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 płatnego urlopu i ekwiwalentu pieniężnego za ten urlop w razie niezłożenia przez pracownika wniosku urlopowego przed ustaniem stosunku pracy – Dyrektywa 2003/88/WE – Artykuł 7 – Obowiązek wykładni zgodnej prawa krajowego – Karta praw podstawowych Unii Europejskiej – Artykuł 31 ust. 2 – Możliwość powołania się w ramach sporu pomiędzy jednostkami

W sprawie C-684/16

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy) postanowieniem z dnia 13 grudnia 2016 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 27 grudnia 2016 r., w postępowaniu:

Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV

przeciwko

Tetsujiemu Shimizu,

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.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

– w imieniu Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV przez J. Röckla, Rechtsanwalt,

– w imieniu T. Shimizu przez N. Zimmermanna, Rechtsanwalt,

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

* Język postępowania: niemiecki.

– w imieniu rządu francuskiego przez D. Colasa oraz R. Coesme'a, działających w charakterze pełnomocników,

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

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

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

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), a także art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą").

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV (zwanym dalej „Max-Planck") a Tetsujim Shimizu, jednym z jego dawnych pracowników, w przedmiocie odmowy wypłacenia mu przez Max-Planck ekwiwalentu pieniężnego za coroczny płatny urlop niewykorzystany przed ustaniem stosunku pracy.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Motyw czwarty dyrektywy Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 1993, L 307, s. 18) brzmiał następująco:

„Wspólnotowa karta socjalnych praw podstawowych pracowników, przyjęta podczas posiedzenia Rady Europejskiej w Strasburgu w dniu 9 grudnia 1989 r. przez głowy państw lub szefów rządów jedenastu państw członkowskich, w szczególności jej […] pkt 8 […], stanowi, że:

»[…]

8. Każdy pracownik Wspólnoty Europejskiej ma prawo do cotygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, którego długość powinna być stopniowo ujednolicana zgodnie z istniejącymi krajowymi praktykami.

[…]«".

4 Jak wynika z jej motywu 1, dyrektywa 2003/88, która uchyliła dyrektywę 93/104, dokonała kodyfikacji przepisów tej ostatniej dyrektywy.

5 Zgodnie z motywami 4–6 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 […].

(6) Należy wziąć pod uwagę zasady Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące organizacji czasu pracy, włączając w to również zasady odnoszące się do pracy w porze nocnej".

6 Artykuł 7 dyrektywy 2003/88, który powtarza w niezmienionej formie brzmienie art. 7 dyrektywy 93/104, stanowi, co następuje:

„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".

7 Artykuł 17 dyrektywy 2003/88 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

8 Paragraf 7 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:

„(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.

[…].

(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 […].

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

9 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (zbiorowy układ pracy dla służby publicznej) zawiera § 26, zatytułowany „Urlop wypoczynkowy", którego ust. 1 stanowi:

„[…] Urlopu należy udzielić w bieżącym roku kalendarzowym […].

[…]".

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

10 W okresie od 1 sierpnia 2001 r. do 31 grudnia 2013 r. T. Shimizu był zatrudniony przez Max-Planck na podstawie kilku umów o pracę na czas określony. Do stosunku pracy stron miały zastosowanie uregulowania BUrlG oraz zbiorowy układ pracy dla służby publicznej.

11 Pismem z dnia 23 października 2013 r. Max-Planck zwrócił się do T. Shimizu o wykorzystanie urlopu przed ustaniem stosunku pracy, nie zmuszając go jednak do skorzystania z tego urlopu w terminach przez siebie wyznaczonych. Tetsuji Shimizu wziął dwa dni urlopu wypoczynkowego, odpowiednio, w dniach 15 listopada i 2 grudnia 2013 r.

12 Po bezskutecznym zażądaniu w piśmie z dnia 23 grudnia 2013 r. od Max-Planck zapłaty ekwiwalentu w wysokości 11 979 EUR za 51 dni niewykorzystanego corocznego płatnego urlopu za lata 2012 i 2013, T. Shimizu wniósł pozew o zasądzenie zapłaty wspomnianej kwoty od Max-Planck.

13 Po uwzględnieniu powództwa zarówno w pierwszej instancji, jak i w postępowaniu odwoławczym Max-Planck wniósł skargę rewizyjną do sądu odsyłającego, Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy, Niemcy).

