Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
JEANA RICHARDA DE LA TOURA
przedstawiona w dniu 5 maja 2022 r. [1]

Sprawa C-120/21

LB
przeciwko
TO

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy)]

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Prawo do corocznego płatnego urlopu – Ekwiwalent pieniężny za coroczny płatny urlop niewykorzystany do chwili ustania stosunku pracy – Trzyletni termin przedawnienia – Rozpoczęcie biegu terminu – Obowiązek wezwania pracownika do wzięcia urlopu i poinformowania go o możliwości przedawnienia jego prawa do tego urlopu

I. Wprowadzenie

1. We wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym w niniejszej sprawie Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy) zwrócił się do Trybunału o dokonanie wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy [2] oraz art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej [3].

2. Wniosek ten został złożony w ramach sporu między TO a LB o uzyskanie ekwiwalentu pieniężnego za coroczny płatny urlop. LB powołał się na przedawnienie prawa do corocznego płatnego urlopu, na który powołuje się TO.

3. Pytanie prejudycjalne sądu odsyłającego dotyczy tego, czy stosowanie przepisów krajowych dotyczących przedawnienia prawa do corocznego płatnego urlopu jest zgodne z prawem Unii w sytuacji, gdy pracodawca nie dopełnił swojego obowiązku wezwania pracownika do wzięcia urlopu i poinformowania go o tym, jak wskazał Trybunał w wyrokach z dnia 6 listopada 2018 r. Kreuziger [4] oraz Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften [5].

1 Język oryginału: francuski.

2 Dz.U. 2003, L 299, s. 9.

3 Zwanej dalej „kartą”.

4 C-619/16, zwany dalej „wyrokiem Kreuziger”, EU:C:2018:872.

5 C-684/16, zwany dalej „wyrokiem Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften”, EU:C:2018:874.

4. W wyrokach tych Trybunał orzekł bowiem, że pracodawca musi wezwać pracownika do skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu i poinformować go o ewentualnym wygaśnięciu tego prawa. W przypadku gdy pracodawca nie wypełnia nałożonych na niego w ten sposób obowiązków, prawo to nie może wygasnąć z końcem okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia przewidzianego w prawie krajowym.

5. W kontekście rozpatrywanej sprawy Trybunał będzie musiał zdecydować, czy to, co orzekł w sprawie wygaśnięcia prawa do corocznego płatnego urlopu ma również zastosowanie w odniesieniu do stosowania do tego prawa ogólnego terminu przedawnienia. W szczególności, czy taki termin może rozpocząć i zakończyć bieg niezależnie od tego, czy pracodawca rzeczywiście umożliwił pracownikowi skorzystanie z tego prawa?

6. W dalszej części przedstawię powody, dla których uważam, 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 do corocznego płatnego urlopu nabyte w odniesieniu do danego okresu rozliczeniowego i, odpowiednio, prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop w razie ustania stosunku pracy, podlegają trzyletniemu okresowi przedawnienia, który rozpoczyna bieg z końcem tego okresu rozliczeniowego, jeśli pracodawca nie dopełnił obowiązku wezwania pracownika do wzięcia tego urlopu i poinformowania go o możliwości przedawnienia jego prawa do wspomnianego urlopu.

II. Ramy prawne

A. Prawo Unii

7. Artykuł 7 dyrektywy 2003/88 zatytułowany „Urlop roczny”, ma następujące brzmienie:

„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”.

B. Prawo niemieckie

8. Paragraf 7 Bundesurlaubsgesetz (federalnej ustawy o urlopach)[6], z dnia 8 stycznia 1963 r., w wersji z dnia 7 maja 2002 r., mającej zastosowanie do stosunku pracy łączącego strony[7], nosi tytuł „Termin urlopu, przeniesienie urlopu i ekwiwalent za urlop”. Artykuł ten stanowi:

„[…]

(3) Urlop jest udzielany oraz wykorzystywany w bieżącym roku kalendarzowym. Przeniesienie urlopu na kolejny rok kalendarzowy jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy uzasadniają to nadrzędne

[6] BGBl, 1963, s. 2.

[7] BGBl, 2002 I, s. 1592, zwany dalej „BUrlG”.

potrzeby zakładu pracy lub przyczyny leżące po stronie pracownika. W przypadku przeniesienia urlop musi być udzielony i wykorzystany w ciągu pierwszych trzech miesięcy kolejnego 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".

9. Bürgerliches Gesetzbuch (kodeks cywilny, zwany dalej „BGB"), mający zastosowanie do stosunku pracy łączącego strony postępowania głównego, przewiduje w § 194 zatytułowanym „Przedmiot przedawnienia", co następuje:

„(1) Prawo do żądania działania lub powstrzymania się od działania przez inne osoby (wierzytelność) podlega przedawnieniu.

[…]"

10. Zgodnie z § 195 BGB, zatytułowanym „Ogólny termin przedawnienia":

„Ogólny termin przedawnienia wynosi trzy lata".

