Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
GERARDA HOGANA
przedstawiona w dniu 8 lipca 2021 r.[1]

Sprawa C-217/20

XXXX
przeciwko
Staatssecretaris van Financiën

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Rechtbank Overijssel, zittingsplaats Zwolle (sąd rejonowy w Overijssel, ośrodek zamiejscowy w Zwolle, Niderlandy)]

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym – Polityka społeczna – Ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracowników – Dyrektywa 2003/88/WE – Artykuł 7 ust. 1 – Prawo do corocznego urlopu wypoczynkowego – Poziom wynagrodzenia – Obniżone wynagrodzenie ze względu na niezdolność do pracy

I. Wprowadzenie

1. Na przestrzeni lat do Trybunału wielokrotnie zwracano się z wnioskiem o dokonanie wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy[2]. Jednakże jednym z elementów art. 7 tej dyrektywy, który nie został dotychczas zbadany przez Trybunał, jest wysokość wynagrodzenia należnego pracownikowi, jeżeli postanowi on skorzystać z przysługującego mu corocznego urlopu w trakcie przebywania na (długotrwałym) zwolnieniu chorobowym. Rozstrzygnięcie w tym przedmiocie może wywoływać bardzo zróżnicowane skutki w poszczególnych państwach członkowskich. Jak wskazała Komisja w swoich uwagach na piśmie, jeżeli państwo normuje w przepisach wynagrodzenie za czas choroby, odsetek miesięcznego wynagrodzenia brutto wypłacany jako wynagrodzenie za czas choroby waha się od 25% do 100% w poszczególnych

[1] Język oryginału: angielski.
[2] Dz.U. 2003, L 299, s. 9.

państwach członkowskich i w dużym stopniu zależy od różnych czynników, takich jak czas obowiązywania umowy o pracę, status pracownika, istnienie układów zbiorowych czy też rodzaj urazu lub choroby [3].

2. Tej właśnie kwestii dotyczą w istocie pytania skierowane do Trybunału przez Rechtbank Overijssel, zittingsplaats Zwolle (sąd rejonowy w Overijssel, ośrodek zamiejscowy w Zwolle, Niderlandy).

II. Ramy prawne

A. Prawo Unii

3. Artykuł 7 dyrektywy 2003/88, zatytułowany „Urlop roczny", ma następujące brzmienie:

„1. Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami uprawniającymi i przyznającymi mu taki urlop, przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym i/lub w praktyce krajowej.

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

B. Prawo niderlandzkie

4. Zgodnie z art. 22 ust. 1 Algemeen Rijksambtenarenreglement (ogólnego regulaminu służby publicznej, zwanego dalej „ARAR") urzędnikom służby cywilnej przysługuje prawo do corocznego urlopu z zachowaniem pełnego uposażenia.

5. Artykuł 37 ARAR stanowi w ust. 1 i 5:

„1. W przypadku niezdolności do pracy z powodu choroby urzędnik służby cywilnej ma prawo do ciągłości wypłaty uposażenia przez okres 52 tygodni. W przypadku dalszej niezdolności do pracy ma on prawo do ciągłości wypłaty 70% swojego uposażenia.

[…]

5. W drodze odstępstwa od ust. 1 urzędnik służby cywilnej ma prawo, nawet po upływie okresu 52 tygodni, o którym mowa w ust. 1, do ciągłości wypłaty uposażenia za liczbę godzin, które przepracował lub przepracowałby, gdyby praca została mu zaproponowana".

[3] Komisja opiera się na danych liczbowych zawartych w publikacji S. Spasova, D. Bouget, C. Belletti, B. Vanhercke, Sickness benefits in the EU: making sense of diversity, *ETUI Policy Brief*, nr 4/2020, wydanej przez Europejski Instytut Związków Zawodowych. W krajach, w których brak jest unormowania na szczeblu państwowym w tym zakresie, wysokość wynagrodzenia za czas choroby zależy od uznania pracodawcy lub wynika z układów zbiorowych. Jak zauważa dalej Komisja, w niektórych państwach członkowskich tego rodzaju płatności nie są dokonywane (lub po pewnym czasie nie są już dokonywane) przez samego pracodawcę, lecz przez dany system zabezpieczenia społecznego (są one określane jako „świadczenia chorobowe"). Ponieważ mamy do czynienia z wysokością wynagrodzenia należnego pracownikowi za czas corocznego płatnego urlopu, a nie za czas zwolnienia lekarskiego, nie będę w tym miejscu wchodził w szczegóły. Przyjęcie, że art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 zezwala na obniżone wynagrodzenie podczas corocznego płatnego urlopu, prowadziłoby do dalszych pytań dotyczących podstawy takiego obniżonego wynagrodzenia w przypadkach, w których pracownik jest uprawniony do świadczeń chorobowych w trakcie przebywania na tym corocznym urlopie.

