



Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
YVES'A BOTA
przedstawiona w dniu 29 maja 2018 r.¹

Sprawa C-619/16

Sebastian W. Kreuziger
przeciwko
Land Berlin

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (wyższy sąd administracyjny dla Berlina i Brandenburgii, Niemcy)]

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Organizacja czasu pracy – Prawo do corocznego płatnego urlopu – Dyrektywa 2003/88/WE – Artykuł 7 ust. 2 – Ekwiwalent pieniężny za coroczny płatny urlop niewykorzystany przed ustaniem stosunku pracy – Utrata prawa do tego ekwiwalentu w przypadku, gdy pracownik nie wniósł o skorzystanie z corocznego płatnego urlopu i nie wykazał, że nie był w stanie z niego skorzystać z przyczyn niezależnych od swojej woli

1. Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy².
2. Wniosek ten został złożony w ramach sporu między Sebastianem W. Kreuzigerem a jego dawnym pracodawcą, Land Berlin (krajem związkowym Berlin, Niemcy), dotyczącego odmowy wypłacenia S.W. Kreuzigerowi ekwiwalentu pieniężnego za coroczny płatny urlop niewykorzystany przed ustaniem stosunku pracy.
3. Niniejsza sprawa daje Trybunałowi sposobność do uściślenia warunków, w jakich pracownik, którego stosunek pracy ustaje, może domagać się wypłaty takiego ekwiwalentu na podstawie art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88.
4. W niniejszej opinii przedstawię powody, dla których uważam, że art. 7 ust. 2 tej dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że przyznaje on prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny urlop płatny w razie ustania stosunku pracy, jeżeli pracownik nie był w stanie wykorzystać całego corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, do którego miał prawo w czasie trwania stosunku pracy.
5. Wyjaśnię również powody, dla których moim zdaniem przepis ten należy interpretować w taki sposób, że stoi on na przeszkodzie obowiązywaniu ustawodawstwa lub praktyki krajowej, zgodnie z którymi pracownik traci prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny urlop płatny w razie ustania stosunku pracy, w przypadku gdy pracownik ten, po pierwsze, nie zwrócił się

1 Język oryginału: francuski.

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

o skorzystanie z takiego urlopu w okresie zatrudnienia, a po drugie, nie wykazał, że nie był w stanie skorzystać z urlopu z przyczyn niezależnych od swojej woli, bez uprzedniego zbadania, czy pracodawca rzeczywiście umożliwił pracownikowi skorzystanie z przysługującego mu prawa do corocznego płatnego urlopu.

6. Wreszcie wykazę, że w przypadku gdy sąd krajowy rozstrzyga spór dotyczący prawa pracownika do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop w razie ustania stosunku pracy, zadaniem tego sądu jest zbadanie, czy pracodawca potrafi udowodnić, iż podjął odpowiednie środki w celu zapewnienia temu pracownikowi możliwości faktycznego skorzystania z przysługującego mu prawa do corocznego płatnego urlopu w czasie trwania stosunku pracy. Jeżeli pracodawca wykaze, że dochował należytej staranności, ale pomimo podjętych środków pracownik w sposób celowy i świadomy odstąpił od skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu, mając taką możliwość w czasie trwania stosunku pracy, wówczas pracownik ten nie może żądać na podstawie art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 wypłaty ekwiwalentu za coroczny płatny urlop w razie ustania tego stosunku.

I. Ramy prawne

A. Prawo Unii

7. Zgodnie z motywem 4 dyrektywy 2003/88:

„Poprawa bezpieczeństwa, higieny i ochrony zdrowia pracowników w miejscu pracy jest celem, który nie powinien być podporządkowany względem czysto ekonomicznym”.

8. Artykuł 1 ust. 3 akapit pierwszy tej dyrektywy stanowi:

„Niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich sektorów działalności, zarówno publicznego, jak i prywatnego, w rozumieniu art. 2 dyrektywy 89/391/EWG^[3], bez uszczerbku dla przepisów art. 14, 17, 18 oraz 19 niniejszej dyrektywy”.

9. Artykuł 7 rzeczonyj dyrektywy stanowi:

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

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

10. 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.

11. Artykuł 2 dyrektywy 89/391 stanowi:

„1. Niniejsza dyrektywa będzie miała zastosowanie we wszystkich sektorach działalności, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym (przemysłowym, rolniczym, handlowym, administracyjnym, usług, szkolnictwa, oświaty i kultury, działalności rozrywkowej itp.).

³ Dyrektywa Rady z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. 1989, L 183, s. 1).

2. Niniejsza dyrektywa nie będzie miała zastosowania tam, gdzie istniałaby sprzeczność interesów – w odniesieniu do specyficznej działalności publicznej i społecznej, takich jak siły zbrojne czy policja, lub też w odniesieniu do określonych dziedzin działalności w zakresie usług związanych z ochroną cywilną.

[...]”.

B. Prawo niemieckie

12. Zgodnie z § 9 Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter z dnia 26 kwietnia 1988 r. (rozporządzenia w sprawie urlopu wypoczynkowego urzędników i sędziów, zwanego dalej „EUrlVO”)⁴:

„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 dwunastu miesięcy po zakończeniu roku rozliczeniowego wygasa [...]”.

