OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
VERICY TRSTENJAK
przedstawiona w dniu 24 stycznia 2008 r. [1]

Spis treści

I — Wprowadzenie . . . . . I - 211

II — Ramy prawne . . . . . I - 212

A — Prawo wspólnotowe . . . . . I - 212

B — Prawo krajowe . . . . . I - 212

III — Stan faktyczny, postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne . . . . . I - 216

IV — Postępowanie przed Trybunałem . . . . . I - 218

V — Główne argumenty stron . . . . . I - 218

A — W przedmiocie pytania pierwszego . . . . . I - 218

B — W przedmiocie pytania drugiego . . . . . I - 221

VI — Ocena prawna . . . . . I - 223

A — W przedmiocie pytania pierwszego . . . . . I - 223

1. Uwagi wstępne . . . . . I - 223

2. Prawo do corocznego płatnego urlopu jako podstawowe prawo socjalne . . I - 224

3. Prawo do minimalnego corocznego płatnego urlopu w prawie wspólnotowym . . . . . I - 228

a) Kompetencje Wspólnoty przy określeniu zakresu ochrony tej normy . . I - 228

b) Poziom ochrony zagwarantowany prawem wspólnotowym . . . . . I - 230

1 — Język oryginału: niemiecki.

c) Poziom ochrony zagwarantowany konwencją MOP nr 132 . . . . . I - 231

4. Zakaz negatywnych skutków w prawie pracy jako ograniczeń wykonywania prawa do minimalnego corocznego płatnego urlopu . . . . . I - 232

a) Zakaz negatywnych skutków na podstawie konwencji MOP nr 132 . . . I - 233

b) Analogiczne zastosowanie zasad rozwiniętych przez orzecznictwo . . . I - 233

c) Niezgodność z celem art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 . . . . . I - 235

5. Wnioski . . . . . I - 236

B — W przedmiocie pytania drugiego . . . . . I - 237

VII — Wnioski . . . . . I - 239

I — Wprowadzenie

1. House of Lords postanowieniem z dnia 13 grudnia 2006 r. przedstawił Trybunałowi, na podstawie art. 234 WE, dwa pytania prejudycjalne w przedmiocie wykładni art. 7 ust. 1 i 2 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy [2] (zwanej dalej „dyrektywą 2003/88").

2. Pytania prejudycjalne powstały w ramach sporu prawnego pomiędzy byłymi lub obecnie zatrudnionymi pracownikami (zwanymi dalej „skarżącymi") brytyjskiej administracji podatkowej i celnej HM Revenue and Customs a tą właśnie administracją (zwaną dalej „pozwaną"), w którym wyższy sąd odwoławczy w sprawach cywilnych Zjednoczonego Królestwa ma rozstrzygnąć o istnieniu roszczeń skarżących wobec pozwanej o coroczny płatny urlop lub o ekwiwalent pieniężny za urlop.

3. Pytania te zmierzają zasadniczo do ustalenia, czy pracownik nieobecny z powodu choroby posiada podczas zwolnienia chorobowego prawo do corocznego płatnego urlopu oraz w jakim zakresie pracownik nieobecny z powodu choroby podczas całego danego roku urlopowego lub podczas jego

2 — Dz.U. L 299, s. 9.

części może, w przypadku ustania stosunku pracy, domagać się finansowej kompensaty.

II — Ramy prawne

A — *Prawo wspólnotowe*

4. Dyrektywa 2003/88 weszła w życie w dniu 2 sierpnia 2004 r. i zastąpiła dyrektywę Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy [3]. Tak jak jej poprzedniczka ma na celu wprowadzenie określonych minimalnych zasad dla bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy organizacji czasu pracy. Artykuł 7, przejęty w niezmienionej formie z poprzedniej dyrektywy, stanowi, co następuje:

„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 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 przewiduje, że państwa członkowskie mogą stosować odstępstwa od niektórych przepisów. Artykuł 7 nie należy do przepisów, od których dyrektywa 2003/88 dopuszcza odstępstwa.

B — *Prawo krajowe*

6. Artykuł 7 ust. 1 i częściowo art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 zostały w Zjednoczonym Królestwie implementowane poprzez art. 13 i 16 Working Time Regulations 1998 (SI 1998/1833) (ustawy o organizacji czasu pracy, zwanej dalej „WTR"). Stanowią one w brzmieniu zmienionym przez Working

3 — Dz.U. L 307, s. 18.

Time (Amendment) Regulations 2001 (SI 2001/3256) (ustawę o zmianie ustawy o organizacji czasu pracy), w zakresie mającym znaczenie dla niniejszej sprawy, co następuje:

„Artykuł 13

(1) Z zastrzeżeniem ust. 5 pracownikowi przysługuje prawo do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni w każdym roku urlopowym.

[…]

(5) Kiedy data, z którą pracownik rozpoczyna świadczyć pracę, jest datą późniejszą w stosunku do daty, z którą (zgodnie z właściwą umową) rozpoczyna się jego pierwszy rok urlopowy, to urlop, do którego temu pracownikowi przysługuje prawo w tym roku urlopowym, stanowi część okresu, o którym mowa w ust. 1, proporcjonalną do części tego roku urlopowego, jaka pozostaje w dniu rozpoczęcia jego zatrudnienia.

[…]

(9) Urlop, do którego pracownikowi przysługuje zgodnie z tym przepisem prawo, może być podzielony na części, lecz:

a) może on być wykorzystany jedynie w roku urlopowym, w stosunku do którego jest on należny, oraz

b) nie może być zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem przypadku gdy stosunek pracy ustaje.

[…]

Artykuł 16

(1) Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za każdy okres corocznego urlopu wypoczynkowego, do którego przysługuje mu prawo zgodnie z art. 13, według stawki tygodniowej w odniesieniu do każdego tygodnia urlopu”.

7. Przepisy określają sposób obliczenia kwoty „tygodniowego wynagrodzenia”. Ogólnie

rzecz biorąc, równa się ono normalnym tygodniowym zarobkom pracownika.

8. Aby skorzystać z przysługującego prawa do corocznego urlopu na podstawie art. 13 WTR, pracownik jest zobowiązany powiadomić o tym z wyprzedzeniem pracodawcę zgodnie z art. 15 WTR. Artykuł 15 WTR (w zakresie, w jakim ma to znaczenie dla niniejszej sprawy) stanowi, co następuje:

„(1) Pracownik może skorzystać z urlopu, który mu przysługuje na podstawie art. 13 w wybranych przez siebie dniach, o ile powiadomi o tym swego pracodawcę, zgodnie z ust. 3, z zastrzeżeniem wszelkich wymogów nałożonych na niego przez pracodawcę zgodnie z ust. 2.

(2) Pracodawca może wprowadzić wymóg, aby pracownik:

a) skorzystał z urlopu, jaki mu przysługuje na podstawie art. 13; lub

b) nie skorzystał z takiego urlopu

w określonych dniach, powiadamiając o tym pracownika zgodnie z ust. 3.

(3) Powiadomienie, o którym mowa w ust. 1 lub 2:

a) może odnosić się do całości lub części urlopu, który przysługuje pracownikowi w danym roku urlopowym;

b) może określać dni, w których należy bądź (w danym wypadku) nie należy skorzystać z urlopu, a jeśli urlop w określonym dniu odnosi się tylko do części tego dnia, długość jego trwania; oraz

c) należy przedstawić pracodawcy lub, w danym wypadku, pracownikowi przed właściwą datą.

(4) Właściwą datą dla celów ust. 3 jest data odpowiadająca:

a) w przypadku powiadomienia, o którym mowa w ust. 1 lub 2 lit. a), podwójnej

liczbie dni liczonych z wyprzedzeniem w stosunku do najwcześniejszego dnia określonego w powiadomieniu w porównaniu z liczbą dni lub części dni, do których odnosi się powiadomienie, oraz

b) w przypadku powiadomienia, o którym mowa w ust. 2 lit. b), tylu dniom liczonym z wyprzedzeniem w stosunku do wyżej określonego najwcześniejszego dnia, ile wynosi liczba dni lub części dni, do których odnosi się powiadomienie".

9. Artykuł 14 WTR dotyczy sytuacji, jaka ma miejsce, kiedy ustaje stosunek pracy. Stanowi on (w zakresie, w jakim ma to znaczenie dla niniejszej sprawy), co następuje:

„(1) Artykuł ten stosuje się:

a) jeśli stosunek pracy z pracownikiem ustaje w trakcie jego roku urlopowego, i

b) jeśli w dniu, z którym ustaje stosunek pracy (zwanym dalej »datą ustania«) część urlopu, z którego skorzystał pracownik i który przysługuje mu w roku urlopowym na podstawie art. 13, nie jest proporcjonalna w stosunku do części roku urlopowego, jaka upłynęła.

(2) Jeśli część urlopu, z którego skorzystał pracownik, jest mniejsza proporcjonalnie w stosunku do części roku urlopowego, jaka upłynęła, pracodawca ma obowiązek wypłacić pracownikowi ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop zgodnie z ust. 3.

(3) Należnym zgodnie z ust. 2 ekwiwalentem pieniężnym jest:

a) taka suma, jaka może zostać ustalona do celów przepisu tego artykułu we właściwym porozumieniu, albo

b) […] suma równa kwocie, która będzie należna pracownikowi na podstawie art. 16 w odniesieniu do okresu niewykorzystanego urlopu, ustalona zgodnie ze wzorem:

(A x B) — C, gdzie:

A oznacza okres urlopu, który przysługuje pracownikowi zgodnie z art. 13,

B oznacza część roku urlopowego, jaka upłynęła przed datą ustania; i

C oznacza okres urlopu, z którego skorzystał pracownik między rozpoczęciem roku urlopowego a datą ustania".

III — Stan faktyczny, postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

10. Skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym byli wszyscy zatrudnieni przez pozwaną. Można wyróżnić dwie kategorie pracowników [4].

11. Do pierwszej kategorii należy S. Khan. Przebywała ona przez kilka miesięcy na nieokreślonym czasowo zwolnieniu chorobowym, w trakcie którego otrzymywała zasiłek chorobowy. W dniu 10 października 2003 r., w trakcie zwolnienia chorobowego, powiadomiła ona pracodawcę o chęci skorzystania z 20-dniowego płatnego corocznego urlopu wypoczynkowego w dniach od 17 listopada do 11 grudnia 2003 r. Pracodawca udzielił odmownej odpowiedzi na jej wniosek. S. Khan zwróciła się ze skargą do Employment Tribunal (sądu pracy) i powołała się na art. 13 WTR, utrzymując, że przysługiwało jej prawo do skorzystania z corocznego urlopu wypoczynkowego i do wynagrodzenia w trakcie corocznego urlopu na podstawie art. 16 WTR. Employment Tribunal uwzględnił skargę i nakazał pracodawcy wypłacić jej kwotę 595,32 GBP.

12. Do drugiej kategorii należą K. Ainsworth, S. Kilic i M. Thwaites. Pracodawca z nimi wszystkimi rozwiązał stosunek pracy. Każda z tych osób przebywała na długotrwałym zwolnieniu chorobowym i to w trakcie roku urlopowego, w którym rozwiązano z nią stosunek pracy. Żadna z tych osób nie skorzystała z corocznego urlopu w trakcie tego roku. Zwrócili się oni ze skargą do Employment Tribunal i zażądali wypłaty wynagrodzenia, na podstawie art. 14 WTR, który dotyczy sytuacji, kiedy ustaje stosunek pracy. We wszystkich przypadkach Employment Tribunal uwzględnił ich skargi, obliczył należny ekwiwalent pieniężny, zgodnie z formułą z art. 14 ust. 3 WTR i zasądził na rzecz K. Ainswortha kwotę 16,14 GBP, S. Kilic — kwotę 454,74 GBP i M. Thwaitesa — kwotę 967,14 GBP.

