



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (szósta izba)

z dnia 22 września 2022 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników – Organizacja czasu pracy – Artykuł 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej – Dyrektywa 2003/88/WE – Artykuł 7 – Prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego – Ekwiwalent pieniężny, po ustaniu stosunku pracy, za niewykorzystany urlop – Trzyletni termin przedawnienia – Rozpoczęcie biegu terminu – Odpowiednie poinformowanie pracownika

W sprawie C-120/21

mającej za przedmiot wnioszek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy) postanowieniem z dnia 29 września 2020 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 26 lutego 2021 r., w postępowaniu:

LB

przeciwko

TO,

TRYBUNAŁ (szósta izba),

w składzie: I. Ziemele (sprawozdawczyni), prezes izby, P.G. Xuereb i A. Kumin, sędziowie,

rzecznik generalny: J. Richard de la Tour,

sekretarz: D. Dittert, kierownik wydziału,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 24 marca 2022 r.,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

- w imieniu rządu niemieckiego – J. Möller oraz R. Kanitz, w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Komisji Europejskiej – B.-R. Killmann oraz D. Recchia, w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: niemiecki.

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 5 maja 2022 r.,
wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 2003, L 299, s. 9), a także art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy TO, pracownicą, a LB, jej pracodawcą, dotyczącego ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Zgodnie z motywami 4 i 5 dyrektywy 2003/88:
„(4) Poprawa bezpieczeństwa, higieny i ochrony zdrowia pracowników w miejscu pracy jest celem, który nie powinien być podporządkowany względem czysto ekonomicznym.
(5) Wszystkim pracownikom powinny przysługiwać odpowiednie okresy odpoczynku. [...]”.
- 4 Artykuł 7 tej dyrektywy, zatytułowany „Urlop [co]roczny”, stanowi, co następuje:
„1. Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami uprawniającymi i przyznającymi mu taki urlop, przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym i/lub w praktyce krajowej.
2. Minimalny okres corocznego płatnego urlopu nie może być zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem przypadku gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu”.

Prawo niemieckie

- 5 Przepisy ogólne dotyczące przedawnienia roszczeń między jednostkami zawarte są w rozdziale 5 księgi 1, zatytułowanej „Część ogólna”, Bürgerliches Gesetzbuch (kodeksu cywilnego, zwanego dalej „BGB”). Wspomniany rozdział 5 zawiera §§ 194, 195 i 199 tego kodeksu. Określają one odpowiednio przedmiot, długość oraz początek biegu ogólnego terminu przedawnienia.
- 6 Paragraf 194 ust. 1 BGB stanowi:
„Prawo do żądania działania lub powstrzymania się od działania przez inne osoby (wierzytelność) podlega przedawnieniu.
[...]”.

- 7 Paragraf 195 BGB przewiduje:
„Ogólny termin przedawnienia wynosi trzy lata.
[...]”.
- 8 Paragraf 199 ust. 1 tego kodeksu ma następujące brzmienie:
„W braku odmiennych przepisów ogólny termin przedawnienia rozpoczyna bieg z końcem roku, w trakcie którego
1. powstało roszczenie i gdy
 2. wierzyciel wiedział o okolicznościach stanowiących podstawę roszczenia i o osobie dłużnika lub powinien był o nich wiedzieć, gdyby nie dopuścił się rażącego zaniedbania”.
- 9 Zgodnie z § 204 BGB bieg przedawnienia ulega zawieszeniu poprzez wniesienie do sądu środka zaskarżenia.
- 10 Paragraf 1 Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) [ustawy o minimalnym wymiarze urlopu pracowników (federalnej ustawy o urlopach)], w brzmieniu mającym zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym (zwanej dalej „BUrIG”), zatytułowany „Prawo do urlopu”, przewiduje:
„Każdy pracownik ma w każdym roku kalendarzowym prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego.
[...]”.
- 11 Zgodnie z § 7 ust. 3 i 4 BUrIG:
- „3) Urlop jest udzielany oraz wykorzystywany w bieżącym roku kalendarzowym. Przeniesienie urlopu na kolejny rok kalendarzowy jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy uzasadniają to nadrzędne potrzeby zakładu pracy lub przyczyny leżące po stronie pracownika. W przypadku przeniesienia urlop musi być udzielony i wykorzystany w ciągu pierwszych trzech miesięcy kolejnego roku kalendarzowego. Na wniosek pracownika urlop częściowy, uzyskany zgodnie z § 5 ust. 1 lit. a), zostaje jednak przeniesiony na kolejny rok kalendarzowy.
 - 4) Jeżeli ze względu na ustanie stosunku pracy urlop nie może zostać udzielony w całości lub w części, należy wypłacić ekwiwalent pieniężny”.

