OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
CHRISTINE STIX-HACKL
przedstawiona w dniu 27 października 2005 r. [1]

I — Wprowadzenie

1. W niniejszych sprawach do Trybunału wpłynęły wnioski o dokonanie wykładni art. 7 dyrektywy 93/104/WE [2]. Sądy krajowe dążą zasadniczo do ustalenia, w jakim zakresie przepis krajowy, który:

— zezwala na włączenie do wynagrodzenia pracownika za pracę jego wynagrodzenia za coroczny urlop oraz wypłacanie go jako części wynagrodzenia za przepracowany czas pracy i

— zezwala tym samym na niewypłacanie tego wynagrodzenia w odniesieniu do okresu urlopu, który pracownik faktycznie wykorzystał („rolled up holiday pay"),

jest zgodny z art. 7 dyrektywy 93/104/WE.

1 — Język oryginału: niemiecki.

2 — Dyrektywa Rady z dnia 23 listopada 1993 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 307, str. 18, zwana dalej „dyrektywą").

II — Ramy prawne

A — *Uregulowania wspólnotowe*

2. Artykuł 7 dyrektywy 93/104 dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy stanowi:

„Urlop coroczny

1. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdemu pracownikowi został przyznany coroczny płatny urlop w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami uprawniającymi i przyznającymi mu taki urlop, które zostały przewidziane w ustawodawstwie krajowym lub w praktyce krajowej.

2. Minimalny płatny urlop przysługujący w ciągu roku nie może być zastępowany żadnym ekwiwalentem pieniężnym, z wyjątkiem sytuacji, kiedy stosunek pracy ustał".

B — *Uregulowania krajowe*

3. Zjednoczone Królestwo dokonało transpozycji dyrektywy 93/104 do prawa krajowego, wydając w 1998 r. rozporządzenie o czasie pracy (Working Time Regulations 1998, zwane dalej „rozporządzeniem z 1998 r.").

4. Artykuł 13 rozporządzenia z 1998 r. stanowi:

„1) [...] pracownikowi przysługuje prawo do czterech tygodni corocznego urlopu w ciągu każdego roku.

[...]

9) Urlop, do którego pracownik ma prawo na mocy niniejszego przepisu, może być podzielony na części, lecz:

a) może być wykorzystany tylko w ciągu roku, za który przysługuje, oraz

b) nie może zostać zastąpiony ekwiwalentem pieniężnym, chyba że stosunek pracy pracownika zostaje rozwiązany lub wygasa".

5. Artykuł 16 rozporządzenia z 1998 r. stanowi:

„1) Pracownik ma prawo do wynagrodzenia za każdy okres corocznego urlopu, jaki mu przysługuje na mocy art. 13, przy zastosowaniu stawki odpowiadającej tygodniowemu wynagrodzeniu za każdy tydzień urlopu.

[...]

4) Prawo do wynagrodzenia na mocy ust. 1 nie wpływa na prawo pracownika do wynagrodzenia przewidzianego w jego umowie o pracę (»wynagrodzenia przewidziane w umowie«).

5) Wypłata wynagrodzenia przewidzianego w umowie tytułem urlopu zwalnia pracodawcę z obowiązku wynagrodzenia pracownika na mocy niniejszego przepisu tytułem tego urlopu i odwrotnie: wypłata wynagrodzenia na mocy niniejszego przepisu tytułem urlopu zwalnia pracodawcę z obowiązku wynagrodzenia przewidzianego w umowie tytułem tego urlopu".

6. Artykuł 35 stanowi:

„1) Każde postanowienie porozumienia (także niebędącego umową o pracę) jest nieważne, jeżeli służy:

i) a) uniemożliwieniu lub ograniczeniu obowiązywania przepisów tego rozporządzenia, chyba że niniejsze rozporządzenie stanowi inaczej [...]".

III — Stan faktyczny, postępowania przed sądami krajowymi i pytania prejudycjalne

A — *Sprawa C-131/04 Robinson-Steele*

1. Stan faktyczny

7. W sprawie C-131/04 przedmiotem postępowania przed sądem krajowym jest spór między pracownikiem C.D. Robinsonem-Steelem i jego pracodawcą — spółką R.D. Retail Services Ltd.

8. C.D. Robinson-Steele pracował na rzecz spółki R.D. Retail Services od 19 kwietnia 2002 r. do 19 grudnia 2003 r., przy czym w tym okresie warunki jego umowy o pracę ulegały zmianom — w ostatnim okresie był zatrudniony na czas określony. Umowa o pracę obowiązująca od dnia 29 czerwca 2003 r. przewidywała w szczególności, że pracownik na czas określony nabywa prawo do wynagrodzenia za urlop stosownie do przepracowanego nieprzerwanie okresu w ciągu roku, za który przysługuje mu urlop. Ponadto umowa zawierała zgodę pracownika na czas określony, by wynagrodzenie związane z prawem do płatnego urlopu było mu wypłacane razem z jego wynagrodzeniem godzinowym w stawce 8,33% wynagrodzenia godzinowego.

9. Zgodnie z wyjaśnieniem sądu krajowego z matematycznego punktu widzenia składnik wynagrodzenia odpowiadający wynagrodzeniu z tytułu płatnego urlopu w wysokości 8,33% wynagrodzenia godzinowego pozwala otrzymać sumę odpowiadającą dokładnie tygodniowemu wynagrodzeniu po przepracowaniu w nieprzerwany sposób 3 miesięcy, według systemu stosującego na przemian zmiany dzienne i nocne.

10. C.D. Robinson-Steele otrzymywał wynagrodzenie tygodniowo. Na odcinkach wynagrodzenia zamieszczona była informacja: „Stawka wynagrodzenia obejmuje wynagrodzenie za urlop oraz czasową nieobecność z powodu choroby". Odcinki wynagrodzenia nie zawierały odrębnej informacji co do tego, który składnik wynagrodzenia stanowi wynagrodzenie za urlop.

2. Postępowanie przed sądem krajowym

11. W dniu 14 stycznia 2004 r. C.D. Robinson-Steele (zwany dalej „skarżącym w postępowaniu przed sądem krajowym") wniósł pozew do Employment Tribunal Leeds, w którym podnosił, że przepracował 20 miesięcy na rzecz spółki R.D. Retail Services (zwanej dalej „pozwaną w postępowaniu przed sądem krajowym"), natomiast wypłacono mu jedynie „uzbierane" wynagrodzenie za urlop („rolled up holiday pay"). Tym samym nie miał możliwości skorzystania z urlopu, zwłaszcza że ani bezpośrednio przed urlopem, ani po nim, ani w czasie jego trwania wynagrodzenie za urlop nie zostało mu wypłacone.

12. Sąd krajowy uznał za niezbędne dokonanie wykładni art. 7 dyrektywy. Z jednej strony bowiem angielski Employment Appeal Tribunal, którego orzeczenie jest dla sądu wiążące, orzekł, że w świetle przepisów krajowych, a w szczególności powołanych wyżej przepisów rozporządzenia z 1998 r., klauzula umowy dotycząca „rolled up holiday pay", należąca do sfery autonomii woli stron i przewidująca, że określoną kwotę lub stosunek procentowy dodaje się do wynagrodzenia podstawowego, jest prawnie skuteczna [3]. Inner House of the Court of Session (Szkocja) stwierdził natomiast nieważność analogicznego porozumienia, które prowadzi do tego, że wynagrodzenie za urlop zostaje włączone do innego świadczenia, wypłacanego niezależnie od rzeczywistego wykorzystania urlopu [4].

3 — Employment Appeal Tribunal, sprawa Marshalls Clay Products przeciwko Caulfield, (2003) IRLR 552.

4 — Inner House of the Court of Session, sprawa MPS Structure Ltd przeciwko Munro, (2003) IRLR 350.

13. W tych okolicznościach Employment Tribunal Leeds wydał postanowienie z dnia 9 marca 2004 r. i zwrócił się do Trybunału o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym w przedmiocie następujących pytań:

„1) Czy art. 7 dyrektywy 93/104/WE jest zgodny z przepisami prawa krajowego, które pozwalają na włączenie wynagrodzenia za coroczny urlop do stawki godzinowej wynagrodzenia pracownika oraz na to, by było ono wypłacane jako część wynagrodzenia za czas pracy, a nie za urlop, z którego pracownik rzeczywiście skorzystał?

2) Czy art. 7 ust. 2 dyrektywy stoi na przeszkodzie temu, by sąd krajowy zaliczył pracodawcy tego rodzaju kwoty, jeśli chce zapewnić skarżącemu skuteczną ochronę prawną, zgodnie z kompetencjami przyznanymi mu przez przepisy krajowe?".

B — *Sprawa C-257/04*

14. W sprawie C-257/04 przedmiotem postępowania były dwie sprawy zawisłe przed Court of Appeal (England & Wales), które sąd ten postanowił rozpatrzyć łącznie jako sprawy połączone.

1. Sprawa Caulfield i in. przeciwko Marshalls Clay Products Ltd

a) Stan faktyczny

15. W celu zapewnienia ciągłego trybu pracy Spółka Marshalls Clay Products Ltd przyjęła system pracy zmianowej, polegający na tym, że każdy pracownik pracował cztery dni, po których następowały cztery dni odpoczynku.