13. Pracodawca odwołał się od tych orzeczeń przed Employment Appeals Tribunal. Sąd ten

4 — Z wyjątkiem pani Stringer wszyscy skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym są reprezentowani w tej sprawie. Chociaż nie jest ona również reprezentowana w postępowaniu apelacyjnym przed House of Lords, jej nazwisko używane jest nadal w postępowaniu przed sądem krajowym jako oznaczenie tej sprawy.

nie uwzględnił tych odwołań, jednak zezwolił na wniesienie odwołania do Court of Appeal.

14. Court of Appeal, rozpatrując te sprawy łącznie, uwzględnił w każdej z nich odwołanie wniesione przez pracodawcę. Orzekł on, między innymi, co następuje:

— w przypadku S. Khan Court of Appeal uwzględnił argumenty pracodawcy, iż pracownik nie może skorzystać z corocznego urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 13 w okresie, w którym pracownik ten przebywa na urlopie zdrowotnym i w konsekwencji nie ma obowiązku świadczenia pracy;

— w przypadkach K. Ainswortha, S. Kilic i M. Thwaitesa Court of Appeal uwzględnił argument pracodawcy, że dla celów obliczenia ekwiwalentu pieniężnego należnego przy ustaniu stosunku pracy na podstawie art. 14, skoro pracownikowi nie przysługiwało prawo do skorzystania z corocznego urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 13 z uwagi na jego bądź jej nieobecność z powodu choroby, to temu pracownikowi lub pracownicy nie przysługiwało prawo do otrzymania ekwiwalentu pieniężnego na podstawie art. 14.

15. Pracownicy wnieśli apelację przed House of Lords. House of Lords stwierdził po wysłuchaniu stron, że wykładnia art. 7 ust. 1 i 2 dyrektywy 2003/88 jest sporna. Jest on zdania, że powstałe w niniejszym postępowaniu pytania pokrywają się w pewnym stopniu z pytaniami powstałymi w sprawie C-350/06 Schultz-Hoff, jednak pod pewnymi względami także się od nich różnią. Stąd możliwe jest, że odpowiedzi Trybunału w sprawie C-350/06 Schultz-Hoff nie będą rozstrzygające dla pytań powstałych w niniejszym postępowaniu apelacyjnym. Postanowił on zatem, w celu umożliwienia rozpatrzenia apelacji, zwrócić się do Trybunału Sprawiedliwości z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE należy interpretować w taki sposób, iż pracownikowi przebywającemu na urlopie zdrowotnym, którego czas trwania jest nieokreślony, przysługuje prawo do: i) wyznaczenia pewnego przyszłego okresu jako corocznego płatnego urlopu i do ii) skorzystania z corocznego płatnego urlopu, w którymkolwiek z tych przypadków w trakcie okresu, który w przeciwnym razie zostałby zakwalifikowany jako urlop zdrowotny?

2) Jeżeli państwo członkowskie skorzysta z przysługujących mu uprawnień dyskrecjonalnych i zastąpi minimalny okres corocznego płatnego urlopu wypłatą ekwiwalentu pieniężnego przy ustaniu stosunku pracy na podstawie art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88/WE w okolicznościach, kiedy pracownik przebywał na urlopie zdrowotnym w trakcie całego

lub części roku urlopowego, w którym stosunek pracy ustał, to czy art. 7 ust. 2 nakłada jakiekolwiek wymogi lub określa jakiekolwiek kryteria co do tego, czy taki ekwiwalent ma zostać wypłacony lub też w jaki sposób należy go obliczyć?".

IV — Postępowanie przed Trybunałem

16. Postanowienie odsyłające wpłynęło do sekretariatu Trybunału w dniu 20 grudnia 2006 r.

17. Skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym, rządy Zjednoczonego Królestwa, Republiki Słowenii, Królestwa Belgii, Republiki Włoskiej, Rzeczypospolitej Polski i Republiki Czeskiej oraz Komisja Wspólnot Europejskich przedstawiły uwagi na piśmie w terminie przewidzianym w art. 23 statutu Trybunału.

18. Na rozprawie w dniu 20 listopada 2007 r. stawili się pełnomocnicy procesowi skarżących w postępowaniu przed sądem krajowym, rządów Zjednoczonego Królestwa i Królestwa Niderlandów oraz Komisji, aby przedstawić uwagi ustne.

V — Główne argumenty stron

A — *W przedmiocie pytania pierwszego*

19. *Skarżący* są zdania, że prawo do corocznego płatnego urlopu, przewidziane w art. 7 dyrektywy 2003/88, stanowi podstawowe prawo socjalne, od którego odstępstwa nie są dopuszczone. Cel dyrektywy 2003/88, polegający na polepszeniu warunków życia i pracy pracowników poprzez zbliżenie krajowych przepisów prawa pracy, nie zostałby spełniony, gdyby można było odmówić pracownikowi prawa wyznaczenia określonego okresu jako swego urlopu. Z orzecznictwa Trybunału wynika ponadto, że zagwarantowane prawem wspólnotowym prawo do urlopu nie może negatywnie wpływać na inne zagwarantowane prawem wspólnotowym prawo do urlopu, mające inny cel. Wreszcie wykładnia art. 7 dyrektywy 2003/88, według której nieobecność spowodowana chorobą prowadzi do utraty lub zmniejszenia okresu corocznego urlopu, utrudniałaby faktyczne korzystanie z prawa do urlopu.

20. Rządy Królestwa Belgii, Republiki Czeskiej, Republiki Słowenii i Zjednoczonego Królestwa przedstawiają inne stanowisko.

21. Według *rządu belgijskiego* na pytanie pierwsze należy odpowiedzieć przecząco w świetle celu dyrektywy. Cel dyrektywy, mianowicie polepszenie warunków pracy dla ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracow-

ników, wynika między innymi z motywów dyrektywy, z poprzedzającej ją dyrektywy 93/104, z uzasadnienia do projektu dyrektywy, z art. 1 ust. 1 dyrektywy 2003/88 oraz z jej podstawy prawnej, czyli art. 137 WE. Cel ten potwierdzają tezy zawarte w orzecznictwie. Twierdząca odpowiedź na pytanie pierwsze byłaby sprzeczna z tym celem, ponieważ możliwość skorzystania z urlopu podczas nieobecności z powodu choroby nie przyczyniałaby się do polepszenia warunków pracy. Cel ten w rozsądny sposób osiąga się jedynie, gdy pracownik korzysta z urlopu w trakcie okresu aktywności zawodowej albo wypełniania obowiązku pracy. Ponadto kwestie te podlegają krajowemu orzecznictwu oraz praktyce.

22. Także *rząd czeski* uważa, że należy udzielić odpowiedzi przeczącej na pytanie pierwsze. Wskazuje on na to, że dyrektywa nie wymienia wyraźnie prawa pracownika do korzystania z urlopu podczas choroby, a zatem zamiar prawodawcy wspólnotowego jest istotny dla odpowiedzi na pytanie pierwsze. Rozstrzygająca jest kwestia, czy prawo pracownika do corocznego płatnego urlopu musi być we wszystkich państwach członkowskich przestrzegane w sposób absolutny i niezależnie od uregulowań prawnych. Tu należy odpowiedzieć przecząco. Prawo do urlopu zagwarantowane jest jedynie w ramach konkretnych przepisów prawnych państwa członkowskiego, ponieważ cel dyrektywy może zostać osiągnięty na wiele sposobów. Pytania powstałe w ramach niniejszego sporu prawnego dotyczą nie samego istnienia prawa do corocznego płatnego urlopu, ale jedynie sposobów jego przyznawania, których uregulowanie należy do prawa krajowego.

23. Według stanowiska *rządu słoweńskiego* pytanie to winno być rozważane w świetle celu corocznego urlopu polegającego na krótko- i długoterminowym zachowaniu zdrowia pracowników. Cel dyrektywy wynika z jej motywów, a także z orzecznictwa Trybunału, według którego prawo do corocznego urlopu stanowi szczególnie znaczące podstawowe prawo socjalne, od którego odstępstwa dopuszczone są jedynie w wymienionych w dyrektywie wyjątkowych wypadkach. Artykuł 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 nie pozwala pracownikowi nieobecnemu z powodu choroby, której czasu nie można określić, na ustalenie okresu przedłużającej się nieobecności jako urlopu corocznego oraz nie pozwala mu także na korzystanie z corocznego urlopu podczas nieobecności w pracy z powodu choroby, ponieważ coroczny urlop i nieobecność z powodu choroby z punktu widzenia ich celu wykluczają się wzajemnie.

24. Zgodnie z poglądem *rządu Zjednoczonego Królestwa* duch i cel art. 7 dyrektywy 2003/88 polega na ochronie zdrowia tego, kto faktycznie pracował, poprzez zapewnienie mu urlopu. W końcu urlop nie zapewniałby korzyści pracownikom, którzy faktycznie nie pracują; można byłoby zapytać: „urlop od czego?".

25. W rzeczywistości w pytaniu o coroczny urlop podczas choroby chodzi o kwestię wynagrodzenia, które w przypadku corocznego urlopu jest wyższe niż wynagrodzenie wypłacane w trakcie zwolnienia chorobowego. Ten aspekt finansowy jest jednak z punktu widzenia celu dyrektywy, czyli ochrony zdrowia pracowników, bez znaczenia. Wypłacenie wynagrodzenia za urlop pracownikowi przebywającemu już na zwolnieniu chorobowym stanowiłoby nieuzasadnioną korzyść dla pracownika oraz nieuzasadnione obciążenie kosztami pracodawcy. Ponadto obowiązek wypłaty takiego ekwiwalentu może wywołać niepożądany skutek w przypadku długiej choroby, ponieważ pracodawca będzie skłaniał się wówczas ku rozwiązaniu stosunku pracy, aby zapobiec takiemu ryzyku finansowemu.

26. Rządy *Republiki Włoskiej* i *Rzeczypospolitej Polski* oraz *Komisja* przedstawiają nieco inne stanowisko.

27. *Rząd włoski* utrzymuje, że art. 7 dyrektywy 2003/88 należy rozumieć w ten sposób, że pracownik nieobecny w pracy wskutek choroby, której czasu trwania nie można określić, ma prawo skorzystać z corocznego urlopu nie tylko w bieżącym roku, ponieważ utrata prawa do urlopu z powodu nieobecności pracownika usprawiedliwionej względami zdrowotnymi wydaje się niezgodna z zasadami prawa wspólnotowego. Rząd włoski odsyła do orzecznictwa Trybunału, zgodnie z którym w przypadku kumulacji dni urlopu zagwarantowanych prawem wspólnotowym na koniec bieżącego roku przeniesienie urlopu na następny rok kalendarzowy staje się nieuniknione. Niemniej jednak różne cele corocznego urlopu i zwolnienia chorobowego wykluczają wykorzystanie przez pracownika corocznego urlopu podczas zwolnienia chorobowego.

28. *Rząd polski* jest zdania, że pierwsze pytanie musi zostać rozważone w świetle celów i zasad dyrektywy 2003/88. Zatem cel zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy z powodu choroby jest inny niż cel corocznego urlopu. W pierwszym przypadku chodzi o zwolnienie od obowiązku świadczenia pracy dla odzyskania przez pracownika zdolności do pracy poprzez rekonwalescencję. W drugim przypadku pracownikowi zapewnia się zwolnienie od obowiązku świadczenia pracy dla fizycznego odpoczynku po to, aby mógł kontynuować wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych. Rząd polski konkluduje zatem, że art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że pracownik przebywający na zwolnieniu chorobowym nie może w tym samym okresie wykorzystać corocznego urlopu.

