Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (dziesiąta izba)

z dnia 20 lipca 2016 r.*

Odesłanie prejudycjalne — Polityka społeczna — Dyrektywa 2003/88/WE — Artykuł 7 — Prawo do corocznego płatnego urlopu — Przejście na emeryturę na wniosek zainteresowanego — Pracownik, który w pełni nie wykorzystał przysługującego mu urlopu wypoczynkowego przed ustaniem stosunku pracy — Uregulowanie krajowe pozbawiające pracownika prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop — Zwolnienie chorobowe — Urzędnicy

W sprawie C-341/15

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Verwaltungsgericht Wien (sąd administracyjny w Wiedniu, Austria) postanowieniem z dnia 22 czerwca 2015 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 8 lipca 2015 r., w postępowaniu:

Hans Maschek

przeciwko

Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke,

TRYBUNAŁ (dziesiąta izba),

w składzie: F. Biltgen (sprawozdawca), prezes izby, A. Borg Barthet i E. Levits, sędziowie,

rzecznik generalny: E. Sharpston,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

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

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu rządu austriackiego przez G. Eberharda, działającego w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu Komisji Europejskiej przez M. Kellerbauera oraz M. van Beeka, działających w charakterze pełnomocników,

wydaje następujący

* Język postępowania: niemiecki.

Wyrok

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

2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między H. Maschkiem a Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke (administracją urzędu miasta Wiedeń – wydziałem kadr służb technicznych miasta Wiedeń, Austria), jego pracodawcą, dotyczącego ekwiwalentu pieniężnego za urlop, którego H. Maschek nie wykorzystał przed ustaniem swojego stosunku pracy.

Ramy prawne

Prawo Unii

Dyrektywa 2003/88

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 [urlopu wypoczynkowego] w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami uprawniającymi [go do takiego urlopu] i przyznającymi mu taki urlop, przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym lub w praktyce krajowej.

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

Prawo austriackie

4 Dyrektywa 2003/88 została przetransponowana do prawa austriackiego, w szczególności w zakresie dotyczącym urzędników miasta Wiedeń, w drodze § 41a Gesetz über das Besoldungsrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien – Besoldungsordnung 1994 (ustawy o systemie wynagrodzeń urzędników miasta stołecznego Wiedeń – regulamin wynagradzania z 1994 r.), ze zmianami wprowadzonymi w 2014 r. (zwanej dalej „BO"):

„(1) Urzędnikowi przysługuje, z wyjątkiem sytuacji bezpośredniego podjęcia służby w innej jednostce miasta Wiedeń, w razie odejścia ze służby bądź rozwiązania stosunku pracy, prawo do świadczenia pieniężnego rekompensującego mu część urlopu, której nie wykorzystał [ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop]. Urzędnik ma prawo do tego świadczenia pod warunkiem, że nie ponosi odpowiedzialności za niewykorzystanie urlopu.

(2) Urzędnik ponosi odpowiedzialność za niewykorzystanie urlopu w szczególności w razie:

1. rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę z jego winy;

2. rozwiązania stosunku pracy zgodnie z § 33 ust. 1 [nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy], § 73 [rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika] lub § 74 [natychmiastowe rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę] [Gesetz über das Dienstrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien – Dienstordnung 1994 (ustawy o statusie urzędników miasta stołecznego Wiednia – regulamin pracowniczy z 1994 r.) (zwanej dalej „DO")] lub

3. przejścia na emeryturę na własny wniosek na podstawie § 68b ust. 1 pkt 1, § 68c ust. 1 lub § 115i [DO].

(3) Wysokość ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop oblicza się odrębnie za każdy rok kalendarzowy, za który prawo do urlopu wypoczynkowego nie zostało wykorzystane oraz nie wygasło.

(4) Urzędnik ma prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w odniesieniu do części urlopu wypoczynkowego pozostałej po odjęciu urlopu rzeczywiście wykorzystanego w danym roku kalendarzowym.

[…]".

5 Paragraf 68c ust. 1 DO stanowi, że urzędnik, który ukończył 60. rok życia, może złożyć wniosek o przejście na emeryturę, jeżeli leży to w interesie służby.