16. W lipcu 1984 r. między Marshalls Clay Products i związkiem zawodowym zawarty został lokalny układ zbiorowy, mający na celu zapewnienie pracownikom prawa do urlopu w warunkach przyjętego schematu czasu pracy. Układ ten został włączony do umowy o pracę każdego pracownika i zawiera następujące postanowienie:

„3. Urlopy

Świadczenia za płatny urlop są włączone do stawki godzinowej wynagrodzenia i stąd nie są akumulowane. Z urlopów korzysta się podczas okresów odpoczynku przewidzianych w systemie rotacyjnym. W celu możliwości organizacji okresów wydłużonego urlopu każdy pracownik ma prawo do:

dwóch urlopów w wymiarze ośmiu kolejnych dni

oraz jednego urlopu w wymiarze szesnastu kolejnych dni [...]".

17. W przedmiocie ustalenia wysokości wynagrodzenia za urlop [5] obowiązuje kolejne porozumienie, zawarte między Marshalls Clay Products i związkiem zawodowym w maju 1984 r., przewidujące między innymi, że:

„Obecnie pracownicy w Accrington korzystają z 31 dni płatnego urlopu rocznie (za 29 dni urlopu). Stanowi to 13,36% innych dni roboczych (232). Stawka godzinowa wynagrodzenia obejmuje wynagrodzenie za urlop w wysokości 13,36%".

5 — Kwota odpowiadająca wynagrodzeniu w okresach urlopowych będzie poniżej określana jako „wynagrodzenie za urlop", co nie oznacza jednak, że sugerowane jest, iż prawo do urlopu zostało zastąpione ekwiwalentem pieniężnym wbrew dyspozycji art. 7 ust. 2 dyrektywy.

18. Cześć wynagrodzenia, odpowiadająca wynagrodzeniu za coroczny urlop włączonemu do stawki wynagrodzenia za pracę („rolled up holiday pay"), nie była jednak wyszczególniona ani w umowie o pracę, ani na odcinkach wynagrodzenia; umowy zawierały natomiast odesłanie do całości porozumień między pracodawcą i związkiem zawodowym.

19. Sąd krajowy podnosi, że w konsekwencji wykorzystanie urlopu następuje w okresach odpoczynku. Pracownicy mogą, choć nie muszą, skorzystać z dwóch urlopów w wymiarze ośmiu kolejnych dni lub z jednokrotnego urlopu w wymiarze szesnastu kolejnych dni urlopu, ale wyłącznie sumując lub zbierając dni odpoczynku oraz, w ramach uzgodnionych wymian pomiędzy zainteresowanymi, pracując w celu zastąpienia innych pracowników.

20. Za przepracowanie w systemie zmianowym 182 dni w roku każdy pracownik otrzymuje wynagrodzenie za 24,32 dni płatnego urlopu, przy czym w ramach godzinowej stawki wynagrodzenia 7,515 GBP faktycznej pracy odpowiada 6,629 GBP, a 88,6 pensa odpowiada dodatkowi z tytułu wynagrodzenia za urlop.

21. Zatem w konsekwencji pracownicy otrzymują wynagrodzenie tylko za cztery przepracowane dni i nie otrzymują wynagrodzenia za cztery dni, w których nie pracują. Otrzymywana poprzez nich stawka godzinowa wynagrodzenia jest podwyższana w taki sposób, że zawiera wynagrodzenie za urlop. Stawki godzinowe wynagrodzenia stosują się również do godzin nadliczbowych, tak że jeśli pracownicy pracują w godzinach nadliczbowych, to otrzymują dodatek zarówno do wynagrodzenia podstawowego, jak i do wynagrodzenia za urlop.

b) Postępowanie przed sądem krajowym

22. W dniu 3 września 2001 r. J.C. Caulfield, C.F. Caulfield i K.V. Barnes (zwani dalej „skarżącymi w postępowaniu przed sądem krajowym") wnieśli pozwy do Manchester Employment Tribunal, wnosząc o zasądzenie od spółki Marshalls Clay Products Ltd (zwanej dalej „pozwaną") wypłaty na ich rzecz wynagrodzenia za coroczny urlop za okres od dnia 1 października 1998 r. do dnia 3 września 2001 r.

23. Orzeczeniem z dnia 12 grudnia 2002 r. Manchester Employment Tribunal uwzględnił żądania trzech skarżących i nakazał wypłatę odszkodowania na ich rzecz, którego wysokość miała być określona w terminie późniejszym.

24. Pozwana złożyła odwołanie od tego orzeczenia do Employment Appeal Tribunal.

25. W dniu 25 lipca 2003 r. Employment Appeal Tribunal uwzględnił odwołanie pozwanej.

2. Sprawa Clarke przeciwko Frank Staddon Ltd

a) Stan faktyczny

26. Według sądu krajowego M. J. Clarke (zwany dalej „skarżącym w postępowaniu przed sądem krajowym") pracował na rzecz spółki Frank Staddon Ltd (zwanej dalej „pozwaną") od dnia 2 kwietnia 2001 r. do dnia 23 czerwca 2001 r. jako pozornie pracujący na własny rachunek na podstawie umowy o podwykonanie (construction industry scheme). Jest jednak bezsporne, że skarżącemu w postępowaniu przed sądem krajowym przysługują prawa przyznane przez dyrektywę i rozporządzenie o czasie pracy z 1998 r.

27. Od dnia 24 czerwca 2001 r. do dnia 24 lipca 2001 r. skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym przebywał na urlopie, w trakcie którego nie otrzymywał wynagrodzenia.

28. Umowa o pracę skarżącego w postępowaniu przed sądem krajowym stanowi:

„Wszelkie kwoty należne tytułem płatnego urlopu oraz płatnych dni świątecznych są włączone do wynagrodzenia za dzień pracy".

Ta sama umowa zawiera ręczny dopisek przy słowach „Wysokość wynagrodzenia":

„Podstawa wynagrodzenia 8,689 urlopy 0,756 = 85 GBP dziennie".

29. Taki sam podział wynagrodzenia zawiera również odcinek wynagrodzenia z sierpnia 2001 r. Stawka 85 GBP dotyczy jednak tylko okresu rozpoczynającego się po dniu 24 lipca 2001 r. Pozwany nie określił bowiem odpowiedniego udziału wynagrodzenia za coroczny urlop włączonego do wynagrodzenia za pracę w dziennej stawce wynagrodzenia za wcześniejszy okres.

b) Postępowanie przed sądem krajowym

30. Pozwem wniesionym w dniu 20 listopada 2001 r. do Employment Tribunal skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym wniósł o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz wynagrodzenia za coroczny urlop, skumulowany w czasie pracy skarżącego na rzecz pozwanej w okresie od dnia 2 kwietnia 2001 r. do dnia 16 listopada 2001 r.

31. Orzeczeniem z dnia 19 kwietnia 2002 r. Employment Tribunal oddalił pozew skarżącego w postępowaniu przed sądem krajowym.

32. Skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym odwołał się od tego orzeczenia do Employment Appeal Tribunal.

33. W dniu 25 lipca 2003 r. Employment Appeal Tribunal oddalił odwołanie skarżącego w postępowaniu przed sądem krajowym.

3. Pytania prejudycjalne w sprawie C-257/04

34. Skarżący w obydwu postępowaniach krajowych wnieśli kasację od orzeczeń Employment Appeal Tribunal do Court of Appeal. Biorąc pod uwagę widoczną różnicę zdań między angielskim Employment Appeal Tribunal i szkockim Inner House of the Court of Session, a także uwzględniając zawisłą już przed Trybunałem sprawę Robinson-Steele, Court of Appeal postanowił zwrócić się do Trybunału o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym.

35. Postanowieniem z dnia 15 czerwca 2004 r. Court of Appeal zawiesił postępowanie i zwrócił się do Trybunału o udzielenie odpowiedzi na następujące pytania prejudycjalne:

„1) Czy porozumienie wiążące na mocy umowy pracodawcę i pracownika, przewidujące, że określona część wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi stanowi wynagrodzenie za urlop tego pracownika (porozumienie nazywane potocznie »rolled-up holiday pay«), stanowi naruszenie prawa pracownika do wynagrodzenia z tytułu corocznego urlopu, o którym mowa w art. 7 dyrektywy 93/104/WE dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy?

2) Czy odpowiedź na pytanie pierwsze brzmiałaby inaczej, gdyby pracownik otrzymywał takie samo wynagrodzenie przed wejściem w życie wiążącego porozumienia i po nim i gdyby w rezultacie skutkiem porozumienia nie było ustanowienie dodatkowego wynagrodzenia, lecz przyporządkowanie części wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi do wynagrodzenia za czas urlopu?

3) W przypadku odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze — czy stanowi naruszenie prawa do corocznego płatnego urlopu, o którym mowa w art. 7 dyrektywy 93/104/WE, sytuacja, w której wynagrodzenie to zostaje zaliczone na poczet wynagrodzenia za coroczny urlop i stąd może zostać przeciwstawione prawu przyznanemu przez dyrektywę?

4) Czy w celu wykonania obowiązku wynikającego z art. 7 dyrektywy 93/104/WE, mającego na celu zagwarantowanie pracownikowi prawa do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, jest niezbędne, aby

wynagrodzenie to zostało wypłacone w okresie, w którym przebywa on na corocznym urlopie, czy też dla wypełnienia obowiązku z art. 7 wystarczy, żeby wynagrodzenie to było wypłacane w ratach w ciągu roku?".

IV — W przedmiocie pytań prejudycjalnych

A — *Uwagi wstępne*

36. Na wstępie należy zaznaczyć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem ocena zasadności wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest sprawą sądu krajowego [6]. W razie ewentualnych wątpliwości co do tego, czy z punktu widzenia oceny sprawy w świetle prawa wspólnotowego pytania prejudycjalne zostały zadane w prawidłowy sposób, Trybunał może je ewentualnie przeformułować [7].