29. Zgodnie z poglądem *Komisji* przy wykładni dyrektywy należy wziąć pod uwagę jej cel polepszenia warunków życia i pracy pracowników. Jest ona zdania, że odpowiedź twierdząca na pierwsze pytanie niesie ze sobą pewne zagrożenie dla praw pracownika. Co do kwestii, że wynagrodzenie w przypadku

choroby jest niższe niż przeciętne wynagrodzenie pracownika, nie da się wykluczyć, że chory pracownik może być skłonny wnioskować o coroczny urlop ze względów finansowych.

30. Komisja uważa ponadto za nielogiczne zezwolenie pracownikowi na coroczny urlop w okresie, kiedy właśnie wraca do sił po chorobie lub wypadku. Uważa ona ponadto, że wypoczynkowa funkcja corocznego urlopu zagwarantowana jest jedynie wtedy, kiedy okresy urlopu następują po sobie, ponieważ w przeciwnym wypadku istnieje ryzyko, że pracownik zastąpi, być może pod presją pracodawcy, zwolnienie chorobowe corocznym urlopem.

31. *Rząd niderlandzki* kwestionuje w swoich uwagach ustnych samo zastosowanie dyrektywy 2003/88 do przypadków nieobecności pracownika spowodowanych chorobą, utrzymując, że nie jest to przedmiotem regulacji tego aktu. Zakres zastosowania dyrektywy 2003/88 ogranicza się do pracowników aktywnych zawodowo, a w konsekwencji w niniejszym przypadku stosuje się jedynie prawo krajowe. Różnorodność regulacji państw członkowskich nie dopuszcza jednak żadnego wspólnego wniosku w odniesieniu do praw pracowników nieobecnych wskutek choroby.

B — *W przedmiocie pytania drugiego*

32. *Skarżący* są zdania, że przewidziany w art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop nie może zostać zmniejszony, jeśli pracownik częściowo lub przez cały rok, w którym stosunek pracy ustaje, jest nieobecny z powodu choroby.

33. Pomocniczo podnoszą oni, że art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 nie uzależnia prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop od spełnienia szczególnych wymogów.

34. Podobnie jak w przypadku pytania pierwszego według *rządu belgijskiego* odpowiedź na pytanie drugie wynika także z ducha i celu dyrektywy, czym jest poprawa warunków pracy dla ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, które po ustaniu stosunku pracy nie są już zagrożone. Rząd belgijski proponuje zatem udzielić na pytanie drugie odpowiedzi przeczącej, wskazując, że warunki i sposoby przyznawania ekwiwalentu pieniężnego nie wchodzą w zakres stosowania dyrektywy, lecz ich regulacja należy do prawa krajowego i krajowej praktyki.

35. Także *rząd czeski* opiera się na celu dyrektywy dla uzasadnienia swojej przeczącej odpowiedzi na pytanie drugie. Zgodnie z art. 2 dyrektywy 2003/88 przez „czas pracy" rozumie się czas, w którym pracownik faktycznie jest do dyspozycji pracodawcy, a przez okres odpoczynku czas, który nie jest czasem pracy. Okoliczność, że podczas nieobecności z powodu choroby na przykład nie są zagwarantowane dzienne przerwy, wskazuje, że każde przyznanie czasu odpoczynku zakładałoby, że pracownik pracował lub pozostawał do dyspozycji pracodawcy. Z tego względu podczas nieobecności z powodu choroby nie powstaje prawo do urlopu za ten okres oraz, co za tym idzie, nie powstaje odpowiadające mu prawo do ekwiwalentu pieniężnego. Ponadto dyrektywa nie ustanawia żadnych wymogów dla powstania prawa do ekwiwalentu za urlop niewykorzystany z powodu choroby, nawet jeśli nie sprzeciwia się odpowiedniej regulacji krajowej w tym zakresie.

36. *Rząd słoweński* opowiada się również za udzieleniem przeczącej odpowiedzi na pytanie drugie. Odsyła on do swojej argumentacji odnośnie do pytania pierwszego oraz dodaje, że dyrektywa nie gwarantuje pracownikowi żadnego prawa do finansowej rekompensaty za urlop. Państwa członkowskie mogą ją natomiast przewidzieć, a porównanie krajowych uregulowań Słowenii i Zjednoczonego Królestwa pokazuje, że państwa członkowskie przyjęły w tej dziedzinie różne regulacje. Jeśli państwo członkowskie przewiduje taki ekwiwalent, ustalenie jego wysokości podlega wyłącznie prawu krajowemu.

37. *Rząd Zjednoczonego Królestwa* utrzymuje, że przecząca odpowiedź na pytanie drugie wynika bezpośrednio z jego stanowiska w przedmiocie pytania pierwszego: skoro w przypadku nieobecności spowodowanej chorobą podczas całego okresu odniesienia nie nabywa się prawa do urlopu, w sposób logiczny nie nabywa się w tym przypadku także prawa do ekwiwalentu pieniężnego. Ponadto, o ile nawet art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 zezwala państwom członkowskim na ustanowienie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w przypadku ustania stosunku pracy, o tyle ich do tego nie zobowiązuje. W związku z tym właśnie państwa członkowskie zachowują kompetencje w zakresie regulacji sposobów przyznawania ekwiwalentu pieniężnego.

38. Zgodnie ze stanowiskiem *rządu włoskiego* odpowiedź na pytanie drugie wynika z jego argumentacji odnośnie do pytania pierwszego. Wynika z niej, że pracownikowi zawsze przysługuje prawo do ekwiwalentu pieniężnego za urlop jako odszkodowanie za coroczny płatny urlop, którego nie mógł on wykorzystać z powodu choroby w bieżącym roku do dnia ustania stosunku pracy. Ustalenie wysokości ekwiwalentu pieniężnego za urlop musi uwzględniać liczbę miesięcy, które pracownik przepracował po okresach urlopowych. Okresy nieobecności spowodowanej chorobą muszą być przy tym traktowane jak okresy pracy.

39. *Rząd polski* utrzymuje, że ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop jest surogatem corocznego urlopu. Z dniem rozwiązania stosunku pracy nabyte przez pracownika prawo do urlopu wypoczynkowego

w naturze przekształca się w prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop. Artykuł 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 należy zatem interpretować w ten sposób, że ekwiwalent za urlop wypoczynkowy przysługuje pracownikowi za okresy, za które pracownik nabył prawo do urlopu wypoczynkowego.

VI — Ocena prawna

A — *W przedmiocie pytania pierwszego*

1. Uwagi wstępne

40. Zgodnie ze stanowiskiem *Komisji* art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 przyznaje finansowe odszkodowanie za utratę corocznego urlopu, którego pracownik nie mógł wykorzystać do dnia ustania stosunku pracy. Okresy nieobecności z powodów niezależnych od woli pracownika, jak choroba czy wypadek, muszą być traktowane jako czas pracy, a w związku z tym muszą być brane pod uwagę przy naliczaniu corocznego płatnego urlopu. Dyrektywa nie zezwala ponadto na ograniczenie zakresu tego prawa pracowniczego ani na jego uchylenie. Komisja opowiada się zatem za przyznaniem pracownikowi prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop pomimo nieobecności spowodowanej chorobą.

41. Komisja jest zdania, że wysokość ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop powinna być ustalona — w zakresie, w jakim prawo do corocznego płatnego urlopu faktycznie powstało — według tych samych zasad, na jakich ustala się wynagrodzenie pracownika.

42. W pytaniu pierwszym House of Lords podnosi kwestię wykładni art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, który dotyczy zakresu normatywnego prawa pracownika do corocznego płatnego urlopu, o którym mowa w tym przepisie. Konkretnie chodzi o to, czy pracownikom niezdolnym do pracy z powodu choroby na mocy prawa wspólnotowego przysługuje co do zasady prawo do corocznego płatnego urlopu, oraz ewentualnie, czy mogą korzystać z tego urlopu podczas urlopu zdrowotnego.

43. Poruszony problem dotyczy dwóch różnych aspektów prawa do corocznego płatnego urlopu, które w moim przekonaniu należy wyraźnie rozgraniczyć. Z jednej strony chodzi o samo istnienie prawa, z drugiej o warunki jego praktycznego wykonania. Dla większej przejrzystości należy rozważyć oba aspekty, jeden po drugim.

44. W niniejszej sprawie zwrócono się do Trybunału o rozstrzygnięcie, czy prawo wspólnotowe przyznaje pracownikom określ-

lone prawa. Skądinąd pojawia się również implicite pytanie, jakie wymogi dyrektywa 2003/88 stawia prawu krajowemu dla zapewnienia skutecznego korzystania z tych praw pracowników. W związku z tym dalsza prawna analiza sprowadza się do wykładni zawartego w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 wyrażenia „zgodnie z warunkami uprawniającymi i przyznającymi […] taki urlop, przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym lub w praktyce krajowej".

2. Prawo do corocznego płatnego urlopu jako podstawowe prawo socjalne

46. Aby móc udzielić sądowi krajowemu użytecznej odpowiedzi, należy moim zdaniem przyjąć szerszą perspektywę i zbadać prawo do corocznego płatnego urlopu pod kątem jego wyrażenia w prawie wtórnym w ramach wspólnotowego porządku prawnego, jak i w szerszym kontekście podstawowych praw socjalnych.

45. Jeśli chodzi o podział kompetencji prawodawczych pomiędzy Wspólnotę i jej państwa członkowskie co do przyznawania praw do corocznego płatnego urlopu, na wstępie należy wskazać, że przyjmując dyrektywę 2003/88 prawodawca wspólnotowy posłużył się instrumentem prawnym, który zgodnie z art. 249 akapit trzeci WE pozostawia władzom krajowym pewną swobodę w zakresie wyboru środka i formy transpozycji, lecz jednocześnie nakłada na nie wymogi w zakresie, w jakim dyrektywa wiąże każde państwo członkowskie w odniesieniu do rezultatu, który ma być osiągnięty [5]. Krajowe porządki prawne zachowują zatem, jeśli chodzi o transpozycję prawa do corocznego płatnego urlopu, szeroki, ale nie nieograniczony zakres uznania [6]. Tym samym przy wypełnianiu obowiązku transpozycji, zawartego w art. 7, państwa członkowskie muszą zatem zawsze brać pod uwagę cele dyrektywy 2003/88.

47. Co do celu dyrektywy 2003/88, to zarówno z art. 137 WE, stanowiącego podstawę prawną tej dyrektywy, jak i z jej motywów 1, 4, 7 i 8 oraz z brzmienia art. 1 ust. 1 wynika, że celem tym jest ustanowienie minimalnych wymagań dążących do polepszenia warunków życia i pracy pracowników poprzez zbliżanie krajowych przepisów prawa pracy, w szczególności w zakresie czasu pracy [7]. Harmonizacja na szczeblu wspólnotowym w zakresie organizacji czasu pracy ma na celu zapewnienie lepszej ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników poprzez zagwarantowanie im odpowiednich minimalnych okresów odpoczynku, w szczególności

5 — Zobacz podstawowy wyrok z dnia 8 kwietnia 1976 r. w sprawie 48/75 Royer, Rec. s. 497, pkt 69 i 73, zgodnie z którym „państwa członkowskie są zobowiązane do wyboru w ramach swobody pozostawionej im przez art. 249 WE form i środków najbardziej odpowiednich dla zapewnienia skuteczności (effet utile) dyrektyw, z uwzględnieniem ich celu".

6 — Zobacz L. Stärker, *Kommentar zur EU-Arbeitszeit-Richtlinie*, Wien 2006, s. 81.