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

II. Okoliczności faktyczne postępowania głównego i pytania prejudycjalne

14. W okresie od 13 maja 2008 r. do 28 maja 2010 r. S.W. Kreuziger odbywał w administracji kraju związkowego Berlin jako „Rechtsreferendar” (aplikant) 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 kształcenie i aplikacja odbywana w administracji tego kraju związkowego.

15. W okresie od 1 stycznia 2010 r. do końca kształcenia S.W. Kreuziger zdecydował się nie korzystać z corocznego urlopu płatnego. W dniu 18 grudnia 2010 r. wystąpił z wnioskiem o przyznanie mu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany przez niego coroczny płatny urlop. Najpierw, w dniu 7 stycznia 2011 r., wniosek ten został oddalony przez prezesa Kammergericht (wyższego sądu krajowego). Następnie, po wniesionym odwołaniu, 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 jej art. 7 w każdym razie zakłada, że zainteresowany nie mógł wykorzystać urlopu z przyczyn niezależnych od swojej woli.

⁴ GVBl. 1988, s. 846.

16. Sebastian W. Kreuziger zaskarżył te decyzje do Verwaltungsgericht Berlin (sądu administracyjnego w Berlinie, Niemcy), ale jego skarga została oddalona w wyroku z dnia 3 maja 2013 r. W rzeczonym wyroku sąd ten wskazał, po pierwsze, że EUrlVO nie przewiduje prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop, a po drugie, że § 9 EUrlVO nakłada na pracownika obowiązek wykorzystania urlopu i w związku z tym – składania wniosków urlopowych. Ponieważ zaś Sebastian W. Kreuziger z własnej woli nie złożył wniosku o urlop, mając świadomość, że z dniem 28 maja 2010 r. ustanie jego stosunek pracy, jego prawo do corocznego płatnego urlopu wygasło w tym dniu.

17. Co się tyczy art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88, wyżej wymieniony sąd uznał, że z przepisu tego także nie wynika dla S.W. Kreuzigera prawo do ekwiwalentu pieniężnego za coroczny płatny urlop. Otóż zdaniem tego sądu z orzecznictwa Trybunału wynika, że prawo do płatnego urlopu gwarantowane w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 można utracić zgodnie z prawem krajowym, jeżeli pracownik miał możliwość wzięcia urlopu, ale tego nie uczynił, w którym to przypadku prawo wtórne do rekompensaty finansowej tym bardziej nie istnieje.

18. Sebastian W. Kreuziger zaskarżył ten wyrok do Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (wyższego sądu administracyjnego dla Berlina i Brandenburgii, Niemcy), sądu odsyłającego. Sąd ten z kolei stwierdził, że EUrlVO nie zawiera żadnej podstawy przyznania rekompensaty finansowej S.W. Kreuzigerowi, bowiem z uwagi na brak transpozycji art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 do krajowego porządku prawnego ewentualne prawo w tym zakresie wynikać mogłoby tylko ze skutku bezpośredniego tego przepisu.

19. W tym względzie sąd odsyłający uważa przede wszystkim, że S.W. Kreuziger jest objęty podmiotowym zakresem stosowania tej dyrektywy. Jako że urzędnicy są objęci zakresem stosowania rzeczonej dyrektywy, zdaniem tego sądu nie może być inaczej w odniesieniu do aplikantów będących w trakcie przygotowania do wykonywania zawodu na podstawie publicznoprawnego stosunku kształcenia, w szczególności uwzględniając art. 1 ust. 3 akapit pierwszy dyrektywy 2003/88, który precyzuje, że dyrektywę tę stosuje się do działalności sektora zarówno publicznego, jak i prywatnego w rozumieniu art. 2 dyrektywy 89/391/EWG, a zatem także do „szkolnictwa”, o czym mówi ten artykuł.

20. Poza tym S.W. Kreuziger spełnia dwa warunki wyraźnie określone w art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88, gdyż nie wykorzystał on corocznego płatnego urlopu, do którego miał prawo, zaś jego stosunek pracy zakończył się.

21. Sąd odsyłający wskazuje wreszcie, że pomimo tego ma wątpliwości, czy poza tymi dwoma wyraźnie określonymi warunkami można wykluczyć prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop, o którego wykorzystanie pracownik nie wnosił 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 w poczynkowym przed ustaniem stosunku pracy.

22. W tych okolicznościach Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (wyższy sąd administracyjny dla Berlina i Brandenburgii) postanowił zawiesić postępowanie i przedstawić Trybunałowi następujące pytania:

„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?”.

III. Analiza rzecznika generalnego

23. W tych dwóch pytaniach prejudycjalnych, które moim zdaniem należy zbadać łącznie, sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie istnieniu ustawodawstwa krajowego lub praktyki krajowej, zgodnie z którymi pracownik traci prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop w razie ustania stosunku pracy, w przypadku gdy, po pierwsze, pracownik ten nie wnosił o skorzystanie z takiego urlopu w okresie zatrudnienia, a po drugie, nie wykazał, że nie był w stanie skorzystać z urlopu z przyczyn niezależnych od swojej woli.