Postępowanie główne i pytanie prejudycjalne

- 12 TO była zatrudniona u LB od dnia 1 listopada 1996 r. do dnia 31 lipca 2017 r.
- 13 W związku z ustaniem stosunku pracy TO zwróciła się do LB o przyznanie jej ekwiwalentu pieniężnego za 101 dni corocznego płatnego urlopu zgromadzonego w latach 2013–2017, którego nie wykorzystywała.

- 14 Wytoczone przez TO w dniu 6 lutego 2018 r. powództwo przeciw odmowie wypłacenia jej przez LB tego ekwiwalentu zostało częściowo uwzględnione w pierwszej instancji. TO przyznano ekwiwalent odpowiadający trzem dniom niewykorzystanego corocznego płatnego urlopu za 2017 r. Powództwo to zostało natomiast oddalone w odniesieniu do roszczeń dotyczących niewykorzystanych dni corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego za lata 2013–2016.
- 15 TP wniosła apelację od powyższego wyroku do Landesarbeitsgericht Düsseldorf (sądu pracy wyższej instancji w Düsseldorfie, Niemcy), który orzekł, że przysługuje jej prawo do ekwiwalentu za 76 dodatkowych dni niewykorzystanego corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego za lata 2013–2016. Sąd ten uznał, że LB nie przyczynił się do tego, aby TO mogła wykorzystać we właściwym czasie urlop przysługujący jej w tych latach, tak że jej prawa nie wygasły ani nie podlegały ogólnemu przedawnieniu przewidzianemu w § 194 i nast. BGB.
- 16 LB wniósł skargę rewizyjną (*Revision*) od tego wyroku do Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy, Niemcy). Sąd odsyłający jest zdania, że uprawnienia TO do urlopu za lata 2013–2016 nie wygasły na podstawie § 7 ust. 3 BUrlG, ponieważ LB nie umożliwił TO rzeczywistego skorzystania z corocznego płatnego urlopu w wybranym przez nią okresie. W związku z tym w przekonaniu sądu odsyłającego należy – na podstawie wyroku z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), zgodnie z którym pracodawca powinien wezwać pracownika do wzięcia urlopu i poinformować go o możliwości przedawnienia jego prawa do tego urlopu – co do zasady uwzględnić żądanie TO o przyznanie jej ekwiwalentu pieniężnego.
- 17 Sąd odsyłający wskazuje jednak, że LB podniósł zarzut przedawnienia oparty na § 194 BGB. Zgodnie bowiem z §§ 195 i 199 BGB roszczenia wierzyciela przedawniają się po upływie trzech lat od końca roku, w którym powstało jego roszczenie.
- 18 Gdyby sąd ten miał zastosować tę ogólną zasadę przedawnienia, oznaczałoby to, że dopuszczający się uchybienia pracodawca, który nie umożliwił pracownikowi rzeczywistego skorzystania z płatnego urlopu, byłby zwolniony z ciężących na nim obowiązków i skorzystałby finansowo z tej sytuacji.
- 19 Zdaniem sądu odsyłającego z wyroku z dnia 16 lipca 2020 r., Caixabank i Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (C-224/19 i C-259/19, EU:C:2020:578), wynika, że prawo Unii nie stoi na przeszkodzie stosowaniu terminów przedawnienia, o ile nie czynią one praktycznie niemożliwym lub nadmiernie utrudnionym wykonywania uprawnień przyznanych przez prawo Unii.
- 20 W zakresie, w jakim uregulowanie krajowe pozwalające na ograniczenie przenoszenia nabytych przez pracownika praw do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego lub na ich wygaśnięcie z jednej strony dopuszcza postępowanie prowadzące do bezpodstawnego wzbogacenia pracodawcy, a z drugiej strony jest sprzeczne z celem ochrony zdrowia pracownika, sąd odsyłający wyraża wątpliwości co do zgodności stosowania zasady przedawnienia przewidzianej w § 194 i nast. BGB z uprawnieniem ustanowionym w art. 7 dyrektywy 2003/88 oraz w art. 31 ust. 2 karty.

