

## WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)

z dnia 18 stycznia 2024 r.<sup>(\*)</sup>

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 2003/88/WE – Artykuł 7 – Artykuł 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej – Ekwiwalent pieniężny za dni niewykorzystanego urlopu wypłacany w chwili ustania stosunku pracy – Uregulowanie krajowe zakazujące wypłaty tego ekwiwalentu w wypadku wypowiedzenia umowy o pracę przez urzędnika służby cywilnej – Ograniczanie wydatków publicznych – Potrzeby organizacyjne pracodawcy publicznego

W sprawie C-218/22

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Tribunale di Lecce (sąd w Lecce, Włochy) postanowieniem z dnia 22 marca 2022 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 24 marca 2022 r., w postępowaniu:

**BU**

przeciwko

**Comune di Copertino,**

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: A. Arabadjiev, prezes izby, T. von Danwitz, P.G. Xuereb, A. Kumin i I. Ziemele (sprawozdawczynie), sędziowie,

rzecznik generalny: T. Ćapeta,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

- w imieniu BU – A. Russo, avvocata,
- w imieniu Comune di Copertino – L. Caccetta, avvocata,
- w imieniu rządu włoskiego – G. Palmieri, w charakterze pełnomocnika, którą wspierała L. Fiandaca, avvocato dello Stato,
- w imieniu Komisji Europejskiej – B.-R. Killmann i D. Recchia, w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznik generalnej na posiedzeniu w dniu 8 czerwca 2023 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 BU, byłym urzędnikiem służby publicznej Comune di Copertino (gminy Copertino, Włochy), a tą gminą w przedmiocie odmowy wypłacenia BU ekwiwalentu pieniężnego z tytułu dni corocznego płatnego urlopu niewykorzystanego w dniu ustania stosunku pracy w związku z wypowiedzeniem przez BU umowy o pracę w celu przejścia na wcześniejszą emeryturę.

## **Ramy prawne**

### ***Prawo Unii***

- 3 Motyw 4 dyrektywy 2003/88 brzmi:

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

- 4 Artykuł 7 dyrektywy 2003/88, zatytułowany „Urlop 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 włoskie***

- 5 Artykuł 36 ust. 3 włoskiej konstytucji stanowi:

„Pracownik ma prawo do cotygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego. Powyższe prawa są niezbywalne”.

- 6 Artykuł 2109 Codice civile (kodeksu cywilnego), zatytułowany „Okres odpoczynku”, stanowi w ust. 1 i 2:

„1. Pracownik ma prawo do jednego dnia odpoczynku w tygodniu, przypadającego zwykle w niedzielę.

2. Ma on również prawo do corocznego płatnego urlopu, ewentualnie ciągłego, w określonym przez pracodawcę momencie, z uwzględnieniem potrzeb przedsiębiorstwa i interesów pracownika. Długość tego okresu określa ustawa, postanowienia układów zbiorowych, zwyczaj lub zasada słuszności”.

- 7 Decreto-legge 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 (dekret z mocą ustawy nr 95 w sprawie pilnych przepisów dotyczących korekty wydatków publicznych bez zmiany usług dla obywateli, jak również środków służących wzmocnieniu kapitałowemu spółek sektora bankowego) z dnia 6 lipca 2012 r. (dodatek zwyczajny do GURI nr 156 z dnia 6 lipca 2012 r.), przekształcony w ustawę, ze zmianami, przez art. 1 ust. 1 ustawy

nr 135 z dnia 7 sierpnia 2012 r., w brzmieniu mającym zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym (zwany dalej „dekretem z mocą ustawy nr 95”), zawiera art. 5, zatytułowany „Obniżenie wydatków administracji publicznej”, który przewiduje w ust. 8:

„Urlop wypoczynkowy, okresy odpoczynku i inne przerwy od pracy przysługujące pracownikom administracji publicznej, w tym szczebla kierowniczego, objętej skonsolidowanym rachunkiem ekonomicznym administracji publicznej i określonej przez [Istituto nazionale di statistica – ISTAT (krajowy instytut statystyczny, Włochy)] zgodnie z art. 1 ust. 2 ustawy nr 196 z dnia 31 grudnia 2009 r. oraz przez niezależne organy, w tym [Commissione nazionale per le società e la borsa – Consob (krajową komisję ds. spółek i giełdy, Włochy)] powinny zostać wykorzystane zgodnie z odpowiednimi uregulowaniami tych organów administracyjnych i w żadnym wypadku nie mogą prowadzić do wypłaty ekwiwalentów pieniężnych. Przepis ten ma również zastosowanie w przypadku, gdy stosunek pracy ustaje z powodu przeniesienia, wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika, wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, emerytury i osiągnięcia granicy wieku. Ewentualne korzystniejsze przepisy wykonawcze i postanowienia umowne przestają obowiązywać z dniem wejścia w życie niniejszego dekretu z mocą ustawy. Naruszenie niniejszego przepisu, poza tym, że pociąga za sobą odzyskanie nienależnie wypłaconych kwot, powoduje odpowiedzialność dyscyplinarną i administracyjną dla odpowiedzialnego za naruszenie członka personelu kierowniczego. Niniejszy ustęp nie ma zastosowania do personelu dydaktycznego, administracyjnego, technicznego i pomocniczego, zatrudnionego do czasu zakończenia kursów lub zajęć dydaktycznych tytułem tymczasowego i okazjonalnego zastępstwa lub w charakterze nauczyciela kontraktowego, w granicach różnicy między liczbą dni urlopu, do których pracownik jest uprawniony, a liczbą dni urlopu, na wykorzystanie których danemu pracownikowi zezwolono”.

### **Postępowanie główne i pytania prejudycjalne**

- 8 W okresie od 1 lutego 1992 r. do 1 października 2016 r. BU był zatrudniony przez gminę Copertino na stanowisku „Istruttore direttivo” (kierownika technicznego ds. robót komunalnych).
- 9 Z dniem 1 października 2016 r. BU, w następstwie złożenia wypowiedzenia umowy o pracę, zaprzestał pełnienia służby celem przejścia na wcześniejszą emeryturę.
- 10 Ponieważ BU przyjął, że ma prawo do ekwiwalentu pieniężnego za 79 dni corocznego płatnego urlopu nabytego w okresie od 2013 r. do 2016 r., wniósł do Tribunale di Lecce (sądu w Lecce, Włochy), będącego sądem odsyłającym, powództwo o zapłatę ekwiwalentu pieniężnego za te niewykorzystane dni urlopu.
- 11 Gmina Copertino sprzeciwiła się temu żądaniu przed sądem odsyłającym i powołała się przy tym na art. 5 ust. 8 dekretu z mocą ustawy nr 95. Według gminy okoliczność, że BU korzystał z urlopu w 2016 r. wskazuje, że miał wiedzę na temat obowiązku wykorzystania – zgodnie z tym przepisem – dni urlopu, które nabył przed ustaniem stosunku pracy. Ponadto nie wykorzystał pozostałej części urlopu, mimo że złożył wypowiedzenie.
- 12 Sąd odsyłający wyjaśnia, że 79 niewykorzystanych dni urlopu, na które powołuje się BU, odpowiada dniom corocznego płatnego urlopu przewidzianym w dyrektywie 2003/88, z czego prawo do 55 dni powstało za lata poprzedzające 2016 r., a prawo do pozostałych – za ten ostatni rok zatrudnienia. Sąd ten dodaje, że w 2016 r. BU wykorzystał urlop odpowiadający dniom nabytym za wcześniejsze lata, które zostały przeniesione na 2013 r. i na kolejne lata. Sytuacja ta nie oznacza jednak, że zachowanie BU stanowiło nadużycie, które mogłoby odpowiadać zachowaniom, o których mowa w pkt 48 wyroku z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874).
- 13 Sąd odsyłający zauważa również, że Corte costituzionale (trybunał konstytucyjny, Włochy)