14 Sąd ten wyjaśnia, że prawa do corocznego płatnego urlopu rozpatrywanego w postępowaniu głównym wygasły na mocy § 7 ust. 3 BUrlG z uwagi na to, iż urlop ten nie został wykorzystany w trakcie roku, za który przysługiwał. Na podstawie § 7 ust. 3 BUrlG urlop pracowniczy niewykorzystany w roku, za który przysługiwał, przepada bowiem co do zasady z końcem wspomnianego roku, chyba że spełnione zostały wymienione w tym przepisie przesłanki przeniesienia. Zatem jeśli pracownik był w stanie wziąć urlop w roku, za który urlop ten przysługiwał, prawa do corocznego płatnego urlopu wygasają wraz z końcem wspomnianego roku. Wskutek wygaśnięcia wspomnianych praw prawa te nie mogą zostać przekształcone w prawo do ekwiwalentu na mocy § 7 ust. 4 BUrlG. Inaczej byłoby jedynie w przypadku, gdyby pomimo wniosku urlopowego złożonego w odpowiednim czasie przez pracownika u pracodawcy, ten ostatni odmówił udzielenia mu urlopu. Paragrafu 7 BUrlG nie można natomiast interpretować w ten sposób, że pracodawca jest obowiązany wymusić na pracowniku skorzystanie z corocznego płatnego urlopu.

15 Sąd odsyłający jest zdania, że orzecznictwo Trybunału nie pozwala określić, czy uregulowanie krajowe wywołujące skutki opisane w poprzednim punkcie jest zgodne z art. 7 dyrektywy 2003/88 oraz z art. 31 ust. 2 karty, przy czym poglądy doktryny pozostają podzielone w tym względzie. W szczególności powstaje pytanie, czy pracodawca jest obowiązany na mocy art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 jednostronnie wyznaczyć datę urlopu wypoczynkowego, czy też wyrok z dnia 12 czerwca 2014 r., Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), należy rozumieć w ten sposób, że prawo do corocznego płatnego urlopu nie może wygasnąć wraz z końcem roku rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia, nawet jeśli pracownik był w stanie skorzystać z tego prawa.

16 Wspomniany sąd wyjaśnia ponadto, że Max-Planck jest organizacją prawa prywatnego o celu niezarobkowym, która jest wprawdzie finansowana w zdecydowanej części ze środków publicznych, nie dysponuje jednak uprawnieniami wykraczającymi poza normy obowiązujące między jednostkami, wobec czego należy uważać ją za osobę prywatną. W tych okolicznościach do Trybunału należy także wyjaśnienie, czy art. 7 dyrektywy 2003/88 lub art. 31 ust. 2 karty przysługuje ewentualna bezpośrednia skuteczność w stosunkach między jednostkami.

17 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] lub art. 31 ust. 2 [karty] stoi na przeszkodzie przepisowi krajowemu takiemu jak § 7 [BUrlG], który jako sposób skorzystania z prawa do urlopu wypoczynkowego przewiduje, że pracownik musi złożyć wniosek o taki urlop z podaniem swoich preferencji co do

terminu odpoczynku, aby prawo do urlopu nie przepadło bez możliwości kompensaty wraz z końcem okresu rozliczeniowego, i który nie zobowiązuje pracodawcy do jednostronnego ustalenia w sposób wiążący dla pracownika, kiedy ma on wziąć urlop w okresie rozliczeniowym?

2. W razie udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze:

Czy obowiązuje to także wtedy, gdy stosunek pracy istnieje między dwiema osobami prywatnymi?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

18 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 7 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, na podstawie którego w braku złożenia przez pracownika wniosku o umożliwienie skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu w danym okresie rozliczeniowym pracownik ten traci wraz z upływem tego okresu dni corocznego płatnego urlopu przysługujące na mocy wspomnianych przepisów za rzeczony okres, a w związku z tym prawo do wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny urlop w razie ustania stosunku pracy.

19 Na wstępie należy przypomnieć, 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).

20 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, 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).

21 Co się tyczy w pierwszej kolejności art. 7 dyrektywy 2003/88, należy zauważyć przede wszystkim, że sprawa główna dotyczy odmowy wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za coroczny płatny urlop niewykorzystany do dnia ustania stosunku pracy, który istniał pomiędzy stronami postępowania głównego.

22 W tym względzie 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).

23 Jak orzekł Trybunał, 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 (wyrok z dnia 20 lipca 2016 r., Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, pkt 27 i przytoczone tam orzecznictwo).

