



Prof. dr hab. Leszek Mitrus

Uniwersytet Jagielloński, Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1308-7358>).

Prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i skutek horyzontalny Karty praw podstawowych Unii Europejskiej: wprowadzenie i wyrok Trybunału Sprawiedliwości z 6.11.2018 r., sprawy połączone C-569/16 i C-570/16, Stadt Wuppertal przeciwko Marii Elisabeth Bauer oraz Volker Willmeroth przeciwko Martinie Broßonn

Słowa kluczowe: Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, dyrektywa 2003/88, urlop wypoczynkowy, skutek horyzontalny KPP, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

Artykuł 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej¹ gwarantuje pracownikom prawo do urlopu wypoczynkowego. Na poziomie prawa wtórnego uprawnienie to jest przedmiotem art. 7 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z 4.11.2003 r. 2003/88 w sprawie niektórych aspektów organizacji czasu pracy². Trybunał Sprawiedliwości konsekwentnie podkreśla, że prawo do corocznego płatnego urlopu jest zasadą prawa socjalnego Unii Europejskiej o szczególnym znaczeniu, a zakres tego uprawnienia nie może być interpretowany zawężająco. W wyroku z 6.11.2018 r., sprawy połączone C-569/16 i C-570/16, Stadt Wuppertal przeciwko Marii Elisabeth Bauer oraz Volker Willmeroth przeciwko Martinie Broßonn³, TS opowiedział się za możliwością dziedziczenia prawa do ekwiwalentu za urlop niewykorzystany przez pracownika wskutek jego śmierci. Co ważniejsze, TS uznał, że art. 31 ust. 2 KPP wywiera bezpośredni skutek horyzontalny. Przepis może być zatem podstawą roszczeń w sporze między jednostkami, *ad casum* spadkobierczynią zmarłego pracownika oraz pracodawcą prywatnym. Konkluzja TS wzmacnia efektywność prawa do urlopu wypoczynkowego, choć nie może być automatycznie przenoszona na inne prawa pracownicze uwzględnione w KPP.

1. Uwagi wprowadzające

Karta praw podstawowych Unii Europejskiej zawiera tytuł IV „Solidarność” dotyczący szeroko rozumianych praw społecznych. Wyodrębnienie jednostki redakcyjnej poświęconej tej problematyce wzmacnia widoczność praw społecznych oraz stanowi zwińczenie ich wcześniejszej ewolucji w procesie integracji

Europejskiej. Uznanie praw społecznych za podstawowe prawa Unii Europejskiej i włączenie ich do prawa traktatowego jest dopełnieniem podstaw aksjologicznych Unii oraz określeniem wytycznych dla jej polityki socjalnej⁴. Prawa uwzględnione w KPP wytyczają kierunki aktywności legislacyjnej prawodawcy unijnego oraz ustawodawców krajowych, są wyznacznikiem oceny zgodności prawa wewnętrznego ze standardami unijnymi, a także stanowią przesłankę interpretacyjną wykładni

¹ Wersja skonsolidowana Dz.Urz. UE C 202 z 2016 r., s. 389 – dalej KPP.

² Dz.Urz. UE L 299, s. 9 – dalej dyrektywa 2003/88.

³ EU:C:2018:871 – dalej wyrok C-569/16, Bauer.

⁴ M. Seweryński, *Ewolucja praw socjalnych w Unii Europejskiej*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2016/8, s. 32.

przepisów prawa unijnego oraz krajowego. Należy podkreślić, że efektywność praw społecznych uznanych w prawie międzynarodowym lub unijnym jest z reguły uzależniona od przyjęcia odpowiednich regulacji na poziomie krajowym, np. w sferze warunków zatrudnienia, ubezpieczeń społecznych lub opieki zdrowotnej⁵.

W swojej judykaturze TS wypowiadał się zarówno w kwestii dopuszczalności stosowania KPP na gruncie prawa pracy, jak i możliwości egzekwowania przez zainteresowane podmioty praw uwzględnionych w tytule IV KPP. Przedmiotem niniejszego opracowania jest wyrok C-569/16, Bauer. Rozstrzygnięcie dotyczyło odmowy wypłacenia spadkobiercom zmarłych pracowników ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy niewykorzystany wskutek ich śmierci. Trybunał stanął na stanowisku, że art. 31 ust. 2 KPP wywiera horyzontalny skutek bezpośredni. Konkluzję tę TS powtórzył w wyroku z 6.11.2018 r., C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV przeciwko Tetsujemu Shimizu⁶. Rozstrzygnięcie dotyczyło odmowy wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy niewykorzystany przed ustaniem stosunku pracy w sytuacji, gdy pracownik nie złożył wcześniej wniosku o udzielenie mu urlopu w danym okresie rozliczeniowym. Obydwa wyroki zostały wydane tego samego dnia, przy czym drugie ze wskazanych orzeczeń zostanie tylko skrótowo zasygnalizowane.

2. Stan prawny

Urlop wypoczynkowy jest przedmiotem pierwotnego oraz wtórnego prawa Unii. Dla niniejszych rozważań kluczowe znaczenie ma art. 31 KPP (należyte i sprawiedliwe warunki pracy). W świetle art. 31 ust. 1 KPP każdy pracownik ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność. Z kolei na gruncie ust. 2 każdy pracownik ma prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu. Warto zauważyć, że art. 31 ust. 1 KPP w kontekście „warunków pracy” nawiązuje *expressis verbis* m.in. do godności. Przepis konkretyzuje zatem w sferze prawa pracy art. 1 KPP, który przewiduje, że godność człowieka jest nienaruszalna oraz musi być szanowana i chroniona. Z kolei w świetle art. 31 ust. 2 KPP urlop wypoczynkowy jest postrzegany jako element szeroko rozumianego prawa do odpoczynku. Co istotne, przepis nie odwołuje się do realizacji analizowanego uprawnienia „zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i przepisami krajowymi”, chociaż takie odniesienia są charakterystyczne dla niektórych innych praw pracowniczych uwzględnionych w KPP⁷.

Charakter prawny i znaczenie art. 31 KPP są przedmiotem dyskusji w doktrynie⁸. Przykładowo T. Blanke zauważył, że gwarancje zamieszczone w tym przepisie wykraczają poza

sformułowanie ogólnych wytycznych programowych. Przekształcają one ogólny cel prawa pracy w prawo podmiotowe oraz podnoszą je do rangi prawa fundamentalnego⁹. K. Lörcher zwrócił uwagę, że prawo do corocznego płatnego urlopu jest prawem fundamentalnym oraz stanowi integralną część europejskiego modelu społecznego, co odróżnia go od innych systemów, np. Stanów Zjednoczonych lub Japonii¹⁰. Z kolei zdaniem Rzecznika Generalnego E. Tancheva ze względu na związek art. 31 KPP oraz art. 1 KPP w kontekście godności człowieka, chodzi o postanowienie „o bardzo istotnej wadze i znaczeniu normatywnym. Postanowienie to można *de facto* postrzegać jako ustanawiające najbardziej podstawowe z praw dotyczących pracy zawartych w KPP¹¹. Nie kwestionując istotnej rangi analizowanego przepisu, uważam jednak, że stwierdzenie Rzecznika Generalnego idzie zbyt daleko. Trudno bowiem zaakceptować stanowisko, że prawo do godnych warunków pracy i urlopu wypoczynkowego bezwarunkowo przewyższa znaczenie zakazu pracy dzieci (art. 32 KPP) czy też prawa do płatnego urlopu macierzyńskiego po urodzeniu lub przysposobieniu dziecka (art. 33 ust. 2 KPP). Jednocześnie nie ulega wątpliwości, że zagwarantowanie prawa do odpoczynku ma zasadnicze znaczenie dla ochrony godności pracownika oraz jego życia i zdrowia, a TS w swoim orzecznictwie konsekwentnie podkreśla fundamentalny charakter prawa do urlopu wypoczynkowego¹².

Na szczeblu prawa wtórnego należy wskazać dyrektywę 2003/88. Instrument ten przewiduje minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy, a jednym z elementów objętych jego zakresem przedmiotowym jest coroczny urlop wypoczynkowy. 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 i/lub w praktyce krajowej. Artykuł 7 ust. 2 dyrektywy przewiduje, że minimalny okres corocznego płatnego urlopu nie może być zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem przypadku gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu. Wskazany przepis umożliwia zrekonstruowanie podstawowych cech urlopu wypoczynkowego w świetle prawa unijnego. Po pierwsze, wymiar urlopu nie może być krótszy niż cztery tygodnie. Po drugie, chodzi o płatne zwolnienie z obowiązku wykonywania pracy. Po trzecie, urlop powinien być udzielany regularnie w każdym roku. Po czwarte, pracownikowi należy zapewnić możliwość faktycznego skorzystania z czasu wolnego, który to czas można zastąpić ekwiwalentem pieniężnym wyłącznie w razie ustania stosunku pracy¹³.

5 Szerzej L. Mitrus, *Prawa społeczne w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej*, „Państwo i Prawo” 2013/7, s. 16 i n. oraz cytowane tam piśmiennictwo.

6 EU:C:2018:874 – dalej wyrok C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft.

7 Należy zwrócić uwagę na art. 27 KPP (prawo pracowników do informacji i konsultacji w ramach przedsiębiorstwa), art. 28 KPP (prawo do rokowań i działań zbiorowych) oraz art. 30 KPP (ochrona w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy).

8 Analizę charakteru prawnego przedmiotowego przepisu zob. L. Mitrus [w:] *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, red. A. Wróbel, Warszawa 2020, art. 31, s. 886 i n.

9 T. Blanke, *Fair and just working conditions (Article 31)* [w:] *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights*, red. B. Bercusson, Baden-Baden 2006, s. 359.

10 K. Lörcher, *Fair and Just Working Conditions* [w:] *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation*, red. F. Dorssemont, K. Lörcher, S. Clauwaert, M. Schmitt, Oxford-London-New York-New Delhi-Sydney 2019, s. 559.

11 Opinia Rzecznika Generalnego E. Tancheva z 8.06.2017 r., C-214/16, Conley King przeciwko The Sash Window Workshop Ltd, Richardowi Dollarowi, EU:C:2017:439, pkt 36.

12 Omówienie orzecznictwa w tym zakresie zob. L. Mitrus [w:] *Karta Praw...*, art. 31, s. 897 i n.

13 Szerzej zob. L. Mitrus, *Working Time Directive* [w:] *EU Labour Law. A Commentary*, red. C. Hiessl, Alphen aan den Rijn 2025, s. 928 i n.

