OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO VERICY TRSTENJAK przedstawiona w dniu 16 czerwca 2011 r.[1]

Spis treści

I — Wprowadzenie ..... I - 8413

II — Ramy prawne ..... I - 8413

A — Prawo Unii ..... I - 8413

B — Prawo krajowe ..... I - 8415

III — Okoliczności faktyczne, postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne ..... I - 8415

IV — Postępowanie przed Trybunałem ..... I - 8417

V — Zasadnicze argumenty stron ..... I - 8418

VI — Ocena prawna ..... I - 8419

A — Podstawowe kwestie podniesione w sprawie ..... I - 8419

B — Wynikające z prawa Unii zasady dotyczące charakteru i wymiaru prawa do corocznego płatnego urlopu ..... I - 8420

1. Prawo do corocznego płatnego urlopu w porządku prawnym Unii ..... I - 8420

a) Podstawowe zasady prawa Unii ..... I - 8420

b) Kompetencje państw członkowskich w zakresie transpozycji ..... I - 8421

2. Stosunek pomiędzy dyrektywą 2000/79 i dyrektywami dotyczącymi czasu pracy oraz możliwość odpowiedniego zastosowania zasad wypracowanych w orzecznictwie ..... I - 8423

1 — Język oryginału: niemiecki.

3. Wypracowane w orzecznictwie zasady dotyczące prawa do corocznego płatnego urlopu ..... I - 8425

a) W przedmiocie dalszej wypłaty wynagrodzenia za pracę w okresie urlopu ..... I - 8425

b) Wniosek: odrzucenie kryterium opartego na minimalnej potrzebie I - 8430

4. Kompetencje państw członkowskich w zakresie obliczania wysokości wynagrodzenia za coroczny płatny urlop wypoczynkowy ..... I - 8431

5. Wniosek częściowy ..... I - 8432

C — Sposób postępowania w przypadku wynagrodzeń o złożonych strukturach ... I - 8432

1. Uwagi ogólne ..... I - 8432

2. Zasady wynikające z prawa Unii i kompetencje zachowane przez państwa członkowskie w zakresie ustalania szczegółów wynagrodzenia za coroczny płatny urlop wypoczynkowy ..... I - 8433

3. Składniki wynagrodzenia za coroczny płatny urlop wypoczynkowy ..... I - 8436

a) Materialny element pojęcia zwykłego wynagrodzenia ..... I - 8436

i) Pojęcie wynagrodzenia w rozumieniu prawa Unii ..... I - 8436

ii) Wynagrodzenie podstawowe jako zasadniczy składnik wynagrodzenia ..... I - 8438

iii) Zakwalifikowanie dodatków do wynagrodzenia jako składników wynagrodzenia ..... I - 8438

b) Element czasowy pojęcia zwykłego wynagrodzenia ..... I - 8441

c) Zakaz dyskryminacji ..... I - 8443

4. Wniosek częściowy ..... I - 8444

VII — Wnioski ..... I - 8444

I — Wprowadzenie

1. W ramach niniejszego postępowania w przedmiocie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym na mocy art. 267 TFUE Supreme Court Zjednoczonego Królestwa (zwany dalej „sądem krajowym") skierował do Trybunału kilka pytań dotyczących wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy [2] i klauzuli 3 Europejskiego porozumienia w sprawie organizacji czasu pracy personelu pokładowego w lotnictwie cywilnym, zawartego przez Stowarzyszenie Europejskich Linii Lotniczych (AEA), Europejską Federację Pracowników Transportu (ETF), Europejskie Stowarzyszenie Cockpit (ECA), Stowarzyszenie Linii Lotniczych Regionów Europy (ERA) i Międzynarodowe Stowarzyszenie Przewoźników Lotniczych (IACA) (zwanego dalej „europejskim porozumieniem"), załączonego do dyrektywy Rady 2000/79/WE z dnia 27 listopada 2000 r. [3] w celu jego transpozycji.

2. Niniejszy wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wywodzi się ze sporu zaistniałego pomiędzy p. Williams i innymi pilotami zatrudnionymi przez towarzystwo lotnicze British Airways a ich pracodawcą, dotyczącego dokładnego sposobu obliczania wynagrodzenia za okresy corocznego płatnego urlopu. Przy tym zarówno przepisy szczególne mające zastosowanie do sektora lotnictwa, które uwzględniają wymogi bezpieczeństwa właściwe dla transportu powietrznego i tym samym muszą być traktowane jako bezwzględnie obowiązujące, jak i złożona struktura wynagrodzeń w tej branży, obejmująca różne premie i dodatki, nastręczają pewnych trudności w kontekście rozstrzygnięcia. Pytania, które zostały skierowane do Trybunału, dotyczą jednocześnie granic kompetencji Unii i państw członkowskich oraz wynikających z prawa Unii zasad, których partnerzy społeczni zobowiązani są przestrzegać przy zawieraniu umów zbiorowych w rozumieniu art. 139 WE, względnie aktualnie obowiązującego art. 155 TFUE, których przedmiotem są pewne prawa socjalne – w niniejszym przypadku prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego.

II — Ramy prawne

A — *Prawo Unii* [4]

3. Artykuł 139 WE, przepis obowiązujący przed wejściem w życie art. 155 TFUE,

2 — Dz.U. L 299, s. 9.

3 — Dyrektywa Rady 2000/79/WE z dnia 27 listopada 2000 r. dotycząca Europejskiego porozumienia w sprawie organizacji czasu pracy personelu pokładowego w lotnictwie cywilnym, zawartego przez Stowarzyszenie Europejskich Linii Lotniczych (AEA), Europejską Federację Pracowników Transportu (ETF), Europejskie Stowarzyszenie Cockpit (ECA), Stowarzyszenie Linii Lotniczych Regionów Europy (ERA) i Międzynarodowe Stowarzyszenie Przewoźników Lotniczych (IACA) (Dz.U. L 302, s. 57).

4 — W oparciu o pojęcia stosowane w TUE i TFUE termin „prawo Unii" jest tutaj używany jako pojęcie zbiorcze obejmujące prawo wspólnotowe i prawo Unii. W zakresie w jakim poniżej znaczenie mają poszczególne przepisy prawa pierwotnego, przywoływane są przepisy właściwe ratione temporis.

umożliwiał przyjmowanie dyrektyw, których celem było wykonywanie umów zbiorowych zawartych pomiędzy partnerami społecznymi:

„(1) Dialog między partnerami społecznymi na poziomie wspólnotowym może prowadzić, jeśli oni sobie tego życzą, do nawiązania stosunków umownych, w tym umów zbiorowych.

(2) Wykonanie umów zbiorowych zawartych na poziomie wspólnotowym odbywa się bądź zgodnie z procedurami i praktykami właściwymi dla partnerów społecznych i państw członkowskich, bądź, w dziedzinach podlegających artykułowi 137, na wspólne żądanie stron-sygnatariuszy, w drodze decyzji Rady na wniosek Komisji.

Rada stanowi większością kwalifikowaną, z wyjątkiem przypadku gdy dana umowa zawiera jedno lub więcej postanowień dotyczących jednej z dziedzin, w których zgodnie z artykułem 137 ustęp 2 wymagana jest jednomyślność. W tym przypadku Rada stanowi jednomyślnie".

4. Dyrektywa 2003/88 zastąpiła w dniu 2 sierpnia 2004 r. dyrektywę Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy [5]. Tak jak jej poprzedniczka, ma ona na celu ustanowienie określonych minimalnych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy organizacji czasu pracy. Artykuł 7, przejęty w niezmienionej formie z poprzednio obowiązującej dyrektywy, stanowi, co następuje:

„Urlop roczny [coroczny urlop wypoczynkowy]

(1) Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu [wypoczynkowego] 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 odstępstwo.

6. Dyrektywa 2000/79 wykonuje europejskie porozumienie, którego klauzula 3 ma następujące brzmienie:

„(1) Personel pokładowy lotnictwa cywilnego jest uprawniony do płatnego corocznego urlopu o wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami odnoszącymi się do nabywania prawa i udzielania tego rodzaju urlopu przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym lub [wynikającymi z praktyki].

5 — Dz.U. L 307, s. 18.

(2) Minimalny okres corocznego płatnego urlopu nie może być zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem przypadku gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu".

B — *Prawo krajowe*

7. W celu wykonania zobowiązań ciążących na nim na mocy dyrektywy 2000/79 Zjednoczone Królestwo przyjęło w 2004 r. Civil Aviation (Working Time) Regulations 2004 [6] (rozporządzenie w sprawie organizacji czasu pracy w lotnictwie cywilnym), zwane dalej „rozporządzeniem lotniczym".

8. Artykuł 4 tego rozporządzenia stanowi:

„(1) Członkowie załogi są uprawnieniu do płatnego corocznego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni albo części czterech tygodni proporcjonalnej do przepracowanego okresu, jeśli jest krótszy niż jeden rok.

(2) Urlop, do którego członkowie załogi są uprawnieni na podstawie niniejszego rozporządzenia:

(a) może być wykorzystany w częściach;

(b) nie może być zastępowany ekwiwalentem pieniężnym, z wyjątkiem zakończenia stosunku pracy członka załogi".

6 — SI 2004 nr 756.

9. Przepis 9 rozporządzenia lotniczego wymaga, by każdy pracodawca zapewnił, że:

„W żadnym miesiącu

(a) osoba zatrudniona przez niego nie będzie pracować jako członek załogi podczas godzin pracy, jeśli w okresie 12 miesięcy kończącym się w ostatnim dniu miesiąca poprzedzającego odnośny miesiąc łączny czas lotów zrealizowanych przez tę osobę przekroczył 900 godzin; oraz

(b) członek załogi zatrudniony przez niego nie będzie przepracować łącznie więcej niż 2000 godzin rocznie w okresie 12 miesięcy kończącym się w ostatnim dniu miesiąca poprzedzającego odnośny miesiąc".

10. To rozporządzenie nie zawiera żadnego przepisu dotyczącego charakteru lub wysokości wynagrodzenia za coroczny płatny urlop przed skorzystaniem z tego urlopu.

III — Okoliczności faktyczne, postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

11. Skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym są pilotami zatrudnionymi przez British Airways plc. Warunki ich zatrudnienia są negocjowane przez związek

pilotów, British Air Line Pilots Association („BALPA"). Aktualne warunki zatrudnienia są określone w Memorandum of Agreement (protokole umowy, zwanym dalej „MOA") z dnia 1 kwietnia 2005 r.

12. Z postanowień MOA w związku z postanowieniami układu zbiorowego dotyczącymi czasu lotów w miesiącu wynika, że wynagrodzenie pilotów obejmuje trzy składniki. Pierwszy obejmuje stałą kwotę roczną. Drugi i trzeci obejmują dodatki różniące się w zależności od czasu spędzonego w powietrzu („Flaying Pay Supplement" albo „FPS", w wysokości 10 GBP za zaplanowaną godzinę lotu) oraz czasu spędzonego poza bazą („Time Away from Base Allowance" albo „TAFB", w wysokości 2,73 GBP za godzinę). FPS jest w całości wynagrodzeniem i podlega opodatkowaniu. 82% odnośnego czasu TAFB jest traktowane jako płatne na poczet pokrycia kosztów, więc tylko 18% jest traktowane jako wynagrodzenie i opodatkowane.

13. Ilość czasu, jaki pilot spędza w powietrzu, zależy od jego trasy i harmonogramu lotów. Zwykle, według informacji podanych przez sąd krajowy, wynosi on 15 dni w miesiącu.

14. Na mocy MOA wynagrodzenie wypłacane za coroczny płatny urlop zależy wyłącznie od pierwszego składnika wynagrodzenia, tzn. stałej kwoty rocznej. Skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym podnoszą jednakże, że na mocy prawa Unii i prawa krajowego mają prawo do stawki tygodniowej, opartej na wszystkich trzech składnikach wynagrodzenia.

15. Zarówno Employment Tribunal, jak i Employment Appeal Tribunal przychyliły się do wniosków skarżących. Natomiast Court of Appeal przychylił się do stanowiska zajmowanego przez British Airways i orzekł w przedmiocie wniesionego przez nią środka odwoławczego na jej korzyść.

16. Supreme Court stoi na stanowisku, że pomimo iż ostatnie orzecznictwo Trybunału może być interpretowane w taki sposób, że dyrektywa 2000/79 nakłada obowiązek wypłaty wynagrodzenia „zwykłego" lub „porównywalnego", to pojęcie „corocznego płatnego urlopu" wymaga dodatkowych wyjaśnień chociażby ze względu na szczególne okoliczności sprawy zawisłej przed sądem krajowym. Ponadto pozostaje pewna liczba pytań związanych z marginesem swobody pozostawionej ustawodawstwu lub praktyce krajowej w zakresie ustalenia „warunków nabycia prawa i udzielania takiego urlopu". W związku z tym zdaniem Supreme Court w sprawie takiej jak niniejsza nie można uznać, że nie istnieją żadne wątpliwości dotyczącej sytuacji prawnej.

