



Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIK GENERALNEJ
TAMARY ČAPETY
przedstawiona w dniu 8 czerwca 2023 r.¹

Sprawa C-218/22

BU
przeciwko
Comune di Copertino

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Tribunale di Lecce
(trybunał w Lecce, Włochy)]

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Organizacja czasu pracy – Dyrektywa 2003/88/WE – Artykuł 7 – Prawo do ekwiwalentu pieniężnego za coroczny płatny urlop niewykorzystany do chwili ustania stosunku pracy – Ryzyko „spieniężenia” – Uregulowanie krajowe zakazujące wypłaty ekwiwalentu pieniężnego w celu kontroli wydatków publicznych – Ciężar dowodu i brak możliwości wykorzystania urlopu w czasie trwania stosunku pracy

I. Wprowadzenie

1. Czy pracownicy mają prawo do „spieniężenia” niewykorzystanego corocznego płatnego urlopu? Innymi słowy – czy mogą oni zdecydować o nieskorzystaniu z przysługującego im prawa do odpoczynku od pracy i zamiast tego pobrać ekwiwalent pieniężny po ustaniu stosunku pracy? Czy prawo Unii stoi na przeszkodzie temu, by państwa członkowskie wprowadzały środki mające na celu uniemożliwienie takiego wyboru?

2. Pytania te mają swoje źródło w postępowaniu toczącym się przed Tribunale di Lecce (trybunałem w Lecce, Włochy), który jest sądem odsyłającym w niniejszej sprawie. Sąd ten dąży w istocie do ustalenia, w jakim zakresie dyrektywa w sprawie czasu pracy² uniemożliwia „spieniężenie” corocznego płatnego urlopu, czyli zamianę niewykorzystanego uprawnienia (niewykorzystanych uprawnień) do corocznego płatnego urlopu na kwotę pieniężną.

¹ Język oryginału: angielski.

² Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 2003, L 299, s. 9; zwana dalej „dyrektywą w sprawie czasu pracy”).

3. Zagadnienie to pojawiło się w kontekście sporu między BU, który był zatrudniony jako urzędnik, a jego pracodawcą, Comune di Copertino (gminą Copertino, Włochy)³. BU domaga się uznania prawa do ekwiwalentu pieniężnego za coroczny płatny urlop, którego nie wykorzystał w czasie trwania stosunku pracy.

II. Ramy faktyczne i prawne sporu w postępowaniu głównym, pytania prejudycjalne i postępowanie przed Trybunałem

4. W okresie od lutego 1992 r. do października 2016 r. BU, powód w postępowaniu głównym, zajmował urzędnicze stanowisko *Istruttore Direttivo Tecnico* (kierownika technicznego ds. robót komunalnych) w gminie Copertino, Włochy.

5. Pismem z dnia 24 marca 2016 r., skierowanym do gminy Copertino, BU wypowiedział umowę o pracę w celu przejścia na wcześniejszą emeryturę⁴, a jego stosunek pracy ustał w związku z tym z dniem 1 października 2016 r.

6. W postępowaniu głównym BU podnosi, że w latach 2013–2016 nie wykorzystał 79 dni corocznego płatnego urlopu. Wnosi on o wypłatę rekompensaty finansowej za te dni, ponieważ uważa, że w czasie trwania stosunku pracy nie mógł wykorzystać owego urlopu rocznego⁵.

7. Gmina Copertino podnosi w odpowiedzi, że BU był świadomy obowiązku wykorzystania pozostałych dni urlopu oraz że nie może żądać wypłaty ekwiwalentu pieniężnego⁶. W tym względzie gmina ta powołuje się na zasadę wyrażoną w art. 5 ust. 8 włoskiego dekretu z mocą ustawy nr 95⁷, który stanowi, że pracownicy w sektorze publicznym muszą wykorzystać urlop roczny zgodnie z przepisami regulującymi działalność organu administracji publicznej, w którym są zatrudnieni, oraz że *w żadnym wypadku* nie mają prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop roczny. Rzeczony przepis ma również zastosowanie w przypadku ustania stosunku pracy z powodu przeniesienia, wypowiedzenia umowy, rozwiązania umowy oraz przejścia na emeryturę.

³ Należy przypomnieć, że dyrektywa w sprawie czasu pracy ma, zgodnie z jej art. 1 ust. 3, zastosowanie do wszystkich sektorów działalności, „zarówno publicznego, jak i prywatnego”, z czego wynika, iż bezspornie stosuje się ją do pracodawcy takiego jak (w okolicznościach postępowania głównego) gmina.

⁴ Z odesłania prejudycjalnego wynika, że BU już w 2015 r. złożył wniosek w sprawie przejścia na emeryturę. Włoski organ zabezpieczenia społecznego (INPS) poinformował go wówczas jednak, że jego wniosek o przejście na wcześniejszą emeryturę z dniem 1 lipca 2015 r. „nie może zostać uwzględniony z powodu niespełnienia warunków przejścia na emeryturę”. Dlatego też BU pozostawał w stosunku pracy do chwili, w której mógł przejść na emeryturę w zwykłym trybie.

⁵ Należy zauważyć, że w uwagach przedstawionych Trybunałowi gmina Copertino kwestionuje liczbę dni podanych przez powoda w postępowaniu głównym. Jest to jednak zagadnienie, którego rozstrzygnięcie należy do sądu krajowego.

⁶ W uwagach przedstawionych Trybunałowi gmina Copertino wskazała, że w dniu 17 maja 2016 r. BU zwrócił się o wykorzystanie 93 dni corocznego płatnego urlopu, które przysługiwały mu za lata 2013–2016, oraz że rzeczywiście przebywał on na płatnym urlopie od dnia 23 maja 2016 r. do dnia 30 września 2016 r. Gmina Copertino twierdzi zatem, że nie rozumie, na jakiej podstawie BU domaga się uznania prawa do rekompensaty za 79 dni niewykorzystanego corocznego urlopu. Jeśli chodzi o tę kwestię, można argumentować, powołując się na wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), że gmina Copertino powinna dysponować ewidencją służącą dokumentowaniu salda dni corocznego płatnego urlopu przysługującego każdemu jej pracownikowi, tak aby móc zorientować się co do słuszności ewentualnych roszczeń takich jak to zgłoszone w postępowaniu głównym.