III. Okoliczności faktyczne sporu w postępowaniu głównym

6. Skarżący jest urzędnikiem służby cywilnej, który od dnia 1 marca 2002 r. jest zatrudniony w Belastingdienst (niderlandzkim organie administracji podatkowej). Od dnia 1 listopada 2014 r. pełni funkcję pracownika odpowiedzialnego za prowadzenie dochodzeń. Jednakże w dniu 24 listopada 2015 r. został uznany za długotrwale częściowo niezdolnego do pracy z powodu choroby i od tej daty pozostaje częściowo niezdolny do pracy, a w lipcu i sierpniu 2017 r., czyli w okresie mającym znaczenie dla sprawy, uczestniczył w programie mającym na celu optymalne dostosowanie wykonywanej przez niego pracy do jego możliwości zdrowotnych.

7. Zgodnie z art. 37 ust. 1 ARAR uposażenie skarżącego za pierwszy rok choroby zostało wypłacone w wysokości 100%. Od dnia 24 listopada 2016 r. skarżący nadal pobiera uposażenie w wysokości 70% tej kwoty. Zgodnie z art. 37 ust. 5 ARAR za godziny, w odniesieniu których skarżący był uznany za zdolnego do pracy i ją wykonywał, uposażenie było wypłacane w wysokości 100% [4].

8. W okresie od 25 lipca 2017 r. do 17 sierpnia 2017 r. skarżący przebywał na corocznym urlopie. Z odcinków wypłaty dotyczących lipca i sierpnia 2017 r. wynika, że za okres urlopu – podobnie jak za okres, w którym skarżący nie korzystał z corocznego urlopu – uposażenie skarżącego z tytułu godzin, w odniesieniu do których był on niezdolny do pracy, zostało wypłacone w wysokości 70%, a z tytułu godzin, w odniesieniu do których był on uważany za zdolnego do pracy (w zakresie, w jakim mógł świadczyć pracę dostosowaną do jego możliwości zdrowotnych) – w wysokości 100%.

9. Skarżący zakwestionował wysokość swojego uposażenia za ten okres corocznego urlopu. Uważa on, że za okres wykorzystanego urlopu przysługuje mu prawo do pełnego uposażenia, to znaczy również za godziny, w odniesieniu do których był on niezdolny do pracy. Decyzją z dnia 13 października 2017 r. niderlandzki organ administracji podatkowej uznał odwołanie skarżącego za bezzasadne. Skarżący zaskarżył tę decyzję do sądu odsyłającego.

10. Skarżący powołuje się w tym zakresie na przepisy art. 22 ARAR, na dyrektywę 2003/88 oraz na orzecznictwo Trybunału, w szczególności na ustalenia Trybunału w sprawie Schultz-Hoff i in. [5]. Skarżący powołuje się również na art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą").

IV. Pytania prejudycjalne i postępowanie przed Trybunałem

11. W tych okolicznościach faktycznych i prawnych sąd odsyłający postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy art. 7 ust. 1 [dyrektywy 2003/88] należy interpretować w ten sposób, że pracownik nie traci swojego wynagrodzenia lub jego części w związku ze skorzystaniem z prawa do corocznego urlopu? Czy też przepis ten należy interpretować w ten sposób, że pracownik zachowuje swoje wynagrodzenie w trakcie korzystania z prawa do corocznego urlopu niezależnie od tego, z jakiej przyczyny nie świadczy on pracy podczas urlopu?

[4] Jak wyjaśnił rząd niderlandzki w swoich uwagach, lekarz medycyny pracy dokonuje indywidualnej oceny stanu zdrowia danego urzędnika, a następnie zaleca liczbę godzin tygodniowo, jaką jest on w stanie przepracować.

[5] Wyrok z dnia 20 stycznia 2009 r. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18).

2) Czy art. 7 ust. 1 [dyrektywy 2003/88] należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom i praktykom krajowym, zgodnie z którymi pracownik niezdolny do pracy z powodu choroby zachowuje w trakcie korzystania z corocznego urlopu swoje wynagrodzenie do wysokości wynagrodzenia z chwili bezpośrednio poprzedzającej skorzystanie z tego urlopu, nawet jeśli ze względu na długi okres niezdolności do pracy wynagrodzenie to jest niższe niż to, które otrzymałby w przypadku pełnej zdolności do pracy?