17. W tych okolicznościach Supreme Court postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) W odniesieniu do a) art. 7 dyrektyw Rady 93/104/WE i 2003/88/WE oraz b) klauzuli 3 porozumienia europejskiego

stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 2000/79/WE: (1) w jakim zakresie, jeśli w ogóle, prawo europejskie określa lub ustanawia jakiekolwiek wymagania dotyczące charakteru lub poziomu płatności należnych w związku z okresami corocznego płatnego urlopu; oraz (2) w jakim zakresie, jeśli w ogóle, państwa członkowskie mogą ustalać, w jaki sposób takie płatności mają być obliczane?

2) W szczególności czy wystarcza, że na podstawie krajowego prawa lub praktyki, lub na podstawie porozumień zbiorowych bądź postanowień umownych negocjowanych pomiędzy pracodawcami a pracownikami dokonywana płatność umożliwia pracownikowi wzięcie corocznego płatnego urlopu i zachęca go do wzięcia tego urlopu i korzystania z niego, w najszerszym znaczeniu tych określeń, i nie wiąże się z żadnym realnym zagrożeniem, że pracownik tego nie zrobi?

3) Czy też jest wymagane, aby [to wynagrodzenie za urlop] a) odpowiadało dokładnie »zwykłemu« wynagrodzeniu pracownika albo b) było ogólnie porównywalne do takiego wynagrodzenia?

Następnie, w razie udzielania twierdzącej odpowiedzi na pytanie trzecie a) albo b):

4) Czy odpowiednią miarą albo [punktem odniesienia] jest a) wynagrodzenie, które pracownik uzyskałby w czasie danego okresu urlopu, gdyby świadczył pracę, zamiast przebywać na urlopie, czy b) wynagrodzenie, które otrzymywał podczas jakiegoś innego okresu świadczenia pracy, a jeśli tak, to jakiego?

5) Jak »zwykłe« lub »porównywalne« wynagrodzenie powinno być oceniane w sytuacji, w której: a) wynagrodzenie pracownika, podczas gdy pracuje, podlega uzupełnieniu, jeśli – i w takim zakresie, w jakim – podejmuje on określone działania; b) jeśli istnieje roczny lub inny limit dla zakresu podejmowania tych działań lub dla czasu ich podejmowania i limit ten został już przekroczony lub prawie przekroczony w chwili udania się na coroczny urlop, w związku z czym pracownik nie byłby uprawniony do podejmowania tych działań, gdyby świadczył pracę, zamiast przebywać na urlopie?".

IV — Postępowanie przed Trybunałem

18. Postanowienie odsyłające z dnia 24 marca 2010 r. wpłynęło do sekretariatu Trybunału w dniu 2 kwietnia 2010 r.

19. W terminie wskazanym w art. 23 statutu Trybunału uwagi na piśmie złożyły skarżące w postępowaniu przed sądem krajowym, rząd Danii oraz Komisja.

20. Na rozprawie w dniu 14 kwietnia 2011 r. przedstawili uwagi pełnomocnicy procesowi skarżących w postępowaniu przed sądem krajowym, rządu Danii oraz Komisji.

V — Zasadnicze argumenty stron

21. Skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym i Komisja proponują, by na pytanie prejudycjalne odpowiedzieć, że na podstawie odpowiednich przepisów prawa Unii zwykłe wynagrodzenie należy wypłacać pracownikowi nadal w okresie odpowiadającym jego corocznemu płatnemu urlopowi wypoczynkowemu. W ramach przyjmowania koniecznych praktycznych środków, państwa członkowskie są co prawda uprawnione do ustalenia w szczególności sposobu obliczania wynagrodzenia z tytułu corocznego płatnego urlopu, niemniej jednak ten sposób musi zapewnić otrzymywanie przez pracowników zwykłego wynagrodzenia za okres ich corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego.

22. Skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym stoją na stanowisku, że dokonując obliczania zwykłego wynagrodzenia, należy odnieść się do reprezentatywnego okresu. Ich zdaniem zwykle tym okresem będzie okres poprzedzający rzeczywiste korzystanie z corocznego płatnego urlopu. Jednakże, na zasadzie wyjątku, możliwe jest uwzględnienie innego okresu w celu zapewnienia dalszej wypłaty zwykłego wynagrodzenia. Zdaniem Komisji „zwykłe wynagrodzenie" winno odpowiadać średniemu wynagrodzeniu tygodniowemu w reprezentatywnym okresie rozliczeniowym.

23. Zdaniem skarżących w postępowaniu przed sądem krajowym dodatki wypłacane pracownikowi w związku z wykonywaniem przez niego szczególnego rodzaju działalności zawodowej, które stanowią składnik zwykłego wynagrodzenia pracownika, powinny być mu nadal wypłacane również za okres corocznego urlopu. Komisja podnosi w tym względzie, że obliczanie kwoty wynagrodzenia wypłacanego za urlop musi uwzględniać wszystkie ograniczenia natury ogólnej.

24. Pozwana w postępowaniu przed sądem krajowym proponuje odpowiedzieć na pytania prejudycjalne, iż prawo Unii nie przewiduje żadnych wymogów dotyczących charakteru lub wysokości płatności, które są należne w okresach corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego. Pomocniczo podnosi ona, że prawo Unii ustanawia jedyny wymóg, jakim jest ustalenie wysokości wynagrodzenia wypłacanego za urlop w umowie. W każdym wypadku wynagrodzenie za urlop musi być wystarczająco wysokie, aby pracownicy nie byli zniechęcani do wykorzystania ich corocznego płatnego urlopu.

25. Zdaniem pozwanej w *p*ostępowaniu przed sądem krajowym wystarcza, by na podstawie krajowego prawa lub praktyki, lub na podstawie umów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami dokonywana płatność umożliwiła pracownikowi wzięcie corocznego płatnego urlopu i korzystania z niego, w najszerszym znaczeniu tych określeń, i nie wiązała się z żadnym realnym zagrożeniem,

że pracownik tego nie zrobi. Wobec powyższego wynagrodzenie za urlop niekoniecznie musi odpowiadać dokładnie zwykłemu wynagrodzeniu pracownika ani być z nim porównywalne.

26. *Rząd Danii* proponuje, by Trybunał udzielił odpowiedzi, że prawo Unii gwarantuje pracownikom prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej czterech tygodni oraz do wypłaty wynagrodzenia za ten okres odpowiadającego ich zwykłemu wynagrodzeniu zgodnie z warunkami przewidzianymi w tym względzie w ustawodawstwie krajowym lub w praktyce krajowej.

27. Jego zdaniem z powyższego wynika, że dyrektywa 2003/88 nie stoi na przeszkodzie negocjowaniu przez strony układów zbiorowych, jakie dodatki zostaną uznane za składniki wynagrodzenia za urlop, pod warunkiem że wynagrodzenie za urlop nie będzie tak niskie, że pracownik uznałby to za przeszkodę w wykorzystaniu prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego.

VI — Ocena prawna

A — *Podstawowe kwestie podniesione w sprawie*

28. Niniejsza sprawa daje Trybunałowi okazję do dalszego rozwoju orzecznictwa dotyczącego prawa każdego pracownika do corocznego płatnego urlopu. Jednocześnie umożliwia ona objęcie tym orzecznictwem innych sektorów działalności zawodowej, dla których Unia przyjęła szczególne zasady odpowiadające potrzebom danego zawodu, w celu zapewnienia jednolitego stosowania prawa Unii.

29. Bardzo szczegółowe pytania sądu krajowego mogą być pogrupowane wokół trzech zasadniczych kwestii, które jednak częściowo się zazębiają. Pierwsza poruszona kwestia dotyczy kompetencji Unii względnie państw członkowskich do zdefiniowania w prawie pojęcia „corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego" i ustalania sposobu obliczania wynagrodzenia za urlop. W następnej kolejności sąd krajowy domaga się doprecyzowania kwestii, jakiej części zwykłego wynagrodzenia odpowiada wynagrodzenie za urlop zgodnie z zasadami obowiązującymi w prawie Unii. Ponadto sąd krajowy dąży do ustalenia, w jakiej mierze dodatki wypłacane pracownikowi z tytułu podejmowania pewnych działań zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego, ale również ewentualne ograniczenia czasu pracy, wynikające z porozumień zbiorowych zawartych przez partnerów społecznych, powinny także zostać uwzględnione przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia za urlop.

30. W trosce o zachowanie jasności należy uporządkować skierowane do Trybunału pytania i odpowiedzieć na nie po pokonaniu pogłębionej analizy każdej z poruszonych kwestii. W pierwszej kolejności zajmę się kwestią, czy prawo Unii zawiera zasady dotyczące

charakteru lub wymiaru prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego i jakie kompetencje regulacyjne zachowują w tym względzie państwa członkowskie. Wyjaśnię przy tym kwestię, w jaki sposób, co do zasady, wynagrodzenie za urlop ma być obliczane w stosunku do zwykłego wynagrodzenia. W końcu przeanalizuję kwestię podejścia, jakie należy przyjąć w przypadku złożonej struktury wynagrodzenia, z jaką mamy do czynienia w niniejszej sprawie.

B — *Wynikające z prawa Unii zasady dotyczące charakteru i wymiaru prawa do corocznego płatnego urlopu*

1. Prawo do corocznego płatnego urlopu w porządku prawnym Unii

a) Podstawowe zasady prawa Unii

31. Jak już przedstawiłam to w mojej opinii w sprawie Schultz-Hoff [7], dzięki umieszczeniu prawa każdego pracownika do corocznego płatnego urlopu w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej [8] prawo to uzyskało najbardziej kwalifikujące i ostateczne potwierdzenie swojego charakteru jako prawa podstawowego. 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" [9]. Początkowo karta miała w tym względzie wyłącznie charakter deklaratoryjny, jako że stanowiła wyraz samozobowiązania się Unii do przestrzegania praw podstawowych, natomiast po wejściu w życie traktatu lizbońskiego – na mocy art. 6 ust. 1 TUE – uzyskała w porządku prawnym Unii status normy prawa pierwotnego [10]. W konsekwencji akty instytucji Unii, które dotyczą tej dziedziny, muszą być badane w świetle jej przepisów na mocy art. 51 ust. 1 karty, który ustanawia związanie prawami podstawowymi. Od tego czasu obowiązuje ona również państwa członkowskie w ramach wdrażania prawa unijnego [11].

32. Instrumentem wybranym przez prawodawcę unijnego w celu wdrożenia prawa do corocznego płatnego urlopu jest dyrektywa. Podstawowe przepisy, które regulują to prawo

7 — Opinia z dnia 24 stycznia 2008 r. w sprawie C-350/06 Schultz-Hoff (wyrok w sprawach połączonych C-350/06 i C-520/06 z dnia 20 stycznia 2009, Zb.Orz. s. I-179), pkt 38.

8 — Dz.U. 2007, C 303, s. 1.

9 — W wyjaśnieniach dotyczących Karty praw podstawowych (Dz.U. 2007, C 303, s. 17) podane jest, że przepis ten jest oparty na dyrektywie 93/104/WE, artykule 2 Europejskiej karty społecznej z 1961 r oraz punkcie 8 Wspólnotowej karty socjalnych praw podstawowych pracowników z dnia 9 grudnia 1989 r.

10 — Zobacz wyrok z dnia 19 stycznia 2010 r. w sprawie C-555/07 Kücükdeveci, Zb.Orz. s. I-365, pkt 22.

11 — Zobacz H.D. Jarass, *Charta der Grundrechte der Europäischen Union – Kommentar*, Munich 2010, art. 31, pkt 3, s. 277 i art. 51, pkt 6, s. 413.

na poziomie Unii i których wykładni domaga się sąd krajowy, znajdują się w art. 7 dyrektywy 2003/88 dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, który powtarza tekst art. 7 wcześniej obowiązującej dyrektywy 93/104 i któremu Trybunał nadaje w swoim orzecznictwie ten sam charakter normatywny [12]. Zgodnie z tym przepisem 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. Podobnie jak dyrektywa 2000/79 przepis ten milczy w kwestii wysokości wynagrodzenia za coroczny płatny urlop.

33. Obydwie powyżej wymienione dyrektywy przewidują w art. 14 możliwość przyjęcia przez prawodawcę unijnego bardziej szczegółowych przepisów dotyczących organizacji czasu pracy w odniesieniu do niektórych zawodów lub niektórych rodzajów działalności zawodowej, które zgodnie z zasadami hierarchii źródeł prawa mają pierwszeństwo w stosunku do przepisów dyrektyw dotyczących czasu pracy. Jak wynika wyraźnie z klauzuli 1 ust. 2 europejskiego porozumienia, dyrektywa 2000/79 należy do tej kategorii ponieważ przewiduje szczegółowe przepisy dotyczące organizacji czasu pracy personelu pokładowego w lotnictwie cywilnym. Unia przyjęła tę dyrektywę w celu wykonania europejskiego porozumienia w ramach wykonywania uprawnień przyznanych jej w tym zakresie na mocy art. 139 ust. 2 WE (art. 155 ust. 2 TFUE). Załączenie europejskiego porozumienia do dyrektywy 2000/79 czyni z niego jej integralną część [13]. Podobnie jak każda dyrektywa, podlega ona również wykładni Trybunału [14] i na tej podstawie wniosek o dokonanie wykładni przedstawiony przez sąd krajowy jest dopuszczalny również w stosunku do klauzuli 3 europejskiego porozumienia.

b) Kompetencje państw członkowskich w zakresie transpozycji

34. Trybunał nie jest natomiast uprawniony do dokonania wykładni przepisów prawa krajowego przyjętych przez państwa członkowskie w ramach transpozycji wskazanych dyrektyw do krajowego porządku prawnego. Posłużenie się instrumentem, jakim jest dyrektywa, umożliwia państwom członkowskim przyjęcie w ramach ich krajowego porządku prawnego ustaw określających szczegóły

12 — Zobacz wyrok z dnia 10 września 2009 r. w sprawie C-277/08 Vicente Pereda, Zb.Orz. s. I-8405, pkt 18.