Artykuł 7 dyrektywy 2003/88 jest przedmiotem bardzo obszernego orzecznictwa TS¹⁴. Trybunał konsekwentnie stoi na stanowisku, że cel urlopu jest dwójaki: umożliwienie pracownikowi odpoczynku oraz zapewnienie mu okresu wytchnienia i wolnego czasu¹⁵. Odnosząc się do relacji między KPP a dyrektywą 2003/88, TS podkreślił, że prawo do corocznego płatnego urlopu należy postrzegać jako zasadę prawa socjalnego Unii o szczególnej wadze, której wdrażanie przez właściwe organy krajowe może być dokonywane tylko w granicach wyraźnie określonych w samej dyrektywie 2003/88. Prawo do corocznego płatnego urlopu, jako zasada prawa socjalnego Unii Europejskiej, ma szczególne znaczenie, przejawiające się w tym, że prawo to zostało wyraźnie zapisane w art. 31 ust. 2 KPP. Artykuł 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 odzwierciedla i konkretyzuje prawo podstawowe do corocznego płatnego urlopu zapisane w KPP. W istocie, podczas gdy art. 31 ust. 2 KPP gwarantuje prawo każdego pracownika do okresu corocznego płatnego urlopu, art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 wprowadza tę zasadę w życie poprzez ustalenie długości wspomnianego okresu¹⁶. Zdaniem TS art. 7 ust. 1 oraz ust. 2 dyrektywy 2003/88 wywierają skutek bezpośredni¹⁷.

Państwa członkowskie mają pewną swobodę w zakresie regulowania sposobu wykonywania prawa do corocznego płatnego urlopu. Obejmuje to np. planowanie okresów urlopu, ewentualny obowiązek pracowników dotyczący wcześniejszego powiadomienia pracodawcy o zamierzonym czasie urlopu, wymóg świadczenia pracy w minimalnym okresie przed skorzystaniem z urlopu, kryteria obliczenia częściowego wymiaru prawa do corocznego urlopu wypoczynkowego w przypadku okresu zatrudnienia krótszego niż rok¹⁸. Należy zatem stwierdzić, że art. 31 ust. 2 KPP przyznaje pracownikom bezwarunkowe prawo do urlopu wypoczynkowego. Artykuł 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 wskazuje minimalny wymiar urlopu, natomiast reguły korzystania z niego mogą zostać sprecyzowane przez państwa członkowskie.

Wyrok C-569/16, Bauer, dotyczy ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. A. Bigaj zauważa, że z teoretycznego punktu widzenia fundamentalną regułą jest wykorzystanie urlopu w naturze, czyli przyznanie pracownikowi czasu wolnego w odpowiednim wymiarze. Możliwość zastępczej wypłaty świadczenia o charakterze majątkowym jest wyjątkiem ograniczonym do jednego tylko przypadku, jakim jest ustanie stosunku pracy¹⁹. Inaczej mówiąc, prawo do ekwiwalentu

pieniężnego ma charakter wtórny względem prawa do urlopu wypoczynkowego, którego zasadniczym celem jest regeneracja sił pracownika. W prawie unijnym założenie to odzwierciedla wspomniany art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88, a w ustawodawstwie polskim – art. 171 § 1 ustawy z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy²⁰.

Trybunał stwierdził, że celem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany należny urlop coroczny jest uniknięcie sytuacji, w której ustanie stosunku pracy uniemożliwiające skorzystanie z corocznego płatnego urlopu spowodowałoby niemożność skorzystania przez pracownika z tego prawa, choćby w formie pieniężnej²¹. Dyrektywa 2003/88 określa dwa warunki dotyczące uprawnienia do ekwiwalentu pieniężnego: po pierwsze, ustanie stosunku pracy, a po drugie, niewykorzystanie przez pracownika całego corocznego urlopu, do którego miał on prawo w chwili ustania tego stosunku. W dyrektywie nie nałożono żadnych dodatkowych warunków. W szczególności TS orzekł, że nie wymaga się wcześniejszego złożenia wniosku przez pracownika²². Ponadto zdaniem TS art. 7 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie krajowym przepisom prawa lub praktyce, które stanowią, iż prawo do corocznego płatnego urlopu wygasa, a prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop nie powstaje, w sytuacji gdy stosunek pracy ustaje wskutek śmierci pracownika²³.

Na tle wcześniejszego orzecznictwa nowym wątkiem wyroku C-569/16, Bauer, jest analiza, czy ekwiwalent za urlop niewykorzystany przez zmarłego pracownika wchodzi w skład masy spadkowej, a także – co dla unijnego prawa pracy ma dalej idące skutki – rozstrzygnięcie, czy art. 31 ust. 2 KPP może stanowić podstawę roszczeń w sporach między podmiotami prywatnymi.

3. Stan faktyczny i rozstrzygnięcie TS

Maria Elisabeth Bauer jako jedyna następczyni prawna zmarłego męża wystąpiła przeciwko Miastu Wuppertal o przyznanie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy przysługujący jej mężowi w dniu śmierci. Z takim samym wnioskiem wystąpiła Martina Broßonn jako jedyna spadkobierczyni swojego męża zatrudnionego przez Volkera Willmerotha. Obydwaj pracodawcy odmówili wypłaty świadczenia. Odmowa była uzasadniona faktem, że na gruncie ustawodawstwa niemieckiego w razie ustania stosunku pracy ze względu na śmierć pracownika, prawo do corocznego płatnego urlopu wygasa z mocą wsteczną i nie może prowadzić do powstania prawa do ekwiwalentu pieniężnego oraz jego przeniesienia na następców prawnych zmarłego pracownika w drodze dziedziczenia.

Następnie Maria E. Bauer oraz Martina Broßonn wystąpiły, każda z osobna, do właściwego sądu pracy z powództwem o wypłatę ekwiwalentów za niewykorzystany urlop. Powództwa zostały uwzględnione przez sądy dwóch instancji, ale pozwani pracodawcy wnieśli skargi rewizyjne do Federalnego Sądu Pracy (Bundesarbeitsgericht). Sąd ten powziął wątpliwość, czy art. 7 dyrektywy 2003/88 sprzeciwia się uregulowaniu krajowemu, zgodnie z którym ekwiwalent pieniężny nie wchodzi w skład

14 Zob. zwłaszcza Komisja Europejska, Komunikat wyjaśniający w sprawie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z 4.11.2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, 2023/C 143/06, s. 43 i n. Rozstrzygnięcia TS omawiają również J. Popma, T. Jaspers, *Occupational Health and Safety and Working Time* [w:] *European Labour Law*, red. T. Jaspers, F. Pennings, S. Peters, Cambridge–Antwerp–Chicago 2024, s. 649 i n.

15 Np. wyrok TS z 20.01.2009 r., sprawy połączone C-350/06 i C-520/06, Gerhard Schultz-Hoff przeciwko Deutsche Rentenversicherung Bund i Stringer i in. przeciwko Her Majesty's Revenue and Customs, EU:C:2009:18, pkt 25 – dalej wyrok C-350/06, Schultz-Hoff i in.

16 Np. wyrok TS z 14.12.2023 r., C-206/22, TF przeciwko Sparkasse Südpfaffing, EU:C:2023:984, pkt 26–27.

17 Orzecznictwo TS dotyczące tej kwestii – zob. np. Komisja Europejska, Komunikat wyjaśniający w sprawie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z 4.11.2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, 2023/C 143/06, s. 50.

18 Komisja Europejska, Komunikat wyjaśniający w sprawie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z 4.11.2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, 2023/C 143/06, s. 46.

19 A. Bigaj, *Prawo do urlopu wypoczynkowego*, Warszawa 2015, s. 122.

20 Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.

21 Np. wyrok C-350/06, Schultz-Hoff i in., pkt 56.

22 Wyrok TS z 12.06.2014 r., C-118/13, Gülay Bollacke przeciwko K + K Klaas & Kock B.V. & Co. KG, EU:C:2014:1755, pkt 23 i 27–28 – dalej wyrok C-118/13, Bollacke.

23 Wyrok C-118/13, Bollacke, pkt 24. Zob. również L. Mitrus, *Working Time Directive...*, s. 935 i n.

masy spadkowej po zmarłym pracowniku. Sąd odsyłający zwrócił uwagę, że cel urlopu wypoczynkowego nie jest możliwy do zrealizowania po śmierci pracownika. Sąd ten powziął wątpliwość, czy można przyjąć, że prawo do urlopu oraz ekwiwalentu wygasają w razie śmierci pracownika. Odmienne interpretacja sugerowałaby, że minimalny coroczny płatny urlop zagwarantowany przez dyrektywę 2003/88 i KPP ma również na celu zapewnienie ochrony spadkobiercom zmarłego pracownika. Powstaje również pytanie, czy art. 7 dyrektywy 2003/88 lub art. 31 ust. 2 KPP mogą skutkować zobowiązaniem pracodawcy do wypłaty spadkobiercom zmarłych pracowników ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, biorąc przy tym pod uwagę okoliczność, że w sprawie C-670/16 spór toczy się między dwoma podmiotami prywatnymi.

Federalny Sąd Pracy zwrócił się do TS z dwoma pytaniami prejudycjalnymi. Po pierwsze, czy art. 7 dyrektywy 2003/88 lub art. 31 ust. 2 KPP przyznają spadkobiercy pracownika zmarłego w czasie trwania stosunku pracy prawo do wyrównania finansowego za minimalny coroczny urlop przysługujący pracownikowi przed śmiercią, co jest wykluczone na mocy odpowiednich przepisów prawa krajowego? Po drugie, w razie odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze: czy ma to zastosowanie również wtedy, gdy stosunek pracy wiązał dwie osoby prywatne?

Nawiązując do wyroku C-118/13, Bollacke, TS przypomniał, że nie jest dopuszczalne uregulowanie krajowe, zgodnie z którym prawo do urlopu wypoczynkowego wygasa, a prawo do ekwiwalentu nie powstaje w sytuacji, gdy stosunek pracy ustaje wskutek śmierci pracownika. W niniejszej sprawie wątpliwości sądu odsyłającego wynikają z faktu, że cele corocznego płatnego urlopu, polegające na umożliwieniu pracownikowi odpoczynku oraz zapewnieniu mu okresu wytchnienia i wolnego czasu, nie są możliwe do osiągnięcia gdy dana osoba umiera²⁴.