3) Czy wynikające z art. 7 [dyrektywy 2003/88] oraz utrwalonego orzecznictwa unijnego prawo każdego pracownika do corocznego płatnego urlopu należy interpretować w ten sposób, że obniżenie tego wynagrodzenia w okresie urlopu wziętego w trakcie trwania okresu niezdolności do pracy jest sprzeczne z tym prawem?".

12. Uwagi na piśmie zostały przedłożone przez rząd niderlandzki i Komisję Europejską.

V. Analiza

13. W swoich trzech pytaniach sąd odsyłający zmierza do ustalenia, czy art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które przewiduje, że pracownikowi całkowicie lub częściowo niezdolnemu do pracy i korzystającemu z corocznego urlopu wypłaca się podczas tego urlopu obniżone wynagrodzenie – w takiej samej wysokości jak wynagrodzenie wypłacane podczas długotrwałego zwolnienia chorobowego [6]. Wszystkie trzy pytania można zatem ze względów dogodności rozpatrzyć jednocześnie.

14. Brzmienie art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 w niewielkim stopniu ułatwia ustosunkowanie się do tej kwestii. Stwierdza się w nim jedynie, że „każdy pracownik [jest] uprawniony do corocznego *płatnego* urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni" [7]. Istnieje jednak wypracowane orzecznictwo Trybunału dotyczące art. 7 dyrektywy 2003/88, które opisuje ogólny sposób funkcjonowania tego przepisu.

15. Po pierwsze, Trybunał stwierdził, że art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 – od którego to przepisu dyrektywa nie przewiduje żadnych odstępstw [8] – stanowi, że każdy pracownik jest uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni i że to prawo do corocznego płatnego urlopu musi zostać uznane za zasadę prawa socjalnego Unii o szczególnej

[6] We wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym nie sprecyzowano, czy okres wykorzystanego corocznego urlopu odnosi się do minimalnego okresu gwarantowanego w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88. Chociaż państwa członkowskie mogą przyznać dłuższy okres corocznego urlopu na mocy prawa krajowego, to art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 nie reguluje takiego dodatkowego okresu, a zatem moja ocena ogranicza się do corocznego urlopu wykorzystanego w tym minimalnym okresie (zwanego dalej „corocznym płatnym urlopem").

[7] Wyróżnienie własne. Należy ponadto wskazać, że dyrektywa 2003/88 ma zastosowanie również do urzędników służby cywilnej, ponieważ zgodnie z art. 1 ust. 3 tej dyrektywy „stosuje się [ją] do wszystkich sektorów działalności, zarówno publicznego, jak i prywatnego […]". Wszystkie odniesienia do „pracowników" w niniejszej opinii mają zatem zastosowanie również do urzędników służby cywilnej.

[8] Zobacz art. 17 dyrektywy 2003/88 dopuszczający odstępstwa. Przepis ten nie przewiduje jednak odstępstwa od art. 7 tej dyrektywy, co Trybunał stwierdził już w wyrokach: z dnia 26 czerwca 2001 r., BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, pkt 41), i z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 35).

wadze [9]. Prawo to, jako zasada prawa socjalnego Unii, ma nie tylko szczególną wagę, lecz zostało wprost zapisane w art. 31 ust. 2 karty, która na podstawie art. 6 ust. 1 TUE posiada tę samą moc prawną co traktaty [10].

16. Po drugie, zgodnie z orzecznictwem Trybunału dyrektywa 2003/88 traktuje prawo do corocznego urlopu oraz prawo do otrzymania wynagrodzenia z tego tytułu jako dwa aspekty jednego prawa. Celem wymogu wynagrodzenia za urlop jest stworzenie pracownikowi będącemu na urlopie sytuacji, która, jeśli chodzi o wynagrodzenie, jest porównywalna z sytuacją, w jakiej pracownik znajduje się w okresach pracy [11].

17. W orzecznictwie Trybunału można zatem wyróżnić dwa aspekty, z których jeden dotyczy prawa do przyznania urlopu corocznego, a w szczególności jego *wymiaru*, a drugi – kwestii *wynagrodzenia*. Chociaż we wniosku o wydanie orzeczenia prejudycjalnego odniesiono się jedynie do kwestii wynagrodzenia, proponuję krótko przeanalizować aspekt dotyczący *wymiaru* urlopu, aby porównać zasady stosowane w obu tych aspektach.

