WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)
z dnia 16 marca 2006 r. *

W sprawach połączonych C-131/04 i C-257/04

mających za przedmiot dwa wnioski o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożone przez Employment Tribunal, Leeds (Zjednoczone Królestwo) (sprawa C-131/04) oraz przez Court of Appeal (Anglia i Walia) (Civil Division) (Zjednoczone Królestwo) (sprawa C-257/04) postanowieniami z dnia 9 marca i 15 czerwca 2004 r., które wpłynęły do Trybunału, odpowiednio, w dniu 11 marca i 16 czerwca 2004 r., w postępowaniach:

C.D. Robinson-Steele (sprawa C-131/04)

przeciwko

R.D. Retail Services Ltd,

i

Michael Jason Clarke (sprawa C-257/04)

przeciwko

Frank Staddon Ltd

* Język postępowania: angielski.

oraz

J.C. Caulfield,

C.F. Caulfield,

K.V. Barnes

przeciwko

Hanson Clay Products Ltd, wcześniej Marshalls Clay Products Ltd,

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: P. Jann, prezes izby, K. Schiemann, N. Colneric (sprawozdawca), K. Lenaerts i E. Juhász, sędziowie,

rzecznik generalny: C. Stix-Hackl,
sekretarz: L. Hewlett, główny administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 15 września 2005 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu R.D. Retail Services Ltd przez J. Eady, solicitor,

— w imieniu M.J. Clarke'a, J.C. Caulfielda, C.F. Caulfielda i K.V. Barnesa przez A. Hogartha, QC,

— w imieniu Hanson Clay Products Ltd, wcześniej Marshalls Clay Products Ltd, przez J. Eady, solicitor,

— w imieniu Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej przez R. Caudwell i C. White, działające w charakterze pełnomocników oraz przez T. Lindena, barrister,

— w imieniu Irlandii przez D.J. O'Hagana, działającego w charakterze pełnomocnika, oraz przez N. Hyland i N. Traversa, BL,

— w imieniu Królestwa Niderlandów przez H.G. Sevenster, działającą w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich przez M.J. Jonczy i N. Yerrell, działające w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 27 października 2005 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczą wykładni art. 7 dyrektywy Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 307, str. 18, zwanej dalej „dyrektywą").

2 Wnioski te zostały złożone w ramach sporów dotyczących zapłaty za coroczny urlop poprzez włączenie wynagrodzenia za ten urlop do stawki godzinowej lub dziennej wynagrodzenia za pracę w systemie zwanym „rolled-up holiday pay".

Ramy prawne

Uregulowania wspólnotowe

3 Dyrektywa 93/104 została przyjęta na podstawie art. 118 A Traktatu WE (art. 117–120 Traktatu WE zostały zastąpione art. 136 WE–143 WE). Zgodnie z art. 1 ust. 1 dyrektywa ustala minimalne wymagania w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia dla organizacji czasu pracy.

4 Sekcja II dyrektywy przewiduje środki, jakie państwa członkowskie zobowiązane są podjąć, aby pracownikowi przyznane zostały w szczególności minimalny odpoczynek dobowy oraz odpoczynek tygodniowy, jak również coroczny płatny urlop. Sekcja ta reguluje również czas przerw oraz maksymalny tygodniowy czas pracy.

5 W odniesieniu do corocznego urlopu art. 7 dyrektywy stanowi:

„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".

6 Zgodnie z art. 15 dyrektywy:

„Niniejsza dyrektywa nie wpływa na prawo państw członkowskich do stosowania lub wprowadzania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych korzystniejszych dla bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników albo do ułatwiania lub zezwalania na stosowanie układów zbiorowych pracy lub porozumień zawieranych między partnerami społecznymi, które są korzystniejsze dla bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników".

7 Artykuł 17 dyrektywy przewiduje możliwość odstępstw, pod pewnymi warunkami, od niektórych jej przepisów, nie wymieniając jednakże wśród tych przepisów art. 7.