⁷ Artykuł 5 ust. 8 decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario [dekretu z mocą ustawy nr 95 z dnia 6 lipca 2012 r. w sprawie pilnych przepisów dotyczących zmiany wydatków publicznych przy zachowaniu niezmiennych usług dla obywateli oraz działań mających na celu wzmocnienie kapitału przedsiębiorstw sektora bankowego, przekształconego, ze zmianami, poprzez art. 1 ust. 1 legge 7 agosto 2012, n. 135 (ustawy nr 135 z dnia 7 sierpnia 2012 r.)].

8. Sąd odsyłający wyjaśnia, że rozpatrywane uregulowanie stanowiło część pakietu przyjętego w następstwie globalnego kryzysu finansowego z 2008 r. w celu zapewnienia lepszej dyscypliny budżetowej i osiągnięcia oszczędności finansowych w sektorze publicznym. Ten cel znajduje dodatkowo potwierdzenie w nagłówku wspomnianego przepisu, mianowicie art. 5 dekretu z mocą ustawy nr 95, który brzmi „Zmniejszenie wydatków administracji publicznej”.

9. Sąd odsyłający wyjaśnia ponadto, że wyrokiem nr 95/2016⁸ Corte costituzionale (trybunał konstytucyjny, Włochy) oddalił jako bezzasadne żądania zmierzające do uznania art. 5 ust. 8 dekretu z mocą ustawy nr 95 za niezgodny z konstytucją. Corte costituzionale (trybunał konstytucyjny) przedstawił własną wykładnię tego przepisu i uznał, że w jej świetle ów przepis nie jest sprzeczny ani z konstytucją włoską, ani z mającym zastosowanie prawem Unii. Stwierdził on, że zapobieganie niekontrolowanemu korzystaniu z wypłaty ekwiwalentu pieniężnego nie ma na celu jedynie ograniczenia wydatków publicznych. Wśród pozostałych celów tego środka można wymienić potwierdzenie znaczenia faktycznego wykorzystania urlopu rocznego i zachęcanie do racjonalnego planowania okresu corocznego płatnego urlopu. W tym kontekście analizowanemu przepisowi została nadana wykładnia, zgodnie z którą zakazuje on wypłaty ekwiwalentu pieniężnego, jeżeli istniała możliwość zaplanowania wykorzystania urlopu z odpowiednim wyprzedzeniem, przy czym obejmuje to różne sytuacje, w tym także wypowiedzenie umowy.

10. Zdaniem Corte costituzionale (trybunału konstytucyjnego) ta wykładnia jest również zgodna z wyrokami Corte suprema di cassazione (sądu kasacyjnego, Włochy) i Consiglio di Stato (rady stanu, Włochy), w których uznano prawo pracownika do ekwiwalentu pieniężnego za urlop, którego nie wykorzystał z przyczyn od niego niezależnych.

11. Z uwagi na fakt, że orzecznictwo przywołane przez Corte costituzionale (trybunał konstytucyjny) jest istotne dla zrozumienia kontekstu rozpatrywanego odesłania, przedstawię je pokrótce poniżej.

12. Corte suprema di cassazione (sąd kasacyjny) uznał pierwotnie, że wypłata ekwiwalentu pieniężnego jest uzależniona od wykazania przez pracownika, iż nie mógł skorzystać z przysługującego mu prawa do corocznego płatnego urlopu ze względu na „nadzwyczajne i uzasadnione potrzeby związane ze świadczeniem pracy lub działaniem siły wyższej”⁹. Następnie orzekł on, iż pracownik jest uprawniony do otrzymania ekwiwalentu pieniężnego, chyba że pracodawca jest w stanie wykazać, że umożliwił pracownikowi faktyczne skorzystanie z przysługującego mu prawa do urlopu przed ustaniem stosunku pracy oraz że należycie poinformował pracownika o tego rodzaju skutku, czyniąc wyraźną wzmiankę o możliwej utracie owego prawa¹⁰. W ujęciu bardziej konkretnym, w sytuacji wypowiedzenia umowy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego ów sąd uznał prawo do ekwiwalentu pieniężnego, ponieważ, niezależnie od faktu, że stosunek pracy został faktycznie zakończony w drodze decyzji pracownicy, owa pracownica nie byłaby w żaden sposób w stanie skorzystać z corocznego płatnego urlopu w okresie obowiązkowego zawieszenia stosunku pracy¹¹.

⁸ IT:COST:2016:95.

⁹ Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro (sąd kasacyjny, wydział pracy), postanowienie nr 20091 z dnia 30 lipca 2018 r.

¹⁰ Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro, (sąd kasacyjny, wydział pracy), postanowienie nr 13613 z dnia 2 lipca 2020 r.; Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro, (sąd kasacyjny, wydział pracy), postanowienie nr 14268 z dnia 5 maja 2022 r.

¹¹ Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro (sąd kasacyjny, wydział pracy), postanowienie nr 19330 z dnia 15 czerwca 2022 r.

13. W wydanych przez Consiglio di Stato (radę stanu) wyrokach dotyczących art. 5 ust. 8 dekretu z mocą ustawy nr 95 podkreślono, że względy natury medycznej, takie jak te, które wynikają z niezdolności do pracy, nie wpływają na prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop¹².

14. Sąd odsyłający wyjaśnia, że w świetle wykładni nadanej przedmiotowemu przepisowi dekretu z mocą ustawy nr 95 wypłata ekwiwalentu pieniężnego za urlop roczny jest dopuszczalna jedynie wówczas, gdy ów urlop nie został rzeczywiście wykorzystany z powodów niezależnych od pracownika (takich jak choroba). Potwierdza on jednak, że pracownik może zostać pozbawiony ekwiwalentu pieniężnego w sytuacji, w której ustanie stosunku pracy było przewidywalne, w tym również w przypadku wypowiedzenia umowy przez pracownika.