18. W odniesieniu do pierwszego aspektu, czyli wymiaru corocznego urlopu przyznawanego zgodnie z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, Trybunał stwierdził, że wymiar corocznego płatnego urlopu należy co do zasady obliczać w odniesieniu do okresów rzeczywistego świadczenia pracy zgodnie z umową o pracę [12]. Można to uzasadnić tym, że celem prawa do corocznego płatnego urlopu, przyznanego każdemu pracownikowi na mocy art. 7 dyrektywy 2003/88, jest umożliwienie pracownikowi odpoczynku od wykonywania ciążących na nim na podstawie umowy o pracę obowiązków oraz zapewnienie mu okresu wytchnienia i czasu wolnego [13]. W związku z tym Trybunał uznał, że jeżeli pracownik jest zatrudniony jedynie w niepełnym wymiarze czasu pracy, każde skrócenie wymiaru corocznego urlopu, który ma zostać udzielony, w porównaniu z wymiarem urlopu udzielonego w przypadku zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy zgodnie z zasadą pro rata temporis jest – przynajmniej w istocie – obiektywnie uzasadnione [14].

[9] Zobacz między innymi wyroki: z dnia 11 listopada 2015 r., Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, pkt 26); z dnia 30 czerwca 2016 r., Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, pkt 19); z dnia 25 czerwca 2020 r., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca (C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, pkt 53).

[10] Wyroki: z dnia 11 listopada 2015 r., Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, pkt 27); z dnia 30 czerwca 2016 r., Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, pkt 20); z dnia 13 grudnia 2018 r., Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, pkt 23); z dnia 25 czerwca 2020 r., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca (C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, pkt 54). Nie będę rozpatrywał art. 31 ust. 2 karty. Jak już wskazał rzecznik generalny M. Bobek w opinii w sprawie Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, pkt 57): „Przepis ten wskazuje jedynie w sposób ogólny i abstrakcyjny, że każdy pracownik ma prawo do […] corocznego płatnego urlopu. Karta nie określa nawet minimalnego trwania corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, ani tym bardziej tego, jakie przepisy regulują sposób obliczania wynagrodzenia podczas corocznego urlopu".

[11] Wyroki: z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 60 i przytoczone tam orzecznictwo); z dnia 29 listopada 2017 r., King (C-214/16, EU:C:2017:914, pkt 35).

[12] Wyrok z dnia 13 grudnia 2018 r., Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, pkt 27).

[13] Zobacz między innymi wyroki: z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 25); z dnia 13 grudnia 2018 r., Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, pkt 26).

[14] Zobacz podobnie wyrok z dnia 22 kwietnia 2010 r., Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, pkt 33), na podstawie klauzuli 4 pkt 2 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin, zawartego w dniu 6 czerwca 1997 r., które stanowi załącznik do dyrektywy Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. 1998, L 14, s. 9), zmienionej dyrektywą Rady 98/23/WE z dnia 7 kwietnia 1998 r. (Dz.U. 1998, L 131, s. 10). To samo uzasadnienie zastosowano do przypadków, w których godziny i dni pracy zmieniały się z tygodnia na tydzień [wyrok z dnia 11 listopada 2015 r., Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, pkt 29)], jak również do przypadków „pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy" („Kurzarbeit") [zob. wyrok z dnia 13 grudnia 2018 r., Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, pkt 27–29)], nawet w zakresie braku prawa do corocznego urlopu w przypadku zastosowania „pracy w wymiarze czasu skróconym do zera" („Kurzarbeit Null") w sytuacji, w której obowiązek świadczenia pracy przez pracownika jest zawieszony w całości [zob. wyrok z dnia 8 listopada 2012 r., Heimann i Toltschin (C-229/11 i C-230/11, EU:C:2012:693, pkt 36)]. W tym ostatnim wyroku Trybunał w pkt 32 uznał pracowników, którym zmniejszono wymiar czasu pracy, za „pracowników czasowo zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy".