Trybunał zwrócił m.in. uwagę, że zamieszczone w art. 7 dyrektywy 2003/88 sformułowanie „coroczny płatny urlop” oznacza, iż w trakcie urlopu pracownikowi musi być wypłacane wynagrodzenie. Urlop ten nie może być zastąpiony ekwiwalentem pieniężnym, z wyjątkiem sytuacji gdy stosunek pracy ustał. Celem przepisu jest zapewnienie, by pracownik mógł korzystać z rzeczywistego odpoczynku, w trosce o skuteczną ochronę jego bezpieczeństwa i zdrowia. Śmierć pracownika skutkuje pozbawieniem go możliwości skorzystania z czasu odpoczynku i wytchnienia. Nie można jednak przyjąć, że taka okoliczność prowadzi retroaktywnie do całkowitej utraty nabytego prawa, które obejmuje też drugi aspekt o równorzędnym znaczeniu, jakim jest uzyskanie wynagrodzenia. Wygaśnięcie prawa do urlopu lub ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w razie ustania stosunku pracy naruszałoby samą istotę tego prawa. Prawo do pieniężnego odszkodowania, w wypadku gdy stosunek pracy ustał wskutek śmierci pracownika, jest niezbędne do zapewnienia skuteczności prawa do corocznego płatnego urlopu przyznawanego pracownikowi.²⁵

W dalszej kolejności TS podkreślił, że rozpatrywane uregulowanie krajowe wykonuje dyrektywę 2003/88, zatem w postępowaniu głównym można stosować art. 31 ust. 2 KPP²⁶. Z samego

brzmienia tego przepisu wynika, że gwarantuje on „prawo” każdego pracownika do „corocznego płatnego urlopu”. Państwa członkowskie nie mogą podjąć decyzji, że ustanie stosunku pracy wskutek śmierci pracownika z mocą wsteczną pociąga za sobą całkowitą utratę prawa do corocznego płatnego urlopu nabytego przez pracownika, takie prawo bowiem obejmuje, poza prawem do urlopu jako takiego, drugi aspekt o równorzędnym znaczeniu, a mianowicie prawo do uzyskania płatności obejmującej uiszczenie zainteresowanemu albo jego następcom prawnym ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop. Gdy stosunek pracy ustaje wskutek śmierci pracownika, to nie tylko z art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88, lecz także z art. 31 ust. 2 KPP wynika, iż aby zapobiec utracie z mocą wsteczną podstawowego prawa do corocznego płatnego urlopu nabytego przez zmarłego pracownika, w tym w jego aspekcie majątkowym, prawo pracownika do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop jest przenoszona w drodze dziedziczenia na jego następców prawnych²⁷.

Następnie w nawiązaniu do wcześniejszej judykatury TS odniósł się do możliwości przeprowadzenia wykładni prawa krajowego zgodnej z art. 7 dyrektywy 2003/88 oraz art. 31 ust. 2 KPP²⁸. Stwierdził, że jeśli *ad casum* ta metoda zapewnienia efektywności prawa unijnego w ocenie sądu krajowego nie może znaleźć zastosowania, to należy rozważyć kwestię bezpośredniej skuteczności analizowanych regulacji. Zdaniem TS art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 wywiera skutek bezpośredni. Omawiany przepis nie ustanawia żadnego warunku w zakresie przyznania prawa do ekwiwalentu pieniężnego poza, po pierwsze, ustaniem stosunku pracy, a po drugie, niewykorzystaniem przez pracownika całego corocznego urlopu, do którego miał on prawo w chwili ustania tego stosunku. Prawo to jest przyznawane bezpośrednio przez wspomnianą dyrektywę i nie może zależeć od warunków innych niż te, które zostały w owej dyrektywie wyraźnie przewidziane²⁹. W sprawie C-569/16, pracodawca zmarłego męża M.E. Bauer jest organem lokalnej władzy publicznej. Ponieważ art. 7 dyrektywy 2003/88 spełnia warunki wywołania skutku bezpośredniego, to sądy krajowe są zobowiązane do odstąpienia od stosowania przepisów krajowych, które wykluczają uzyskanie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop przez następców prawnych zmarłego pracownika³⁰.

Trybunał podniósł również, że sprawa C-570/16 dotyczy sporu pomiędzy spadkobierczynią zmarłego pracownika a pracodawcą prywatnym. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem TS dyrektywa nie może sama z siebie tworzyć obowiązków po stronie jednostki, a zatem nie można się na dyrektywę – jako taką – powoływać przeciwko tej jednostce (w przedmiotowym sporze – przeciwko pracodawcy prywatnemu). Tym samym nawet jasny, precyzyjny i bezwarunkowy przepis dyrektywy mający na celu przyznanie jednostkom praw lub nałożenie na nie obowiązków nie może być jako taki stosowany w ramach sporu zawisłego wyłącznie pomiędzy jednostkami³¹.

W dalszej kolejności TS zbadał, czy art. 31 ust. 2 KPP może być powoływany w sporze między jednostkami, jak ma to miejsce w sprawie C-570/16, której przedmiotem jest spór między

24 Wyrok C-569/16, Bauer, pkt 36–37.

25 Wyrok C-569/16, Bauer, pkt 38–50.

26 Należy przypomnieć, że zgodnie z art. 51 ust. 1 KPP postanowienia tego aktu prawnego mają zastosowanie do instytucji, organów i jednostek organizacyjnych Unii, przy poszanowaniu zasady pomocniczości, oraz do państw członkowskich wyłącznie w zakresie, w jakim stosują one prawo Unii.

27 Wyrok C-569/16, Bauer, pkt 51–63.

28 Wyrok C-569/16, Bauer, pkt 65–69.

29 Wyrok C-569/16, Bauer, pkt 70–73.

30 Wyrok C-569/16, Bauer, pkt 74–75.

31 Wyrok C-569/16, Bauer, pkt 76–78.

pracodawcą prywatnym a spadkobierczynią zmarłego pracownika. Trybunał podkreślił, że prawo do corocznego płatnego urlopu stanowi podstawową zasadę prawa socjalnego Unii, a także jest przedmiotem instrumentów przyjętych przez Radę Europy oraz Międzynarodową Organizację Pracy. Artykuł 7 dyrektywy Rady nr 93/104/WE z 23.11.1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy³² i art. 7 dyrektywy 2003/88 nie ustanowiły same z siebie prawa do corocznego płatnego urlopu, mającego swoje źródło w różnych instrumentach międzynarodowych i posiadającego, jako podstawowa zasada socjalnego prawa Unii, charakter bezwzględnie wiążący ponieważ omawiana podstawowa zasada obejmuje, prawo do corocznego „płatnego” urlopu jako takie oraz prawo, współistotne poprzedniemu, do ekwiwalentu pieniężnego za coroczny urlop, który nie został wykorzystany do momentu ustania stosunku pracy³³.

Odnosząc się do art. 31 ust. 2 KPP, Trybunał stwierdził, że przepis ten stanowi w sposób bezwzględnie wiążący, że „każdy pracownik” ma „prawo” „do corocznego płatnego urlopu”, nie odsyłając w tym względzie do „przypadków i na warunkach przewidzianych w prawie Unii oraz ustawodawstwach i praktykach krajowych”. Prawo do corocznego płatnego urlopu ma – w odniesieniu do samego swojego istnienia – zarówno charakter imperatywny, jak i bezwarunkowy, a to istnienie nie wymaga uszczegółowienia w przepisach prawa Unii ani prawa krajowego, które mają jedynie określać dokładny czas trwania corocznego urlopu oraz, w stosownych przypadkach, niektóre warunki korzystania z tego prawa. Z tego wynika, że omawiany przepis jest wystarczający, aby samoistnie przyznawać pracownikom prawo, na które – jako takie – mogą się oni powoływać w sporze z ich pracodawcą w sytuacji objętej prawem Unii i podlegającej w efekcie zakresowi stosowania KPP³⁴.

Dalsza część wyroku została poświęcona możliwości wywarcia przez art. 31 ust. 1 KPP horyzontalnego skutku bezpośredniego w odniesieniu do pracodawców prywatnych. Artykuł 51 ust. 1 KPP stanowi, że jej postanowienia mają zastosowanie do instytucji, organów i jednostek organizacyjnych Unii, zgodnie z zasadą pomocniczości, oraz do państw członkowskich tylko wtedy, gdy wdrażają one prawo Unii, ale przepis ten nie odnosi się do kwestii, czy takie osoby mogą, w stosownych przypadkach, być bezpośrednio związane niektórymi postanowieniami KPP, a zatem nie można go interpretować w ten sposób, że systematycznie wyklucza taką ewentualność. Okoliczność, że niektóre przepisy prawa pierwotnego mają zastosowanie w pierwszej kolejności do państw członkowskich, nie wyklucza, że mogą one znajdować zastosowanie w stosunkach między jednostkami. W odniesieniu do art. 31 ust. 2 KPP należy podkreślić, że prawo każdego pracownika do corocznego płatnego urlopu implikuje – ze względu na swój charakter – odpowiedni obowiązek ze strony pracodawcy, a mianowicie przyznania takich okresów płatnego urlopu. Jeśli sąd odsyłający nie mógłby zinterpretować uregulowania krajowego w taki sposób, aby zapewnić zgodność z art. 31 ust. 2 KPP, będzie musiał – jak w sprawie C-570/16 – zapewnić w ramach swojej właściwości ochronę prawną wynikającą z omawianego przepisu oraz zagwarantować pełną skuteczność tego artykułu, w razie

konieczności poprzez odstąpienie od stosowania wspomnianego uregulowania krajowego³⁵.

W konkluzji TS stwierdził po pierwsze, że art. 7 dyrektywy 2003/88 stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, zgodnie z którym w razie ustania stosunku pracy z powodu śmierci pracownika nabyte prawo do urlopu wypoczynkowego wygasa i nie powstaje prawo do ekwiwalentu pieniężnego, które mogłoby zostać przeniesione na następców prawnych pracownika w drodze dziedziczenia. Po drugie, gdy nie jest możliwe dokonanie wykładni uregulowania krajowego, w sposób zapewniający jego zgodność z art. 7 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 KPP, sąd krajowy musi odstąpić od stosowania wspomnianego uregulowania krajowego i zapewnić, aby następcy prawnemu zmarłego pracownika przyznać na koszt pracodawcy ekwiwalent pieniężny za urlop niewykorzystany przez pracownika przed jego śmiercią. Obowiązek ten spoczywa na sądzie krajowym na mocy art. 7 dyrektywy 2003/88 oraz art. 31 ust. 2 KPP w przypadku, gdy spór dotyczy następcy prawnego i pracodawcy posiadającego status organu władzy publicznej, oraz na mocy drugiego z tych przepisów, w przypadku gdy spór powstaje między następcą prawnym a pracodawcą prywatnym.