- 21 W tych okolicznościach Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy art. 7 dyrektywy [2003/88] i art. 31 ust. 2 [karty] stoją na przeszkodzie stosowaniu uregulowania krajowego takiego jak § 194 ust. 1 w związku z § 195 BGB, w myśl którego prawo do corocznego płatnego urlopu podlega ogólnemu terminowi przedawnienia wynoszącemu trzy lata, którego bieg, z zastrzeżeniem warunków określonych w § 199 ust. 1 BGB, rozpoczyna się wraz z końcem roku urlopowego, jeżeli pracodawca rzeczywiście nie umożliwił pracownikowi skorzystania z prawa do urlopu poprzez stosowne wezwanie i poinformowanie?”.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

- 22 W zadanym pytaniu sąd odsyłający dąży zasadniczo do ustalenia, czy art. 7 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, na mocy którego prawo do corocznego płatnego urlopu nabyte przez pracownika w odniesieniu do danego okresu rozliczeniowego ulega przedawnieniu po upływie trzyletniego terminu zaczynającego biec wraz z końcem roku, w którym to prawo powstało, jeżeli pracodawca nie umożliwił pracownikowi rzeczywistego skorzystania z tego prawa.
- 23 Zgodnie z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 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 lub w praktyce krajowej. Zgodnie z ust. 2 tego artykułu minimalny okres corocznego płatnego urlopu nie może być zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem przypadku gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu.
- 24 Co za tym idzie, jak wynika z samego brzmienia art. 7 dyrektywy 2003/88 i orzecznictwa Trybunału, to do państw członkowskich należy ustalenie w ich regulacjach krajowych warunków wykonania i transpozycji prawa do corocznego płatnego urlopu w drodze sprecyzowania konkretnych okoliczności, w których pracownicy mogą korzystać z tego prawa (wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, pkt 41 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 25 W tym względzie Trybunał uściślił, że art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 zasadniczo nie stoi na przeszkodzie regulacji krajowej ustanawiającej szczegółowe zasady wykonywania prawa do corocznego płatnego urlopu wyraźnie przyznanego przez tę dyrektywę, w tym 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 rzeczywistą możliwość skorzystania z tego prawa przyznanego mu na mocy owej dyrektywy (wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 26 Zważywszy na kontekst art. 7 dyrektywy 2003/88 i cele przez niego realizowane, Trybunał orzekł, że w razie niezdolności pracownika do pracy przez kilka następujących po sobie okresów rozliczeniowych art. 7 dyrektywy 2003/88 nie stoi na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym ograniczającym – poprzez ustanowienie 15-miesięcznego okresu dozwolonego przeniesienia, po upływie którego prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego wygasa – możliwość kumulacji praw do takiego urlopu (zob. podobnie wyrok z dnia 22 listopada 2011 r., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, pkt 44).