7 — Wyroki: z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie C-173/99 BECTU, Rec. s. I-4881, pkt 37, z dnia 9 września 2003 r. w sprawie C-151/02 Jaeger, Rec. s. I-8389, pkt 45 i 47, z dnia 5 października 2004 r. w sprawach połączonych C-397/01 do C-403/01 Pfeiffer i in., Zb. Orz. s. I-8835, pkt 91 i z dnia 1 grudnia 2005 r. w sprawie C-14/04 Dellas i in., Zb. Orz. s. I-10253, pkt 40.

odpoczynku dobowego, tygodniowego i corocznego, jak również odpowiednich przerw w pracy, oraz poprzez ustalenie maksymalnego wymiaru przeciętnego tygodniowego czasu pracy [8].

48. Przy wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88 należy jednak uwzględnić okoliczność, że uprawnienie do minimalnego corocznego płatnego urlopu nie zostało wprowadzone po raz pierwszy dyrektywą o czasie pracy, lecz w rzeczywistości — pomijając okres przyznanego urlopu — zaliczane jest od dawna do uznanych w prawie międzynarodowym podstawowych praw socjalnych. Na płaszczyźnie międzynarodowej to prawo podstawowe znajduje odzwierciedlenie w art. 24 Powszechnej deklaracji praw człowieka [9], który przyznaje każdemu „prawo do urlopu i wypoczynku, włączając w to rozsądne ograniczenie godzin pracy i okresowe płatne urlopy". Zostało ono również uznane w art. 2 ust. 3 Europejskiej karty społecznej Rady Europy [10] oraz w art. 7 lit. d) Międzynarodowego paktu praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych [11] jako przejaw prawa każdej jednostki do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy.

49. W ramach Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), wyspecjalizowanej organizacji Narodów Zjednoczonych, prawo do minimalnego corocznego płatnego urlopu jest jak dotąd przedmiotem dwóch wielostronnych konwencji, przy czym konwencja nr 132 [12], która weszła w życie w dniu 30 czerwca 1973 r., zmieniła obowiązującą do tamtej pory konwencję nr 52 [13]. Zawierają one wiążące dla państw stron konwencji wymogi w odniesieniu do implementacji tego podstawowego prawa socjalnego w ramach ich krajowych porządków prawnych.

50. Te różnorodne akty międzynarodowe różnią się jednak tak pod względem treści regulacji, jak i zakresu, ponieważ w niektórych przypadkach chodzi o umowy międzynarodowe, w innych zaś jedynie o uroczyste

8 — Wyrok z dnia 3 października 2000 r. w sprawie C-303/98 Simap, Rec. s. I-7963, pkt 49, ww. w przypisie 7 wyroki w sprawach: BECTU, pkt 38, Jaeger, pkt 46, wyrok z dnia 12 października 2004 r. w sprawie C-313/02 Wippel, Zb.Orz. s. I-9483, pkt 47, ww. w przypisie 7 wyrok w sprawie Dellas i in., pkt 41.

9 — Powszechna deklaracja praw człowieka, przyjęta w dniu 10 grudnia 1948 r. rezolucją 217A (III) przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych.

10 — Europejska karta społeczna, umowa wyłożona do podpisu przez państwa członkowskie Rady Europy w dniu 18 października 1961 r. w Turynie, która weszła w życie w dniu 26 lutego 1965 r. Jej art. 2 ust. 3 stanowi, że w celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do odpowiednich warunków pracy umawiające się strony zobowiązują się zapewnić coroczny, co najmniej dwutygodniowy płatny urlop.

11 — Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych został przyjęty jednogłośnie przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych w dniu 19 grudnia 1966 r. Jego art. 7 lit. d) stanowi, że „państwa strony niniejszego paktu uznają prawo każdego do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, obejmujących w szczególności wypoczynek, wolny czas i rozsądne ograniczenie czasu pracy, okresowe płatne urlopy oraz wynagrodzenie za dni świąteczne".

12 — Konwencja nr 132 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca corocznych płatnych urlopów (zrewidowana), przyjęta przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy w dniu 24 czerwca 1970 r., weszła w życie w dniu 30 czerwca 1973 r.

13 — Konwencja nr 52 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca corocznych płatnych urlopów, przyjęta przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy w dniu 24 czerwca 1936 r., weszła w życie w dniu 22 września 1939 r. Konwencja ta została zrewidowana konwencją nr 132, sama pozostaje jednak nadal otwarta do ratyfikacji.

deklaracje pozbawione mocy prawnej [14]. Także zakres podmiotowy jest różny, dlatego krąg uprawnionych nie jest w żadnym wypadku identyczny. Ponadto państwom sygnatariuszom jako adresatom tych aktów przysługuje na ogół szeroki zakres swobody przy ich wdrażaniu, a tym samym uprawnione jednostki nie mogą się na to prawo powoływać bezpośrednio. Znaczące jest jednak, że prawo do płatnego urlopu jest we wszystkich tych aktach międzynarodowych jednoznacznie zaliczane do podstawowych praw pracowników.

51. Jeszcze większe znaczenie moim zdaniem ma fakt, że prawo to poprzez umieszczenie w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej [15] uzyskało najbardziej kwalifikowane i ostateczne potwierdzenie swojego charakteru prawa podstawowego [16]. Artykuł 31 ust. 2 karty stanowi mianowicie, że „[k]ażdy pracownik ma prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu". Z punktu widzenia genezy przepis ten, zgodnie z wyjaśnieniami sekretariatu Prezydium Konwentu, opiera się na art. 2 ust. 3 Europejskiej karty społecznej Rady Europy oraz na pkt 8 Wspólnotowej karty socjalnych praw podstawowych pracowników [17], a także uwzględnia dyrektywę 93/104, poprzedniczkę obecnej dyrektywy 2003/88 [18].

52. Artykuł 31 ust. 2 Karty praw podstawowych ustanawia w ten sposób prawo do corocznego płatnego urlopu jako przysługujące każdemu prawo człowieka [19]. Karta praw podstawowych Unii Europejskiej nie została jednak uznana, podobnie jak niektóre z wyżej

14 — M. Zuleeg, Der Schutz sozialer Rechte in der Rechtsordnung der Europäischen Gemeinschaft, *Europäische Grundrechte-Zeitschrift* 1992, Heft 15/16, s. 331, wskazuje na okoliczność, że akty pozbawione mocy prawnej, takie jak Wspólnotowa karta socjalnych praw podstawowych pracowników, służą przede wszystkim jako drogowskaz. Zyskują one znaczenie prawne w każdym razie wtedy, gdy sądy korzystają z nich przy wykładni albo rozwoju prawa. W. Balze, Überblick zum sozialen Arbeitsschutz in der EU, *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht*, 38. Ergänzungslieferung 1998, pkt 4, stwierdza słusznie, że chociaż Wspólnotowa karta socjalnych praw podstawowych pracowników jest jako uroczysta deklaracja pozbawiona mocy prawnej, to była jednak ważnym katalizatorem przyjętego pod koniec 1989 r. programu działania Komisji w sprawie stosowania Wspólnotowej karty socjalnych praw podstawowych pracowników z dnia 28 listopada 1989 r. Program działania przewidywał w sumie 23 konkretne projekty dyrektyw, m.in. w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, które w większości zostały implementowane do 1993 r. Wynika z tego, że także uroczyste deklaracje mogą mieć ostatecznie znaczenie jako źródło inspiracji dla działalności prawodawczej we wdrażaniu proklamowanych w nich praw podstawowych.

15 — Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, proklamowana w dniu 7 grudnia 2000 r. w Nicei (Dz.U. C 364, s. 1).

16 — Do tego samego wniosku dochodzi rzecznik generalny A. Tizzano w swojej opinii w ww. w przypisie 9 sprawie BECTU, pkt 26.

17 — Wspólnotowa karta socjalnych praw podstawowych pracowników została przyjęta w dniu 9 grudnia 1989 r. w Strasburgu przez szefów państw i rządów państw członkowskich Wspólnoty Europejskiej. Punkt 8 wspólnotowej karty stanowi, że „[k]ażdy pracownik Wspólnoty Europejskiej ma prawo do cotygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, którego długość powinna być stopniowo ujednolicana zgodnie z istniejącymi krajowymi praktykami". E. Eichenhofer, *Handbuch des EU-Wirtschaftsrechts*, wyd. M.A. Dauses, München 2004, Band 1, D. III, pkt 38, 39, wspomina w tym kontekście prawo do corocznego płatnego urlopu wyraźnie jako „podstawowe prawo socjalne" zawarte w karcie wspólnotowej.

18 — Zobacz w tym względzie H.W. Rengeling, *Grundrechte in der Europäischen Union*, Köln 2004, pkt 1016, s. 812.

19 — E. Riedel, *Charta der Grundrechte der Europäischen Union*, wyd. Jürgen Meyer, 2. Auflage, Baden-Baden 2006, art. 31, pkt 20, jest zdania, że znaczenie art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych leży przede wszystkim w tym, że ustanawia on niekwestionowane minimum społeczne zasady ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, przyznawania okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku, także w przypadku pracy w systemie zmianowym oraz corocznego płatnego urlopu jako prawa człowieka przysługujące każdemu.

wymienionych międzynarodowych instrumentów prawnych, za akt prawnie wiążący, tym samym należy w niej widzieć w pierwszej kolejności jedynie polityczną deklarację. Jestem jednak zdania, że błędem byłoby odmawianie karcie jakiegokolwiek znaczenia dla wykładni prawa wspólnotowego [20]. Niezależnie od pozostającej do wyjaśnienia w przyszłości kwestii ostatecznego statusu prawnego karty w ramach porządku prawnego Unii Europejskiej, stanowi ona już dzisiaj konkretyzację wspólnej europejskiej podstawowej wartości [21].

53. Karta ponadto odzwierciedla w istotnej części także wspólną konstytucyjną tradycję państw członkowskich. Według mnie taki wniosek można wysnuć w odniesieniu do prawa do minimalnego corocznego płatnego urlopu, ponieważ art. 31 ust. 2 karty wzoruje się na konstytucjach wielu państw członkowskich [22]. Jest zatem całkowicie uzasadnione,

20 — Pogląd ten prezentowałam ostatnio w mojej opinii z dnia 3 maja 2007 r. w sprawie C-62/06 Zefeser, pkt 54 i przypis 43 w kontekście zagwarantowanego w art. 47 Karty praw podstawowych prawa do sprawiedliwego procesu sądowego. Wcześniej podobnie wypowiedzieli się: rzecznik generalny A. Tizzano w swojej opinii w ww. w przypisie 9 sprawie BECTU, pkt 28, a także rzecznik generalny P. Léger w swojej opinii z dnia 10 lipca 2001 r. w sprawie C-353/99 P Rada przeciwko Hautala, Rec. s. I-9565, pkt 73–86. Trybunał także powołuje się coraz częściej na przepisy Karty praw podstawowych. Zobacz ostatnio wyrok z dnia 27 czerwca 2006 r. w sprawie C-540/03 Parlament przeciwko Radzie, Zb.Orz. s. I-5769, pkt 38, z odesłaniem do zawartego w motywach spornej w niniejszej sprawie dyrektywy odniesienia do karty, oraz wyroki: z dnia 13 marca 2007 r. w sprawie C-432/05 Unibet, Zb.Orz. s. I-2271, pkt 37, z dnia 3 maja 2007 r. w sprawie C-303/05 Advocaten voor de Wereld, Zb.Orz. s. I-3633, pkt 46.

