



Zbiór Orzeczeń

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

Sprawa C-684/16

**Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV
przeciwko
Tetsujiemu Shimizu**

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, 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 – Karta praw podstawowych Unii Europejskiej – Artykuł 31 ust. 2 – Obowiązek wykładni zgodnej prawa krajowego – Możliwość bezpośredniego powołania się na art. 31 ust. 2 karty w ramach sporu pomiędzy jednostkami – Obowiązek niestosowania sprzecznego uregulowania krajowego

1. Rozpatrywany 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 pracy², a także art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej³.
2. Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy Tetsujim Shimizu a jego byłym pracodawcą, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV (zwanym dalej „Max-Planck”), dotyczącego odmowy wypłacenia T. Shimizu ekwiwalentu pieniężnego za coroczny płatny urlop niewykorzystany przed ustaniem stosunku pracy.
3. Niniejsza sprawa, podobnie jak sprawa Kreuziger (C-619/16), w której również przedstawiam swoją opinię, 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 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.

1 Język oryginału: francuski.

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

3 Zwanej dalej „kartą”.

5. Wyjaśnię również powody, dla których moim zdaniem przepis ten należy interpretować w taki sposób, że stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, na mocy którego pracownik traci prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny urlop płatny w razie ustania stosunku pracy, w przypadku gdy pracownik ten nie zwrócił się o skorzystanie z takiego urlopu w okresie zatrudnienia, bez uprzedniego zbadania, czy pracodawca rzeczywiście umożliwił pracownikowi skorzystanie z przysługującego mu prawa do corocznego płatnego urlopu.

6. Następnie wskażę, że w przypadku gdy sąd krajowy rozstrzyga spór dotyczący prawa pracownika do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny urlop płatny 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 2003/88 wypłaty ekwiwalentu za coroczny płatny urlop w razie ustania tego stosunku.

7. Wyjaśnię wreszcie, że jeżeli w ramach sporu między dwiema jednostkami okaże się, że uregulowanie krajowe stoi na przeszkodzie temu, aby pracownik otrzymał ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany coroczny płatny urlop w razie ustania stosunku pracy, do którego ma jednak prawo na mocy art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88, sąd krajowy rozpoznający sprawę jest zobowiązany sprawdzić, czy może dokonać wykładni mających zastosowanie przepisów prawa krajowego w sposób zgodny z wyżej wymienionym przepisem, a jeśli uzna, że nie – zapewnić w ramach swoich kompetencji ochronę prawną wynikającą dla podmiotów prawa z art. 31 ust. 2 karty oraz zagwarantować pełną skuteczność tego przepisu poprzez niestosowanie, w razie potrzeby, jakichkolwiek sprzecznych z nim przepisów prawa krajowego.

I. Ramy prawne

A. Prawo Unii

8. 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”.

9. Artykuł 7 tej 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 wspomnianej dyrektywy.

11. Zgodnie z art. 5 ust. 1 dyrektywy Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy⁴:

„Pracodawca ponosi odpowiedzialność w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy pracownikom w każdym aspekcie odnoszącym się do ich pracy”.

B. Prawo niemieckie

12. Paragraf 7 Bundesurlaubsgesetz (federalnej ustawy o urlopach)⁵ z dnia 8 stycznia 1963 r., w brzmieniu z dnia 7 maja 2002 r.⁶, przewiduje w części zatytułowanej „Chwila udzielenia urlopu, możliwość przeniesienia urlopu oraz ekwiwalent pieniężny w razie niewykorzystanego urlopu”:

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

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

3. Urlop jest udzielany oraz wykorzystywany w bieżącym roku kalendarzowym. Przeniesienie urlopu na kolejny rok kalendarzowy jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy uzasadniają to pilne potrzeby zakładu pracy lub przyczyny leżące po stronie pracownika [...].