11. Paragraf 199 BGB, zatytułowany „Bieg ogólnego terminu przedawnienia i maksymalne terminy przedawnienia", brzmi następująco:

„(1) W braku odmiennych przepisów ogólny termin przedawnienia rozpoczyna bieg z końcem roku, w trakcie którego

1. powstało roszczenie i gdy

2. wierzyciel wiedział o okolicznościach stanowiących podstawę roszczenia i o osobie dłużnika lub powinien był o nich wiedzieć, gdyby nie dopuścił się rażącego zaniedbania.

[…]

(4) Prawa inne niż te, o których mowa w ust. 2–3a, ulegają przedawnieniu po upływie dziesięciu lat od dnia ich powstania, niezależnie od tego, czy wiedziano o nich, czy też nie wiedziano w wyniku rażącego niedbalstwa.

[…]"

12. Zgodnie z § 204 BGB, zatytułowanym „Zawieszenie biegu terminu przedawnienia przez wniesienie środka zaskarżenia":

„(1) Bieg przedawnienia zostaje zawieszony przez

1. wytoczenie powództwa o wykonanie lub uznanie prawa […]

[…]".

III. Stan faktyczny sporu w postępowaniu głównym i pytanie prejudycjalne

13. W okresie od dnia 1 listopada 1996 r. do dnia 31 lipca 2017 r. TO była zatrudniona u LB na stanowisku specjalisty do spraw podatków i księgowej. W roku kalendarzowym przysługiwały jej 24 dni robocze urlopu. Pismem z dnia 1 marca 2012 r. LB formalnie poświadczył TO, że jej prawo do niewykorzystanego urlopu w wymiarze 76 dni z roku kalendarzowego 2011 i lat poprzednich nie wygasa w dniu 31 marca 2012 r., ponieważ nie mogła skorzystać z urlopu ze względu na dużą ilość pracy w jego kancelarii adwokackiej. W latach 2012–2017 LB przyznał TO łącznie 95 dni roboczych urlopu. Nie wykorzystała ona w całości ustawowego urlopu minimalnego. LB nie wezwał także TO do wzięcia urlopu, ani nie poinformował jej, że prawo do urlopu, o który nie złożyło się wniosku, może wygasnąć z upływem roku kalendarzowego lub okresu dozwolonego przeniesienia.

14. W ramach powództwa wytoczonego w dniu 6 lutego 2018 r. do Arbeitsgericht (sądu pracy, Niemcy), TO zażądała ekwiwalentu pieniężnego za 101 dni corocznego płatnego urlopu za rok 2017 i lata poprzednie, których nie wykorzystała przed zakończeniem stosunku pracy. LB uznał, że przysługujące jej prawo do urlopu wygasło. Utrzymuje, że nie mógł wiedzieć o swoich obowiązkach w zakresie poinformowania i wezwania oraz wywiązać się z nich, ponieważ orzecznictwo Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy, Niemcy) zmieniło się na mocy orzeczeń z dnia 19 lutego 2019 r. dopiero po ustaniu przedmiotowego stosunku pracy. Ponadto uważa on, że nie jest zobowiązany do wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za urlop, ponieważ prawo do urlopu, za który TO może żądać takiego ekwiwalentu, uległo przedawnieniu.

15. Arbeitsgericht (sąd pracy) orzekł, że LB jest zobowiązany do wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop za 2017 r. W pozostałym zakresie oddalił powództwo.

16. Wskutek apelacji wniesionej przez TO Landesarbeitsgericht (sąd pracy wyższej instancji, Niemcy) orzekł, że LB jest zobowiązany do wypłacenia tej ostatniej ekwiwalentu pieniężnego za 76 dni urlopu za lata 2013–2016 w kwocie 17 376,64 EUR brutto. Przyjął on, że prawo TO do urlopu, biorąc pod uwagę przepisy prawa Unii, nie mogło ulec przedawnieniu ani na podstawie § 7 ust. 3 BUrlG, ani na podstawie ogólnych przepisów prawa cywilnego dotyczących przedawnienia zawartych w § 194 i nast. BGB, ponieważ LB nie umożliwił TO wykorzystania urlopu.

17. LB złożył skargę rewizyjną do sądu odsyłającego.

18. Na podstawie orzecznictwa wywodzącego się z wyroku Kreuziger oraz z wyroku Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften sąd ten stwierdza, że coroczny płatny urlop TO za lata 2013–2016 nie wygasł na mocy § 7 ust. 3 BUrlG, ponieważ LB nie wezwał jej do wykorzystania urlopu i nie poinformował jej w sposób precyzyjny i we właściwym czasie, że jeśli z niego nie skorzysta, urlop ten wygaśnie z upływem roku kalendarzowego lub okresu dozwolonego przeniesienia.

19. Podobnie jak Trybunał, sąd odsyłający wychodzi z założenia, że wygaśnięcie prawa do płatnego urlopu, w przypadku, gdy pracownik nie był w stanie go wykorzystać, można rozważać jedynie w wyjątkowych przypadkach, gdy istnieją szczególne okoliczności uzasadniające utratę takiego urlopu. Sąd stwierdza jednak, że LB mógł umożliwić TO wykorzystanie urlopu za lata 2013–2016, wypełniając swój obowiązek wezwania i poinformowania.