- 27 Za rozwiązaniem takim przemawiają nie tylko względy związane z ochroną pracownika, ale również względy związane z ochroną pracodawcy w odniesieniu do ryzyka nadmiernej kumulacji okresów nieobecności pracownika oraz trudności związanych z organizacją pracy, które nieobecności te mogłyby powodować (zob. podobnie wyrok z dnia 22 listopada 2011 r., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, pkt 38, 39).
- 28 Co za tym idzie, prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego ustanowione w art. 7 dyrektywy 2003/88 może zostać ograniczone jedynie w przypadku zaistnienia „szczególnych okoliczności” (zob. podobnie wyrok z dnia 29 listopada 2017 r., King, C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 56 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 29 W niniejszej sprawie z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika, że wobec pozwanej w postępowaniu głównym można powołać się na przedawnienie jej prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego na podstawie ogólnego przepisu dotyczącego przedawnienia zawartego w § 195 BGB.
- 30 Co za tym idzie, uregulowanie krajowe rozpatrywane w postępowaniu głównym wprowadza ograniczenie w wykonywaniu prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego wywodzonego przez pozwaną w postępowaniu głównym z art. 7 dyrektywy 2003/88, które to ograniczenie wynika z zastosowania przedawnienia przewidzianego w przepisach krajowych.
- 31 Tymczasem żaden przepis tej dyrektywy nie ma na celu uregulowania kwestii przedawnienia tego prawa.
- 32 Jako że sąd odsyłający zwraca się do Trybunału o dokonanie wykładni nie tylko art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, ale także łącznie wykładni art. 31 ust. 2 karty, należy przypomnieć, po pierwsze, że art. 7 dyrektywy 2003/88 odzwierciedla i konkretyzuje prawo podstawowe do corocznego płatnego urlopu, ustanowione w art. 31 ust. 2 karty. O ile bowiem to postanowienie karty gwarantuje każdemu pracownikowi prawo do corocznego płatnego urlopu, o tyle przywołany przepis dyrektywy wprowadza tę zasadę w życie, ustalając długość przysługującego urlopu (ogłoszony w dniu dzisiejszym wyrok Fraport, C-518/20 i C-727/20, pkt 26 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 33 Po drugie, prawo do corocznego płatnego urlopu, jako zasada prawa socjalnego Unii, ma szczególną wagę i zostało również wyrażone w sposób wyraźny w art. 31 ust. 2 karty, której art. 6 ust. 1 TUE przyznaje taką samą moc prawną, jaką mają traktaty (ogłoszony w dniu dzisiejszym wyrok Fraport, C-518/20 i C-727/20, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 34 Tymczasem, jak wynika z pkt 30 niniejszego wyroku, ogólny termin przedawnienia, o którym mowa w § 195 BGB, skutkuje ograniczeniem wykonywania prawa do corocznego płatnego urlopu, które strona pozwana w postępowaniu głównym wywodzi z art. 7 dyrektywy 2003/88.
- 35 W konsekwencji stosowanie ogólnego przepisu dotyczącego przedawnienia do żądań strony pozwanej w postępowaniu głównym stanowi również ograniczenie prawa przyznanego jej w art. 31 ust. 2 karty.
- 36 Bezsporne jest, że ograniczenia praw podstawowych ustanowionych w karcie mogą być wprowadzone wyłącznie z poszanowaniem ścisłych przesłanek przewidzianych w jej art. 52 ust. 1, a mianowicie: ograniczenia te muszą być przewidziane ustawą, szanować istotę tych praw

oraz – z zastrzeżeniem zasady proporcjonalności – muszą być konieczne i rzeczywiście odpowiadać celom interesu ogólnego uznawanym przez Unię Europejską (ogłoszony w dniu dzisiejszym wyrok Fraport, C-518/20 i C-727/20, pkt 33).