w wyroku nr 95/2016 orzekł, że art. 5 ust. 8 dekretu z mocą ustawy nr 95, mający zastosowanie do pracowników administracji publicznej, przewidujący, z zastrzeżeniem pewnych wyjątków, że za niewykorzystany płatny urlop wypoczynkowy nie przysługuje żaden ekwiwalent pieniężny, jest zgodny z zasadami zapisanymi we włoskiej konstytucji, a przy tym nie narusza zasad prawa Unii ani norm prawa międzynarodowego. Trybunał ten doszedł do takiego wniosku poprzez wskazanie kilku odstępstw od tej zasady, które nie mają znaczenia w niniejszej sprawie.

- 14 Corte costituzionale (trybunał konstytucyjny) uwzględnił zarówno konieczność ograniczania wydatków publicznych, jak i ograniczenia organizacyjne po stronie pracodawcy publicznego, i wskazał, że przepisy te mają na celu położenie kresu niekontrolowanemu korzystaniu z „rekompensaty finansowej” z tytułu niewykorzystanych urlopów oraz potwierdzenie pierwszeństwa faktycznego korzystania z urlopów. Zdaniem tego trybunału zakaz wypłaty ekwiwalentu pieniężnego uchyla się w sytuacji, gdy urlop nie został wykorzystany z przyczyn niezależnych od woli pracownika, takich jak choroba, lecz nie w wypadku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika.
- 15 Sąd odsyłający ma jednak wątpliwości co do zgodności z prawem Unii art. 5 ust. 8 dekretu z mocą ustawy nr 95, w szczególności w świetle wyroku z dnia 25 listopada 2021 r., *job-medium* (C-233/20, EU:C:2021:960), tym bardziej że cel ograniczania wydatków publicznych wynika z samego tytułu art. 5 tego dekretu z mocą ustawy, a art. 5 ust. 8 wpisuje się w ogół środków mających na celu uzyskanie oszczędności w sektorze administracji publicznej.
- 16 W tych okolicznościach Tribunale di Lecce (sąd w Lecce) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:
- „1) [Czy] art. 7 dyrektywy [2003/88] oraz art. 31 ust. 2 [karty] należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przepisom krajowym takim jak rozpatrywane w postępowaniu głównym (a mianowicie art. 5 ust. 8 dekretu z mocą ustawy nr 95 [...]), które ze względu na ograniczenie wydatków publicznych oraz ze względów organizacyjnych pracodawcy publicznego przewidują zakaz wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za urlop w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę przez osobę zatrudnioną w sektorze publicznym?
- 2) [...] w przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na [pytanie pierwsze]: czy art. 7 dyrektywy [2003/88] 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?”.

## **W przedmiocie pytań prejudycjalnych**

### ***W przedmiocie dopuszczalności***

- 17 Republika Włoska twierdzi, że pytania prejudycjalne są niedopuszczalne, ponieważ orzecznictwo Trybunału wynikające z wyroków: z dnia 20 lipca 2016 r., *Maschek* (C-341/15, EU:C:2016:576) i z dnia 6 listopada 2018 r., *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874) wskazuje jasno, w jaki sposób należy dokonywać wykładni prawa krajowego, aby była ona zgodna z prawem Unii, którą to wykładnię, przyjął Corte costituzionale (trybunał konstytucyjny). Co więcej, pytanie drugie zawiera sprzeczne twierdzenia.
- 18 W tym względzie należy najpierw przypomnieć, że w świetle regulaminu postępowania przed Trybunałem okoliczność, że sąd krajowy nie jest zobowiązany do zwrócenia się do Trybunału lub że odpowiedź na pytanie prejudycjalne miałaby być oczywista w świetle prawa Unii, nie ma żadnego wpływu na dopuszczalność takiego pytania (wyrok z dnia 25 listopada 2021 r., *job-medium*, C-233/20, EU:C:2021:960, pkt 16).