8 Artykuł 18 ust. 3 dyrektywy stanowi:

„Państwa członkowskie przekazują Komisji teksty przepisów prawa krajowego, które przyjmują lub które już zostały przyjęte w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą".

Uregulowania krajowe

9 Rozporządzenie z 1998 r. o czasie pracy (Working Time Regulations 1998, S.I. 1998, nr 1833, zwane dalej „rozporządzeniem z 1998 r."), wydane w celu transponowania dyrektywy do krajowego porządku prawnego Zjednoczonego Królestwa, weszło w życie w dniu 1 października 1998 r.

10 Artykuł 13 rozporządzenia z 1998 r. zatytułowany „Prawo do corocznego urlopu" 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.

[...]".

11 Artykuł 16 tego rozporządzenia, zatytułowany „Wynagrodzenie za urlop", 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 (»wynagrodzenie przewidziane w umowie«).

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."

12 Artykuł 30 rozporządzenia z 1998 r., zatytułowany „Środki odwoławcze" stanowi, iż pracownik może wnieść pozew do Employment Tribunal, jeśli jego pracodawca odmówił mu, między innymi, prawa do urlopu na podstawie art. 13 [art. 30 ust. 1 lit. a)] lub nie wypłacił mu części lub całości kwoty, która przysługuje mu na mocy art. 16 ust. 1 [art. 30 ust. 1 lit. b)]. W tym zakresie art. 30 ust. 3–5 rozporządzenia z 1998 r. stanowi:

„3. Jeśli Employment Tribunal uzna powództwo, w oparciu o ust. 1 lit. a), za zasadne,

a) stwierdza, że powództwo jest zasadne, oraz

b) może zasądzić od pracodawcy wypłatę odszkodowania na rzecz pracownika.

4. Sąd określa wysokość odszkodowania na poziomie, który uzna za słuszny i sprawiedliwy, zważywszy na wszystkie okoliczności, a w szczególności:

a) zawinione działanie pracodawcy związane z uniemożliwieniem pracownikowi skorzystania z jego prawa oraz

b) szkodę poniesioną przez pracownika, którą mogło spowodować zarzucane zachowanie.

5. Jeśli Employment Tribunal, rozpatrując powództwo wniesione na mocy ust. 1 lit. b) stwierdzi, że pracodawca nie wypłacił pracownikowi wynagrodzenia zgodnie z art. 16 ust. 1 [...], to zasądza od pracodawcy na rzecz pracownika kwotę, którą uzna za słuszną".

Postępowania przed sądami krajowymi i pytania prejudycjalne

Sprawa C-131/04

13 C.D. Robinson-Steele pracował od dnia 19 kwietnia 2002 r. do dnia 19 grudnia 2003 r. na rzecz spółki R.D. Retail Services Ltd (zwanej dalej „Retail Services"). Retail Services świadczy usługi personalne duzym przedsiębiorstwom sektora sprzedaży detalicznej. Pracownicy wykonują usługi w zakresie urządzania sklepów oraz zagospodarowywania regałów sklepowych.

14 W trakcie wspomnianego okresu zatrudnienia C.D. Robinson-Steele pracował nieprzerwanie przez pięć dni po 12 godzin na dobę na zmianie dziennej albo przez cztery dni po 12 godzin na dobę na zmianie nocnej, z wyjątkiem tygodniowego urlopu podczas świąt Bożego Narodzenia w 2002 r., za który nie otrzymał oddzielnego wynagrodzenia.

15 Warunki jego umowy o pracę ulegały zmianom w trakcie okresu zatrudnienia. Począwszy od dnia 29 czerwca 2003 r. C.D. Robinson-Steele był zatrudniony na podstawie umowy zatytułowanej „Warunki zatrudnienia pracowników na czas określony" („Terms of Engagement for Temporary Workers"). Odpowiednia

klauzula tej umowy stanowi: „Pracownik na czas określony nabywa prawo do wynagrodzenia za urlop stosownie do przepracowanego nieprzerwanie przez niego okresu w trakcie roku, za który przysługuje mu urlop. Pracownik na czas określony wyraża zgodę, aby wynagrodzenie związane z prawem do płatnego urlopu było mu wypłacane razem z jego wynagrodzeniem godzinowym w stawce 8,33% wynagrodzenia godzinnego".