15. Sąd odsyłający uważa, że nawet w razie przyjęcia takiej wykładni nadal istnieje potencjalna kolizja między art. 5 ust. 8 dekretu z mocą ustawy nr 95 a dyrektywą w sprawie czasu pracy, tak jak jest ona interpretowana przez Trybunał Sprawiedliwości. W tym względie powołuje się on na wyrok *job-medium*¹³.

16. Tribunale di Lecce (trybunał w Lecce), powziąwszy wątpliwości co do zgodności uregulowania włoskiego z dyrektywą w sprawie czasu pracy, postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) [Czy] art. 7 [dyrektywy w sprawie czasu pracy] oraz art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przepisom krajowym, takim jak rozpatrywane w postępowaniu głównym [...], które ze względu na ograniczenie wydatków publicznych oraz ze względów organizacyjnych pracodawcy przewidują zakaz wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za urlop w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę przez osobę zatrudnioną w sektorze publicznym?

[2]) [...] [Ponadto], w przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na powyższe pytanie, czy art. 7 [dyrektywy w sprawie czasu pracy] oraz art. 31 ust. 2 [karty] należy interpretować w ten sposób, że wymagają one, aby osoba zatrudniona w sektorze publicznym wykazała, iż nie ma możliwości wykorzystania urlopu w czasie trwania stosunku pracy?”.

17. Uwagi na piśmie zostały przedstawione Trybunałowi przez BU, gminę Copertino, rząd włoski i Komisję Europejską. Nie przeprowadzono rozprawy.

III. Analiza

18. Rozpatrywane odesłanie prejudycjalne dotyczy uregulowania włoskiego i odpowiedniego orzecznictwa, w którym dokonano jego wykładni, w tym orzecznictwa Corte costituzionale (trybunału konstytucyjnego). Sąd odsyłający wydaje się nie zgadzać ze sformułowanym przez Corte costituzionale (trybunał konstytucyjny) wnioskiem, w myśl którego rozpatrywane uregulowanie włoskie jest zgodne z dyrektywą w sprawie czasu pracy.

¹² Orzeczenie Consiglio di Stato, Sezione VI (rady stanu, wydział szósty) z dnia 8 października 2010 r., IT:CDS:2010:7360SENT. Zobacz, aby zapoznać się z podobnym tokiem rozumowania, który doprowadził jednak do sformułowania odmiennego wniosku, orzeczenie Consiglio di Stato, Sezione IV (rady stanu, wydział czwarty) z dnia 12 października 2020 r., IT:CDS:2020:6047SENT.

¹³ Wyrok z dnia 25 listopada 2021 r., *job-medium* (C-233/20, EU:C:2021:960, zwany dalej „wyrokiem *job-medium*”, w szczególności pkt 31). Aby zapoznać się z dalszymi rozważaniami, zob. pkt 25 i nast. niniejszej opinii.

19. W toku żadnego z wcześniejszych postępowań sądowych prowadzonych we Włoszech w odniesieniu do rozpatrywanego uregulowania nie wystąpiono z odesłaniem prejudycjalnym. W związku z tym Trybunał ma po raz pierwszy sposobność wyjaśnić, czy państwa członkowskie mogą zakazać wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za coroczny płatny urlop w sposób, w jaki uczyniły to Włochy w sektorze publicznym.

20. Zanim przystąpię do dalszych rozważań, poczynię jedną uwagę wstępną. Zgodnie z podziałem kompetencji między Trybunałem a sądami krajowymi w ramach postępowania prejudycjalnego Trybunał nie może dokonywać wykładni prawa krajowego; powinien on brać pod uwagę wskazany w postanowieniu odsyłającym kontekst faktyczny i prawny¹⁴.

21. W związku z tym, mając na uwadze wyjaśnienia przedstawione w postanowieniu odsyłającym, będę kontynuowała wywód w oparciu o poniższe założenia dotyczące przedmiotowego uregulowania włoskiego. Na mocy owego uregulowania włoskiego zakazano, z myślą o niedopuszczeniu do „spieniężania” uprawnienia do corocznego płatnego urlopu w sektorze publicznym, a także w celu zachęcenia pracowników do faktycznego wykorzystania takiego urlopu, zamiany niewykorzystanych uprawnień do corocznego płatnego urlopu na kwotę pieniężną. Uregulowanie to, zgodnie z jego wykładnią dokonaną w orzecznictwie, w tym w orzecznictwie Corte costituzionale (trybunału konstytucyjnego), nie wydaje się zakazywać takiego „spieniężania” w każdym przypadku, lecz jedynie wówczas, gdy pracownik miał możliwość zaplanowania skorzystania z przysługującego mu corocznego płatnego urlopu.

22. Poprzez swoje dwa pytania sąd odsyłający pragnie w istocie ustalić, czy art. 7 dyrektywy w sprawie czasu pracy stoi na przeszkodzie takiemu uregulowaniu krajowemu oraz, jeżeli tak nie jest, kto, pracodawca czy pracownik, powinien wykazać, że pracownik miał faktyczną możliwość wykorzystania corocznego płatnego urlopu. Omówię po kolei oba te pytania.

A. W przedmiocie pytania pierwszego

23. Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający zmierza w istocie do ustalenia, czy art. 7 dyrektywy w sprawie czasu pracy stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu przewidującemu zakaz wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za coroczny płatny urlop niewykorzystany do chwili ustania stosunku pracy.

24. Przeanalizuję je w sposób opisany poniżej. Najpierw ocenię, na jakich warunkach w dyrektywie w sprawie czasu pracy przewidziano prawo do wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop roczny. Następnie wykażę, że owa dyrektywa daje pierwszeństwo faktycznemu wykorzystaniu corocznego płatnego urlopu, co współgra z jego korzystnym wpływem na zdrowie pracowników. Wreszcie ocenię, czy uregulowanie krajowe, takie jak to rozpatrywane w postępowaniu głównym, może zostać uchwalone w celu zachęcenia pracowników do faktycznego wykorzystania corocznego płatnego urlopu.