- 19 Ponadto zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału w ramach przewidzianej w art. 267 TFUE współpracy między Trybunałem a sądami krajowymi wyłącznie do sądu krajowego, przed którym toczy się spór i który musi przyjąć odpowiedzialność za mające zapaść orzeczenie sądowe, należą – przy uwzględnieniu okoliczności konkretnej sprawy – zarówno ocena, czy do wydania wyroku jest mu niezbędne uzyskanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, jak i ocena znaczenia przedstawianych Trybunałowi pytań. W związku z tym jeśli postawione pytania dotyczą wykładni prawa Unii, Trybunał jest w zasadzie zobowiązany do wydania orzeczenia (wyrok z dnia 25 listopada 2021 r., *job-medium*, C-233/20, EU:C:2021:960, pkt 17 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 20 Oznacza to, że pytania dotyczące prawa Unii korzystają z domniemania posiadania znaczenia dla sprawy. Odmowa wydania przez Trybunał orzeczenia w przedmiocie przedłożonego przez sąd krajowy pytania prejudycjalnego jest możliwa tylko wtedy, gdy jest oczywiste, że wykładnia prawa Unii, o którą wniesiono, nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym lub z przedmiotem postępowania głównego, gdy problem jest natury hipotetycznej bądź gdy Trybunał nie dysponuje informacjami w zakresie stanu faktycznego lub prawnego niezbędnymi do udzielenia użytecznej odpowiedzi na postawione mu pytania (wyrok z dnia 25 listopada 2021 r., *job-medium*, C-233/20, EU:C:2021:960, pkt 18 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 21 Zdaniem sądu odsyłającego BU nie może – zgodnie z art. 5 ust. 8 dekretu z mocą ustawy nr 95 – otrzymać ekwiwalentu pieniężnego, którego żąda, za dni corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego niewykorzystane w chwili ustania stosunku pracy, ponieważ rozwiązał ten stosunek z własnej inicjatywy. W tym kontekście poprzez swoje pytania sąd odsyłający zastanawia się nad zgodnością tego przepisu z art. 7 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty.
- 22 Postawione pytania dotyczą zatem wykładni prawa Unii i nie jest oczywiste, że wykładnia tych przepisów, o którą zwrócił się ten sąd, nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym lub z przedmiotem sporu ani że problem ma charakter hipotetyczny. Ponadto Trybunał dysponuje informacjami niezbędnymi do udzielenia użytecznej odpowiedzi na te pytania.
- 23 Przedłożone pytania są zatem dopuszczalne.

