okresu (wyrok z dnia 13 stycznia 2022 r., Koch Personaldienstleistungen, C-514/20, EU:C:2022:19, pkt 25).

27 W drugiej kolejności należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału prawo do corocznego urlopu ma podwójny cel, mianowicie z jednej strony umożliwienie pracownikowi odpoczynku od zadań wyznaczonych mu w umowie o pracę, a z drugiej strony zapewnienie mu okresu wytchnienia i wolnego czasu (wyroki: z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 25; z dnia 25 czerwca 2020 r., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca, C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, pkt 57 i przytoczone tam orzecznictwo).

28 Cel ten, który odróżnia prawo do corocznego płatnego urlopu od innych rodzajów urlopów czy okresów przerwy w pracy, realizujących inne cele, bazuje na założeniu, że pracownik faktycznie świadczył pracę w trakcie okresu rozliczeniowego. Cel w postaci umożliwienia pracownikowi odpoczynku zakłada bowiem, że pracownik ten wykonywał działalność zawodową uzasadniającą, w celu zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia na mocy dyrektywy 2003/88, skorzystanie przez niego z okresu odpoczynku, wytchnienia i czasu wolnego. W związku z tym wymiar corocznego płatnego urlopu powinien być obliczany w odniesieniu do okresów rzeczywistego świadczenia pracy zgodnie z umową o pracę (wyrok z dnia 4 października 2018 r., Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, pkt 28 i przytoczone tam orzecznictwo).

29 Niemniej w niektórych sytuacjach, w których pracownik nie jest w stanie wypełniać swoich obowiązków, państwo członkowskie nie może uzależniać prawa do corocznego płatnego urlopu od spełnienia warunku rzeczywistego świadczenia pracy. Jest tak zwłaszcza w sytuacji pracowników nieobecnych w pracy ze względu na zwolnienie chorobowe w trakcie okresu rozliczeniowego. Jak bowiem wynika z orzecznictwa Trybunału w odniesieniu do prawa do corocznego płatnego urlopu tego rodzaju pracowników należy traktować jak pracowników, którzy rzeczywiście świadczyli pracę we wspomnianym okresie [wyrok z dnia 9 grudnia 2021 r., Staatssecretaris van Financiën (Wynagrodzenie w trakcie corocznego płatnego urlopu), C-217/20, EU:C:2021:987, pkt 29, 30 i przytoczone tam orzecznictwo].

30 Trybunał uznał w tym względzie, że wystąpienie niezdolności do pracy z powodu choroby jest co do zasady nieprzewidywalne i niezależne od woli pracownika. Nieobecności wskutek choroby należy bowiem zaliczać do nieobecności w pracy z przyczyn niezależnych od woli zainteresowanej zatrudnionej osoby, które powinny być wliczane do okresu pracy [zob. podobnie wyrok z dnia 9 grudnia 2021 r., Staatssecretaris van Financiën (Wynagrodzenie w trakcie corocznego płatnego urlopu), C-217/20, EU:C:2021:987, pkt 31 i przytoczone tam orzecznictwo].

31 W tym kontekście Trybunał orzekł, że art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, iż stoi on na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym przewidującym wygaśnięcie prawa do corocznego płatnego urlopu wraz z upływem okresu rozliczeniowego lub okresu przeniesienia ustalonego przez prawo krajowe, jeśli pracownik przebywał na zwolnieniu chorobowym przez cały okres rozliczeniowy, bądź jego część i z tego względu nie miał rzeczywistej możliwości, by skorzystać z tego prawa (wyrok z dnia 30 czerwca 2016 r., Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, pkt 24 i przytoczone tam orzecznictwo).

32 Zgodnie z przytoczonym powyżej orzecznictwem wykluczone jest więc zmniejszenie prawa pracownika do corocznego płatnego urlopu w minimalnym wymiarze, gwarantowanego w prawie Unii, w sytuacji charakteryzującej się tym, że pracownik nie mógł spełnić obowiązku świadczenia pracy ze względu na chorobę w trakcie okresu rozliczeniowego [zob. podobnie wyrok z dnia 9 grudnia 2021 r., Staatssecretaris van Financiën (Wynagrodzenie w trakcie corocznego płatnego urlopu), C-217/20, EU:C:2021:987, pkt 32 i przytoczone tam orzecznictwo].

33 W trzeciej kolejności należy przypomnieć, że do podstawowego prawa do corocznego płatnego urlopu przewidzianego w art. 31 ust. 2 karty mogą być wprowadzane ograniczenia wyłącznie przy poszanowaniu ścisłych warunków przewidzianych w art. 52 ust. 1 tej karty, a w szczególności istoty wspomnianego prawa.