6 Zgodnie z § 68b ust. 1 DO urzędnik, który złożył stosowny wniosek, przechodzi na emeryturę, jeżeli:

„(1) przepracował okres 540 miesięcy […];

(2) nie może wykonywać swoich obowiązków ze względu na niezdolność do pracy w rozumieniu § 68a ust. 2 DO […]".

7 Paragraf 115i ust. 1 DO przewiduje, że urzędnik, który złożył stosowny wniosek, może przejść na emeryturę po ukończeniu wieku między 720 a 776 miesięcy życia, oraz pod warunkiem, że przed przejściem na emeryturę przepracował wystarczającą liczbę okresów uwzględnianych przy obliczaniu jego emerytury.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

8 Hans Maschek, urodzony w dniu 17 stycznia 1949 r., pracował jako urzędnik miasta Wiedeń od dnia 3 stycznia 1978 r.

9 W okresie między 15 listopada 2010 r. a 30 czerwca 2012 r., czyli datą przejścia na emeryturę, był nieobecny w pracy.

10 Sąd odsyłający podnosi, że z akt pracowniczych H. Maschka wynika, iż jego pracodawca zakwalifikował jego nieobecność w pracy jako nieobecność z powodu choroby wyłącznie w odniesieniu do okresu między 15 listopada a 31 grudnia 2010 r.

11 Pracodawca H. Maschka najwyraźniej nie miał nic przeciwko jego pozostałym nieobecnościom w pracy w okresie od 1 stycznia 2011 r. do 30 czerwca 2012 r., gdyż zawarł z nim dwa porozumienia co do tych nieobecności oraz ich skutków.

12 W dniu 20 października 2010 r. zawarte zostało pierwsze porozumienie, o następującej treści:

„1. Postanowienia ogólne Obecna sytuacja w żadnym wypadku nie pozwala miastu Wiedeń na kontynuowanie zatrudnienia H. Maschka w charakterze dyrektora wydziału po dacie określonej poniżej. Ze względu na planowane przejście H. Maschka na emeryturę, przewidziane na dzień 1 października 2011 r., miasto Wiedeń uzgadnia z nim, co następuje:

2. Wniosek o przejście na emeryturę z dniem 1 października 2011 r. Na koniec roku H. Maschek złoży pisemny wniosek o przejście na emeryturę z dniem 1 października 2011 r.

3. Obowiązki dyrektora wydziału W celu zapewnienia niezakłóconego funkcjonowania urzędu H. Maschek będzie pełnić obowiązki dyrektora wydziału do dnia 31 grudnia 2010 r. Do tego dnia wykorzysta 5–6 tygodni swojego urlopu wypoczynkowego. Podział urlopu zostanie ustalony do końca października w porozumieniu z Wiener Linien. Z dniem 1 stycznia 2011 r. H. Maschek przestanie pełnić obowiązki dyrektora wydziału.

4. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy Z dniem 1 stycznia 2011 r. Magistratsdirektion-Personalstelle Wiener Stadtwerke zwalnia H. Maschka z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem przez niego prawa do wynagrodzenia”.

13 W dniu 21 lipca 2011 r. pierwsze porozumienie zostało zastąpione drugim porozumieniem, o następującej treści:

„1.

Postanowienia ogólne Strony niniejszego porozumienia uzgadniają, że po dacie wskazanej poniżej H. Maschek nie może dłużej pełnić obowiązków kierownika wydziału. Ze względu na planowane przejście H. Maschka na emeryturę, przewidziane na dzień 1 października 2012 r., miasto Wiedeń uzgadnia z nim, co następuje:

2. Wniosek o przejście na emeryturę z dniem 1 lipca 2012 r. Hans Maschek złoży pisemny wniosek o przejście na emeryturę z dniem 1 lipca 2012 r. Decyzja o przejściu H. Maschka na emeryturę zostanie mu wręczona osobiście […]. Hans Maschek oświadcza, że zrzeka się prawa do zaskarżenia tej decyzji.

3. Obowiązki dyrektora wydziału Hans Maschek pracował na stanowisku dyrektora wydziału do dnia 31 grudnia 2010 r. Z dniem 1 stycznia 2011 r. został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy.

4. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy Z dniem 1 stycznia 2011 r. Magistratsdirektion-Personalstelle Wiener Stadtwerke, w porozumieniu z Wiener Linien GmbH & Co KG, zwalnia H. Maschka z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem przez niego prawa do wynagrodzenia […]. […]

7. Warunek zawieszający Niniejsze porozumienie wchodzi w życie pod warunkiem, że zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy z dnia 21 lipca 2011 r. stanie się prawnie skuteczne oraz że H. Maschek złoży skuteczne oświadczenie o zrzeczeniu się prawa do skorzystania ze środków prawnych, o którym mowa w art. 2 niniejszego porozumienia".

14 W dniu zawarcia drugiego porozumienia H. Maschek złożył wniosek o przejście na emeryturę. W dniu 21 lipca 2011 r. jego pracodawca wydał w związku z tym decyzję o przejściu H. Maschka na emeryturę z dniem 1 lipca 2012 r. na podstawie § 115i ust. 1 DO. Zainteresowany zrzekł się tym samym prawa do zaskarżenia tej decyzji.

15 Sąd odsyłający ustalił, po pierwsze, że w okresie od 15 listopada 2010 r. do 31 grudnia 2010 r. nieobecność H. Maschka w pracy była spowodowana chorobą, na dowód czego przedstawił on zwolnienie lekarskie, a po drugie, że w okresie od 1 stycznia 2011 r. do 30 czerwca 2012 r., czyli do chwili rozwiązania jego stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, H. Maschek nie miał obowiązku stawiać się w pracy w związku z poleceniem służbowym wydanym zgodnie z postanowieniami drugiego porozumienia.

16 Hans Maschek podnosi jednak, że krótko przed dniem 30 czerwca 2012 r. zachorował. Twierdzi zatem, że przysługuje mu prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop, o wypłacenie którego zwrócił się do swojego pracodawcy.

17 Decyzją z dnia 1 lipca 2014 r. jego pracodawca odmówił uwzględniania jego wniosku, opierając się na § 41a ust. 2 akapit trzeci BO.

18 Hans Maschek zaskarżył tę decyzję do Verwaltungsgericht Wien (sądu administracyjnego w Wiedniu), który wyraził wątpliwości co do zgodności § 41a ust. 2 BO z art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88.

19 Paragraf 41a ust. 2 BO pozbawia bowiem urzędnika, „który ponosi odpowiedzialność za niewykorzystanie urlopu", prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop, w szczególności w przypadku przejścia na emeryturę na podstawie § 115i ust. 1 DO, tak jak to miało miejsce w sprawie rozpatrywanej w postępowaniu głównym.

20 Sąd odsyłający uważa zatem, że w świetle sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym § 41a ust. 2 BO może być nie do pogodzenia z orzecznictwem Trybunału odnoszącym się do art. 7 dyrektywy 2003/88 w zakresie, w jakim urzędnik, który na własny wniosek przechodzi na emeryturę, zostaje pozbawiony prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop nawet w sytuacji, gdy krótko przed przejściem na emeryturę zachorował, na dowód czego przedstawił zwolnienie lekarskie.

21 W drugiej kolejności sąd odsyłający zastanawia się, jakie warunki muszą być spełnione, aby pracownik, który, jak w sprawie rozpatrywanej w postępowaniu głównym, nie mógł ze względu na chorobę wykorzystać przysługującego mu urlopu wypoczynkowego przed ustaniem jego stosunku pracy, miał prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop. Sąd ten zaproponował w szczególności, aby prawo do tego ekwiwalentu mogło być uzależnione od wymogu, by taki pracownik w odpowiednim terminie poinformował pracodawcę o swojej chorobie i przedstawił mu stosowne zwolnienie lekarskie.

22 W trzeciej kolejności sąd odsyłający zastanawia się, czy jeżeli Trybunał uzna, że § 41a ust. 1 i 2 BO jest niezgodny z prawem Unii, przepisy prawa krajowego powinny, stosownie do art. 7 dyrektywy 2003/88, przewidywać – wobec pracowników, którzy na podstawie tego przepisu zostali nielegalnie pozbawieni prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop – regulacje dotyczące korzystania z tego prawa, które byłyby dla nich korzystniejsze od regulacji przewidzianych w tej dyrektywie, w szczególności jeśli chodzi o wysokość tego ekwiwalentu.