- 37 W niniejszej sprawie, po pierwsze, ograniczenie wykonywania prawa podstawowego, o którym mowa w art. 31 ust. 2 karty, wynikające ze stosowania rozpatrywanego w postępowaniu głównym terminu przedawnienia jest przewidziane ustawą, a konkretnie w § 195 BGB.
- 38 Po drugie, pojawia się pytanie, czy zastosowanie tej zasady przedawnienia skutkuje naruszeniem samej istoty prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego.
- 39 W tym względzie z § 195 BGB wynika, że dopiero po upływie trzech lat do pracownika może zostać zastosowane przedawnienie uprawnień, które nabył z tytułu swojego prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego za określony okres. Ponadto zgodnie z § 199 BGB ten termin przedawnienia rozpoczyna bieg dopiero z końcem roku, w którym prawo to powstało i w którym pracownik dowiedział się o okolicznościach leżących u jego podstaw oraz o tożsamości pracodawcy lub powinien był o nich wiedzieć, chyba że dopuścił się poważnego zaniedbania.
- 40 Z powyższego wynika, że stosowanie, na wniosek pracodawcy, ogólnego przepisu dotyczącego przedawnienia przewidzianego w ustawodawstwie krajowym – w zakresie, w jakim jedynie poddaje on możliwość powołania się przez pracownika na przysługujący mu coroczny płatny urlop wypoczynkowy trzyletniemu ograniczeniu czasowemu, o ile wiedział on o okolicznościach stanowiących podstawę jego roszczenia i o osobie pracodawcy – nie narusza istoty tego prawa.
- 41 Po trzecie, co się tyczy kwestii, czy wynikające ze stosowania przedawnienia ustanowionego w § 195 BGB ograniczenia w odniesieniu do wykonywania prawa do corocznego płatnego urlopu ustanowionego w art. 31 ust. 2 karty nie wykraczają poza to, co jest konieczne do osiągnięcia zamierzonego w tym pierwszym przepisie celu, rząd niemiecki uściślił w uwagach na piśmie, że ów przepis BGB, jako składowa ogólnego reżimu przedawnienia, realizuje prawnie uzasadniony cel polegający na zapewnieniu pewności prawa.
- 42 W szczególności rząd ten podniósł, że pracodawca nie powinien stawać wobec konieczności rozpatrywania wniosku o urlop lub ekwiwalent pieniężny z tytułu niewykorzystanego corocznego płatnego urlopu na podstawie prawa nabytego ponad trzy lata przed złożeniem tego wniosku. Ponadto w przekonaniu tego rządu przepis ten zachęca pracownika do skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu najpóźniej trzy lata po powstaniu tego prawa, przyczyniając się tym samym do realizacji celu odpoczynku leżącego u podstaw przepisów art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88.
- 43 Co się tyczy sprawy w postępowaniu głównym, należy przypomnieć w pierwszej kolejności, że – jak wynika z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym – TO nie miała rzeczywistej możliwości skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego.
- 44 W tym względzie, zważywszy że pracownika należy traktować jako słabszą stronę stosunku pracy, ciężar zadbania o rzeczywiste skorzystanie z prawa do corocznego płatnego urlopu nie może zostać w całości przeniesiony na pracownika, podczas gdy pracodawca miałby w związku z tym możliwość uchylecia się od przestrzegania spoczywających na nim obowiązków pod pretekstem, że pracownik nie złożył wniosku o coroczny płatny urlop (zob. podobnie wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, pkt 41, 43).