34 I tak, w szczególnym kontekście danych pracowników, którzy nie mieli możliwości skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu z powodu nieobecności w pracy spowodowanej chorobą, Trybunał orzekł, że jeżeli pracownik niezdolny do pracy w kilku następujących po sobie okresach rozliczeniowych miałby prawo zgromadzenia, w nieograniczonym wymiarze, wszystkich praw do corocznego płatnego urlopu nabytych w okresie swojej nieobecności w pracy, takie nieograniczone gromadzenie nie odpowiadałoby już samemu celowi prawa do corocznego płatnego urlopu (wyrok z dnia 29 listopada 2017 r., King, C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 53, 54 i przytoczone tam orzecznictwo).

35 Trybunał uznał już istnienie „specyficznych okoliczności" uzasadniających, w celu uniknięcia negatywnych konsekwencji nieograniczonej kumulacji wymiaru corocznego płatnego urlopu nabytego w okresie nieobecności w pracy z powodu długotrwałej choroby, odstępstwo od zasady, zgodnie z którą uprawnienia do corocznego płatnego urlopu nie mogą wygasnąć. Takie odstępstwo wynika z samego celu prawa do corocznego płatnego urlopu oraz z potrzeby ochrony pracodawcy przed ryzykiem nadmiernego nagromadzenia okresów nieobecności pracownika i przed trudnościami, jakie mogłoby to spowodować w organizacji pracy (wyrok z dnia 22 listopada 2011 r., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, pkt 34, 39).

36 Dlatego też – w specyficznych okolicznościach, w których znajduje się pracownik niezdolny do pracy w kilku następujących po sobie okresach rozliczeniowych – Trybunał orzekł, że w świetle nie tylko ochrony pracownika, do której odnosi się dyrektywa 2003/88, ale także ochrony pracodawcy, który mierzy się z ryzykiem nadmiernego gromadzenia okresów nieobecności pracownika i z trudnościami w organizacji pracy, które nieobecności te mogłyby powodować, art. 7 tej dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym ograniczającym – poprzez 15-miesięczny okres przeniesienia, po którego upływie prawo do corocznego płatnego urlopu wygasa – gromadzenie praw do tego urlopu przez pracownika niezdolnego do pracy w ciągu kilku następujących po sobie okresów rozliczeniowych (wyroki: z dnia 22 listopada 2011 r., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, pkt 29, 30; z dnia 29 listopada 2017 r., King, C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 55).

37 Należy zatem zbadać, z zastrzeżeniem ustaleń, których powinien dokonać sąd odsyłający, czy okoliczności takie jak będące przedmiotem postępowań głównych są „specyficzne" w rozumieniu orzecznictwa przytoczonego w poprzednim punkcie, w związku z czym mogą one uzasadniać odstępstwo od prawa ustanowionego w art. 7 dyrektywy 2003/88 oraz w art. 31 ust. 2 karty, które Trybunał zinterpretował w ten sposób, że prawo to nie może wygasnąć po upływie okresu rozliczeniowego lub okresu przeniesienia ustalonego przez prawo krajowe, w przypadku gdy pracownik nie mógł skorzystać z tego urlopu.

38 W niniejszej sprawie należy ustalić, czy pracodawcy w postępowaniu głównym mogą powoływać się na zastosowanie ograniczenia czasowego prawa do corocznego płatnego urlopu nabytego przez pracownika w okresie rozliczeniowym, w którym faktycznie pracował zanim znalazł się w sytuacji całkowitej niezdolności do pracy lub niezdolności do pracy z powodu choroby, co wynika z orzecznictwa przytoczonego w pkt 34–36 niniejszego wyroku.

39 Trybunał orzekł już, że automatyczna utrata prawa do corocznego płatnego urlopu, która nie podlega uprzedniemu sprawdzeniu, czy pracownik miał rzeczywiście możliwość skorzystania z tego prawa, narusza granice, przypomniane w pkt 33 niniejszego wyroku, które są wiążące dla państw członkowskich, gdy te określają szczegółowe zasady wykonywania wspomnianego prawa (zob. podobnie wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Max Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, pkt 40).

40 Należy przypomnieć, że obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie pracownikowi możliwości skorzystania z prawa do corocznego urlopu (zob. podobnie wyroki: z dnia 6 listopada 2018 r., Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, pkt 51 i przytoczone tam orzecznictwo; z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, pkt 44 i przytoczone tam orzecznictwo). W tym względzie odmiennie niż w sytuacji, w której dochodzi do kumulacji praw do corocznego płatnego urlopu przez pracownika, który nie mógł z niego skorzystać z powodu choroby, pracodawca, który nie umożliwia pracownikowi skorzystania z przysługującego mu prawa do corocznego płatnego urlopu, winien ponieść tego konsekwencje (wyrok z dnia 25 czerwca 2020 r., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca, C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, pkt 77 i przytoczone tam orzecznictwo).