19. Te względy nie mają jednak zastosowania w przypadku zwolnień chorobowych. Z utrwalonego orzecznictwa Trybunału wynika, że uznaje on, iż dyrektywa 2003/88 nie przeprowadza żadnego rozróżnienia pomiędzy pracownikami nieobecnymi w pracy podczas okresu rozliczeniowego ze względu na zwolnienie chorobowe – czy to krótkotrwałe, czy długotrwałe – a pracownikami, którzy rzeczywiście świadczyli pracę we wspomnianym okresie. Jeśli chodzi natomiast o pracowników przebywających na prawidłowo udzielonym zwolnieniu chorobowym, prawo do corocznego płatnego urlopu przyznane wszystkim pracownikom przez samą dyrektywę 2003/88 nie może zostać uzależnione przez dane państwo członkowskie od warunku polegającego na obowiązku rzeczywistego świadczenia pracy w okresie rozliczeniowym ustalonym przez to państwo. W świetle prawa do corocznego płatnego urlopu pracownicy nieobecni w pracy podczas okresu rozliczeniowego ze względu na zwolnienie chorobowe są traktowani jak pracownicy, którzy rzeczywiście świadczyli pracę we wspomnianym okresie [15].

20. Poza okolicznością, że dyrektywa 2003/88 nie dokonuje takiego rozróżnienia, przyczyny takiego stanu rzeczy są dwojakie. Po pierwsze, cel prawa do corocznego urlopu różni się od celu prawa do zwolnienia chorobowego. Podczas gdy coroczny urlop ma na celu umożliwienie pracownikowi odpoczynku od obowiązków pracowniczych i zapewnienie mu okresu wytchnienia i czasu wolnego, zwolnienie chorobowe udzielane jest pracownikowi w celu umożliwienia mu powrotu do zdrowia po zachorowaniu wywołującym niezdolność do pracy [16]. Po drugie, wystąpienie niezdolności do pracy z powodu choroby jest nieprzewidywalne i niezależne od woli pracownika. Aspekt ten jest również ujęty w art. 5 ust. 4 Konwencji nr 132 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 24 czerwca 1970 r. dotyczącej corocznych płatnych urlopów (zrewidowanej), która zalicza nieobecności wskutek choroby do nieobecności w pracy „z przyczyn niezależnych od woli zainteresowanej osoby zatrudnionej", które powinny być „wliczan[e] do okresu pracy" [17]. Zgodnie z motywem 6 dyrektywy 2003/88 należy wziąć pod uwagę zasady tej konwencji.

21. Oznacza to, że o ile prawo do corocznego płatnego urlopu zgodnie z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 należy zasadniczo obliczać w odniesieniu do okresów rzeczywistego świadczenia pracy na podstawie umowy o pracę, o tyle nie dotyczy to przypadku osoby przebywającej na zwolnieniu chorobowym.

22. Przejdę teraz do drugiego aspektu orzecznictwa Trybunału, a mianowicie do kwestii wynagrodzenia. Jak już wskazał rzecznik generalny M. Bobek w opinii w sprawie Hein [18], zasada pro rata temporis – a ja dodałbym, że każda zasada pro rata – która jest stosowana do obliczania *wymiaru* corocznego urlopu, z wyjątkiem sytuacji, gdy dana osoba przebywa na zwolnieniu chorobowym, nigdy nie została zastosowana przez Trybunał do prawa do *wynagrodzenia* za czas urlopu. Stanowisko to nie uległo zmianie po wydaniu przez Trybunał wyroku Hein [19].

[15] Zobacz między innymi wyroki: z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 39–41); z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 20, 30); z dnia 4 października 2018 r., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, pkt 29).

[16] Wyrok z dnia 21 czerwca 2012 r., ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, pkt 19 i przytoczone tam orzecznictwo).

[17] Wyrok z dnia 4 października 2018 r., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, pkt 32 i przytoczone tam orzecznictwo).

[18] C-385/17, EU:C:2018:666, pkt 47.

[19] Wyroku z dnia 13 grudnia 2018 r. (C-385/17, EU:C:2018:1018).

23. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału sformułowanie „coroczny płatny urlop” ujęte w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 oznacza, że w trakcie corocznego urlopu w rozumieniu tej dyrektywy wynagrodzenie musi być wypłacane. Oznacza to, że pracownik musi otrzymywać swoje zwykłe wynagrodzenie za ten okres odpoczynku [20].