37. W ramach postępowania o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym na mocy art. 234 WE do zadań Trybunału należy wykładnia prawa wspólnotowego. Rozpatrując pierwsze pytanie prejudycjalne w sprawie C-131/04, należy po pierwsze skonstatować, że w tym kontekście nie może chodzić o to, w jakim zakresie przepis wtórnego prawa wspólnotowego jest zgodny z przepisami prawa krajowego, lecz o to, w jakim zakresie ten przepis wspólnotowy stoi na przeszkodzie określonym przepisom prawa krajowego.

38. Porównanie z pierwszym pytaniem prejudycjalnym w sprawie C-257/04 i odpowiednie wyjaśnienia sądu krajowego wskazują jednak wyraźnie, że w tej sprawie — a tym samym również w sprawie C-131/04 — chodzi nie tyle o stwierdzenie, czy prawo wspólnotowe stoi na przeszkodzie określonym przepisom prawa krajowego, ile przede wszystkim o to, czy wykładnia przepisów krajowych zgodna z dyrektywą zmusza, wobec treści uregulowania art. 7 dyrektywy, do uznania za bezskuteczne klauzul zawartych w umowach o pracę lub układach zbiorowych, włączających wynagrodzenie za urlop do zwykłego wynagrodzenia pracownika („rolled up holiday pay").

39. W związku z tym, w świetle pierwszego, drugiego i czwartego pytania prejudycjalnego w sprawie C-257/04, należy przeformułować pytanie pierwsze w sprawie C-131/04 i rozumieć je w taki sposób, że sądy krajowe zmierzają zasadniczo do ustalenia, czy prawo każdego pracownika do corocznego płatnego urlopu, które w danym wypadku może zostać wywiedzione z art. 7 dyrektywy, nie stoi na

6 — Wyroki z dnia 6 grudnia 2001 r. w sprawie C-472/99 Clean Car Autoservice, Rec. str. I-9687, pkt 13 i z dnia 7 stycznia 2003 r. w sprawie C-306/99 Banque internationale pour l'Afrique occidentale (BIAO), Rec. str. I-1, pkt 88.

7 — Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunał zawsze dąży do udzielenia sądowi krajowemu przydatnych wskazówek służących ocenie sporu zawisłego przed tym sądem. Zobacz w tym względzie np. wyroki z dnia 4 lipca 2000 r. w sprawie C-424/97 Haim, Rec. str. I-5123, pkt 58 i z dnia 12 września 2000 r. w sprawie C-366/98 Geffroy, Rec. str. I-6579, pkt 20.

przeszkodzie uregulowaniu w umowie indywidualnej lub w układzie zbiorowym wynagrodzenia za okresy urlopowe wraz z wypłatą wynagrodzenia za pracę.

40. W sprawie C-257/04 sąd odsyłający podkreśla nie bez racji, że ani dyrektywa, ani przepisy dokonujące jej transpozycji do prawa krajowego nie zawierają wyraźnego uregulowania dotyczącego takich klauzul umownych. W związku z tym należy przypomnieć, że sąd krajowy ma obowiązek interpretowania przepisów krajowych, w szczególności przepisów wydanych w celu dokonania transpozycji dyrektywy, zgodnie z prawem wspólnotowym, a tym samym zgodnie z dyrektywami.

41. Wychodząc z założenia, na którym oparte zostały obydwa wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, zgodnie z którym zdaniem sądów krajowych przepisy prawa krajowego dopuszczają różne możliwości interpretacji [8], w przedłożonych sprawach Trybunał nie ma rozstrzygać o transpozycji dyrektywy 93/104/WE do prawa krajowego w Zjednoczonym Królestwie, lecz zaprezentować sądom krajowym taką wykładnię odnośnych przepisów prawa wspólnotowego, która pozwoli im z kolei na możliwie najbardziej zgodną z dyrektywą interpretację przepisów krajowych na potrzeby oceny omawianych tu porozumień przewidujących włączenie wynagrodzenia za urlop do wynagrodzenia za pracę.

8 — Z wyjaśnień obu sądów krajowych wynika mianowicie, że w odniesieniu do wymienionych klauzul sądy angielskie i sądy szkockie różnie zinterpretowały przepisy dokonujące transpozycji dyrektywy do prawa krajowego.

42. Trybunał wskazuje w utrwalonym orzecznictwie, że sąd krajowy, „[s]tosując prawo krajowe, a zwłaszcza przepisy uregulowania przyjętego specjalnie w celu [urzeczywistnienia] wymagań dyrektywy [...], jest zobowiązany interpretować prawo krajowe w najszerszym możliwym zakresie w świetle brzmienia i celu danej dyrektywy, aby osiągnąć rezultat przez nią przewidziany, a co za tym idzie, zapewnić zgodność z art. 249 akapit trzeci WE" [9].

43. Szczególne znaczenie ma potwierdzenie w przywołanej sprawie Pfeiffer i in. zasady wykładni prawa krajowego zgodnej z prawem wspólnotowym w związku z uregulowaniem w dyrektywie maksymalnego czasu pracy. Trybunał stwierdził w szczególności, że „[...] sąd krajowy, rozpatrując spory, które jak w tym przypadku są objęte zakresem stosowania dyrektywy 93/104/WE, i opierając się na stanie faktycznym zaistniałym po wygaśnięciu terminu transpozycji tej dyrektywy, musi, stosując przepisy prawa krajowego przyjęte w szczególności w celu wdrożenia dyrektywy, interpretować te przepisy w najszerszym możliwym zakresie w taki sposób, aby były

9 — Wyrok z dnia 5 października 2004 r. w sprawach połączonych od C-397/01 do C-403/01 Pfeiffer i in., Zb.Orz. str. I-8835, pkt 113. Zobacz ponadto między innymi wyroki z dnia 10 kwietnia 1984 r. w sprawie 14/83 Von Colson i Kamann, Rec. str. 1891, pkt 26, z dnia 13 listopada 1990 r. w sprawie C-106/89 Marleasing, Rec. str. I-4135, pkt 8 i z dnia 14 lipca 1994 r. w sprawie C-91/92 Faccini Dori, Rec. str. I-3325, pkt 26. Zobacz również wyroki z dnia 23 lutego 1999 r. w sprawie C-63/97 BMW, Rec. str. I-905, pkt 22, z dnia 27 czerwca 2000 r. w sprawach połączonych od C-240/98 do C-244/98 Océano Grupo Editorial i Salvat Editores, Rec. str. I-4941, pkt 30 i z dnia 23 października 2003 r. w sprawie C-408/01 Adidas-Salomon i Adidas Benelux, Rec. str. I-12537, pkt 21.

one stosowane zgodnie z celami tej dyrektywy" [10].

B — *W przedmiocie corocznego płatnego urlopu uregulowanego w art. 7 dyrektywy 93/104/WE*

44. Szczególnie w sporach między podmiotami prywatnymi, jak w niniejszym przypadku, zasada wykładni prawa krajowego zgodnej z prawem wspólnotowym jest niezbędna w celu zapewnienia pełnej skuteczności prawa wspólnotowego [11].

1. Treść prawa do corocznego płatnego urlopu

a) Brzmienie i systematyka art. 7 ust. 1 dyrektywy

45. Podsumowując, należy zatem stwierdzić, że zadając pytania pierwsze [12], obydwa sądy krajowe zmierzają zasadniczo do ustalenia, czy prawo do corocznego płatnego urlopu, o którym mowa w art. 7 dyrektywy, co do zasady stoi na przeszkodzie porozumieniom o włączeniu wynagrodzenia za urlop do stawki wynagrodzenia za pracę.

46. Artykuł 7 ust. 1 dyrektywy ustanawia bezwzględne prawo pracownika do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni. Trybunał orzekł w ten sposób już w wyroku z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie BECTU [13], stwierdzając po pierwsze, że „art. 7 ust. 1 dyrektywy 93/104/WE [...] nakłada na państwa członkowskie jasne i określone zobowiązanie odnośnie do zamierzonego celu" [14], a po drugie, że chodzi o przysługujące pracownikowi [15] „indywidualne prawo" [16].

Aby odpowiedzieć na to pytanie, należy najpierw odnieść się do treści i zakresu prawa do corocznego płatnego urlopu, o którym mowa w art. 7 dyrektywy. Następnie należy zbadać, w jakim zakresie porozumienia zawierane w ramach autonomii woli stron mogą być sprzeczne z tym prawem.

47. Poza zasadniczym przyznaniem samego prawa brzmienie art. 7 ust. 1 dyrektywy zawiera jedynie nieliczne wskazówki co do

10 — Wyrok w sprawie Pfeiffer i in. (ww. w przypisie 9), pkt 117.

11 — Zobacz też wyrok w sprawie Pfeiffer i in., ww. w przypisie 9, pkt 114: „Wymóg dokonywania wykładni zgodnej prawa krajowego jest związany z systemem traktatu, gdyż zezwala sądowi krajowemu na zapewnienie, w ramach jego właściwości, pełnej skuteczności prawa wspólnotowego, gdy ten rozpatruje spór przed nim zawisły".

12 — Tej samej kwestii dotyczy również pytanie czwarte w sprawie C-257/04, które należy rozpatrzyć łącznie z tymi pytaniami.

13 — Wyrok w sprawie C-173/99, Rec. str. I-4881.

14 — Punkt 34.

15 — Punkt 35.