4. Jeżeli z powodu ustania stosunku pracy pracownikowi nie można udzielić urlopu w całości lub w części, przysługuje mu ekwiwalent pieniężny”.

13. Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (zbiorowy układ pracy dla służby publicznej) zawiera § 26, zatytułowany „Urlop wypoczynkowy”, który w ust. 1 stanowi:

„[...] Urlopu należy udzielić w bieżącym roku kalendarzowym, przy czym może on być także wykorzystywany w częściach [...]”.

II. Okoliczności postępowania głównego i pytania prejudycjalne

14. 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 BUrtG oraz zbiorowy układ pracy dla służby publicznej.

15. Pismem z dnia 23 października 2013 r. Max-Planck poprosił T. Shimizu o wykorzystanie urlopu przed ustaniem stosunku pracy, nie udzielając jednak tego urlopu poprzez jednostronne ustalenie w sposób wiążący dla pracownika. Tetsuji Shimizu wziął dwa dni urlopu wypoczynkowego, odpowiednio, w dniach 15 listopada i 2 grudnia 2013 r.

4 Dz.U. 1989, L 183, s. 1.

5 BGBl. 1963, s. 2.

6 BGBl. 2002 I, s. 1529 (zwana dalej „BUrtG”).

16. Po bezskutecznym zażądaniu w piśmie z dnia 23 grudnia 2013 r. od Max-Planck zapłaty ekwiwalentu w wysokości 11 979,26 EUR za 51 dni niewykorzystanego urlopu rocznego za lata 2012 i 2013, T. Shimizu wniósł pozew o zasądzenie zapłaty tej kwoty od Max-Planck.

17. Po uwzględnieniu żądania pozwu zarówno w pierwszej instancji, jak i w postępowaniu odwoławczym, Max-Planck wniósł rewizję do Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy, Niemcy), sądu odsyłającego.

18. Sąd odsyłający wyjaśnia, że prawo do corocznego płatnego urlopu T. Shimizu za lata 2012 i 2013 wygasło na podstawie § 7 ust. 3 zdanie pierwsze BUrlG. Zainteresowany nie wziął bowiem wspomnianego urlopu w latach, za które urlop mu przysługiwał, przy czym nie wydaje się, by pilne potrzeby zakładu pracy lub przyczyny leżące po stronie pracownika w rozumieniu § 7 ust. 3 zdanie drugie BUrlG uzasadniały w niniejszym przypadku to niewykorzystanie urlopu ani by pracodawca w jakikolwiek sposób uniemożliwił zainteresowanemu wykorzystanie tego urlopu. Zdaniem sądu odsyłającego § 7 BUrlG nie może być również interpretowany w ten sposób, że pracodawca jest zobowiązany do jednostronnego ustalenia daty urlopu wypoczynkowego i zobligowania pracownika do jego wykorzystania. Tym samym z powodu wygaśnięcia przysługującego T. Shimizu prawa do płatnego rocznego urlopu, prawo to nie może zostać przekształcone w prawo do ekwiwalentu pieniężnego zgodnie z § 7 ust. 4 BUrlG.

19. Sąd odsyłający uważa ponadto, że orzecznictwo Trybunału nie pozwala jasno określić, czy przepisy krajowe wywołujące skutki opisane w poprzednim punkcie niniejszej opinii są zgodne z art. 7 dyrektywy 2003/88 oraz z art. 31 ust. 2 karty, przy czym poglądy doktryny pozostają podzielone w tym względzie.

20. Sąd odsyłający wyjaśnia ponadto, że Max-Planck jest organizacją prawa prywatnego o celu niezarobkowym, która jest wprawdzie finansowana w zdecydowanej części ze środków publicznych, ale która jednak nie dysponuje uprawnieniami wykraczającymi poza normy obowiązujące między jednostkami, w związku z czym należy uważać ją za osobę prywatną na podstawie orzecznictwa Trybunału⁷. Jak dotąd Trybunał nie wyjaśnił zaś w tym względzie, czy art. 7 dyrektywy 2003/88 lub art. 31 ust. 2 karty mają bezpośredni skutek horyzontalny.