¹⁴ Zobacz na przykład wyroki: z dnia 23 kwietnia 2009 r., Angelidaki i in. (od C-378/07 do C-380/07, EU:C:2009:250, pkt 48 i przytoczone tam orzecznictwo); z dnia 26 października 2017 r., Argenta Spaarbank (C-39/16, EU:C:2017:813, pkt 38).

1. Kiedy istnieje prawo do ekwiwalentu pieniężnego?

25. Sąd odsyłający powołuje się na wyrok *job-medium*, aby uzasadnić wątpliwości co do zgodności rozpatrywanego uregulowania włoskiego z dyrektywą w sprawie czasu pracy. Przytacza on następujący fragment tego wyroku: „[z] utrwalonego orzecznictwa wynika również, że art. 7 ust. 2 dyrektywy [w sprawie czasu pracy] nie ustanawia żadnego warunku w zakresie powstania prawa do ekwiwalentu pieniężnego poza, po pierwsze, ustaniem stosunku pracy, a po drugie, niewykorzystaniem przez pracownika lub pracownicę całego corocznego urlopu, do którego miał lub miała prawo w chwili ustania tego stosunku pracy”¹⁵.

26. Z tego stwierdzenia wynika, że państwa członkowskie nie mogą wprowadzać żadnych dodatkowych warunków powstania uprawnienia do ekwiwalentu pieniężnego.

27. Co się tyczy pierwszego z tych warunków, który wiąże ekwiwalent pieniężny z ustaniem stosunku pracy, w orzecznictwie potwierdzono, że jeżeli coroczny płatny urlop jest udzielany za okres rozliczeniowy (który zazwyczaj wynosi 12 miesięcy), to wypłata ekwiwalentu pieniężnego nie może nastąpić w czasie trwania tego okresu rozliczeniowego lub z chwilą jego zakończenia¹⁶. Trybunał wyjaśnił, że w przypadku gdy urlop nie zostanie wykorzystany do końca tego okresu z przyczyn niezależnych od pracownika, należy przewidzieć okres dozwolonego przeniesienia¹⁷. Jeżeli pracownik nadal pozostaje zatrudniony, nie może się domagać ekwiwalentu pieniężnego.

28. Ekwiwalent pieniężny nie jest więc autonomicznym prawem, jakie dyrektywa w sprawie czasu pracy przyznaje pracownikom; pracownik nie może wybrać wypłaty ekwiwalentu pieniężnego zamiast wykorzystania corocznego płatnego urlopu. Artykuł 7 ust. 2 dyrektywy w sprawie czasu pracy pozwala na zastąpienie corocznego płatnego urlopu ekwiwalentem pieniężnym jedynie w razie ustania stosunku pracy¹⁸.

29. Ponadto ekwiwalent pieniężny stanowi tylko wyjątek¹⁹, który, jak wskazano w wyroku *job-medium*²⁰ w odniesieniu do drugiego warunku, zależy od istnienia uprawnienia do urlopu rocznego w chwili wystąpienia o ekwiwalent pieniężny – prawo do tego ekwiwalentu powstaje wówczas, gdy pracownik nie wykorzystał całego urlopu rocznego, do którego *miał prawo* w chwili ustania stosunku pracy.

30. W związku z tym prawo do ekwiwalentu pieniężnego istnieje jedynie wówczas, gdy nadal istnieje uprawnienie do corocznego płatnego urlopu.

¹⁵ Wyrok *job-medium*, pkt 31. W tym punkcie powołano się na pkt 44 wyroku z dnia 6 listopada 2018 r., *Bauer i Willmeroth* (C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, zwanego dalej „wyrokiem *Bauer i Willmeroth*”). Podobne stwierdzenia można też odnaleźć w innych wyrokach, tak wcześniejszych – wyroki: z dnia 12 czerwca 2014 r., *Bollacke* (C-118/13, EU:C:2014:1755); z dnia 20 lipca 2016 r., *Maschek* (C-341/15, EU:C:2016:576, zwany dalej „wyrokiem *Maschek*”) – jak i późniejszych – wyrok z dnia 25 czerwca 2020 r., *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca* (C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, pkt 84).

¹⁶ Wyrok z dnia 6 kwietnia 2006 r., *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (C-124/05, EU:C:2006:244, pkt 35).

¹⁷ Zobacz podobnie wyroki: z dnia 22 listopada 2011 r., *KHS* (C-214/10, EU:C:2011:761, zwany dalej „wyrokiem *KHS*”, pkt 38); z dnia 3 maja 2012 r., *Neidel* (C-337/10, EU:C:2012:263, pkt 41, 42).

¹⁸ Wyrok z dnia 10 września 2009 r., *Vicente Pereda* (C-277/08, EU:C:2009:542, pkt 20 i przytoczone tam orzecznictwo).

¹⁹ Ten ekwiwalent pieniężny jest jedynie wyjątkiem od zasady faktycznego wykorzystania urlopu rocznego, co znajduje odzwierciedlenie również w brzmieniu art. 7 ust. 2 dyrektywy w sprawie czasu pracy, zgodnie z którym faktycznego wykorzystania corocznego płatnego urlopu nie można zastąpić wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem przypadku, gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu. Na przykład w niemieckiej wersji językowej użyto wyrazu „außer”; w wersji francuskiej – „sauf”, w wersji chorwackiej – „osim”, a w wersji włoskiej – „salvo”.

²⁰ Zobacz pkt 25 niniejszej opinii.

31. To uprawnienie do corocznego płatnego urlopu wynika bezpośrednio z dyrektywy w sprawie czasu pracy z uwagi na samo istnienie stosunku pracy, zaś państwa członkowskie nie mogą poddawać powstania tego prawa jakimkolwiek dodatkowym warunkom²¹. Państwa członkowskie są jednak władne określić warunki korzystania z prawa do urlopu rocznego²². W tym względzie mogą one postanowić, że nabyte prawo wygasa, jeżeli nie zostanie wykonane w określonym terminie. W związku z tym państwa członkowskie mogą wprowadzać ograniczenia dotyczące czasu trwania okresu dozwolonego przeniesienia niewykorzystanego urlopu rocznego²³.