24 W tym względzie z orzecznictwa Trybunału wynika, iż wspomniany przepis stoi 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).

25 Trybunał orzekł też, że art. 7 dyrektywy 2003/88 nie można interpretować w ten sposób, iż 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 (zob. podobnie wyrok z dnia 12 czerwca 2014 r., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, pkt 25, 26, 30).

26 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 [zob. podobnie wyrok z dnia 19 września 2013 r., Komisja/Strack (szczególna procedura kontroli orzeczenia), C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, pkt 32].

27 Co się tyczy sprawy głównej, należy zauważyć, iż zgodnie z wyjaśnieniami przedstawionymi przez sąd odsyłający odmowa wypłacenia przez byłego pracodawcę T. Shimizu ekwiwalentu pieniężnego za coroczny płatny urlop niewykorzystany przed zakończeniem stosunku pracy opiera się na przepisie prawa krajowego, zgodnie z którym prawo do wspomnianego urlopu wygasa co do zasady nie w wyniku ustania wspomnianego stosunku pracy jako takiego, ale wskutek tego, że podczas trwania tego stosunku pracy pracownik nie złożył wniosku o udzielenie urlopu podczas okresu rozliczeniowego, do którego urlop ten się odnosił.

28 Postawione w niniejszej sprawie pytanie dotyczy zatem w istocie tego, czy przy uwzględnieniu przypomnianego w pkt 23 niniejszego wyroku orzecznictwa Trybunału w chwili ustania stosunku pracy rozpatrywanego w postępowaniu głównym T. Shimizu miał jeszcze prawo do corocznego płatnego urlopu, który mógł się przekształcić w ekwiwalent pieniężny wskutek ustania stosunku pracy.

29 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 zachowanie prawa do corocznego płatnego urlopu niewykorzystanego do upływu okresu rozliczeniowego mogło być uzależnione od warunku złożenia przez pracownika wniosku o skorzystanie z tego prawa podczas wspomnianego okresu, oraz temu, by jego utrata była stwierdzana w razie braku takiego wniosku bez obowiązku jednostronnego wyznaczenia przez pracodawcę w sposób wiążący dla pracownika terminu urlopu w tym okresie.

30 W tym względzie, po pierwsze, nie można wywieść ze wspomnianego w pkt 22–25 niniejszego wyroku orzecznictwa Trybunału, 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.

31 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).

32 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).

33 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 również 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).

34 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).

35 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).

36 Uregulowanie krajowe takie jak § 7 ust. 1 i 3 BUrlG, przewidujące, że przy ustalaniu terminu urlopu należy uwzględnić życzenia pracownika, chyba że przeważają nadrzędne względy związane z interesami przedsiębiorstwa lub życzenia innych pracowników, którym przysługuje pierwszeństwo z przyczyn społecznych, oraz że urlopy należy co do zasady wykorzystywać podczas roku rozliczeniowego, 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.

37 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).

38 Jednakże, jak wynika z pkt 35 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.

39 W niniejszym przypadku należy zauważyć, że z postanowienia odsyłającego wynika, iż wspomniane w pkt 36 niniejszego wyroku przepisy krajowe są interpretowane w ten sposób, iż niezłożenie przez pracownika wniosku o skorzystanie z corocznego płatnego urlopu podczas danego okresu rozliczeniowego powoduje co do zasady, że pracownik ten traci swoje prawa do wspomnianego urlopu wraz z upływem wspomnianego okresu i w związku z tym prawo do ekwiwalentu za ten niewykorzystany urlop w razie ustania stosunku pracy.

40 Jak zaś zauważył rzecznik generalny w pkt 32 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 35 niniejszego wyroku granice, które są wiążące dla państw członkowskich, gdy te określają szczegółowe zasady wykonywania wspomnianego prawa.

41 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).

42 Ponadto zachęcanie do rezygnacji z urlopu wypoczynkowego lub do nakłaniania pracowników do takiej rezygnacji jest niezgodne z przypomnianymi w pkt 32 i 33 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).

43 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.

44 O ile należy uściślić w odpowiedzi na kwestię poruszoną w tym względzie w pytaniu pierwszym, 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).

45 W tym celu, jak zauważył również rzecznik generalny w pkt 41–43 opinii, przy uwzględnieniu bezwzględnie obowiązującego 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.

46 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 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.

47 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.