24. Na wstępie pragnę zauważyć, że chociaż zainteresowane strony, w tym kraj związkowy Berlin, przedstawiły uwagi na temat charakteru stosunku łączącego ten kraj związkowy z S.W. Kreuzigerem jako „Rechtsreferendar” (aplikantem), a w szczególności kwestii, czy stosunek ten objęty jest zakresem stosowania dyrektywy 2003/88, to należy wskazać, że sąd odsyłający uznał, iż S.W. Kreuziger jest objęty zakresem stosowania tej dyrektywy, i w rezultacie sąd ten nie formułuje żadnego pytania w tym względzie. W związku z tym ograniczę się do wskazania, że art. 1 ust. 3 akapit pierwszy dyrektywy 2003/88 przewiduje, że wymieniona dyrektywa znajduje zastosowanie do wszystkich sektorów działalności, zarówno publicznego, jak i prywatnego, w tym także do „szkolnictwa”. Z orzecznictwa Trybunału wynika, że zakres stosowania dyrektywy 2003/88 należy rozumieć szeroko⁵. Odsyłam ponadto do definicji pojęcia „pracownika” w rozumieniu art. 7 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej⁶, którą to definicję Trybunał przyjął w swoim orzecznictwie⁷. Tak jak Komisja Europejska, skłaniam się do uznania, że przygotowanie do zawodów prawniczych stanowi działalność edukacyjną, którą w niniejszym przypadku charakteryzują ponadto ogólne cechy stosunku pracy. Stąd prawo do corocznego płatnego urlopu, który przysługuje każdemu aplikantowi w ramach systemu krajowego znajdującego zastosowanie do urzędników i sędziów, powinno moim zdaniem podlegać realizacji zgodnie z art. 7 wspomnianej dyrektywy i art. 31 ust. 2 karty.

25. Chcę ponadto wskazać, że wobec braku w obowiązującym w Niemczech prawie przepisu, który przewidywałby ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany coroczny płatny urlop w razie ustania stosunku pracy, prawo do takiego ekwiwalentu wynika bezpośrednio z art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88⁸.

⁵ Zobacz analogicznie dotyczący dyrektywy 89/391 wyrok z dnia 26 marca 2015 r., Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200, pkt 20).

⁶ Zwanej dalej „kartą”.

⁷ Zobacz w szczególności wyrok z dnia 26 marca 2015 r., Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200, pkt 24–27).

⁸ Co się tyczy skutku bezpośredniego art. 7 dyrektywy 2003/88, odsyłam do swojej opinii w sprawach połączonych Bauer (C-569/16) i Willmeroth (C-570/16) (pkt 45, 46). Biorąc pod uwagę wertykalny charakter sporu pomiędzy S.W. Kreuzigerem a krajem związkowym Berlin, jest niewątpliwe, że na artykuł ten można powoływać się bezpośrednio przed sądem odsyłającym w celu wyłączenia stosowania ustawodawstwa lub praktyki krajowej, które mogłyby stanąć na przeszkodzie w wypłaceniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop w razie ustania stosunku pracy, oczywiście przy założeniu, że przesłanki wypłaty tego ekwiwalentu zostały spełnione.

26. Aby udzielić sądowi odsyłającemu odpowiedzi, należy przypomnieć, że z samego brzmienia art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 – przepisu, od którego ta dyrektywa nie dopuszcza odstępstw – wynika, iż każdy pracownik jest uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału „[to] prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego należy postrzegać jako zasadę prawa socjalnego Unii Europejskiej o szczególnej wadze, której wdrażanie przez właściwe organy krajowe może być dokonywane tylko w granicach wyraźnie określonych w samej dyrektywie 2003/88”⁹.

27. Ponadto z treści dyrektywy 2003/88 oraz orzecznictwa Trybunału wynika, że „choć to do państw członkowskich należy ustalenie warunków wykonywania i wdrażania prawa do corocznego płatnego urlopu, państwa członkowskie nie mogą uzależniać jego istnienia, które wynika wprost z tej dyrektywy, od spełnienia jakichkolwiek warunków wstępnych”¹⁰.

28. Trybunał kilka razy miał już sposobność wypowiedzieć się w przedmiocie prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi, który nie miał możliwości skorzystać z tego prawa przed ustaniem stosunku pracy z przyczyn niezależnych od swojej woli, czy to z powodu choroby¹¹, czy też ze względu na to, że pracodawca odmówił wypłacenia mu wynagrodzenia za urlop¹².

29. W tym kontekście Trybunał wprowadził zasadę, zgodnie z którą „dyrektywa 2003/88 nie pozwala państwom członkowskim ani na wyłączenie prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, ani na ustanowienie przepisów przewidujących wygaśnięcie tego prawa po upływie okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia tego prawa ustalonego przez prawo krajowe, w razie gdyby pracownik nie mógł z niego skorzystać”¹³.

30. Z orzecznictwa Trybunału wynika ponadto, że „pracownik, który nie był w stanie, z przyczyn niezależnych od niego, skorzystać ze swojego prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego przed ustaniem jego stosunku pracy, ma prawo do ekwiwalentu pieniężnego na podstawie art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88. Wysokość tego ekwiwalentu należy obliczać w taki sposób, aby pracownik znalazł się w sytuacji porównywalnej z sytuacją, w której byłby, gdyby skorzystał z tego prawa w trakcie trwania jego stosunku pracy”¹⁴.

31. Zdaniem Trybunału zasada ustanowiona art. 7 dyrektywy 2003/88 oraz art. 31 ust. 2 karty to zasada, zgodnie z którą „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”¹⁵.

