Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (szósta izba)

z dnia 11 listopada 2015 r.*

Odesłanie prejudycjalne — Polityka społeczna — Porozumienie ramowe w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin — Organizacja czasu pracy — Dyrektywa 2003/88/WE — Prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego — Obliczanie wymiaru urlopu w przypadku zwiększenia wymiaru czasu pracy — Wykładnia zasady pro rata temporis

W sprawie C-219/14

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Employment Tribunal Birmingham (Zjednoczone Królestwo) postanowieniem z dnia 23 kwietnia 2014 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 6 maja 2014 r., w postępowaniu:

Kathleen Greenfield

przeciwko

The Care Bureau Ltd,

TRYBUNAŁ (szósta izba),

w składzie F. Biltgen (sprawozdawca), prezes dziesiątej izby, pełniący obowiązki prezesa szóstej izby, A. Borg Barthet i S. Rodin, sędziowie,

rzecznik generalny: M. Szpunar,

sekretarz: L. Hewlett, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 17 września 2015 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu The Care Bureau Ltd przez I. Pettifera, solicitor,

— w imieniu rządu Zjednoczonego Królestwa przez L. Christiego, działającego w charakterze pełnomocnika, wspieranego przez G. Facennę, barrister,

— w imieniu rządu hiszpańskiego przez A. Gavelę Llopis, działającą w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu rządu niderlandzkiego przez M. Bulterman i M. de Ree, działające w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: angielski.

— w imieniu rządu polskiego przez B. Majczynę, działającego w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu Komisji Europejskiej przez M. van Beeka i J. Enegrena, działających w charakterze pełnomocników,

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

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni klauzuli 4 pkt 2 Porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin, zawartego w dniu 6 czerwca 1997 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym"), znajdującego się w załączniku 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 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 3, s. 267), zmienionej dyrektywą Rady 98/23/WE z dnia 7 kwietnia 1998 r. (Dz.U. L 131, s. 10 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 3, s. 278), oraz art. 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299, s. 9 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 4, s. 381).

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy K. Greenfield a The Care Bureau Ltd (zwanym dalej „Care") w przedmiocie obliczenia wysokości ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop wypoczynkowy, do którego K. Greenfield uważa się za uprawnioną w następstwie zakończenia jej umowy o pracę.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Klauzula 4 porozumienia ramowego, zatytułowana „Zasada niedyskryminacji", stanowi:

„1. W odniesieniu do warunków zatrudnienia pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy] nie mogą być traktowani w mniej korzystny sposób niż porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin [czasu pracy] jedynie z tytułu [powodu] zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy], o ile odmienne traktowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach o charakterze obiektywnym.

2. Gdzie to stosowne, stosuje się zasadę pro rata temporis.

[…]".

4 Klauzula 6 pkt 1 porozumienia ramowego przewiduje:

„Państwa członkowskie i/lub partnerzy społeczni mogą utrzymać lub wprowadzić bardziej korzystne przepisy niż wymienione w treści niniejszego porozumienia".

5 Zgodnie z motywem 5 dyrektywy 2003/88:

„Wszystkim pracownikom powinny przysługiwać odpowiednie okresy odpoczynku. Koncepcja »odpoczynku« musi być wyrażona w jednostkach czasu, tzn. w dniach, godzinach i/lub ich częściach. Pracownikom wspólnotowym należy przyznać minimalne dobowe, tygodniowe i roczne okresy odpoczynku oraz odpowiednie przerwy. W tym kontekście niezbędne jest również ustanowienie maksymalnego limitu tygodniowego wymiaru czasu pracy".

6 Artykuł 7 dyrektywy 2003/88, zatytułowany „Urlop roczny [Coroczny urlop wypoczynkowy]", ma następującą treść:

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

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

7 Artykuł 15 tej dyrektywy, zatytułowany „Bardziej korzystne przepisy", stanowi:

„Niniejsza dyrektywa nie wpływa na prawo państwa członkowskiego do stosowania lub wprowadzenia bardziej korzystnych przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych w odniesieniu do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników lub na prawo do ułatwiania lub zezwalania na stosowanie układów zbiorowych lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi, które są bardziej korzystne dla ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników".

8 Artykuł 17 dyrektywy 2003/88 przewiduje, że państwa członkowskie mogą stosować odstępstwa od niektórych przepisów tej dyrektywy. Nie ma jednak możliwości zastosowania odstępstwa w przypadku art. 7 wspomnianej dyrektywy.

Prawo Zjednoczonego Królestwa

9 Working Time Regulations 1998 (SI 1998/1833), zmienione rozporządzeniem Working Time (Amendment) Regulations 2007 (SI 2007/2079) (zwane dalej „rozporządzeniem w sprawie organizacji czasu pracy"), przewiduje w art. 13, dotyczącym prawa do corocznego urlopu wypoczynkowego:

„1) Z zastrzeżeniem ust. 5, pracownikowi przysługuje prawo do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni w każdym roku referencyjnym.

[…]

5) Kiedy data rozpoczęcia świadczenia pracy przez pracownika jest datą późniejszą w stosunku do daty rozpoczęcia (zgodnie z właściwą umową) jego pierwszego roku referencyjnego, urlop, do którego pracownikowi temu przysługuje prawo w tym roku referencyjnym, stanowi część okresu, o którym mowa w [ust. 1], proporcjonalną do części tego roku referencyjnego, jaka pozostaje w dniu rozpoczęcia świadczenia pracy przez pracownika".