21 — Zobacz w tym względzie M. Poiares Maduro, The double constitutional life of the Charter of Fundamental Rights, *Unión Europea y derechos fundamentales en perspectiva constitucional*, Madrid 2004, s. 306; T. Schmitz, Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union als Konkretisierung der gemeinsamen europäischen Werte, w: *Die Europäische Union als Wertegemeinschaft*, Berlin 2005, s. 85; U. Beyer, C. Oehme, F. Karmrodt, *Der Einfluss der Europäischen Grundrechtecharta auf die Verfahrensgarantien im Unionsrecht, Beiträge zum Transnationalen Wirtschaftsrecht*, Heft 34, listopad 2004, s. 14. I. García Perrote Escartín, Sobre el derecho de vacaciones, w: *Scritti in memoria di Massimo D'Antona*, tomo 4 (2004), s. 3586, przedstawia założenie, że prawo do corocznego płatnego urlopu, tak jak jest ono ujęte w art. 40 ust. 2 hiszpańskiej konstytucji, jest wynikiem wszystkich międzynarodowych instrumentów ochrony praw podstawowych. Jest on zdania, że instrumenty te w sumie przyczyniły się do powstania uniwersalnej albo szczególnie europejskiej świadomości istnienia tego podstawowego prawa socjalnego.

22 — Według prawa wspólnotowego do państw członkowskich w pierwszej kolejności należy regulacja w dziedzinie warunków pracy. Wiele tekstów konstytucji zawiera gwarancje w odniesieniu do warunków pracy, które obejmują prawo pracowników do odpoczynku. Artykuł 11 ust. 5 konstytucji Luksemburga oraz art. 40 ust. 2 konstytucji Hiszpanii ustanawiają zatem obowiązek państwa stworzenia zdrowych warunków pracy oraz zapewnienia odpoczynku pracownikom lub podjęcia wysiłków w tym kierunku [zob. S. González Ortega, El disfrute efectivo de la vacaciones anuales retribuidas: una cuestión de derecho y de libertad personal, de seguridad en el trabajo y de igualdad, *Revista española de derecho europeo*, nr 11 (2004), s. 423 i nast.]. Znacznie bardziej szczegółowa, bardziej odpowiadająca sformułowaniom art. 31 karty regulacja znajduje się w art. 36 konstytucji Włoch, który przewiduje m.in. prawo do jednego wolnego dnia w tygodniu oraz corocznego płatnego urlopu. Konstytucja Portugalii wydaje się jednym z pierwowzorów regulacji karty, ponieważ jej art. 59 ust. 1 lit. d) ustanawia prawo do odpoczynku i czasu wolnego, maksymalnego dziennego wymiaru czasu pracy, tygodniowej przerwy na odpoczynek, a także regularnego płatnego urlopu (zob. J.C. Vieira de Andrade, La protection des droits sociaux fondamentaux dans l'ordre juridique du Portugal, w: *La protection des droits sociaux fondamentaux dans les États membres de l'Union européenne — Étude de droit comparé*, Ateny–Bruksela–Baden-Baden 2000, s. 677). W większości starych państw członkowskich Unii Europejskiej prawo do minimalnego corocznego płatnego urlopu opiera się na regulacjach w ustawach zwykłych, które odzwierciedlają odpowiednie wymogi prawa wtórnego wyrażonego w dyrektywach w zakresie, w jakim dotyczą one dziedzin, w których prawo wspólnotowe znajduje zastosowanie. Natomiast nowe państwa członkowskie, poza Cyprem, wykazują bardziej szczegółową kodyfikację tego prawa. Dotyczy to choćby art. 36 lit. f) słowackiej, art. 66 ust. 1 polskiej, art. 70/B ust. 4 węgierskiej, art. 107 łotewskiej oraz art. 49 ust. 1 litewskiej konstytucji, które gwarantują minimalny płatny coroczny urlop. Warunki pracy w ogóle poruszone są w konstytucji Słowenii (art. 66), Republiki Czeskiej (art. 28) oraz Estonii (art. 29 ust. 4) (zob E. Riedel, op.cit., art. 31, pkt 3, 4).

aby w sporze prawnym o charakter i zakres prawa podstawowego, jak to w niniejszej sprawie, oprzeć się przy wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88 na podstawowej koncepcji art. 31 ust. 2 karty [23].

3. Prawo do minimalnego corocznego płatnego urlopu w prawie wspólnotowym

a) Kompetencje Wspólnoty przy określeniu zakresu ochrony tej normy

54. Trybunał określił zakres prawa do corocznego płatnego urlopu oraz stwierdził, że „[u]prawnienie do corocznego płatnego urlopu każdego pracownika należy postrzegać jako szczególnie ważną zasadę wspólnotowego prawa socjalnego, od którego nie może być odstępstw i którego implementacja przez właściwe władze krajowe może być dokonana tylko w granicach wyraźnie określonych przez samą dyrektywę [93/104]" [24]. Postanowienia art. 7 dyrektywy 2003/88 ujęte są jako zasada przewidująca, że pracownik musi być uprawniony do rzeczywistego odpoczynku, aby zapewniona była skuteczna ochrona jego bezpieczeństwa i zdrowia [25].

55. Zgodnie z orzecznictwem państwom członkowskim przy wdrażaniu tego prawa przypada istotna rola, ponieważ przy dokonywaniu transpozycji art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 zobowiązane są one do przyjęcia koniecznych środków implementujących [26]. Dotyczy to między innymi ustanowienia warunków wykonania i transpozycji prawa do corocznego płatnego urlopu, przy czym państwa członkowskie posiadają swobodę określenia konkretnych okoliczności, w jakich pracownik może skorzystać z tego prawa, które przysługuje mu za wszystkie przepracowane okresy [27].

56. Zawarte w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 odesłanie do krajowych przepisów ma przede wszystkim umożliwić państwom członkowskim ustanowienie ram prawnych regulujących organizacyjne i proceduralne aspekty wykorzystania urlopu, jak na przykład plano-

23 — Zdaniem S. Smismans, The Open Method of Coordination and Fundamental Social Rights, w: *Social Rights in Europe*, wyd. G. de Búrca, B. de Witte, Oxford 2005, s. 229, w postępowaniu przed Trybunałem pojawią się z konieczności pytania o stosunek art. 7 dyrektywy 2003/88 i praw podstawowych, w szczególności art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej. Według S. Krebber, *Kommentar zu EU-Vertrag und EG-Vertrag*, wyd. C. Calliess, M. Ruffert, 1. Auflage, Neuwied 1999, art. 136 WE, pkt 35, s. 1365, Europejska karta społeczna oraz karta wspólnotowa stanowią ważną pomoc przy wykładni znaczenia pojęć prawa pracy na płaszczyźnie wspólnotowej. L. Stärker, *Kommentar zur EU-Arbeitszeit-Richtlinie*, Wien 2006, s. 81, przypisuje art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych wręcz otwarcie charakter normatywny, ponieważ postanowienie to przewiduje prawo do corocznego płatnego urlopu. Zdaniem G. Benedetti, La rilevanza giuridica della Carta Europea innanzi alla Corte di Giustizia: il problema delle ferie annuali retribuite, *Carta Europea e diritti dei privati*, 2000, s. 128, 129, w sporze prawnym dotyczącym zakresu prawa do corocznego płatnego urlopu Karta praw podstawowych mimo braku jej mocy prawnej nie może być ignorowana, ponieważ zawiera ona postanowienia odzwierciedlające wspólną tradycję konstytucyjną państw członkowskich. Pełni ona zatem funkcję punktu odniesienia lub pomocy interpretacyjnej przy wykładni prawa wspólnotowego.

24 — Wyrok z dnia 6 kwietnia 2006 r. w sprawie C-124/05 Federatie Nederlandse Vakbeweging, Zb.Orz. s. I-3423, pkt 28, ww. w przypisie 7 wyrok w sprawie Dellas i in., pkt 49, wyrok z dnia 18 marca 2004 r. w sprawie C-342/01 Merino Gómez, Rec. s. I-2605, pkt 29, ww. w przypisie 7 wyrok w sprawie BECTU, pkt 43.

25 — Wyżej wymieniony w przypisie 7 wyrok w sprawie BECTU, pkt 44.

26 — Wyrok z dnia 16 marca 2006 r. w sprawach połączonych C-131/04 i C-257/04 Robinson-Steele, Zb.Orz. s. I-2531, pkt 57.

27 — Wyżej wymieniony w przypisie 7 wyrok w sprawie BECTU, pkt 53.

wanie okresów urlopu, ewentualny obowiązek pracowników wcześniejszego powiadomienia pracodawcy o zamierzonym czasie urlopu, wymóg świadczenia pracy w minimalnym okresie przed skorzystaniem z urlopu, kryteria częściowego rozliczania roszczenia o coroczny urlop w przypadku okresu zatrudnienia krótszego niż rok itd. [28]. Chodzi jednak zawsze o przepisy ustalające warunki wykorzystania i przyznawania prawa do urlopu, które jako takie dopuszczone są przez dyrektywę 2003/88.

57. Jak wskazałam w mojej opinii w będącej także w toku sprawie C-350/06 Schultz-Hoff [29], od tych sposobów wykonania należy odróżnić regulacje państw członkowskich, które dotyczą samego istnienia prawa do minimalnego corocznego płatnego urlopu, na przykład poprzez ustanowienie warunków nabycia lub utraty prawa do urlopu. Inaczej niż wymieniony jako przykład takich sposobów wykonania obowiązek powiadomienia pracodawcy o terminie, w którym pracownik chciałby skorzystać z corocznego urlopu, który to obowiązek pełni jedynie funkcję koordynacyjną w ramach zakładowego planowania urlopów, kwestia sporna tutaj, czy pracownikowi niezdolnemu do pracy z powodu choroby przysługuje zasadniczo prawo do corocznego płatnego urlopu, dotyczy samego istnienia tego prawa podstawowego.

58. Chodzi tutaj już nie o rozstrzygnięcie w odniesieniu do sposobów implementacji corocznego płatnego urlopu [30], tj. konkretnej transpozycji tego prawa, lecz o zdefiniowanie zakresu przepisu prawa wspólnotowego, mianowicie art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88.

59. Wykładnia tego przepisu, zgodnie z którą pracownicy niezdolni do pracy wskutek choroby od początku nie mają prawa do corocznego urlopu, sprowadza się mianowicie do wykluczenia niektórych pracowników z tego uprawnienia poprzez ograniczenie zakresu podmiotowego ochrony [31].

60. W wyniku harmonizacji tej dziedziny socjalnego prawa ochrony pracy, następującej zgodnie z art. 137 ust. 2 lit. b) WE, będącym podstawą prawną dyrektywy 2003/88, kompetencja określenia zakresu tego prawa przy-

28 — W ten sam sposób rozważania Komisji w sprawie BECTU, które rzecznik generalny A. Tizzano przytoczył w swojej opinii w ww. w przypisie 7 sprawie, pkt 34.

29 — Zobacz pkt 45–49 mojej opinii w sprawie C-350/06 Schultz-Hoff.

30 — W ww. w przypisie 7 wyroku w sprawie BECTU, pkt 61, Trybunał stwierdził, że dyrektywa 93/104 nie powstrzymuje państw członkowskich od „ustalenia sposobu wykonania prawa do corocznego urlopu w poszczególnych przypadkach, tak że regulują one na przykład sposób, w jaki pracownicy mogą wziąć urlop, który przysługuje im w pierwszych tygodniach ich zatrudnienia".