24. Rząd niderlandzki podnosi, że dyrektywa 2003/88 nie przewiduje żadnych wymogów dotyczących struktury wynagrodzenia. Z tego też względu państwa członkowskie mogą swobodnie określać taką strukturę. Zdaniem tego rządu art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 oznacza jedynie, że wypłata wynagrodzenia pracownika (w wysokości przysługującej przed corocznym urlopem tego pracownika, zgodnie z przepisami krajowymi) musi być zachowana [21]. Ponieważ zgodnie z niderlandzkimi przepisami prawnymi i praktykami nie ma odrębnego sposobu obliczania wynagrodzenia za czas zwolnienia chorobowego, w niniejszej sprawie urzędnik służby cywilnej zachowuje kwotę wynagrodzenia, którą otrzymywał przed skorzystaniem z corocznego urlopu. Według tego rządu wypłacanie „zwykłego wynagrodzenia” oznacza, że nie może istnieć żaden związek przyczynowy między korzystaniem z corocznego urlopu a obniżeniem wynagrodzenia oraz że pracownik musi przed corocznym urlopem, w trakcie jego trwania i po nim otrzymywać wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z corocznego urlopu.

25. Uważam, że argumenty te nie uwzględniają w wystarczającym stopniu orzecznictwa Trybunału. W wyroku Hein [22] Trybunał uznał, że „chociaż strukturę zwykłego wynagrodzenia pracownika jako taką regulują przepisy krajowe lub praktyka krajowa państwa członkowskiego, nie może mieć ona wpływu na prawo pracownika do korzystania podczas okresu odpoczynku z warunków ekonomicznych porównywalnych do tych, *które stosują się w przypadku, gdy wykonuje on pracę*”. Ponadto Trybunał uznał, że celem wymogu wynagrodzenia za coroczny urlop jest stworzenie pracownikowi będącemu na urlopie sytuacji, która, jeśli chodzi o wynagrodzenie, *jest porównywalna z sytuacją, w jakiej pracownik znajduje się w okresach pracy* [23]. Celem drugiego aspektu orzecznictwa Trybunału jest zapewnienie pracownikom możliwości skorzystania z corocznego urlopu bez obawy o uszczerbek finansowy [24]. Nie uwzględnia się tutaj rozważań dotyczących wymiaru corocznego płatnego urlopu, a mianowicie tego, że pracownik musi odpocząć od wykonywanej pracy.

26. Aby zagwarantować, że pracownik otrzymuje wynagrodzenie porównywalne z wynagrodzeniem otrzymywanym w okresach pracy, punktem odniesienia dla oceny wynagrodzenia jest czas, w którym pracownik faktycznie świadczył pracę. Okoliczność, że korzystanie z corocznego płatnego urlopu nie jest powodem do obniżenia wynagrodzenia, nie może uzasadniać wynagrodzenia niższego od tego, które pracownik otrzymuje, gdy wykonuje pracę. Wbrew temu, co twierdzi rząd niderlandzki, jego stanowisko, zgodnie z którym art. 7

[20] Wyrok z dnia 13 grudnia 2018 r., Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, pkt 32 i przytoczone tam orzecznictwo).

[21] Chociaż niderlandzkie brzmienie dyrektywy 2003/88 wydaje się bardziej koncentrować na „zachowaniu” wynagrodzenia („jaarlijkse vakantie met behoud van loon”), co do zasady nie jest tak w przypadku innych wersji językowych. Wersje francuska („congé annuel payé”), niemiecka („bezahlten Mindestjahresurlaub”), hiszpańska („vacaciones anuales retribuidas”), włoska („ferie annuali retribuite”), portugalska („férias anuais remuneradas”) oraz szwedzka („årlig betald semester”) nie są pod tym względem bardziej szczegółowe niż wersja angielska, która odnosi się do „paid annual leave” [„corocznego płatnego urlopu”]. Konsekwencje tej różnicy są jednak ograniczone, ponieważ Trybunał uznał, że „coroczny płatny urlop” oznacza, że „wynagrodzenie musi być wypłacane”. Jednocześnie doprecyzował, iż oznacza to, że „pracownik musi otrzymywać swoje zwykłe wynagrodzenie za ten okres odpoczynku”. Zobacz pkt 23 niniejszej opinii.

[22] Wyroku z dnia 13 grudnia 2018 r. (C-385/17, EU:C:2018:1018, pkt 34 i przytoczone tam orzecznictwo). Wyróżnienie własne.

[23] Ibidem, pkt 33.