32. W wyroku Max-Planck Gesellschaft Trybunał orzekł, że „art. 7 ust. 1 [dyrektywy w sprawie czasu pracy] 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”²⁴.

33. Z powyższego wynika, że dyrektywa w sprawie czasu pracy nie zawsze stoi na przeszkodzie utracie niewykorzystanego corocznego płatnego urlopu z chwilą ustania stosunku pracy.

34. Jeżeli uprawnienie do niewykorzystanego urlopu rocznego wygasło z chwilą ustania stosunku pracy, nie istnieje pochodne prawo do ekwiwalentu pieniężnego.

35. W wyroku job-medium Trybunał orzekł, że wypowiedzenie umowy przez pracownika nie może samo w sobie stanowić podstawy odmowy ekwiwalentu pieniężnego. W sprawie, w której został on wydany, sytuacja przedstawiała się jednak tak, że istniało uprawnienie do urlopu rocznego²⁵. Gdyby uprawnienie do urlopu rocznego z jakiegokolwiek powodu wygasło lub przestało istnieć, pracownik nie mógłby wystąpić o wypłatę ekwiwalentu pieniężnego z chwilą ustania stosunku pracy.

36. Aby rozstrzygnąć, czy taka utrata ekwiwalentu pieniężnego jest dopuszczalna, należy ustalić, czy pracownik miał faktyczną możliwość skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu. Z tej właśnie przyczyny taka utrata nie może być automatyczna²⁶.

37. Jak wyjaśnił Trybunał, w sytuacji gdy 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 – przy czym pracodawca nie musi być zobowiązany do nakazania temu pracownikowi, aby rzeczywiście skorzystał ze

²¹ Wyrok z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 18).

²² Wyrok z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, zwany dalej „wyrokiem Schultz-Hoff”, pkt 28).

²³ Zobacz podobnie wyrok KHS, pkt 39.

²⁴ Wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, zwany dalej „wyrokiem Max-Planck-Gesellschaft”, pkt 35). Co się tyczy tej kwestii, zob.: wcześniejszy wyrok Schultz-Hoff, pkt 43; niedawny wyrok z dnia 22 września 2022 r., LB (Termin przedawnienia prawa do corocznego płatnego urlopu), (C-120/21, EU:C:2022:718, zwany dalej „wyrokiem LB”, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo).

²⁵ W wyroku job-medium Trybunał stwierdził, że okoliczność, iż pracownik bez ważnej przyczyny jednostronnie rozwiązał stosunek pracy bez zachowania terminu wypowiedzenia, sama w sobie nie wpływa na uprawnienie do ekwiwalentu pieniężnego. Sprawa, w której zapadł ten wyrok, dotyczyła sytuacji, w której osoba bez podania powodów zrezygnowała z pracy kilka miesięcy po jej zatrudnieniu. W tym roku rozliczeniowym powód w postępowaniu głównym był nadal uprawniony, także ze względu na liczbę przepracowanych przez siebie dni, do kilku dodatkowych dni corocznego płatnego urlopu, które nie zostały wykorzystane. W związku z tym uprawnienie do ekwiwalentu pieniężnego wynikało z istnienia uprawnienia do urlopu rocznego.

²⁶ Wyrok Max-Planck-Gesellschaft, pkt 40, 55, 61; wyroki: z dnia 6 listopada 2018 r., Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, zwany dalej „wyrokiem Kreuziger”, pkt 47, 56); z dnia 22 września 2022 r., Fraport i St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 i C-727/20, EU:C:2022:707, zwany dalej „wyrokiem Fraport”, pkt 39).

wspomnianego prawa – art. 7 ust. 1 i 2 dyrektywy w sprawie czasu pracy, 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 urlop²⁷.

38. Trybunał podkreślił też, że oprócz zapewnienia pracownikowi faktycznej możliwości wykorzystania urlopu rocznego pracodawca powinien jeszcze poinformować zainteresowanego pracownika o możliwości utraty przysługującego mu uprawnienia²⁸.

39. W związku z tym prawo do ekwiwalentu pieniężnego nie jest autonomicznym prawem, które daje pracownikowi wybór między skorzystaniem z urlopu rocznego a wypłatą rekompensaty finansowej z tytułu jego niewykorzystania. Stanowi on natomiast prawo uzależnione od istnienia uprawnienia do niewykorzystanego corocznego płatnego urlopu, którego czas trwania państwa członkowskie mogą ograniczyć.

40. Subsydiarny charakter ekwiwalentu pieniężnego wynika logicznie z celu urlopu rocznego, którym jest ochrona zdrowia pracowników w drodze zapewnienia im możliwości odpoczynku od pracy. Dlatego też zgodnie z art. 7 ust. 1 dyrektywy w sprawie czasu pracy coroczny płatny urlop co do zasady musi zostać wykorzystany²⁹. W kolejnej sekcji wykażę pokrótce, że faktyczne wykorzystanie urlopu rocznego w istocie wiąże się z pewnymi korzyściami, a następnie odniosę się do kwestii, czy państwa członkowskie mogą uchylać środki, takie jak te analizowane w niniejszej sprawie, aby zachęcać do faktycznego wykorzystania urlopu rocznego.

2. Korzyści wynikające z corocznego płatnego urlopu

41. Odzwierciedlona w brzmieniu art. 7 dyrektywy w sprawie czasu pracy preferencja przyznana faktycznemu wykorzystaniu corocznego płatnego urlopu, a nie jego „spieniężeniu”³⁰, jest uzasadniona celem, jaki przyświeca prawu do corocznego płatnego urlopu. Jak wyjaśniono w orzecznictwie, prawo to ma na celu umożliwienie pracownikowi odpoczynku od zadań wyznaczonych mu w umowie o pracę oraz zapewnienie mu okresu wytchnienia i wolnego czasu³¹.

42. Trybunał wielokrotnie stwierdzał, że oddziaływanie corocznego płatnego urlopu na bezpieczeństwo i zdrowie pracownika wywiera w pełni skutek, gdy jest on wykorzystany w roku, w którym jest przewidziany.