31 — Tego właśnie państwom członkowskim nie wolno zrobić (zob. ww. w przypisie 7 wyrok w sprawie BECTU, pkt 52). Zgodnie z tym wyrokiem państwa członkowskie nie mogą jednostronnie ograniczać przyznanego wszystkim pracownikom prawa do corocznego płatnego urlopu poprzez ustanowienie warunków uzyskania takiego prawa, które w rezultacie odbierają możliwość korzystania z tego uprawnienia innym pracownikom.

służuje jednak Wspólnocie [32]. Gdyby przysługiwała ona państwom członkowskim, praktycznie niemożliwe byłoby zagwarantowanie w całej Wspólnocie porównywalnego poziomu ochrony, a co za tym idzie celu harmonizacji. Z tego powodu nie można uwzględnić argumentu rządów belgijskiego i czeskiego, że utrata prawa do urlopu zalicza się do sposobów przyznawania urlopu i podlega kompetencji regulacyjnej państw członkowskich.

ochrony, poniżej którego państwa członkowskie nie mogą zejść. Jak Trybunał orzekł w wyroku w sprawie Zjednoczone Królestwo przeciwko Radzie [33] w odniesieniu do pojęcia „minimalne wymagania" w rozumieniu wcześniejszej podstawy prawnej w art. 118a traktatu WE, przepis ten nie ogranicza działań Wspólnoty do najmniejszego wspólnego mianownika, mianowicie do najniższego poziomu ochrony ustanowionego w państwach członkowskich. Należy raczej pojęcie to rozumieć w ten sposób, że państwa członkowskie mogą ustalić wyższy poziom ochrony niż ten, który wynika z prawa wspólnotowego.

b) Poziom ochrony zagwarantowany prawem wspólnotowym

61. Ponadto uważam, że ważne jest, by przypomnieć, że swoboda państw członkowskich przy ustanawianiu krajowych przepisów implementujących ograniczona jest tym, że art. 137 ust. 2 lit. b) WE ma na celu zagwarantowanie, poprzez ustalenie minimalnych wymagań, określonego poziomu

62. Wykładnia ta potwierdzona jest brzmieniem art. 136 WE, który określa „poprawę warunków życia i pracy" jako cel polityki społecznej. Cel ten winien wyraźnie zostać osiągnięty poprzez ich wyrównanie „z jednoczesnym zachowaniem postępu" [34]. Dla osiągnięcia tego celu prawa pierwotnego art. 15 dyrektywy 2003/88 zezwala państwom członkowskim na stosowanie lub wprowadzanie bardziej korzystnych przepisów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników. Podobnie art. 23 dyrektywy 2003/88 w odniesieniu do poziomu ochrony pracowników stanowi, że bez uszczerbku dla prawa państw członkowskich do tworzenia przepisów w odniesieniu do czasu pracy, tak długo

32 — Artykuł 137 WE jest najważniejszą podstawą prawną do wydawania dyrektyw w obszarze polityki społecznej. Przewiduje on pewien cel harmonizacji, co wynika z odesłania zawartego w ust. 2 do ust. 1. Zgodnie z nim harmonizacja ma rozwijać wspierającą i uzupełniającą funkcję działalności Wspólnoty w dziedzinach wymienionych w ust. 1 lit. a)–i). Należą do nich, zgodnie z ust. 1 lit. a), ochrona zdrowia i bezpieczeństwo pracowników. Wcześniej podstawą był art. 118 traktatu WE, który również stanowił przede wszystkim narzędzie polityki społecznej i tym samym różnił się od innych norm kompetencyjnych w art. 100a traktatu WE (art. 94 WE) swoim celem w zakresie wspólnego rynku (zob. S. Krebber, op.cit., art. 137 WE, pkt 18, s. 1373).

33 — Wyrok z dnia 12 listopada 1996 r. w sprawie C-84/94, Rec. s. I-5755, pkt 56.

34 — W. Balze, op.cit., pkt 38. Wydanie uzupełniające 1998, pkt 3.

jak minimalne wymagania przewidziane w dyrektywie są spełnione, wprowadzenie w życie dyrektywy nie stanowi odpowiedniej podstawy do zmniejszania ogólnego poziomu ochrony przyznanej pracownikom [35].

63. Dyrektywa 2003/88 określa minimalny poziom ochrony, jaki wspólnotowy prawodawca ustanowił w odniesieniu do prawa do urlopu. Należy w tym względzie stwierdzić, że art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, przeciwnie do tego, co twierdzi rząd niderlandzki, nie zawiera żadnego ograniczenia kręgu uprawnionych oraz z całą pewnością nie wprowadza rozróżnienia pomiędzy pracownikami „zdrowymi, zdolnymi do pracy" a „niezdolnymi do pracy z powodu choroby". Z brzmienia tego przepisu wynika raczej wyraźnie, że państwa członkowskie muszą przyjąć niezbędne środki w celu zapewnienia, by „każdy pracownik" korzystał z minimalnego corocznego płatnego urlopu. Artykuł 7 ust. 1 nie należy również do przepisów, od których art. 17 dyrektywy 2003/88 wyraźnie przewiduje odstępstwa [36].

c) Poziom ochrony zagwarantowany konwencją MOP nr 132

64. Tym samym zamiarem prawodawcy wspólnotowego w odniesieniu do sytuacji prawnej pracowników niezdolnych do pracy z powodu choroby jest zapewnienie minimalnego poziomu ochrony porównywalnego z poziomem ochrony gwarantowanym konwencją MOP nr 132 [37]. Artykuł 3 ust. 1 tej konwencji stanowi, że „każda osoba", której dotyczy ta konwencja, ma prawo do corocznego płatnego urlopu.

65. Konwencja ta, podobnie jak art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 nie zawiera odstępstw, które wywołują niekorzystne skutki wobec pracowników przebywających na urlopie zdrowotnym. Stąd wniosek, że poziom ochrony, którą prawo wspólnotowe ma zagwarantować pracownikom, zgodnie z wolą prawodawcy wspólnotowego, nie może być niższy niż poziom ochrony norm prawa pracy zawartych w prawie międzyna-

35 — Wyżej wymieniony w przypisie 33 wyrok w sprawie Zjednoczone Królestwo przeciwko Radzie, pkt 42. W. Balze, Arbeitszeit, Urlaub und Teilzeitarbeit, *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht,* 79. Ergänzungslieferung (październik 2002), B 3100, pkt 6, s. 9, rozumie regulacje dyrektywy w sprawie czasu pracy jako minimalne wymagania, zgodnie z art. 137 WE, tak że państwa członkowskie mogą przyjąć lub utrzymać surowsze regulacje w sprawie czasu pracy. Skądinąd zgodnie z art. 14 dyrektywy 2003/88 szczególne przepisy wspólnotowe mają pierwszeństwo przed przepisami dyrektywy, niezależnie od tego, czy poziom ochrony przyznany przez nie pozostaje poniżej poziomu ochrony gwarantowanego dyrektywą w sprawie czasu pracy.

36 — Zobacz ww. w przypisie 26 wyrok w sprawie Robinson-Steele, pkt 62, ww. w przypisie 7 wyrok w sprawie BECTU, pkt 41. W tym duchu także W. Balze, Die Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung, *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*, nr 7 (1994), s. 207, który nie widzi możliwości odstępstw merytorycznych od tej regulacji.

37 — W tym kontekście należy przypomnieć, że zgodnie z motywem 6 dyrektywy 2003/88 należy wziąć pod uwagę zasady Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące organizacji czasu pracy. Wskazuje na to także rzecznik generalna J. Kokott w przypisie 8 do swojej opinii z dnia 12 stycznia 2006 r. w ww. w przypisie 24 sprawie Federatie Nederlandse Vakbeweging. Wykładnia dyrektywy 2003/88 z uwzględnieniem istotnych zasad konwencji MOP nr 132 wydaje mi się kluczowa, wziąwszy pod uwagę fakt, że prawo MOP ustanowiło miarodajne międzynarodowe standardy w dziedzinie prawa pracy. Ogólnie istnieje wysoki poziom zbieżności pomiędzy tymi dwoma instrumentami prawnymi. Skądinąd w bliższej perspektywie nie można nie zauważyć, że niektóre normy dyrektywy 2003/88 wychodzą poza to, co przewiduje konwencja MOP nr 132. Z tego powodu można słusznie uznać, że dyrektywa 2003/88 stanowi właściwe Wspólnocie poszerzenie tej konwencji (zob. J. Murray, *Transnational Labour Regulation: The ILO and EC Compared*, Den Haag 2001, s. 185).

rodowym. Zaniżenia tego minimalnego poziomu ochrony można by się obawiać, gdyby określona kategoria pracowników była od początku pozbawiona możliwości korzystania z podstawowego prawa socjalnego.

66. Jednoznaczne brzmienie art. 5 ust. 4 tej konwencji MOP nr 132, zgodnie z którym „nieobecność w pracy z przyczyn niezależnych od woli zainteresowanej osoby zatrudnionej, takich jak choroba, wypadek lub urlop macierzyński, będzie wliczana do okresu pracy", dowodzi, że prawo do urlopu, zgodnie z postanowieniami tej konwencji, nie może być uzależnione od zdolności pracownika do pracy. Ponadto art. 6 ust. 2 tej samej konwencji przewiduje wyraźnie, że „okresy niezdolności do pracy, powstałe na skutek choroby lub wypadku, mogą nie być zaliczane do minimalnego corocznego urlopu płatnego".

67. To postanowienie należy interpretować w świetle jego celu, to znaczy, że nabycie prawa do urlopu nie może być zasadniczo uzależnione od okoliczności, których przyczyny pozostają poza zakresem wpływu zainteresowanego pracownika, ponieważ wynikają one z naturalnych zdarzeń albo stanowią przypadki siły wyższej.

68. Uregulowania konwencji MOP nr 132 i dyrektywy 2003/88 są zatem zasadniczo identyczne w swej podstawowej treści w odniesieniu do powstania uprawnienia do urlopu [38]. Państwa członkowskie zobowiązane są do takiej wykładni tych norm oraz takiego ukształtowania swoich porządków prawnych, aby nabycie prawa do minimalnego corocznego płatnego urlopu nie było zależne od zdolności pracownika do pracy.

69. Z powyższych rozważań wynika, że pracownikowi od pierwszego dnia zatrudnienia przysługuje prawo do urlopu, którego nie traci wskutek niezdolności do pracy spowodowanej chorobą [39]. Tym samym pracownik jest uprawniony, w okresie, w którym w przeciwnym razie znajdowałby się na urlopie zdrowotnym, do żądania corocznego płatnego urlopu w przyszłym okresie.

4. Zakaz negatywnych skutków w prawie pracy jako ograniczeń wykonywania prawa do minimalnego corocznego płatnego urlopu

70. Nawet jeśli prawo do minimalnego corocznego płatnego urlopu przysługuje

38 — W ten sposób znika konieczność badania kwestii, w jakim zakresie państwa członkowskie związane są rozbieżnymi zobowiązaniami wynikającymi z konwencji MOP nr 132 i z dyrektywy 2003/88. Zobacz w tym względzie rozważania rzecznika generalnego G. Tesaura w jego opinii z dnia 24 stycznia 1991 r. w sprawie C-345/89 Stöckel, Rec. s. I-4047, pkt 11.