23 W tych okolicznościach Verwaltungsgericht Wien (sąd administracyjny w Wiedniu) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy regulacja tego rodzaju jak rozpatrywany § 41a ust. 2 [BO], stanowiący, że pracownikowi, który na własny wniosek rozwiązuje w określonej chwili stosunek pracy, zasadniczo nie przysługuje prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w rozumieniu art. 7 dyrektywy 2003/88, jest zgodna z art. 7 tej dyrektywy?

W przypadku udzielenia odpowiedzi przeczącej: czy przepis krajowy stanowiący, że pracownik, który na własny wniosek rozwiązuje w określonej chwili stosunek pracy, ma podjąć wszelkie kroki, by wykorzystać pozostały urlop wypoczynkowy do rozwiązania stosunku pracy, i że prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w przypadku rozwiązania stosunku pracy na wniosek pracownika powstaje jedynie wówczas, jeżeli również w przypadku złożenia wniosku o urlop wypoczynkowy począwszy od dnia złożenia wniosku o rozwiązanie stosunku pracy pracownik nie byłby w stanie wykorzystać urlopu wypoczynkowego w wymiarze stanowiącym podstawę wniosku o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop [jest zgodny z art. 7 dyrektywy 2003/88]?

2) Czy należy przyjąć, że prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop istnieje jedynie wówczas, gdy pracownik, który wskutek niezdolności do pracy nie był w stanie wykorzystać urlopu bezpośrednio przed rozwiązaniem stosunku pracy, po pierwsze, poinformował pracodawcę bezzwłocznie (a zatem zasadniczo przed rozwiązaniem stosunku pracy) o swej niezdolności do pracy (np. wskutek choroby), i po drugie, wykazał niezdolność do pracy (np. wskutek choroby) bez zbędnej zwłoki (a zatem zasadniczo przed rozwiązaniem stosunku pracy) (np. poprzez zwolnienie lekarskie)?

W przypadku udzielenia odpowiedzi przeczącej: czy przepis krajowy stanowiący, że prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop istnieje jedynie wówczas, gdy pracownik, który wskutek niezdolności do pracy nie był w stanie wykorzystać urlopu bezpośrednio przed rozwiązaniem stosunku pracy, po pierwsze, poinformował pracodawcę bezzwłocznie (a zatem zasadniczo przed rozwiązaniem stosunku pracy) o swej niezdolności do pracy (np. wskutek choroby), i po drugie, wykazał niezdolność do pracy (np. wskutek choroby) bez zbędnej zwłoki (a zatem zasadniczo przed rozwiązaniem stosunku pracy) (np. poprzez zwolnienie lekarskie), jest zgodny z art. 7 dyrektywy 2003/88?

3) Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (zob. wyroki: z dnia 18 marca 2004 r., Merino Gomez, C-342/01, EU:C:2004:160, pkt 31; z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 47–50; a także z dnia 3 maja 2012 r., Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, pkt 37) państwa członkowskie mają prawo przyznać pracownikowi w drodze ustawy prawo do urlopu wypoczynkowego lub prawo do ekwiwalentu pieniężnego za

niewykorzystany urlop wykraczające poza prawo minimalne zagwarantowane w art. 7 dyrektywy 2003/88. Prawa zagwarantowane na mocy art. 7 dyrektywy 2003/88 mają bezpośrednie zastosowanie (zob. wyroki: z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez, C-282/10, pkt 34–36; z dnia 12 czerwca 2014 r., Boilacke, EU:C:2014:1755, C-118/13, pkt 28).

Czy mając na uwadze tę wykładnię art. 7 dyrektywy 2003/88, okoliczność, że ustawodawca krajowy udzielił określonemu kręgowi osób prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w sposób wyraźny przewyższający wymogi owego przepisu dyrektywy, skutkuje tym, że w związku z bezpośrednim zastosowaniem art. 7 dyrektywy 2003/88 osobom, którym niezgodnie z dyrektywą nie udzielono w ustawie krajowej prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop, również przysługuje prawo do tego ekwiwalentu w wymiarze w sposób wyraźny przewyższającym wymogi owego przepisu dyrektywy, udzielone w regulacji krajowej jedynie osobom uprzywilejowanym na mocy tego przepisu?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