16 — Zobacz też pkt 43: „Zgodnie z powyższym prawo każdego pracownika do corocznego płatnego urlopu musi być uznane za zasadę wspólnotowego prawa socjalnego o szczególnej wadze [...]". Zobacz również wyrok z dnia 18 marca 2004 r. w sprawie C-342/01 Merino Gómez, Rec. str. I-2605, pkt 31: „art. 7 ust. 1 dyrektywy 93/104/WE [...] należy rozumieć w ten sposób, że przepisy przyjęte w celu jej wykonania muszą w każdym przypadku gwarantować prawo do czterech tygodni corocznego płatnego urlopu".

tego, jak powinno wyglądać wykonanie stosownych obowiązków pracodawcy. Co do „warunk[ów] uprawniający[ch] i przyznający[ch] [...] urlop" przepis odsyła jedynie do „ustawodawstw[a] krajow[ego] lub prakty[ki] krajowej".

48. Z brzmienia art. 7 ust. 1 dyrektywy wynika wprawdzie, że pracownik ma prawo do „rzeczywistego okresu odpoczynku" [17], w trakcie którego otrzymuje wynagrodzenie [18]. Nierozstrzygnięte pozostaje jednak nadal to, według jakich zasad należy wynagradzać za czas urlopu. Tym samym otwarta pozostaje także kwestia, czy stosowne świadczenie musi być wypłacane w trakcie urlopu, czy też może być ono wypłacane przed urlopem albo po nim. Z odesłania do ustawodawstwa krajowego lub praktyki krajowej można by wręcz wnioskować, że dyrektywa pozostawia państwom członkowskim daleko idącą swobodę w wypełnieniu odnośnej luki w uregulowaniu.

49. Należy ponadto stwierdzić, że punktu widzenia systematyki dyrektywa nie zawiera innych przepisów dotyczących tego zagadnienia. Artykuł 15 dyrektywy dopuszcza zresztą ogólnie stosowanie i wprowadzanie przepisów krajowych, korzystniejszych dla bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników. Artykuł 17 stanowi jednakże, że państwa członkowskie lub partnerzy społeczni mogą odstąpić tylko od niektórych wyczerpująco wymienionych przepisów dyrektywy i to pod pewnymi warunkami. Artykuł 7 dyrektywy nie należy jednak do przepisów, od których odstępstwo wyraźnie dopuszcza dyrektywa, co Trybunał stwierdził już w sprawie BECTU [19].

b) Sens i cel minimalnego corocznego urlopu

50. Trybunał miał już również okazję zająć się *ratio legis* art. 7 ust. 1 dyrektywy w wyroku w sprawie BECTU [20].

51. Celem dyrektywy jest ustalenie minimalnych wymagań, mających na celu poprawę warunków życia i pracy pracowników przez zbliżenie zwłaszcza przepisów krajowych dotyczących czasu pracy [21]. Trybunał wywodzi to zarówno z podstawy prawnej dyrektywy, czyli art. 138 WE (wcześniej art. 118a TWE) mającego na celu zapewnienie wyższego poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, jak i z brzmienia pierwszego, czwartego, siódmego i ósmego motywu dyrektywy oraz z brzmienia jej art. 1 ust. 1.

17 — Zobacz wyrok w sprawie Merino Gómez, ww. w przypisie 16, pkt 30.

18 — Ponadto art. 7 ust. 2 dyrektywy 93/104 stanowi jednoznacznie, że prawa do minimalnego płatnego urlopu rocznego nie można zastępować ekwiwalentem pieniężnym.

19 — Punkt 41.

20 — Wyżej wymieniony w przypisie 13.

21 — Wyrok w sprawie BECTU, ww. w przypisie 13, pkt 37.

52. Zgodnie z tymi przepisami harmonizacja na szczeblu wspólnotowym w dziedzinie organizacji czasu pracy ma zagwarantować poprawę bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników przez zapewnienie minimalnych okresów odpoczynku i odpowiednich przerw w pracy [22].

53. Aby jednak rzeczywiście osiągnąć wyższy poziom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracownika, niezbędne jest faktyczne zapewnienie mu przewidzianych okresów odpoczynku, a więc także corocznego urlopu [23]. Z tej przyczyny art. 7 ust. 2 dyrektywy zabrania zastępowania minimalnego płatnego corocznego urlopu ekwiwalentem pieniężnym, z wyjątkiem sytuacji, kiedy stosunek pracy ustał.

54. Skuteczne zapewnienie prawa do urlopu obejmuje zatem również stworzenie sytuacji, która umożliwi pracownikowi faktyczne wykorzystanie przez niego urlopu i nie zniechęci go do tego w drodze faktycznego przymusu. Temu celowi służy kontynuacja wypłaty wynagrodzenia za okres urlopu, czyli gwarancja minimalnego corocznego płatnego urlopu.

22 — Szczególnie interesujący wydaje się ósmy motyw dyrektywy, mający w skrócie następujące brzmienie: „w celu zapewnienia bezpieczeństwa i zdrowia pracowników we Wspólnocie muszą oni mieć zapewnione odpowiednie przerwy w pracy w czasie dnia, tygodnia i roku [...]".

23 — Wyrok z dnia 9 września 2003 r. w sprawie C-151/02 Jaeger, Rec. str. I-8389, pkt 70.

55. Trzeba zatem stwierdzić, że dla prawa do minimalnego corocznego płatnego urlopu na podstawie art. 7 dyrektywy pierwszorzędne znaczenie ma nie tyle wynagrodzenie za odpowiednie okresy czasu, ile faktyczna możliwość wykorzystania stosownego urlopu. Mając na uwadze postępowania przed sądami krajowym i zróżnicowanie stanów faktycznych, których one dotyczą, należałoby teraz zbadać, na ile kwestionowane metody wynagradzania z tytułu corocznego urlopu wpływają na możliwość jego faktycznego wykorzystania.

2. Zakres, w jakim prawo do corocznego płatnego urlopu na podstawie art. 7 dyrektywy może stać na przeszkodzie porozumieniu o „rolled up holiday pay"

a) Główne argumenty uczestników postępowań

i) Uwagi skarżących w postępowaniach przed sądami krajowymi

56. C.D. Robinson-Steele nie przedstawił Trybunałowi uwag w sprawie C-131/04.

57. W opinii skarżących w postępowaniach przed sądem krajowym w sprawie C-257/04, art. 7 dyrektywy wymaga, by zapłata nastąpiła w trakcie okresu, w którym pracownik otrzymałby wynagrodzenie, gdyby nadal pracował. Brak wypłaty wynagrodzenia w trakcie tego okresu oznacza, że chodzi o sprzeczne z art. 7 ust. 2 dyrektywy zastąpienie wynagrodzenia z tytułu corocznego płatnego

urlopu ekwiwalentem pieniężnym albo o mechanizm powodujący powstanie przeszkód lub ograniczeń dla wykorzystania urlopu, który z tej przyczyny jest zakazany. Skarżący podnoszą, że w szczególności system „rolled up holiday pay" zniechęca pracowników do wykorzystania przysługującego im corocznego urlopu. Jako że pracownik zarabia więcej, jeśli pracuje w każdym tygodniu, stanowi to istotną zachętę do niewykorzystania urlopu, szczególnie dla pracowników najmniej zarabiających.

58. Konieczność „zaoszczędzenia" kwot wynagrodzenia za coroczny urlop zniechęca dodatkowo do wykorzystania urlopu w pierwszej części roku.

59. Co więcej, przede wszystkim w przypadku pracowników najmniej zarabiających, jest mało prawdopodobne, by zaoszczędzili oni cotygodniowe kwoty wynagrodzenia za urlop, zamiast je wydać. Wynika stąd finansowa niemożność wykorzystania urlopu, w szczególności wtedy, gdy okres pracy w danym roku nie był jeszcze dostatecznie długi.

ii) Uwagi pozwanych w postępowaniach przed sądami krajowymi

60. Pozwane w postępowaniach przed sądami krajowymi, spółki R.D. Retail Services (sprawa C-131/04) oraz Marshalls Clay Products i Frank Staddon (sprawa C-257/04), są zdania, że wypłacenie wynagrodzenia za coroczny urlop w ratach razem z wynagrodzeniem podstawowym za wykonaną pracę nie jest niezgodne z dyrektywą, gdy wypłata takiego zintegrowanego wynagrodzenia jest przewidziana w umowie. Podnoszą one, że art. 7 dyrektywy przyznaje jedynie bezwzględne i bezwarunkowe prawo do płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni. Ani brzmienie, ani cel art. 7 nie wymagają natomiast ich zdaniem, aby wynagrodzenie z tytułu corocznego urlopu było wypłacane w określony sposób lub w określonym momencie. „Warunki uprawniające i przyznające [...] urlop" pozostawiono zgodnie z art. 7 ust. 1 dyrektywy uregulowaniu przepisów krajowych. Tak długo jak nie uniemożliwia to skutecznego wykonania prawa do urlopu, jest to zgodne z wymaganiami prawa wspólnotowego.

61. Ponadto pozwani podnoszą, że ochrona zapewniana przez dyrektywę powinna uwzględniać konieczność unikania nieadekwatnych przeszkód administracyjnych, finansowych i prawnych i umożliwiać elastyczność. W kwestii rozróżnienia między samym prawem i warunkami jego wykonania, odzwierciedlającego zamierzoną przez dyrektywę równowagę między bezpieczeństwem i ochroną zdrowia pracowników a potrzebą elastyczności jej stosowania, obaj pozwani powołują się na wyrok Trybunału oraz na opinię rzecznika generalnego Tizzano w sprawie C-173/99.

