Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 6 listopada 2018 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Organizacja czasu pracy – Dyrektywa 2003/88/WE – Artykuł 7 – Prawo do corocznego płatnego urlopu – Uregulowanie krajowe przewidujące utratę niewykorzystanego corocznego urlopu i ekwiwalentu pieniężnego za ten urlop w razie niezłożenia przez pracownika wniosku urlopowego przed ustaniem stosunku pracy

W sprawie C-619/16

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (wyższy sąd administracyjny krajów związkowych Berlin i Brandenburgia, Niemcy) postanowieniem z dnia 14 września 2016 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 29 listopada 2016 r., w postępowaniu:

Sebastian W. Kreuziger

przeciwko

Land Berlin,

TRYBUNAŁ (wielka izba)

w składzie: K. Lenaerts, prezes, J.C. Bonichot, A. Prechal (sprawozdawca), M. Vilaras, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe i C. Lycourgos, prezesi izb, M. Ilešič, J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen i S. Rodin, sędziowie,

rzecznik generalny: Y. Bot,

sekretarz: K. Malacek, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 9 stycznia 2018 r.,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 29 maja 2018 r.

rozważywszy uwagi przedstawione:

– w imieniu S.W. Kreuzigera przez niego samego,

– w imieniu Land Berlin przez B. Pickela oraz S. Schwerdtfeger, działających w charakterze pełnomocników, wspieranych przez L. von Laffert, Rechtsanwältin,

– w imieniu rządu niemieckiego przez T. Henzego oraz J. Möllera, działających w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: niemiecki.

– w imieniu rządu włoskiego przez G. Palmieri, działającą w charakterze pełnomocnika, wspieraną przez F. Di Mattea, avvocato dello Stato,

– w imieniu rządu węgierskiego przez E. Sebestyén oraz M.Z. Fehéra, działających w charakterze pełnomocników,

– w imieniu rządu austriackiego przez G. Eberharda, działającego w charakterze pełnomocnika,

– w imieniu Komisji Europejskiej przez M. van Beeka oraz T.S. Bohra, działających w charakterze pełnomocników,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 7 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).

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy Sebastianem W. Kreuzigerem a jego dawnym pracodawcą, Land Berlin (krajem związkowym Berlin, Niemcy), w przedmiocie odmowy wypłacenia przez Land Berlin S.W. Kreuzigerowi ekwiwalentu pieniężnego za coroczny płatny urlop niewykorzystany przed ustaniem stosunku pracy.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Zgodnie z motywami 4 i 5 dyrektywy 2003/88:

„(4) Poprawa bezpieczeństwa, higieny i ochrony zdrowia pracowników w miejscu pracy jest celem, który nie powinien być podporządkowany względom czysto ekonomicznym.

(5) Wszystkim pracownikom powinny przysługiwać odpowiednie okresy odpoczynku. Koncepcja »odpoczynku« musi być wyrażona w jednostkach czasu, tzn. w dniach, godzinach i/lub ich częściach. Pracownikom [Unii] należy przyznać minimalne dobowe, tygodniowe i roczne okresy odpoczynku oraz odpowiednie przerwy […]”.

4 Artykuł 7 tej dyrektywy, zatytułowany „Urlop [coroczny]”, brzmi następująco:

„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”.

5 Artykuł 17 wspomnianej dyrektywy przewiduje, że państwa członkowskie mogą stosować odstępstwa od niektórych jej przepisów. Nie ma jednak możliwości zastosowania odstępstwa w przypadku art. 7 tej dyrektywy.

Prawo niemieckie

6 Zgodnie z § 9 Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter (rozporządzenia w sprawie urlopu wypoczynkowego urzędników i sędziów) z dnia 26 kwietnia 1988 r. (GVBl. 1988, s. 846, zwanego dalej „EUrlVO”):

„1. Urzędnik powinien wykorzystać przysługujący mu urlop wypoczynkowy w miarę możliwości za jednym razem. Na wniosek urlop może zostać przyznany w częściach. Jednakże zasadniczo należy unikać podziału na więcej niż dwie części. W przypadku podziału urlopu na części urzędnikowi należy przyznać urlop na co najmniej dwa kolejne tygodnie.