4. Znaczenie wyroku C-569/16, Bauer

W analizowanym orzeczeniu TS kontynuował ustabilizowaną we wcześniejszej judykaturze szeroką interpretację unijnych przepisów dotyczących urlopu wypoczynkowego. Punktem wyjścia było utrwalone założenie, że prawo do corocznego płatnego urlopu jest zasadą prawa socjalnego Unii o szczególnej wadze, która ma swoje umocowanie w KPP oraz od której nie może być odstępstw, zaś wykładnia niekorzystna dla pracownika jest niedopuszczalna. Ponadto wskazówką interpretacyjną dla TS mogą być instrumenty Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące urlopu wypoczynkowego³⁶. Prawo do urlopu obejmuje czas wolny umożliwiający odpoczynek oraz regenerację sił, a także aspekt majątkowy, w skład którego wchodzi wynagrodzenie urlopowe oraz – w razie niewykorzystania urlopu przed ustaniem stosunku pracy – ekwiwalent pieniężny. Co istotne dla omawianego wyroku, w świetle orzecznictwa TS prawo do tego ekwiwalentu nie może wygasnąć wraz z ustaniem stosunku pracy.

Wyrok C-569/16, Bauer, prezentuje bardzo szerokie rozumienie prawa do urlopu wypoczynkowego na gruncie prawa unijnego, jako obejmujące m.in. prawo następców prawnych zmarłego pracownika do dziedziczenia ekwiwalentu za urlop niewykorzystany przed jego śmiercią. Ważna jest okoliczność, że zdaniem TS wygaśnięcie nabytego prawa do urlopu lub prawa do wypłaty odpowiadającego mu ekwiwalentu za urlop niewykorzystany naruszałoby samą istotę tego prawa. Konsekwentnie prawo do pieniężnego odszkodowania, gdy stosunek pracy ustał wskutek śmierci pracownika, jest niezbędne do zapewnienia skuteczności prawa do corocznego płatnego urlopu³⁷.

35 Wyrok C-569/16, Bauer, pkt 87–91.

36 Szerzej zob. F. Pennings, *The role of ILO principles on annual leave in the case law of the Court of Justice*, „European Labour Law Journal” 3/2025, s. 325 i n.

37 Wyrok C-569/16, Bauer, pkt 49–50. Szerzej w kwestii istoty podstawowego prawa do urlopu wypoczynkowego zob. K. Lenaerts, J.A. Gutiérrez-Fons,

32 Dz.Urz. WE L 307, s. 18, ze zm. – akt utracił moc.

33 Wyrok C-569/16, Bauer, pkt 79–83.

34 Wyrok C-569/16, Bauer, pkt 84–86.

W wyroku C-596/16, Bauer, walor nowości mają uwagi TS dotyczące efektywności prawa do corocznego płatnego urlopu na gruncie prawa unijnego. W obydwu sporach pojawił się ten sam problem prawny, a więc kwestia dziedziczenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop przez spadkobierców zmarłego pracownika. Różnica polega na tym, że w sprawie C-596/16 pozwanym był pracodawca będący emanacją państwa, a w sprawie C-570/16 – pracodawca prywatny. Należy przypomnieć, że dyrektywy jako instrumenty prawa wtórnego mogą być powoływane względem państwa niezależnie od charakteru w jakim państwo występuje, czy to jako pracodawca, czy też organ władzy publicznej. Mogą być zatem powoływane w sporze między pracownikiem a pracodawcą będącym emanacją państwa, ale nie mogą być powoływane w sporach z pracodawcami prywatnymi³⁸. Na tym tle szczególnie istotne znaczenie ma analiza charakteru prawnego art. 31 ust. 2 KPP oraz możliwości zastosowania tego przepisu w sporze z pracodawcą spoza sektora publicznego.

Rzecznik Generalny Y. Bot zauważył, że prawo pracy stanowi jeden z głównych obszarów, w których normy ustanowione przez Unię mogą być powoływane w ramach sporów pomiędzy osobami prywatnymi. Jednocześnie brak horyzontalnego skutku bezpośredniego dyrektyw, który wynika z utrwalonego orzecznictwa TS, może się jawić jako mogący ograniczać w praktyce konkretną skuteczność podstawowych praw społecznych w sprawach rozpoznawanych przez sądy krajowe. Ten problem można jednak zredukować, a nawet rozwiązać, jeżeli dany przepis prawa Unii mający rangę prawa pierwotnego, a konkretnie postanowienie KPP, ma cechy niezbędne do powoływania go bezpośrednio w ramach sporu pomiędzy podmiotami prywatnymi³⁹. Rozpatrywane sprawy stanowią dla Trybunału okazję, dzięki której może on sprawić, że uznanie podstawowych praw społecznych nie pozostanie w sferze „pobożnych życzeń”⁴⁰.

Analizując charakter prawny art. 31 ust. 2 KPP, TS zauważył, że prawo do corocznego płatnego urlopu ma charakter bezwarunkowy, stanowi podstawową zasadę prawa socjalnego Unii, jest ono zakorzenione w instrumentach Międzynarodowej Organizacji Pracy i Rady Europy, analizowany przepis nie odnosi się do „przypadków i warunków przewidzianych w prawie Unii oraz ustawodawstwach i praktykach krajowych”, a odstępstwo od tej podstawowej zasady jest możliwe wyłącznie z poszanowaniem warunków ściśle określonych w art. 52 ust. 1 KPP, a w szczególności zasadniczej treści prawa podstawowego do corocznego płatnego urlopu. Okoliczność, że niektóre przepisy prawa pierwotnego (w tym art. 51 ust. 1 KPP) mają zastosowanie w pierwszej kolejności do państw członkowskich, nie wyklucza, że mogą one znajdować zastosowanie w stosunkach między jednostkami. Prawo każdego pracownika do corocznego płatnego urlopu implikuje ze względu na swój

charakter, odpowiedni obowiązek ze strony pracodawcy, a mianowicie do przyznania takich okresów płatnego urlopu. W konsekwencji TS nie miał wątpliwości, że art. 31 ust. 2 KPP może wywierać bezpośredni skutek horyzontalny.

Analogiczny problem pojawił się w wydanym tego samego dnia wyroku C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft. Spór dotyczył odmowy wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy niewykorzystany przed ustaniem stosunku pracy. Zdaniem pozwanego pracodawcy (którym była organizacja prawa prywatnego o celu niezarobkowym) wygaśnięcie prawa do urlopu nie było skutkiem ustania stosunku pracy, ale było następstwem faktu, że wcześniej pracownik nie złożył wniosku o udzielenie urlopu w danym okresie rozliczeniowym. Trybunał uznał jednak, że należy zapobiegać przypadkom, w których ciężar zadbania o skorzystanie z corocznego płatnego urlopu byłby w całości przeniesiony na pracownika. Wówczas pracodawca miałby możliwość uchylecia się od przestrzegania własnych obowiązków pod pretekstem, że pracownik nie złożył wniosku o urlop wypoczynkowy⁴¹. Odnosząc się do charakteru prawnego art. 31 ust. 2 KPP, TS powtórzył konkluzję przedstawioną w wyroku potwierdzając z wykorzystaniem identycznej argumentacji horyzontalny skutek bezpośredni art. 31 ust. 2 KPP⁴².

Należy zatem stwierdzić, że na gruncie wyroku C-569/16, Bauer, oraz wyroku C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft, art. 31 ust. 2 KPP może być powoływany przez jednostki (np. pracownika lub jego następcę prawnego) w sporze z pracodawcą prywatnym. Sąd krajowy powinien wykluczyć stosowanie przepisów krajowych, których skutkiem byłoby pozbawienie pracowników przysługującego im prawa do corocznego płatnego urlopu⁴³. Prawem podstawowym z art. 31 ust. 2 KPP związani są zatem nie tylko pracownicy publiczni, lecz także prywatni⁴⁴. Trybunał niewątpliwie wzmocnił efektywność prawa do urlopu wypoczynkowego, co ma znaczenie zwłaszcza dla pracowników zatrudnionych w sektorze prywatnym. Należy jednak podkreślić, że konkluzja dotycząca bezpośredniego skutku horyzontalnego art. 31 ust. 2 KPP nie może być automatycznie przenoszona na inne prawa pracownicze uwzględnione w tytule IV KPP⁴⁵.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z 6.11.2018 r., sprawy połączone C-569/16 i C-570/16, Stadt Wuppertal przeciwko Marii Elisabeth Bauer oraz Volker Willmeroth przeciwko Martinie Broßonn⁴⁶

(...)

19 W tych to okolicznościach Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się

Metody wykładni Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, Warszawa 2024, s. 252 i n.

38 Szerzej w kwestii skuteczności dyrektyw w unijnym porządku prawnym zob. np. M. Baran, *Dyrektywa [w:] System prawa Unii Europejskiej*, t. 1, *Podstawy i źródła prawa Unii Europejskiej*, red. S. Biernat, Warszawa 2020, s. 1043 i n.

39 Opinia Rzecznika Generalnego Y. Bota z 29.05.2018 r., sprawy połączone C-569/16 i C-570/16, Stadt Wuppertal przeciwko Marii Elisabeth Bauer oraz Volker Willmeroth przeciwko Martinie Broßonn, EU:C:2018:337, pkt 3–5 – dalej opinia C-569/16, Bauer.

40 Opinia C-569/16, Bauer, pkt 95. Rzecznik jednoznacznie opowiedział się za horyzontalnym skutkiem bezpośrednim art. 31 ust. 2 KPP.

41 Wyrok C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft, pkt 43.

42 Wyrok C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft, pkt 73 i n. Zob. również L. Mitrus [w:] *Karta Praw...*, art. 31, s. 903–904.

43 Szerzej zob. K. Lenaerts, J.A. Gutiérrez-Fons, *Metody wykładni...*, s. 254 i n. Autorzy zwracają m.in. uwagę, że na art. 31 ust. 2 KPP można się powołać w sytuacji, w której przepis prawa krajowego narusza istotę prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, powodując utratę tego prawa (s. 256).

44 D. Miąsik, *System Prawa Unii Europejskiej*, t. 2, *Zasady i prawa podstawowe*, red. D. Miąsik, Warszawa 2022, s. 428.

45 Zwraca na to uwagę np. C. Hiessl, *General Concepts* [w:] *EU Labour Law. A Commentary*, red. C. Hiessl, Alphen aan den Rijn 2025, s. 26. Zob. również obszerne rozważania Rzecznika Generalnego – opinia C-569/16, Bauer, dotyczące orzecznictwa w sprawie art. 27 KPP, pkt 58 i n. opinii.