16 Sąd krajowy wyjaśnia, że 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.

17 C.D. Robinson-Steele otrzymywał swoje wynagrodzenie tygodniowo. Wynagrodzenie to zostało ustalone na 6,25 GBP za godzinę na zmianie dziennej oraz 7,75 GBP za godzinę na zmianie nocnej. Informacja zamieszczona na odcinkach wynagrodzenia brzmiała: „Stawka wynagrodzenia obejmuje wynagrodzenie za urlop oraz czasową nieobecność z powodu choroby".

18 W dniu 14 stycznia 2004 r. C.D. Robinson-Steele wniósł pozew do Employment Tribunal, Leeds, w którym podnosił, że przepracował przez 20 miesięcy na rzecz Retail Services i że jeśli chodzi o coroczny płatny urlop, Retail Services wypłaciła mu jedynie „rolled-up holiday pay" (wynagrodzenie za urlop wliczone do stawki wynagrodzenia za pracę). Oznaczało to w większości przypadków, że pracownik nie skorzystał z urlopu, gdyż ani bezpośrednio przed urlopem, ani po nim, ani w trakcie urlopu wynagrodzenie za urlop nie zostało mu wypłacone.

19 Employment Tribunal wyjaśnia, że jeśli C.D. Robinson-Steele słusznie podnosi bezprawność klauzuli „rolled-up holiday pay", to treść orzeczenia tego sądu zależy od odpowiedzi na pytanie, czy to naruszenie jest równoznaczne z odmową przez pracodawcę C.D. Robinsonowi-Steele'owi prawa do corocznego urlopu lub czy oznacza ono, że pracodawca nie wypłacił części lub całości kwoty należnej tytułem wynagrodzenia za coroczny urlop.

20 Sąd ten zauważa, że przepisy krajowe wydane w celu wykonania zobowiązań określonych w dyrektywie są interpretowane przez sądy krajowe w różny sposób. Employment Appeal Tribunal orzekł, że w świetle dyrektywy i przepisów krajowych klauzula umowy dotycząca „rolled-up leave pay", ustalająca wyraźnie kwotę lub stosunek procentowy, który dodaje się do wynagrodzenia podstawowego, nie jest niedozwolona, przy czym orzeczenie to jest wiążące dla sądu krajowego. Inner House of the Court of Session (Szkocja) był natomiast w sprawie MPS Structure LTD/Munro [(2003), IRLR 350] odmiennego zdania. Według Employment Tribunal istotne jest nie tylko to, by wynagrodzenie za coroczny urlop zostało wypłacone, lecz również by pozostawało w związku z faktem skorzystania z tego urlopu. System „rolled-up leave pay" może, naruszając cele dyrektywy, prowadzić do zniechęcania pracowników do korzystania z urlopów, z których w innych okolicznościach by skorzystali.

21 W tych okolicznościach Employment Tribunal Leeds postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału o udzielenie odpowiedzi na następujące pytania prejudycjalne:

„1) Czy art. 7 dyrektywy [...] 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?".

22 Spółka Frank Staddon Ltd (zwana dalej „Frank Staddon") prowadzi działalność w dziedzinie przemysłu budowlanego. M.J. Clarke pracował dla tego przedsiębiorstwa w charakterze pomocnika murarza oraz przy cięciu cegieł.

23 Według sądu krajowego wydaje się, że M.J. Clarke pracował na rzecz Frank Staddon od dnia 2 kwietnia do dnia 23 czerwca 2001 r. Następnie przebywał na urlopie do dnia 24 lipca 2001 r., kiedy to ponownie podjął pracę w tej spółce. Za okres pomiędzy 23 czerwca 2001 r. a 24 lipca 2001 r. nie otrzymał wynagrodzenia.