2. Co do zasady urlop wypoczynkowy powinien zostać wykorzystany w ciągu roku rozliczeniowego. Prawo do urlopu niewykorzystanego w ciągu dwanastu miesięcy po zakończeniu roku rozliczeniowego wygasa […]”.

7 EUrlVO nie zawiera przepisu przewidującego przyznanie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop w chwili ustania stosunku pracy.

8 Paragraf 7 ust. 4 Bundesurlaubsgesetz (federalnej ustawy o urlopach) z dnia 8 stycznia 1963 r. (BGBl. 1963, s. 2), w brzmieniu z dnia 7 maja 2002 r. (BGBl. 2002 I, s. 1529) (zwanej dalej „BUrlG”), przewiduje:

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

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

9 W okresie od 13 maja 2008 r. do 28 maja 2010 r. S.W. Kreuziger odbywał w administracji kraju związkowego Berlin jako „Rechtsreferendar” (aplikant prawny) aplikację prawniczą w ramach przygotowania do wykonywania zawodu na podstawie publicznoprawnego stosunku kształcenia, który jednak nie przyznawał statusu urzędnika służby cywilnej. W dniu 28 maja 2010 r. zdał on egzamin ustny w ramach drugiego egzaminu państwowego i w tym dniu dobiegły końca jego aplikacja i kształcenie odbywane w administracji tego kraju związkowego.

10 W okresie od 1 stycznia 2010 r. do końca kształcenia S.W. Kreuziger nie korzystał z corocznego płatnego urlopu. W dniu 18 grudnia 2010 r. wystąpił z wnioskiem o przyznanie mu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop. Najpierw, w dniu 7 stycznia 2011 r., wniosek ten został oddalony przez prezesa Kammergericht (wyższego sądu krajowego, Niemcy). Następnie, po wniesieniu odwołania, wniosek ten został oddalony decyzją z dnia 4 maja 2011 r. wydaną przez Gemeinsames Juristisches Prüfungsamt der Länder Berlin und Brandenburg (wspólny urząd ds. egzaminów prawniczych dla krajów związkowych Berlin i Brandenburgia, Niemcy) z uzasadnieniem, że EUrlVO nie przewiduje takiego prawa do ekwiwalentu, a z kolei dyrektywę 2003/88 stosuje się tylko do pracowników, zaś ekwiwalent pieniężny przewidziany w art. 7 ust. 2 tej dyrektywy zakłada w każdym razie, że zainteresowany nie mógł wykorzystać urlopu z przyczyn niezależnych od swojej woli.

11 Sebastian W. Kreuziger zaskarżył te decyzje do Verwaltungsgericht Berlin (sądu administracyjnego w Berlinie, Niemcy), ale jego skarga została oddalona wyrokiem z dnia 3 maja 2013 r. W wyroku tym także wspomniany sąd wskazał, że EUrlVO nie przewiduje prawa do uzyskania ekwiwalentu pieniężnego za coroczny płatny urlop niewykorzystany do chwili ustania stosunku pracy. Sąd ten uważa ponadto, że choć art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 wywołuje skutek bezpośredni, nie ustanawia on takiego prawa na rzecz S.W. Kreuzigera, gdyż prawo to zakłada, że zainteresowany nie był w stanie z przyczyn niezależnych od swojej woli skorzystać z prawa do corocznego płatnego urlopu przed ustaniem stosunku pracy.

12 Ponadto, zauważywszy, że § 9 EUrlVO nakłada na pracownika obowiązek wykorzystania corocznego płatnego urlopu, i uznawszy, że wspomniany przepis w związku z tym ustanawia obowiązek złożenia przez zainteresowanego wniosku urlopowego, Verwaltungsgericht Berlin (sąd administracyjny w Berlinie) orzekł, że takie uregulowanie krajowe, dotyczące sposobu wykonywania prawa do corocznego płatnego urlopu, jest zgodne z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88. Ponieważ zaś S.W. Kreuziger z własnej woli nie złożył wniosku urlopowego, mając świadomość, że z dniem 28 maja 2010 r. ustanie jego stosunek pracy, jego prawo do corocznego płatnego urlopu wygasło w tym dniu.