41 W związku z tym państwa członkowskie nie mogą wprowadzić odstępstwa od prawa ustanowionego w art. 7 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty, zgodnie z którym raz nabyte prawo do corocznego płatnego urlopu nie może wygasnąć po upływie okresu rozliczeniowego lub okresu przeniesienia ustalonego przez prawo krajowe, w sytuacji gdy pracownik nie mógł skorzystać z tego urlopu (zob. podobnie wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, pkt 54 i przytoczone tam orzecznictwo).

42 Jak można wywieść z pkt 65 opinii rzecznika generalnego, do sądu krajowego należy ustalenie, czy pracodawca wywiązał się w odpowiednim czasie ze swoich obowiązków w zakresie zachęcania pracowników do korzystania z corocznego płatnego urlopu i informowania ich o tym.

43 Ponadto należy stwierdzić, że w sporach w postępowaniach głównych, zainteresowani pracownicy domagają się jedynie praw do corocznego płatnego urlopu, które zostały nabyte za okres rozliczeniowy, który częściowo przepracowali, a w którym częściowo znajdowali się w sytuacji całkowitej niezdolności do pracy lub niezdolności do pracy z powodu choroby.

44 Jak wskazał rzecznik generalny w pkt 52 opinii, w okolicznościach takich jak w sporach w postępowaniach głównych nie istnieje ryzyko negatywnych konsekwencji nieograniczonej kumulacji wymiaru corocznego płatnego urlopu. Zatem ochrona interesów pracodawcy, o której mowa w pkt 35 i 36 niniejszego wyroku, nie wydaje się być ściśle niezbędna, a w związku z tym nie może a priori uzasadniać odstępstwa od prawa pracownika do corocznego płatnego urlopu.

45 O ile zatem ograniczenie czasowe przyjęte przez Trybunał w wyroku z dnia 22 listopada 2011 r., KHS (C 214/10, EU:C:2011:761), z pewnością uniemożliwia pracownikom domaganie się zachowania wszystkich uprawnień do corocznego płatnego urlopu nabytych podczas ich przedłużonej nieobecności w pracy w odniesieniu do kilku kolejnych okresów rozliczeniowych, o tyle takie ograniczenie nie może mieć zastosowania do uprawnienia do corocznego płatnego urlopu nabytego podczas okresu rozliczeniowego, w którym pracownik faktycznie pracował, zanim znalazł się w sytuacji całkowitej niezdolności do pracy lub niezdolności do pracy z powodu choroby, bez badania kwestii, czy pracodawca w odpowiednim czasie umożliwił pracownikowi

skorzystanie z tego prawa, ponieważ taka sytuacja byłaby równoznaczna z pozbawieniem znaczenia prawa zapisanego w art. 31 ust. 2 karty i skonkretyzowanego w art. 7 dyrektywy 2003/88.

46 W świetle powyższych rozważań na pytania postawione w sprawach C-518/20 i C-727/20 należy odpowiedzieć, że art. 7 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, zgodnie z którym prawo pracownika do corocznego płatnego urlopu nabyte za okres rozliczeniowy, w którym pracownik faktycznie pracował, zanim znalazł się w sytuacji całkowitej niezdolności do pracy lub niezdolności do pracy z powodu choroby, która nadal trwa, może wygasnąć bądź po upływie okresu przeniesienia dozwolonego przez prawo krajowe, bądź później, jeśli pracodawca nie umożliwił temu pracownikowi w odpowiednim czasie skorzystania z tego prawa.

W przedmiocie kosztów

47 Dla stron w postępowaniach głównych niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniach głównych, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (pierwsza izba) orzeka, co następuje:

Artykuł 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, a także art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej,

należy interpretować w ten sposób, że:

stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, zgodnie z którym prawo pracownika do corocznego płatnego urlopu nabyte za okres rozliczeniowy, w którym pracownik faktycznie pracował, zanim znalazł się w sytuacji całkowitej niezdolności do pracy lub niezdolności do pracy z powodu choroby, która nadal trwa, może wygasnąć badź po upływie okresu przeniesienia dozwolonego przez prawo krajowe, bądź później, jeśli pracodawca nie umożliwił temu pracownikowi w odpowiednim czasie skorzystania z tego prawa.

Podpisy