### *Co do istoty*

- 24 Poprzez oba swoje pytania, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 7 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przepisowi krajowemu, który ze względów związanych z ograniczeniem wydatków publicznych i z potrzebami organizacyjnymi pracodawcy publicznego przewiduje zakaz wypłaty ekwiwalentu pieniężnego pracownikowi z tytułu corocznego płatnego urlopu nabytego zarówno w ostatnim roku zatrudnienia, jak i w latach wcześniejszych, który to urlop nie został wykorzystany przed ustaniem stosunku pracy, w sytuacji gdy pracownik rozwiązał stosunek pracy z własnej inicjatywy i nie wykazał, że nie skorzystał z urlopu w czasie trwania tego stosunku pracy z przyczyn niezależnych od swojej woli.
- 25 Na wstępie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału prawo każdego pracownika do corocznego płatnego urlopu należy uważać za zasadę prawa socjalnego Unii Europejskiej o szczególnej wadze, od której to zasady nie może być odstępstw i którą właściwe organy krajowe mogą wprowadzić w życie tylko w granicach wyraźnie wytyczonych dyrektywą 2003/88 (zob. podobnie wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, EU:C:2018:874, pkt 19 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 26 I tak art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, który stanowi, że 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, odzwierciedla i konkretyzuje prawo podstawowe do corocznego płatnego urlopu, zapisane w art. 31 ust. 2 karty (zob. podobnie wyrok z dnia 25 listopada 2021 r., *job-medium*, C-233/20, EU:C:2021:960, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 27 W tym względzie z samego brzmienia art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 i z orzecznictwa Trybunału wynika, że to do państw członkowskich należy ustalenie w prawie krajowym warunków wykonania i wdrożenia prawa do corocznego płatnego urlopu w drodze sprecyzowania konkretnych okoliczności, w jakich pracownicy mogą korzystać z tego prawa [wyrok z dnia 22 września 2022 r., *LB (Przedawnienie prawa do corocznego płatnego urlopu)*, C-120/21, EU:C:2022:718, pkt 24 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 28 Jednakże państwa te nie mogą uzależniać od spełnienia jakichkolwiek warunków samego powstania tego prawa, które wynika bezpośrednio z tej dyrektywy (zob. podobnie wyrok z dnia 25 listopada 2021 r., *job-medium*, C-233/20, EU:C:2021:960, pkt 27 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 29 Należy dodać, że prawo do corocznego urlopu stanowi tylko jeden z dwóch aspektów prawa do corocznego płatnego urlopu jako zasady podstawowej prawa socjalnego Unii. Omawiane prawo podstawowe obejmuje zatem również prawo do uzyskania wynagrodzenia, a także, jako prawo współistotne temu prawu do corocznego „płatnego” urlopu, prawo do ekwiwalentu pieniężnego za coroczny urlop niewykorzystany do dnia ustania stosunku pracy (wyrok z dnia 25 listopada 2021 r., *job-medium*, C-233/20, EU:C:2021:960, pkt 29 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 30 W tym względzie należy przypomnieć, że w sytuacji gdy stosunek pracy ustał, faktyczne skorzystanie z corocznego płatnego urlopu, do którego pracownik ma prawo, nie jest już możliwe. Aby zapobiec sytuacji, w której ze względu na tę niemożność skorzystanie przez pracownika z tego prawa, choćby w formie pieniężnej, byłoby wykluczone, art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 ustanawia, na wypadek ustania stosunku pracy, prawo pracownika do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystane dni corocznego urlopu (wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, EU:C:2018:874, pkt 22 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 31 Trybunał orzekł, że art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 nie ustanawia żadnego warunku w zakresie przyznania prawa do ekwiwalentu pieniężnego poza, po pierwsze, ustaniem stosunku pracy, a po drugie, niewykorzystaniem przez pracownika całego corocznego urlopu, do którego miał on prawo w chwili ustania stosunku pracy (wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, EU:C:2018:874, pkt 23 i przytoczone tam orzecznictwo). Prawo to jest przyznawane bezpośrednio przez wspomnianą dyrektywę i nie może zależeć od warunków innych niż te, które są w niej wyraźnie przewidziane (wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., *Kreuziger*, C-619/16, EU:C:2018:872, pkt 22 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 32 Wynika stąd, że na gruncie art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 pracownikowi, który nie był w stanie wykorzystać całego swojego urlopu wypoczynkowego przed ustaniem stosunku pracy, przysługuje prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop. Powód ustania stosunku pracy nie ma w tym względzie żadnego znaczenia. Wobec tego okoliczność, że stosunek pracy został rozwiązany z inicjatywy pracownika, nie ma żadnego wpływu na jego prawo do otrzymania w stosownym wypadku ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, którego nie mógł wykorzystać przed ustaniem stosunku pracy (wyroki: z dnia 20 lipca 2016 r., *Maschek*, C-341/15, EU:C:2016:576, pkt 28, 29; a także z dnia 25 listopada 2021 r., *job-medium*, C-233/20, EU:C:2021:960, pkt 32, 34).
- 33 Wspomniany przepis stoi na przeszkodzie krajowym przepisom prawa lub praktyce, które przewidują, że w razie ustania stosunku pracy pracownikowi, który w szczególności ze względu na

to, że przebywał na zwolnieniu chorobowym przez całość lub część okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia, nie był w stanie wykorzystać całego corocznego urlopu wypoczynkowego, do którego miał prawo przed ustaniem tego stosunku pracy, nie wypłaca się ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop (wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, pkt 24 i przytoczone tam orzecznictwo).