13 — Zobacz wyroki: z dnia 15 kwietnia 2008 r. w sprawie C-268/06 Impact, Zb.Orz. s. I-2483, pkt 58; z dnia 23 kwietnia 2009 r. w sprawach połączonych od C-378/07 do C-380/07 Angelidaki i in., Zb.Orz. s. I-3071, pkt 195; z dnia 16 lipca 2009 r. w sprawie C-537/07 Gómez-Limón, Zb.Orz. s. I-6525, pkt 34. J. Egger, „Rechtswirkungen von Rahmenvereinbarungen im Sozialbereich", *Neueste Entwicklungen im Zusammenspiel von Europarecht und nationalem Recht der Mitgliedstaaten* (hrsg. Waldemar Hummer), Wien 2010, s. 223, podnosi, że same porozumienia nie posiadają jeszcze charakteru normatywnego. Dopiero na mocy decyzji Rady porozumienie ramowe staje się przepisem prawa wtórnego, podlegającego wykładni Trybunału.

14 — Zobacz R. Rebhahn, *EU-Kommentar* (hrsg. Jürgen Schwarze), 2. Aufl., Baden-Baden 2009, art. 139 WE, pkt 4, 10, s. 1378 i nast., który stwierdza, że wdrożenie porozumienia zawartego przez partnerów społecznych decyzją Rady jest równoznaczne z przyjęciem aktu prawnego przez Unię Europejską. Jego zdaniem Trybunał jest uprawniony do dokonania wykładni dyrektywy i porozumienia, które stanowi jej integralną część.

wykonania prawa do corocznego płatnego urlopu. Taka kompetencja jest im przyznana nie tylko na mocy art. 249 ust. 3 WE (art. 288 ust 2 TFUE), który pozostawia organom krajowym swobodę wyboru formy i środków umożliwiających realizację wiążącego celu danego uregulowania, ale również, w wyraźny sposób, postanowieniami różnych dyrektyw.

35. Ponadto prawodawca unijny, zobowiązany przy wykonywaniu swoich kompetencji prawodawczych do przestrzegania zasady subsydiarności, ograniczył się, jak wynika z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 i z klauzuli 3 europejskiego porozumienia w związku z motywem jedenastym dyrektywy 2000/79 [15], do uregulowania niektórych zasadniczych aspektów, takich jak minimalny wymiar corocznego płatnego urlopu, natomiast, jak już wcześniej wspomniałam, w zakresie warunków uprawniających do urlopu i przyznających urlop odesłał do „ustawodawstwa lub praktyki krajowej". Takie podejście, jak orzekł Trybunał w wyroku w sprawie Zjednoczone Królestwo przeciwko Radzie [16], jest zgodne ze zobowiązaniem do przyjęcia przepisów, nałożonym przez traktat na prawodawcę unijnego, który został upoważniony jedynie do wydania przepisów określających minimalne wymogi w celu przyczynienia się w drodze harmonizacji prawodawstwa do realizacji celu, jakim jest podnoszenie poziomu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, a co w pierwszej kolejności stanowi zobowiązanie państw członkowskich.

36. Zgodnie z tym wyrokiem 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 [17]. 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 [18].

37. Zawarte w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 odesłanie do krajowych przepisów służy przede wszystkim umożliwieniu państwom członkowskim ustanowienia ram prawnych regulujących organizacyjne i proceduralne aspekty wykorzystania urlopu, jak na przykład planowanie okresów urlopu, ewentualny obowiązek pracowników dotyczący wcześniejszego powiadomienia pracodawcy o zamierzonym czasie urlopu, wymóg świadczenia pracy w minimalnym okresie przed

15 — Motyw jedenasty dyrektywy 2000/79 potwierdza w następujący sposób, że zasada subsydiarności była przestrzegana: „Ze względu na wysoce zintegrowany charakter sektora lotnictwa cywilnego oraz panujące warunki konkurencji, cele niniejszej dyrektywy, tj. ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, nie mogą być osiągnięte w wystarczającym stopniu przez państwa członkowskie, wymagane jest zatem działanie Wspólnoty, zgodnie z zasadą subsydiarności, ustaloną w art. 5 traktatu. Niniejsza dyrektywa nie wychodzi poza to, co jest niezbędne do osiągnięcia powyższych celów".

16 — Zobacz wyrok z dnia 12 listopada 1996 r. w sprawie C-84/94, Rec. s. I-5755, pkt 47.

17 — Ibid. (pkt 47) i 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.

18 — Wyrok z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie C-173/99 BECTU, Rec. s. I-4881, pkt 53.

skorzystaniem z urlopu, kryteria obliczenia częściowego wymiaru prawa do corocznego urlopu wypoczynkowego w przypadku okresu zatrudnienia krótszego niż rok itd. [19]. Chodzi jednak zawsze o środki dla określenia warunków uprawniających do urlopu i przyznających prawo do urlopu, które jako takie są dopuszczone przez dyrektywę 2003/88.

38. Należy w tym względzie podnieść, że Trybunał wielokrotnie przypominał, że w wykonywaniu swoich kompetencji państwa członkowskie zobowiązane są działać zawsze w granicach narzuconych im przez prawo Unii [20]. Dokonana przez Trybunał wykładnia pozwala na ustalenie i ścisłe określenie tych granic [21]. Ponadto jego orzecznictwo przynosi pewną liczbę użytecznych wskazówek dotyczących sposobu obliczania wysokości wynagrodzenia za coroczny płatny urlop, który zagwarantuje, że prawo do corocznego płatnego urlopu nie zostanie pozbawione swojej funkcji. Zatem celowe jest przeanalizowanie tego orzecznictwa i wskazanie zasad, które mogłyby być użyteczne dla udzielenia odpowiedzi na pytania prejudycjalne.

2. Stosunek pomiędzy dyrektywą 2000/79 i dyrektywami dotyczącymi czasu pracy oraz możliwość odpowiedniego zastosowania zasad wypracowanych w orzecznictwie

39. Kwestia, którą należy jednakże wyjaśnić na wstępie, dotyczy możliwości odpowiedniego zastosowania zasad wypracowanych przez Trybunał w orzecznictwie w ramach wykładni art. 7 dyrektyw dotyczących czasu pracy – do których powrócę w dalszej części moich wywodów – również do klauzuli 3 europejskiego porozumienia. Kwestia ta posiada szczególną wagę w świetle już wspomnianego istotnego wkładu Trybunału do określenia zakresu normatywnego tego prawa. Wykładnia tego przepisu dyrektyw umożliwia jednocześnie określenie zakresu kompetencji prawodawcy unijnego w przedmiocie obliczania wynagrodzenia za coroczny płatny urlop. Uprzedzając wnioski mojej analizy – przemawiają za tym treść, sens, cel oraz geneza tych przepisów.

40. W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że chociaż opierają się one na różnych podstawach prawnych określonych w traktacie, sensem i celem zarówno dyrektyw dotyczących czasu pracy, podobnie jak dyrektywy 2000/79, jest organizacja czasu pracy w taki sposób, że w celu zapewnienia ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników poddana

19 — Powtarzając uwagi przedstawione przez Komisję w sprawie BECTU, zacytowane przez rzecznika generalnego Tizzano w jego opinii w tej sprawie (pkt 34).

20 — Zobacz ww. w przypisie 18 wyrok w sprawie BECTU, pkt 53 i ww. w przypisie 7 wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., pkt 46, w których Trybunał orzekł, że państwa członkowskie mogą określać w swoich uregulowaniach krajowych warunki wykonywania i transpozycji prawa do corocznego płatnego urlopu, niemniej uściślił, iż państwa członkowskie nie mogą jednak poddawać jakimkolwiek warunkom samego istnienia tego prawa bezpośrednio wynikającego z dyrektywy 93/104 lub 2003/88.

21 — Zobacz w kwestii wpływu orzecznictwa na wykładnię dyrektywy dotyczącej czasu pracy T. Nowak, „The Working Time Directive and The European Court of Justice", *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, Volume 15 (2008), No. 4, s. 447.

ona zostaje pewnym ograniczeniom. Wynika to na przykład z motywu jedenastego dyrektywy 2000/79 i z motywu jedenastego dyrektywy 2003/88. Do tego należy dodać, że brzmienie klauzuli 3 jest niemal identyczne z brzmieniem art. 7 dyrektyw dotyczących organizacji czasu pracy. Gdyby sygnatariusze europejskiego porozumienia zamierzali nadać inne znaczenie klauzuli 3, byliby z pewnością wybrali terminologię odmienną od terminologii użytej w dyrektywach dotyczących organizacji czasu pracy.

41. Ponadto z genezy europejskiego porozumienia [22] dowiadujemy się, że pojęcie „corocznego płatnego urlopu" użyte w klauzuli 3 miało odpowiadać w swojej treści pojęciu użytemu w dyrektywie 93/104. Początkowy projekt dyrektywy dotyczącej organizacji czasu pracy przedstawiony przez Komisję przewidywał, że będzie ona miała zastosowanie do wszystkich sektorów gospodarki i wszystkich dziedzin działalności zawodowej. Jednakże Rada postanowiła wyłączyć pewne dziedziny działalności zawodowej z zakresu zastosowania dyrektywy, nie tyle dlatego, iż uznała, że zdrowie i bezpieczeństwo w tych dziedzinach było wystarczająco chronione, ale też dlatego, iż była świadoma faktu, że osoby pracujące w tych sektorach działalności pracowały zwykle daleko od miejsca zamieszkania, co wymagało w jej opinii przyjęcia przepisów szczególnych. W swojej „Białej księdze w sprawie sektorów wyłączonych z zakresu zastosowania dyrektywy dotyczącej czasu pracy" Komisja zaproponowała między innymi przyjęcie zróżnicowanego podejścia, które miało przełożyć się na przyjęcie, dla każdego sektora działalności zawodowej, szczególnych zasad w zakresie wymiaru czasu pracy i wypoczynku pracowników wykonujących pracę w trasie [23]. Po przeanalizowaniu reakcji partnerów społecznych Komisja postanowiła zaproponować to podejście, które zostało ostatecznie przyjęte w prawodawstwie Unii [24]. Zgodnie z tym zróżnicowanym podejściem europejskie porozumienie miało mieć zastosowanie wyłącznie do personelu pokładowego w lotnictwie cywilnym i powtórzyć w tym zakresie w klauzuli 3 prawo do corocznego płatnego urlopu, przewidziane w art. 7 dyrektywy 93/104, bez zmian. Ponadto z projektu dyrektywy Komisji [25] wynika, że celem europejskiego porozumienia w sprawie organizacji czasu pracy personelu pokładowego w lotnictwie cywilnym była między innymi transpozycja prawa pracowników do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, zagwarantowanego w pkt 8 wspólnotowej Karty podstawowych praw socjalnych pracowników. Geneza dyrektywy 2000/79 pokazuje zatem, że zamiarem prawodawcy unijnego było objęcie personelu pokładowego w lotnictwie cywilnym już obowiązującymi przepisami dotyczącymi tego prawa, bez zmiany samej jego istoty.

22 — Zobacz „Biała księga w sprawie sektorów wyłączonych z zakresu zastosowania dyrektywy dotyczącej czasu pracy", COM(97) 334 wersja ostateczna, pkt 11–13.

23 — Ibid., pkt 74.

24 — Zobacz C. Barnard, *EC Employment Law*, 2nd ed., Oxford 2002, s. 403.

25 — Zobacz projekt dyrektywy Rady dotyczącej Europejskiego porozumienia w sprawie organizacji czasu pracy personelu pokładowego w lotnictwie cywilnym, zawartego przez Stowarzyszenie Europejskich Linii Lotniczych (AEA), Europejską Federację Pracowników Transportu (ETF), Europejskie Stowarzyszenie Cockpit (ECA), Stowarzyszenie Linii Lotniczych Regionów Europy (ERA) i Międzynarodowe Stowarzyszenie Przewoźników Lotniczych (IACA), COM(2000) 382 wersja ostateczna.

42. Geneza dyrektywy 2003/88 potwierdza również, że przepisy regulujące prawo do corocznego płatnego urlopu powinny mieć również zastosowanie do pracowników wykonujących pracę w trasie, w tym do zatrudnionych w lotnictwie cywilnym. Dyrektywa 93/104 została bowiem następnie zmieniona dyrektywą 2000/34, która zniosła wyjątki mające dotychczas zastosowanie zgodnie z zalecanym zróżnicowanym podejściem do sektora transportu (abstrahując od przepisów mających zastosowanie do marynarzy). W konsekwencji zakresem zastosowania przepisów dotyczących corocznego urlopu *objęci zostali* pracownicy wykonujący pracę w trasie z dotychczas wyłączonych sektorów i dziedzin działalności zawodowej, co wyraźnie wynika z motywu dziewiątego dyrektywy 2000/34 [26]. Natomiast zgodnie z motywem dziesiątym [27] przepisy dotyczące czasu pracy i przerw w pracy powinny zostać jedynie *dostosowane* do ich sytuacji. Ponadto art. 2 dyrektywy 2000/79 wyraźnie stanowi, że wykonywanie niniejszej dyrektywy w żadnych okolicznościach nie uzasadnia w sposób wystarczający obniżenia ogólnego poziomu ochrony pracowników w dziedzinach objętych jej zakresem zastosowania. Innymi słowy przepis ten zakazuje państwom członkowskim obniżenia ochrony poniżej poziomu, który został osiągnięty dzięki dyrektywie 93/104 w brzmieniu zmienionym przez dyrektywę 2000/34. Potwierdza to wyraźnie motyw szesnasty dyrektywy 2000/79 [28].