62. Pozwani uważają, że pracownika nie można zresztą zmusić do wykorzystania urlopu. Pracownik może także zawsze sam zdecydować o tym, co będzie robił w trakcie

przysługującego mu urlopu. I tak może w czasie swojego urlopu pracować na przykład dla innego pracodawcy. Nie stanowi to samo w sobie podważenia przepisu art. 7 dyrektywy. Pracownicy mogą zresztą zarządzać swoimi zasobami finansowymi w taki sposób, by móc funkcjonować w systemie zintegrowanego wynagrodzenia.

iii) Uwagi rządu Zjednoczonego Królestwa

63. Także rząd Zjednoczonego Królestwa uważa system „rolled up holiday pay" za dopuszczalny. W szczególności ani brzmienie, ani cel art. 7 ust. 1 dyrektywy nie wymagają jego zdaniem zapłaty wynagrodzenia za urlop w określonym momencie. Brzmienie art. 7 dyrektywy, podobnie jak i jej motywów, przez odesłanie do prawa wewnętrznego i praktyki krajowej, wskazują raczej na to, że pewien stopień elastyczności przy transpozycji dyrektywy może być niezbędny. Ponadto rząd Zjednoczonego Królestwa podkreśla, że w zakresie tym obowiązuje również zasada pomocniczości. Także rząd Zjednoczonego Królestwa odwołuje się w związku z tym do opinii rzecznika generalnego i wyroku w sprawie C-173/99.

64. Rząd Zjednoczonego Królestwa podnosi, że art. 16 [rozporządzenia o czasie pracy z 1998 r.] adekwatnie transponuje art. 7 dyrektywy, zapewniając pracownikowi wymagany coroczny urlop i wynagrodzenie za ten okres. Przy założeniu, że ustawodawstwo krajowe i praktyka krajowa nie czynią prawa do corocznego płatnego urlopu prawem pozornym, rząd Zjednoczonego Królestwa uważa, że wymagania art. 7 są spełnione.

65. Rząd Zjednoczonego Królestwa jest zdania, że proponowana interpretacja nie prowadzi także do zniechęcania pracowników do wykorzystania przysługującego im corocznego urlopu. W związku z tym, że pracodawca nie może wprowadzić systemu „rolled up payment" jednostronnie, gdyż wymaga to konsensu między pracodawcą i pracownikiem, takie porozumienie jest możliwe tylko wtedy, gdy pracownik faktycznie otrzymuje wynagrodzenie i gdy zostało ono wyliczone w prawidłowy sposób.

66. Rząd Zjednoczonego Królestwa wywodzi, że porozumienie w sprawie „rolled up payment" prowadzi poza tym do tego, że pracownik otrzymuje z góry wynagrodzenie za przysługujący mu coroczny urlop, gdy zostaje on wykorzystany w późniejszej fazie obowiązywania umowy o pracę. Od pracownika można oczekiwać, by podjął odpowiednie kroki, tak aby wypłacanie wynagrodzenia za coroczny urlop w ratach nie zniechęciło go do wykorzystania urlopu. System włączenia wynagrodzenia za coroczny urlop do wynagrodzenia za pracę stanowi również najbardziej sprawiedliwy i najmniej skomplikowany sposób krótkoterminowego zatrudniania pracowników, których umowa o pracę może zakończyć się niekiedy, zanim jeszcze nabędą prawo do wykorzystania urlopu lub wynagrodzenia z tego tytułu. Dlatego też w przekonaniu rządu Zjednoczonego Królestwa nie ma powodu, dla którego art. 7 miałby wymagać zapłaty wynagrodzenia za coroczny urlop w konkretnym momencie.

67. Zdaniem rządu Zjednoczonego Królestwa zapłata w momencie, gdy urlop jest wykorzystywany, prowadziłaby ponadto, w sposób sprzeczny z motywami dyrektywy, do znacznych utrudnień administracyjnych po stronie pracodawców, szczególnie w wypadku pracowników dorywczych lub pracowników zatrudnianych na czas określony. Wynagrodzenie w ratach pozwala uniknąć wyliczania należnego wynagrodzenia za urlop w każdym indywidualnym przypadku jego wykorzystania. Często też ze względu na charakter pracy byłoby utrudnieniem, gdyby pracownik obstawał przy wykorzystaniu urlopu w okresie przeznaczonym na pracę.

iv) Uwagi Republiki Irlandii

68. W uwagach pisemnych przedłożonych w sprawie C-257/04 Chief State Solicitor Irlandii przedstawił pogląd, że ze sformułowania „minimalny coroczny płatny urlop" użytego w art. 7 ust. 1 dyrektywy wynika, że zapłata wynagrodzenia za coroczny urlop na rzecz pracownika musi nastąpić w trakcie urlopu albo bezpośrednio przed nim. Tymczasem w systemie „rolled up holiday pay" pracownik właśnie nie otrzymuje wynagrodzenia w trakcie urlopu.

69. Także ze względu na będące celem dyrektywy ochronę zdrowia i bezpieczeństwo pracowników, należy jego zdaniem zapewnić, by pracownicy nie tylko mieli prawo do urlopu, lecz także mogli go faktycznie wykorzystać. Włączenie wynagrodzenia za urlop do wynagrodzenia za pracę skłania natomiast do tego, by nie wykorzystywać urlopu, gdyż tym samym wymaga się od pracowników wykorzystania urlopu, podczas którego nie otrzymują wynagrodzenia, podczas gdy pracując, otrzymują wynagrodzenie co tydzień lub co miesiąc. Pozostaje to w sprzeczności z celami dyrektywy, która ma zapobiegać właśnie temu, by pracownicy zamiast przysługującego im corocznego urlopu otrzymywali ekwiwalenty pieniężne.

v) Uwagi Komisji Wspólnot Europejskich

70. Przyjmując, że wypłacanie wynagrodzenia w trakcie rocznego urlopu nie jest celem samym w sobie, lecz środkiem zapewniającym rzeczywiste i wolne od ograniczeń finansowych wykorzystanie minimalnego płatnego urlopu, porozumienie na mocy umowy w sprawie wynagrodzenia za urlop jest zgodne z dyrektywą, jeżeli zapewnia skutecznie wykorzystanie przez pracownika jego corocznego płatnego urlopu w minimalnym wymiarze czterech tygodni, przy wynagrodzeniu za ten okres odpowiadającym wynagrodzeniu, jakie pracownik otrzymałby, gdyby pracował w tym okresie.

71. Ponieważ dyrektywa nie określa, jak należy osiągnąć ten cel, obowiązek ukształtowania wynagrodzenia za urlop spoczywa na państwach członkowskich. Nie może to jednak prowadzić do podważenia prawa podstawowego do corocznego płatnego urlopu.

72. Ponieważ w przypadku wynagrodzenia za urlop włączonego do stawki godzinowej wynagrodzenia podstawowego jest ono wypłacane bez względu na to, czy pracownik wykorzysta odpowiedni urlop, i ponieważ brak środka zabezpieczającego rzeczywiste wykorzystanie przez pracownika przysługujących mu czterech tygodni urlopu, w rezultacie, wbrew brzmieniu i celowi dyrektywy, następuje obejście zasadniczego wymogu zapewnienia rocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni.

73. Włączenie wynagrodzenia za coroczny urlop do wynagrodzenia za pracę może w szczególności zniechęcać pracowników do wykorzystania przysługującego im urlopu. Co więcej, taki system może prowadzić do nadużyć ze strony pracodawców, którzy nie chcą, by ich pracownicy faktycznie wykorzystali przysługujący im urlop.

74. Dlatego też Komisja uważa system „rolled up holiday pay" za sprzeczny z art. 7 dyrektywy, ponieważ nie zabezpiecza on możliwości faktycznego wykorzystania minimalnego corocznego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni.

b) Ocena

75. Wobec przedstawionej wyżej [24] zasadniczej treści przepisu art. 7 dyrektywy wydaje się, że włączenie wynagrodzenia za coroczny urlop do wynagrodzenia za pracę, jak w wypadku spornych porozumień w postępowaniach przed sądami krajowymi, jest zgodne z celami dyrektywy tylko i wyłącznie wtedy, gdy umowa stanowiąca jego podstawę zapewnia pracownikowi faktyczną możliwość wykorzystania przysługującego mu urlopu. To, czy określone porozumienie, jak na przykład omawiane tu porozumienia dotyczące „rolled up holiday pay", stoi na przeszkodzie możliwości faktycznego wykorzystania corocznego płatnego urlopu przez pracownika, może ostatecznie ocenić tylko sędzia krajowy, uwzględniając wszystkie okoliczności danej sprawy, w szczególności wszystkie dokumenty związane z umową.

76. Dlatego też w dalszej kolejności możliwe jest zbadanie tylko w sposób ogólny, w jakim zakresie w związku z wykonaniem prawa zagwarantowanego przez art. 7 dyrektywy omawiane przepisy mogą okazać się problematyczne albo czy jakiekolwiek naruszenie prawa wynikającego z art. 7 dyrektywy może zostać uzasadnione w oparciu o względy elastyczności.

i) „Rolled up holiday pay" jako przeszkoda w wykorzystaniu corocznego płatnego urlopu

77. Także w systemie wynagrodzenia za coroczny urlop włączonego do wynagrodze-

24 — Zobacz wyżej, pkt 46 i nast.

nia za pracę pracownicy mogą zasadniczo wykorzystać przysługujący im urlop. Jednak to, czy wynagrodzenie za minimalny urlop, rozłożone na cały okres zatrudnienia, nie prowadzi do powstania faktycznego przymusu, powodującego, że pracownicy nie korzystają z prawa do przysługującego im urlopu, pozostaje niejasne. Znaczyłoby to, że cel dyrektywy, polegający na skutecznym zapewnieniu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, nie jest osiągnięty Podobnie jak Trybunał orzekł już w odniesieniu do okresów odpoczynku, gwarantowane przez dyrektywę okresy wypoczynku mają zapobiegać w najszerszym możliwym zakresie pogorszeniu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, co mogłoby mieć miejsce wobec kumulowania się okresów pracy pozbawionych niezbędnych okresów przerw [25].