48 Jak bowiem wskazał rzecznik generalny w pkt 50 i 51 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 42 niniejszego wyroku – niezgodna z celami, którym służy ustanowienie prawa do corocznego płatnego urlopu.

49 Co się tyczy w drugiej kolejności art. 31 ust. 2 karty, należy przypomnieć, że z utrwalonego orzecznictwa Trybunału wynika, iż prawa podstawowe chronione w porządku prawnym Unii znajdują zastosowanie we wszystkich sytuacjach podlegających prawu Unii (zob. w szczególności wyrok z dnia 15 stycznia 2014 r., Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo).

50 I tak, skoro rozpatrywane w postępowaniu głównym uregulowanie dokonuje transpozycji dyrektywy 2003/88, art. 31 ust. 2 karty ma zastosowanie do sprawy głównej (zob. analogicznie wyrok z dnia 15 stycznia 2014 r., Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, pkt 43).

51 W tym względzie przede wszystkim z samego brzemienia art. 31 ust. 2 karty wynika, że wspomniane postanowienie ustanawia „prawo" każdego pracownika do „corocznego płatnego urlopu".

52 Następnie zgodnie z wyjaśnieniami do art. 31 karty, które stosownie do art. 6 ust. 1 akapit trzeci TUE i art. 52 ust. 7 tej karty należy uwzględniać do celów jej wykładni, art. 31 ust. 2 wspomnianej karty opiera się na dyrektywie 93/104, jak również na art. 2 Europejskiej karty socjalnej, podpisanej w Turynie w dniu 18 października 1961 r. i zmienionej w Strasburgu w dniu 3 maja 1996 r., oraz na pkt 8 Wspólnotowej karty socjalnych praw podstawowych pracowników, przyjętej na posiedzeniu Rady Europejskiej w dniu 9 grudnia 1989 r. w Strasburgu [wyrok z dnia 19 września 2013 r., Komisja/Strack (szczególna procedura kontroli orzeczenia), C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, pkt 27].

53 Jak zaś wynika z motywu 1 dyrektywy 2003/88, dokonała ona kodyfikacji dyrektywy 93/104, a art. 7 dyrektywy 2003/88, dotyczący prawa do corocznego płatnego urlopu, powtarza w identycznym brzmieniu art. 7 dyrektywy 93/104 [wyrok z dnia 19 września 2013 r., Komisja/Strack (szczególna procedura kontroli orzeczenia), C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, pkt 28].

54 W tym kontekście należy wreszcie 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. I tak, państwa członkowskie nie mogą wprowadzić odstępstwa od zasady wynikającej z art. 7 dyrektywy 2003/88 w świetle art. 31 ust. 2 karty, zgodnie z którą to zasadą nabyte prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nie może wygasnąć po upływie okresu

rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia ustalonego przez prawo krajowe, w przypadku gdyby pracownik nie mógł skorzystać z tego urlopu (zob. podobnie wyrok z dnia 29 listopada 2017 r., King, C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 56).

55 Z rozważań tych wynika, że zarówno art. 7 dyrektywy 2003/88, jak i w odniesieniu do sytuacji objętych zakresem stosowania karty jej art. 31 ust. 2 należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, na postawie którego niezłożenie przez pracownika wniosku o umożliwienie skorzystania z nabytego na mocy wspomnianych przepisów prawa do corocznego płatnego urlopu w trakcie okresu rozliczeniowego powoduje automatycznie – a zatem bez uprzedniego sprawdzenia, czy pracownik ten miał rzeczywiście możliwość skorzystania z tego prawa – że wspomniany pracownik traci rzeczone prawo, a w związku z tym prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop w razie ustania stosunku pracy.

56 Jeśli natomiast pracownik nie wystąpił o coroczny płatny urlop umyślnie i z pełną świadomością co do konsekwencji, jakie mają z tego wynikać, po uprzednim umożliwieniu mu rzeczywistego skorzystania z prawa do tego urlopu, art. 7 ust. 1 i 2 dyrektywy 2003/88, jak również art. 31 ust. 2 karty nie stoją na przeszkodzie utracie tego prawa ani, w razie ustania stosunku pracy, wynikającemu z tego brakowi ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop, przy czym pracodawca nie musi być zobowiązany do nakazania temu pracownikowi, aby rzeczywiście skorzystał ze wspomnianego prawa.

57 Do sądu odsyłającego należy ustalenie, czy uregulowanie krajowe rozpatrywane w postępowaniu głównym może podlegać wykładni zgodnej z art. 7 ust. 1 i 2 dyrektywy 2003/88 i z art. 31 ust. 2 karty.