43. Z powyższego wynika, że nic nie stoi na przeszkodzie analogicznemu zastosowaniu zasad wypracowanych dotychczas w orzecznictwie Trybunału w ramach wykładni art. 7 dyrektyw dotyczących czasu pracy do klauzuli 3 europejskiego porozumienia.

3. Wypracowane w orzecznictwie zasady dotyczące prawa do corocznego płatnego urlopu

a) W przedmiocie dalszej wypłaty wynagrodzenia za pracę w okresie urlopu

44. Znaczenie prawa do corocznego płatnego urlopu jest od dawna uznane w orzecznictwie Trybunału. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem chodzi o zasadę wspólnotowego prawa socjalnego o szczególnej wadze, od której nie może być odstępstw i której wprowadzenie w życie przez właściwe władze krajowe może

26 — Zgodnie z motywem dziewiątym dyrektywy 2000/34: „Istniejące przepisy dotyczące urlopu wypoczynkowego i oceny stanu zdrowia przy pracy w nocy i pracy zmianowej powinny *objąć* pracowników pracujących w trasie w wyłączonych sektorach i działalnościach". Zobacz podobnie M.I. Ñofes i Pujol, „Comentario de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas", *Cuadernos Europeos de Deusto*, 2009, nº 41, s. 165.

27 — Zgodnie z motywem dziesiątym dyrektywy 2000/34: „Istniejące przepisy dotyczące czasu pracy i przerw w pracy powinny *być przyjęte* w stosunku do [dostosowane w sytuacji] pracowników pracujących w trasie w wyłączonych sektorach i działalnościach".

28 — Motyw szesnasty dyrektywy 2000/79 ma następujące brzmienie: „Stosowanie dyrektywy nie uzasadnia jakiegokolwiek pogorszenia sytuacji już istniejącej w państwie członkowskim".

być dokonane tylko w granicach wyraźnie wytyczonych samą dyrektywą 93/104 lub późniejszą od niej dyrektywą 2003/88 [29]. To potwierdzenie prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w prawie wtórnym jest wyrazem woli zagwarantowania przez prawodawcę unijnego pracownikom we wszystkich państwach członkowskich możliwości skorzystania z rzeczywistego wypoczynku „w celu zapewnienia efektywnej ochrony [ich] bezpieczeństwa i zdrowia" [30]. W istocie prawo do corocznego płatnego urlopu ma na celu umożliwienie pracownikowi odpoczynku oraz zapewnienie mu okresu wytchnienia i wolnego czasu [31].

45. Co się tyczy specyficznego prawa pracownika do wypłaty wynagrodzenia za urlop, który nas interesuje w tej sprawie, należy stwierdzić, o czym już wcześniej wspomniałam, że ani dyrektywy dotyczące czasu pracy, ani dyrektywa 2000/79 nie regulują wyraźnie kwestii wysokości wynagrodzenia za coroczny płatny urlop wypoczynkowy, względnie sposobu jego obliczania. Analiza orzecznictwa Trybunału umożliwia jednakże zebranie istotnych zasad dotyczących wymogów formułowanych przez prawo Unii.

46. W pierwszej kolejności należy odesłać w tym względzie do wyroku w sprawie Robinson-Steele, w którym Trybunał orzekł, iż dyrektywy dotyczące organizacji czasu pracy traktują prawo do corocznego urlopu oraz prawo do otrzymania wynagrodzenia z tego tytułu jako „dwa aspekty jednego prawa" [32]. Stwierdzenie to pozwala wyciągnąć pierwszy istotny wniosek prawny: jako że w ocenie Trybunału te dwa prawa należy traktować jako prawa nierozłączne, to nie są również dopuszczalne odstępstwa od prawa do otrzymania wynagrodzenia za urlop przy transpozycji prawa Unii do porządku prawnego państw członkowskich, chyba że dyrektywy dotyczące czasu pracy wyraźnie do przewidują. Należy podnieść w tym względzie, że art. 7 dyrektywy 2003/88 nie znajduje się przy tym wśród przepisów, od których dyrektywa wyraźnie przewiduje możliwość odstąpienia. Biorąc pod uwagę, że odstępstwo od tego przepisu ze szkodą dla pracownika nie jest dopuszczalne ani w drodze przyjęcia przepisu prawa, ani też w drodze uregulowania w umowie, należy zasadniczo przychylić się do poglądu rządu Danii [33], że prawo do wynagrodzenia za urlop w rozumieniu prawa

29 — Zobacz ww. w przypisie 18 wyrok w sprawie BECTU, pkt 43; wyrok z dnia 18 marca 2004 r. w sprawie C-342/01 Merino Gómez, Rec. s. I-2605, pkt 29; i ww. w przypisie 17 wyrok w sprawach połączonych Robinson-Steele i in., pkt 48; Co się tyczy dyrektywy 2003/88 zob. ww. w przypisie 7 wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., pkt 22; ww. w przypisie 12 wyrok w sprawie Vicente Pereda, pkt 18; wyrok z dnia 22 kwietnia 2010 r. w sprawie C-486/08 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, Zb.Orz. s. I-3527, pkt 28.

30 — Zobacz ww. w przypisie 18 wyrok w sprawie BECTU, pkt 44; ww. w przypisie 29 wyrok w sprawie Merino Gómez, pkt 30; ww. w przypisie 7 wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., pkt 23; ww. w przypisie 12 w sprawie Vicente Pereda, pkt 21.

31 — Zobacz ww. w przypisie 7 wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., pkt 25; ww. w przypisie 29 wyrok w sprawie Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, pkt 30.

32 — Wyżej wymieniony w przypisie 17 wyrok w sprawach połączonych Robinson-Steele i in., pkt 58.

33 — Zobacz pkt 16 uwag na piśmie rządu duńskiego.

Unii ma charakter bezwzględnie obowiązujący [34]. Ponadto nie można zapominać, że ta zasada unijnego prawa socjalnego, uznawana za mającą szczególną wagę, nie może być, zgodnie z orzecznictwem, interpretowana zawężająco [35].

47. Zgodnie ze stanowiskiem Trybunału celem wymogu zapłaty wynagrodzenia za urlop jest postawienie pracownika będącego na urlopie w „sytuacji porównywalnej z okresami pracy". Dalsze wywody Trybunału dotyczące wysokości wynagrodzenia za urlop są moim zdaniem wystarczająco jasne: Trybunał wyraźnie orzekł w pkt 50 wyroku w sprawie Robinson-Steele, że pojęcie „corocznego płatnego urlopu", o którym mowa w art. 7 ust. 1 dyrektywy 93/104, oznacza, że „wynagrodzenie musi być [nadal] wypłacane w trakcie corocznego urlopu [wypoczynkowego] w rozumieniu dyrektywy". Następne uściślające stwierdzenie („[i]nnymi słowy" „pracownik musi otrzymywać swoje *zwykłe* wynagrodzenie za ten okres odpoczynku", powinno umożliwić rozwianie jakiejkolwiek wątpliwości co do znaczenia tego zdania. Oznacza ono, że wynagrodzenie za urlop musi odpowiadać dokładnie zwykłemu wynagrodzeniu za pracę.

48. Co prawda sąd krajowy słusznie podnosi, że przedmiot sporu w sprawie Robinson-Steele różni się od przedmiotu sprawy w niniejszej sprawie, ponieważ ta pierwsza sprawa dotyczy zasadniczo kwestii zgodności pewnej praktyki z prawem Unii, która polega na wypłacaniu wynagrodzenia za minimalny coroczny płatny urlop w ratach rozłożonych na odpowiadający temu urlopowi roczny okres pracy, razem z wynagrodzeniem za wykonaną pracę, a nie jako wynagrodzenie za dany okres, w trakcie którego pracownik faktycznie skorzystał z urlopu. Niemniej jednak rozważania, które doprowadziły do wydania wyroku przez Trybunał i które zostały zawarte w jego pkt 50, są sformułowane w sposób bardzo ogólny i nie odnoszą się w żadnym wypadku wyłącznie do okoliczności właściwych dla tamtej sprawy. Przeciwnie, należy uznać, że mają ona znaczenie ogólne, co powoduje w konsekwencji, że należy je także uwzględnić odpowiadając na pytania prejudycjalne. Na ogólne znaczenie tych rozważań wskazuje fakt, że Trybunał powtórzył te rozważania w pkt 58 wyroku w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., w innym kontekście, który dotyczył sposobu obliczania ekwiwalentu pieniężnego przewidzianego w art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88, do którego ma prawo pracownik, który z przyczyn niezależnych od jego woli nie był w stanie skorzystać z przysługującego mu prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego przed ustaniem stosunku pracy. Trybunał potwierdza w ten sposób swoją wykładnię, zgodnie z którą

34 — Taki wniosek można także wyciągnąć z wykładni art. 12 konwencji nr 132 MOP. Zgodnie z tym postanowieniem porozumienia dotyczące zrzeczenia się prawa do minimalnego corocznego urlopu płatnego przewidzianego w ust. 3 art. 3 tej konwencji lub niewykorzystania takiego urlopu w zamian za odszkodowanie wyrównawcze lub w inny sposób będą, w zależności od warunków krajowych, nieważne lub zakazane. Zobacz podobnie także R. Blanpain, „The Holidays With Pay Convention of the ILO (Nº 132): a Commentary", *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volume 16/4, 2000, s. 364.

35 — Wyżej wymieniony w przypisie 29 wyrok w sprawie Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, pkt 29.

„wynagrodzenie za pracę musi być nadal wypłacane w okresie corocznego urlopu wypoczynkowego", a „pracownik musi otrzymywać swoje zwykłe wynagrodzenie za pracę".

49. Ponadto ta analiza jest poparta wykładnią systemową i językową właściwych przepisów. W tym celu należy porównać dyrektywę 2003/88 lub dyrektywę 2000/79 z innymi aktami prawnymi Unii, które przewidują wariant utrzymania wynagrodzenia za urlop. 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 [36] przewiduje, w celu ochrony pracownic w ciąży przed zagrożeniem dla zdrowia lub bezpieczeństwa oraz wszelkiego wpływu na ciążę lub karmienie, oprócz dostosowania warunków pracy i ewentualnej zmiany stanowiska, również zwolnienie pracownicy od świadczenia pracy, przy czym art. 11 pkt 1 dyrektywy uściśla, że „prawa pracownicze związane z umową o pracę, obejmujące utrzymanie płatności [dalsze otrzymywanie wynagrodzenia za pracę] na jej podstawie lub prawa do odpowiednich zasiłków przysługują pracownicom w rozumieniu art. 2 zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową". Przepis ten charakteryzuje się pewną cechą szczególną, na którą Trybunał słusznie wskazał ostatnio w wyrokach z dnia 1 lipca 2010 r. w sprawie Parviainen [37] i w sprawie Gassmayr [38]. Trybunał zwrócił uwagę na fakt, że ten przepis dyrektywy w większości wersji językowych istniejących w chwili jej przyjęcia odnosi się do utrzymania „jakiegoś" wynagrodzenia za pracę, a nie „tego" wynagrodzenia za pracę [39]. Trybunał wywiódł z redakcji tego przepisu dyrektywy oraz z innych elementów, że w następstwie jej tymczasowego przeniesienia na stanowisko inne niż to, które zajmowała przed ciążą zgodnie z art. 5 ust. 2 dyrektywy 92/85, pracownica w ciąży nie jest uprawniona na mocy art. 11 pkt 1 tej dyrektywy do wynagrodzenia, które przeciętnie pobierała przed wspomnianym przeniesieniem [40]. Jednakże w kontekście art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 lub klauzuli 3 europejskiego porozumienia sytuacja ta nie jest porównywalna. Treść tych przepisów jest jednoznaczna w zakresie, w jakim według wszystkich wersji językowych coroczny urlop wypoczynkowy ma po prostu być „płatny" [41], co stanowi poparcie dla idei kontynuacji, tj. dalszej wypłaty „zwykłego" wynagrodzenia zgodnie z orzecznictwem.

36 — Dz.U. L 348, s. 1.

37 — Wyrok z dnia 1 lipca 2010 r. w sprawie C-471/08, Zb.Orz. s. I-6533.

38 — Wyrok z dnia 1 lipca 2010 r. w sprawie C-194/08, Zb.Orz. s. I-6281.

39 — Wyżej wymieniony w przypisie 37 wyrok w sprawie Parviainen, pkt 50; ww. w przypisie 38 wyrok w sprawie Gassmayr, pkt 61.

40 — Wyżej wymieniony w przypisie 37 wyrok w sprawie Parviainen, pkt 62.