39 — Podobnie również oczywiście rzecznik generalny A. Tizzano, który w pkt 50 swojej opinii w ww. w przypisie 7 sprawie BECTU, wyraża wątpliwości w odniesieniu do zgodności z prawem wspónotowym regulacji państwa członkowskiego wstrzymującej pracowników od nabywania roszczeń o urlop od pierwszego dnia pracy.

każdemu pracownikowi, zgodnie z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, nie wyklucza to tego, że faktyczne wykonywanie tego prawa w poszczególnym przypadku zależne jest od określonych wymogów, które bez podawania w wątpliwość samego istnienia tego prawa mają zapewnić osiągnięcie celów dyrektywy.

a) Zakaz negatywnych skutków na podstawie konwencji MOP nr 132

71. Z art. 5 ust. 4 oraz art. 6 ust. 2 konwencji MOP nr 132 można wywieść inną istotną zasadę normatywną, a mianowicie, że zwolnienie chorobowe nie może negatywnie wpływać na prawo do minimalnego corocznego płatnego urlopu [40]. Zrównanie okresu choroby z okresem pracy lub zakaz zaliczania okresów niezdolności do pracy spowodowanej chorobą albo wypadkiem do przyznanego minimalnego corocznego płatnego urlopu, ma zapobiec temu, aby coroczny urlop zbiegł się z okresem, który przeznaczony jest na urlop zdrowotny, zważywszy na szczególny charakter tego urlopu. Ten zakaz nakładania się okresów urlopu bierze pod uwagę okoliczność, że urlop zdrowotny oraz coroczny urlop służą różnym celom, a zatem z punktu widzenia prawa nie mogą być traktowane jako wymienne.

40 — W tym duchu także I. García Perrote Escartín, op.cit., s. 3584, 3595.

b) Analogiczne zastosowanie zasad rozwiniętych przez orzecznictwo

72. Zasadę tę można odnaleźć w tezach wyroków Trybunału w sprawie Merino Gómez [41] oraz w sprawie FNV [42].

73. W sprawie Merino Gómez Trybunał rozpatrywał kwestię relacji urlopu corocznego do urlopu macierzyńskiego w prawie wspólnotowym. Konkretnie chodziło o to, czy na podstawie art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, art. 11 ust. 2 lit. a) dyrektywy 92/85/EWG [43] i art. 5 ust. 1 dyrektywy 76/207/EWG [44] pracownica może skorzystać z corocznego urlopu w innym niż ustalony okresie, który nie koliduje z jej urlopem macierzyńskim, w przypadkach, w których układ zbiorowy zawarty pomiędzy przedsiębiorstwem a przedstawicielami pracowników ustala okresy urlopu dla całej załogi i okresy te zbiegają się z jej urlopem macierzyńskim. Trybunał orzekł w tym względzie, że cel prawa do corocznego urlopu jest inny niż cel prawa do urlopu macierzyńskiego. Ten ostatni służy z jednej

41 — Wyżej wymieniony w przypisie 24 wyrok w sprawie Merino Gómez.

42 — Wyżej wymieniony w przypisie 24 wyrok w sprawie Federatie Nederlandse Vakbeweging.

43 — Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (Dz.U. L 348, s. 1).

44 — Dyrektywa Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.U. L 39, s. 40).

strony ochronie stanu fizycznego kobiety podczas i po ciąży, a z drugiej strony ochronie szczególnej relacji pomiędzy matką i jej dzieckiem podczas okresu, który następuje po ciąży i porodzie [45]. Trybunał orzekł w związku z tym, że pracownica musi mieć możliwość wykorzystania corocznego urlopu w innym czasie niż w okresie urlopu macierzyńskiego [46].

74. Trybunał potwierdził tę zasadę w wyroku w sprawie FNV oraz dodał, że w sytuacji nagromadzenia na koniec roku wymiarów kilku urlopów gwarantowanych przez prawo wspólnotowe przeniesienie urlopu corocznego lub jego części na rok następny może okazać się nieuniknione [47], ponieważ urlop gwarantowany przez prawo wspólnotowe nie może wpływać na prawo do skorzystania z innego urlopu gwarantowanego przez to prawo [48].

75. Jakkolwiek ciąża oczywiście nie może być utożsamiana ze stanem chorobowym, jednak można wskazać wiele powodów przemawiających za odpowiednim zastosowaniem tego orzecznictwa do relacji pomiędzy urlopem corocznym a zwolnieniem chorobowym. Podobnie jak urlop macierzyński zwolnienie chorobowe ma na celu utrzymanie fizycznej i psychicznej integralności pracownika w taki sposób, że zostaje mu przyznana — poprzez zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy oraz zagwarantowanie odpoczynku — możliwość fizycznej rekonwalescencji i późniejszego powrotu na miejsce pracy. Inaczej niż coroczny urlop służący uspokojeniu, odpoczynkowi i nabraniu dystansu, zwolnienie chorobowe ma na celu jedynie wyzdrowienie i rekonwalescencję, tj. przezwyciężenie stanu patologicznego, którego przyczyny leżą poza sferą wpływu danego pracownika [49].

76. W tej kwestii należy dodać, przychylając się do stanowiska rządów włoskiego i polskiego, że zważywszy na zasady rozwinięte przez Trybunał, nie jest możliwy wniosek, że roszczenie skarżącego w postępowaniu przed sądem krajowym o faktyczne przyznanie urlopu wygasa bez podania w wątpliwość różnych celów urlopu wypoczynkowego i zwolnienia chorobowego. Zgodnie z myślą przewodnią wymienionego wyżej orzecznictwa przyznanie zwolnienia chorobowego kosztem corocznego płatnego urlopu winno być zakazane, ponieważ w przeciwnym wypadku mogłoby dojść do pozbawienia treści tego prawa podstawowego.

45 — Wyżej wymieniony w przypisie 24 wyrok w sprawie Merino Gómez, pkt 32, wyroki: z dnia 27 października 1998 r. w sprawie C-411/96 Boyle i in., Rec. s. I-6401, pkt 41, z dnia 30 kwietnia 1998 r. w sprawie C-136/95 Thibaut, Rec. s. I-2011, pkt 25, z dnia 14 lipca 1994 r. w sprawie C-32/93 Webb, Rec. s. I-3567, pkt 20, z dnia 5 maja 1994 r. w sprawie C-421/92 Habermann-Beltermann, Rec. s. I-1657, pkt 21, z dnia 12 lipca 1984 r. w sprawie 184/83 Hofmann, Rec. s. 3047, pkt 25.

46 — Wyżej wymieniony w przypisie 24 wyrok w sprawie Merino Gómez, pkt 38.

47 — Wyżej wymieniony w przypisie 24 wyrok w sprawie Federatie Nederlandse Vakbeweging, pkt 24, wyrok z dnia 14 kwietnia 2005 r. w sprawie C-519/03 Komisja przeciwko Luksemburgowi, Zb.Orz. s. I-3067, pkt 33.

48 — Wyżej wymieniony w przypisie 24 wyrok w sprawie Federatie Nederlandse Vakbeweging, pkt 24, ww. w przypisie 47 wyrok w sprawie Komisja przeciwko Luksemburgowi, pkt 33, ww. w przypisie 24 wyrok w sprawie Merino Gómez, pkt 41.

49 — S. González Ortega, op.cit., s. 432, stwierdza, że pierwsza faza urlopu macierzyńskiego służy fizycznemu odpoczynkowi lub biologicznej ochronie matki po rozwiązaniu. Ma zatem inny cel niż dalsze fazy tego urlopu, które mają na celu opiekę nad dzieckiem oraz wzmocnienie relacji pomiędzy matką a dzieckiem. Autor przytacza porównania pomiędzy tą pierwszą fazą urlopu macierzyńskiego a zwolnieniem chorobowym i opowiada się za odpowiednim zastosowaniem orzecznictwa dotyczącego relacji między urlopem macierzyńskim i corocznym urlopem do relacji między zwolnieniem chorobowym i corocznym urlopem.

c) Niezgodność z celem art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88

77. Poza wyżej wyrażonymi wątpliwościami co do takiej wykładni art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, która dopuszcza możliwość przyznania pracownikowi corocznego urlopu podczas zwolnienia chorobowego, można dalej argumentować, że taka wykładnia byłaby niezgodna z celem dyrektywy 2003/88 polegającym na zagwarantowaniu poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracownika.

78. Na pierwszy rzut oka wydaje się, że przyznanie takiej możliwości stanowi rozszerzenie praw, na jakie może się on powoływać, i jest w związku z tym korzystne. Ponadto pracownik korzystający z corocznego urlopu jest nierzadko w lepszej sytuacji finansowej, niż gdyby był na zwolnieniu chorobowym, ponieważ podczas corocznego urlopu ma prawo do zwykłego wynagrodzenia, zgodnie z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, w niezmniejszonej wysokości, natomiast zasiłek chorobowy, zgodnie z regulacjami niektórych państw członkowskich, stanowi jedynie ułamek tej kwoty. Tak jest na przykład w niniejszej sprawie przed sądem krajowym, ponieważ zgodnie z informacjami sądu krajowego [50] art. 16 ust. 1 WTR przewiduje za każdy tydzień urlopu wynagrodzenie w wysokości wynagrodzenia tygodniowego. Natomiast, jak wskazał rząd Zjednoczonego Królestwa podczas procedury pisemnej [51] oraz jak wyjaśnił na rozprawie na pytanie Trybunału, umowy ze skarżącymi przed sądem krajowym przewidują w razie choroby pełne wynagrodzenie przez pierwsze sześć miesięcy choroby, a następnie połowę wynagrodzenia przez następne sześć miesięcy urlopu zdrowotnego.

79. Po bardziej szczegółowej analizie prawnej wydaje się, że wykonywanie tego prawa przez pracownika sprowadzałoby się jednak do zrzeczenia się prawa podstawowego [52] w zamian za wypłatę zwykłego wynagrodzenia. Ze względu na różne cele te dwa rodzaje urlopu nie są wymienne i w związku z tym wykluczają się wzajemnie, jak zauważył słusznie rząd słoweński. Nakładanie się okresu corocznego urlopu na okres choroby, podczas której pracownik korzysta z prawa do corocznego urlopu, skutkowałoby zatem dobrowolnym zrzeczeniem się prawa do

50 — Punkt 13 postanowienia odsyłającego House of Lords z dnia 13 grudnia 2006 r.

51 — Punkt 22 uwag na piśmie rządu Zjednoczonego Królestwa z dnia 13 kwietnia 2007 r.

52 — Według P. Fischingera, Der Grundrechtsverzicht, *Juristische Schulung* (2007), Heft 9, s. 808, poprzez zrzeczenie się prawa podstawowego należy rozumieć zgodę uprawnionego do prawa podstawowego na konkretne złamanie i naruszenie tego prawa. Nie chodzi jednak o długotrwałe, pełne, właściwie trudno wyobrażalne, całkowite zrzeczenie się ochrony jednego lub wielu praw podstawowych. W ten sposób rozumiane zrzeczenie się prawa podstawowego należy również jasno odróżnić od zwykłego faktycznego nieskorzystania z prawa podstawowego. Zawiera ono w przeciwieństwie do zwykłego faktycznego nieskorzystania z podstawowych wolności element prawny, ponieważ zgadzający się jest swoją zgodą związany w ten sposób, że nie może on później podnosić bezprawności naruszenia tego prawa podstawowego. Ze zrzeczeniem się prawa podstawowego nie ma również nic wspólnego tak zwany negatywny wymiar praw podstawowych, który implikuje prawo jednostki do braku poglądów oraz braku przynależności do wspólnoty wyznaniowej. Według R. Adama, Der „Grundrechtsverzicht des Arbeitnehmers", *Arbeit und Recht* (2005), Heft 4, s. 130, takie zrzeczenie się ma miejsce, kiedy prawo podstawowe pracownika zostaje ograniczone poprzez umowę albo poprzez prawo pracodawcy do wydawania poleceń pracownikom bez świadczenia wzajemnego, jak w przypadku transakcji. W przypadku korzystania z prawa do urlopu w okresie choroby nie może być mowy o świadczeniu wzajemnym pracodawcy, ponieważ zobowiązuje się on jedynie do wypłaty pracownikowi zwykłego wynagrodzenia, bez odszkodowania dla pracownika za poświęcenie swego corocznego urlopu.

urlopu, ponieważ poprzez korzystanie z tego prawa pracownik zgodziłby się na nieskorzystanie z corocznego urlopu zgodnie z jego rzeczywistym celem w zamian za świadczenie finansowe.