58 W tym względzie należy bowiem przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału sądy krajowe, stosując prawo wewnętrzne, zobowiązane są tak dalece, jak jest to możliwe, dokonywać jego wykładni w świetle brzmienia i celu mającej zastosowanie dyrektywy, by osiągnąć przewidziany w niej rezultat, a zatem zastosować się do art. 288 akapit trzeci TFUE (wyrok z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 24 i przytoczone tam orzecznictwo).

59 Zasada wykładni zgodnej z prawem Unii wymaga, by sądy krajowe czyniły wszystko, co leży w zakresie ich kompetencji, uwzględniając wszystkie przepisy prawa krajowego i stosując uznane w porządku krajowym metody wykładni, by zapewnić pełną skuteczność rozpatrywanej dyrektywy i dokonać rozstrzygnięcia zgodnego z realizowanymi przez nią celami (wyrok z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 27 i przytoczone tam orzecznictwo).

60 Jak orzekł również Trybunał, wymóg dokonywania takiej wykładni zgodnej może w szczególności obejmować konieczność zmiany krajowego orzecznictwa przez sądy krajowe, jeżeli opiera się ono na interpretacji prawa krajowego, której nie da się pogodzić z celami dyrektywy. Z powyższego wynika, że sąd krajowy nie może ważnie stwierdzić, iż nie można dokonać wykładni przepisu prawa krajowego zgodnie z prawem Unii, jedynie ze względu na to, że do tej pory niezmiennie interpretowano ten przepis w sposób niezgodny z prawem Unii (wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 72, 73 i przytoczone tam orzecznictwo).

61 Przy uwzględnieniu całości powyższych rozważań na pytanie pierwsze należy odpowiedzieć, iż art. 7 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, na podstawie którego w braku złożenia przez pracownika wniosku o umożliwienie skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu w danym okresie rozliczeniowym pracownik ten traci wraz z upływem tego okresu – automatycznie i bez uprzedniego sprawdzenia, czy pracodawca rzeczywiście umożliwił mu skorzystanie z tego prawa w szczególności poprzez odpowiednią informację ze swej strony – dni corocznego płatnego urlopu przysługujące na mocy wspomnianych przepisów za rzeczony okres, a w związku z tym prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop w razie ustania stosunku pracy. Na sądzie odsyłającym ciąży w tym względzie obowiązek sprawdzenia,

przy uwzględnieniu wszystkich przepisów prawa krajowego i zastosowaniu uznanych w porządku krajowym metod wykładni, czy może on dokonać wykładni tego prawa, która mogłaby zapewnić pełną skuteczność prawa Unii.

W przedmiocie pytania drugiego

62 Poprzez pytanie drugie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy w razie niemożności dokonania wykładni uregulowania krajowego takiego jak rozpatrywane w postępowaniu głównym w sposób zapewniający jego zgodność z art. 7 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty wspomniane przepisy prawa Unii należy interpretować w ten sposób, iż skutkują one tym, że sąd krajowy powinien odstąpić od stosowania takiego uregulowania krajowego w ramach sporu między pracownikiem a jego byłym pracodawcą mającym przymiot jednostki i że wspomniany pracownik powinien otrzymać od tego pracodawcy ekwiwalent pieniężny za coroczny urlop przysługujący na mocy tych przepisów i niewykorzystany do chwili ustania stosunku pracy.

63 Co się tyczy w pierwszej kolejności ewentualnej bezpośredniej skuteczności, którą należy przyznać art. 7 dyrektywy 2003/88, 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).

64 Na podstawie tych rozważań Trybunał uznał, że podmioty prawa mogą powoływać się na bezwarunkowe i wystarczająco jasne przepisy dyrektywy nie tylko wobec państwa członkowskiego i wszystkich organów jego administracji, w tym władz lokalnych, ale także wobec instytucji i podmiotów, które podlegają zwierzchnictwu lub kontroli państwa albo którym państwo członkowskie powierzyło wykonywanie zadania leżącego w interesie publicznym i które dysponują w tym celu uprawnieniami wykraczającymi poza normy obowiązujące w stosunkach między jednostkami (wyrok z dnia 7 sierpnia 2018 r., Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, pkt 45 i przytoczone tam orzecznictwo).