46 EU:C:2018:871.

do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi, przy czym pierwsze z tych pytań zostało zadane w identyczny sposób w sprawach C-569/16 i C-570/16, a drugie jedynie w sprawie C-570/16:

„1) Czy art. 7 dyrektywy [2003/88] lub art. 31 ust. 2 [karty] przyznają spadkobiercy pracownika zmarłego w czasie trwania stosunku pracy prawo do wyrównania finansowego za minimalny coroczny urlop przysługujący pracownikowi przed śmiercią, co jest wykluczone na mocy § 7 ust. 4 [BUrlG] w związku z § 1922 ust. 1 [BGB]?

2) W razie odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze: czy ma to zastosowanie również wtedy, gdy stosunek pracy wiązał dwie osoby prywatnie?”.

(...)

Co do istoty sprawy

Uwagi wprowadzające

- 30 Należy zauważyć, że jak wynika z przedstawionego w pkt 13–17 niniejszego wyroku uzasadnienia postanowień odsyłających, w świetle którego trzeba rozumieć pytanie w sprawie C-569/16 oraz pierwsze pytanie w sprawie C-570/16, omawiane pytania składają się z dwóch odrębnych części.
- 31 W pierwszej kolejności sąd odsyłający zadaje sobie zasadniczo pytanie, czy wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty należy dokonywać w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym i czy wykładnia przyjęta przez Trybunał w wyroku z dnia 12 czerwca 2014 r., Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), nie powinna zostać poddana ponownej analizie lub zniuansowana w tym względzie.
- 32 W drugiej kolejności, zakładając, że Trybunał podtrzyma omawianą wykładnię, sąd odsyłający stawia sobie pytanie o to, czy te same przepisy prawa Unii należy interpretować w ten sposób, że wywołują one skutek bezpośredni, a tym samym sąd krajowy będzie zmuszony nie stosować takiego uregulowania krajowego, jeśli nie będzie można go interpretować w sposób zgodny z wymogami wynikającymi z tych przepisów.
- 33 Wreszcie poprzez drugie pytanie postawione w sprawie C-570/16 sąd odsyłający dąży do ustalenia, czy taki skutek w postaci wykluczenia stosowania rozpatrywanego uregulowania krajowego może również powstać w ramach sporu pomiędzy dwoma podmiotami prywatnymi.
- 34 W tych okolicznościach należy zbadać w pierwszej kolejności pierwszą część pytania postawionego w sprawie C-569/16, a także pierwszą część pytania pierwszego postawionego w sprawie C-570/16, a w drugiej kolejności oraz łącznie, mając na względzie ich związek – drugą część tych pytań i drugie pytanie prejudycjalne w sprawie C-570/16.

W przedmiocie pierwszej części pytania postawionego w sprawie C-569/16 oraz pierwszej części pytania pierwszego postawionego w sprawie C-570/16

- 35 Poprzez pierwszą część pytania postawionego w sprawie C-569/16, identyczną z pierwszą częścią pytania pierwszego postawionego w sprawie C-570/16, sąd odsyłający

zmierza zasadniczo do ustalenia, czy wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty należy dokonywać w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, na którego podstawie, gdy stosunek pracy ustaje z powodu śmierci pracownika, nabyte zgodnie z tymi przepisami prawo do corocznego płatnego urlopu, który nie został wykorzystany przez pracownika przed jego śmiercią, wygasa i nie powstaje prawo do ekwiwalentu pieniężnego za taki urlop, które mogłoby zostać przeniesione na następców prawnych pracownika w drodze dziedziczenia.

- 36 Trzeba po pierwsze przypomnieć, że jak zauważył sąd odsyłający, w pkt 30 wyroku z dnia 12 czerwca 2014 r., Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), wydanym w sprawie, w której stan faktyczny przypominał stan faktyczny niniejszych spraw połączonych i która dotyczyła tego samego uregulowania krajowego, co rozpatrywane w postępowaniu głównym, Trybunał orzekł, że wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88 należy dokonywać w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie krajowym przepisom prawa lub praktyce, które stanowią, iż prawo do corocznego płatnego urlopu wygasa, a prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop nie powstaje, w sytuacji gdy stosunek pracy ustaje wskutek śmierci pracownika.
- 37 Jak wynika z postanowień odsyłających i z pkt 14–16 niniejszego wyroku, sąd odsyłający ma jednak pewne wątpliwości co do takiej wykładni przyjętej przez Trybunał, głównie z tego powodu, że cele prawa do corocznego płatnego urlopu, polegające na umożliwieniu pracownikowi odpoczynku oraz zapewnieniu mu okresu wytchnienia i wolnego czasu, nie wydają się już możliwe do osiągnięcia, gdy dana osoba umiera.
- 38 W tym względzie należy na wstępie przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału prawo do corocznego płatnego urlopu każdego pracownika należy uważać za zasadę prawa socjalnego Unii o szczególnej wadze, od której nie może być odstępstw i której wdrażanie przez właściwe organy krajowe może odbywać się tylko w granicach wyraźnie wytyczonych w dyrektywie 2003/88 (zob. podobnie wyrok z dnia 12 czerwca 2014 r., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, pkt 15 i przytoczone tam orzecznictwo). Podobnie, w trosce o zapewnienie poszanowania tego podstawowego prawa potwierdzonego w prawie Unii, nie można dokonać ścisłej wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88 na niekorzyść praw czerpanych przez pracownika z tego przepisu (zob. podobnie wyrok z dnia 12 czerwca 2014 r., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, pkt 22 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 39 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem prawo do corocznego urlopu stanowi tylko jeden z dwóch aspektów prawa do corocznego płatnego urlopu jako podstawowej zasady prawa socjalnego Unii, a zasada ta obejmuje również prawo do otrzymania wynagrodzenia. Użyte bowiem w art. 7 dyrektywy 2003/88 przez prawodawcę Unii sformułowanie „coroczny płatny urlop” oznacza, że wynagrodzenie musi być wypłacane pracownikowi w trakcie corocznego urlopu w rozumieniu dyrektywy. Innymi słowy, pracownik musi otrzymywać swoje zwykłe wynagrodzenie za ten okres odpoczynku i wytchnienia (wyrok z dnia 12 czerwca 2014 r., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, pkt 20, 21 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 40 Wynagrodzenie za urlop, o którym mowa w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, ma na celu umożliwienie pracownikowi rzeczywistego skorzystania z urlopu, do którego ma on prawo (wyrok z dnia 16 marca 2006 r., Robinson-Steele i in., C-131/04 i C-257/04, EU:C:2006:177, pkt 49).
- 41 Na gruncie utrwalonego orzecznictwa Trybunału prawo do corocznego urlopu, przewidziane w art. 7 dyrektywy 2003/88, ma bowiem na celu umożliwienie pracownikowi odpoczynku od wykonywania zadań wyznaczonych mu w umowie o pracę oraz zapewnienie mu okresu wytchnienia i wolnego czasu (wyrok z dnia 20 lipca 2016 r., Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, pkt 34 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 42 Tym samym, ponieważ art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 stanowi, że minimalny okres corocznego płatnego urlopu nie może być zastąpiony ekwiwalentem pieniężnym z wyjątkiem sytuacji, gdy stosunek pracy ustał, przepis ten ma na celu zapewnienie, by pracownik mógł korzystać z rzeczywistego odpoczynku, w trosce o skuteczną ochronę jego bezpieczeństwa i zdrowia (zob. podobnie wyrok z dnia 16 marca 2006 r., Robinson-Steele i in., C-131/04 i C-257/04, EU:C:2006:177, pkt 60 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 43 W sytuacji gdy stosunek pracy ustaje, pracownik nie może już faktycznie skorzystać z corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, do którego był uprawniony. Właśnie w celu zapobieżenia tej niemożności skorzystania przez pracownika z tego prawa, choćby w formie pieniężnej, art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 ustanawia prawo pracownika do ekwiwalentu pieniężnego (zob. podobnie wyroki: z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 56; z dnia 12 czerwca 2014 r., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, pkt 17; a także z dnia 20 lipca 2016 r., Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, pkt 27).
- 44 Przepis ten 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 płatnego urlopu, do którego miał on prawo w chwili ustania tego stosunku (zob. podobnie wyrok z dnia 12 czerwca 2014 r., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, pkt 23).
- 45 Tym samym powód ustania stosunku pracy nie ma znaczenia w kontekście prawa do ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 (zob. podobnie wyrok z dnia 20 lipca 2016 r., Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, pkt 28).
- 46 O ile okoliczność śmierci pracownika skutkuje wprowadzeniem nieuchronnie, jak zauważa sąd odsyłający, pozbawieniem tego pracownika jakiegokolwiek faktycznej możliwości skorzystania z czasu odpoczynku i wytchnienia, wiążącej się z prawem do corocznego płatnego urlopu, do którego był on uprawniony w chwili swojej śmierci, o tyle nie można przyjąć, że taka okoliczność prowadzi retroaktywnie do całkowitej utraty tak nabytego prawa, które jak przypomniano w pkt 39 niniejszego wyroku, obejmuje drugi aspekt o równorzędnym znaczeniu, a mianowicie prawo do uzyskania wynagrodzenia (zob. podobnie wyrok z dnia 12 czerwca 2014 r., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, pkt 25).
- 47 W tym względzie należy również zauważyć, że Trybunał orzekł już, iż art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że pracownikowi, który przeszedł na emeryturę, przysługuje prawo do ekwiwalentu pieniężnego za coroczny płatny urlop, którego nie wykorzystał, ponieważ na przykład z powodu choroby nie mógł wykonywać swoich obowiązków (zob. wyrok z dnia 20 lipca 2016 r., Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, pkt 31, 32 i przytoczone tam orzecznictwo). Tymczasem pracownik taki również nie może korzystać z urlopu jako okresu przeznaczonego na odpoczynek i wytchnienie w perspektywie przyszłego kontynuowania działalności zawodowej, ponieważ, co do zasady, wkroczył w okres nieaktywności zawodowej i w istocie nie korzysta już z tego corocznego płatnego urlopu, z wyjątkiem jego formy pieniężnej.
- 48 Ponadto nabyte przez pracownika prawo do corocznego płatnego urlopu, rozpatrywane w aspekcie finansowym, ma charakter ściśle majątkowy i jako takie ma zatem stać się częścią majątku danej osoby, w związku z czym jej śmierć nie może z mocą wsteczną pozbawić jej tego majątku, a w konsekwencji tych, którym przekazuje się go w drodze dziedziczenia, nie może pozbawić skutecznego korzystania z tego finansowego komponentu prawa do corocznego płatnego urlopu.
- 49 Wygaśnięcie nabytego przez pracownika prawa do corocznego płatnego urlopu lub odpowiadającego mu prawa do wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w wypadku ustania stosunku pracy, bez faktycznej możliwości skorzystania z tego prawa do corocznego płatnego urlopu przez pracownika, naruszałoby bowiem samą istotę tego prawa [zob. podobnie wyrok z dnia 19 września 2013 r. (szczególna procedura kontroli orzeczenia) Komisja/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, pkt 32].
- 50 Tym samym prawo do pieniężnego odszkodowania, w wypadku gdy stosunek pracy ustał wskutek śmierci pracownika, wydaje się niezbędne do zapewnienia skuteczności prawa do corocznego płatnego urlopu przyznanego pracownikowi (zob. podobnie wyrok z dnia 12 czerwca 2014 r., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, pkt 24).
- 51 Po drugie, należy przypomnieć, że prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, jako zasada prawa socjalnego Unii, nie tylko ma szczególną wagę, lecz zostało także uznane w sposób wyraźny w art. 31 ust. 2 karty, która stosownie do art. 6 ust. 1 TUE posiada tę samą moc prawną co traktaty (wyrok z dnia 30 czerwca 2016 r., Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, pkt 20 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 52 Tymczasem prawa podstawowe chronione w porządku prawnym Unii znajdują zastosowanie we wszystkich sytuacjach podlegających prawu Unii (wyrok z dnia 15 stycznia 2014 r., Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 53 Jako że rozpatrywane w postępowaniu głównym uregulowanie krajowe wykonuje dyrektywę 2003/88, w sprawach w postępowaniu głównym można zatem stosować art. 31 ust. 2 karty (zob. analogicznie wyrok z dnia 15 stycznia 2014 r., Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, pkt 43).
- 54 W tym względzie przede wszystkim z samego brzmienia art. 31 ust. 2 karty wynika, że omawiany przepis gwarantuje „prawo” każdego pracownika do „corocznego płatnego urlopu”.