34 Poza tym, przewidując, że minimalny okres corocznego płatnego urlopu nie może zostać zastąpiony ekwiwalentem pieniężnym, z wyjątkiem sytuacji, gdy stosunek pracy ustał, art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 ma w szczególności na celu zapewnienie, by pracownik mógł korzystać z rzeczywistego odpoczynku, dla zapewnienia skutecznej ochrony jego bezpieczeństwa i zdrowia (wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, pkt 33).

35 I tak art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 zasadniczo nie stoi na przeszkodzie regulacji krajowej ustanawiającej sposób wykonywania prawa do corocznego płatnego urlopu wyraźnie przyznanego przez tę dyrektywę, co obejmuje nawet utratę tego prawa po upływie okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia, pod warunkiem jednak, że pracownik, który utracił prawo do corocznego płatnego urlopu, miał faktyczną możliwość skorzystania z tego prawa przyznanego mu na mocy dyrektywy (wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, pkt 35 i przytoczone tam orzecznictwo).

36 W niniejszej sprawie z postanowienia odsyłającego wynika, po pierwsze, że pracownik nabył prawo do dni corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego za kilka okresów rozliczeniowych, które to dni, jak się wydaje, kumulowały się, a z części tych dni, które były naliczane zarówno od 2013 r., jak i w 2016 r., jeszcze nie skorzystał, gdy stosunek pracy ustał w dniu 1 października 2016 r. Po drugie, okazuje się, że na podstawie art. 5 ust. 8 dekretu z mocą ustawy nr 95 pracownikowi temu nie przysługuje prawo do ekwiwalentu pieniężnego za wszystkie te niewykorzystane dni urlopu tylko z tego powodu, że rozwiązał stosunek pracy z własnej inicjatywy w związku z przejściem na wcześniejszą emeryturę, co był w stanie przewidzieć z wyprzedzeniem.

37 W tym względzie z informacji zawartych we wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika, że zdaniem Corte costituzionale (trybunału konstytucyjnego) przepis ten służy położeniu kresu niekontrolowanemu korzystaniu z „rekompensaty finansowej” za niewykorzystany urlop. Tym samym, równoległe ze środkami ograniczania wydatków publicznych, ustanowiona przez ten przepis reguła miałaby mieć na celu potwierdzenie pierwszeństwa faktycznego korzystania z urlopów przed wypłatą ekwiwalentu pieniężnego.

38 Ten ostatni cel odpowiada celowi realizowanemu przez dyrektywę 2003/88, w szczególności jej art. 7 ust. 2, który – jak przypomniano w pkt 34 niniejszego wyroku – polega w szczególności na zapewnieniu, by pracownik mógł korzystać z rzeczywistego odpoczynku, w trosce o skuteczną ochronę jego bezpieczeństwa i zdrowia.

39 W świetle takiego celu i ponieważ art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 co do zasady nie stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu przewidującemu szczegółowe zasady wykonywania prawa do corocznego płatnego urlopu wyraźnie przyznanego przez tę dyrektywę, które obejmuje nawet utratę tego prawa po upływie okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia, dyrektywa ta nie może co do zasady zakazywać, by przepis krajowy przewidywał, że po zakończeniu takiego okresu niewykorzystane dni corocznego płatnego urlopu nie mogą już zostać zastąpione ekwiwalentem pieniężnym, w tym w przypadku późniejszego ustania stosunku pracy, w sytuacji gdy pracownik miał możliwość wykonania prawa przyznanego mu przez tę dyrektywę.

40 Powód ustania stosunku pracy nie ma zaś znaczenia z punktu widzenia prawa do ekwiwalentu pieniężnego przewidzianego w art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 (zob. podobnie wyrok z dnia

25 listopada 2021 r., job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, pkt 32, 34).