65 W niniejszym przypadku to do sądu odsyłającego, który poza tym jako jedyny dysponuje użytecznymi w tym względzie informacjami, należy dokonanie wymaganych weryfikacji w tym zakresie. Wspomniany sąd stanął zaś na stanowisku, jak wynika z pkt 16 niniejszego wyroku, że Max-Planck powinien zostać uznany za jednostkę.

66 Przy uwzględnieniu powyższego należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału dyrektywa nie może sama z siebie tworzyć obowiązków po stronie jednostki, nie można zatem powoływać się na dyrektywę jako taką przeciwko tej jednostce. Rozszerzenie możliwości powołania się na przepis nieprzetransponowanej lub nieprawidłowo transponowanej dyrektywy na dziedzinę stosunków między jednostkami sprowadzałoby się bowiem do przyznania Unii uprawnienia do nakładania w sposób bezpośrednio skuteczny zobowiązań na jednostki, podczas gdy ma ona tę kompetencję wyłącznie w obszarach, w których powierzono jej uprawnienie do wydawania rozporządzeń (wyrok z dnia 7 sierpnia 2018 r., Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo).

67 Tak więc nawet jasny, precyzyjny i bezwarunkowy przepis dyrektywy mający na celu przyznanie jednostkom praw lub nałożenie na nie obowiązków nie może być jako taki stosowany w ramach sporu zawisłego wyłącznie pomiędzy jednostkami (wyrok z dnia 7 sierpnia 2018 r., Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, pkt 43 i przytoczone tam orzecznictwo).

68 Z tego względu, chociaż art. 7 ust. 1 i 2 dyrektywy 2003/88 spełnia kryteria bezwarunkowości i wystarczającej precyzji wymagane do tego, by przysługiwała mu bezpośrednia skuteczność (zob. podobnie wyrok z tego samego dnia, Bauer i Willmeroth, C-569/16 i C-570/16, pkt 71–73), na wspomniany przepis nie można się powoływać w sporze pomiędzy jednostkami w celu zapewnienia pełnej skuteczności prawa do corocznego płatnego urlopu i niedopuszczenia do stosowania jakiegokolwiek przepisu prawa krajowego sprzecznego z dyrektywą (wyrok z dnia 26 marca 2015 r., Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, pkt 48).

69 Co się tyczy w drugiej kolejności art. 31 ust. 2 karty, postanowienia, w odniesieniu do którego ustalono w pkt 49–55 niniejszego wyroku, że ma ono zastosowanie do sytuacji takiej jak związana ze sporem w postępowaniu głównym i że należy je interpretować w ten sposób, iż stoi ono na przeszkodzie uregulowaniu takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, należy przede wszystkim przypomnieć, że prawo do corocznego płatnego urlopu stanowi jedną z podstawowych zasad prawa socjalnego Unii.

70 Zasada ta znajduje sama swoje źródło zarówno w aktach opracowanych przez państwa członkowskie na szczeblu Unii, takich jak Wspólnotowa karta socjalnych praw podstawowych pracowników, wspomniana poza tym w art. 151 TFUE, jak i w aktach międzynarodowych, przy których tworzeniu wspomniane państwa członkowskie współpracowały lub do których przystąpiły. Do tych ostatnich należy również wspomniana w art. 151 TFUE Europejska karta społeczna, której stronami są wszystkie państwa członkowskie w wyniku przystąpienia do niej w jej brzmieniu pierwotnym, zrewidowanym bądź też w obydwu jej brzmieniach. Trzeba również wspomnieć o Konwencji nr 132 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 24 czerwca 1970 r. dotyczącej corocznych płatnych urlopów (zrewidowanej), określającej – jak zauważył Trybunał w pkt 37 i 38 wyroku z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18) – zasady wspomnianej organizacji, które stosownie do wyjaśnienia zawartego w motywie 6 dyrektywy 2003/88 należy wziąć pod uwagę.

71 W tym względzie w motywie czwartym dyrektywy 93/104 przypomniano między innymi, że Wspólnotowa karta socjalnych praw podstawowych pracowników stanowi w ust. 8, że każdy pracownik Unii ma prawo w szczególności do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, którego długość powinna być stopniowo ujednolicana zgodnie z istniejącymi krajowymi praktykami (zob. podobnie wyrok z dnia 26 czerwca 2001 r., BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, pkt 39).