32. Założenie, na którym opiera się omawiana zasada, polega na tym, że państwa członkowskie mogą określić sposoby realizacji prawa do corocznego płatnego urlopu, co obejmuje nawet utratę tego prawa po upływie okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia, jednak pod warunkiem że pracownik, który utracił prawo do corocznego płatnego urlopu, miał faktyczną możliwość skorzystania z tego prawa przyznanego mu na mocy dyrektywy¹⁶.

9 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 29 listopada 2017 r., King (C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 32 i przytoczone tam orzecznictwo).

10 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 29 listopada 2017 r., King (C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 34 i przytoczone tam orzecznictwo).

11 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).

12 Zobacz wyrok z dnia 29 listopada 2017 r., King (C-214/16, EU:C:2017:914).

13 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 29 listopada 2017 r., King (C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 51 i przytoczone tam orzecznictwo).

14 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 29 listopada 2017 r., King (C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 52 i przytoczone tam orzecznictwo).

15 Zobacz wyrok z dnia 29 listopada 2017 r., King (C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 56), podkreślenie moje.

16 Zobacz w szczególności podobnie wyroki: z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 43); z dnia 22 listopada 2011 r., KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, pkt 26); z dnia 19 września 2013 r., Komisja/Strack (szczególna procedura kontroli orzeczenia) (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, pkt 30).

33. Z rozpatrywanego uregulowania krajowego, stosownie do jego wykładni przyjętej przez niektóre sądy krajowe, zdaje się wynikać, że należy uznać, iż prawo do corocznego płatnego urlopu wygasa na zakończenie okresu rozliczeniowego, jeżeli pracownik nie zwrócił się o skorzystanie z tego prawa w tym okresie. Takie wygaśnięcie prawa do corocznego płatnego urlopu, o skorzystanie z którego pracownik się nie ubiegał, powoduje utratę prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w razie ustania stosunku pracy.

34. W ten sposób interpretowane uregulowanie krajowe jest moim zdaniem sprzeczne z art. 7 dyrektywy 2003/88 w zakresie, w jakim z braku wniosku pracownika o urlop w okresie rozliczeniowym automatycznie wynika utrata urlopu na zakończenie tego okresu, bez uprzedniego zbadania, czy pracownik ten miał rzeczywiście możliwość skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu, zgodnie z wymogami określonymi w orzecznictwie Trybunału.

35. Przy uwzględnieniu zaś celu, jaki dyrektywa 2003/88 wyznacza prawu do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, a mianowicie celu, którym jest zapewnienie pracownikowi możliwości skorzystania z rzeczywistego wypoczynku w trosce o skuteczną ochronę jego bezpieczeństwa i zdrowia, obowiązkiem pracodawcy jest podjęcie środków odpowiednich do zapewnienia pracownikowi możliwości rzeczywistego skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu, a w przypadku sporu – udowodnienie, że podjął takie środki.

36. W tym względzie przypominam, że dyrektywa 2003/88 „przewiduje [...] zasadę, zgodnie z którą pracownik musi być uprawniony do rzeczywistego odpoczynku, aby zapewniona była skuteczna ochrona jego bezpieczeństwa i zdrowia”¹⁷. Istota prawa do corocznego płatnego urlopu sprowadza się „do umożliwienia pracownikowi odpoczynku oraz zapewnienia mu okresu wytchnienia i czasu wolnego”¹⁸.

37. Na pracodawcy spoczywa szczególna odpowiedzialność za to, aby pracownicy, którzy znajdują się pod jego kierownictwem, faktycznie wykonywali przysługujące im prawo do corocznego płatnego urlopu.

38. I tak Trybunał miał już sposobność orzec, że „pracownika należy traktować jako słabszą stronę stosunku pracy, w związku z czym niezbędne jest wykluczenie, by pracodawca miał możliwość narzucania ograniczeń praw pracownika”¹⁹. W istocie zdaniem Trybunału, „biorąc [...] pod uwagę słabszą pozycję pracownika, może zostać on zniechęcony do powoływania się wobec pracodawcy wprost na przysługujące mu prawa, jeżeli dochodzenie tych praw może narazić go na zastosowanie przez pracodawcę środków prowadzących do pogorszenia stosunku pracy”²⁰. A 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”²¹.

39. Uwzględniając ten brak równowagi nieodłącznie związany ze stosunkiem pracy, pracodawca powinien podjąć odpowiednie środki, tak aby pracownicy mogli skorzystać z przysługującego im prawa do corocznego płatnego urlopu. Uważam ponadto, że Trybunał podkreślił istnienie obowiązku ciążącego na pracodawcy w odniesieniu do faktycznego wykorzystania urlopu przez pracowników, wskazując, iż „pracodawca, który nie pozwala pracownikowi skorzystać z przysługującego mu urlopu wypoczynkowego, winien ponieść tego konsekwencje”²².

17 Wyrok z dnia 26 czerwca 2001 r., BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, pkt 44). Innymi słowy, jak stwierdził rzecznik generalny P. Mengozzi w pkt 17 opinii w sprawie Ministerul Justiției i in. (C-12/17, EU:C:2018:195), „okres rzeczywistego świadczenia pracy ma uprawniać do okresu również rzeczywistego wypoczynku”.