41 — Zobacz np. wersję niemiecką („bezahlt"), francuską („payé"), duńską („med løn"), hiszpańską („retribuidas"), portugalską („remuneradas"), słoweńską („plačanega"), włoską („retribuite"), szwedzką („betald") i niderlandzką („betaald").

50. Ponadto stanowisko, którego tutaj bronię, znajduje również oparcie w zasadach Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), które w zakresie organizacji czasu pracy należy uwzględnić zgodnie z motywem szóstym dyrektywy 2003/88. W ramach Międzynarodowej Organizacji Pracy, wyspecjalizowanej organizacji Narodów Zjednoczonych, prawo do minimalnego corocznego płatnego urlopu jest jak dotąd przedmiotem dwóch wielostronnych konwencji, przy czym konwencja nr 132 [42], która weszła w życie w dniu 30 czerwca 1973 r., zmieniła obowiązującą do tamtej pory konwencję nr 52 [43]. Zawierają one wiążące dla państw stron konwencji wymogi w odniesieniu do implementacji tego podstawowego prawa socjalnego w ramach krajowych porządków prawnych. Konwencja nr 132, której znaczenie dla wykładni dyrektywy 2003/88 zostało niedawno wyraźnie potwierdzone przez Trybunał w wyroku w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in. [44], stanowi w art. 7 ust. 1, że każda osoba korzystająca z corocznego urlopu przewidzianego w niniejszej Konwencji otrzyma za cały okres tego urlopu „co najmniej swoje *normalne* lub średnie wynagrodzenie".

51. Przy uwzględnieniu powyższych rozważań widać, że przypuszczenie, które sąd krajowy przedstawia w pkt 29 swojego wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym i według którego Trybunał, używając w wyroku w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in. określenia „porównywalna" [45] w odniesieniu do sytuacji, w jakiej powinien znaleźć się pracownik w trakcie corocznego płatnego urlopu z racji wymogu zapłaty wynagrodzenia za urlop, mógł mieć na myśli coś innego i – pod pewnymi warunkami – możliwość niewypłacania w takim przypadku pewnych składników zwykłego wynagrodzenia,

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

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

44 — Wyżej wymieniony w przypisie 7 wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., pkt 38. Zobacz rozważania doktryny dotyczące miejsca konwencji MOP w porządku prawnym Unii. M. Korda, F. Pennings, „The legal character of international social security standards", *European Journal of Social Security*, Volume 10 (2008), No. 2, s. 132, stoi na stanowisku, że Unia Europejska nie jest uprawniona do tworzenia obowiązujących norm w dziedzinie zabezpieczeń socjalnych i z tej przyczyny konwencje podpisane w ramach MOP i Rady Europy mają zasadniczą wagę dla rozwoju międzynarodowych norm w dziedzinie zabezpieczeń socjalnych. B. Bercusson, „The European Court of Justice, Labour Law and ILO Standards", *50 Jahre EU – 50 Jahre Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zum Arbeits- und Sozialrecht*, Baden-Baden 2008, s. 58 i nast., zaleca aktywniejszą rolę Trybunału w konstytucjonalizacji europejskiego modelu socjalnego, który jego zdaniem powinien uwzględniać normy MOP w wykładni prawa pierwotnego i wtórnego Unii. J. Murray, „The Working Time Directive and Future Prospects for ILO Rules on Working Time", *Transnational Labour Regulation – The ILO and EC compared*, s. 175, stoi na stanowisku, że dyrektywa dotycząca czasu pracy i normy MOP są bardzo zbieżne zarówno w zakresie przedmiotu jak i celu.

45 — Wyżej wymieniony w przypisie 7 wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., pkt 60.

wydaje się wynikać z niewłaściwego rozumienia orzecznictwa. Ponadto stwierdzenia Trybunału zawarte w tym wyroku odpowiadają w pełni moim wywodom przedstawionym w sprawach połączonych Stringer i in.[46], wskazującym na konieczność istnienia ekwiwalentu za urlop „odpowiadającego" wysokości wynagrodzenia, które pracownik zwykle otrzymuje. Niezależnie od rozbieżności w doborze określeń ostatecznie chodzi o tę samą myśl: zapewnić, w drodze wykładni celowościowej art. 7 ust. 1 dyrektyw dotyczących czasu pracy, aby cele tych dyrektyw nie zostały zaprzepaszczone przez niewłaściwą ich transpozycję. Chodzi w szczególności o to, aby zapewnić, że pracownika nie dotknie żadna niedogodność z powodu decyzji o wykorzystaniu przez niego prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego. Takie niedogodności mogłyby wiązać się głównie ze stratą finansową, która mogłaby go zniechęcić do skorzystania z tego prawa.

52. Z powyższego wynika, że według wykładni Trybunału prawo Unii przewiduje wystarczająco jasne zasady umożliwiające ustalenie wysokości wynagrodzenia za coroczny płatny urlop: w każdym wypadku musi ono odpowiadać wysokości wynagrodzenia za pracę.

b) Wniosek: odrzucenie kryterium opartego na minimalnej potrzebie

53. Ponadto dalsze wypłacane wynagrodzenie za pracę w okresie corocznego płatnego urlopu pozwala w końcu zapewnić rzeczywistą ochronę celu urlopu, jakim jest wypoczynek. Wykładnia art. 7 ust. 1 dyrektyw dotyczących czasu pracy, podyktowana ich znaczeniem i celem, przyjęta w orzecznictwie Trybunału, zakazuje w każdym wypadku obliczania wysokości wynagrodzenia za urlopu w oparciu o kryterium minimum egzystencji. Nie byłoby zgodne z tym orzecznictwem przyjęcie jako kwoty odniesienia dla celów obliczenia wynagrodzenia za urlop – jak proponuje pozwana w postępowaniu przed sądem krajowym[47] – wyłącznie kwoty na tyle wysokiej, by nie zniechęcała pracownika do rzeczywistego skorzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu. Po pierwsze, takie działanie nie odpowiada „dalszej wypłacie wynagrodzenia" w okresie corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego. Przeciwnie, zaproponowana przez pozwaną wykładnia prowadziłaby do zmiany a posteriori i ze szkodą dla pracowników wymogów sformułowanych przez Trybunał celem zagwarantowania, aby wynagrodzenie za urlop było zgodne z dyrektywami. Po drugie, taka wykładnia stworzyłaby dla pracowników sytuację, która nie odpowiada ani wymogom minimalnego poziomu harmonizacji ustawodawstw w ramach Unii, ani wymogowi pewności prawa.

46 — Zobacz ww. w przypisie 7 moją opinię w sprawie C-350/06, pkt 38.

47 — Zobacz pkt 41, 43 i 76 uwag na piśmie pozwanej w postępowaniu przed sądem krajowym.

54. Minimalny poziom harmonizacji, do zapewnienia którego dąży również europejskie porozumienie zgodnie z art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/79 w dziedzinie lotnictwa, nie może być rozumiany jako działanie Unii ograniczone do najniższego wspólnego poziomu. W żadnym przypadku nie chodzi o harmonizację na poziomie minimalnym. Celem nie jest ustanowienie na poziomie Unii najniższego poziomu ochrony obowiązującego w danym państwie członkowskim, ale stworzenie dla danej dziedziny polityki Unii niezbędnej ochrony podstawowej [48]. Jakakolwiek inna wykładnia byłaby niezgodna z celem art. 136 WE, tj. „popraw[ą] warunków życia i pracy", „tak aby umożliwić ich wyrównanie z jednoczesnym zachowaniem postępu" oraz „odpowiednią ochron[ą] socjalną". Przepis określający minimalny standard ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników musi być sformułowany obiektywnie i jasno, aby zapewnić jego skuteczną i jednolitą implementację na całym terytorium Unii. Kryterium wynagrodzenia za coroczny urlop wypoczynkowy „możliwego do zaakceptowania z finansowego punktu widzenia", jak ostatecznie proponuje pozwana w postępowaniu przed sądem krajowym, nie byłoby możliwe do przyjęcia w praktyce, bowiem w szczególności jego zastosowanie – jak słusznie podnoszą skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym [49] – zależałoby od danego przypadku, a w szczególności od obciążeń finansowych każdego pracownika. Zastosowanie równie nieprecyzyjnego kryterium ostatecznie godziłoby w prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego.

4. Kompetencje państw członkowskich w zakresie obliczania wysokości wynagrodzenia za coroczny płatny urlop wypoczynkowy

55. Wobec braku wyraźnego przepisu w dyrektywach dotyczących czasu pracy, względnie w dyrektywie 2000/79, ustalenie sposobu obliczania wynagrodzenia za urlop należy do zakresu kompetencji państw członkowskich, które, jak już wspomniałam, są zobowiązane przyjąć konieczne środki ich implementacji w wewnętrznym porządku prawnym. Taki jest wniosek Trybunału zawarty w wyroku w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in. [50], w kwestii, która także nie jest regulowana przez prawo Unii, a która dotyczy sposobu obliczania ekwiwalentu za urlop, który to ekwiwalent, zgodnie z art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88, zastępuje, w przypadku ustalania stosunku pracy, okres lub okresy minimalnego corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego. Ta kwestia podlega „ustawodawstwu lub praktyce krajowej", do których odsyłają dyrektywy. W tym względzie państwa członkowskie powinny zapewnić, aby krajowe środki implementacji przestrzegały granic wynikających z prawa Unii, w tym również

48 — Zobacz Leible/Streinz, *EUV/EGV*, München 2003, Artykuł 95, pkt 44, s. 1248.

49 — Zobacz pkt 74 uwag na piśmie skarżących w postępowaniu przed sądem krajowym.

50 — Wyżej wymieniony w przypisie 7 wyrok w sprawach połączonych Schultz-Hoff i in., pkt 57–62.

z zasad wypracowanych w orzecznictwie, o których wcześniej wspomniałam.

5. Wniosek częściowy

56. W mojej opinii moja szczegółowa analiza zarówno zakresu kompetencji regulacyjnych wykonywanych przez prawodawcę unijnego, jak i tych zachowanych przez państwa członkowskie oraz zasad prawa Unii wynikających z dyrektyw dotyczących czasu pracy, dyrektywy 2000/79 oraz orzecznictwa Trybunału odpowiada na pierwsze pytanie prejudycjalne skierowane przez sąd krajowy, które z racji jego ogólnego sformułowania dotyczy zasadniczych aspektów prawa do wynagrodzenia za urlop.

57. Na drugie i trzecie pytanie prejudycjalne, które zostały sformułowane nieco precyzyjniej, należy odpowiedzieć, że wynagrodzenie za coroczny płatny urlop wypoczynkowy powinno zasadniczo być obliczone w taki sposób, by odpowiadało „zwykłemu" wynagrodzeniu pracownika za pracę. Płatność dokonywana jako wynagrodzenie za urlop nie spełnia w żadnym wypadku wymogów sformułowanych w prawie Unii, gdy jej wysokość pozwala po prostu na wykluczenie wszelkiego poważnego ryzyka, że pracownik nie skorzysta ze swojego corocznego urlopu wypoczynkowego.

C — *Sposób postępowania w przypadku wynagrodzeń o złożonych strukturach*

1. Uwagi ogólne

58. Zasada, zgodnie z którą wynagrodzenie za coroczny płatny urlop powinno być obliczone w taki sposób, by odpowiadało „zwykłemu" wynagrodzeniu za pracę, powinna bez wątpienia być dostosowana w sytuacjach, gdy wysokość wynagrodzenia za pracę nie jest stała, ale może zmieniać się w różnych okresach w zależności od czynników uznanych za istotne przez partnerów społecznych. Czynniki te mogą być związane z pozycją zawodową pracownika w przedsiębiorstwie lub z jego szczególnymi świadczeniami. Do tej ostatniej kategorii zaliczane są dodatki w formie specjalnych premii lub zwrot kosztów.

59. Czwarte i piąte pytanie prejudycjalne dążą ostatecznie do ustalenia, co należy uznać za „zwykłe wynagrodzenie za pracę" w okresie urlopu w przypadku takim jak w sprawie przed sądem krajowym. Należy przy tym stwierdzić, że pojęcie to zawiera element czasowy i element materialny, do których odsyłają oba te pytania. Czwarte pytanie prejudycjalne ma na celu ustalenie, czy okresem, który należy uwzględnić, jest okres, w trakcie którego pracownik rzeczywiście przebywał na urlopie, czy też możliwe jest przyjęcie za

punkt odniesienia innego okresu. Za pośrednictwem piątego pytaniem prejudycjalnego sąd krajowy dąży do ustalenia, czy pracownik ma prawo do wypłaty dodatku, jeśli – i w takim zakresie – podejmował on szczególne działania. Na wypadek udzielenia odpowiedzi twierdzącej sąd krajowy pyta następnie, czy przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop należy uwzględniać w danym wypadku limit dla zakresu podejmowania tych działań lub dla czasu ich podejmowania.

2. Zasady wynikające z prawa Unii i kompetencje zachowane przez państwa członkowskie w zakresie ustalania szczegółów wynagrodzenia za coroczny płatny urlop wypoczynkowy

60. Sporą trudność w precyzyjnym określeniu zakresu pojęcia zwykłego wynagrodzenia w rozumieniu orzecznictwa stanowi zwięzłość uregulowania unijnego w tej dziedzinie, która w konieczny sposób wyznacza granice dla wykładni Trybunału.