- 55 Ponadto, zgodnie z wyjaśnieniami do art. 31 karty, które zgodnie z art. 6 ust. 1 akapit trzeci TUE i z art. 52 ust. 7 karty należy uwzględnić do celów jej wykładni, art. 31 ust. 2 karty jest oparty na dyrektywie 93/104, jak również na art. 2 Europejskiej karty socjalnej, podpisanej w Turynie w dniu 18 października 1961 r. i zrewidowanej w Strasburgu w dniu 3 maja 1996 r., oraz na pkt 8 Wspólnotowej karty socjalnych praw podstawowych pracowników, przyjętej na posiedzeniu Rady Europejskiej w dniu 9 grudnia 1989 r. w Strasburgu [wyrok z dnia 19 września 2013 r. (szczególna procedura kontroli orzeczenia) Komisja/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, pkt 27].
- 56 Tymczasem, jak wynika z motywu 1 dyrektywy 2003/88, stanowi ona kodyfikację dyrektywy 93/104, a art. 7 dyrektywy 2003/88, dotyczący prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, powtarza w identycznym brzmieniu art. 7 dyrektywy 93/104 [wyrok z dnia 19 września 2013 r. (szczególna procedura kontroli orzeczenia) Komisja/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, pkt 28].
- 57 W tym kontekście należy wreszcie przypomnieć, że sformułowanie „coroczny płatny urlop” występujące w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, identyczne w brzmieniu z pojęciem „corocznego płatnego urlopu” z art. 31 ust. 2 karty oznacza, jak to już Trybunał sprecyzował, iż w trakcie corocznego urlopu w rozumieniu tych przepisów wynagrodzenie musi być wypłacane oraz że, innymi słowy, pracownik musi otrzymywać swoje zwykłe wynagrodzenie za ten okres odpoczynku (zob. podobnie wyrok z dnia 15 września 2011 r., Williams i in., C-155/10, EU:C:2011:588, pkt 18, 19).
- 58 Jak to zostało przypomniane w pkt 39 niniejszego wyroku, prawo do corocznego urlopu stanowi tylko jeden z dwóch aspektów prawa do corocznego płatnego urlopu jako podstawowej zasady prawa socjalnego Unii, odzwierciedlonej w art. 7 dyrektywy 93/104 i art. 7 dyrektywy 2003/88 oraz wyraźnie potwierdzonej jako prawo podstawowe w art. 31 ust. 2 karty. Omawiane prawo podstawowe obejmuje w ten sposób również prawo do uzyskania wynagrodzenia, a także, jako prawo współlistotne temu prawu do corocznego „płatnego” urlopu, prawo do ekwiwalentu pieniężnego za coroczny urlop niewykorzystany do dnia ustania stosunku pracy.
- 59 W tym względzie na to prawo mogą zostać nałożone ograniczenia jedynie zgodnie z restrykcyjnymi warunkami ustanowionymi w art. 52 ust. 1 karty, a w szczególności z zasadniczą treścią tego prawa. Tym samym państwa członkowskie nie mogą odstąpić od zasady ustanowionej w art. 7 dyrektywy 2003/88 w świetle art. 31 ust. 2 karty, zgodnie z którą raz nabyte prawo do corocznego płatnego urlopu 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 29 listopada 2017 r., King, C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 56).
- 60 Jak przypomniano w pkt 46 niniejszego wyroku, wykluczone jest również, aby państwa członkowskie mogły podjąć decyzję, że ustanie stosunku pracy wskutek śmierci pracownika z mocą wsteczną pociąga za sobą całkowitą utratę prawa do corocznego płatnego urlopu nabytego przez pracownika, bowiem takie prawo obejmuje, poza prawem do urlopu jako takiego, drugi aspekt o równorzędnym znaczeniu, a mianowicie prawo do uzyskania płatności obejmującej uiszczenie zainteresowanemu albo jego następcom prawnym ekwiwalentu pieniężnego za coroczny urlop niewykorzystany do dnia ustania stosunku pracy.
- 61 W związku z tym art. 31 ust. 2 karty, w szczególności w odniesieniu do sytuacji objętych jego zakresem, skutkuje tym, że niedopuszczalne jest przyjęcie przez państwa członkowskie przepisów, w wyniku których śmierć pracownika pozbawia go z mocą wsteczną korzyści z prawa do corocznego płatnego urlopu, które nabył przed śmiercią, a tym samym jego następców prawnych korzyści z ekwiwalentu pieniężnego, który zastępuje urlop, jako majątkowy komponent tego prawa.
- 62 W świetle powyższych rozważań i z uwzględnieniem tego, co zostało przypomniane w pkt 38–50 niniejszego wyroku, należy stwierdzić, że gdy stosunek pracy ustaje wskutek śmierci pracownika, to nie tylko z art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88, ale również z art. 31 ust. 2 karty wynika, iż aby zapobiec utracie z mocą wsteczną podstawowego prawa do corocznego płatnego urlopu nabytego przez tego pracownika, w tym w jego aspekcie majątkowym, prawo pracownika do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop jest przenoszone w drodze dziedziczenia na jego następców prawnych.
- 63 Z tego wynika, że na pierwszą część pytania postawionego w sprawie C-569/16 i pierwszą część pierwszego pytania postawionego w sprawie C-570/16 trzeba udzielić następującej odpowiedzi: wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty należy dokonywać w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, na którego podstawie, gdy stosunek pracy ustaje z powodu śmierci pracownika, nabyte zgodnie z tymi przepisami prawo do corocznego płatnego urlopu, który nie został wykorzystany przez pracownika przed jego śmiercią, wygasa i nie powstaje prawo do ekwiwalentu pieniężnego za taki urlop, które mogłoby zostać przeniesione na następców prawnych pracownika w drodze dziedziczenia.
- W przedmiocie drugiej części pytania postawionego w sprawie C-569/16, a także w przedmiocie drugiej części pytania pierwszego i pytania drugiego w sprawie C-570/16*
- 64 Poprzez drugą część pytania postawionego w sprawie C-569/16, a także drugą część pytania pierwszego w sprawie C-570/16 sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy w przypadku gdy nie jest możliwe dokonanie wykładni uregulowania krajowego, takiego jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, w taki sposób, aby zapewnić jego zgodność z art. 7 dyrektywy 2003/88 oraz z art. 31 ust. 2 karty, te przepisy prawa Unii należy interpretować w ten sposób, że sąd krajowy musi odstąpić od stosowania takich uregulowań krajowych, a następcy prawnemu zmarłego pracownika przyznaje się, na koszt byłego pracodawcy pracownika, ekwiwalent pieniężny za coroczny płatny urlop nabyty zgodnie z tymi