18 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 29 listopada 2017 r., King (C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 37 i przytoczone tam orzecznictwo).

19 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 25 listopada 2010 r., Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, pkt 80 i przytoczone tam orzecznictwo).

20 Ibidem, pkt 81.

21 Wyrok z dnia 29 listopada 2017 r., King (C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 39 i przytoczone tam orzecznictwo).

22 Wyrok z dnia 29 listopada 2017 r., King (C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 63).

40. Istnienie takiego obowiązku potwierdza wciąż obowiązująca dyrektywa 89/391, na co wskazują motyw 3 i art. 1 ust. 4 dyrektywy 2003/88²³. Artykuł 5 ust. 1 dyrektywy 89/391 stanowi bowiem, że „[p]racodawca ponosi odpowiedzialność w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy pracownikom w każdym aspekcie odnoszącym się do ich pracy”. Ponadto art. 6 ust. 1 tej dyrektywy stanowi, że „[w] zakresie swoich obowiązków pracodawca powinien przedsięwziąć środki niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników”.

41. W celu dokonania wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88 należy zatem uwzględnić obowiązek, jaki dyrektywa 89/391 nakłada na pracodawców.

42. Zwracam także uwagę na to, że Republika Federalna Niemiec przyznała podczas rozprawy, że zgodnie z zasadą staranności pracodawca jest zobowiązany, ogólnie rzecz biorąc, do troski o dobro swoich pracowników i w ramach rzeczonoego obowiązku staranności powinien on zapewnić pracownikowi możliwość skorzystania z przysługujących mu praw.

43. Co się tyczy organizacji czasu pracy, obowiązek ten powinien znaleźć odzwierciedlenie w przyjęciu przez pracodawcę konkretnych środków organizacyjnych umożliwiających pracownikom skorzystanie z przysługującego im prawa do corocznego płatnego urlopu, a także w dokładnej i przekazanej w odpowiednim czasie informacji o tym, że jeżeli pracownicy faktycznie nie skorzystają z przysługującego im urlopu, mogą wówczas stracić do niego prawo wraz z upływem okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia. Pracodawca powinien także poinformować pracowników, że jeżeli nie wykorzystają urlopu w czasie trwania stosunku pracy, mając ku temu faktyczną możliwość, nie będą wówczas mogli ubiegać się o prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop w razie ustania stosunku pracy. Obowiązek spoczywający na pracodawcy nie może, co do zasady, iść tak daleko, „by zmuszać pracodawcę do narzucania pracownikom rzeczywistego korzystania z okresów odpoczynku, do których są uprawnieni”²⁴. Z tym zastrzeżeniem obowiązek pracodawcy powinien moim zdaniem polegać na wprowadzeniu zasad dowodowych, zgodnie z którymi w przypadku sporu to pracodawca będzie musiał wykazać, że podjął odpowiednie środki mające na celu zapewnienie pracownikowi możliwości faktycznego skorzystania z przysługującego mu prawa.

44. Z uwagi na spoczywający na pracodawcy obowiązek rzeczywistego umożliwienia pracownikom skorzystania z przysługującego im prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, uregulowanie lub praktyka krajowa, które skutkują przypisaniem odpowiedzialności za skorzystanie z tego prawa tylko pracownikom, bez uprzedniego zbadania, czy pracodawca wywiązał się ciężącego na nim obowiązku, są sprzeczne z art. 7 dyrektywy 2003/88. Otóż uznanie, że dana uregulowanie lub praktyka krajowa mogą przewidywać wygaśnięcie prawa pracownika do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego bez faktycznej możliwości skorzystania z tego prawa przez pracownika, naruszałoby istotę prawa socjalnego bezpośrednio przyznanego wszystkim pracownikom na mocy art. 7 dyrektywy 2003/88²⁵. Z powyższego wynika, że okoliczność, iż pracownik nie wnosił o udzielenie mu corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w okresie rozliczeniowym, nie może ipso facto pociągać za sobą utraty tego prawa wraz z upływem tego okresu, a w związku z tym nie może także oznaczać utraty prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny urlop płatny w razie ustania stosunku pracy. Co więcej, orzecznictwo Trybunału zdaje się nie przywiązywać wagi do tego, czy pracownik składał wnioski o udzielenie mu corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego²⁶.

23 W przedmiocie związku dyrektywy 2003/88 z poprawą ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników zob. w szczególności wyrok z dnia 19 września 2013 r., Komisja/Strack (szczególna procedura kontroli orzeczenia) (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, pkt 44 i przytoczone tam orzecznictwo). W zgodzie z celem realizowanym przez dyrektywę 89/391 dyrektywa 2003/88 ustala – jak wskazuje jej art. 1 ust. 1 – „minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy”.

24 Zobacz wyrok z dnia 7 września 2006 r., Komisja/Zjednoczone Królestwo (C-484/04, EU:C:2006:526, pkt 43).

25 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 19 września 2013 r., Komisja/Strack (szczególna procedura kontroli orzeczenia) (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, pkt 32 i przytoczone tam orzecznictwo).

26 Zobacz w tym względzie wyrok z dnia 29 listopada 2017 r., King (C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 62 i przytoczone tam orzecznictwo).