[24] Jeśli chodzi o obliczanie wynagrodzenia, zob. wyrok z dnia 15 września 2011 r., Williams i in. (C-155/10, EU:C:2011:588, pkt 24, 25, 28), w odniesieniu do składników, które należy uwzględnić przy obliczaniu, jeżeli wynagrodzenie składa się z kilku składników.

ust. 1 dyrektywy 2003/88 zobowiązuje państwa członkowskie jedynie do zapobiegania obniżeniu wynagrodzenia w związku z korzystaniem z corocznego urlopu, jest nie do pogodzenia z orzecznictwem Trybunału.

27. Jest to zgodne z celem art. 7 dyrektywy 2003/88. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału w trosce o zapewnienie poszanowania podstawowego prawa pracownika do corocznego płatnego urlopu potwierdzonego w prawie Unii art. 7 dyrektywy 2003/88 nie może podlegać ścisłej wykładni na niekorzyść praw czerpanych przez pracownika z tego przepisu [25]. Trybunał podkreślił, że art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 ma na celu umożliwienie pracownikowi rzeczywistego skorzystania z urlopu, do którego ma on prawo [26]. Tym samym dodatek, którego kwota została tak ustalona, że pozwala na wykluczenie jakiegokolwiek znaczącego ryzyka niewykorzystania urlopu przez pracownika, nie spełnia wymogów prawa Unii [27].

28. Po pierwsze, można argumentować, że okoliczność, iż wynagrodzenie jest takie samo jak wynagrodzenie za czas choroby, nie zniechęca pracownika do skorzystania z corocznego urlopu, ponieważ nie otrzymałby on wyższego wynagrodzenia, gdyby w tym czasie nie korzystał z corocznego urlopu. Gdyby bowiem pracownik chciał zapobiec takiemu obniżeniu wynagrodzenia, musiałby jedynie poczekać i skorzystać z corocznego urlopu w momencie, w którym byłby ponownie w pełni zdolny do świadczenia wymaganej pracy. Pracownikowi nie grozi utrata prawa do corocznego płatnego urlopu, w razie gdy odracza skorzystanie z tego corocznego urlopu, jako że orzecznictwo Trybunału chroni prawo pracownika do corocznego płatnego urlopu przed wygaśnięciem wraz z upływem okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia ustalonego w prawie krajowym [28].

29. W tym względzie, podzielając stanowisko, zgodnie z którym prawo nie może zniechęcać pracownika do korzystania z corocznego urlopu, można jednak twierdzić, że nie ma również powodu, by zachęcać go do korzystania z tego urlopu w okresach całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy. Można tak argumentować w niniejszej sprawie, skoro pracownik mógłby otrzymywać wyższe wynagrodzenie niż wynagrodzenie za czas choroby, które otrzymywałby, gdyby w danym momencie nie korzystał z corocznego urlopu.

30. Z całym szacunkiem nie mogę się jednak zgodzić z tym argumentem. Trybunał uznał, że art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 nie stoi w zasadzie na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym, zgodnie z którymi pracownik przebywający na zwolnieniu chorobowym nie ma prawa skorzystać z corocznego płatnego urlopu w okresie objętym zwolnieniem chorobowym, jednak pod warunkiem że pracownik ten ma możliwość skorzystania z prawa przyznanego mu przez tę dyrektywę w innym odrębnym okresie [29]. Przepisy i praktyki niderlandzkie najwyraźniej nie przewidują takiej zasady, przynajmniej nie w odniesieniu do urzędnika służby cywilnej, którego

[25] Wyroki: z dnia 12 czerwca 2014 r., Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, pkt 22); z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, pkt 31).

[26] Wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, pkt 31).

[27] Wyrok z dnia 15 września 2011 r., Williams i in. (C-155/10, EU:C:2011:588, pkt 21), z odesłaniem do opinii rzecznik generalnej V. Trstenjak w tej samej sprawie (EU:C:2011:403, pkt 90).

[28] Zobacz między innymi wyroki: z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 49); z dnia 25 czerwca 2020 r., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca (C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, pkt 63). W odniesieniu do możliwości ograniczenia tego okresu przeniesienia zob. wyrok z dnia 22 listopada 2011 r., KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, pkt 34, 38, 39).

[29] Wyrok z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 28, 29).

dotyczy niniejsza sprawa [30]. W przypadkach, w których prawo krajowe zezwala na skorzystanie z corocznego urlopu w czasie zwolnienia chorobowego, nie ma jednak uzasadnienia dla jakiegokolwiek zróżnicowania wynagrodzenia za czas takiego zwolnienia.