24 Poprzez trzy pytania, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy wykładni art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 należy dokonywać w ten sposób, że przepis ten stoi na przeszkodzie przepisowi prawa krajowego, takiemu jak przepis rozpatrywany w postępowaniu głównym, który pozbawia prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop pracownika, którego stosunek pracy został rozwiązany wskutek złożenia przez niego wniosku o przejście na emeryturę i który przed rozwiązaniem stosunku pracy nie był w stanie w pełni wykorzystać przysługującego mu urlopu wypoczynkowego. W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej sąd odsyłający chciałby się dowiedzieć, czy ustawodawstwo krajowe powinno, stosownie do art. 7 dyrektywy 2003/88, przewidywać wobec pracownika, który z naruszeniem tego przepisu został pozbawiony prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop, regulacje dotyczące korzystania z tego prawa, które byłyby dla niego korzystniejsze od regulacji przewidzianych w dyrektywie 2003/88, w szczególności jeśli chodzi o wysokość tego ekwiwalentu.

25 Aby udzielić sądowi krajowemu użytecznej odpowiedzi, w pierwszej kolejności należy przypomnieć, że z samego brzmienia art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 – przepisu, od którego ta dyrektywa nie dopuszcza odstępstw – wynika, że każdy pracownik jest uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni. Prawo do corocznego płatnego urlopu, które zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału musi być uznane za zasadę prawa socjalnego Unii o szczególnej wadze, przysługuje zatem każdemu pracownikowi bez względu na jego stan zdrowia (wyroki: z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 54; a także z dnia 3 maja 2012 r., Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, pkt 28).

26 W razie ustania stosunku pracy, przez co rzeczywiste wykorzystanie corocznego płatnego urlopu nie jest już możliwe, art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 przyznaje pracownikowi prawo do ekwiwalentu pieniężnego, aby ów brak możliwości wykorzystania urlopu wypoczynkowego nie doprowadził do sytuacji, w której pracownik nie może skorzystać z tego prawa, choćby w formie pieniężnej (zob. wyroki: z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 56; z dnia 3 maja 2012 r., Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, pkt 29; a także z dnia 12 czerwca 2014 r., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, pkt 17).

27 Należy też zauważyć, że art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88, zgodnie z jego interpretacją dokonaną przez Trybunał, nie uzależnia prawa do ekwiwalentu pieniężnego od spełnienia jakiegokolwiek warunku innego niż, po pierwsze, ustanie stosunku pracy, a po drugie, niewykorzystanie przez pracownika całego urlopu wypoczynkowego, który przysługiwał mu w chwili ustania tego stosunku (wyrok z dnia 12 czerwca 2014 r., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, pkt 23).

28 Wynika stąd, że na gruncie art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 pracownikowi, który nie był w stanie wykorzystać całego swojego urlopu wypoczynkowego przed ustaniem stosunku pracy, przysługuje prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop. Powód ustania stosunku pracy nie ma w tym względzie żadnego znaczenia.

29 Wobec tego okoliczność, że stosunek pracy został rozwiązany z inicjatywy pracownika, nie ma żadnego wpływu na prawo tego pracownika do otrzymania w danym wypadku ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, którego nie mógł on wykorzystać przed ustaniem jego stosunku pracy.

30 W świetle powyższego trzeba stwierdzić, że wykładni art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 należy dokonywać w ten sposób, że przepis ten stoi na przeszkodzie przepisowi prawa krajowego, takiemu jak przepis rozpatrywany w postępowaniu głównym, który pozbawia prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop pracownika, którego stosunek pracy został rozwiązany wskutek złożenia przez niego wniosku o przejście na emeryturę i który przed rozwiązaniem stosunku pracy nie był w stanie wykorzystać przysługującego mu urlopu wypoczynkowego.

31 Co się tyczy w drugiej kolejności sytuacji takiej jak ta rozpatrywana w postępowaniu głównym, wypada przypomnieć, że wykładni art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 należy dokonywać w ten sposób, iż stoi on na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym przewidującym, w razie ustania stosunku pracy, brak prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w odniesieniu do pracownika, który przez całość lub część okresu rozliczeniowego bądź okresu dozwolonego przeniesienia przebywał na zwolnieniu chorobowym, ze względu na co nie mógł wykorzystać przysługującego mu urlopu wypoczynkowego (wyroki: z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 62; a także z dnia 3 maja 2012 r., Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, pkt 30).