- przepisami, a niewykorzystany przez tego pracownika. Poprzez pytanie drugie postawione w sprawie C-570/16 sąd odsyłający zmierza do ustalenia, czy taka wykładnia tych przepisów prawa Unii musi w takim wypadku również obowiązywać w kontekście sporu między następcą prawnym zmarłego pracownika a byłym pracodawcą zmarłego pracownika, jeżeli pracodawca jest podmiotem prywatnym.
- 65 Na wstępie należy przypomnieć, że kwestia, czy należy odstąpić od stosowania przepisu krajowego w zakresie, w jakim jest on sprzeczny z prawem Unii, pojawia się dopiero z chwilą, gdy okaże się, że nie jest możliwa żadna wykładnia tego przepisu zgodna ze wspomnianym prawem.
- 66 W tym względzie należy podkreślić, że stosując prawo wewnętrzne, sądy krajowe są zobowiązane tak dalece, jak jest to możliwe, dokonywać jego wykładni w świetle brzmienia i celu rozpatrywanej dyrektywy, by osiągnąć przewidziany w niej rezultat, a zatem dostosować się do art. 288 akapit trzeci TFUE (wyrok z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 24 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 67 W tej kwestii należy również podkreślić, że zasada zgodnej wykładni wymaga ponadto, by sądy krajowe czyniły wszystko, co leży w zakresie ich kompetencji, uwzględniając wszystkie przepisy prawa krajowego i stosując uznane w porządku krajowym metody wykładni, by zapewnić pełną skuteczność rozpatrywanej dyrektywy i dokonać rozstrzygnięcia zgodnego z realizowanymi przez nią celami (wyrok z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 27 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 68 Jak orzekł Trybunał, wymóg dokonywania takiej wykładni zgodnej może w danym wypadku obejmować konieczność zmiany krajowego orzecznictwa przez sądy krajowe, jeżeli opiera się ono na interpretacji prawa krajowego, której nie da się pogodzić z celami dyrektywy. Tym samym sąd krajowy nie może ważnie stwierdzić, iż nie można dokonać wykładni przepisu prawa krajowego zgodnie z prawem Unii jedynie ze względu na to, że do tej pory niezmiennie interpretowano ten przepis w sposób niezgodny z prawem Unii (wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt. 72, 73 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 69 W niniejszej sprawie do sądu odsyłającego należy wywiązać się ze spoczywającego na nim na mocy prawa Unii obowiązku sprawdzenia, w świetle zasad przypomnianych w trzech poprzednich punktach niniejszego wyroku, czy taka wykładnia zgodna jest możliwa.
- 70 Biorąc powyższe pod uwagę, a także, po pierwsze, jeśli chodzi o ewentualny skutek bezpośredni, który należałoby przypisać art. 7 dyrektywy 2003/88, z utrwalonego orzecznictwa Trybunału wynika, że w każdym przypadku, gdy przepisy dyrektywy okazują się, ze względu na swoją treść, bezwarunkowe i wystarczająco precyzyjne, jednostki mają prawo powoływać się na nie przed sądami krajowymi wobec państwa, zarówno jeżeli zaniechało ono dokonania w terminie transpozycji dyrektywy do prawa krajowego, jak również gdy dokonało nieprawidłowej transpozycji (wyrok z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 33 i przytoczone tam orzecznictwo).
- Ponadto, gdy podsądni mogą powoływać się na dyrektywę względem państwa, to mogą to czynić niezależnie od charakteru, w jakim państwo występuje, czy to jako pracodawca, czy też organ władzy publicznej. W obu wypadkach należy bowiem unikać sytuacji, w której państwo mogłoby odnieść korzyść z naruszenia prawa Unii (wyrok z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 71 Na tej podstawie Trybunał stwierdził, że podsądni mogą powoływać się na bezwarunkowe i dostatecznie jasne przepisy dyrektywy w szczególności wobec państwa członkowskiego i wszystkich organów jego administracji, w tym władz lokalnych (zob. podobnie wyrok z dnia 7 sierpnia 2018 r., Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, pkt 45 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 72 Trybunał orzekł już zaś, że art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 spełnia te kryteria bezwarunkowego i dostatecznie jasnego charakteru z uwagi na to, że nakłada on na państwa członkowskie w jednoznaczny sposób wyraźny obowiązek osiągnięcia określonego rezultatu, który nie jest obwarowany żadnym warunkiem co do stosowania wyrażonej w nim zasady dotyczącej spowodowania, by każdy pracownik korzystał z płatnego corocznego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni. Wspomniany przepis spełnia w ten sposób warunki wymagane, aby wywoływać skutek bezpośredni (zob. podobnie wyrok z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 34–36).
- 73 W odniesieniu do art. 7 ust. 2 tej dyrektywy, jak przypomniano w pkt 44 niniejszego wyroku, omawiany przepis nie ustanawia żadnego warunku w zakresie przyznania prawa do ekwiwalentu pieniężnego poza, po pierwsze, ustaniem stosunku pracy, a po drugie, niewykorzystaniem przez pracownika całego corocznego urlopu, do którego miał on prawo w chwili ustania tego stosunku. Prawo to jest przyznawane bezpośrednio przez wspomnianą dyrektywę i nie może zależeć od warunków innych niż te, które zostały w owej dyrektywie wyraźnie przewidziane (zob. podobnie wyrok z dnia 12 czerwca 2014 r., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, pkt 28). Wspomniany przepis spełnia w ten sposób z kolei warunki wymagane, aby wywoływać skutek bezpośredni.
- 74 W niniejszym wypadku, w odniesieniu do sprawy C-569/16, bezsporne jest po pierwsze, że mąż M.E. Bauer do dnia swojej śmierci, która spowodowała ustanie wiążącego go stosunku pracy ze Stadt Wuppertal, nie wykorzystał całego corocznego płatnego urlopu, do którego był uprawniony w tym dniu, a po drugie, że wspomniany pracodawca jest organem lokalnej władzy publicznej.
- 75 Ponieważ art. 7 dyrektywy 2003/88 spełnia, jak wskazano w pkt 72 i 73 niniejszego wyroku, warunki wymagane do wywołania skutku bezpośredniego, w rezultacie mąż M.E. Bauer albo, w związku z jego śmiercią, jego następczyni prawna, mają, jak wynika z orzecznictwa Trybunału, przypomnianego w pkt 70 i 71 niniejszego wyroku, prawo do uzyskania ekwiwalentu pieniężnego od Stadt Wuppertal za nabyty na podstawie wspomnianego przepisu coroczny płatny urlop, niewykorzystany przez zainteresowanego, a sądy krajowe są w tym zakresie zobowiązane do odstąpienia od stosowania przepisów krajowych, takich jak

- rozpatrywane w postępowaniu głównym, które wykluczają uzyskanie takiego ekwiwalentu.
- 76 Natomiast w odniesieniu do sporu w postępowaniu głównym w sprawie C-570/16 pomiędzy M. Broßonn, jako następczynią prawną zmarłego męża, a jego byłym pracodawcą V. Willmerothem należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału dyrektywa nie może sama z siebie tworzyć obowiązków po stronie jednostki, a zatem nie można się na dyrektywę – jako taką – powoływać przeciwko tej jednostce. Rozszerzenie możliwości powołania się na przepis nieprzetransponowanej lub nieprawidłowo transponowanej dyrektywy na dziedzinę stosunków między jednostkami sprowadzałoby się bowiem do przyznania Unii uprawnienia do nakładania w sposób bezpośrednio skuteczny zobowiązań na jednostki, podczas gdy ma ona tę kompetencję wyłącznie w obszarach, w których powierzono jej uprawnienie do wydawania rozporządzeń (wyrok z dnia 7 sierpnia 2018 r., Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 77 Tym samym nawet jasny, precyzyjny i bezwarunkowy przepis dyrektywy mający na celu przyznanie jednostkom praw lub nałożenie na nie obowiązków nie może być jako taki stosowany w ramach sporu zawisłego wyłącznie pomiędzy jednostkami (wyrok z dnia 7 sierpnia 2018 r., Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, pkt 43 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 78 Jak Trybunał już orzekł, na art. 7 dyrektywy 2003/88 nie można się więc powoływać w sporze pomiędzy jednostkami w celu zapewnienia pełnej skuteczności prawa do corocznego płatnego urlopu i odstąpienia od stosowania każdego sprzecznego z nim przepisu prawa krajowego (wyrok z dnia 26 marca 2015 r., Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, pkt 48).
- 79 W świetle powyższego, po drugie, należy zbadać zakres art. 31 ust. 2 karty w celu ustalenia, czy na to postanowienie – które, jak ustalono w pkt 52–63 niniejszego wyroku, ma zastosowanie do sytuacji takich jak te związane ze sporami w postępowaniu głównym i które należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwia się uregulowaniu takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym – można powoływać się w sporze między jednostkami, takim jak spór cechujący sprawę C-570/16, aby uzyskać odstąpienie przez sąd krajowy od stosowania omawianego uregulowania krajowego i przyznanie następcom prawnym zmarłego pracownika, na koszt jego byłego pracodawcy, ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop, do którego omawiany pracownik był uprawniony na mocy prawa Unii w dniu jego śmierci.
- 80 W tym względzie należy przypomnieć, że prawo do corocznego płatnego urlopu stanowi podstawową zasadę prawa socjalnego Unii.
- 81 Zasada ta jest zakorzeniona zarówno w instrumentach opracowanych przez państwa członkowskie na szczeblu Unii, takich jak Wspólnotowa karta socjalnych praw podstawowych pracowników, wspomniana również w art. 151 TFUE, jak i w instrumentach międzynarodowych, przy których państwa członkowskie współpracowały lub do których przystąpiły. Wśród nich znajduje się Europejska karta społeczna, której stronami są wszystkie państwa członkowskie w zakresie, w jakim przystąpiły do niej w pierwotnej wersji, w jej zmienionej wersji lub w obu wersjach, wspomniana również w art. 151 TFUE. Trzeba również wspomnieć o Konwencji nr 132 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 24 czerwca 1970 r. dotyczącej corocznych płatnych urlopów (zrewidowanej), określającej – jak zauważył Trybunał w pkt 37 i 38 wyroku z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18) – zasady wspomnianej organizacji, które stosownie do wyjaśnienia zawartego w motywie 6 dyrektywy 2003/88 należy wziąć pod uwagę.
- 82 Odnosnie do tego motyw czwarty dyrektywy 93/104 przypomina w szczególności, że Wspólnotowa karta socjalnych praw podstawowych pracowników stanowi w pkt 8, że każdy pracownik Unii ma prawo w szczególności do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, którego długość powinna być stopniowo ujednolicona zgodnie z istniejącymi krajowymi praktykami (zob. podobnie wyrok z dnia 26 czerwca 2001 r., BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, pkt 39).
- 83 Artykuł 7 dyrektywy 93/104 i art. 7 dyrektywy 2003/88 nie ustanowiły zatem same z siebie prawa do corocznego płatnego urlopu, mającego swoje źródło w różnych instrumentach międzynarodowych (zob. analogicznie wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 75) i posiadającego, jako podstawowa zasada socjalnego prawa Unii, charakter bezwzględnie wiążący (zob. podobnie wyrok z dnia 16 marca 2006 r., Robinson-Steele i in., C-131/04 i C-257/04, EU:C:2006:177, pkt 48, 68), ponieważ omawiana podstawowa zasada obejmuje, jak podkreślono w pkt 58 niniejszego wyroku, prawo do corocznego „płatnego” urlopu jako takie oraz prawo, współlistotne poprzedniemu, do ekwiwalentu pieniężnego za coroczny urlop, który nie został wykorzystany do czasu ustania stosunku pracy.
- 84 Artykuł 31 ust. 2 karty stanowi w sposób bezwzględnie wiążący, że „każdy pracownik” ma „prawo” „do corocznego płatnego urlopu”, nie odsyłając w tym względzie na wzór na przykład art. 27 karty, w przedmiocie którego wydano wyrok z dnia 15 stycznia 2014 r., Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2), do „przypadków i na warunkach przewidzianych w prawie Unii oraz ustawodawstwach i praktykach krajowych”, a tym samym odzwierciedla podstawową zasadę prawa socjalnego Unii, od której można odstąpić jedynie z poszanowaniem warunków ściśle określonych w art. 52 ust. 1 karty, a w szczególności zasadniczej treści prawa podstawowego do corocznego płatnego urlopu.
- 85 Prawo do corocznego płatnego urlopu, przyznanego wszystkim pracownikom przez art. 31 ust. 2 karty, posiada w ten sposób, w odniesieniu do samego swojego istnienia, zarówno charakter imperatywny, jak i bezwarunkowy, a to istnienie nie wymaga uszczegółowienia w przepisach prawa Unii ani prawa krajowego, które mają jedynie określać dokładny czas trwania corocznego urlopu oraz, w stosownych przypadkach, niektóre warunki korzystania z tego prawa. Z tego wynika, że omawiany przepis jest wystarczający, aby samoistnie przyznawać pracownikom prawo, na które – jako takie – mogą się oni powoływać w sporze z ich pracodawcą w sytuacji objętej