- 41 Z powyższych rozważań wynika, że rozpatrywane w postępowaniu głównym ustawodawstwo krajowe, zgodnie z jego wykładnią dokonaną przez Corte costituzionale (trybunał konstytucyjny), które ustanawia zakaz wypłaty pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego za coroczny płatny urlop wypoczynkowy niewykorzystany w chwili ustania stosunku pracy z tego powodu, że pracownik rozwiązał stosunek pracy z pracodawcą z własnej inicjatywy, wprowadza warunek wykraczający poza warunki wyraźnie przewidziane w art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 i przypomniane w pkt 31 niniejszego wyroku. Co więcej, zakaz ten obejmuje w szczególności ostatni rok zatrudnienia oraz okres rozliczeniowy, w którym stosunek pracy ustał. To ustawodawstwo krajowe ogranicza w konsekwencji prawo do ekwiwalentu pieniężnego za coroczny urlop niewykorzystany w chwili ustania stosunku pracy, które to prawo stanowi jeden z aspektów prawa do corocznego płatnego urlopu, jak wynika z orzecznictwa przytoczonego w pkt 29 niniejszego wyroku.
- 42 W tym względzie należy przypomnieć, że prawo do corocznego płatnego urlopu może zostać poddane ograniczeniom, o ile spełnione są warunki przewidziane w art. 52 ust. 1 karty, a mianowicie ograniczenia te są przewidziane ustawą, szanują istotę tego prawa oraz, z zastrzeżeniem zasady proporcjonalności, są konieczne i rzeczywiście odpowiadają celom interesu ogólnego uznawanym przez Unię [wyrok z dnia 22 września 2022 r., LB (Przedawnienie prawa do corocznego płatnego urlopu), C-120/21, EU:C:2022:718, pkt 36 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 43 W niniejszej sprawie rozpatrywane w postępowaniu głównym ograniczenie wykonywania prawa podstawowego, o którym mowa w art. 31 ust. 2 karty, jest przewidziane ustawą, a konkretnie art. 5 ust. 8 dekretu z mocą ustawy nr 95.
- 44 Co się tyczy celów realizowanych przez ustawodawcę krajowego, do których w szczególności odnoszą się pytania sądu odsyłającego, z brzmienia pytania pierwszego wynika, że cele te, wywodzące się z tytułu art. 5 dekretu z mocą ustawy nr 95, zgodnie z ich wykładnią dokonaną przez Corte costituzionale (trybunał konstytucyjny), obejmują, po pierwsze, ograniczenie wydatków publicznych, a po drugie, potrzeby organizacyjne pracodawcy publicznego, w tym racjonalne planowanie okresu urlopowego i zachęcanie stron stosunku pracy do dobrych wzorców zachowań.
- 45 W pierwszej kolejności, co się tyczy celu polegającego na ograniczeniu wydatków publicznych, wystarczy przypomnieć, że z motywu 4 dyrektywy 2003/88 wynika, iż skuteczna ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników nie może być podporządkowana względem czysto ekonomicznym (wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 66 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 46 W drugiej kolejności, co się tyczy celu związanego z potrzebami organizacyjnymi pracodawcy publicznego, należy zauważyć, że dotyczy on w szczególności racjonalnego planowania okresu urlopowego i zachęcania stron stosunku pracy do dobrych wzorców zachowań, w związku z czym może on być rozumiany w ten sposób, że skłania on pracowników do wykorzystania urlopu, odpowiadając celowi przewidzianemu w dyrektywie 2003/88, jak wynika to z pkt 38 niniejszego wyroku.
- 47 Ponadto należy przypomnieć, że państwa członkowskie nie mogą wprowadzić odstępstwa od zasady wynikającej z art. 7 dyrektywy 2003/88 w świetle art. 31 ust. 2 karty, zgodnie z którą to zasadą nabyte prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nie może wygasnąć po upływie okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia ustalonego przez prawo krajowe, w przypadku gdyby pracownik nie mógł skorzystać z tego urlopu (zob. podobnie wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, pkt 54).
- 48 Jeśli natomiast pracownik nie wystąpił o coroczny płatny urlop umyślnie i z pełną świadomością co



do konsekwencji, jakie mają z tego wynikać, po uprzednim umożliwieniu mu rzeczywistego skorzystania z prawa do tego urlopu, art. 31 ust. 2 karty nie stoi na przeszkodzie utracie tego prawa ani, w razie ustania stosunku pracy, wynikającemu z tego brakowi ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop, przy czym pracodawca nie jest zobowiązany do nakazania temu pracownikowi, aby rzeczywiście skorzystał ze wspomnianego prawa (zob. podobnie wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, pkt 56).