61. Na poparcie tezy o braku kompetencji regulacyjnych Unii, co z kolei wyklucza kompetencję Trybunału do dokonania wykładni, rząd Danii przywołuje art. 137 ust. 5 WE, w zakresie w jakim ten artykuł wyraźnie precyzuje, że nie ma zastosowania do „wynagrodzenia". Wydaje mi się jednak, że nie tutaj tkwi prawdziwa przeszkoda, ponieważ, co Trybunał wielokrotnie stwierdzał w swoim orzecznictwie [51], należy mieć na uwadze, że to postanowienie traktatu powinno być przedmiotem wykładni zawężającej w taki sposób, by nie wpływało nieprawidłowo na zakres wspomnianych ust. 1–4 ani nie stawiało pod zankiem zapytania celów realizowanych przez art. 136 WE. W konsekwencji to postanowienie traktatu nie być interpretowane w ten sposób, że jego zakres zastosowania rozciąga się na wszelkie kwestie mające jakikolwiek związek z wynagrodzeniem za pracę. Jak wyjaśnił Trybunał w wyroku w sprawie Impact, przywołując wyrok w sprawie Del Cerro Alonso [52], wyjątek ten musi być rozumiany tak, że dotyczy on środków, które – tak jak ujednolicenie niektórych lub wszystkich elementów wynagrodzeń lub ich poziomu w państwach członkowskich czy też ustanowienie wspólnotowego wynagrodzenia minimalnego – stanowią bezpośrednią ingerencję prawa Unii w określenie wysokości wynagrodzeń w Unii [53]. W konsekwencji ustalenie wysokości różnych elementów składających się na wynagrodzenie pracownika nie jest objęte zakresem kompetencji prawodawcy wspólnotowego i bezspornie należy do zakresu kompetencji właściwych organów poszczególnych państw członkowskich; niemniej jednak organy te powinny wykonywać swoją kompetencję w dziedzinach nieobjętych zakresem kompetencji Unii z poszanowaniem prawa Unii [54].

51 — Zobacz ww. w przypisie 13 wyrok w sprawie Impact, pkt 125.

52 — Wyrok z dnia 13 września 2007 r. w sprawie C-307/05 Del Cerro Alonso, Zb.Orz. s. I-7109.

53 — Wyżej wymieniony w przypisie 13 wyrok w sprawie Impact, pkt 124.

54 — Ibid., pkt 129.

62. Jednakże otwarta pozostaje kwestia ewentualnej kompetencji prawodawcy unijnego do uregulowania wysokości wynagrodzenia za coroczny płatny urlop w przypadku wynagrodzeń o złożonej strukturze. W istocie, jak słusznie wyjaśniła w tej sprawie rzecznik generalna J. Kokott, ten wyjątek nie stoi z kolei na przeszkodzie wydawaniu przez Unię uregulowań wywołujących skutki finansowe, na przykład dotyczących warunków pracy [art. 137 ust. 1 lit. b) WE] lub w odniesieniu do poprawy środowiska pracy celem ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników [art. 137 ust. 1 lit. a) WE]. I tak prawodawca unijny może przykładowo określać wymogi obowiązujące w ramach krajowego prawa pracy, które skutkują powstaniem prawa pracownika do płatnego urlopu rocznego, co ma miejsce w art. 7 dyrektywy 2003/88 [55]. Podobnie rzecz się przedstawia w przypadku prawie identycznych postanowień klauzuli 3 europejskiego porozumienia załączonego do dyrektywy 2000/79, w zakresie w jakim wyjątek z art. 137 ust. 5 WE ma również zastosowanie do podstawy prawnej tej dyrektywy, tj. do art. 139 WE [56]. Innymi słowy prawodawca unijny ma nie tylko kompetencję do wydawania przepisów dotyczących aspektów objętych dyrektywami 2003/88 i 2000/79, ale ponadto zasadniczo, z punktu widzenia prawnego, ma kompetencje do przyjmowania szczegółowych przepisów dotyczących charakteru i wysokości wynagrodzenia za urlop.

63. Jednak w przywołanych powyżej przepisach prawodawca unijny zrezygnował ze ścisłego ustalenia *składników wynagrodzenia za urlop* i odesłał do „ustawodawstwa lub praktyki krajowej". Wola prawodawcy unijnego dotycząca przyznania w tym zakresie państwom członkowskim i partnerom społecznym szerokiego marginesu uznania znajduje wyraz w motywie dziesiątym dyrektywy 2000/79, który stanowi, że „[i]nstrumentem właściwym dla wykonania porozumienia jest dyrektywa, w rozumieniu art. 249 traktatu". Ponadto, w przypadku sektora lotnictwa, następuje dodatkowe odwołanie się do prawa krajowego, w zakresie w jakim zgodnie z motywem dwunastym dyrektywa pozostawia państwom członkowskim „swobodę zdefiniowania, zgodnie z prawem krajowym i praktyką, tych określeń użytych w porozumieniu, które nie zostały szczegółowo zdefiniowane, jak w przypadku innych dyrektyw dotyczących polityki społecznej, w których użyte zostały podobne określenia, pod warunkiem że wymienione definicje są zgodne z porozumieniem". Artykuł 3 dyrektywy 2000/79 wymaga ponadto, by państwa członkowskie zapewniły, iż „partnerzy społeczni wprowadzą wymagane środki w drodze porozumienia".

64. Tym samym podejście Unii okazuje się być zasadniczo analogiczne do podejścia przyjętego w celu wprowadzenia w życie konwencji nr 132 MOP, która również nie zawiera żadnego szczególnego postanowienia dotyczącego sposobu obliczania wysokości wynagrodzenia za coroczny płatny urlop i pozostawiła w tym względzie szeroki zakres

55 — Zobacz opinia rzecznika generalnego Kokott z dnia 9 stycznia 2008 r. w sprawie Impact (wyrok ww. w przypisie 13), pkt 175.

56 — Zobacz podobnie R. Rebhahn, op.cit. (w przypisie 14), Art. 137, pkt 56, s. 1363.

uznania państwom będącym jej sygnatariuszami [57]. Jej art. 1 stanowi, że „[p]ostanowienia [tej] Konwencji będą wprowadzane w życie w drodze ustawodawstwa krajowego, jeśli nie są realizowane bądź w drodze układów zbiorowych, orzeczeń arbitrażowych lub sądowych, bądź w urzędowym trybie ustalania płac, bądź w jakikolwiek inny sposób zgodny z praktyką krajową, który może być właściwy ze względu na warunki krajowe".

65. To podejście jest zgodne z zasadą subsydiarności oraz z niezbędnym poszanowaniem autonomii partnerów społecznych w zakresie negocjacji płacowych. Przypominam w tym względzie, że prawo do prowadzenia rokowań zbiorowych i związana z nim autonomia umów są chronione w porządku prawnym Unii jako prawa podstawowe [58]. Prawo do prowadzenia rokowań zbiorowych jest uznane zarówno w rozmaitych aktach prawa międzynarodowego tworzonych przy współudziale państw członkowskich lub do których państwa członkowskie przystąpiły – jak w podpisanej w dniu 18 października 1961 r. w Turynie Europejskiej karcie społecznej [59], która jest zresztą wymieniona wprost w art. 136 WE, jak i w aktach prawnych opracowanych przez państwa członkowskie na szczeblu Wspólnoty lub też w ramach Unii Europejskiej, jak na przykład we Wspólnotowej Karcie socjalnych praw podstawowych pracowników, także wspomnianej w art. 136 WE, przyjętej przy okazji posiedzenia Rady Europejskiej w Strasburgu w dniu 9 grudnia 1989 r. [60] oraz w proklamowanej w dniu 7 grudnia 2000 r. w Nicei Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej [61].

66. Podejście to jest ponadto zgodne z wymogami praktyki, bowiem szczególnie trudno jest przyjąć jednolite zasady dla wszystkich branż zawodowych [62]. Argumenty przedstawione przez strony w postępowaniu przed sądem krajowym wskazują na potrzebę ela-

57 — S. Böhnert, *Das Recht der ILO und sein Einfluss auf das deutsche Arbeitsrecht im Zeichen der europäischen Integration*, Baden-Baden 2002, s. 100, stoi na stanowisku, że konwencje MOP odwołują się do „klauzul elastycznych". Termin ten obejmuje różne rozwiązania, takie jak stosowanie szerokich pojęć oraz przyznanie szerokiego marginesu uznania w zakresie wprowadzania w życie obowiązków wynikających z konwencji lub ustalania celów do realizacji.

58 — Zobacz moją opinię z dnia 14 kwietnia 2010 r. w sprawie C-271/08 Komisja przeciwko Niemcom (wyrok z dnia 5 lipca 2010 r.), Zb.Orz. s. I-7091, pkt 77.

59 — Artykuł 6 Europejskiej karty społecznej, powtórzony dosłownie w art. 6 zrewidowanej Europejskiej karty społecznej sporządzonej w dniu 3 maja 1996 r. w Strasburgu, w celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do rokowań zbiorowych zobowiązuje umawiające się strony w szczególności do popierania wspólnych konsultacji pomiędzy pracownikami a pracodawcami, popierać, kiedykolwiek będzie to konieczne i właściwe, mechanizm dobrowolnych negocjacji między pracodawcami lub organizacjami pracodawców z jednej strony a organizacjami pracowników z drugiej strony, dla uregulowania, w drodze układów zbiorowych pracy, warunków zatrudnienia.

60 — Na mocy pkt 12 Wspólnotowej karty socjalnych praw podstawowych pracowników pracodawcy lub organizacje pracodawców z jednej strony i organizacje pracowników z drugiej strony mają prawo na warunkach określonych w ustawodawstwie i praktykach krajowych negocjować i zawierać układy zbiorowe.

61 — Na mocy art. 28 Karty praw podstawowych pracownicy i pracodawcy, lub ich odpowiednie organizacje, mają, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi, prawo do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy na odpowiednich poziomach oraz do podejmowania, w przypadkach konfliktu interesów, działań zbiorowych, w tym strajku, w obronie swoich interesów.

62 — Zobacz podobnie moje rozważania w pkt 42 niniejszej opinii na temat zróżnicowanej metody regulacyjnej stosowanej przez prawodawcę unijnego, która ostatecznie umożliwiła przyjęcie dyrektywy 2000/79 dla szczególnego sektora jakim jest lotnictwo cywilne.

styczności w przypadku sektora lotnictwa. Potrzebne są takie zasady, które uwzględniają specyfikę poszczególnych branż i które są akceptowalne dla partnerów społecznych. Tę rezerwę prawodawcy unijnego powinien również uwzględniać Trybunał w dokonywanej przez siebie wykładni prawa Unii. Ponadto, jak już wspomniałam [63], nie należy zapominać, że margines swobody państw członkowskich nie jest nieograniczony. Przeciwnie, przepisy przyjęte w celu implementacji tych zasad muszą mieścić się w ramach określonych przez normy prawa Unii.

67. Z powyższego wynika, że wobec braku stojących temu na przeszkodzie zasad prawa Unii państwa członkowskie zasadniczo mogą swobodnie przyjąć, zgodnie z przepisami ich krajowego ustawodawstwa pracy, że wynagrodzenie składa się z zasadniczego wynagrodzenia za pracę i różnych dodatków wypłacanych pracownikowi w zależności od świadczonej przez niego pracy.

3. Składniki wynagrodzenia za coroczny płatny urlop wypoczynkowy

a) Materialny element pojęcia zwykłego wynagrodzenia

68. Co się tyczy materialnego elementu pojęcia zwykłego wynagrodzenia w przypadku złożonej struktury wynagrodzenia, o której mowa w piątym pytaniu prejudycjalnym, wydaje mi się, że nie można wywodzić w prosty sposób z motywu dwunastego dyrektywy 2000/79 wyłącznej kompetencji państw członkowskich lub partnerów społecznych do dokładnego ustalenia składników, które powinny być uznane za wchodzące w skład „wynagrodzenia za urlop". Jeśli uwzględnić, że pojęcie wynagrodzenia za urlop jest związane z pojęciem wynagrodzenia za pracę, logicznie powinno ono być zasadniczo wypłacane w całości w okresie urlopu. To ostatnie pojęcie jest silnie kształtowane prawem Unii.

i) Pojęcie wynagrodzenia w rozumieniu prawa Unii

69. Prawdą jest, że ani dyrektywy dotyczące czasu pracy, ani dyrektywa 2000/79 nie definiują pojęcia wynagrodzenia, ale prawo Unii przewiduje wystarczająco jasną definicję w art. 141 ust. 2 WE, którą Trybunał posłużył się również w swojej wykładni dyrektyw – takich jak sama dyrektywa 93/104, o której jest tu między innymi mowa – przyjętych na mocy art. 118A WE [64]. Ta definicja odpowiada ponadto standardom międzynarodowego

63 — Zobacz pkt 38, 45, 53, 54, 55 niniejszej opinii.

64 — Wyrok z dnia 8 września 2005 r. w sprawie C-191/03 McKenna, Zb.Orz. s. I-7631, pkt 29.

prawa pracy: nie zapominajmy, że inspirowana jest ona bezpośrednio – o czym świadczy jej geneza – art. 1 lit. a) konwencji nr 100 MOP [65] [66]. W takich okolicznościach wydaje mi się, by w niniejszym przypadku było również możliwe, w celu dokonania wykładni dyrektywy 2000/79, odwołanie się do pojęć prawa pierwotnego.