24 Umowa o pracę M.J. Clarke'a 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 8,689 Urlopy 0,756 = 85 GBP dziennie". Odcinek wynagrodzenia — zapewne z sierpnia 2001 r. — przedstawia te same obliczenia.

25 Stawka 85 GBP za dzień dotyczy tylko okresu rozpoczynającego się po 24 lipca 2001 r. Wynagrodzenie za dzień pracy stosowane w dniu 2 kwietnia 2001 r. wynosiło 80 GBP i zostało podwyższone do 82,50 GBP w czerwcu. Wydaje się, że Frank Staddon nie przedstawił informacji o wysokości wynagrodzenia za urlop włączonego do stawki dziennej wynagrodzenia przed sierpniem 2001 r.

26 W pozwie wniesionym do Employment Tribunal w dniu 20 listopada 2001 r., M.J. Clarke wniósł o zasądzenie od Frank Staddon na jego rzecz wynagrodzenia za coroczny urlop skumulowany w okresie pracy od dnia 2 kwietnia do 16 listopada 2001 r.

27 Orzeczeniem z dnia 19 kwietnia 2002 r. Employment Tribunal oddalił to powództwo. M.J. Clarke odwołał się od tego orzeczenia do Employment Appeal Tribunal, który w dniu 25 lipca 2003 r. oddalił odwołanie. M.J. Clarke wniósł zatem skargę kasacyjną od orzeczenia tego ostatniego sądu do Court of Appeal (Anglia i Walia) (Civil Division).

28 Według Court of Appeal, Employment Tribunal stwierdził przerwę w ciągłości umowy o pracę M.J. Clarke'a w okresie, podczas którego przebywał on na urlopie, czyli od dnia 23 czerwca do dnia 24 lipca 2001 r. W dniu 24 lipca tego samego roku strony zawarły nową umowę o pracę. Okoliczność ta miałaby wpływ na wysokość kwoty odszkodowania, jaką M.J. Clarke mógłby otrzymać, gdyby stwierdzone zostało naruszenie dyrektywy oraz rozporządzenia z 1998 r., lecz nie ma wpływu na zasadnicze pytanie dotyczące klauzuli „rolled-up leave pay".

29 Według Court of Appeal, Employment Appeal Tribunal odesłał sprawę do Employment Tribunal w celu stwierdzenia, czy przed sierpniem 2001 r. umowa w jakikolwiek sposób określała stosunek procentowy lub część stawki dziennej wynagrodzenia jako wynagrodzenie za urlop i czy nastąpiła przerwa w ciągłości zatrudnienia M.J. Clarke'a.

30 Spółka Marshalls Clay Products Ltd (zwana dalej „Marshalls Clay") prowadzi działalność w dziedzinie wytwarzania materiałów z terakoty dla przemysłu budowlanego. J.C. Caulfield, C.F. Caulfield i K.V. Barnes (zwani dalej „J.C. Caulfield i in.") byli zatrudnieni przez to przedsiębiorstwo w charakterze operatorów maszyn.

31 W 1984 r. Marshalls Clay przyjęła system pracy zmianowej, zwany „kontynentalnym", w którym każdy pracownik pracował cztery dni, po których następowały cztery dni odpoczynku. W trakcie rozpatrywanego okresu fabryka w Accrington, w której zatrudnieni byli J.C. Caulfield i in., działała przez siedem dni w tygodniu, z wyjątkiem dnia święta Bożego Narodzenia i dnia po nim następującego.

32 Pracownicy otrzymywali wynagrodzenie wyłącznie za cztery przepracowane dni, nie zaś za cztery dni, w których nie pracowali.

33 Lokalny układ zbiorowy, podpisany w dniu 9 lipca 1984 r. w następstwie spotkania pomiędzy Marshalls Clay a związkiem zawodowym GMB i włączony do umowy o pracę każdego pracownika, stanowi:

„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.

Urlopy te stanowią przedmiot lokalnych porozumień. (To oznacza, że jeśli jedna zmiana pracowników przebywa na urlopie przez okres ośmiu lub szesnastu kolejnych dni, to inna zmiana pracowników pracuje)".