32 W konsekwencji art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że pracownikowi, który przeszedł na emeryturę, przysługuje prawo do ekwiwalentu pieniężnego za urlop, którego nie wykorzystał, ponieważ z powodu choroby nie mógł wykonywać swoich obowiązków (zob. podobnie wyrok z dnia 3 maja 2012 r., Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, pkt 32).

33 Wynika stąd, że w odniesieniu do okresu między 15 listopada a 31 grudnia 2010 r., podczas którego, jak ustalono, H. Maschek przebywał na zwolnieniu chorobowym i z tego powodu nie mógł w tym okresie wykorzystać nabytego urlopu wypoczynkowego, ma on prawo, na gruncie art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88, do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop.

34 Należy też przypomnieć, że na gruncie utrwalonego orzecznictwa prawo do urlopu wypoczynkowego, przewidziane w art. 7 dyrektywy 2003/88, ma podwójny cel, mianowicie z jednej strony umożliwienie pracownikowi odpoczynku od zadań wyznaczonych mu w umowie o pracę, a z drugiej strony zapewnienie mu okresu wytchnienia i wolnego czasu (wyroki: z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 25; a także z dnia 22 listopada 2011 r., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, pkt 31).

35 W tych okolicznościach, aby zapewnić skuteczność (effet utile) prawa do urlopu wypoczynkowego, należy stwierdzić, że pracownik, którego stosunek pracy zostaje rozwiązany i który na mocy porozumienia zawartego ze swoim pracodawcą został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w określonym okresie poprzedzającym jego przejście na emeryturę z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, nie ma prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany w tym okresie urlop, chyba że nie mógł wykorzystać tego urlopu z powodu choroby.

36 W konsekwencji do sądu odsyłającego należy ustalenie, czy zgodnie z drugim porozumieniem zawartym między H. Maschkiem a jego pracodawcą w dniu 21 lipca 2011 r., którego treść została przytoczona w pkt 13 niniejszego wyroku, H. Maschek rzeczywiście został zobowiązany do

niestawiania się w pracy w okresie od 1 stycznia 2011 r. do 30 czerwca 2012 r., przy jednoczesnym zachowaniu prawa do wynagrodzenia. W przypadku odpowiedzi twierdzącej H. Maschek nie będzie miał prawa do ekwiwalentu pieniężnego za urlop, którego nie mógł w tym okresie wykorzystać.

37 Z kolei jeśli w tym samym okresie H. Maschek nie mógł wykorzystać przysługującego mu urlopu wypoczynkowego z powodu choroby, czego ustalenie należy do sądu odsyłającego, będzie miał prawo, na gruncie art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88, do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop.

38 Co się tyczy w trzeciej kolejności kwestii, czy zgodnie z art. 7 dyrektywy 2003/88 ustawodawstwo krajowe powinno przewidywać wobec pracowników, którzy z naruszeniem tego przepisu zostali pozbawieni prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop, regulacje dotyczące korzystania z tego prawa, które byłyby korzystniejsze od regulacji przewidzianych w dyrektywie 2003/88, w szczególności jeśli chodzi o wysokość tego ekwiwalentu, należy przypomnieć, że jakkolwiek celem dyrektywy 2003/88 jest ustanowienie minimalnych wymogów w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w zakresie organizacji czasu pracy, których to wymogów państwa członkowskie mają obowiązek przestrzegać, to państwa te mają, na gruncie art. 15 tej dyrektywy, możliwość wprowadzenia przepisów korzystniejszych dla pracowników. Z tego powodu dyrektywa 2003/88 nie stoi na przeszkodzie przepisom prawa krajowego przewidującym prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym minimalny okres czterech tygodni zagwarantowany w art. 7 tej dyrektywy, udzielanego zgodnie z warunkami uprawniającymi i przyznającymi taki urlop przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym (zob. w szczególności wyroki: z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 47; a także z dnia 3 maja 2012 r., Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, pkt 34, 35).