43. Trybunał orzekł ponadto, że czas wypoczynku nie traci swojego znaczenia, gdy jest wykorzystany w trakcie roku następnego³². Niemniej jednak w wyroku KHS Trybunał uznał, że po przekroczeniu pewnych granic czasowych „coroczny urlop wypoczynkowy jest [...]

²⁷ Wyroki: Max-Planck-Gesellschaft, pkt 56; Kreuziger, pkt 54.

²⁸ Wyroki: Max-Planck-Gesellschaft, pkt 45, 61; Kreuziger, pkt 52, 56; Fraport, pkt 42; LB, pkt 25, 45.

²⁹ Wyrok z dnia 16 marca 2006 r., Robinson-Steele i in. (C-131/04 i C-257/04, EU:C:2006:177, pkt 49); wyroki: Bauer i Willmeroth, pkt 40; Kreuziger, pkt 38; Max-Planck-Gesellschaft, pkt 31.

³⁰ Zobacz przypis 19 niniejszej opinii.

³¹ Wyroki: KHS, pkt 31 i przytoczone tam orzecznictwo; Maschek, pkt 34; job-medium, pkt 28; Fraport, pkt 27. Trybunał wskazał również, że cel prawa do corocznego płatnego urlopu różni się od celów praw do innych zwolnień i urlopów, takich jak prawo do zwolnienia chorobowego [wyroki: z dnia 30 czerwca 2016 r., Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, zwany dalej „wyrokiem Sobczyszyn”, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo); z dnia 4 czerwca 2020 r., Fetico i in. (C-588/18, EU:C:2020:420, pkt 33 i przytoczone tam orzecznictwo)], czy też prawo do urlopu rodzicielskiego [wyrok z dnia 4 października 2018 r., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, zwany dalej „wyrokiem Dicu”, pkt 29, 32, 33)].

³² Wyroki: z dnia 6 kwietnia 2006 r., Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-124/05, EU:C:2006:244, pkt 30); KHS, pkt 32; Sobczyszyn, pkt 33.

pozbawiony swego pozytywnego oddziaływania na pracownika jako czas wypoczynku, utrzymując jedynie swoją funkcję jako okres wytchnienia i wolnego czasu³³. Ten wniosek uzasadnia zachowanie po stronie państw członkowskich możliwości ograniczenia okresu dozwolonego przeniesienia niewykorzystanego urlopu rocznego³⁴.

44. Stanowisko, jakie w tej kwestii zajmuje Trybunał, potwierdzają badania empiryczne.

45. Wydaje się, że w piśmiennictwie panuje powszechna zgoda co do tego, iż wypoczynek dłuższy aniżeli okresy dobowego i tygodniowego odpoczynku korzystnie wpływa na zdrowie i samopoczucie pracowników³⁵. Te korzyści występują zarówno w przypadku krótszego³⁶, jak i dłuższego urlopu³⁷.

46. Zapewne jednak niewiele osób wie, czy choćby podejrzewa, że owe korzyści są krótkotrwałe³⁸. Niektóre z tych korzystnych skutków „zanikają w ciągu miesiąca od powrotu do pracy”³⁹.

47. Z tych badań można wywnioskować, że coroczny płatny urlop przynosi największe korzyści wówczas, gdy pracownik korzysta z niego często, robiąc sobie na przestrzeni roku krótsze i dłuższe przerwy od pracy. W każdym wypadku badania potwierdzają, że istotne jest, aby coroczny płatny urlop został wykorzystany w trakcie roku rozliczeniowego.

48. Choć pracownik może postanowić o skumulowaniu corocznego płatnego urlopu z różnych powodów osobistych (ważna podróż, odwiedziny dalszej rodziny itp.), należy zauważyć, bez kwestionowania tego osobistego wyboru, że wątpliwe jest, iż taka decyzja korzystnie wpłynie na odzyskanie przez niego sił do pracy.

49. Ponadto, o ile niewykorzystywanie w pełni corocznego płatnego urlopu może prowadzić do zwiększenia dochodów, o tyle bywa ono jednak związane z pogorszeniem jakości życia (istotne obniżenie poziomu satysfakcji z wolnego czasu oraz stanu zdrowia połączone ze zwiększoną absencją w pracy z powodu chorób)⁴⁰.

50. Rzeczywiste wykorzystanie uprawnienia do corocznego płatnego urlopu stanowi zatem dla pracowników ważne narzędzie, które umożliwia psychiczną i fizyczną regenerację oraz, w ujęciu bardziej ogólnym, przyczynia się do dobrego stanu ich zdrowia zarówno w pracy, jak i poza nią.

³³ Wyrok KHS, pkt 33.

³⁴ W mojej opinii w sprawach połączonych Keolis Agen (od C-271/22 do C-275/22, EU:C:2023:243, pkt 51), w których nie ogłoszono jeszcze wyroku, uznałam, że prawodawca Unii pozostawił państwom członkowskim możliwość ograniczenia czasowego okresu dozwolonego przeniesienia. Jednocześnie państwa członkowskie mogą także postanowić o dopuszczeniu kumulowania niewykorzystanych uprawnień do corocznego płatnego urlopu do chwili ustania stosunku pracy.

³⁵ A. Hurrell, J. Keiser, An Exploratory Examination of the Impact of Vacation Policy Structure on Satisfaction, Productivity, and Profitability, *The BRC Academy Journal of Business*, Vol. 10, No 1, 2020, s. 33–63.

³⁶ C. Blank, K. Gatterer, Short Vacation Improves Stress-Level and Well-Being in German-Speaking Middle-Managers – A Randomized Controlled Trial, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 15, No 1, 2018, s. 130.

³⁷ J. de Bloom, M. Kompier, S. Geurts, C. de Weerth, T. Taris, S. Sonnentag, Do We Recover from Vacation? Meta-analysis of Vacation Effects on Health and Well-being, *Journal of Occupational Health*, Vol. 51, No 1, 2009, s. 13–25; J. de Bloom, S. Geurts, M.A.J. Kompier, Vacation (after-) effects on employee health and well-being, and the role of vacation activities, experiences and sleep, *Journal of Happiness Studies*, Vol 14, 2013, s. 613–633.