13 Sebastian W. Kreuziger zaskarżył ten wyrok do Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (wyższego sądu administracyjnego dla krajów związkowych Berlin i Brandenburgia, Niemcy). Sąd ten zauważa z kolei, że EUrlVO nie zawiera żadnego przepisu, który mógłby stanowić podstawę dla prawa S.W. Kreuzigera do uzyskania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop, tak że w braku transpozycji art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 do prawa krajowego takie ewentualne prawo może w niniejszym przypadku wynikać tylko z bezpośredniej skuteczności wspomnianego przepisu.

14 W tym względzie sąd odsyłający uważa przede wszystkim, że S.W. Kreuziger jako aplikant prawny jest jak najbardziej objęty podmiotowym zakresem stosowania dyrektywy 2003/88.

15 Następnie zdaniem tego sądu S.W. Kreuziger spełnia dwa warunki wyraźnie określone w art. 7 ust. 2 wspomnianej dyrektywy, mianowicie to, że gdy zażądał ekwiwalentu pieniężnego, jego stosunek pracy już ustał i do dnia ustania tego stosunku nie wykorzystał całego corocznego urlopu, do którego miał prawo.

16 Sąd odsyłający wskazuje wreszcie, że pomimo tego ma wątpliwości, czy – poza tymi dwoma wyraźnie określonymi warunkami i zgodnie z tym, co orzekł Verwaltungsgericht Berlin (sąd administracyjny w Berlinie) – można wykluczyć prawo do uzyskania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop, o którego udzielenie pracownik nie ubiegał się przed ustaniem stosunku pracy, pomimo że miał taką możliwość, i czy takie prawo ogólniej zakłada, że pracownik nie był w stanie z przyczyn niezależnych od swojej woli skorzystać z prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego przed ustaniem stosunku pracy.

17 W tych okolicznościach Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (wyższy sąd administracyjny dla krajów związkowych Berlin i Brandenburgia) postanowił zawiesić postępowanie i przedstawić Trybunałowi następujące pytania prejudycjalne:

„1) Czy art. 7 ust. 2 dyrektywy [2003/88] należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie obowiązywaniu ustawodawstwa lub praktyki krajowej, zgodnie z którymi prawo do ekwiwalentu pieniężnego w razie ustania stosunku pracy nie przysługuje, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o przyznanie mu corocznego płatnego urlopu, mimo że miał taką możliwość?

2) Czy art. 7 ust. 2 dyrektywy [2003/88] należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie obowiązywaniu ustawodawstwa lub praktyki krajowej, zgodnie z którymi prawo do ekwiwalentu pieniężnego w razie ustania stosunku pracy zakłada, że pracownik nie był w stanie z przyczyn niezależnych od swojej woli skorzystać z prawa do corocznego płatnego urlopu przed ustaniem stosunku pracy?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

Uwagi wstępne

18 Na wstępie należy zauważyć, że z postanowienia odsyłającego wynika, iż uregulowanie krajowe mające zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym nie zawiera przepisu przewidującego wypłacenie aplikantom prawnym ekwiwalentu pieniężnego za coroczny płaty urlop niewykorzystany do chwili ustania stosunku pracy. Według tego postanowienia odsyłającego przepis BUrlG przewidujący taki ekwiwalent nie ma do nich zastosowania.

19 W świetle tej okoliczności sąd odsyłający uściśla ponadto, że żądanie skarżącego w postępowaniu głównym mające na celu uzyskanie takiego ekwiwalentu może zostać uwzględnione tylko pod warunkiem, że zainteresowany może domagać się takiego ekwiwalentu bezpośrednio na podstawie art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88.