72 Artykuł 7 dyrektywy 93/104 i art. 7 dyrektywy 2003/88 nie ustanowiły więc same prawa do corocznego płatnego urlopu, które znajduje zatem w szczególności swoje źródło w różnych instrumentach międzynarodowych (zob. analogicznie wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 75) i któremu jako podstawowej zasadzie praca socjalnego Unii przysługuje charakter wiążący (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 48, 68), przy czym wspomniana podstawowa zasada obejmuje prawo do corocznego „płatnego" urlopu jako takie i współistotne temu pierwszemu prawo do ekwiwalentu pieniężnego za coroczny urlop niewykorzystany do czasu ustania stosunku pracy (zob. wyrok z tego samego dnia, Bauer i Willmeroth, C-569/16 i C-570/16, pkt 83).

73 Stanowiąc w sposób wiążący, że „każdy pracownik" ma „prawo" „do corocznego płatnego urlopu", w szczególności bez odesłania w tym względzie – jak to czyni na przykład art. 27 karty, w odniesieniu do którego zapadł wyrok z dnia 15 stycznia 2014 r., Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2) – do „przypadków i warunków przewidzianych w prawie Unii oraz ustawodawstwach

i praktykach krajowych", art. 31 ust. 2 karty odzwierciedla podstawową zasadę prawa socjalnego Unii, od której można odstąpić jedynie przy poszanowaniu ścisłych warunków przewidzianych w art. 52 ust. 1 karty, a zwłaszcza istoty prawa podstawowego do corocznego płatnego urlopu.

74 Prawu do corocznego płatnego urlopu, ustanowionemu na rzecz każdego pracownika w art. 31 ust. 2 karty, przysługuje zatem w odniesieniu do samego jego istnienia charakter jednocześnie bezwzględnie wiążący i bezwarunkowy, istnienie to nie wymaga bowiem skonkretyzowania przepisami prawa Unii lub prawa krajowego, które mają jedynie za zadanie określić dokładny czas trwania corocznych płatnych urlopów oraz ewentualnie pewne warunki korzystania z nich. Wynika stąd, że wspomniane postanowienie samoistnie przyznaje pracownikom prawo, na które jako takie mogą się oni powoływać w sporze ze swoim pracodawcą w sytuacji objętej prawem Unii i wchodzącej w konsekwencji w zakres stosowania karty (zob. analogicznie wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 76).

75 W odniesieniu do sytuacji objętych zakresem stosowania karty jej art. 31 ust. 2 prowadzi zatem w szczególności w konsekwencji do tego, że sąd krajowy powinien odstąpić od stosowania uregulowania naruszającego przypomnianą w pkt 54 niniejszego wyroku zasadę, zgodnie z którą pracownik nie może zostać pozbawiony nabytego prawa do corocznego płatnego urlopu po upływie okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia ustalonego przez prawo krajowe, jeśli pracownik ten nie był w stanie skorzystać z urlopu, lub w związku z tym ekwiwalentu pieniężnego, który jako prawo współistotne temu prawu do corocznego urlopu „płatnego" wchodzi w miejsce prawa do urlopu wraz z ustaniem stosunku pracy. Na podstawie tego samego postanowienia pracodawcy nie mogą także powoływać się na istnienie takiego uregulowania krajowego w celu uchylenia się od wypłacenia wspomnianego ekwiwalentu, czego wymaga od nich poszanowanie prawa podstawowego gwarantowanego przez wspomniane postanowienie.

76 Co się tyczy skutku wywieranego przez art. 31 ust. 2 karty wobec pracodawców mających przymiot jednostki, należy zauważyć, że o ile art. 51 ust. 1 tej karty uściśla, że jej postanowienia mają zastosowanie do instytucji, organów i jednostek organizacyjnych Unii przy poszanowaniu zasady pomocniczości oraz do państw członkowskich wyłącznie w zakresie, w jakim stosują one prawo Unii, o tyle wspomniany art. 51 ust. 1 nie porusza natomiast kwestii, czy takie jednostki mogą w stosownym przypadku zostać bezpośrednio zobowiązane do poszanowania niektórych przepisów wspomnianej karty, i nie można z tego względu interpretować go w ten sposób, iż wyklucza systemowo taką ewentualność.

77 Przede wszystkim i jak przypomniał rzecznik generalny w pkt 78 opinii w sprawach połączonych Bauer i Willmeroth (C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:337), okoliczność, że pewne postanowienia prawa pierwotnego mają zastosowanie w pierwszej kolejności do państw członkowskich, nie może wykluczać, że mogą one stosować się w relacjach między jednostkami (zob. podobnie wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 77).