34 Układ zbiorowy stanowi ponadto:

„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%".

35 Stawkę godzinową wynagrodzenia stosuje się również do godzin nadliczbowych, tak że jeśli pracownicy pracują w godzinach nadliczbowych, to otrzymują w zależności od przepracowanego czasu — co jest również przedmiotem układu zbiorowego — dodatek w wysokości 30, 50 lub 100% zarówno do wynagrodzenia podstawowego jak i do wynagrodzenia za urlop.

36 Według Employment Appeal Tribunal na podstawie tych uzgodnień pracownicy mogą, choć nie muszą, skorzystać z dwóch urlopów w wymiarze ośmiu kolejnych dni lub z jednego urlopu w wymiarze szesnastu kolejnych dni, lecz wyłącznie sumując lub zbierając dni odpoczynku oraz, w ramach uzgodnionych wymian pomiędzy zainteresowanymi, pracując w celu zastąpienia innych pracowników.

37 Każdy ze skarżących w postępowaniu przed sądem krajowym w sprawie Caulfield i in. skorzystał z urlopu w czerwcu 2001 r. Wymiar urlopów był różny i sięgał do szesnastu dni. Skarżący korzystali także z dni odpoczynku. Na podstawie porozumień zmianowych obowiązujących w Marshalls Clay rozkład pracy zobowiązywał J.C. Caulfielda i in. do przepracowania 182 dni w roku. Zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego dotyczącymi wynagrodzenia za urlop 13,36% wynagrodzenia skarżących stanowiło wynagrodzenie za urlop. Innymi słowy za 182 dni pracy w roku każdy skarżący otrzymał stosowne wynagrodzenie za 24,32 dni płatnego urlopu: z 7,515 GBP wypłacanych za godzinę pracy 6,629 GBP odpowiadało faktycznej pracy, a 88,6 pensa — dodatkowi z tytułu wynagrodzenia za urlop.

38 W dniu 3 września 2001 r. J.C. Caulfield i in. wnieśli pozwy do Employment Tribunal, Manchester, o zasądzenie od Marshalls Clay wypłaty na ich rzecz przysługującego im wynagrodzenia za coroczny urlop za okres od dnia 1 października 1998 r. do dnia 3 września 2001 r.

39 Orzeczeniem z dnia 12 grudnia 2002 r sąd ten uwzględnił żądania J.C. Caulfielda i in. i nakazał wypłatę odszkodowania na ich rzecz, którego wysokość miałaby być określona w terminie późniejszym.

40 Marshalls Clay złożyła odwołanie do Employment Appeal Tribunal. Sąd ten odwołanie uwzględnił. W tej sytuacji J.C. Caulfield i in. wnieśli skargę kasacyjną do Court of Appeal.

41 J.C. Caulfield i in. podnosili przed tym sądem, iż postanowienia umów zawartych w tej sprawie stanowią oczywiste naruszenie dyrektywy, gdyż w żaden sposób nie umożliwiają skorzystania z corocznego urlopu. Skarżący podnoszą, że pracownik, który w trakcie danego roku korzysta z postanowień umowy o wydłużonym urlopie w wymiarze ośmiu lub szesnastu dni pracuje tyle samo — i ani jednego dnia mniej — co jego kolega, który nie korzysta z takiego urlopu, lecz w trakcie całego roku pracuje w systemie czterech dni pracy i czterech dni odpoczynku. Skarżący uważają, że dany dzień może zostać uznany za dzień urlopu tylko wówczas, gdy jest dniem, w którym pracownik pracowałby, gdyby nie wziął urlopu.

42 Court of Appeal uważa, że porozumienie w sprawie „rolled-up leave pay" jest z jednej strony dalekie od tego, by można uznać, że całkowicie zniechęca pracowników do skorzystania z urlopu, zaś z drugiej strony nie widzi powodu ku temu, by pracownicy nie mogli, co do zasady, rozsądnie zarządzać wynagrodzeniem włączonym do ich pensji z tytułu corocznego urlopu. Sąd uważa, że nie można zakładać ani wyciągać wniosku, że pracownicy rzeczywiście nie są w stanie planować swoich urlopów zgodnie ze swym upodobaniem w ramach takich mechanizmów wynagradzania jak w omawianym przypadku.