20 W tym względzie należy przypomnieć, że z utrwalonego orzecznictwa Trybunału wynika, iż we wszystkich wypadkach, gdy przepisy dyrektywy są z punktu widzenia ich treści bezwarunkowe i wystarczająco precyzyjne, jednostki mogą powoływać się na nie przed sądami krajowymi przeciwko państwu, jeśli państwo to nie transponowało dyrektywy do prawa krajowego w wyznaczonym terminie lub jeśli dokonało niewłaściwej transpozycji (wyrok z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 33 i przytoczone tam orzecznictwo). Ponadto gdy podmioty prawa mogą powoływać się na dyrektywę względem państwa, to mogą to czynić niezależnie od charakteru, w jakim państwo występuje – czy to jako pracodawca, czy też organ władzy publicznej. W obu wypadkach należy bowiem unikać sytuacji, w której państwo mogłoby odnieść korzyść z naruszenia prawa Unii (wyrok z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo).

21 Na podstawie tych rozważań Trybunał uznał, że podmioty prawa mogą się powołać na bezwarunkowe i wystarczająco precyzyjne przepisy dyrektywy w szczególności wobec państwa członkowskiego i wszystkich organów jego administracji, w tym władz lokalnych (zob. podobnie wyrok z dnia 7 sierpnia 2018 r., Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, pkt 45 i przytoczone tam orzecznictwo).

22 Co się tyczy art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88, z orzecznictwa Trybunału wynika, że przepis ten nie ustanawia żadnego warunku w zakresie przyznania prawa do ekwiwalentu pieniężnego poza, po pierwsze, ustaniem stosunku pracy, a po drugie, niewykorzystaniem przez pracownika całego corocznego urlopu, do którego miał on prawo w chwili ustania tego stosunku. Prawo to jest przyznawane bezpośrednio przez wspomnianą dyrektywę i nie może zależeć od warunków innych niż te, które są w niej wyraźnie przewidziane (zob. podobnie wyroki: z dnia 12 czerwca 2014 r., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, pkt 23, 28; a także z dnia 20 lipca 2016 r., Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, pkt 27). Wspomniany przepis spełnia zatem kryteria bezwarunkowości i wystarczającej precyzji, a zatem warunki wymagane dla wywoływania bezpośredniej skuteczności.

23 Wynika stąd, że w niniejszej sprawie okoliczność, iż mające zastosowanie prawo krajowe nie przewiduje wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop w chwili ustania stosunku pracy aplikantów prawnych, sama w sobie nie może stanowić przeszkody dla otrzymania przez S.W. Kreuzigera bezpośrednio na podstawie art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 takiego ekwiwalentu od byłego pracodawcy, Land Berlin, jako że temu ostatniemu podmiotowi przysługuje przymiot organu władzy publicznej. O ile zostanie ustalone, że S.W. Kreuziger spełnia wymogi ustanowione przez ten ostatni przepis, sądy krajowe będą zatem zobowiązane do odstąpienia od stosowania uregulowań lub praktyk krajowych, które stanowiłyby przeszkodę dla otrzymania takiego ekwiwalentu.

W przedmiocie pytania pierwszego

24 Co się tyczy pytania pierwszego, należy zauważyć przede wszystkim, że choć sąd odsyłający nie określił we wspomnianym pytaniu ustawodawstwa krajowego rozpatrywanego w niniejszej sprawie, można wywieść ze wskazań zawartych w postanowieniu odsyłającym, że chodzi tutaj o § 9 EUrlVO.

25 Choć bowiem sąd odsyłający nie zajmuje stanowiska w przedmiocie zakresu § 9 EUrlVO w kontekście sporu w postępowaniu głównym, wskazuje on – jak wynika z pkt 12 niniejszego wyroku – że w wyroku, od którego wniesiono do niego apelację, Verwaltungsgericht Berlin (sąd administracyjny w Berlinie) uznał ze swojej strony, iż ten przepis krajowy nakłada na pracownika obowiązek złożenia wniosku o przyznanie corocznego płatnego urlopu. Zdaniem tego ostatniego sądu w braku spełnienia tego obowiązku, który uważa on za zgodny z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, przysługujące S.W. Kreuzigerowi prawo do corocznego płatnego urlopu wygasło w chwili ustania stosunku pracy.