- 49 W tym względzie, zważywszy na bezwzględnie wiążący charakter prawa do corocznego płatnego urlopu oraz w celu zapewnienia skuteczności art. 7 dyrektywy 2003/88, pracodawca jest w szczególności zobowiązany do dopilnowania w sposób konkretny i w pełni transparentny, aby pracownik rzeczywiście był w stanie skorzystać z corocznego płatnego urlopu, poprzez skłonienie go – w razie potrzeby formalnie – do skorzystania z niego, przy jednoczesnym poinformowaniu go w sposób precyzyjny i ze stosownym wyprzedzeniem, aby urlop ten mógł jeszcze zagwarantować zainteresowanemu odpoczynek i wytchnienie, do którego ma się przyczyniać, o tym, że w przypadku niewykorzystania dni urlopu przypadną one z końcem okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia lub że nie będzie można ich zastąpić ekwiwalentem pieniężnym. Ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy (zob. podobnie wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, pkt 45, 46).
- 50 Z powyższego wynika, że jeśli pracodawca nie jest w stanie wykazać, iż dochował należytej staranności, aby pracownik rzeczywiście mógł skorzystać z przysługującego mu corocznego płatnego urlopu, czego ustalenie jest zadaniem sądu odsyłającego, należy stwierdzić, że wygaśnięcie prawa do wspomnianego urlopu wraz z upływem okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia, a w razie ustania stosunku pracy odpowiadający temu brak wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny urlop wypoczynkowy, narusza, odpowiednio, art. 7 ust. 1 i art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 oraz art. 31 ust. 2 karty (zob. podobnie wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, pkt 46, 55).
- 51 W każdym razie z informacji zawartych we wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika, że zakaz wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystane dni corocznego płatnego urlopu obejmuje prawo do dni urlopu, które zostało nabyte w trakcie bieżącego ostatniego roku zatrudnienia.
- 52 Z uwagi na powyższe odpowiedź na postawione pytania jest następująca: art. 7 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przepisowi krajowemu, który ze względów związanych z ograniczeniem wydatków publicznych i z potrzebami organizacyjnymi pracodawcy publicznego przewiduje zakaz wypłaty ekwiwalentu pieniężnego pracownikowi z tytułu corocznego płatnego urlopu nabytego zarówno w ostatnim roku zatrudnienia, jak i w latach wcześniejszych, który to urlop nie został wykorzystany przed ustaniem stosunku pracy, w sytuacji gdy pracownik rozwiązał stosunek pracy z własnej inicjatywy i nie wykazał, że nie skorzystał z urlopu w czasie trwania tego stosunku pracy z przyczyn niezależnych od swojej woli.

### **W przedmiocie kosztów**

- 53 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 (pierwsza 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 oraz art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przepisowi krajowemu, który ze względów związanych z ograniczeniem wydatków publicznych i z potrzebami organizacyjnymi pracodawcy publicznego przewiduje zakaz wypłaty ekwiwalentu pieniężnego pracownikowi z tytułu corocznego płatnego urlopu nabytego zarówno w ostatnim roku zatrudnienia, jak i w latach wcześniejszych, który to urlop nie został wykorzystany przed ustaniem stosunku pracy, w sytuacji gdy pracownik rozwiązał stosunek pracy z własnej inicjatywy i nie wykazał, że nie skorzystał z urlopu w czasie trwania tego stosunku pracy z przyczyn niezależnych od swojej woli.**

Podpisy

---

\* Język postępowania: włoski.