20. W zakresie, w jakim LB podniósł zarzut przedawnienia oparty na §§ 194 i 195 BGB, z którego wynika, że roszczenia wierzyciela przedawniają się po upływie trzech lat od końca roku, w którym powstało jego roszczenie, sąd ten musi zbadać, czy prawo do płatnego urlopu, które nie mogło wygasnąć na podstawie § 7 ust. 3 BUrlG, uległo przedawnieniu.

21. Sąd odsyłający stwierdza, że żądanie TO byłoby bezzasadne w zakresie, w jakim TO domaga się ekwiwalentu za niewykorzystany urlop za lata 2013 i 2014, gdyby § 7 BUrlG, interpretowany w świetle prawa Unii, nie wykluczał przedawnienia prawa do urlopu za te lata i pozwalał, by początkiem biegu terminu przedawnienia był rok referencyjny, w którym powstało roszczenie, nawet w przypadku braku współdziałania ze strony pracodawcy.

22. Sąd ten stara się zatem ustalić, w jaki sposób ogólne przepisy dotyczące terminów przedawnienia zawarte w § 194 i następnych BGB odnoszą się do § 7 BUrlG w świetle orzecznictwa wynikającego z wyroku Kreuziger i z wyroku Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften. W świetle tego orzecznictwa, zastosowanie przepisów krajowych dotyczących przedawnienia prawa do urlopu w sytuacji takiej jak będąca przedmiotem postępowania głównego mogłoby bowiem prowadzić do naruszenia art. 7 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty.

23. W szczególności należy ustalić, czy z orzecznictwa tego należy wywieść, że przepisy te stoją na przeszkodzie temu, aby pracownik był zobowiązany do wniesienia powództwa na podstawie § 204 ust. 1 BGB w celu zawieszenia biegu terminu przedawnienia prawa do urlopu w sytuacji, gdy pracodawca nie umożliwił mu skorzystania z tego prawa.

24. Sąd odsyłający ma wątpliwości co do prawidłowej wykładni prawa Unii, w zakresie w jakim Trybunał dopuścił już, zgodnie z zasadą autonomii proceduralnej państw członkowskich, stosowanie terminów przedawnienia, pod warunkiem poszanowania zasad równoważności i skuteczności.

25. Tymczasem z punktu widzenia zasady skuteczności wskazówki, które można wywieść z orzecznictwa Trybunału, wymagają dodatkowego wyjaśnienia w odniesieniu do ich zastosowania do wykonywania prawa do corocznego płatnego urlopu. W szczególności początek biegu terminu przedawnienia leży w centrum pytań sądu odsyłającego.

26. Zgodnie z pierwszym punktem widzenia stosowanie krajowych przepisów dotyczących przedawnienia do wykonywania tego prawa może zostać uznane za zgodne z zasadą skuteczności. Ustanawiając trzyletni termin przedawnienia, ustawodawca krajowy stworzył właściwą równowagę między interesami pracodawcy jako dłużnika z tytułu prawa do corocznego płatnego urlopu a interesami pracownika jako wierzyciela tego prawa. Podkreślając, że zgodnie z § 195 i § 199 ust. 1 pkt 1 i 2 BGB termin ten rozpoczyna bieg dopiero od momentu dowiedzenia się o roszczeniu lub ewentualnego określenia roszczenia, sąd odsyłający zauważył, że pracownik, który zazwyczaj posiada wiedzę o prawie do urlopu wynikającym z umowy o pracę, ustawy lub układów zbiorowych, jest w stanie dochodzić tego prawa przed sądem w wystarczająco długim terminie, zawieszając w ten sposób bieg terminu przedawnienia.

27. Jednak zgodnie z drugim punktem widzenia, orzecznictwo Trybunału zawiera również wskazówki pozwalające przyjąć, że stosowanie krajowych przepisów dotyczących przedawnienia prawa do corocznego płatnego urlopu jest niezgodne z zasadą skuteczności, jeśli pracodawca nie wywiązał się ze swojego obowiązku wezwania i poinformowania.

28. Trybunał orzekł już bowiem, w innym kontekście, że zastosowanie terminu przedawnienia może nadmiernie utrudnić korzystanie z praw przyznanych przez prawo Unii, a tym samym naruszyć zasadę skuteczności w związku z zasadą pewności prawa, jeśli jego bieg rozpoczyna się w dniu, w którym powód nie mógł znać lub rozumieć zakresu swoich praw wynikających z prawa Unii, ponieważ nie posiadał niezbędnych informacji [8].

29. W związku z tym sąd odsyłający musi odpowiedzieć na postawione w tym zakresie pytanie, czy art. 7 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty wymagają, by początek biegu terminu przedawnienia był ustalany nie tylko na podstawie wiedzy o powstaniu i zakresie prawa do corocznego płatnego urlopu, lecz również na podstawie informacji o ograniczeniu w czasie i ewentualnym wygaśnięciu tego prawa, które pracodawca powinien przekazać w ramach wypełniania swojego obowiązku wezwania i poinformowania.