26 Ponadto sąd odsyłający uściśla, jak wynika z pkt 16 niniejszego wyroku, że zwraca się do Trybunału z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, ponieważ żywi wątpliwości co do zgodności tej przyjętej przez Verwaltungsgericht Berlin (sąd administracyjny w Berlinie) wykładni z dyrektywą 2003/88.

27 W tych okolicznościach pytanie pierwsze należy rozumieć jako zmierzające do ustalenia, czy art. 7 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak § 9 EUrlVO w zakresie, w jakim oznacza ono, iż w braku złożenia przez pracownika wniosku o umożliwienie skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu przed ustaniem stosunku pracy zainteresowany traci automatycznie dni corocznego płatnego urlopu, do których był uprawniony na mocy prawa Unii w chwili tego ustania, a w związku z tym prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop.

28 W tym względzie należy przypomnieć przede wszystkim, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału prawo każdego pracownika do corocznego płatnego urlopu należy uważać za zasadę socjalnego prawa Unii o szczególnej wadze, od której to zasady nie może być odstępstw i której wprowadzenie w życie przez właściwe władze krajowe może być dokonane tylko w granicach wyraźnie wytyczonych dyrektywą 2003/88 (zob. podobnie wyrok z dnia 12 czerwca 2014 r., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, pkt 15 i przytoczone tam orzecznictwo).

29 Ponadto prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, jako taka zasada prawa socjalnego Unii, nie tylko ma szczególną wagę, lecz zostało także uznane w sposób wyraźny w art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, która stosownie do art. 6 ust. 1 TUE posiada tę samą moc prawną co traktaty (wyrok z dnia 30 czerwca 2016 r., Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, pkt 20 i przytoczone tam orzecznictwo).

30 Ponieważ sprawa główna dotyczy odmowy wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za coroczny płatny urlop niewykorzystany do dnia ustania stosunku pracy, który istniał pomiędzy stronami postępowania głównego, należy przypomnieć, że w razie gdy stosunek pracy ustał, faktyczne skorzystanie z corocznego płatnego urlopu, do którego pracownik ma prawo, nie jest już możliwe. Aby zapobiec sytuacji, w której ze względu na tę niemożność skorzystanie przez pracownika z tego prawa, choćby w formie pieniężnej, byłoby wykluczone, art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 ustanawia prawo pracownika do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystane dni corocznego urlopu (zob. podobnie wyrok z dnia 12 czerwca 2014 r., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, pkt 17 i przytoczone tam orzecznictwo).

31 Jak przypomniano w pkt 22 niniejszego wyroku, Trybunał podkreślił, że art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 nie ustanawia żadnego warunku w zakresie przyznania prawa do ekwiwalentu pieniężnego poza, po pierwsze, ustaniem stosunku pracy, a po drugie, niewykorzystaniem przez pracownika całego corocznego urlopu, do którego miał on prawo w chwili ustania tego stosunku.

32 W tym względzie z orzecznictwa Trybunału wynika, że wspomniany przepis należy interpretować w ten sposób, iż stoi on na przeszkodzie ustawodawstwu lub praktykom krajowym, które przewidują, że w razie ustania stosunku pracy żaden ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany coroczny płatny urlop nie jest wypłacany pracownikowi, który nie był w stanie wykorzystać całego płatnego urlopu, do którego miał prawo przed ustaniem tego stosunku pracy, w szczególności z uwagi na to, że przebywał na zwolnieniu chorobowym przez całość lub część okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia (wyroki: z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 62; z dnia 20 lipca 2016 r., Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, pkt 31; a także z dnia 29 listopada 2017 r., King, C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 65).

33 Trybunał orzekł też, że art. 7 dyrektywy 2003/88 nie może być interpretowany w ten sposób, że prawo do corocznego płatnego urlopu oraz w związku z tym prawo do ekwiwalentu pieniężnego przewidzianego w ust. 2 tego artykułu mogą wygasnąć wskutek śmierci pracownika. W tym względzie Trybunał podkreślił w szczególności, że gdyby obowiązek zapłaty takiego ekwiwalentu miał wygasnąć z uwagi na ustanie stosunku pracy wskutek śmierci pracownika, to w konsekwencji tego pewne niespodziewane zdarzenie powodowałoby całkowitą utratę z mocą wsteczną samego prawa do corocznego płatnego urlopu, ustanowionego w art. 7 dyrektywy 2003/88 (zob. podobnie wyrok z dnia 12 czerwca 2014 r., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, pkt 25, 26, 30).