39 W konsekwencji państwa członkowskie z jednej strony muszą podjąć decyzję o ewentualnym przyznaniu pracownikom prawa do urlopu wypoczynkowego w wymiarze wyższym niż minimalny okres czterech tygodni przewidziany w art. 7 dyrektywy 2003/88. W takim wypadku państwa członkowskie mogą postanowić, że pracownikowi, który z powodu choroby nie mógł w pełni wykorzystać przysługującego mu urlopu wypoczynkowego przed ustaniem jego stosunku pracy, przysługuje prawo do ekwiwalentu pieniężnego w wymiarze odpowiadającym takiemu dodatkowemu okresowi. Z drugiej strony państwa członkowskie muszą określić warunki przyznawania takiego ekwiwalentu (zob. wyrok z dnia 3 maja 2012 r., Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, pkt 36).

40 Mając na uwadze wszystkie przytoczone powyżej okoliczności, na pytania sądu odsyłającego należy odpowiedzieć, że wykładni art. 2 dyrektywy 2003/88 należy dokonywać w ten sposób, że:

— przepis ten stoi na przeszkodzie przepisowi prawa krajowego, takiemu jak ten rozpatrywany w postępowaniu głównym, który pozbawia prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop pracownika, którego stosunek pracy został rozwiązany wskutek złożenia przez niego wniosku o przejście na emeryturę i który przed rozwiązaniem stosunku pracy nie był w stanie wykorzystać przysługującego mu urlopu wypoczynkowego;

— pracownik, który przeszedł na emeryturę, ma prawo do ekwiwalentu pieniężnego za urlop, którego nie wykorzystał ze względu na brak możliwości wykonywania swoich obowiązków z powodu choroby;

— pracownik, którego stosunek pracy zostaje rozwiązany na mocy porozumienia zawartego z jego pracodawcą, a który nadal pobiera wynagrodzenie bez obowiązku świadczenia pracy w określonym okresie poprzedzającym jego przejście na emeryturę, nie ma prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany w tym okresie urlop, chyba że nie mógł go wykorzystać z powodu choroby;

— państwa członkowskie z jednej strony muszą podjąć decyzję o ewentualnym przyznaniu pracownikom prawa do urlopu wypoczynkowego w wymiarze wyższym niż minimalny okres czterech tygodni przewidziany w art. 7 dyrektywy 2003/88. W takim wypadku państwa

członkowskie mogą postanowić, że pracownikowi, który z powodu choroby nie mógł w pełni wykorzystać przysługującego mu urlopu wypoczynkowego przed ustaniem jego stosunku pracy, przysługuje prawo do ekwiwalentu pieniężnego w wymiarze odpowiadającym takiemu dodatkowemu okresowi. Z drugiej strony państwa członkowskie muszą określić warunki przyznawania takiego ekwiwalentu.

W przedmiocie kosztów

41 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

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

Wykładni art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy należy dokonywać w ten sposób, że:

— **przepis ten stoi na przeszkodzie przepisowi prawa krajowego, takiemu jak ten rozpatrywany w postępowaniu głównym, który pozbawia prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop pracownika, którego stosunek pracy został rozwiązany wskutek złożenia przez niego wniosku o przejście na emeryturę i który przed rozwiązaniem stosunku pracy nie był w stanie wykorzystać przysługującego mu urlopu wypoczynkowego;**

— **pracownik, który przeszedł na emeryturę, ma prawo do ekwiwalentu pieniężnego za urlop, którego nie wykorzystał ze względu na brak możliwości wykonywania swoich obowiązków z powodu choroby;**

— **pracownik, którego stosunek pracy zostaje rozwiązany na mocy porozumienia zawartego z jego pracodawcą, a który nadal pobiera wynagrodzenie bez obowiązku świadczenia pracy w określonym okresie poprzedzającym jego przejście na emeryturę, nie ma prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany w tym okresie urlop, chyba że nie mógł go wykorzystać z powodu choroby;**

— **państwa członkowskie z jednej strony muszą podjąć decyzję o ewentualnym przyznaniu pracownikom prawa do urlopu wypoczynkowego w wymiarze wyższym niż minimalny okres czterech tygodni przewidziany w art. 7 dyrektywy 2003/88. W takim wypadku państwa członkowskie mogą postanowić, że pracownikowi, który z powodu choroby nie mógł w pełni wykorzystać przysługującego mu urlopu wypoczynkowego przed ustaniem jego stosunku pracy, przysługuje prawo do ekwiwalentu pieniężnego w wymiarze odpowiadającym takiemu dodatkowemu okresowi. Z drugiej strony państwa członkowskie muszą określić warunki przyznawania takiego ekwiwalentu.**

Podpisy