³⁸ J. de Bloom, S. Geurts, M.A.J. Kompier, Vacation (after-) effects on employee health and well-being, and the role of vacation activities, experiences and sleep, op.cit.; D. Etzion, *Work, Vacation and Well-being*, London, Routledge 2019, Chapter 5.

³⁹ S. Sonnentag, B.H. Cheng, S.L. Parker, Recovery from Work: Advancing the Field Toward the Future, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Vol. 9, 2022, s. 33–60, na s. 46 (z dalszymi odesłaniami).

⁴⁰ D. Schnitzlein, Extent and Effects of Employees in Germany Forgoing Vacation Time, w: *Leibniz Information Centre for Economics*, Berlin, 2012, s. 25–31, na s. 31.

51. Te wnioski potwierdzają ustalenia poczynione w orzecznictwie, zgodnie z którym po wykroczeniu przez przeniesienie poza pewne granice czasowe urlop roczny jest pozbawiony swego pozytywnego oddziaływania na pracownika jako czas wypoczynku, utrzymując jedynie swoją funkcję jako okres wytchnienia i wolnego czasu⁴¹. Stanowią one również uzasadnienie dla tej linii orzecznictwa, w ramach której Trybunał konsekwentnie wskazuje, że minimalny okres corocznego płatnego urlopu nie może zostać zastąpiony ekwiwalentem pieniężnym, z wyjątkiem sytuacji, gdy stosunek pracy ustał. Artykuł 7 ust. 2 dyrektywy w sprawie czasu pracy służy również zapewnieniu pracownikom prawa do skorzystania z rzeczywistego wypoczynku w trosce o skuteczną ochronę ich zdrowia i bezpieczeństwa⁴².

3. *Czy państwa członkowskie mogą ograniczyć prawo do ekwiwalentu pieniężnego?*

52. Państwa członkowskie mogą więc zachęcać do faktycznego wykorzystania corocznego płatnego urlopu i odwozić od jego „spieniężania” poprzez wprowadzanie ograniczeń czasowych w odniesieniu do trwania nabytego prawa do urlopu rocznego (w drodze ograniczenia w czasie okresu dozwolonego przeniesienia). Czy państwa członkowskie mogłyby dążyć do osiągnięcia tego samego celu w inny sposób, w tym przez przyjęcie uregulowania takiego jak to analizowane w niniejszej sprawie?

53. Jedną z możliwości, jakie ma do wyboru Trybunał, jest stwierdzenie, że ograniczenie czasowe okresów dozwolonego przeniesienia, po których upływie wygasa uprawnienie do niewykorzystanych dni, stanowi jedyne dopuszczalne narzędzie, które państwa członkowskie mogą stosować z myślą o zachęcaniu pracowników do faktycznego wykorzystania corocznego płatnego urlopu.

54. Jednakże w dziedzinie, w której przyjęto dyrektywę w sprawie czasu pracy i która jest dziedziną kompetencji dzielonych, prawodawca Unii postanowił nie regulować szczegółowych kwestii dotyczących środków służących zachęcaniu pracowników do faktycznego wykorzystania corocznego płatnego urlopu. Przyznał on jedynie wyraźną preferencję jego wykorzystaniu i uznał wypłatę ekwiwalentu pieniężnego za prawo pochodne. W takich okolicznościach państwa członkowskie zachowują kompetencję do wyboru odpowiednich przepisów zachęcających pracowników do wykorzystania przyznanego im czasu corocznego odpoczynku. Oznacza to, że ograniczenia okresu dozwolonego przeniesienia nie można traktować jako jedynego narzędzia służącego zachęcaniu do faktycznego skorzystania z corocznego płatnego urlopu w trakcie roku rozliczeniowego, w którym ma on zostać wykorzystany. Niemniej jednak każdy środek ustawodawczy wybrany przez państwo członkowskie musi być zgodny z dyrektywą w sprawie czasu pracy zgodnie z wykładnią nadaną jej przez Trybunał.

55. Czy uregulowanie krajowe takie jak art. 5 ust. 8 dekretu z mocą ustawy nr 95 spełnia wymogi ustanowione w art. 7 dyrektywy w sprawie czasu pracy?

56. Owo uregulowanie włoskie, przynajmniej tak jak jest ono interpretowane przez Corte costituzionale (trybunał konstytucyjny), wydaje się służyć zachęcaniu do faktycznego wykorzystania urlopu rocznego. Z tego właśnie względu, jak również z uwagi na wolę oszczędzania środków publicznych, wprowadza ono zasadę, zgodnie z którą niewykorzystane okresy corocznego płatnego urlopu nie mogą zostać „spieniężone”.

⁴¹ Wyrok KHS, pkt 33.

⁴² Zobacz podobnie wyroki: Kreuziger, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo; Bauer i Willmeroth, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo.

57. To uregulowanie, zgodnie z wykładnią nadaną mu przez Corte costituzionale (trybunał konstytucyjny), uniemożliwia pracownikowi wystąpienie o wypłatę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop roczny, jeżeli wiedział on, kiedy jego stosunek pracy ustanie, a zatem mógł zaplanować wykorzystanie urlopu rocznego przed tą datą. Tego rodzaju regulacja zachęca pracowników do korzystania z urlopu rocznego w trakcie roku rozliczeniowego⁴³.

58. W świetle orzecznictwa Trybunału⁴⁴ uregulowanie włoskie może być zgodne z art. 7 dyrektywy w sprawie czasu pracy, o ile spełnione są poniższe warunki. Po pierwsze, zakaz występowania o wypłatę ekwiwalentu pieniężnego nie może obejmować prawa do urlopu rocznego nabytego w roku rozliczeniowym, w którym następuje ustanie stosunku pracy. Po drugie, pracownikowi zapewniono możliwość wykorzystania corocznego płatnego urlopu w poprzednich latach rozliczeniowych, w tym podczas minimalnego okresu dozwolonego przeniesienia. Po trzecie, pracodawca zachęcał pracownika do wykorzystania urlopu rocznego. Po czwarte, pracodawca poinformował pracownika, że niewykorzystany coroczny płatny urlop nie może być kumulowany z myślą o jego zamianie na ekwiwalent pieniężny w chwili ustania stosunku pracy.