34 Jeśli chodzi o sprawę w postępowaniu głównym, należy zauważyć, że zgodnie z informacjami zawartymi w postanowieniu odsyłającym i jak wskazano w pkt 25–27 niniejszego wyroku, odmowa wypłacenia S.W. Kreuzigerowi przez byłego pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego za coroczny płatny urlop wypoczynkowy niewykorzystany przed ustaniem stosunku pracy opiera się w szczególności na uregulowaniu krajowym, w niniejszym przypadku § 9 EUrlVO, na mocy którego prawo do wspomnianego urlopu wygasa nie w wyniku ustania wspomnianego stosunku pracy jako takiego, ale wskutek tego, że S.W. Kreuziger nie złożył wniosku o udzielenie urlopu podczas trwania wspomnianego stosunku pracy.

35 Postawione pytanie dotyczy zatem w istocie tego, czy – przy uwzględnieniu przypomnianego w pkt 31 niniejszego wyroku orzecznictwa Trybunału – w chwili ustania stosunku pracy rozpatrywanego w postępowaniu głównym S.W. Kreuziger miał jeszcze prawo do corocznego płatnego urlopu, który mógł się przekształcić w ekwiwalent pieniężny wskutek ustania tego stosunku.

36 Wspomniane pytanie dotyczy zatem w pierwszej kolejności wykładni art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 i zmierza do ustalenia, czy przepis ten stoi na przeszkodzie temu, by gwarantowane przez niego prawo mogło w przypadku niewykorzystanego corocznego urlopu wygasnąć automatycznie ze względu na to, że pracownik nie złożył wniosku o skorzystanie z tego prawa podczas trwania stosunku pracy.

37 W tym względzie, po pierwsze, nie można wywieść z orzecznictwa Trybunału wspomnianego w pkt 30–33 niniejszego wyroku, że art. 7 dyrektywy 2003/88 należałoby interpretować w ten sposób, że niezależnie od okoliczności leżących u podstaw niewykorzystania corocznego płatnego urlopu przez danego pracownika powinno mu nadal przysługiwać prawo do corocznego urlopu, o którym mowa w art. 7 ust. 1 tej dyrektywy, a w razie ustania stosunku pracy prawo do ekwiwalentu, które może wejść w miejsce tego prawa do urlopu zgodnie z art. 7 ust. 2 wspomnianej dyrektywy.

38 Po drugie, o ile z utrwalonego orzecznictwa wynika wprawdzie, że w trosce o zapewnienie poszanowania podstawowego prawa pracownika do corocznego płatnego urlopu potwierdzonego w prawie Unii, art. 7 dyrektywy 2003/88 nie może podlegać ścisłej wykładni na niekorzyść praw czerpanych przez pracownika z tego przepisu (zob. podobnie wyrok z dnia 12 czerwca 2014 r., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, pkt 22 i przytoczone tam orzecznictwo), o tyle jednak należy również przypomnieć, że wynagrodzenie za urlop, o którym mowa w art. 7 ust. 1 tej dyrektywy, ma na celu umożliwienie pracownikowi rzeczywistego skorzystania z urlopu, do którego ma on prawo (zob. podobnie wyrok z dnia 16 marca 2006 r., Robinson-Steele i in., C-131/04 i C-257/04, EU:C:2006:177, pkt 49).

39 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału prawo do urlopu wypoczynkowego, przewidziane w art. 7 dyrektywy 2003/88, ma na celu 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 (wyrok z dnia 20 lipca 2016 r., Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, pkt 34 i przytoczone tam orzecznictwo).