30. W świetle tych okoliczności Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy art. 7 [dyrektywy 2003/88] i art. 31 ust. 2 [karty] stoją na przeszkodzie stosowaniu uregulowania krajowego takiego jak § 194 ust. 1 w związku z § 195 [BGB], w myśl którego prawo do corocznego płatnego urlopu podlega ogólnemu terminowi przedawnienia wynoszącemu trzy lata, którego bieg, z zastrzeżeniem warunków określonych w § 199 ust. 1 BGB, rozpoczyna się wraz z końcem roku urlopowego, jeżeli pracodawca rzeczywiście nie umożliwił pracownikowi skorzystania z prawa do urlopu poprzez stosowne wezwanie i poinformowanie?”

31. Uwagi na piśmie zostały złożone przez rząd niemiecki oraz Komisję Europejską. Rozprawa odbyła się w dniu 24 marca 2022 r.

IV. Analiza

32. W swoim wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym sąd odsyłający zasadniczo zwraca się do Trybunału o rozstrzygnięcie, czy 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 do corocznego płatnego urlopu nabyte w odniesieniu do danego okresu rozliczeniowego i, odpowiednio, prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop w razie ustania stosunku pracy, podlegają trzyletniemu okresowi przedawnienia, który rozpoczyna bieg z końcem tego okresu rozliczeniowego, jeśli pracodawca nie dopełnił obowiązku wezwania pracownika do wzięcia tego urlopu i poinformowania go o możliwości przedawnienia jego prawa do tego urlopu.

33. W celu udzielenia odpowiedzi na to pytanie należy przypomnieć, że, jak wynika z samego brzmienia art. 7 dyrektywy 2003/88 i orzecznictwa Trybunału, to do państw członkowskich należy ustalenie w ich regulacjach krajowych warunków wykonania i transpozycji prawa do corocznego płatnego urlopu w drodze sprecyzowania konkretnych okoliczności, w których pracownicy mogą korzystać z tego prawa [9].

[8] Sąd odsyłający odnosi się w tym względzie do wyroków dotyczących wykładni dyrektywy Rady 93/13/EWG z dnia 5 kwietnia 1993 r. w sprawie nieuczciwych warunków w umowach konsumenckich (Dz.U. 1993, L 95, s. 29). Powołuje się na wyroki z dnia 13 września 2018 r., Profi Credit Polska (C-176/17, EU:C:2018:711, pkt 69) oraz z dnia 16 lipca 2020 r., Caixabank i Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (C-224/19 i C-259/19, EU:C:2020:578, pkt 90 i nast.).

[9] Zobacz w szczególności wyrok z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 28), jak również wyrok Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (pkt 34).

34. W tym względzie Trybunał orzekł, że „art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 zasadniczo nie stoi na przeszkodzie regulacji krajowej ustanawiającej sposób wykonywania prawa do corocznego płatnego urlopu wyraźnie przyznanego przez tę dyrektywę, co obejmuje nawet utratę tego prawa po upływie okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia, pod warunkiem jednak, że pracownik, który utracił prawo do corocznego płatnego urlopu, miał faktyczną możliwość skorzystania z tego prawa przyznanego mu na mocy dyrektywy” [10].

35. Trybunał miał już okazję wyjaśnić, że uregulowanie krajowe, takie jak § 7 ust. 3 BUrlG, wchodzi zaś w zakres szczegółowych zasad wykonywania prawa do corocznego płatnego urlopu w rozumieniu art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, zgodnie z jego wykładnią dokonaną przez Trybunał [11]. Uregulowanie tego rodzaju należy do przepisów i procedur prawa krajowego obowiązujących w dziedzinie ustalania urlopów pracowniczych i mających na celu uwzględnienie istnienia różnych interesów [12].

36. Według Trybunału w każdej sytuacji należy jednak „zapewnić, by stosowanie takich przepisów krajowych nie mogło pociągać za sobą wygaśnięcia nabytego przez pracownika prawa do corocznego płatnego urlopu, w razie gdyby ten faktycznie nie miał możliwości skorzystania z tego prawa” [13]. Tak więc „automatyczna utrata prawa do corocznego płatnego urlopu, która nie podlega uprzedniemu sprawdzeniu, czy pracownik miał rzeczywiście możliwość skorzystania z tego prawa, narusza […] granice, które są wiążące dla państw członkowskich, gdy te określają szczegółowe zasady wykonywania wspomnianego prawa” [14]. W efekcie „wygaśnięcie nabytego przez pracownika prawa do corocznego płatnego urlopu lub związanego z tym prawa do wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w razie ustania stosunku pracy, gdy zainteresowany rzeczywiście nie miał możliwości skorzystania z tego prawa do corocznego płatnego urlopu, naruszyłoby bowiem samą istotę tego prawa” [15].

37. Z tego orzecznictwa Trybunału wynika, że jeśli chodzi o prawo do corocznego płatnego urlopu, zasadą jest, że prawo to nie może wygasnąć z chwilą upływu okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia ustalonego przez prawo krajowe, w przypadku, gdy pracownik nie mógł skorzystać z tego urlopu [16].

38. W zakresie, w jakim mają one zastosowanie do prawa do corocznego płatnego urlopu, przepisy dotyczące przedawnień zawarte w § 194 i nast. BGB, podobnie jak § 7 ust. 3 BUrlG, wchodzą w zakres sposobu wykonywania tego prawa. Przepisy takie powinny zatem również uwzględniać ograniczenia nałożone na państwa członkowskie, tak aby nie doszło do naruszenia istoty tego prawa.