31. O ile do państw członkowskich należy ustalenie w ich ustawodawstwie krajowym warunków wykonywania i wdrażania prawa do corocznego płatnego urlopu poprzez określenie szczególnych okoliczności, w których pracownicy mogą korzystać z tego prawa, o tyle nie mogą one uzależniać samego istnienia tego prawa od jakichkolwiek przesłanek. Byłoby tak jednak w przypadku, gdyby pojęcie „płatny" w sformułowaniu „coroczny płatny urlop" interpretować w sposób umożliwiający wypłacanie niższego wynagrodzenia w zależności od tego, czy pracownik korzysta z tego prawa w czasie (częściowej lub całkowitej) niezdolności do pracy, czy też w innym czasie. Innymi słowy, „wartość" prawa do corocznego płatnego urlopu nie może zależeć od tego, kiedy się z niego korzysta.

32. W wyroku Hein Trybunał analizował bowiem sytuację, w której pracownik nie otrzymywał wynagrodzenia odpowiadającego zwykłemu wynagrodzeniu otrzymywanemu w okresach faktycznej pracy. Jako że miało to miejsce w kontekście układu zbiorowego, można było twierdzić, że niższe wynagrodzenie podczas corocznego urlopu rekompensowały inne korzyści wynikające z układu zbiorowego [31]. Trybunał nie podzielił tej argumentacji. Stwierdził, że zagrażałoby to prawu do corocznego płatnego urlopu, którego „integralną częścią jest prawo pracownika do korzystania podczas okresu odpoczynku i wytchnienia z warunków ekonomicznych porównywalnych do warunków związanych z wykonywaniem pracy" [32].

33. Nic nie przemawia za przyjęciem odmiennego stanowiska w przypadku zwolnienia chorobowego, w sytuacji gdy nie ma takich czynników, które mogłyby zrównoważyć negatywne skutki obniżenia wynagrodzenia podczas minimalnego corocznego płatnego urlopu gwarantowanego na mocy art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88.

34. W sprawach dotyczących omówionego powyżej pierwszego aspektu orzecznictwa Trybunału, dotyczącego wymiaru corocznego płatnego urlopu, Trybunał stwierdził, że „pracownicy nieobecni w pracy podczas okresu rozliczeniowego ze względu na zwolnienie chorobowe są traktowani jak pracownicy, którzy rzeczywiście świadczyli pracę we wspomnianym okresie" [33]. Ponieważ w dyrektywie 2003/88 traktuje się prawo do corocznego urlopu i do wynagrodzenia za czas tego urlopu jako dwa aspekty jednego prawa, nie ma podstaw do rozróżniania między prawem a wynagrodzeniem, gdy chodzi o traktowanie pracowników nieobecnych w pracy z powodu zwolnienia chorobowego w taki sam sposób jak tych, którzy rzeczywiście pracowali w tym okresie. W związku z tym nie może mieć znaczenia to, czy pracownik jest całkowicie lub częściowo niezdolny do pracy w momencie korzystania z corocznego płatnego urlopu, ani też nie można zastosować proporcjonalnego podejścia do wynagrodzenia wypłacanego w okresach corocznego płatnego urlopu w zależności od tego, czy pracownik jest całkowicie czy częściowo niezdolny do pracy.

[30] Nie stoi temu na przeszkodzie również dyrektywa 2003/88. Zobacz ibidem, pkt 31.

[31] Było to przedmiotem szerokiej polemiki strony pozwanej i rządu niemieckiego – zob. opinia rzecznika generalnego M. Bobeka w sprawie Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, pkt 55); a także wyrok z dnia 13 grudnia 2018 r., Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, pkt 38–40).

[32] Wyrok z dnia 13 grudnia 2018 r., Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, pkt 43).

[33] Wyroki: z dnia 4 października 2018 r., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, pkt 29); z dnia 25 czerwca 2020 r., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca (C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, pkt 60).

VI. Wnioski

35. Proponuję zatem Trybunałowi, by na pytania przedstawione przez Rechtbank Overijssel, zittingsplaats Zwolle (sąd rejonowy w Overijssel, ośrodek zamiejscowy w Zwolle, Niderlandy), udzielił następującej odpowiedzi:

Artykuł 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom i praktykom krajowym, takim jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, zgodnie z którymi wysokość wynagrodzenia pracownika za okres corocznego płatnego urlopu, z którego korzysta, będąc (całkowicie lub częściowo) niezdolnym do pracy, zostaje obniżona do wysokości wynagrodzenia, jakie otrzymywałby on w czasie takiej (całkowitej lub częściowej) niezdolności do pracy.