45. W konsekwencji to zadaniem sądu krajowego jest zbadanie – z uwzględnieniem celu, jaki dyrektywa 2003/88 wyznacza prawu do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego – czy pracodawca wykazał, że podjął środki zapewniające pracownikowi możliwość faktycznego skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu, dochowując w tym celu staranności, do której jest zobowiązany. Jeżeli pracodawca wykaże, że dochował należytej staranności i pomimo podjętych przez niego środków pracownik dobrowolnie odstąpił od skorzystania z przysługującego mu corocznego płatnego urlopu, chociaż miał taką możliwość w czasie trwania stosunku pracy, taki pracownik na podstawie art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 nie może ubiegać się o wypłatę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop wypoczynkowy w razie ustania stosunku pracy. W takiej bowiem sytuacji pracownik miał możliwość skorzystania z przysługującego mu prawa, tylko że w sposób świadomy z tego prawa zrezygnował, zdając sobie sprawę z konsekwencji prawnych, jakie mogą z tego wynikać w razie ustania stosunku pracy.

46. Rzeczywiście, niektóre uwagi formułowane przez Trybunał mogą sprawiać wrażenie, że Trybunał interpretuje art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 w taki sposób, iż przyznaje on pracownikom w sposób bezpośredni i automatyczny ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany coroczny płatny urlop w razie ustania stosunku pracy. I tak, co się tyczy warunków przyznawania takiego ekwiwalentu Trybunał podkreślił, że „w wypadku gdy stosunek pracy ustaje, a tym samym faktyczne skorzystanie z corocznego płatnego urlopu nie jest już możliwe, art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 ustanawia prawo pracownika do ekwiwalentu pieniężnego, aby zapobiec sytuacji, w której ze względu na tę niemożność skorzystanie przez pracownika z prawa do corocznego płatnego urlopu, choćby w formie pieniężnej, było wykluczone”²⁷. Trybunał również orzekł, że „[w] trosce o zapewnienie poszanowania tego podstawowego prawa pracowniczego potwierdzonego w prawie Unii Trybunał nie może dokonać ścisłej wykładni art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 na niekorzyść praw czerpanych przez pracownika z tego przepisu”²⁸. Dalej Trybunał stwierdził, że „art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88, w wykładni nadanej mu przez Trybunał, 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”²⁹.

47. Jednakże należy podkreślić, że uwagi te są ściśle związane z okolicznościami faktycznymi, w których zostały poczynione, tj. z sytuacją, w której pracownik nie mógł skorzystać z prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego z powodu choroby lub śmierci.

48. Ponadto i w każdym razie art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 nie można interpretować w ten sposób, że pracownik, który dobrowolnie i świadomie zrzekł się możliwości skorzystania z corocznego płatnego urlopu, może domagać się prawa do wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny urlop płatny w razie ustania stosunku pracy, gdy pracodawca wykaże, że faktycznie umożliwił temu pracownikowi skorzystanie z urlopu w czasie trwania stosunku pracy.

49. Otóż wykładnia art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 przemawiająca za automatycznym wypłaceniem pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop w razie ustania stosunku pracy, bez uprzedniego zbadania zachowania, odpowiednio, pracodawcy oraz pracownika, byłaby niezgodna zarówno z treścią tego przepisu, jak i podkreślaną przez Trybunał, a następnie przypomnianą w jego utrwalonym orzecznictwie istotą prawa do corocznego płatnego urlopu. Artykuł 7 dyrektywy 2003/88 należy zaś interpretować w świetle jego treści oraz realizowanego przez niego celu³⁰.

27 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 12 czerwca 2014 r., Bollaacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, pkt 17 i przytoczone tam orzecznictwo).

28 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 12 czerwca 2014 r., Bollaacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, pkt 22 i przytoczone tam orzecznictwo).

29 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 12 czerwca 2014 r., Bollaacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, pkt 23).

30 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 22 maja 2014 r., Lock (C-539/12, EU:C:2014:351, pkt 15).

50. Co się tyczy w pierwszej kolejności treści art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88, wynika z niej, że wypłata ekwiwalentu pieniężnego, która ma zastąpić minimalny okres corocznego płatnego urlopu, jest możliwa tylko w przypadku, gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu. Faktyczne skorzystanie z urlopu stanowi więc zasadę, a ekwiwalent pieniężny wyjątek. Co więcej, nawet w przypadku ustania stosunku pracy treść tego przepisu nie stanowi o automatycznym przysługiwaniu tego ekwiwalentu w razie ustania stosunku pracy, ale jedynie o istnieniu takiej możliwości.

51. W drugiej kolejności, w odniesieniu do istoty prawa do corocznego płatnego urlopu, przypomnijmy, że sprowadza się ona do „umożliwienia pracownikowi odpoczynku oraz zapewnienia mu okresu wytchnienia i czasu wolnego”³¹. Ponadto należy ponownie wspomnieć zasadę, zgodnie z którą pracownik powinien w normalnych okolicznościach mieć możliwość skorzystania z rzeczywistego wypoczynku.

52. Dokonywanie wykładni art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 w ten sposób, że przepis ten przyznaje pracownikowi w sposób bezpośredni i automatyczny ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany coroczny płatny urlop w razie ustania stosunku pracy, byłoby sprzeczne z istotą tego prawa i wymogiem rzeczywistego wypoczynku pracownika, które oznaczają, że korzystanie z prawa do corocznego płatnego urlopu powinno co do zasady odbywać się w naturze.