39. Chodzi tu o wyrażenie w inny sposób w specyficznej dziedzinie prawa do corocznego płatnego urlopu ogólnej zasady, zgodnie z którą państwom członkowskim przysługuje autonomia proceduralna zakreślona przez prawo Unii. Z utrwalonego orzecznictwa Trybunału wynika wprawdzie, że w przypadku braku stosownych uregulowań Unii w tej dziedzinie właściwymi procedurami są – zgodnie z zasadą autonomii proceduralnej państw członkowskich – procedury

[10] Zobacz w szczególności wyrok z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 43), jak również wyrok Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (pkt 35).

[11] Zobacz wyrok Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (pkt 36).

[12] Zobacz wyrok Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (pkt 37 i przytoczone tam orzecznictwo).

[13] Wyrok Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (pkt 38).

[14] Wyrok Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (pkt 40).

[15] Zobacz wyrok Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (pkt 26 i przytoczone tam orzecznictwo).

[16] Zobacz w szczególności wyrok z dnia 25 czerwca 2020 r., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca SpA (C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, pkt 72).

ustanowione w wewnętrznym porządku prawnym tych państw. Niemniej jednak procedury te nie mogą być mniej korzystne od procedur dotyczących podobnych sytuacji o charakterze wewnętrznym (zasada równoważności) ani zorganizowane w taki sposób, by czyniły wykonywanie uprawnień przyznanych przez prawo Unii praktycznie niemożliwym lub nadmiernie utrudnionym (zasada skuteczności) [17].

40. W kontekście niniejszej sprawy sporna jest jedynie zasada skuteczności [18]. W odniesieniu do tej zasady należy zauważyć, że Trybunał konsekwentnie przyjmuje, iż każdy przypadek, w którym powstaje pytanie, czy krajowe przepisy proceduralne czynią niemożliwym lub zbyt utrudnionym stosowanie prawa Unii, należy rozpatrywać z uwzględnieniem miejsca danego przepisu w całości procedury, jej przebiegu i jej cech szczególnych, przed poszczególnymi sądami krajowymi. W tej perspektywie należy uwzględnić w razie potrzeby zasady leżące u podstaw krajowego systemu sądowego, takie jak ochrona prawa do obrony, zasada pewności prawa i zasada prawidłowego przebiegu postępowania [19].

41. Ponadto Trybunał wyjaśnił, że ciążący na państwach członkowskich obowiązek zapewnienia skuteczności praw, które jednostki wywodzą z prawa Unii, oznacza wymóg skutecznej ochrony sądowej, ustanowiony również w art. 47 karty, który ma zastosowanie między innymi do określania zasad proceduralnych dotyczących powództw opartych na takich prawach [20].

42. Co się tyczy analizy cech terminu przedawnienia Trybunał uściślił, że analiza ta musi dotyczyć w szczególności długości tego terminu oraz zasad jego stosowania, w tym sposobu, w jaki następuje rozpoczęcie biegu tego terminu [21].

43. Właśnie przy użyciu tego schematu analizy należy zbadać, czy i w jakim zakresie zastosowanie terminu przedawnienia, będącego przedmiotem postępowania głównego, do prawa do corocznego płatnego urlopu jest zgodne z prawem Unii.

44. Po pierwsze, jeśli chodzi o długość okresu przedawnienia, Trybunał orzekł już, że wyznaczenie rozsądnych terminów do wniesienia środków zaskarżenia pod rygorem prekluzji w interesie pewności prawa nie czyni praktycznie niemożliwym lub nadmiernie utrudnionym wykonywania praw przyznanych w porządku prawnym Unii, jeśli okres ten jest rzeczywiście wystarczający na przygotowanie i wniesienie skutecznego środka odwoławczego [22]. Wyznaczenie rozsądnych terminów zaskarżenia pod rygorem prekluzji w interesie pewności prawa jest zgodne z prawem Unii [23].

[17] Zobacz w szczególności wyroki: z dnia 10 czerwca 2021 r., BNP Paribas Personal Finance (od C-776/19 do C-782/19, EU:C:2021:470, zwany dalej „wyrokiem BNP Paribas Personal Finance" pkt 27 i przytoczone tam orzecznictwo); z dnia 10 lutego 2022 r., Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld i Österreichische Gesundheitskasse (Termin przedawnienia) (C-219/20, EU:C:2022:89, pkt 41 i przytoczone tam orzecznictwo).

[18] Co się tyczy zasady równoważności, z postanowienia odsyłającego wynika, że § 194 i nast. BGB, na który powołano się w celu podniesienia zarzutu przedawnienia prawa do corocznego płatnego urlopu w postępowaniu głównym, ma zastosowanie do każdego roszczenia cywilnoprawnego opartego zarówno na prawie krajowym, jak i na prawie Unii.

[19] Zobacz w szczególności wyrok BNP Paribas Personal Finance (pkt 28 i przytoczone tam orzecznictwo).