78. Rząd Zjednoczonego Królestwa w zasadzie nie bez racji zakłada na wstępie, że pracownicy zasadniczo są w stanie zarządzać swoimi zasobami finansowymi w taki sposób, by część ich wynagrodzenia odpowiadająca wynagrodzeniu za coroczny urlop była do ich dyspozycji w momencie wykorzystania przez nich urlopu. Założenie to opiera się jednak na przesłankach, które wydają się co najmniej dyskusyjne. Po pierwsze należy zauważyć, że pracownicy najmniej zarabiający, do których z reguły można zaliczyć pracowników zatrudnionych na czas określony i pracujących w systemie zmianowym, nie mają takiej swobody dysponowania środkami finansowymi jak inni pracownicy. Otóż pracownicy najmniej zarabiający są najczęściej zmuszeni do wydania na koszty utrzymania przeważającej części, jeśli nie całości swojego wynagrodzenia, w związku z czym ryzyko niezgodnego z przeznaczeniem wykorzystania wynagrodzenia za urlop wydaje się nieuniknione. Także właśnie dla pracowników o niskich dochodach możliwość zwiększenia zarobku poprzez dodatkową pracę może stanowić istotną zachętę do rezygnacji z urlopu. Jeśli mianowicie zamiast wykorzystać urlop, będą oni pracować bez przerwy, otrzymają nie tylko wynagrodzenie za czas urlopu, lecz także za czas, w którym dodatkowo pracują, podobnie jak regularną płacę, mimo że ten okres (cztery tygodnie w roku) został już wynagrodzony w ramach zintegrowanego wynagrodzenia za coroczny urlop. Niezależnie od tego należy również zauważyć, że postulowana przez rząd Zjednoczonego Królestwa możliwość „indywidualnego zabezpieczenia urlopowego" zakłada w każdym przypadku uświadomienie pracownikowi, jaka część jego wynagrodzenia ma zostać przeznaczona na sfinansowanie przysługującego mu urlopu. Innymi słowy, takie finansowe zabezpieczenie urlopu zakłada przejrzystość porozumienia w przedmiocie „rolled up holiday pay" [26].

79. Jednak również i inne względy przemawiają za tym, by uznać, że wobec celów art. 7 ust. 1 dyrektywy porozumienia włączające wynagrodzenie za coroczny urlop do wynagrodzenia za pracę budzą wątpliwości. Okoliczność, że odpowiedzialnym za zidentyfikowanie i właściwe wykorzystanie nieoznaczonego jako takie wynagrodzenia z tytułu prawa do urlopu nie można w danym wypadku uczynić wyłącznie pracownika,

25 — Wyżej wymieniony wyrok w sprawie Jaeger (zob. przypis 23), pkt 92.

26 — Odnośnie do wymogu przejrzystości zob. również poniżej rozważania dotyczące drugiego pytania prejudycjalnego w sprawie C-257/01, pkt 101 i nast.

wynika choćby z przekonania, że ochrona zdrowia i bezpieczeństwo pracownika nie leżą jedynie w indywidualnym interesie samego pracownika, lecz także w interesie ogółu. Co prawda pracownik nie jest zobowiązany do wykorzystania przysługującego mu urlopu ani do przeznaczenia go na wypoczynek, jednakże w interesie wykładni uwzględniającej cele dyrektywy trudno byłoby uznać za akceptowalne porozumienia, które mogą skłaniać do rezygnacji z minimalnego corocznego urlopu na korzyść ciągłej pracy [27]. Rząd Zjednoczonego Królestwa dostrzega również niekorzystny względem celów przyjętych przez dyrektywę skutek omawianych tu porozumień włączających wynagrodzenie za coroczny urlop do wynagrodzenia za pracę, podnosząc, że gdy pracownik zatrudniony na czas określony obstaje przy wykorzystaniu przysługującego mu corocznego urlopu w okresie wykonywania pracy, a nie po jej zakończeniu, to powoduje to powstanie praktycznych trudności.

80. Biorąc pod uwagę cel prawa do minimalnego corocznego płatnego urlopu, z powyższego wynika, że zgodna z prawem wspólnotowym wykładnia przepisów krajowych dokonujących transpozycji dyrektywy powinna być dokonywana w taki sposób, że porozumienia włączające wynagrodzenie za coroczny urlop do wynagrodzenia za pracę, zawarte w ramach autonomii woli stron, mogą zostać uznane za zgodne z prawem tylko wówczas, gdy jednocześnie w inny sposób zapewniona została możliwość skutecznego wykorzystania przez pracownika minimalnego corocznego płatnego urlopu.

ii) Ocena „wymogu elastyczności"

81. Sama dyrektywa przewiduje jednak w motywie siedemnastym, że „ze względu na kwestię, jaka może zostać podniesiona w przedsiębiorstwie w związku z organizacją czasu pracy, pożądane wydaje się zapewnienie pewnej elastyczności przy zastosowaniu niektórych przepisów niniejszej dyrektywy, przy jednoczesnym zapewnieniu zgodności z zasadami ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników".

82. W tym miejscu należy raz jeszcze przypomnieć znaczenie prawa do corocznego płatnego urlopu ustanowionego w pkt 8 i 19 Wspólnotowej Karty Socjalnych Praw Podstawowych Pracowników przyjętej w dniu 9 grudnia 1989 r., przywołanej w czwartym motywie dyrektywy. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału prawo to stanowi zasadę wspólnotowego prawa socjalnego o szczególnej wadze [28]. Ponieważ dyrektywa odpowiednio nie przewiduje wyjątku od tego prawa [29], więc także każde jego ograniczenie musi wynikać z ważnych względów.

27 — Wbrew opinii pozwanych w postępowaniach przed sądami krajowymi i ustnie przedstawionymi uwagami rządu niderlandzkiego, który prawdopodobnie miał na myśli inną zawisłą przed Trybunałem sprawę (C-124/05 Federatie Nederlandse Vakbeweging przeciwko Niederlandom), w przedłożonych sprawach chodzi tylko o zagadnienie wykładni prawa krajowego zgodnej z dyrektywą, a nie o pytanie, czy właściwa transpozycja dyrektywy 93/104 powinna obejmować ustanowienie dla pracownika obowiązku wykorzystania urlopu, ewentualnie w celach wypoczynkowych. W świetle prawa wspólnotowego problem w przypadku uregulowanego umownie włączenia wynagrodzenia za urlop do wynagrodzenia za pracę nie polega na tym, że pracownik nie ma obowiązku rzeczywistego wykorzystania urlopu, lecz na tym, że otrzymuje on zachętę natury finansowej, skłaniającą go do rezygnacji z wykonania „prawa do wypoczynku" wynikającego z art. 7 ust. 1 dyrektywy.

28 — Wyżej wymieniony wyrok w sprawie BECTU (zob. przypis 13), pkt 43, oraz ww. wyrok w sprawie C-342/01 (zob. przypis 16), pkt 29.

29 — Zobacz w tym względzie art. 17 i 18 dyrektywy.

83. Dlatego też zwykłe zmniejszenie nakładu administracyjnego w żadnym wypadku nie stanowi wystarczającej przyczyny [ograniczenia prawa do urlopu], gdyż sprowadza się ono do uzasadnienia względami ekonomicznymi. To, że poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników nie można podporządkować względom czysto ekonomicznym, wynika już z piątego motywu dyrektywy [30]. Także dyrektywa musiała już uwzględnić w tej mierze wpływ, jaki może wywierać wprowadzona przez nią organizacja czasu pracy na małe i średnie przedsiębiorstwa, ponieważ art. 118a traktatu WE (obecny art. 138 WE), będący jej podstawą prawną, uzależnia oparte na nim działania m.in. od tego, czy nie pozostają one w sprzeczności z tworzeniem i rozwijaniem takich przedsiębiorstw [31].

84. Niejasne może być natomiast rzeczywiście, czy pod pewnymi warunkami należałoby dopuścić stosowanie omawianych porozumień z ważnych względów związanych z ich użytecznością. Jednak ocena takich względów wymagałaby oczywiście dokonania rozróżnienia między formami organizacji czasu pracy, których dotyczą obydwa postępowania przed sądami krajowym, mianowicie między systemem pracy zmianowej i na czas określony.

— System pracy zmianowej pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony

85. W takim systemie pracy zmianowej występuje trwały stosunek pracy [32]. W związku z tym w tym wypadku z góry wiadomo, ile dni urlopu pracownik może wykorzystać. Tym samym ustalona jest także kwota wynagrodzenia. Ze względu na tę regularność — w sprawie przed sądem krajowym były to cztery dni pracy, cztery dni odpoczynku — w pierwszym momencie trudno dostrzec, w jakim zakresie istnieje w takiej konstelacji potrzeba odejścia od zasady wypłacania wynagrodzenia w trakcie urlopu.