53. Otóż taka wykładnia mogłaby zachęcać na przykład pracowników, którzy wiedzą, że ich szkolenie lub zatrudnienie na mocy umowy na czas określony dobiegnie niedługo końca, aby nie korzystali z corocznego płatnego urlopu i zwiększali swoje wynagrodzenie poprzez uzyskanie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop po ustaniu stosunku pracy. Trybunał miał już zaś sposobność orzec, że należy uważać, aby nie przyjąć wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88, która „stworzyłaby zachętę – niezgodną z celami [tej] dyrektywy – do rezygnacji z urlopu wypoczynkowego lub do namawiania pracowników do takiej rezygnacji”³². A zatem w celu poszanowania istoty prawa do corocznego płatnego urlopu należy starać się o to, aby art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 nie stał się narzędziem służącym do gromadzenia dni corocznego płatnego urlopu w zamiarze otrzymania za nie zapłaty w razie ustania stosunku pracy³³.

54. Pragnę dodać, że ochrona zdrowia i bezpieczeństwo pracownika leżą nie tylko w indywidualnym interesie samego pracownika, lecz także w interesie jego pracodawcy i w interesie ogółu³⁴.

55. Mając na uwadze te argumenty, należy zatem zrelatywizować fragment wyroku z dnia 12 czerwca 2014 r. w sprawie Bollacke³⁵, w którym Trybunał stwierdził, że „art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88, w wykładni nadanej mu przez Trybunał, 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”³⁶. Dla zapewnienia zgodności z obydwojema celami prawa do corocznego płatnego urlopu, czyli, po pierwsze, umożliwieniem pracownikowi odpoczynku, a po drugie, zapewnieniem mu okresu wytchnienia i czasu wolnego, oraz z zasadą, zgodnie z którą pracownik powinien w normalnych okolicznościach mieć możliwość skorzystania z rzeczywistego odpoczynku, drugi warunek przewidziany w art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88, czyli „niewykorzystanie przez pracownika całego urlopu wypoczynkowego, który przysługiwał mu w chwili ustania tego

31 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 29 listopada 2017 r., King (C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 37 i przytoczone tam orzecznictwo).

32 Zobacz wyrok z dnia 6 kwietnia 2006 r., Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-124/05, EU:C:2006:244, pkt 32). Zobacz także w odniesieniu do rozumowania opartego na zasadzie, zgodnie z którą pracownik powinien w normalnych okolicznościach korzystać z rzeczywistego odpoczynku, wyrok z dnia 16 marca 2006 r., Robinson-Steele i in. (C-131/04 i C-257/04, EU:C:2006:177).

33 Zobacz podobnie opinia rzecznika generalnego E. Tancheva w sprawie King (C-214/16, EU:C:2017:439, pkt 97).

34 Zobacz w tym względzie opinia rzecznik generalnej Ch. Stix-Hackl w sprawach połączonych Robinson-Steele i in. (C-131/04 i C-257/04, EU:C:2005:650, pkt 79).

35 C-118/13, EU:C:2014:1755.

36 Zobacz wyrok z dnia 12 czerwca 2014 r., Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, pkt 23).

stosunku”³⁷, należy koniecznie rozumieć jako oznaczający, że pracownik „*nie był w stanie* wykorzystać całego swojego urlopu wypoczynkowego przed ustaniem stosunku pracy”³⁸. Tylko wtedy, gdy pierwsza przesłanka, tj. ustanie stosunku pracy, oraz druga przesłanka w ten sposób rozumiana zostały spełnione, pracownik, którego stosunek pracy ustał, ma prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop na podstawie art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88.

56. W ten sposób interpretowany art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 pozwala zatem osiągnąć właściwą równowagę pomiędzy konieczną rekompensatą finansową z tytułu prawa do corocznego płatnego urlopu, z którego nie można było faktycznie skorzystać w czasie trwania stosunku pracy, a poszanowaniem istoty tego prawa, czyli co do zasady wymogu faktycznego skorzystania z urlopu.

57. Podsumowując, proponuję Trybunałowi, aby odrzucił tezę, zgodnie z którą wypłata ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop w razie ustania stosunku pracy podlega dwóm wymogom, po pierwsze, by pracownik złożył osobiście wniosek do pracodawcy o skorzystanie z tego urlopu, a po drugie, by udowodnił, że nie miał możliwości skorzystania z przysługującego mu prawa do corocznego płatnego urlopu z przyczyn od niego niezależnych.

58. Sugeruję, aby Trybunał zastosował inną logikę, opartą na zasadzie, zgodnie z którą faktyczne skorzystanie z urlopu powinno mieć charakter priorytetowy, oraz na roli, którą powinien odgrywać w tym względzie pracodawca. Zgodnie z takim kierunkiem rozumowania należy wykluczyć obciążenie jedynie pracowników odpowiedzialnością za faktyczne skorzystanie z przysługującego im urlopu pod rygorem utraty do niego prawa. Takie rozwiązanie nie uwzględnia bowiem, że stosunek pracy charakteryzuje brak równowagi pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, jako że ostatni z wymienionych może być na różne sposoby zachęcany do pracowania więcej, zwłaszcza gdy liczy na przedłużenie umowy. Aby zapobiec temu ryzyku, a także skłonności pracowników do przekształcania dni urlopowych w dodatki do wynagrodzenia, należy na pracodawcę obowiązek podjęcia odpowiednich środków w celu umożliwienia pracownikowi faktycznego wykorzystania przysługującego mu corocznego płatnego urlopu. Jeżeli pracodawca wykaże, że umożliwił pracownikowi faktyczne skorzystanie z tego prawa, pracownik ten nie będzie mógł wnosić na podstawie art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 o wypłatę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop w razie ustania stosunku pracy.