[20] Zobacz w szczególności wyrok BNP Paribas Personal Finance (pkt 29 i przytoczone tam orzecznictwo).

[21] Zobacz w szczególności wyrok BNP Paribas Personal Finance (pkt 30 i przytoczone tam orzecznictwo).

[22] Zobacz w szczególności wyrok BNP Paribas Personal Finance (pkt 31 i przytoczone tam orzecznictwo).

[23] Zobacz w szczególności wyrok BNP Paribas Personal Finance (pkt 32 i przytoczone tam orzecznictwo).

45. W tym przypadku § 195 BGB, na który powołuje się LB w postępowaniu głównym w celu przeciwstawienia się roszczeniom TO, ustanawia trzyletni termin przedawnienia. Trybunał orzekł już, że taki termin, pod warunkiem, że jest ustalony i znany z wyprzedzeniem, wydaje się rozsądny i zgodny z zasadą skuteczności [24].

46. Po drugie, jeśli chodzi o początek biegu terminu przedawnienia rozpatrywanego w postępowaniu głównym, należy zbadać, czy może on uniemożliwić pracownikowi powołanie się w tym okresie na prawa przyznane mu przez dyrektywę 2003/88.

47. Zwracam uwagę, że zgodnie z § 199 ust. 1 BGB ogólny termin przedawnienia rozpoczyna bieg z końcem roku, w którym powstało roszczenie, a wierzyciel dowiedział się o okolicznościach stanowiących jego podstawę i o osobie dłużnika lub powinien był się o nich dowiedzieć bez rażącego niedbalstwa z jego strony. Z przepisu tego wynika, że trzyletni okres przedawnienia rozpoczyna bieg, co do zasady, wraz z końcem roku referencyjnego, w którym pracownik nabył prawo do corocznego płatnego urlopu. Tak więc początek biegu terminu przedawnienia opiera się na stwierdzeniu, że pracownik, który zazwyczaj posiada wiedzę o prawie do urlopu wynikającym z umowy o pracę, ustawy lub układów zbiorowych, jest w stanie dochodzić tego prawa przed sądem w wystarczająco długim terminie, zawieszając w ten sposób bieg terminu przedawnienia.

48. Zgadzam się jednak z Komisją, że termin przedawnienia taki jak w postępowaniu głównym nie może zostać uruchomiony wyłącznie na podstawie teoretycznej i domniemanej wiedzy pracownika o istnieniu jego prawa do corocznego płatnego urlopu. Taki pogląd jest, moim zdaniem, niezgodny z zasadą skuteczności, ponieważ pociąga za sobą znaczne ryzyko, że pracownik nie będzie mógł skorzystać z prawa do corocznego płatnego urlopu w terminie określonym w § 195 BGB. Skuteczne skorzystanie z tego prawa przez pracownika zakłada bowiem, że pracodawca przekazał mu wcześniej odpowiednie i pełne informacje na temat zakresu przysługującego mu urlopu. Informacje takie są tym bardziej potrzebne w przypadku wielokrotnego przeniesienia prawa do urlopu.

49. W konsekwencji problematyczny w świetle zasady skuteczności nie jest sam termin przedawnienia przewidziany w prawie niemieckim ani jego długość, lecz początek biegu tego terminu, którym moim zdaniem powinien być koniec roku, w którym pracodawca wypełnił swój obowiązek poinformowania, ponieważ to właśnie w tym dniu należy uznać, że pracownik „dowiedział się" o swoim prawie do corocznego płatnego urlopu w rozumieniu § 199 ust. 1 BGB. Należy z tego wywnioskować, że dopóki pracodawca nie wywiąże się ze swojego obowiązku poinformowania, nie może rozpocząć biegu termin przedawnienia, o którym mowa w postępowaniu głównym. Tak rozumiane prawo niemieckie może być, moim zdaniem, interpretowane zgodnie z prawem Unii.

50. W tym względzie z orzecznictwa Trybunału wynika, że obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie pracownikowi możliwości skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu [25]. W tym względzie Trybunał orzekł, że „przy uwzględnieniu wiążącego charakteru prawa do corocznego płatnego urlopu i w celu zapewnienia skuteczności art. 7 dyrektywy 2003/88 pracodawca jest w szczególności zobowiązany zadbać w konkretny i całkowicie przejrzysty sposób o to, by pracownik miał rzeczywiście możliwość skorzystania z corocznego płatnego urlopu,

[24] Zobacz w szczególności wyroki: z dnia 15 kwietnia 2010 r., Barth (C-542/08, EU:C:2010:193, pkt 28, 29); z dnia 9 lipca 2020 r., Raiffeisen Bank i BRD Groupe Société Générale (C-698/18 i C-699/18, EU:C:2020:537, pkt 64).

[25] Zobacz w szczególności wyrok Kreuziger (pkt 51 i przytoczone tam orzecznictwo), jak również wyrok Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (pkt 44 i przytoczone tam orzecznictwo).

poprzez zachęcenie go, w razie potrzeby formalnie, do uczynienia tego, informując go – dokładnie i w odpowiednim czasie w celu zapewnienia, by wspomniany urlop nadal służył zagwarantowaniu zainteresowanemu wypoczynku i wytchnienia, do czego ma się przyczyniać – że jeśli z niego nie skorzysta, urlop ten będzie podlegał utracie wraz z upływem okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia”[26].

