WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)

z dnia 10 września 2009 r.*

W sprawie C-277/08

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid (Hiszpania) postanowieniem z dnia 17 czerwca 2008 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 26 czerwca 2008 r., w postępowaniu:

Francisco Vicente Pereda

przeciwko

Madrid Movilidad SA,

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: P. Jann, prezes izby, M. Ilešič, A. Borg Barthet, E. Levits (sprawozdawca) i J.J. Kasel, sędziowie,

* Język postępowania: hiszpański.

rzecznik generalny: V. Trstenjak,
sekretarz: M. Ferreira, główny administrator,

uwzględniając procedurę pisemną,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu F. Vicentego Peredy przez E. Dominguez Tejedę, abogada,

— w imieniu rządu hiszpańskiego przez B. Plazę Cruz, działającą w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich przez I. Martínez del Peral oraz M. van Beeka, działających w charakterze pełnomocników,

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299, s. 9).

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu między F. Vicentem Peredą a jego pracodawcą, Madrid Movilidad SA, dotyczącego wniosku F. Vicentego Peredy o wykorzystanie corocznego urlopu w terminie innym niż ustalony w planie urlopów przedsiębiorstwa, gdyż w tym czasie przebywał na zwolnieniu chorobowym.

Ramy prawne

Uregulowania wspólnotowe

3 Artykuł 1 dyrektywy 2003/88 stanowi:

„Cel i zakres

1. Niniejsza dyrektywa ustala minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy.

2. Niniejszą dyrektywę stosuje się do:

a) minimalnych okresów […] corocznego urlopu wypoczynkowego […]

[…]”.

4 Artykuł 7 tej dyrektywy ma następujące brzmienie:

„Urlop roczny

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".

5 Artykuł 17 dyrektywy 2003/88 stanowi, że państwa członkowskie mogą stosować odstępstwa od niektórych przepisów tej dyrektywy. Od art. 7 dyrektywy jakiekolwiek odstępstwo nie jest dopuszczalne.

6 Zgodnie z art. 28 dyrektywy 2003/88 weszła ona w życie z dniem 2 sierpnia 2004 r. Dyrektywa ta uchyliła dyrektywę Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 307, s.18), której stanowi kodyfikację.

Uregulowania krajowe

7 W prawie hiszpańskim prawa i obowiązki pracowników w ramach ich stosunku pracy są uregulowane w Ley del Estatuto de los Trabajadores (ustawie o statucie pracowników), której znowelizowany tekst został zatwierdzony Real Decreto Legislativo 1/1995 (królewskim dekretem ustawodawczym 1/1995) z dnia 24 marca 1995 r. (BOE nr 75 z dnia 29 marca 1995 r., s. 9654), następnie zmienionej Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (ustawą organiczną o rzeczywistej równości kobiet i mężczyzn) z dnia 22 marca 2007 r. (BOE nr 71 z dnia 23 marca 2007 r., s. 12611) (zwanej dalej „statutem").

8 Artykuł 38 statutu stanowi:

„1. Okres corocznego płatnego urlopu, którego nie można zastąpić ekwiwalentem pieniężnym, jest ustalany w układzie zbiorowym lub w umowie o pracę. W żadnym wypadku okres urlopu nie może być krótszy niż trzydzieści dni kalendarzowych.

2. Termin lub terminy korzystania z urlopu są ustalane na zasadzie porozumienia pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, w odpowiednim przypadku zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych dotyczących rocznych planów urlopowych.

W przypadku braku porozumienia pomiędzy stronami termin korzystania z urlopu zostanie ustalony przez właściwy sąd, którego orzeczenie nie polega zaskarżeniu. Postępowanie w tej sprawie jest postępowaniem uproszczonym i pilnym.

3. Każdy pracodawca ustala plan urlopów. Pracownik będzie powiadomiony o przysługującym mu terminie co najmniej na dwa miesiące przed datą rozpoczęcia urlopu.