59. W konsekwencji proponuję, aby Trybunał odpowiedział sądowi odsyłającemu, że art. 7 ust. 2 tej dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że przyznaje on prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny urlop płatny w razie ustania stosunku pracy, jeżeli pracownik nie był w stanie wykorzystać całego corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, do którego miał prawo w czasie trwania stosunku pracy.

60. Ten sam przepis należy moim zdaniem interpretować w taki sposób, że stoi on na przeszkodzie obowiązywaniu ustawodawstwa lub praktyki krajowej, zgodnie z którymi pracownik traci prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny urlop płatny w razie ustania stosunku pracy, w przypadku gdy pracownik ten, po pierwsze, nie zwrócił się o skorzystanie z takiego urlopu w okresie zatrudnienia, a po drugie, nie wykazał, że nie był w stanie skorzystać z urlopu z przyczyn niezależnych od swojej woli, bez uprzedniego zbadania, czy pracodawca rzeczywiście umożliwił pracownikowi skorzystanie z przysługującego mu prawa do corocznego płatnego urlopu.

61. W przypadku gdy sąd krajowy rozpoznaje spór dotyczący prawa pracownika do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop w razie ustania stosunku pracy, zadaniem tego sądu jest zbadanie, czy pracodawca udowodni, iż podjął odpowiednie środki w celu zapewnienia temu pracownikowi możliwości faktycznego skorzystania z przysługującego mu prawa do corocznego

³⁷ Zobacz w szczególności wyrok z dnia 20 lipca 2016 r., Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, pkt 27 i przytoczone tam orzecznictwo), podkreślenie moje.

³⁸ Zobacz w tym względzie wyrok z dnia 20 lipca 2016 r., Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, pkt 28), podkreślenie moje.

płatnego urlopu w czasie trwania stosunku pracy. Jeżeli pracodawca wykaże, że dochował należytej staranności, ale pomimo podjętych środków pracownik w sposób celowy i świadomy odstąpił od skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu, mając taką możliwość w czasie trwania stosunku pracy, wówczas pracownik ten nie może żądać na podstawie art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 wypłaty ekwiwalentu za coroczny płatny urlop w razie ustania tego stosunku.

62. W niniejszej sprawie z ustaleń dokonanych przez sąd odsyłający wynika, że kraj związkowy Berlin, jako pracodawca S.W. Kreuzigera, umożliwił pracownikowi skorzystanie z corocznego płatnego urlopu, ale pomimo tego S.W. Kreuziger nie wyraził woli skorzystania z urlopu przed egzaminem ustnym w ramach drugiego egzaminu państwowego, stąd sąd ten będzie mógł uznać, że S.W. Kreuzigerowi słusznie odmówiono przyznania ekwiwalentu pieniężnego.

IV. Wnioski

63. Mając na uwadze powyższe rozważania, proponuję Trybunałowi, aby na pytania prejudycjalne, z którymi zwrócił się do niego Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (wyższy sąd administracyjny dla Berlina i Brandenburgii, Niemcy), odpowiedział w następujący sposób:

- 1) Artykuł 7 ust. 2 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 przyznaje on prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny urlop płatny w razie ustania stosunku pracy, jeżeli pracownik nie był w stanie wykorzystać całego corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, do którego miał prawo w czasie trwania stosunku pracy.
- 2) Artykuł 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie obowiązywaniu ustawodawstwa lub praktyki krajowej, zgodnie z którymi pracownik traci prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny urlop płatny w razie ustania stosunku pracy, w przypadku gdy pracownik ten, po pierwsze, nie zwrócił się o skorzystanie z takiego urlopu w okresie zatrudnienia, a po drugie, nie wykazał, że nie był w stanie skorzystać z urlopu z przyczyn niezależnych od swojej woli, bez uprzedniego zbadania, czy pracodawca rzeczywiście umożliwił pracownikowi skorzystanie z przysługującego mu prawa do corocznego płatnego urlopu.
- 3) W przypadku gdy sąd krajowy rozpoznaje spór dotyczący prawa pracownika do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop w razie ustania stosunku pracy, zadaniem tego sądu jest zbadanie, czy pracodawca potrafi udowodnić, iż podjął odpowiednie środki w celu zapewnienia temu pracownikowi możliwości faktycznego skorzystania z przysługującego mu prawa do corocznego płatnego urlopu w czasie trwania stosunku pracy. Jeżeli pracodawca wykaże, że dochował należytej staranności, ale pomimo podjętych środków pracownik w sposób celowy i świadomy odstąpił od skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu, mając taką możliwość w czasie trwania stosunku pracy, wówczas pracownik ten nie może żądać na podstawie art. 7 ust. 2 dyrektywy 2004/88 wypłaty ekwiwalentu za coroczny płatny urlop w razie ustania tego stosunku.