70. Należy więc zbadać kwestię, jakie korzyści powinny być w rozumieniu tej definicji uznane za elementy wynagrodzenia za pracę.

71. Zgodnie z art. 141 TWE „przez wynagrodzenie rozumie się zwykłą podstawową lub minimalną płacę albo uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio, z racji zatrudnienia, od pracodawcy". Bez znaczenia jest, czy korzyści są wypłacane z tytułu umowy o pracę, z mocy przepisu prawa czy też według uznania [67]. W orzecznictwie istnieje tendencja do dokonywania wykładni rozszerzającej tego przepisu [68]. Pojęcie wynagrodzenia, o którym mowa w art. 141 ust. 2 WE, może czasami znacznie wykraczać poza pojęcie wynagrodzenia funkcjonujące w krajowym porządku prawnym [69]. W każdym przypadku należy ustalić, czy określona korzyść ma charakter wynagrodzenia.

72. Zanim jednak zbadam, czy różne elementy wynagrodzenia, o których mowa w niniejszej sprawie, mają charakter wynagrodzenia, chcę krótko wspomnieć o konieczności zachowania dotychczasowej szerokiej wykładni pojęcia wynagrodzenia w rozumieniu prawa Unii. W istocie w przypadkach takich jak w niniejszej sprawie, w której wynagrodzenie składa się z kilku elementów, wykładnia zbyt zawężająca mogłaby zachęcać pracodawcę do niedeklarowania pewnych elementów jako składników wynagrodzenia lub nawet do wyodrębniania nowych składników w celu możliwie największego obniżenia wysokości wynagrodzenia za urlop. Skutkiem takiej praktyki byłoby zniechęcanie pracownika do rzeczywistego wykorzystania corocznego płatnego urlopu i zniweczenie celu urlopu, jakim jest wypoczynek. Skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym wskazują na to zagrożenie – moim zdaniem zasadnie [70].

65 — Artykuł 1 lit. a) konwencji nr 100 MOP stanowi: „wyraz „wynagrodzenie" oznacza płacę lub uposażenie zwykłe, podstawowe lub minimalne, i wszelkie inne korzyści, płacone bezpośrednio lub pośrednio w gotówce lub w naturze przez pracodawcę pracownikowi z tytułu zatrudnienia tego pracownika.

66 — Zobacz S. Krebber, *EUV/EGV – Kommentar* (hrsg. Christian Calliess/Matthias Ruffert), 3 Aufl., München 2007, Art. 141, pkt 23, s. 1629.

67 — Wyżej wymieniony w przypisie 64 wyrok w sprawie McKenna, pkt 29.

68 — Zobacz E. Eichenhofer, *EUV/EGV – Kommentar*, München 2003, Art. 141 WE, pkt 10, s. 1530.

69 — Zobacz R. Rebhahn, op.cit. (w przypisie 14), Art. 141 WE, pkt 10, s. 1386.

70 — Zobacz pkt 73 uwag skarżących w postępowaniu przed sądem krajowym.

ii) Wynagrodzenie podstawowe jako zasadniczy składnik wynagrodzenia

73. Jak wynika z jego bardzo jasnej treści, przepis ten dotyczy w każdym wypadku korzyści w każdej formie otrzymywanej przez pracownika jako „wynagrodzenie podstawowe". Ostatnio Trybunał potwierdził to wyraźnie w wyroku w sprawie Parviainen, dotyczącym stewardesy, która w przedsiębiorstwie transportu lotniczego zajmowała stanowisko szefowej pokładu. Trybunał zbadał w tej sprawie kwestię, czy pracownica w ciąży, tymczasowo przeniesiona do innej pracy na mocy art. 5 ust. 2 dyrektywy 92/85 z przyczyn ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, zachowuje podczas tego przeniesienia prawo do – wykraczających poza poziom wynagrodzenia podstawowego przysługującego jej z tytułu umowy lub pozostawania w stosunku zatrudnienia – składników wynagrodzenia lub dodatków, które są związane z wykonywaną przez nią funkcją przełożonej, ze stażem pracy i z jej kwalifikacjami zawodowymi. Trybunał odpowiedział twierdząco, uznając od początku, że wynagrodzenie podstawowe skarżącej wchodzi w zakres znaczeniowy pojęcia wynagrodzenia z art. 141 WE [71]. Stała kwota, którą otrzymuje w każdym wypadku każdy pilot na podstawie postanowień MOA w związku z postanowieniami porozumień zbiorowych dotyczących długości czasu lotów w miesiącu, również należy do kategorii wynagrodzenia podstawowego. Jego wysokość jest dokładnie ustalona w zależności od różnych czynników, takich jak ranga pilota i flota, do której należy. W konsekwencji ten stały i nienaruszalny składnik każdego wynagrodzenia pilota stanowi w każdym wypadku „zwykłe wynagrodzenie", które zgodnie z orzecznictwem Trybunału musi być wypłacane pracownikowi w okresie urlopu.

iii) Zakwalifikowanie dodatków do wynagrodzenia jako składników wynagrodzenia

74. Natomiast nieco trudniejsze jest rozstrzygnięcie kwestii, czy sporne dodatki do wynagrodzenia również wchodzą w zakres pojęcia wynagrodzenia w rozumieniu art. 141 ust. 2 WE. Jak wynika z wyjaśnień sądu krajowego, wynagrodzenie podstawowe uzupełniane jest dwoma innymi składnikami, różniącymi się między sobą funkcją i opodatkowaniem. Ich wysokość uzależniona jest od czasu spędzonego w powietrzu (FPS) oraz czasu spędzonego poza bazą (TAFB). Na podstawie przepisów krajowych FPS jest w całości traktowany jako wynagrodzenie i podlega stosownemu opodatkowaniu. 82% TAFB jest traktowane jako płatne na poczet pokrycia kosztów, więc tylko 18% jest traktowane jako wynagrodzenie i opodatkowane.

75. Niezależnie od ich zakwalifikowania w prawie krajowym, z punktu widzenia prawa Unii takie dodatki mogą być zakwalifikowane jako „inne korzyści", o których mowa

71 — Wyżej wymieniony w przypisie 37 wyrok w sprawie Parviainen, pkt 49, 50.

w powołanej powyżej definicji prawnej. I to należy właśnie zbadać. Uwzględniając funkcję wynagrodzenia – świadczenia wzajemnego wypłacanego przez pracodawcę z tytułu pracy świadczonej przez pracownika – pojęcie innych korzyści należałoby rozumieć jako każde świadczenie pieniężne, które stanowi takie świadczenie wzajemne w szerokim tego słowa znaczeniu i które nie jest wypłacane wyłącznie z innych powodów (np. podniesienia wydajności, poprawy warunków i atmosfery pracy, promowania zdrowia) [72].

76. Jednocześnie na wstępie należy ograniczyć przedmiot analizy stosownie do znaczenia pytań prejudycjalnych dla rozstrzygnięcia sporu przed sądem krajowym. W każdym wypadku z akt sprawy [73] wynika, że skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym stoją na stanowisku, iż mają prawo do FPS i części TAFB podlegającej opodatkowaniu, które na mocy przepisów prawa krajowego uznawane są za składnik wynagrodzenia za pracę. Argumenty skarżących w postępowaniu przed sądem krajowym zdają się również potwierdzać ten wniosek, ponieważ w uwagach na piśmie przedstawionych w ramach postępowania przed Trybunałem poświęcili oni swoją uwagę wyłącznie tym konkretnym elementom wynagrodzenia [74]. W konsekwencji pytania skierowane przez sąd krajowy należy interpretować w ten sposób, że kwestia uwzględnienia – w celu obliczenia wysokości wynagrodzenia za urlop – nie tylko wynagrodzenia podstawowego, ale również jego dodatków, dotyczy wyłącznie FPS i części TAFB podlegającej opodatkowaniu. W konsekwencji nie będzie konieczne uwzględnianie w tej analizie części TAFB traktowanej jako zwrot kosztów, ponieważ ten aspekt nie ma znaczenia.

77. Zasadniczo szerokie pojęcie wynagrodzenia z art. 141 ust. 2 WE obejmuje nie tylko wynagrodzenie sensu stricte, wypłacane jako należność za świadczoną pracę, ale również wszystkie elementy dodatkowe, takie jak premie, dodatki, korzyści lub gratyfikacje przyznawane przez pracodawcę [75]. W każdym wypadku Trybunał uznał za wynagrodzenie w rozumieniu tego przepisu dodatki do wynagrodzenia związane z kryterium elastyczności, tj. nagradzające fakt, że pracownik

72 — Zobacz S. Krebber, op.cit. (w przypisie 66), pkt 25, s. 1630.

73 — Zobacz wyrok Employment Tribunal z dnia 11 maja 2007 r. w sprawie S.A. Williams and Others przeciwko British Airways Plc (nr sprawy: 3314875/2006), pkt 27, 29, s. 8 (załącznik 2 do pisma pozwanej w postępowaniu przed sądem krajowym) i streszczenie okoliczności faktycznych i prawnych dokonane przez Supreme Court („Agreed Statement of Facts and Issues in the Supreme Court of the United Kingdom"), pkt 8, s. 3 (załącznik 1 do uwag na piśmie pozwanej w postępowaniu przed sądem krajowym).

74 — Zobacz pkt 11 uwag na piśmie skarżących w postępowaniu przed sądem krajowym.

75 — M. Fuchs, F. Marhold, *Europäisches Arbeitsrecht*, 2. Aufl., Wien 2006, s. 123.

gotów jest pracować w różnych godzinach [76]. W konsekwencji, jak wynika z orzecznictwa, dodatek z tytułu pracy w niedogodnych godzinach [77], jak i wynagrodzenie za godziny nadliczbowe [78] oraz godziny nadliczbowe z powodu uczestniczenia w stażach szkoleniowych, których czas trwania przekraczał indywidualny czas pracy [79], są również uznane za wchodzące w zakres tej definicji. Przyjmując taką logikę, należałoby uznać, że dodatki wypłacane z tytułu godzin nadliczbowych, pracy w dni świąteczne, pracy w systemie zmianowym i inne porównywalne świadczenia powinny wchodzić w zakres tej kategorii [80].

78. Uderzające są punkty wspólne dla tych form korzyści – których lista nie jest tutaj wyczerpująca – i spornych dodatków: ostatecznie wszystkie są wypłacane z tytułu dyspozycyjności pilota, który oddaje się do dyspozycji swojego pracodawcy na czas konieczny w przekonaniu pracodawcy na wykonanie określonej pracy. Różnica pomiędzy tymi dwoma spornymi dodatkami polega na tym, że FPS jest bezpośrednim świadczeniem wzajemnym za działania typowe dla pilotów, tj. pilotowanie samolotu, natomiast TAFB ma raczej charakter rekompensaty z tytułu oddalenia od zwykłej bazy pilota, z którym wiąże się każdy lot. Jednakże fakt, że taka korzyść może ewentualnie być uważana za rekompensatę, nie stoi jako taki na przeszkodzie zakwalifikowaniu jej jako wynagrodzenia w rozumieniu art. 141 ust. 2 WE, chociażby z tego powodu, że orzecznictwo uznaje za wchodzącą w zakres tego pojęcia również przewidzianą ustawowo odprawę z tytułu zwolnienia z pracy [81]. W porównaniu z takimi formami korzyści charakter rekompensacyjny TABS – w każdym razie jego opodatkowanej części, która ma znaczenie dla sprawy – jest jednakże znacznie mniej wyraźny. Ponadto należy podnieść w tym względzie, że w przeciwieństwie do nieopodatkowanej części TAFB, ta część nie stanowi rekompensaty kosztów, ale stanowi wynagrodzenie, chociażby na mocy wyboru dokonanego w prawie krajowym. Taka kwalifikacja wydaje mi się zupełnie słuszna, ponieważ w tym ostatnim przypadku chodzi o korzyść pośrednią przyznaną w związku z wykonywaną działalnością, mającą charakter rekompensacyjny i którą można by porównać z dodatkiem z tytułu niekorzystnych godzin pracy. Niezależnie od wszystkiego, te dwa dodatki są świadczeniami pieniężnymi, które pracodawca świadomie przyznaje w związku z konkretną działalnością pilota i tym samym posiadanie przez nie charakteru wynagrodzenia nie może być podważane.

79. Te dwa dodatki należą zatem do „innych korzyści" przyznawanych pracownikowi, zgodnie z art. 141 ust. 2, z tytułu zatrudnienia. W konsekwencji te składniki wynagrodzenia

76 — Zobacz wyrok z dnia 17 października 1989 r. w sprawie 109/88 Danfoss, Rec. s. 3199, pkt 3.

77 — Zobacz wyrok z dnia 30 marca 2000 r. w sprawie C-236/98 Jämställdhetsombudsmannen, Rec. s. I-2189, pkt 39 i nast.

78 — Zobacz wyrok z dnia 6 grudnia 2007 r. w sprawie C-300/06 Voß, Zb.Orz. s. I-10573, pkt 12 i nast.

79 — Zobacz wyroki: z dnia 4 czerwca 1992 r. w sprawie C-360/90 Bötel, Rec. s. I-3589, pkt 13; z dnia 6 lutego 1996 r. w sprawie C-457/93 Lewark, Rec. s. I-243, pkt 23.