- 45 Z powyższego wynika, że – jak zostało wskazane w pkt 25 niniejszego wyroku – utrata prawa do corocznego płatnego urlopu po upływie okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia może nastąpić jedynie pod warunkiem, że dany pracownik rzeczywiście miał możliwość skorzystania z tego prawa we właściwym czasie.
- 46 W drugiej kolejności należy podkreślić, z zastrzeżeniem przeprowadzenia weryfikacji przez sąd odsyłający, że zarzut przedawnienia nie jest podnoszony urzędu, lecz – zgodnie z § 214 ust. 1 BGB – przez dłużnika zobowiązania, na które powołuje się wierzyciel.
- 47 W kontekście sprawy w postępowaniu głównym to więc LB jako pracodawca TO podnosi przedawnienie prawa, na które powołuje się ta ostatnia.
- 48 Tymczasem nie jest dopuszczalne – pod pretekstem zagwarantowania pewności prawa – aby pracodawca mógł powołać się na swoje własne uchybienie polegające na braku umożliwienia pracownikowi rzeczywistego skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu, w celu wywiedzenia z niego – w ramach powództwa tego pracownika z tytułu tego samego prawa – korzyści poprzez podniesienie przedawnienia owego prawa.
- 49 Po pierwsze bowiem, w takim przypadku pracodawca mógłby uchylić się od spoczywającego na nim obowiązku wezwania pracownika do wzięcia urlopu i poinformowania go o możliwości przedawnienia jego prawa do tego urlopu.
- 50 Takie uchylenie się wydaje się tym mniej dopuszczalne, że oznaczałoby ono, iż pracodawca, który mógłby w ten sposób skutecznie powoływać się na przedawnienie prawa do corocznego urlopu wypoczynkowego pracownika, nie umożliwiłby pracownikowi rzeczywistego skorzystania z tego prawa przez trzy kolejne lata.
- 51 Po drugie, gdy prawo pracownika do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego uległo przedawnieniu, pracodawca odnosi korzyść z takiej sytuacji.
- 52 W tych okolicznościach uznanie, że pracodawca może powoływać się na przedawnienie praw pracownika bez dania mu rzeczywistej możliwości skorzystania z nich, oznaczałoby dopuszczenie zachowania prowadzącego do bezpodstawnego wzbogacenia pracodawcy z naruszeniem samego celu poszanowania zdrowia pracownika, o którym mowa w art. 31 ust. 2 karty (zob. podobnie wyrok z dnia 29 listopada 2017 r., King, C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 64).
- 53 O ile prawdą jest, że pracodawca ma prawnie uzasadniony interes w tym, by nie musieć rozpatrywać wniosku o urlop lub o ekwiwalent pieniężny z tytułu niewykorzystanego corocznego płatnego urlopu odpowiadającego prawom nabytym ponad trzy lata przed złożeniem wniosku, o tyle owa zasadność tego interesu znika, gdy pracodawca, nie umożliwiwszy pracownikowi rzeczywistego skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu, sam doprowadził do sytuacji konieczności rozpatrzenia takich wniosków, z której może on skorzystać ze szkodą dla pracownika, czego ustalenie w sprawie w postępowaniu głównym należy do sądu odsyłającego.
- 54 Sytuacja taka nie jest bowiem porównywalna z sytuacją, w której Trybunał uznał prawnie uzasadniony interes pracodawcy w tym, by unikać ryzyka nadmiernej kumulacji okresów nieobecności pracownika oraz trudności związanych z organizacją pracy, jakie nieobecności te mogłyby powodować, kiedy to wydłużona nieobecność pracownika jest spowodowana jego niezdolnością do pracy z powodu choroby (zob. podobnie wyrok z dnia 22 listopada 2011 r., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, pkt 38, 39).

- 55 W okolicznościach takich jak w sprawie w postępowaniu głównym pracodawca powinien zabezpieczyć się przed opóźnionym składaniem wniosków z tytułu niewykorzystanych okresów corocznego płatnego urlopu, przestrzegając ciężących na nim wobec pracownika obowiązków w zakresie poinformowania pracownika o możliwości przedawnienia jego prawa do urlopu i wezwania go do wzięcia urlopu, co daje gwarancję pewności prawa przy jednoczesnym braku ograniczenia prawa podstawowego ustanowionego w art. 31 ust. 2 karty.
- 56 W świetle powyższych rozważań należy stwierdzić, że w sytuacji gdy pracodawca nie umożliwił pracownikowi rzeczywistego skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu nabytego w odniesieniu do danego okresu rozliczeniowego, stosowanie ogólnego terminu przedawnienia przewidzianego w § 195 BGB do wykonywania tego prawa ustanowionego w art. 31 ust. 2 karty wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia celu pewności prawa.
- 57 Z całości powyższych rozważań wynika, że na zadane pytanie należy odpowiedzieć, że art. 7 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, na mocy którego prawo do corocznego płatnego urlopu nabyte przez pracownika w odniesieniu do danego okresu rozliczeniowego ulega przedawnieniu po upływie trzyletniego terminu zaczynającego biec wraz z końcem roku, w którym to prawo powstało, jeżeli pracodawca nie umożliwił pracownikowi rzeczywistego skorzystania z tego prawa.

W przedmiocie kosztów

- 58 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (szósta izba) orzeka, co następuje:

Artykuł 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy i art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej

należy interpretować w ten sposób, że:

stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, na mocy którego prawo do corocznego płatnego urlopu nabyte przez pracownika w odniesieniu do danego okresu rozliczeniowego ulega przedawnieniu po upływie trzyletniego terminu zaczynającego biec wraz z końcem roku, w którym to prawo powstało, jeżeli pracodawca nie umożliwił pracownikowi rzeczywistego skorzystania z tego prawa.

Podpisy