80. Moim zdaniem takie zrzeczenie się prawa nie może zostać uznane za zgodne z prawem wspólnotowym, bez pozbawienia treści ratio legis art. 7 dyrektywy 2003/88. Z jednej strony nie zostanie spełniony cel corocznego urlopu, jakim jest odpoczynek, jeśli prawo to zostanie wykorzystane w sposób nieprawidłowy, a zatem przy nadużyciu prawa [53], podczas choroby. Należy także przyznać rację Komisji, że taka możliwość zrzeczenia się prawa stanowi pewne ryzyko dla praw pracownika. Perspektywa wyższego wynagrodzenia w czasie choroby mogłaby stworzyć zachętę dla pracownika, aby zgodzić się na utratę swojej sytuacji prawnej. Ponadto istnieje niebezpieczeństwo, że pracodawca mógłby nakłaniać pracownika do takiego zrzeczenia się [54]. Takie porozumienie między stronami stosunku pracy, które przewiduje w istocie „wykup" corocznego urlopu, sprzeciwia się jednoznacznie normom zawartym w art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88, który stanowi wyraźnie, że minimalny coroczny płatny urlop nie może zostać zastąpiony przez świadczenie finansowe. Taka regulacja byłaby także sprzeczna z interesami pracodawcy, ponieważ pomimo wypłaty wyższego wynagrodzenia za urlop nie może on wymagać od pracownika, aby wykorzystał urlop rzeczywiście dla celów powrotu do zdrowia i odzyskania zdolności do pracy.

81. Dla ochrony pracownika i pracodawcy oraz aby uniknąć pozbawienia treści przyznanego prawem wspólnotowym prawa podstawowego do minimalnego corocznego płatnego urlopu, należy stwierdzić, że pracownik zasadniczo nie rozporządza tym prawem podstawowym i dlatego nie może się on go skutecznie zrzec.

5. Wnioski

82. Z powyższych rozważań wynika zatem, że istnienia prawa do corocznego płatnego urlopu nie można uzależnić od zdolności pracownika do pracy, a tym samym pracownikowi niezdolnemu do pracy z powodu choroby przysługuje zasadniczo odpowiednie

53 — Nadużycie prawa definiowane jest jako wykorzystanie sytuacji prawnej niezgodnie z celem i ogranicza możliwość wykonywania istniejącego prawa. Oznacza to, że korzystanie z prawa formalnego ograniczone jest zasadą dobrej wiary. Również osoba, która może powoływać się na to, że przysługuje jej prawo podstawowe, nie może nadużywać tego prawa. Podobnie Creifelds, *Rechtswörterbuch*, wyd. K. Weber, 17. Auflage, München 2002, s. 1109, według którego wykonanie subiektywnego prawa jest nadużyciem, w przypadku gdy chociaż formalnie odpowiada ono przepisom prawnym, to jednak jego wykonywanie z powodu szczególnych okoliczności danego przypadku jest niezgodne z dobrą wiarą.

54 — W pkt 32 swojej opinii w ww. w przypisie 24 sprawie Federatie Nederlandse Vakbeweging rzecznik generalna J. Kokott wskazuje na podobne ryzyko w przypadku ekwiwalentu pieniężnego za przeniesiony minimalny coroczny urlop. Według niej taka możliwość stwarza niezgodne z celem dyrektywy o czasie pracy zachęty do zrzeczenia się urlopu wypoczynkowego lub nakłaniania pracownika do takiego zrzeczenia się.

prawo do corocznego urlopu na podstawie art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88. Nie może on jednak skorzystać z tego urlopu w trakcie okresu, w którym w przeciwnym razie przebywałby na urlopie zdrowotnym.

B — *W przedmiocie pytania drugiego*

83. Przedmiotem pytania drugiego jest zakres normatywny prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop, przewidzianego w art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88. Ekwiwalent pieniężny za urlop, a zatem odszkodowanie za niewykorzystany coroczny urlop, zastępuje udzielenie czasu wolnego od pracy wówczas, gdy urlop nie może już zostać przyznany w wyniku ustania stosunku pracy. Uprawnienie to stanowi jedyny wyjątek od zasadniczego zakazu wypłacania odszkodowania zawartego w dyrektywie, która w pozostałych przypadkach kategorycznie zakazuje stronom stosunku pracy zastępowania corocznego urlopu świadczeniem pieniężnym, bez względu na to, czy urlop ma być wykorzystany w bieżącym roku, czy w okresie rozliczeniowym.

84. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału zakaz ten ma zagwarantować, by pracownik mógł rzeczywiście korzystać z prawa do odpoczynku w celu zapewnienia skutecznej ochrony jego bezpieczeństwa i zdrowia [55]. Ma to na celu zapobieganie nadużyciom w postaci „wykupu" uprawnienia do urlopu przez pracodawcę lub odstąpienie pracownika od tego prawa ze względów czysto finansowych [56].

85. Artykuł 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 podkreśla konieczność zachowania wynagrodzenia za pracę podczas okresu urlopu, czego celem jest stworzenie pracownikowi przebywającemu na urlopie sytuacji, która, jeśli chodzi o wynagrodzenie, jest porównywalna z sytuacją, w jakiej pracownik znajduje się w okresach pracy [57]. Innymi słowy, obowiązek wypłacania wynagrodzenia za urlop gwarantuje, że pracownik będzie w stanie z ekonomicznego punktu widzenia rzeczywiście wykorzystać swój coroczny urlop [58]. Ekwiwalent pieniężny za urlop nie ma na celu niczego innego. Zastępcza kompensata finansowa ma mianowicie zasadniczo także zagwarantować pracownikowi okres płatnego wypoczynku po ustaniu stosunku pracy, zanim nawiąże on nowy stosunek pracy [59]. Utrata tej kompensaty skutkowałaby tym, że cel dyrektywy 2003/88, jakim jest odpoczynek pracownika, mógłby nie zostać osiągnięty.

55 — Wyżej wymieniony w przypisie 7 wyrok w sprawie BECTU, pkt 44, ww. w przypisie 24 wyrok w sprawie Merino Gómez, pkt 30, ww. w przypisie 26 wyrok w sprawie Robinson-Steele, pkt 60.

56 — W ww. w przypisie 24 wyroku w sprawie Federatie Nederlandse Vakbeweging, pkt 32, Trybunał stwierdził, że możliwość odszkodowania finansowego za minimalny coroczny urlop stanowiłaby niezgodną z celami dyrektywy zachętę do odstąpienia od urlopu wypoczynkowego albo do nakłaniania pracownika do odstąpienia od niego. M. Fenski, Urlaubsrecht im Umbruch?, *Der Betrieb*, Heft 12 (2007), s. 688, a także K. Jacobsen, *Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht*, wyd. W. Moll, 1. Auflage 2005, § 25, pkt 102, wskazują na niedopuszczalną praktykę „wykupu" urlopu podczas trwania stosunku pracy.

57 — Wyżej wymieniony w przypisie 26 wyrok w sprawie Robinson-Steele, pkt 58.

58 — A.L. Bogg, The right to paid annual leave in the Court of Justice: the eclipse of functionalism, *European Law Review*, volume 31 (2006), nr 6, s. 899.

59 — W tym duchu także rzecznik generalny A. Tizzano w swojej opinii w ww. w przypisie 7 sprawie BECTU, pkt 38.

86. Trybunał stwierdził w wyroku w sprawie Robinson-Steel [60], że dyrektywa 2003/88 uznaje prawo do corocznego urlopu oraz prawo do otrzymania wynagrodzenia z tego tytułu jako dwa aspekty jednego prawa. Moim zdaniem właśnie ta identyczność funkcji prawa do wynagrodzenia oraz prawa do ekwiwalentu pieniężnego za urlop przemawia za potraktowaniem tego ostatniego za nieodłączną część prawa do minimalnego corocznego płatnego urlopu.

87. W tym zakresie odpowiedź na pytanie drugie wynika już z uwag w pierwszej części pytania pierwszego. Chciałabym ponadto odesłać w tym kontekście do wniosków zawartych w pkt 77 i 78 mojej opinii w równolegle toczącej się przed Trybunałem sprawie C-350/06 Schultz-Hoff. Zgodnie z nią prawo do corocznego płatnego urlopu nie tylko nie może być uzależnione od zdolności pracownika do pracy. Ponadto tak z teleologicznej wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88, jak i z koncepcji prawnej art. 5 ust. 4 konwencji MOP nr 132 wynika, że okres choroby należy zrównać z okresem pracy, ponieważ chodzi o nieobecność z powodów niezależnych od woli pracownika, a zatem usprawiedliwioną.

88. W tym samym okresie powstają zatem wszystkie roszczenia pracownika, włącznie z roszczeniem o coroczny płatny urlop, który może zostać wykorzystany, kiedy zdolność do pracy zostanie przywrócona, albo który — przy ustaniu stosunku pracy — zostaje zastąpiony wypłatą ekwiwalentu, także w przypadku pojawienia się całkowitej niezdolności do pracy.

89. Na pytanie drugie należy zatem odpowiedzieć w taki sposób, że pracownikom przy ustaniu stosunku pracy w każdym wypadku przysługuje prawo do ekwiwalentu pieniężnego na podstawie art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 w zastępstwie należnego, a niewykorzystanego z powodu choroby urlopu. Dotyczy to także przypadku, kiedy pracownik podczas całego spornego roku urlopowego albo podczas jego części był nieobecny z powodu choroby.

90. Jeśli chodzi o kwestię obliczania ekwiwalentu pieniężnego, należy odpowiedzieć, że art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 nie przewiduje żadnej określonej metody obliczania, zaś jej szczegółowe określenie pozostawia krajowemu ustawodawcy. Jednak, o ile pracownikom zasadniczo przysługuje prawo do ekwiwalentu pieniężnego za urlop, o tyle przy ustalaniu wysokości tego ekwiwalentu należy uwzględnić, że pracownik nabył uprzednio prawo do wynagrodzenia za urlop w wysokości równej swemu zwykłemu wynagrodzeniu. Z tego wynika obowiązek państw członkowskich, na podstawie art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88, zapewnienia, aby finansowa kompensata, którą otrzymuje pracownik, odpowiadała pod względem wysokości jego zwykłemu wynagrodzeniu.

60 — Wyżej wymieniony w przypisie 26 wyrok w sprawie Robinson-Steele, pkt 58.

VII — Wnioski

91. Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, proponuję Trybunałowi udzielenie House of Lords na pytania prejudycjalne następującej odpowiedzi:

1) Artykuł 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy należy interpretować w ten sposób, że pracownikowi przebywającemu na urlopie zdrowotnym, którego czas trwania jest nieokreślony, przysługuje prawo do wyznaczenia pewnego przyszłego okresu jako corocznego płatnego urlopu w trakcie okresu, który w przeciwnym razie zostałby zakwalifikowany jako urlop zdrowotny.

   Nie może on jednak skorzystać z tego urlopu w trakcie okresu, w którym w przeciwnym razie przebywałby na urlopie zdrowotnym.

2) Artykuł 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88/WE należy interpretować w ten sposób, że pracownikom przy ustaniu stosunku pracy w każdym wypadku przysługuje prawo do ekwiwalentu pieniężnego na podstawie art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 w zastępstwie należnego, a niewykorzystanego z powodu choroby urlopu. Dotyczy to także przypadku, kiedy pracownik podczas całego spornego roku urlopowego albo podczas jego części był nieobecny z powodu choroby.

   Przy ustalaniu wysokości tego ekwiwalentu należy zapewnić, aby finansowa kompensata, którą otrzymuje pracownik, odpowiadała pod względem wysokości jego zwykłemu wynagrodzeniu.