40 Poza tym, przewidując, że minimalny okres corocznego płatnego urlopu nie może zostać zastąpiony ekwiwalentem pieniężnym, z wyjątkiem sytuacji, gdy stosunek pracy ustał, art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 ma w szczególności na celu zapewnienie, by pracownik mógł korzystać z rzeczywistego odpoczynku, dla zapewnienia skutecznej ochrony jego bezpieczeństwa i zdrowia (zob. podobnie wyrok z dnia 16 marca 2006 r., Robinson-Steele i in., C-131/04 i C-257/04, EU:C:2006:177, pkt 60 i przytoczone tam orzecznictwo).

41 Po trzecie, 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 (wyrok z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 28 i przytoczone tam orzecznictwo).

42 W tym względzie Trybunał w szczególności uściślił, że art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 zasadniczo nie stoi na przeszkodzie regulacji krajowej ustanawiającej szczegółowe zasady wykonywania prawa do corocznego płatnego urlopu wyraźnie przyznanego przez tę dyrektywę, co obejmuje nawet utratę wspomnianego 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 (wyrok z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 43).

43 Uregulowanie krajowe takie jak § 9 EUrlVO wchodzi zaś w zakres szczegółowych zasad wykonywania prawa do corocznego płatnego urlopu w rozumieniu art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 i orzecznictwa Trybunału wskazanego w poprzednim punkcie.

44 Uregulowanie tego rodzaju należy do przepisów i procedur prawa krajowego obowiązujących w dziedzinie ustalania urlopów pracowniczych i mających na celu uwzględnienie istnienia różnych interesów (zob. podobnie wyrok z dnia 10 września 2009 r., Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, pkt 22).

45 Jednakże, jak wynika z pkt 42 niniejszego wyroku, należy 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.

46 W niniejszym przypadku należy zauważyć, że z postanowienia odsyłającego wynika, iż Verwaltungsgericht Berlin (sąd administracyjny w Berlinie) wydaje się interpretować § 9 EUrlVO w ten sposób, że niezłożenie przez pracownika wniosku o skorzystanie z corocznego płatnego urlopu przed ustaniem stosunku pracy powoduje automatycznie, że wraz z ustaniem tego stosunku pracownik ten traci swoje prawa do wspomnianego urlopu i w związku z tym prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop.

47 Jak zaś zauważył rzecznik generalny w pkt 34 opinii, taka automatyczna utrata prawa do corocznego płatnego urlopu, która nie podlega uprzedniemu sprawdzeniu, czy pracownik miał rzeczywiście możliwość skorzystania z tego prawa, narusza przypomniane w pkt 42 niniejszego wyroku granice, które są wiążące dla państw członkowskich, gdy te określają szczegółowe zasady wykonywania wspomnianego prawa.

48 Pracownika należy bowiem traktować jako słabszą stronę stosunku pracy, w związku z czym niezbędne jest wykluczenie, by pracodawca miał możliwość narzucania ograniczeń praw pracownika. Biorąc pod uwagę słabszą pozycję pracownika, może zostać on zniechęcony do powoływania się wobec pracodawcy wprost na przysługujące mu prawa, jeżeli w szczególności dochodzenie tych praw może narazić go na zastosowanie przez pracodawcę środków prowadzących do pogorszenia stosunku pracy (zob. podobnie wyrok z dnia 25 listopada 2010 r., Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, pkt 80, 81 i przytoczone tam orzecznictwo).

49 Ponadto zachęcanie do rezygnacji z urlopu wypoczynkowego lub do nakłaniania pracowników do takiej rezygnacji jest niezgodne z przypomnianymi w pkt 39 i 40 niniejszego wyroku celami prawa do corocznego płatnego urlopu związanymi w szczególności z koniecznością zagwarantowania pracownikowi rzeczywistego wypoczynku w trosce o skuteczną ochronę jego bezpieczeństwa i zdrowia (zob. podobnie wyrok z dnia 6 kwietnia 2006 r., Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, pkt 32). Zatem każda praktyka lub zaniechanie po stronie pracodawcy mogące potencjalnie zniechęcić pracownika do skorzystania z corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego również są sprzeczne z celem tego urlopu (wyrok z dnia 29 listopada 2017 r., King, C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 39 i przytoczone tam orzecznictwo).