- prawem Unii i podlegającej w efekcie zakresowi stosowania karty (zob. analogicznie wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 76).
- 86 W związku z tym art. 31 ust. 2 karty skutkuje w szczególności tym – co się tyczy przypadków objętych zakresem stosowania karty – po pierwsze, że sąd krajowy musi odstąpić od stosowania uregulowania krajowego, takiego jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, w wyniku którego śmierć pracownika z mocą wsteczną pozbawia go prawa do corocznego płatnego urlopu, które nabył przed śmiercią, a tym samym jego następców prawnych do ekwiwalentu pieniężnego, który wchodzi w jego miejsce, jako aspektu majątkowego wspomnianego prawa, a po drugie, że pracodawcy nie mogą powoływać się na istnienie takiego uregulowania krajowego, aby uwolnić się od wypłaty wspomnianego ekwiwalentu pieniężnego, który muszą wypłacić zgodnie z prawem podstawowym zagwarantowanym tym przepisem.
- 87 Jeśli chodzi o skutek art. 31 ust. 2 karty w odniesieniu do prywatnych pracodawców, należy zauważyć, że o ile art. 51 ust. 1 karty stanowi, że jej postanowienia mają zastosowanie do instytucji, organów i jednostek organizacyjnych Unii, zgodnie z zasadą pomocniczości, oraz do państw członkowskich tylko wtedy, gdy wdrażają one prawo Unii, o tyle omawiany art. 51 ust. 1 nie odnosi się do kwestii, czy takie osoby mogą, w stosownych przypadkach, być bezpośrednio związane niektórymi postanowieniami wspomnianej karty, a zatem nie można go interpretować w ten sposób, że systematycznie wyklucza taką ewentualność.
- 88 Przede wszystkim, jak przypomniał rzecznik generalny w pkt 78 swojej opinii, okoliczność, że niektóre przepisy prawa pierwotnego mają zastosowanie w pierwszej kolejności do państw członkowskich, nie wyklucza, że mogą one znajdować zastosowanie w stosunkach między jednostkami (zob. podobnie wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 77).
- 89 Następnie Trybunał stwierdził już, że zakaz zapisany w art. 21 ust. 1 karty samoistnie przyznaje jednostkom prawo, na które mogą się one bezpośrednio powoływać w sporze z inną jednostką (wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 76), a wobec tego art. 51 ust. 1 karty nie stoi temu na przeszkodzie.
- 90 Wreszcie, w szczególności w odniesieniu do art. 31 ust. 2 karty, należy podkreślić, że prawo każdego pracownika do corocznego płatnego urlopu implikuje ze względu na swój charakter, odpowiedni obowiązek ze strony pracodawcy, a mianowicie do przyznania takich okresów płatnego urlopu.
- 91 W sytuacji gdy sąd odsyłający nie mógłby zinterpretować uregulowania krajowego rozpatrywanego w postępowaniu głównym w taki sposób, aby zapewnić zgodność z art. 31 ust. 2 karty, będzie musiał wobec tego w sytuacji takiej jak w sprawie C-570/16 zapewnić w ramach swojej właściwości ochronę prawną wynikającą z omawianego przepisu oraz zagwarantować pełną skuteczność tego artykułu, w razie konieczności poprzez odstąpienie od stosowania wspomnianego uregulowania krajowego (zob. analogicznie wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 79).
- 92 Biorąc powyższe pod uwagę, na drugą część pytania postawionego w sprawie C-569/16 oraz drugą część pytania pierwszego i na pytanie drugie w sprawie C-570/16 należy odpowiedzieć następująco: w wypadku gdy nie jest możliwe dokonanie wykładni uregulowania krajowego, takiego jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, w sposób zapewniający jego zgodność z art. 7 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty, sąd krajowy, rozpatrujący spór między następcą prawnym zmarłego pracownika a byłym pracodawcą tego pracownika, musi odstąpić od stosowania wspomnianego uregulowania krajowego i zapewnić, aby omawianemu następcy prawnemu przyznać na koszt tego pracodawcy ekwiwalent pieniężny za coroczny płatny urlop nabyty zgodnie z powyższymi przepisami, a niewykorzystany przez tego pracownika przed jego śmiercią. Obowiązek ten spoczywa na sądzie krajowym na mocy art. 7 dyrektywy 2003/88 oraz art. 31 ust. 2 karty, w przypadku gdy spór dotyczy następcy prawnego i pracodawcy posiadającego status organu publicznego, oraz na mocy drugiego z tych przepisów, w przypadku gdy spór powstaje między następcą prawnym a pracodawcą prywatnym.
- (...)
- Z powyższych względów Trybunał (wielka izba) orzeka, co następuje:
- 1) Wykładni art. 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 dokonywać w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, na którego podstawie, gdy stosunek pracy ustaje z powodu śmierci pracownika, nabyte zgodnie z tymi przepisami prawo do corocznego płatnego urlopu, który nie został wykorzystany przez pracownika przed jego śmiercią, wygasa i nie powstaje prawo do ekwiwalentu pieniężnego za taki urlop, które mogłoby zostać przeniesione na następców prawnych pracownika w drodze dziedziczenia.
 - 2) W wypadku gdy nie jest możliwe dokonanie wykładni uregulowania krajowego, takiego jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, w sposób zapewniający jego zgodność z art. 7 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty praw podstawowych, sąd krajowy, rozpatrujący spór między następcą prawnym zmarłego pracownika a byłym pracodawcą tego pracownika, musi odstąpić od stosowania wspomnianego uregulowania krajowego i zapewnić, aby omawianemu następcy prawnemu przyznać na koszt tego pracodawcy ekwiwalent pieniężny za coroczny płatny urlop nabyty zgodnie z powyższymi przepisami, a niewykorzystany przez tego pracownika przed jego śmiercią. Obowiązek ten spoczywa na sądzie krajowym na mocy art. 7 dyrektywy 2003/88 oraz art. 31 ust. 2 karty praw podstawowych, w przypadku gdy spór dotyczy następcy prawnego i pracodawcy posiadającego status organu władzy publicznej, oraz na mocy drugiego z tych przepisów, w przypadku gdy spór powstaje między następcą prawnym a pracodawcą prywatnym.

Bibliografia/References

- Baran M., *Dyrektywa [w:] System prawa Unii Europejskiej*, t. 1, *Podstawy i źródła prawa Unii Europejskiej*, red. S. Biernat, Warszawa 2020.
- Bigaj A., *Prawo do urlopu wypoczynkowego*, Warszawa 2015.
- Blanke T., *Fair and just working conditions (Article 31) [w:] European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights*, red. B. Bercusson, Baden-Baden 2006.
- Hiessl C., *General Concepts [w:] EU Labour Law. A Commentary*, red. C. Hiessl, Alphen aan den Rijn 2025.
- Lenaerts K., Gutiérrez-Fons J.A., *Metody wykładni Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej*, Warszawa 2024.
- Lörcher K., *Fair and Just Working Conditions [w:] The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation*, red. F. Dorssemont, K. Lörcher, S. Clauwaert, M. Schmitt, Oxford–London–New York–New Delhi–Sydney 2019.
- Miąsik D. [w:] *System Prawa Unii Europejskiej*, t. 2, *Zasady i prawa podstawowe*, red. D. Miąsik, Warszawa 2022.
- Mitrus L. [w:] *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, red. A. Wróbel, Warszawa 2020.
- Mitrus L., *Prawa społeczne w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej*, „Państwo i Prawo” 2013/7.
- Mitrus L., *Working Time Directive [w:] EU Labour Law. A Commentary*, red. C. Hiessl, Alphen aan den Rijn 2025.
- Pennings F., *The role of ILO principles on annual leave in the case law of the Court of Justice*, „European Labour Law Journal” 2025/3.
- Popma J., Jaspers T., *Occupational Health and Safety and Working Time [w:] European Labour Law*, red. T. Jaspers, F. Pennings, S. Peters, Cambridge–Antwerp–Chicago 2024.
- Seweryński M., *Ewolucja praw socjalnych w Unii Europejskiej*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2016/8.

Abstract

prof. dr hab. Leszek Mitrus

Jagiellonian University,
Department of Labour Law and Social Policy, Poland
(ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1308-7358>).

The Right to an Allowance in Lieu of the Paid Annual Leave and Horizontal Effect of the Charter of Fundamental Rights of the European Union: Introduction and Judgment of the Court of Justice of 6 November 2018, Joined Cases C-569/16 and C-570/16, Stadt Wuppertal v Maria Elisabeth Bauer and Volker Willmeroth v Martina Broßonn

Keywords: Charter of Fundamental Rights of the European Union, Directive 2003/88, paid annual leave, horizontal effect of the Charter of Fundamental Rights, allowance in lieu of outstanding paid annual leave

Article 31(2) of the Charter of Fundamental Rights of the European Union guarantees the right of workers to an annual period of paid leave. At the secondary law level, this right is covered by Article 7 of Directive 2003/88 of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. The Court of Justice has consistently emphasised that the right to an annual paid leave must be regarded as a particularly important principle of EU social law, and the scope of this right must not be interpreted restrictively. In the judgment of 6 November 2018, joined cases C-569/16 and C-570/16, *Stadt Wuppertal v Maria Elisabeth Bauer and Volker Willmeroth v Martina Broßonn*, the CJEU confirmed the possibility of inheriting the right to an allowance for an annual paid leave not taken by the worker due to his death. More importantly, the CJEU concluded that Article 31(2) of the CFR has a direct horizontal effect. Consequently, this provision can form the basis for claims in disputes between individuals, *ad casum* the heir of a deceased worker and an employer who is a private individual. The CJEU's conclusions strengthen the effectiveness of the right to an annual paid leave, although it cannot be automatically extended to other workers' rights enshrined in the CFR.

REKLAMA

LEX Kompas Interpretacje Podatkowe

Nowość

Unikalne rozwiązanie
od cenionego partneraBazuje na technologii
sztucznej inteligencji (GenAI)Zapewnia szybszą pracę
i pomaga uniknąć błędówWięcej informacji: www.LEX.pl/interpretacje-podatkowe Wolters Kluwer

Technologia GenAI