78 Następnie Trybunał przyznał już w szczególności, że zapisany w art. 21 ust. 1 karty zakaz samoistnie przyznaje jednostkom prawo, na które jako takie mogą się one powoływać w sporze z innymi jednostkami (wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 76), a z tego względu art. 51 ust. 1 karty nie stoi temu na przeszkodzie.

79 Wreszcie, co się tyczy dokładniej art. 31 ust. 2 karty, należy podkreślić, że prawo każdego pracownika do corocznego płatnego urlopu implikuje z samej swojej natury odpowiedni obowiązek pracodawcy, mianowicie obowiązek udzielania takiego urlopu lub wypłaty ekwiwalentu za coroczny płatny urlop niewykorzystany do chwili zakończenia stosunku pracy.

80 W razie gdyby niemożliwe było dokonanie wykładni uregulowania krajowego rozpatrywanego w postępowaniu głównym w sposób zapewniający jego zgodność z art. 31 ust. 2 karty, do sądu odsyłającego należeć będzie zatem w sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym

zapewnienie w granicach jego kompetencji ochrony prawnej wynikającej ze wspomnianego postanowienia i zagwarantowanie jego pełnej skuteczności poprzez odstąpienie od stosowania wspomnianego uregulowania krajowego (zob. analogicznie wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 79).

81 W świetle całości powyższych rozważań na pytanie drugie należy odpowiedzieć, że w razie niemożności dokonania wykładni uregulowania krajowego takiego jak rozpatrywane w postępowaniu głównym w sposób zapewniający jego zgodność z art. 7 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty z tego ostatniego postanowienia wynika, że sąd krajowy rozpoznający spór pomiędzy pracownikiem a jego byłym pracodawcą mającym przymiot jednostki powinien odstąpić od stosowania wspomnianego uregulowania krajowego i zadbać o to – w razie gdyby pracodawca ten nie był w stanie wykazać, że dochował wszelkiej należytej staranności, aby pracownik miał rzeczywiście możliwość skorzystania z przysługującego mu corocznego płatnego urlopu na mocy prawa Unii – by wspomniany pracownik nie mógł zostać pozbawiony ani nabytego prawa do takiego corocznego płatnego urlopu, ani w związku z tym w przypadku ustania stosunku pracy ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop, którego wypłacenie obciąża w tym przypadku bezpośrednio pracodawcę.

W przedmiocie kosztów

82 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:

1) **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, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, na mocy którego w braku złożenia przez pracownika wniosku o umożliwienie skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu w danym okresie rozliczeniowym pracownik ten traci wraz z upływem tego okresu – automatycznie i bez uprzedniego sprawdzenia, czy pracodawca rzeczywiście umożliwił mu skorzystanie z tego prawa w szczególności poprzez odpowiednią informację ze swej strony – dni corocznego płatnego urlopu przysługujące na mocy wspomnianych przepisów za rzeczony okres, a w związku z tym prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop w razie ustania stosunku pracy. Na sądzie odsyłającym ciąży w tym względzie obowiązek sprawdzenia, przy uwzględnieniu wszystkich przepisów prawa krajowego i zastosowaniu uznanych w porządku krajowym metod wykładni, czy może on dokonać wykładni tego prawa, która mogłaby zapewnić pełną skuteczność prawa Unii.**

2) **W razie niemożności dokonania wykładni uregulowania krajowego takiego jak rozpatrywane w postępowaniu głównym w sposób zapewniający jego zgodność z art. 7 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty praw podstawowych z tego ostatniego postanowienia wynika, że sąd krajowy rozpoznający spór pomiędzy pracownikiem a jego byłym pracodawcą mającym przymiot jednostki powinien odstąpić od stosowania wspomnianego uregulowania krajowego i zadbać o to – w razie gdyby pracodawca ten nie był w stanie wykazać, że dochował wszelkiej należytej staranności, aby pracownik miał rzeczywiście możliwość skorzystania z przysługującego mu corocznego płatnego urlopu na mocy prawa Unii – by wspomniany pracownik nie mógł zostać pozbawiony ani nabytego prawa do takiego corocznego płatnego**

urlopu, ani w związku z tym w przypadku ustania stosunku pracy ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop, którego wypłacenie obciąża w tym przypadku bezpośrednio pracodawcę.

Podpisy