86. W odniesieniu do zawisłej przed sądem krajowym sprawy Caulfield i in. przeciwko Marshalls Clay Products należy jednak dodatkowo zauważyć, że obowiązujące porozumienie włączające wynagrodzenie za coroczny urlop do wynagrodzenia za pracę jest powiązane z — również spornym — uregulowaniem dotyczącym urlopu, zgodnie z którym skorzystanie z urlopu jest możliwe wyłącznie przez sumowanie lub zbieranie okresów odpoczynku. Co prawda, zarówno okresy odpoczynku, jak i urlopy służą celom przyjętym przez dyrektywę, tj. ochronie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, różnią się jednak o tyle, że okresy odpoczynku są zapewniane na podstawie oddzielnego uregulowania organizacji czasu pracy i odpowiednio nie mają wpływu na prawo do minimalnego płatnego urlopu przysługującego w ciągu roku zgodnie z art. 7 ust. 1 dyrektywy. Sporny lokalny układ zbiorowy wydaje się nie dość przejrzyście rozdzielać okresy odpoczynku i urlopu.

30 — Zobacz w tej kwestii ww. wyroki w sprawie BECTU (przypis 13), pkt 59 i w sprawie Jaeger, (przypis 23), pkt 67.

31 — Wyżej wymieniony wyrok w sprawie BECTU (przypis 13), pkt 60 powołujący się na wyrok z dnia 12 listopada 1996 r. w sprawie C-84/94 Zjednoczone Królestwo przeciwko Radzie, Rec. str. I-5755, pkt 44.

32 — W związku z tym rozważania przedstawione w pkt 85–87 nie dotyczą ewentualnego zatrudnienia pracownika na czas określony w systemie zmianowym jak w sprawie C-131/04.

87. Jeżeli jednak pracodawca może wykazać, że przewidziane zgodnie z porozumieniem okresy odpoczynku są obliczone w taki sposób, że ujmują także częściowo okres urlopu, przy czym dłuższy urlop można wykorzystać poprzez odpowiednią wymianę zmian między pracownikami, to (dodatkowe) porozumienie włączające wynagrodzenie za coroczny urlop do wynagrodzenia za pracę wydaje się o tyle nieszkodliwe, że pod warunkiem uwzględnienia pozostałych okoliczności danego przypadku przez sąd krajowy nie ogranicza ono możliwości faktycznego wykorzystania minimalnego corocznego płatnego urlopu.

— Praca na czas określony

88. Tymczasem w przypadku pracy na czas określony często nie można przewidzieć, w jakich okresach pracownik będzie pracował na rzecz danego pracodawcy. Dlatego też przechodzenie od okresów pracy do okresów wolnych od pracy przypomina zakończenie umowy o pracę. W przypadku zakończenia umowy o pracę art. 7 ust. 2 dyrektywy zezwala jednak nawet na zrekompensowanie prawa do urlopu w formie pieniężnej. Zamiast jednak na koniec każdorazowego okresu zatrudnienia obliczać wymiar uzyskanego w czasie jego trwania prawa [do urlopu], rzeczywiście bardziej celowe wydaje się ustanowienie ciągłej wypłaty w ratach, dzięki czemu pracodawca każdorazowo wynagradza tę część prawa do corocznego płatnego urlopu, którą pracownik na czas określony nabył u niego w danym roku [33]. Nie należy jednak zapominać, że pracownicy na czas określony mają stosunkowo mało bezpieczny status na rynku pracy. Złagodzenie zasady zakazującej zastępowania prawa do urlopu ekwiwalentem pieniężnym w rozumieniu art. 7 ust. 2 oznacza dodatkowe osłabienie ich pozycji, co — w braku odpowiedniego przeciwdziałania — trudno raczej byłoby pogodzić z celem dyrektywy.

89. Dlatego też proponuję udzielenie na pierwsze pytanie prejudycjalne w sprawie C-131/04 oraz na pierwsze i czwarte pytanie prejudycjalne w sprawie C-257/04 następującej odpowiedzi: dokonując oceny indywidualnych lub zbiorowych porozumień przewidujących włączenie wynagrodzenia pracownika za coroczny urlop do wynagrodzenia za pracę, sąd krajowy zobowiązany jest zbadać, w jakim zakresie pracownicy dysponują faktyczną możliwością wykorzystania minimalnego corocznego urlopu, przysługującego im zgodnie z tym art. 7. Z reguły należy stwierdzić brak takiej możliwości, jeżeli porozumienie ogranicza się do włączenia wynagrodzenia za minimalny coroczny urlop do wynagrodzenia podstawowego, nie

33 — W różnych państwach członkowskich opisaną trudność rozwiązano, tworząc kasy urlopowe i płacowe. W systemie belgijskim i francuskim Caisses de congés payés (Kasa dna rzecz płatnych urlopów) pracodawcy wpłacają składki do odpowiedniej kasy, która z kolei wypłaca wynagrodzenie za roczny urlop, dzięki czemu pracodawca płaci tylko za tę część wynagrodzenia z tytułu rocznego urlopu, do której prawo pracownik nabył u niego, natomiast pracownik otrzymuje swoje wynagrodzenie w chwili wykorzystania urlopu. Niemiecka Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (Kasa Rekompensat Urlopowych i Płacowych dla Pracowników Zatrudnionych w Budownictwie) wydaje się porównywalnym rozwiązaniem, przy czym roszczenie o zaspokojenie prawa do wynagrodzenia za urlop w pierwszym rzędzie powstaje względem pracodawcy.

regulując — nawet w innym porozumieniu — samego wykorzystania urlopu.

C — W przedmiocie drugiego i trzeciego pytania prejudycjalnego w sprawie C-257/04 oraz drugiego pytania prejudycjalnego w sprawie C-131/04

90. W przypadku gdy porozumienie włączające wynagrodzenie za coroczny urlop do wynagrodzenia za pracę jest zasadniczo dopuszczalne, zadając pytanie drugie w sprawie C-257/04, sąd krajowy zmierza do ustalenia, czy art. 7 dyrektywy stoi na przeszkodzie takiemu porozumieniu, jeśli wysokość wynagrodzenia pracownika pozostaje taka sama przed wejściem w życie porozumienia i po jego wejściu w życie, a więc rezultatem porozumienia nie jest ustanowienie dodatkowego wynagrodzenia, lecz przyporządkowanie części wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi do wynagrodzenia za coroczny urlop.

91. W przypadku gdyby omawiane porozumienia włączające wynagrodzenie za coroczny urlop do wynagrodzenia za pracę okazały się niedopuszczalne, zadając pytanie drugie w sprawie C-131/04 i pytanie trzecie w sprawie C-257/04, sądy krajowe zasadniczo zmierzają do ustalenia, czy wynagrodzenie wypłacone już zgodnie z wymienionym porozumieniem tytułem minimalnego corocznego urlopu zgodnie z art. 7 dyrektywy może zostać zaliczone na poczet wynagrodzenia za odpowiedni coroczny urlop.

1. W przedmiocie niezbędności wynagrodzenia za coroczny urlop wypłacanego dodatkowo do wynagrodzenia za pracę

a) Główne argumenty uczestników postępowania

92. M.J. Clarke jako skarżący w jednym z postępowań przed sądem krajowym w sprawie C-257/04 jest zdania, że przepis obowiązujący do sierpnia 2001 r. był niezgodny z dyrektywą z tego powodu, że wynagrodzenie za urlop, to jest jego udziału w wynagrodzeniu za pracę, nie mogło być zidentyfikowane. Ponieważ pozwana w tej sprawie Frank Staddon Ltd zaczęła wykazywać na odcinkach wynagrodzenia, kwotę wynagrodzenia za urlop odrębnie dopiero po zawarciu omawianego porozumienia włączającego wynagrodzenie za coroczny urlop do wynagrodzenia za pracę — jakkolwiek nie była z tym związana żadna podwyżka wynagrodzeń — to zabieg ten był równoznaczny z obniżeniem stawki godzinowej wynagrodzenia.

93. Pozwana Frank Staddon Ltd, której jako jedynej wśród pozwanych w tym postępowaniu przed sądem krajowym zadane pytanie dotyczy bezpośrednio, nie zajęła stanowiska w tej sprawie.

94. Rząd Zjednoczonego Królestwa jest zdania, że do sądów krajowych należy stwierdzenie, czy okoliczność, że wysokość wyna-

grodzenia przed odrębnym wykazaniem wynagrodzenia z tytułu corocznego urlopu i po jego odrębnym wykazaniu pozostała niezmieniona, stanowi wskazówkę co do tego, że pracownik w rzeczywistości nie otrzymuje wynagrodzenia za urlop.

95. Zgodnie z poglądem Komisji wynagrodzenie za coroczny urlop w systemie „rolled up holiday pay" rzeczywiście musi zostać dodane do normalnej (tj. obowiązującej przed porozumieniem) stawki godzinowej wynagrodzenia w formie określonej stawki procentowej lub określonej kwoty.

96. Republika Irlandzka nie uznała za konieczne ustosunkowania się do tego pytania, gdyż uważa, że system „rolled up holiday pay" jest po prostu niezgodny z prawem wspólnotowym.

b) Ocena

97. Na wstępie należy stwierdzić, że w przedłożonym pytaniu prejudycjalnym sąd krajowy oczywiście nie odnosi się do momentu odrębnego wykazania wynagrodzenia za coroczny urlop, lecz raczej do wejścia w życie samego porozumienia o włączeniu wynagrodzenia za coroczny urlop do wynagrodzenia za pracę.