21. W powyższych okolicznościach Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy) postanowił zawiesić postępowanie i przedłożyć Trybunałowi następujące pytania prejudycjalne:

„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?”.

⁷ Sąd odsyłający odwołuje się w tym zakresie do wyroku z dnia 12 lipca 1990 r., Foster i in. (C-188/89, EU:C:1990:313).

III. Analiza rzecznika generalnego

22. Poprzez pierwsze pytanie prejudycjalne sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, na mocy którego pracownik traci prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop w razie ustania stosunku pracy, w przypadku gdy pracownik ten nie wniósł o skorzystanie z tego urlopu w okresie zatrudnienia.

23. Drugie pytanie prejudycjalne dotyczy natomiast kwestii możliwości powołania się na prawo Unii w ramach sporu między jednostkami w celu wyłączenia stosowania takiego uregulowania, w przypadku gdyby należało je uznać za sprzeczne z prawem Unii.

24. 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”⁸.

25. 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 uzależnić jego istnienia, które wynika wprost z tej dyrektywy, od spełnienia jakichkolwiek warunków wstępnych”⁹.

26. 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 choroby¹⁰, czy też ze względu na to, że pracodawca odmówił wypłacenia mu wynagrodzenia za urlop¹¹.

27. 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”¹².

28. 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”¹³.

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

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

10 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18).

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

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

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

29. 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”¹⁴.

30. 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 dyrektywy¹⁵.

31. 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.

32. 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.

33. 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.

34. 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”¹⁶. Istota prawa do corocznego płatnego urlopu sprowadza się „do umożliwienia pracownikowi odpoczynku oraz zapewnienia mu okresu wytchnienia i czasu wolnego”¹⁷.

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

36. 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”¹⁸. W istocie zdaniem Trybunału, „biorąc [...] pod uwagę słabszą pozycję pracownika, może zostać on zniechęcony do powoływania się wobec pracodawcy

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

15 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).

16 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”.

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

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

wprost na przysługujące mu prawa, jeżeli dochodzenie tych praw może narazić go na zastosowanie przez pracodawcę środków prowadzących do pogorszenia stosunku pracy”¹⁹. 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”²⁰.

37. 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”²¹.

38. Istnienie takiego obowiązku potwierdza wciąż obowiązująca dyrektywa 89/391, na co wskazują motyw 3 i art. 1 ust. 4 dyrektywy 2003/88²². 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”.

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

40. 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.

41. 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”²³. 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.

19 Ibidem, pkt 81.

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

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

22 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”.

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

42. 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 ciążącego 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 2003/88²⁴. Z powyższego wynika, że okoliczność, iż pracownik nie wniósł 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 wypoczynkowego²⁵.

43. 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.

44. 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”²⁶. 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”²⁷. 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”²⁸.

45. 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.

24 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).

25 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).

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

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

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

46. 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 płatny urlop w razie ustania stosunku pracy, gdy pracodawca wykaże, że faktycznie umożliwił temu pracownikowi skorzystanie z urlopu w czasie trwania stosunku pracy.

47. 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 przypominaną 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 celu²⁹.

48. 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.

49. 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”³⁰. Ponadto należy ponownie wspomnieć zasadę, zgodnie z którą pracownik powinien w normalnych okolicznościach mieć możliwość skorzystania z rzeczywistego wypoczynku.

50. 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.

51. 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”³¹. 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 pracy³².

52. 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 ogółu³³.

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

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

31 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).

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

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

53. Mając na uwadze te argumenty, należy zatem zrelatywizować fragment wyroku z dnia 12 czerwca 2014 r. w sprawie *Bollacke*³⁴, 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”³⁵. 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 stosunku”³⁶, należy koniecznie rozumieć jako oznaczający, że pracownik „nie był w stanie wykorzystać całego swojego urlopu wypoczynkowego przed ustaniem stosunku pracy”³⁷. 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.