50 W tych okolicznościach należy zapobiec sytuacji, w której ciężar zadbania o rzeczywiste skorzystanie z prawa do 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.

51 O ile należy uściślić w tym względzie, że przestrzeganie obowiązku wynikającego dla pracodawcy z art. 7 dyrektywy 2003/88 nie może sięgać tak daleko, by zmuszać go do narzucania pracownikom rzeczywistego korzystania z ich prawa do corocznego płatnego urlopu (zob. podobnie wyrok z dnia 7 września 2006 r., Komisja/Zjednoczone Królestwo, C-484/04, EU:C:2006:526, pkt 43), o tyle wspomniany pracodawca powinien jednak zapewnić pracownikowi możliwość skorzystania z takiego prawa (zob. podobnie wyrok z dnia 29 listopada 2017 r., King, C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 63).

52 W tym celu, jak zauważył również rzecznik generalny w pkt 43–45 opinii, 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, 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 lub też wraz z ustaniem stosunku pracy, gdy ustanie to następuje w trakcie takiego okresu.

53 Ponadto ciężar dowodu w tym zakresie spoczywa na pracodawcy (zob. analogicznie wyrok z dnia 16 marca 2006 r., Robinson-Steele i in., C-131/04 i C-257/04, EU:C:2006:177, pkt 68). 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, 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.

54 Jeśli natomiast wspomniany pracodawca jest w stanie przedstawić ciążący na nim w tym względzie dowód, w wyniku czego okazałoby się, iż to umyślnie i z pełną świadomością co do konsekwencji, jakie mają z tego wynikać, pracownik nie wystąpił o coroczny płatny urlop po uprzednim

umożliwieniu mu rzeczywistego skorzystania z prawa do tego urlopu, art. 7 ust. 1 i 2 dyrektywy 2003/88 nie stoi na przeszkodzie utracie tego prawa ani, w razie ustania stosunku pracy, wynikającemu z tego brakowi ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop.

55 Jak bowiem wskazał rzecznik generalny w pkt 52 i 53 opinii, wykładnia art. 7 dyrektywy 2003/88, która mogłaby zachęcać pracownika do umyślnego powstrzymania się od skorzystania z corocznego płatnego urlopu w stosujących się okresach rozliczeniowych lub dozwolonego przeniesienia, w celu zwiększenia swego wynagrodzenia w chwili ustania stosunku pracy, byłaby – jak wynika z pkt 49 niniejszego wyroku – niezgodna z celami, którym służy ustanowienie prawa do corocznego płatnego urlopu.

56 Przy uwzględnieniu powyższych rozważań na pytanie pierwsze należy odpowiedzieć, iż art. 7 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym w zakresie, w jakim oznacza ono, iż w braku złożenia przez pracownika wniosku o umożliwienie skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu przed dniem ustania stosunku pracy zainteresowany traci – automatycznie i bez uprzedniego sprawdzenia, czy pracodawca rzeczywiście umożliwił mu, w szczególności poprzez odpowiednią informację ze swej strony, skorzystanie z prawa do urlopu przed wspomnianym ustaniem – dni corocznego płatnego urlopu, do których był uprawniony na mocy prawa Unii w chwili tego ustania, a w związku z tym prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop.

W przedmiocie pytania drugiego

57 Ze względu na odpowiedź udzieloną na pytanie pierwsze nie ma potrzeby udzielania odpowiedzi na pytanie drugie.

W przedmiocie kosztów

58 Dla stron w postępowaniu głównym 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 postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (wielka 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 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym w zakresie, w jakim oznacza ono, iż w braku złożenia przez pracownika wniosku o umożliwienie skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu przed dniem ustania stosunku pracy zainteresowany traci – automatycznie i bez uprzedniego sprawdzenia, czy pracodawca rzeczywiście umożliwił mu, w szczególności poprzez odpowiednią informację ze swej strony, skorzystanie z prawa do urlopu przed wspomnianym ustaniem – dni corocznego płatnego urlopu, do których był uprawniony na mocy prawa Unii w chwili tego ustania, a w związku z tym prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop.

Podpisy