98. Aby osiągnąć cel, tj. umożliwić pracownikowi wykorzystanie należnego mu urlopu i skłonić go do tego, zastosowanie art. 7 dyrektywy musi rzeczywiście prowadzić do tego, by wynagrodzenie za coroczny urlop było wypłacane dodatkowo do wynagrodzenia za czas pracy. Dokonanie takiej dodatkowej wypłaty mogłoby w zasadzie następować w ten sposób, że z tytułu prawa do corocznego urlopu dokonywana jest tylko jedna odpowiadająca mu w całości wypłata dodatkowa, albo w taki sposób, że do stawki godzinowej, dziennej lub tygodniowej wynagrodzenia odpowiednia kwota jest doliczana. To ostatnie rozwiązanie prowadzi to tego, że od momentu wejścia w życie porozumienia „rolled up holiday pay" — zawsze przy założeniu, że uznaje się je w ogóle za zgodne z art. 7 ust. 1 dyrektywy — wypłacane jest wyższe wynagrodzenie.

99. Jeżeli więc zarówno przed wejściem w życie wiążącego porozumienia jak i po jego wejściu w życie wysokość wynagrodzenia pracownika pozostaje taka sama, jedyna zmiana, którą wprowadza porozumienie, polega tylko i wyłącznie na tym, że część wypłacanego wynagrodzenia zostaje przyporządkowana prawu do corocznego urlopu. Tym samym widać wyraźnie, że po wejściu w życie porozumienia pracodawca tylko pozornie wypełnia zobowiązania związane z prawem [pracownika] do płatnego urlopu. Tym samym cel ustanowienia gwarancji minimalnego corocznego płatnego urlopu trafia w próżnię. W takim przypadku pracownik nie dysponowałby wynagrodzeniem za czas urlopu, które miałoby umożliwić mu wykorzystanie urlopu rzeczywiście jako czasu wolnego.

100. W postępowaniu w sprawie Clarke przeciwko Frank Staddon, którego dotyczy sprawa C-257/04, już w umowie o pracę

przyjęto, że płaca zawiera w sobie wynagrodzenie za urlop. Dokładny udział tego wynagrodzenia został ustalony w późniejszym czasie, w zawartym odrębnie porozumieniu. Przy takiej konstelacji stanu faktycznego ryzyko pozornego wypełnienia zobowiązania przez pracodawcę nie jest tak samo duże, gdyż sporne wynagrodzenie zostało uregulowane już w pierwszym porozumieniu — ale dopiero drugie porozumienie doprowadziło do jego odrębnego wykazania.

101. W tym wypadku problem stanowi jednak przejrzystość. Jeżeli pracownik nie może rozpoznać, która kwota jego wynagrodzenia jest przewidziana na pokrycie kosztów utrzymania, a która kwota ma służyć urzeczywistnieniu jego prawa do urlopu, to w szczególności pracownikowi o niskich dochodach trudno będzie zaoszczędzić taką, niedającą się zidentyfikować kwotę, faktycznie na czas urlopu. Tym samym brak przejrzystości przyczynia się w tym wypadku do powstrzymania pracownika od wykorzystania jego minimalnego corocznego płatnego urlopu. Dzieje się tak w szczególności, gdy — jak wynika to z postępowania w sprawie Caulfield i in. przeciwko Marshalls Clay Products, należącego także do sprawy C-257/04 — stawkę wynagrodzenia podwyższoną o wynagrodzenie za urlop przyjmuje się również za podstawę obliczenia wynagrodzenia za nadgodziny. W takiej sytuacji otrzymywane przez pracownika wynagrodzenie wydaje mu się w całości wynagrodzeniem za czas pracy, a nie (także) wynagrodzeniem za urlop.

102. Takiej przejrzystości — i związanej z nią zrozumiałości [34] — brakuje także oczywiście, gdy z umowy o pracę nie wynika, że wynagrodzenie za urlop jest zawarte w wypłacanym wynagrodzeniu. Wówczas w oczach pracownika sytuacja wygląda tak, jakby przysługiwało mu tylko prawo do bezpłatnego urlopu.

34 — Zobacz w tej kwestii pkt 78 powyżej.

2. W przedmiocie możliwości zaliczenia kwot już wypłaconych

a) Główne argumenty stron postępowania

103. Skarżący w postępowaniach przed sądami krajowymi w sprawie C-257/04 uznają za naruszenie ustanowionego w art. 7 dyrektyw prawa do corocznego płatnego urlopu, gdy na podstawie porozumienia „rolled up holiday pay" kwoty już wypłacone są zaliczane na poczet wynagrodzenia za coroczny urlop.

104. Natomiast pozwani w tych postępowaniach przed sądem krajowym są zdania, że nawet jeśli porozumienie o włączeniu wynagrodzenia za coroczny urlop do wynagrodzenia za pracę byłoby sprzeczne z art. 7 dyrektywy, to musiałaby istnieć możliwość zaliczenia kwot już zapłaconych. W przeciwnym razie pracodawca musiałby w rezultacie wypłacić wynagrodzenie za urlop dwukrotnie.

105. Rząd Zjednoczonego Królestwa uważa, że nie istnieje powód, dla którego nie należałoby uwzględnić kwoty wynagrodzenia z tytułu corocznego urlopu w wypłaconym wynagrodzeniu, o ile kwota ta została rzeczywiście wypłacona dodatkowo do wynagrodzenia za pracę. W końcu pracownik ma prawo do tej kwoty tylko w aspekcie jego prawa do corocznego urlopu, a strony umowy zmierzały tym samym do uregulowania kwestii wynagrodzenia za urlop.

106. Również Komisja uważa, że ani brzmienie, ani cel art. 7 ust. 2 nie uniemożliwiają takiego zaliczenia kwot już wypłaconych, jeżeli dokonana już i ujęta w wynagrodzeniu zapłata została dokonana faktycznie dodatkowo do wynagrodzenia podstawowego. Artykuł 7 ust. 2 podkreśla tylko, że priorytet stanowi faktyczne wykorzystanie gwarantowanego corocznego urlopu.

107. Rząd irlandzki natomiast uważa, że zaliczenie już zapłaconych kwot stanowi naruszenie przewidzianego przez art. 7 prawa do corocznego płatnego urlopu.

b) Ocena

108. Także dla udzielenia odpowiedzi na to pytanie decydujące znaczenie ma cel, którego osiągnięciu służy art. 7 dyrektywy. Cel rozumiany jako możliwość faktycznego wykorzystania minimalnego corocznego płatnego urlopu [35] nie może zostać osiągnięty w późniejszym czasie, a więc w momencie wytoczenia przez pracownika powództwa o zapłatę za okres urlopu, gdyż rok, którego dotyczy, najczęściej już się skończył. Zasądzenie w późniejszym czasie od pracodawcy (ponownego) wypłacenia wynagrodzenia za coroczny urlop bez zaliczenia kwot już wypłaconych miałoby w związku z tym jedynie charakter karny.

109. Wprawdzie w interesie skutecznej ochrony prawnej byłoby słuszne, by nie uznać wypłaty w ratach za przewidziane przez art. 7 dyrektywy wynagrodzenie za coroczny urlop, gdy pracodawca wybrał model, który nie spełnia nakazu przejrzystości [36] w odniesieniu do zabezpieczenia prawa do minimalnego rocznego płatnego urlopu. Wtedy mianowicie ryzyko dwukrotnej zapłaty mogłoby już z góry powstrzymać pracodawcę przed stosowaniem niedopuszczalnych porozumień. Przeciwko temu przemawia jednak okoliczność, że pracownik otrzymywałby wówczas najwyżej kolejną finansową zachętę do tego, by nie wykorzystać przysługującego mu minimalnego corocznego urlopu.

110. Ponownie z zastrzeżeniem zachowania niezbędnej przejrzystości nie sposób dostrzec, w jakim zakresie art. 7 dyrektywy miałby stać na przeszkodzie zaliczeniu kwot wypłaconych już w wykonaniu porozumienia przewidującego włączenie wynagrodzenia za urlop do wynagrodzenia za pracę.

35 — Zobacz pkt 55 powyżej.

36 — Zobacz pkt 101 i nast. powyżej.

V — Wnioski

111. W świetle powyższych rozważań proponuję udzielenie na zadane Trybunałowi pytania prejudycjalne następujących odpowiedzi:

1) Dokonując oceny indywidualnych lub zbiorowych porozumień przewidujących włączenie wynagrodzenia pracownika za coroczny urlop do wynagrodzenia za pracę w świetle przepisów prawa krajowego dokonujących transpozycji art. 7 dyrektywy Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy do prawa krajowego, sąd krajowy zobowiązany jest zbadać, w jakim zakresie pracownicy dysponują faktyczną możliwością wykorzystania minimalnego corocznego urlopu, przysługującego im zgodnie z tym art. 7. Z reguły należy stwierdzić brak takiej możliwości, jeżeli porozumienie ogranicza się do włączenia wynagrodzenia za minimalny coroczny urlop do wynagrodzenia podstawowego, nie regulując — nawet w innym porozumieniu — samego wykorzystania urlopu.

   Takie porozumienie w każdym razie nie spełnia wymagań art. 7 dyrektywy 93/104/WE, jeżeli nie wykazano w przejrzysty i zrozumiały sposób dokładnej kwoty wynagrodzenia za urlop zawartego w wynagrodzeniu za pracę lub jeżeli jej wykazanie nastąpiło dopiero w późniejszym czasie i nie doprowadziło do podwyższenia w ten sposób wysokości całego wynagrodzenia.

2) Także wówczas, gdy wbrew art. 7 dyrektywy 93/104/WE porozumienie przewidujące włączenie wynagrodzenia za urlop do wynagrodzenia za pracę nie zapewnia możliwości faktycznego wykorzystania przysługującego pracownikowi urlopu, art. 7 dyrektywy 93/104/WE nie wyklucza zaliczenia na poczet jego potencjalnego prawa do urlopu kwot wypłaconych w sposób udokumentowany oraz przejrzysty i zrozumiały dla pracownika jako wynagrodzenie za coroczny urlop.