43 Ponadto sąd ten zauważa, że rozpatrywane porozumienie w sprawie „rolled-up leave pay" stanowi rezultat obszernych i prawidłowo przeprowadzonych rokowań pomiędzy zainteresowanymi partnerami społecznymi, które doprowadziły do zawarcia układu zbiorowego. Okoliczność ta przemawia znacząco na rzecz jego zgodności z prawem.

44 Court of Appeal jest zdania, że umowy będące przedmiotem zawisłych przed nim spraw (z zastrzeżeniem odesłania sprawy Clarke do Employment Tribunal) nie są niezgodne ani z dyrektywą, ani z rozporządzeniem z 1998 r.

45 W tych okolicznościach Court of Appeal (Anglia i Walia) (Civil Division) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić 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 [...] dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy?

2) Czy odpowiedź na pytanie 1 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 1 — czy stanowi naruszenie prawa do corocznego płatnego urlopu, o którym mowa w art. 7 [dyrektywy] 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 [...], mającego na celu zagwarantowanie pracownikowi prawa do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, jest niezbędnym, 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?".

46 Postanowieniem Prezesa Trybunału z dnia 7 września 2004 r. niniejsze sprawy zostały połączone.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania drugiego w sprawie C-257/04

47 Za pomocą pytania drugiego, które należy zbadać w pierwszej kolejności, Court of Appeal zmierza zasadniczo do ustalenia, czy art. 7 dyrektywy stoi na przeszkodzie temu, by część wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi za wykonaną pracę stanowiło wynagrodzenie za coroczny urlop, a pracownik nie otrzymywał z tytułu corocznego urlopu wynagrodzenia wypłacanego dodatkowo obok wynagrodzenia za wykonaną pracę.

48 W tym zakresie należy przypomnieć, że prawo każdego pracownika do corocznego płatnego urlopu musi być uznane za zasadę wspólnotowego prawa socjalnego o szczególnej wadze, od której nie może być odstępstw i której wprowadzenie w życie przez właściwe władze krajowe może być dokonane tylko w granicach wyraźnie wytyczonych samą dyrektywą (zob. wyrok z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie C-173/99 BECTU, Rec. str. I-4881, pkt 43).

49 Wynagrodzenie za urlop, o którym mowa w art. 7 ust. 1 dyrektywy, ma na celu umożliwienie pracownikowi skorzystania z urlopu, do którego ma on prawo.

50 Pojęcie „coroczny płatny urlop", o którym mowa w tym przepisie oznacza, że wynagrodzenie musi być wypłacane w trakcie corocznego urlopu w rozumieniu dyrektywy. Innymi słowy pracownik musi otrzymywać swoje zwykłe wynagrodzenie za ten okres odpoczynku.

51 Stąd porozumienie, na podstawie którego kwota wypłacana pracownikowi po pierwsze z tytułu wykonanej pracy oraz po drugie z tytułu częściowego wynagrodzenia za minimalny coroczny urlop jest identyczna z kwotą wypłacaną pracownikowi przed wejściem w życie tego porozumienia jedynie jako wynagrodzenie za wykonaną pracę prowadzi w związku z obniżeniem tego wynagrodzenia do pozbawienia treści prawa pracownika do corocznego płatnego urlopu, o którym mowa w art. 7 dyrektywy. Jest to sprzeczne z postanowieniami art. 18 ust. 3 dyrektywy.

52 W rezultacie na pytanie drugie przedłożone w sprawie C-257/04 należy odpowiedzieć w ten sposób, że art. 7 ust. 1 dyrektywy stoi na przeszkodzie temu,

by część wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi za wykonaną pracę stanowiło wynagrodzenie za coroczny urlop, jeżeli pracownik nie otrzymuje z tytułu corocznego płatnego urlopu wynagrodzenia wypłacanego dodatkowo obok wynagrodzenia za wykonaną pracę. Odstępstwa od tego prawa w drodze postanowień umownych są niedopuszczalne.