51. Ponadto Trybunał stwierdził, że „ciężar dowodu w tym zakresie spoczywa na pracodawcy […]. Jeśli nie jest on w stanie wykazać, że dochował wszelkiej należytej staranności, aby pracownik miał rzeczywiście możliwość skorzystania z przysługującego mu corocznego płatnego urlopu, należy uznać, że wygaśnięcie prawa do wspomnianego urlopu wraz z upływem okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia, a w razie ustania stosunku pracy wynikający z tego brak wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny urlop wypoczynkowy, stanowią naruszenie, odpowiednio, art. 7 ust. 1 i art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88”[27].

52. Zdaniem rządu niemieckiego pojęcia wygaśnięcia i przedawnienia wykazują jednak fundamentalne różnice. Przedawnienie nie jest bowiem przewidziane wyłącznie w interesie dłużnika, lecz jest objęte wymogiem państwa prawa w zakresie, w jakim przyczynia się do pokoju prawnego i pewności prawa. Jednak przedawnienie mogłoby osiągnąć te cele tylko wtedy, gdyby możliwość dochodzenia praw podlegała ograniczeniu czasowemu. Gdyby natomiast uznać, że w pewnych okolicznościach przedawnienie nie ma zastosowania, uprawnienia z tytułu corocznego płatnego urlopu wynikające ze stosunku pracy mogłyby być swobodnie gromadzone w nieskończoność, co byłoby sprzeczne z celem wypoczynkowym takiego urlopu. Rząd niemiecki uważa zatem, że stosowanie krajowych przepisów dotyczących przedawnienia prawa do płatnego urlopu jest zgodne z prawem Unii, także w przypadku, gdy pracodawca nie wypełnił swojego obowiązku wezwania i poinformowania.

53. Uważam, inaczej niż rząd niemiecki, że w zakresie, w jakim upływ terminu przedawnienia, takiego jak w postępowaniu głównym, może spowodować utratę przez pracownika prawa do corocznego płatnego urlopu, należy zastosować w drodze analogii do takiego terminu to, co Trybunał orzekł w wyroku Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften w odniesieniu do przepisu krajowego, a mianowicie § 7 ust. 3 BUrlG, który pociąga za sobą wygaśnięcie nabytego przez pracownika prawa do corocznego płatnego urlopu lub wynikającego z niego prawa do wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w przypadku rozwiązania stosunku pracy. Wynika z tego, że zastosowanie terminu przedawnienia, takiego jak w postępowaniu głównym, powinno być uzależnione od uprzedniego sprawdzenia, czy pracodawca rzeczywiście umożliwił pracownikowi skorzystanie z prawa do corocznego płatnego urlopu. Ponadto, jak orzekł Trybunał w odniesieniu do konsumentów, termin przedawnienia może być zgodny z zasadą skuteczności tylko wtedy, gdy konsument miał możliwość poznania swoich praw przed rozpoczęciem biegu lub upływem tego termin[28].

54. W tym względzie chciałbym zwrócić uwagę, że obowiązek wezwania i poinformowania, który spoczywa na pracodawcy, jest uzasadniony faktem, że pracownik musi być postrzegany jako słabsza strona stosunku pracy i że w związku z tym może być zniechęcony do wyraźnego dochodzenia swoich praw wobec pracodawcy[29]. Według Trybunału „w tych okolicznościach należy zapobiec sytuacji, w której ciężar zadbania o rzeczywiste skorzystanie z prawa do

[26] Wyrok Kreuziger (pkt 52) i wyrok Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (pkt 45).

[27] Wyrok Kreuziger (pkt 53) i wyrok Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (pkt 46).

[28] Zobacz w szczególności wyrok BNP Paribas Personal Finance (pkt 46 i przytoczone tam orzecznictwo).

[29] Zobacz wyroki: Kreuziger (pkt 48), Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (pkt 41).

corocznego płatnego urlopu byłby w całości przeniesiony na pracownika, a pracodawca miałby w związku z tym możliwość uchylenia się od przestrzegania własnych obowiązków pod pretekstem, że pracownik nie złożył wniosku o coroczny płatny urlop” [30].

55. Logika tego rozumowania sprowadza się do uznania, że utrata nabytego przez pracownika prawa do corocznego płatnego urlopu nie może wynikać ze stwierdzenia, że pracownik nie zachował się aktywnie w kwestii wykorzystania urlopu, bez uprzedniego sprawdzenia, czy pracownik został faktycznie postawiony przez pracodawcę w sytuacji umożliwiającej skorzystanie z tego prawa. Taka strata, która nie podlega uprzedniej weryfikacji, czy pracodawca wywiązał się ze swojego obowiązku wezwania pracownika do wzięcia urlopu i poinformowania go o tym, nie uwzględniałaby, nawet w przypadku przepisów krajowych dotyczących okresów przedawnienia, ograniczeń, które należy nałożyć na państwa członkowskie przy określaniu warunków wykonywania tego prawa [31].