54. 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.

55. 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.

56. 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.

57. 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.

³⁴ C-118/13, EU:C:2014:1755.

³⁵ Zobacz wyrok z dnia 12 czerwca 2014 r., *Bollacke* (C-118/13, EU:C:2014:1755, pkt 23).

³⁶ 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.

³⁷ Zobacz w tym względzie wyrok z dnia 20 lipca 2016 r., *Maschek* (C-341/15, EU:C:2016:576, pkt 28), podkreślenie moje.

58. Ten sam przepis należy moim zdaniem interpretować w taki sposób, że stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, na mocy którego pracownik traci prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny urlop płatny w razie ustania stosunku pracy, w przypadku gdy pracownik ten nie zwrócił się o skorzystanie z takiego urlopu w okresie zatrudnienia, bez uprzedniego zbadania, czy pracodawca rzeczywiście umożliwił pracownikowi skorzystanie z przysługującego mu prawa do corocznego płatnego urlopu.

59. 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 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.

60. W niniejszym przypadku, nawet jeżeli końcowa ocena tej kwestii należy do sądu odsyłającego, wątpię, aby można było uznać, że Max-Planck dopełnił koniecznych formalności, aby umożliwić T. Shimizu wzięcie corocznego płatnego urlopu, do którego ten miał prawo. Jedynym środkiem, który znalazł się w aktach sprawy, jest bowiem pismo, w którym to w dniu 23 października 2013 r. Max-Planck poprosił T. Shimizu o wykorzystanie urlopu, przy czym ten ostatni dowiedział się jednocześnie, że jego umowa o pracę nie zostanie przedłużona. Biorąc pod uwagę ograniczony czas pomiędzy datą, w której wspomniane działanie zostało podjęte, a datą zakończenia umowy na czas określony T. Shimizu, tj. 31 grudnia 2013 r., środek ten był spóźniony, co moim zdaniem uniemożliwia uznanie go za odpowiedni środek pozwalający wspomnianemu pracownikowi na rzeczywiste skorzystanie z przysługującego mu prawa do corocznego płatnego urlopu.

61. Ponadto uważam, że w okresie poprzedzającym wygaśnięcie umowy na czas określony pracownik nie jest w stanie skutecznie skorzystać z przysługującego mu prawa do corocznego płatnego urlopu. Ponieważ rzeczywistość rynku pracy jest taka, a nie inna, ów pracownik będzie w tym okresie z pewnością bardziej zajęty szukaniem nowej pracy niż odpoczynkiem i korzystaniem z okresu wytchnienia i czasu wolnego. Poza tym w okresie poprzedzającym zakończenie umowy na czas określony pracownik może słusznie starać się o to, aby w odpowiedni sposób zakończyć projekty prowadzone przez niego w okresie zatrudnienia, co mogłoby go skłaniać do rezygnacji z wykorzystania swojego urlopu³⁸.

62. Przejdę teraz do drugiego pytania prejudycjalnego sądu odsyłającego, w którym podniesiono zagadnienie dotyczące możliwości powołania się na prawo Unii w ramach sporu między jednostkami. W tym względzie sąd odsyłający zauważa, że Max-Planck jest organizacją prawa prywatnego o celu niezarobkowym, która jest wprawdzie finansowana w zdecydowanej części ze środków publicznych, ale która jednak nie dysponuje uprawnieniami wykraczającymi poza normy obowiązujące w stosunkach między jednostkami. W związku z powyższym zdaniem sądu odsyłającego rozpatrywany przed nim spór należy uznać za spór między osobami prywatnymi. Założenie to nie zostało podważone w ramach niniejszego postępowania prejudycjalnego.