W przedmiocie pytania pierwszego w sprawie C-131/04, pytania pierwszego w sprawie C-257/04, jak również pytania czwartego w sprawie C-257/04

53 Za pomocą tych pytań sądy krajowe zmierzają zasadniczo do ustalenia, czy art. 7 dyrektywy stoi na przeszkodzie temu, by wynagrodzenie za minimalny coroczny płatny urlop w rozumieniu tego przepisu było wypłacane w ratach rozłożonych w odpowiadającym temu urlopowi rocznym okresie pracy, razem z wynagrodzeniem za wykonaną pracę, a nie jako wynagrodzenie za określony okres, w trakcie którego pracownik faktycznie skorzystał z urlopu.

54 W tym względzie należy stwierdzić, że żaden z przepisów dyrektywy nie określa wyraźnie momentu, w którym należy wypłacić wynagrodzenie za coroczny urlop.

55 Zgodnie z art. 7 ust. 1 dyrektywy 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.

56 Określenie momentu, w którym należy wypłacić wynagrodzenie za coroczny urlop, należy do tych warunków.

57 W tym względzie państwa członkowskie powinny dopilnować, aby krajowe środki implementujące dyrektywę uwzględniały ograniczenia wynikające z samej dyrektywy.

58 Dyrektywa 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.

59 W rezultacie, nie naruszając przepisów korzystniejszych na podstawie art. 15 dyrektywy, moment wypłacenia wynagrodzenia za coroczny urlop powinien być ustalony w taki sposób, żeby podczas urlopu pracownik znajdował się w sytuacji, która, jeśli chodzi o wynagrodzenie, jest porównywalna z sytuacją, w jakiej pracownik znajduje się w okresach pracy.

60 Ponadto należy uwzględnić to, że na podstawie art. 7 ust. 2 dyrektywy minimalny okres corocznego płatnego urlopu nie może być zastąpiony ekwiwalentem pieniężnym, z wyjątkiem sytuacji, gdy stosunek pracy ustał. Zakaz ten ma na celu zapewnienie, by pracownik mógł w normalnych okolicznościach korzystać z rzeczywistego odpoczynku, dla zapewnienia skutecznej ochrony jego bezpieczeństwa i zdrowia (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie BECTU, pkt 44, oraz wyrok z dnia 18 marca 2004 r. w sprawie C-342/01 Merino Gómez, Rec. str. I-2605, pkt 30).

61 Tymczasem uregulowanie takie jak to, którego dotyczą rozpatrywane pytania, może prowadzić jednak do sytuacji, w których, mimo niespełnienia warunków przewi-

dzianych w art. 7 ust. 2 dyrektywy, okres minimalnego corocznego płatnego urlopu byłby w istocie zastępowany ekwiwalentem pieniężnym.

62 Należy dodać, że art. 7 dyrektywy nie został wymieniony wśród przepisów, na odstępstwa od których dyrektywa wyraźnie zezwala (zob. ww. wyrok w sprawie BECTU, pkt 41). Stąd nie ma znaczenia, czy taki system wynagradzania za coroczny urlop opiera się na postanowieniach umowy wiążącej strony.

63 Z powyższych rozważań wynika, że na pytanie pierwsze przedłożone w sprawie C-131/04 i pytanie pierwsze przedłożone w sprawie C-257/04, jak również na pytanie czwarte przedłożone w sprawie C-257/04 należy odpowiedzieć w ten sposób, że art. 7 dyrektywy stoi na przeszkodzie temu, by wynagrodzenie za minimalny coroczny płatny urlop w rozumieniu tego przepisu było wypłacane w ratach rozłożonych na odpowiadający temu urlopowi roczny okres pracy, razem z wynagrodzeniem za wykonaną pracę, a nie jako wynagrodzenie za dany okres, w trakcie którego pracownik faktycznie skorzystał z urlopu.