56. Zgodnie z tą samą logiką uważam, że art. 7 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty nie pozwalają na uzależnienie zachowania przez pracownika nabytego prawa do corocznego płatnego urlopu od wniesienia przez niego powództwa skutkującego, zgodnie z § 204 BGB, zawieszeniem biegu przedawnienia.

57. Podsumowując, zasady ustanowione przez Trybunał w wyroku Kreuziger i w wyroku Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, dotyczące wygaśnięcia prawa do corocznego płatnego urlopu, są moim zdaniem możliwe do przeniesienia na kwestię przedawnienia tego prawa. W związku z tym, aby zapewnić pracownikowi możliwość korzystania z efektywnego wypoczynku, mając na względzie skuteczną ochronę jego zdrowia i bezpieczeństwa [32], należy zapewnić, aby każde wprowadzenie w życie przepisu krajowego powodującego wygaśnięcie prawa do corocznego płatnego urlopu, w tym w związku z przedawnieniem takiego prawa, podlegało uprzedniej weryfikacji, czy pracownik rzeczywiście miał możliwość skorzystania z tego prawa.

58. Każda inna interpretacja skutkowałaby zezwoleniem państwu członkowskiemu na ponowne wprowadzenie, tym razem za pomocą ogólnych przepisów w dziedzinie przedawnienia, możliwości czasowego ograniczenia prawa do corocznego płatnego urlopu pracownika, który nie był w stanie z niego skorzystać, co moim zdaniem byłoby sprzeczne z tym, co Trybunał orzekł w wyroku Kreuziger i wyroku Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften.

59. Dodam, że popierane przeze mnie podejście jest zgodne z utrwalonym orzecznictwem Trybunału, zgodnie z którym prawo do corocznego płatnego urlopu nie może być interpretowane w sposób zawężający [33]. Wynika z tego, że „wszelkie odstępstwa od unormowań prawa Unii w przedmiocie organizacji czasu pracy, przewidziane w dyrektywie 2003/88, muszą być interpretowane w ten sposób, że zakres ich zastosowania jest ograniczony do tego, co jest ściśle niezbędne dla zagwarantowania interesów, których ochronę zapewniają” [34].

[30] Wyroki: Kreuziger (pkt 50) i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (pkt 43).

[31] Zobacz wyrok Kreuziger (pkt 47), jak również wyrok Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (pkt 40).

[32] Zobacz w szczególności wyrok z dnia 13 stycznia 2022 r., Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, pkt 31 i przytoczone tam orzecznictwo).

[33] Zobacz w szczególności wyrok z dnia 25 listopada 2021 r., job-medium (C-233/20, EU:C:2021:960, pkt 26 i przytoczone tam orzecznictwo).

[34] Wyrok z dnia 25 czerwca 2020 r., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca SpA (C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, pkt 74 i przytoczone tam orzecznictwo).

60. Tymczasem w niniejszej sprawie nie wydaje mi się, aby interesy pracodawcy, który nie wywiązał się z obowiązku wezwania i poinformowania w odniesieniu do wzięcia urlopu, zasługiwały na ochronę ze szkodą dla interesów pracownika. Pracodawca ten nie powinien mieć możliwości zwolnienia się z przestrzegania własnych obowiązków i osiągania korzyści z niedotrzymywania własnych zobowiązań, argumentując, że krajowa zasada przedawnienia ma na celu osiągnięcie celu pewności prawa.

61. W istocie zdaniem Trybunału „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 pozwala pracownikowi skorzystać z przysługującego mu urlopu, winien ponieść tego konsekwencje”[35]. Ponadto Trybunał orzekł już, że „dopuszczenie w tych okolicznościach możliwości wygaśnięcia prawa do corocznego płatnego urlopu nabytego przez pracownika oznaczałoby aprobatę dla zachowania prowadzącego do bezpodstawnego wzbogacenia pracodawcy z pogwałceniem celu [dyrektywy 2003/88], którym jest ochrona zdrowia pracownika”[36].

62. Z powyższego wynika, że, moim zdaniem, o ile pracodawca nie wykaże, że dołożył należytej staranności, aby zapewnić pracownikowi faktyczną możliwość skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu, nie można pozbawić pracownika tego nabytego prawa ani przez wygaśnięcie, ani przez przedawnienie.

V. Wnioski

63. W świetle całości powyższych rozważań proponuję, aby udzielić następującej odpowiedzi na pytania prejudycjalne przedstawione przez Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy) w następujący sposób:

Artykuł 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy i 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 do corocznego płatnego urlopu nabyte w odniesieniu do danego okresu rozliczeniowego i, odpowiednio, prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop w razie ustania stosunku pracy, podlegają trzyletniemu okresowi przedawnienia, który rozpoczyna bieg z końcem tego okresu rozliczeniowego, jeśli pracodawca nie dopełnił spoczywającego na nim obowiązku wezwania pracownika do wzięcia tego urlopu i poinformowania go o możliwości przedawnienia jego prawa do tego urlopu.

[35] Wyrok z dnia 25 czerwca 2020 r., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca SpA (C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, pkt 77 i przytoczone tam orzecznictwo).

[36] Wyrok z dnia 29 listopada 2017 r., King (C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 64).