80 — Zobacz S. Krebber, op.cit. (w przypisie 66), pkt 28, s. 1631.

81 — Zobacz wyrok z dnia 9 lutego 1999 r. w sprawie C-167/97 Seymour-Śmith, Rec. s. I-623, pkt 28.

stanowią również część „zwykłego wynagrodzenia", która zgodnie z orzecznictwem Trybunału musi być wypłacana pracownikowi w okresie jego urlopu. Zasadniczo w czasie corocznego płatnego urlopu pracownik ma zatem również prawo do dodatków do wynagrodzenia, które są mu zwykłe wypłacane.

80. Wykonywanie przez pracownika prawa do corocznego płatnego urlopu nie może uzasadnić wyjątkowo ścisłej interpretacji pojęcia wynagrodzenia w rozumieniu prawa Unii, która wyłączyłaby z niego dodatki zwykle przewidziane za ten okres. W przeciwnym przypadku oznaczałoby to, że do pracownika mają zastosowanie inne warunki finansowe w okresie, kiedy pracuje, a inne w okresie urlopu, co jednakże byłoby – jak już szczegółowo wyjaśniłam – niezgodne z orzecznictwem.

81. Uznanie prawa do wypłaty zwykle wypłacanych dodatków do wynagrodzenia nie oznacza jednakże, że pracownik ma prawo do całości wszystkich możliwych dodatków. Uważam, że Trybunał ustanowił dla tego prawa pewne ograniczenie: jego orzecznictwo może również być interpretowane w ten sposób, że pracownik ma prawo do nie więcej aniżeli swojego „zwykłego wynagrodzenia". Zbadam teraz konsekwencje takiej wykładni.

b) Element czasowy pojęcia zwykłego wynagrodzenia

82. Jak wskazałam we wprowadzeniu do tej części, pojęcie zwykłego wynagrodzenie zawiera również element czasowy. To co jest „zwykłe" oznacza tylko – przy ograniczeniu się do naturalnego znaczenia tego określenia – coś, co istniało przez jakiś czas i może następnie służyć jako punkt odniesienia dla przeprowadzenia porównania. Określenie to oznacza zasadniczo, jak słusznie podnieśli Komisja [82] i skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym [83], sprowadzenie do średniego poziomu kwoty wynagrodzenia podlegającej zmianom w regularnych odstępach czasu. W celu określenia, co to jest „zwykłe wynagrodzenie" – jak słusznie stwierdziły strony w postępowaniu przed sądem krajowym – konieczna jest możliwość uwzględnienia *wystarczająco reprezentatywnego okresu rozliczeniowego*, co w przypadku niniejszej sprawy może odpowiadać wielu różnym okresom. Za punkt odniesienia należy przyjąć albo okres, w trakcie którego pracownik przebywał na urlopie, i wtedy obliczone zostanie średnie hipotetyczne wynagrodzenie, albo okres poprzedzający urlop, w trakcie którego zainteresowany świadczył pracę w sposób ciągły, i wtedy zostanie obliczone średnie wynagrodzenie. O tych dwóch możliwościach mowa jest w czwartym pytaniu prejudycjalnym. Można by również uwzględnić możliwość obliczenia jednolitej kwoty wynagrodzenia za urlop dla poszczególnych kategorii pilotów. Jednakże żadne z przedstawionych możliwych podejść nie wydaje się być predestynowane do zastosowania w praktyce, ponieważ i jedno, i drugie posiada wady i zalety. W przypadku pierwszego podejścia wadą

82 — Zobacz pkt 27 uwag na piśmie Komisji.

83 — Zobacz pkt 55 i 100 uwag na piśmie skarżących w postępowaniu przed sądem krajowym.

jest na przykład to, iż nie zawsze możliwe jest ustalenie z całą pewnością, jakie byłyby zadania, które miałby według wszelkiego prawdopodobieństwa wykonać pilot przebywający na urlopie, gdyżmożna wyjść z założenia – w zależności od konkretnej sytuacji – że dane zadanie mogłoby w zasadzie być również wykonane przez innego pilota [84]. Natomiast drugie podejście, wobec braku rzeczywistego możliwego do uwzględnienia okresu rozliczeniowego, mogłoby stwarzać trudności w przypadku nowo zatrudnionych pracowników [85]. Niezależnie od tego czy przyjęte zostanie to pierwsze, czy drugie podejście – jak podnoszą skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym [86] – w praktyce nie wystąpiłaby znacząca różnica pomiędzy kwotami obliczanych wynagrodzeń.

83. Po uważnym zbadaniu tej problematyki okazuje się w wyraźny sposób, że zalety i wady każdego podejścia, które zostały szeroko przedyskutowane przez strony w postępowaniu przed sądem krajowym, dotyczą głównie praktycznych aspektów wprowadzania w życie prawa do corocznego płatnego urlopu. Innymi słowy dotyczą one kwestii związanych z wyborem najstosowniejszego podejścia w celu skutecznej implementacji prawa zagwarantowanego przez przepisy prawa Unii. W ramach wniosku o wydanie postanowienia w trybie prejudycjalnym Trybunał ma jednak wskazać w drodze interpretacji, jakie obowiązujące przepisy prawa Unii muszą być przestrzegane przez zapewniające implementację tego prawa przepisy prawa krajowego [87] i w ramach współpracy z sądami krajowymi udzielić odpowiedzi na zadane mu pytania prejudycjalne. W tych okolicznościach w niniejszej sprawie Trybunał powinien orzec, że prawo Unii – jak słusznie podnosi to również pozwana w postępowaniu przed sądem krajowym [88] – nie przewiduje żadnego szczególnego podejścia.

84. Wobec braku szczegółowych zasad na poziomie prawa Unii należy wyjść z założenia, że kompetencja do ustalenia okresu rozliczeniowego, który należy uwzględnić, oraz do obliczenia odpowiadającego mu średniego wynagrodzenia należy do państw członkowskich, przy zastrzeżeniu, że na mocy klauzuli 3 europejskiego porozumienia lub art. 7 dyrektywy 2003/88 decydujące znaczenie mają w tym względzie „ustawodawstwo lub praktyka krajowa". W zależności od danego krajowego porządku prawnego należy do ustawodawcy krajowego przyjęcie koniecznych

84 — Zobacz pkt 42 i 74 uwag na piśmie pozwanej w postępowaniu przed sądem krajowym.

85 — Ibid., pkt 42.

86 — Ibid., pkt 102.

87 — Wykładnia przepisu prawa Unii wyjaśnia i precyzuje znaczenie oraz zakres takiego przepisu, tak jak powinien lub powinien był być rozumiany i stosowany od chwili jego wejścia w życie (zob. wyroki: z dnia 27 marca 1980 r. w sprawie 61/79 Denkavit italiana, Rec. s. 1205, pkt 16; z dnia 10 lutego 2000 r. w sprawie C-50/96 Deutsche Telekom, Rec. s. I-743, pkt 43;z dnia 13 stycznia 2004 r. w sprawie C-453/00 Kühne & Heitz, Rec. s. I-837, pkt 21.

88 — Zobacz pkt 42 uwag na piśmie pozwanej w postępowaniu przed sądem krajowym.

przepisów wykonawczych lub do partnerów społecznych ustalenie w drodze porozumień zbiorowych warunków umożliwiających wypłatę tego średniego wynagrodzenia.

85. Podobnie rzecz ma się w przypadku międzynarodowego prawa pracy, z którego można wyprowadzić ważne zasady. Bez wątpienia art. 7 ust. 1 konwencji nr 132 MOP określa zasadę ustalania średniego wynagrodzenia, ale przepis ten przewiduje wyraźnie, że każda osoba korzystająca z corocznego urlopu przewidzianego w tej konwencji otrzyma za cały okres tego urlopu co najmniej swoje normalne lub *średnie wynagrodzenie*. Najwyraźniej celem tej alternatywy jest uwzględnienie tych stosunków pracy, których cechą szczególną jest to, że pracownik nie otrzymuje normalnego wynagrodzenia. Przepis ten nie zawiera żadnej wskazówki dotyczącej sposobu obliczania tego średniego wynagrodzenia, a przede wszystkim okresu rozliczeniowego, jaki należy uwzględnić przy jego obliczaniu. Przeciwnie, przepis ten odsyła do kompetencji różnych państw i uściśla, że to wynagrodzenie jest „obliczone w sposób określony przez właściwą władzę lub w trybie właściwym dla danego kraju".

c) Zakaz dyskryminacji

86. Wykładnia orzecznictwa Trybunału, której w tej opinii bronię i zgodnie z którą prawo pracownika nie może przekroczyć poziomu jego „zwykłego wynagrodzenia", wymaga, po pierwsze, sprowadzenia do średniego poziomu i obliczenia średniego wynagrodzenia. Ponadto nie dopuszcza automatycznej kumulacji wynagrodzenia podstawowego i wszystkich dodatków, gdy dodatki te nie są zwykle przyznawane. W tym względzie wyraźnie podzielam stanowisko rządu Danii [89], według którego dodatki te muszą być ujęte w średniej wysokości wynagrodzenia wyłącznie wówczas, kiedy są systematycznym składnikiem wynagrodzenia.

87. Ponadto z pojęcia tego wynika zasadniczo, że pracownik, który wykorzystuje urlop, nie może być finansowo traktowany odmiennie w stosunku do okresu świadczenia pracy, co, uwzględniając cel prawa do corocznego płatnego urlopu, dotyczy przede wszystkim wynagrodzenia mniej korzystnego dla pracownika. Nie oznacza to również, że pracownik, który wykorzystuje urlop, ma znaleźć się w sytuacji finansowej korzystniejszej w porównaniu z innymi pracownikami. Przyznanie „zwykłego wynagrodzenia" oznacza mianowicie, że zasadniczo zastosowanie mają również zwykłe ograniczenia. Dotyczy to również wszelkich limitów rocznych lub innych dotyczących zakresu lub czasu wykonywania określonej działalności przez pracownika, która daje mu prawo do uzyskania dodatku. Takie ograniczenia również

89 — Zobacz pkt 20 uwag na piśmie rządu duńskiego.

powinny znaleźć stosowne odzwierciedlenie w obliczaniu wysokości wynagrodzenia za urlop.

wynagrodzenia za urlop w wysokości odpowiadającej jego średniemu wynagrodzeniu. Obliczenie tego średniego wynagrodzenia musi opierać się na wystarczająco reprezentatywnym okresie rozliczeniowym.

4. Wniosek częściowy

88. Na czwarte pytanie prejudycjalne należy odpowiedzieć w ten sposób, że pracownik w sytuacji takiej jak w sprawie przed sądem krajowym, otrzymujący wynagrodzenie o zmiennej wysokości, ma prawo do

89. Na piąte pytanie prejudycjalne należy odpowiedzieć w ten sposób, że w celu obliczenia tego średniego wynagrodzenia należy uwzględnić nie tylko dodatki wypłacane zwykle pracownikowi jako element jego wynagrodzenia, ale również wszelkie limity roczne lub inne dotyczące zakresu lub czasu wykonywania określonej działalności przez pracownika, która daje mu prawo do uzyskania dodatku.

VII — Wnioski

90. Uwzględniając powyższe rozważania, proponuję, by Trybunał udzielił następującej odpowiedzi na postawione przez Supreme Court pytania prejudycjalne:

1) Artykuł 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy i klauzula 3 Europejskiego porozumienia w sprawie organizacji czasu pracy personelu pokładowego w lotnictwie cywilnym, zawartego przez Stowarzyszenie Europejskich Linii Lotniczych (AEA), Europejską Federację Pracowników Transportu (ETF), Europejskie Stowarzyszenie Cockpit (ECA), Stowarzyszenie Linii Lotniczych

Regionów Europy (ERA) i Międzynarodowe Stowarzyszenie Przewoźników Lotniczych (IACA), załączonego do dyrektywy Rady 2007/79/WE z dnia 27 listopada 2000 r., należy interpretować w taki sposób, że wynagrodzenie za urlop należy obliczać w oparciu o ustawodawstwo lub praktykę krajową.

2) To wynagrodzenie za urlop powinno zasadniczo być obliczone w taki sposób, by odpowiadało zwykłemu wynagrodzeniu pracownika. Korzyść finansowa przyznawana jako wynagrodzenie za urlop, której wysokość pozwala po prostu wykluczyć wszelkie znaczące zagrożenie, że pracownik nie weźmie urlopu, nie wystarczy w żadnym wypadku dla spełnienia wymogów prawa Unii.

3) W sytuacji takiej jak w sprawie przed sądem krajowym pracownik otrzymujący wynagrodzenie o zmiennej wysokości ma prawo do wynagrodzenia za urlop w wysokości odpowiadającej jego średniemu wynagrodzeniu. Obliczenie tego średniego wynagrodzenia musi opierać się na wystarczająco reprezentatywnym okresie rozliczeniowym.

4) W celu obliczenia tego średniego wynagrodzenia należy uwzględnić nie tylko dodatki wypłacane zwykle pracownikowi jako element jego wynagrodzenia, ale również wszelkie limity roczne lub inne dotyczące zakresu lub czasu wykonywania określonej działalności przez pracownika, która daje mu prawo do uzyskania dodatku.