59. Do sądu krajowego należy ustalenie, czy przedmiotowe uregulowanie włoskie może być interpretowane w ten sposób oraz czy wyliczone powyżej warunki są spełnione w rozpatrywanej przezeń sprawie.

60. Proponuję zatem Trybunałowi, by na pytanie pierwsze sądu odsyłającego odpowiedział w ten sposób, że art. 7 dyrektywy w sprawie czasu pracy nie stoi na przeszkodzie przepisom krajowym, które przewidują zakaz wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop z chwilą ustania stosunku pracy, o ile:

- zakaz występowania o wypłatę ekwiwalentu pieniężnego nie obejmuje prawa do urlopu rocznego nabytego w roku rozliczeniowym, w którym następuje ustanie stosunku pracy;
- pracownikowi zapewniono możliwość wykorzystania corocznego płatnego urlopu w poprzednich latach rozliczeniowych, w tym podczas minimalnego okresu dozwolonego przeniesienia;
- pracodawca zachęcał pracownika do wykorzystania corocznego płatnego urlopu;
- pracodawca poinformował pracownika, że niewykorzystany coroczny płatny urlop nie może być kumulowany z myślą o jego zamianie na ekwiwalent pieniężny w chwili ustania stosunku pracy.

B. W przedmiocie pytania drugiego

61. Poprzez pytanie drugie sąd odsyłający zmierza w istocie do ustalenia, czy ciężar dowodu w zakresie wykazania, że warunki wymienione w poprzednim punkcie są spełnione, spoczywa na pracowniku, czy też na pracodawcy.

⁴³ Należy przypomnieć, że zgodnie z orzecznictwem pracodawca nie może jednostronnie zdecydować, kiedy pracownik powinien skorzystać z corocznego płatnego urlopu. Zobacz podobnie wyroki: z dnia 7 września 2006 r., Komisja/Zjednoczone Królestwo, C-484/04, EU:C:2006:526, pkt 43; Max-Planck-Gesellschaft, pkt 44; Kreuziger, pkt 51.

⁴⁴ Zobacz na przykład odesłania w przypisach 17, 24, 26 i 45 niniejszej opinii.

62. Orzecznictwo Trybunału dotyczące wykładni art. 7 dyrektywy w sprawie czasu pracy zawiera pewne elementy, które dostarczają wskazówek pozwalających rozstrzygnąć tę kwestię. Na przykład w wyroku Fraport Trybunał uznał, że to do sądu krajowego należy ustalenie, czy pracodawca wywiązał się w odpowiednim czasie ze swoich obowiązków w zakresie informowania pracownika o urlopie i zachęcania go do jego wykorzystania⁴⁵. W związku z tym to pracodawca powinien wykazać, że wywiązał się ze spoczywających na nim obowiązków.

63. Z utrwalonego orzecznictwa wynika również, że jeśli pracodawca nie jest w stanie wykazać, iż dochował wszelkiej należytej staranności, aby pracownik miał rzeczywiście możliwość skorzystania z przysługującego mu corocznego płatnego urlopu, wygaśnięcie prawa do takiego urlopu w razie ustania stosunku pracy oraz wynikający z tego brak wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop stanowią naruszenie art. 7 ust. 2 dyrektywy w sprawie czasu pracy⁴⁶.

64. Innymi słowy, ciężar dowodu spoczywa nie na pracowniku, lecz na pracodawcy.

65. W związku z tym proponuję, aby Trybunał odpowiedział na drugie przedstawione pytanie w ten sposób, że art. 7 ust. 2 dyrektywy w sprawie czasu pracy wymaga, aby pracodawca wykazał, że umożliwił pracownikowi wykorzystanie urlopu i zachęcił go do tego, poinformował go o tym, iż w chwili ustania stosunku pracy wypłata ekwiwalentu pieniężnego nie będzie możliwa, a mimo to pracownik zdecydował się nie skorzystać z urlopu rocznego. Jeżeli pracodawca tego nie uczynił, pracownikowi należy wypłacić rekompensatę.

IV. Wnioski

66. W świetle powyższego proponuję Trybunałowi, by na pytania przedstawione przez Tribunale di Lecce (trybunał w Lecce, Włochy) odpowiedział następująco:

1) Artykuł 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy

nie stoi na przeszkodzie przepisom krajowym, które przewidują zakaz wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop z chwilą ustania stosunku pracy, o ile:

- zakaz występowania o wypłatę ekwiwalentu pieniężnego nie obejmuje prawa do urlopu rocznego nabytego w roku rozliczeniowym, w którym następuje ustanie stosunku pracy;
- pracownikowi zapewniono możliwość wykorzystania corocznego płatnego urlopu w poprzednich latach rozliczeniowych, w tym podczas minimalnego okresu dozwolonego przeniesienia;
- pracodawca zachęcał pracownika do wykorzystania corocznego płatnego urlopu;
- pracodawca poinformował pracownika, że niewykorzystany coroczny płatny urlop nie może być kumulowany z myślą o jego zamianie na ekwiwalent pieniężny w chwili ustania stosunku pracy.

⁴⁵ Wyrok Fraport, pkt 42.

⁴⁶ Wyroki: Max-Planck-Gesellschaft, pkt 46; Kreuziger, pkt 53.

2) Artykuł 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88

wymaga, aby pracodawca wykazał, że umożliwił pracownikowi wykorzystanie urlopu i zachęcił go do tego, poinformował go o tym, iż w chwili ustania stosunku pracy wypłata ekwiwalentu pieniężnego nie będzie możliwa, a mimo to pracownik zdecydował się nie skorzystać z urlopu rocznego.

Jeżeli pracodawca tego nie uczynił, pracownikowi należy wypłacić rekompensatę.