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

64 Za pomocą tych pytań sądy krajowe zmierzają zasadniczo do ustalenia, czy art. 7 dyrektywy stoi na przeszkodzie temu, by kwoty wypłacane pracownikowi jako wynagrodzenie z tytułu urlopu w ramach takiego systemu jak system opisany w poprzednim punkcie niniejszego wyroku były zaliczane na poczet wynagrodzenia za coroczny płatny urlop przewidziany w tym przepisie.

65 Chodzi zatem o kwestę, czy kwoty wypłacone w ramach systemu sprzecznego z dyrektywą jako wynagrodzenie za minimalny coroczny płatny urlop w rozumieniu tego przepisu, mogą być zaliczone na poczet wynagrodzenia za określony okres, w trakcie którego pracownik rzeczywiście korzysta z urlopu.

66 W takiej sytuacji art. 7 dyrektywy nie stoi zasadniczo na przeszkodzie temu, by kwoty wypłacane obok wynagrodzenia za wykonaną pracę tytułem wynagrodzenia za urlop, jeżeli nastąpiło to w sposób przejrzysty i zrozumiały, zostały zaliczone na poczet wynagrodzenia za urlop w określonym czasie.

67 W każdym razie państwa członkowskie są zobowiązane podjąć odpowiednie środki w celu zapewnienia, aby działania niezgodne z art. 7 dyrektywy nie były kontynuowane.

68 Jakkolwiek, w świetle bezwzględnie obowiązującego charakteru prawa do corocznego urlopu i w celu zapewnienia skuteczności art. 7 dyrektywy, zaliczenie takie jest wykluczone w przypadku braku przejrzystości lub zrozumiałości. Ciężar dowodu w tym zakresie spoczywa na pracodawcy.

69 Na pytanie drugie przedłożone w sprawie C-131/04 i na pytanie trzecie przedłożone w sprawie C-257/04 należy odpowiedzieć w ten sposób, że art. 7 dyrektywy nie stoi zasadniczo na przeszkodzie temu, by kwoty wypłacane obok wynagrodzenia za wykonaną pracę tytułem wynagrodzenia za minimalny coroczny płatny urlop w rozumieniu tego przepisu, w formie rat rozłożonych na odpowiadający temu urlopowi roczny okres pracy, zostały zaliczone na poczet wynagrodzenia za urlop

w określonym czasie, z którego pracownik faktycznie skorzystał, o ile ich wypłata nastąpiła w sposób przejrzysty i zrozumiały.

W przedmiocie kosztów

70 Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem; do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

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

1) **Artykuł 7 ust. 1 dyrektywy Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy stoi na przeszkodzie temu, by część wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi za wykonaną pracę stanowiło wynagrodzenie za coroczny urlop, jeżeli pracownik nie otrzymuje z tytułu corocznego płatnego urlopu wynagrodzenia wypłacanego dodatkowo obok wynagrodzenia za wykonaną pracę. Odstępstwa od tego prawa w drodze postanowień umownych są niedopuszczalne.**

2) **Artykuł 7 dyrektywy 93/104 stoi na przeszkodzie temu, by wynagrodzenie za minimalny coroczny płatny urlop w rozumieniu tego przepisu było**

wypłacane w ratach rozłożonych na odpowiadający temu urlopowi roczny okres pracy, razem z wynagrodzeniem za wykonaną pracę, a nie jako wynagrodzenie za dany okres, w trakcie którego pracownik faktycznie skorzystał z urlopu.

3) **Artykuł 7 dyrektywy 93/104 nie stoi zasadniczo na przeszkodzie temu, by kwoty wypłacane obok wynagrodzenia za wykonaną pracę tytułem wynagrodzenia za minimalny coroczny płatny urlop w rozumieniu tego przepisu, w formie rat rozłożonych na odpowiadający temu urlopowi roczny okres pracy, zostały zaliczone na poczet wynagrodzenia za urlop w danym okresie, z którego pracownik faktycznie skorzystał, o ile ich wypłata nastąpiła w sposób przejrzysty i zrozumiały.**

Podpisy