W przypadku gdy termin urlopu ustalony w planie urlopu pracodawcy, o którym mowa we wcześniejszym akapicie, zbiega się z czasową niezdolnością do pracy wynikającą z ciąży, porodu lub okresu karmienia lub z okresem zawieszenia umowy o pracę przewidzianym w art. 48 ust. 4 niniejszej ustawy, pracownikowi przysługuje prawo do wykorzystania urlopu w innym terminie niż okres trwania niezdolności do pracy lub okres korzystania z zezwolenia przysługującego mu na podstawie tego przepisu, po ustaniu okresu zawieszenia, nawet jeżeli upłynął rok, za który ów urlop przysługuje".

9 Artykuł 17 układu zbiorowego Madrid Movilidad SA (BOCM, 18 października 2006 r., zwanego dalej „układem zbiorowym") stanowi:

„17.1. Czas trwania

Okres corocznego płatnego urlopu, którego nie można zastąpić ekwiwalentem pieniężnym, wynosi 22 dni robocze (od poniedziałku do piątku) lub, jeżeli okres zatrudnienia nie obejmuje całego roku, okres proporcjonalny do okresu zatrudnienia. Dni urlopu nie mogą być łączone z dniami urlopu okolicznościowego.

Taki sam wymiar proporcjonalny stosuje się w przypadku pracownika, który z jakiegokolwiek powodu kończy pracę w trakcie roku, przy czym w razie potrzeby dni są dodawane lub odejmowane od wykorzystanego urlopu przy rozliczeniu.

17.2. Okres urlopu

Okres ten zawiera się między dniem 1 stycznia a dniem 31 grudnia, przy czym 11 dni roboczych urlopu powinno być wykorzystanych między dniem 1 lipca a dniem 15 września, pod warunkiem że działalność przedsiębiorstwa jest zapewniana przez przynajmniej 50% pracowników.

W okresie od dnia 1 stycznia do dnia 30 czerwca oraz od dnia 15 września do dnia 31 grudnia urlopy udzielane są osobom chętnym, które złożyły stosowny wniosek z co najmniej miesięcznym wyprzedzeniem i mogą być wykorzystywane przez najwyżej 10% ich grupy zawodowej.

17.3. Rada zakładowa zobowiązuje się do przedstawiania przedsiębiorstwu w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku imiennej propozycji różnych terminów urlopowych w sposób uwzględniający potrzeby zakładu.

17.4. Za zgodą dyrekcji przedsiębiorstwa pracownicy tej samej kategorii zawodowej mogą wymieniać się między sobą terminami urlopów, nawet jeżeli przypisani są do innego zespołu lub jednostki organizacyjnej. Co do zasady dozwolone są zmiany, które nie naruszają ustalonych wartości procentowych i w konsekwencji nie mają wpływu na prawidłowe działanie przedsiębiorstwa.

17.5. Terminy urlopów, po zatwierdzeniu przez przedsiębiorstwo, podawane są do wiadomości pracowników na dwa miesiące przed rozpoczęciem urlopu, a zmiany mogą być wprowadzane najpóźniej 45 dni przed rozpoczęciem urlopu. W uzasadnionych przypadkach komisja parytetowa bada, czy można udzielić zezwolenia mimo przekroczenia wskazanych terminów".

Postępowanie przed sądem krajowym i pytanie prejudycjalne

10 F. Vicente Pereda, powód w postępowaniu przed sądem krajowym, jest zatrudniony jako kierowca pojazdu specjalistycznego w Madrid Movilidad SA, przedsiębiorstwie zajmującym się usuwaniem pojazdów nieprawidłowo zaparkowanych na drogach publicznych i pobierającym w zamian opłaty parkingowe.

11 Zgodnie z planem corocznych urlopów pracowników tego przedsiębiorstwa na rok 2007 r., ustalonym zgodnie z układem zbiorowym na lata 2006–2009 i zgodnie z propozycją urlopową przedstawioną przez radę zakładową, F. Vicentowi Peredzie przyznano urlop na okres od dnia 16 lipca do dnia 14 sierpnia 2007 r.

12 W wyniku wypadku przy pracy, który miał miejsce w dniu 3 lipca 2007 r., skarżący był niezdolny do pracy do dnia 13 sierpnia 2007 r.; tym samym okres corocznego urlopu, z którego mógł skorzystać, nie będąc jednocześnie na zwolnieniu chorobowym, uległ skróceniu do dni 14 i 15 sierpnia 2007 r.