³⁸ Jak wskazał w czasie rozprawy, po skierowaniu do niego przez Max-Planck prośby o wykorzystanie przysługującego mu urlopu T. Shimizu, który jednocześnie dowiedział się, że jego umowa nie zostanie przedłużona, zamierzał dokończyć swoje ostatnie projekty, dlatego postanowił, że nie wykorzysta całego przysługującego mu corocznego płatnego urlopu.

63. Biorąc pod uwagę utrwalone orzecznictwo Trybunału dotyczące braku bezpośredniego skutku horyzontalnego dyrektyw, w swoim pytaniu sąd odsyłający dąży zasadniczo do ustalenia, czy art. 31 ust. 2 karty może być powoływany w ramach sporu między jednostkami w celu wyłączenia stosowania uregulowania krajowego, w przypadku gdyby stwierdzono jego sprzeczność z art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88.

64. Zbadałem tę kwestię szczegółowo, podobnie jak zakres spoczywającego na sądach krajowych obowiązku wykładni zgodnej, w ramach mojej opinii w sprawach połączonych Bauer (C-569/16) i Willmeroth (C-570/16), do której odsyłam. W świetle rozważań przedstawionych w tej opinii uważam, że art. 31 ust. 2 karty, gwarantujący pracownikowi prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop w razie ustania stosunku pracy, w przypadku gdy ów pracownik nie był w stanie skutecznie skorzystać z przysługującego mu prawa do corocznego płatnego urlopu w okresie swojego zatrudnienia, może być powołany bezpośrednio przez wspomnianego pracownika w ramach sporu z pracodawcą w celu wyłączenia stosowania uregulowania krajowego stojącego na przeszkodzie temu, aby taki ekwiwalent został mu wypłacony.

65. Proponuję zatem, aby Trybunał odpowiedział sądowi odsyłającemu, iż jeżeli w ramach sporu między dwiema jednostkami okaże się, że uregulowanie krajowe stoi na przeszkodzie temu, aby pracownik otrzymał ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany coroczny płatny urlop w razie ustania stosunku pracy, do którego ma jednak prawo na mocy art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88, sąd krajowy rozpoznający sprawę jest zobowiązany sprawdzić, czy może dokonać wykładni mających zastosowanie przepisów prawa krajowego w sposób zgodny z wyżej wymienionym przepisem, a jeśli uzna, że nie – zapewnić w ramach swoich kompetencji ochronę prawną wynikającą dla podmiotów prawa z art. 31 ust. 2 karty oraz zagwarantować pełną skuteczność tego przepisu poprzez niestosowanie, w razie potrzeby, jakichkolwiek sprzecznych z nim przepisów prawa krajowego.

IV. Wnioski

66. Mając na uwadze powyższe rozważania, proponuję Trybunałowi, aby na pytania prejudycjalne, z którymi zwrócił się do niego Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, 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 uregulowaniu krajowemu, na mocy którego pracownik traci prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny urlop płatny w razie ustania stosunku pracy, w przypadku gdy pracownik ten nie zwrócił się o skorzystanie z takiego urlopu w okresie zatrudnienia, 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 urlop płatny 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 celowo

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.

- 4) Jeżeli w ramach sporu między dwiema jednostkami okaże się, że uregulowanie krajowe stoi na przeszkodzie temu, aby pracownik otrzymał ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany coroczny płatny urlop w razie ustania stosunku pracy, do którego ma jednak prawo na mocy art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88, sąd krajowy rozpoznający sprawę jest zobowiązany sprawdzić, czy może dokonać wykładni mających zastosowanie przepisów prawa krajowego w sposób zgodny z wyżej wymienionym przepisem, a jeśli uzna, że nie – zapewnić w ramach swoich kompetencji ochronę prawną wynikającą dla podmiotów prawa z art. 31 ust. 2 karty oraz zagwarantować pełną skuteczność tego przepisu poprzez niestosowanie, w razie potrzeby, jakichkolwiek sprzecznych z nim przepisów prawa krajowego.