13 W dniu 19 września 2007 r. skarżący złożył do pracodawcy wniosek o przyznanie mu — wobec faktu przebywania w okresie, na który pierwotnie przyznano mu coroczny urlop, na zwolnieniu chorobowym — nowego terminu corocznego płatnego urlopu za rok 2007, to jest w okresie od dnia 15 listopada do dnia 15 grudnia 2007 r.

14 Madrid Movilidad SA oddaliła ten wniosek bez uzasadnienia.

15 Powód w postępowaniu przed sądem krajowym skierował sprawę do Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid. Sąd ten zastanawia się, czy decyzja pozwanej przed sądem krajowym wynika z błędnej interpretacji art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, niezgodnej z samym pojęciem corocznego płatnego urlopu wynikającym z prawa wspólnotowego.

16 W tych okolicznościach Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE należy interpretować w ten sposób, że, w przypadku gdy okres urlopu ustalony w planie urlopowym pracodawcy zbiega się z okresem czasowej niezdolności do pracy wynikającej z wypadku przy pracy mającego miejsce przed datą rozpoczęcia urlopu, zainteresowanemu pracownikowi, po odzyskaniu zdolności do pracy, przysługuje prawo do wykorzystania corocznego urlopu w innych terminach niż wcześniej ustalone, niezależnie od tego, czy upłynął już rok kalendarzowy, którego urlop ten dotyczy?”.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

17 Poprzez pytanie to sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 należy rozumieć w ten sposób, że stoi na przeszkodzie istnieniu przepisów krajowych lub układów zbiorowych przewidujących, że pracownik, który w okresie corocznego urlopu ustalonego w planie urlopów zatrudniającego go przedsiębiorstwa przebywa na zwolnieniu chorobowym, po odzyskaniu zdolności do pracy nie ma prawa do wykorzystania corocznego urlopu w innym okresie niż początkowo ustalony, w razie potrzeby poza właściwym okresem rozliczeniowym.

18 Przede wszystkim należy przypomnieć, że z samego brzmienia art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, to jest przepisu, od którego dyrektywa nie dopuszcza odstępstw, wynika, że każdy pracownik jest uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni. To prawo do corocznego płatnego urlopu należy uważać za zasadę wspólnotowego prawa socjalnego o szczególnym znaczeniu, której wdrażanie przez właściwe organy krajowe może odbywać się wyłącznie w granicach wprost wyrażonych w samej dyrektywie 2003/88 (zob. podobnie, w odniesieniu do dyrektywy 93/104, wyroki: z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie C-173/99 BECTU, Rec. s. I-4881, pkt 43; z dnia 18 marca 2004 r. w sprawie C-342/01 Merino Gómez, Rec. s. I-2605, pkt 29, a także z dnia 16 marca 2006 r. w sprawach połączonych C-131/04 i C-257/04 Robinson-Steele i in., Zb. Orz. s. I-2531, pkt 48).

19 W tej kwestii Trybunał orzekł już, że art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 zasadniczo nie stoi na przeszkodzie regulacji krajowej ustanawiającej szczegółowe zasady wykonywania prawa do corocznego płatnego urlopu wyraźnie przyznanego przez tę dyrektywę, obejmującej nawet utratę tego prawa po upływie okresu rozliczeniowego, pod warunkiem jednak, że pracownik, który utracił prawo do corocznego płatnego urlopu, miał rzeczywistą możliwość skorzystania z tego prawa. Prawo do corocznego płatnego urlopu nie wygasa więc wraz z upływem okresu rozliczeniowego ustalonego przez prawo krajowe, jeśli pracownik przebywał na zwolnieniu chorobowym przez całość lub część okresu rozliczeniowego i faktycznie nie miał możliwości skorzystania z tego prawa (zob. wyrok z dnia 20 stycznia 2009 r. w sprawach połączonych C-350/06 i 520/06 Schultz-Hoff i in., Zb.Orz. s. I-179, pkt 43, 55).

20 Pracownik bowiem powinien mieć zwykle możliwość, w celu zapewnienia efektywnej ochrony jego bezpieczeństwa i zdrowia, skorzystania z rzeczywistego wypoczynku, gdyż tylko w przypadku rozwiązania umowy o pracę art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 pozwala na zastąpienie corocznego płatnego urlopu ekwiwalentem pieniężnym (zob. podobnie, w odniesieniu do dyrektywy 93/104, ww. wyroki: w sprawie BECTU, pkt 44, w sprawie Merino Gómez, pkt 30).

21 Bezsporne jest ponadto, że prawo do corocznego płatnego urlopu ma na celu umożliwienie pracownikowi odpoczynku oraz zapewnienie mu okresu wytchnienia i wolnego czasu. Cel ten różni się w tym względzie od prawa do zwolnienia chorobowego, które udzielane jest pracownikowi w celu umożliwienia mu powrotu do zdrowia (zob. ww. wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., pkt 25).

22 Z powyższego — a w szczególności z celu prawa do corocznego płatnego urlopu — wynika, że pracownikowi, który przebywa na zwolnieniu chorobowym w czasie wcześniej wyznaczonego terminu urlopu, przysługuje, na jego wniosek i w celu umożliwienia mu rzeczywistego skorzystania z corocznego urlopu, prawo do wykorzystania tego urlopu w terminie innym niż termin pokrywający się ze zwolnieniem chorobowym. Wyznaczanie nowego terminu corocznego urlopu, którego długość będzie równoważna z okresem pokrywania się wcześniej wyznaczonego terminu urlopu i zwolnienia chorobowego, podlega przepisom i procedurom krajowym obowiązującym w dziedzinie ustalania urlopów pracowniczych, z uwzględnieniem istnienia różnych interesów, w szczególności nadrzędnych względów związanych z interesami przedsiębiorstwa.

23 W przypadku gdy takie interesy stoją na przeszkodzie uwzględnieniu wniosku pracownika dotyczącego nowego terminu corocznego urlopu, pracodawca ma obowiązek zgodzić się na inny termin zaproponowany przez pracownika, zgodny z tymi interesami, nie zakładając a priori, że ten termin nie może znaleźć się poza okresem rozliczeniowym dla danego urlopu.

24 Jak bowiem wynika z orzecznictwa Trybunału, choć pozytywne oddziaływanie corocznego płatnego urlopu na bezpieczeństwo i zdrowie pracownika wywiera w pełni skutek, gdy jest on wykorzystany w roku, w którym jest on przewidziany, tj. w roku bieżącym, w tym względzie czas wypoczynku nie traci swego znaczenia, gdy jest wykorzystany w trakcie roku następnego (zob. wyrok z dnia 6 kwietnia 2006 r. w sprawie C-124/05 Federatie Nederlandse Vakbeweging, Zb.Orz. s. I-3423, pkt 30; ww. wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., pkt 30).

25 W konsekwencji, o ile dyrektywa 2003/88 nie stoi na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym umożliwiającym pracownikowi przebywającemu na zwolnieniu chorobowym skorzystanie z corocznego płatnego urlopu w czasie trwania tego zwolnienia (ww. wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., pkt 31), z pkt 22 niniejszego wyroku wynika, że kiedy pracownik nie chce korzystać z corocznego urlopu w trakcie zwolnienia chorobowego, urlop wypoczynkowy powinien być mu przyznany w innym terminie.

26 W świetle powyższych rozważań na przedstawione pytanie prejudycjalne należy odpowiedzieć następująco: wykładni art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 należy dokonywać w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie istnieniu przepisów krajowych lub układów zbiorowych przewidujących, że pracownik, który w okresie corocznego urlopu ustalonego w planie urlopów zatrudniającego go przedsiębiorstwa przebywa na zwolnieniu chorobowym, po odzyskaniu zdolności do pracy nie ma prawa do wykorzystania corocznego urlopu w innym terminie niż początkowo ustalony, w razie potrzeby poza właściwym okresem rozliczeniowym.

W przedmiocie kosztów

27 Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

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

Wykładni art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy należy dokonywać w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie istnieniu przepisów krajowych lub układów zbiorowych przewidujących, że pracownik, który w okresie urlopu wypoczynkowego ustalonego w planie urlopów zatrudniającego go przedsiębiorstwa przebywa na zwolnieniu chorobowym, po odzyskaniu zdolności do pracy nie ma prawa do wykorzystania corocznego urlopu w innym terminie niż początkowo ustalony, w razie potrzeby poza właściwym okresem rozliczeniowym.

Podpisy