10 Artykuł 13a Working Time Regulations przewiduje:

„1) Z zastrzeżeniem art. 26a ust. 3 i 5, pracownikowi przysługuje w każdy roku referencyjnym urlop w dodatkowym wymiarze określonym zgodnie z ust. 2.

2) Dodatkowy wymiar urlopu, o którym mowa w ust. 1, wynosi:

a) w trakcie każdego roku referencyjnego rozpoczynającego się nie wcześniej aniżeli w dniu 1 października 2007, lecz przed dniem 1 kwietnia 2008 r.: 0,8 tygodnia;

b) w trakcie roku referencyjnego rozpoczynającego się przed dniem 1 października 2007 r.: ułamek 0,8 tygodnia, proporcjonalny do okresu roku rozpoczynającego się w dniu 1 października 2007 r., a upływającego z końcem owego roku referencyjnego;

c) w trakcie każdego roku referencyjnego rozpoczynającego się w dniu 1 kwietnia 2008 r.: 0,8 tygodnia;

d) w trakcie każdego roku referencyjnego rozpoczynającego się po dniu 1 kwietnia 2008 r., lecz przed dniem 1 kwietnia 2009 r.: 0,8 tygodnia i dodatkowy ułamek 0,8 tygodnia, proporcjonalny do okresu roku rozpoczynającego się w dniu 1 kwietnia 2009 r., a upływającego z końcem owego roku referencyjnego;

e) w trakcie każdego roku referencyjnego rozpoczynającego się nie wcześniej aniżeli w dniu 1 kwietnia 2009 r.: 1,6 tygodnia.

3) Łączny wymiar uprawnień przewidzianych w ust. 2 i w art. 13 ust. 1 nie może przekraczać 28 dni.

4) Dla celów niniejszego artykułu rok referencyjny pracownika rozpoczyna się w tym samym momencie co rok referencyjny pracownika dla celów art. 13.

5) Kiedy data rozpoczęcia świadczenia pracy przez pracownika jest datą późniejszą w stosunku do daty rozpoczęcia jego pierwszego roku referencyjnego, dodatkowy urlop, do którego pracownikowi temu przysługuje prawo w tym roku referencyjnym, stanowi część okresu, o którym mowa w ust. 2, proporcjonalną do okresu tego roku referencyjnego, jaki pozostaje w dniu rozpoczęcia świadczenia pracy.

[…]”.

11 Zgodnie z brzmieniem art. 14 Working Time Regulations:

„1) Niniejszy artykuł stosuje się:

a) jeśli umowa pracy z pracownikiem przestaje obowiązywać w trakcie roku referencyjnego pracownika i

b) jeśli w chwili zakończenia okresu obowiązywania umowy o pracę stosunek wymiaru urlopu wykorzystanego przez pracownika do wymiaru urlopu, do którego był on uprawniony zgodnie z [art. 13 i 13a] w oparciu o rok referencyjny, jest różny od części roku referencyjnego, która już upłynęła.

2) Jeśli część urlopu, z którego skorzystał pracownik, jest mniejsza niż część roku referencyjnego, jaka upłynęła, pracodawca może wypłacić pracownikowi ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany płatny urlop zgodnie z ust. 3.

3) Należnym zgodnie z ust. 2 ekwiwalentem pieniężnym jest:

a) kwota przewidziana dla celów stosowania niniejszego artykułu przez układ zbiorowy pracy albo,

b) wobec braku mających zastosowanie postanowień układu zbiorowego pracy, suma równa kwocie, która powinna była być należna pracownikowi na podstawie art. 16 w odniesieniu do okresu urlopu obliczonego zgodnie z formułą (A × B) – C, gdzie A oznacza wymiar urlopu, do którego pracownik jest uprawniony na podstawie [art. 13 i 13a], B oznacza ułamek roku referencyjnego, który upłynął przed datą końcową obowiązywania umowy, a C oznacza wymiar urlopu wykorzystany przez pracownika pomiędzy początkiem roku referencyjnego a datą końcową obowiązywania umowy.

4) Specyficzny układ zbiorowy może przewidywać, że gdy ułamek wymiaru urlopu wykorzystany przez pracownika przewyższa ułamek roku referencyjnego, który upłynął, pracownik rekompensuje to pracodawcy za pomocą ekwiwalentu pieniężnego, świadczenia dodatkowej pracy bądź w inny sposób".

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

12 Kathleen Greenfield została zatrudniona przez Care począwszy od dnia 15 czerwca 2009 r. Pracowała ona w oparciu o umowę o pracę, w której wymiar czasu pracy oraz dni świadczenia pracy były różne w każdym tygodniu. Wysokość wynagrodzenia tygodniowego ulegała zmianom w zależności od liczby przepracowanych dni i godzin.

13 Zgodnie z prawem Zjednoczonego Królestwa i ze wspomnianą umową o pracę miała ona prawo do 5,6 tygodnia urlopu wypoczynkowego rocznie. Rok referencyjny stanowiący punkt odniesienia dla obliczania wymiaru corocznego urlopu rozpoczął się z dniem 15 czerwca.

14 Kathleen Greenfield odeszła z pracy w Care w dniu 28 maja 2013 r. Bezsporne jest, że w ostatnim roku referencyjnym skorzystała z łącznie siedmiu dni corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego. Przepracowała łącznie 1 729,5 godziny i skorzystała z płatnego urlopu wypoczynkowego w łącznym wymiarze 62,84 godziny.

15 Kathleen Greenfield skorzystała ze wskazanych siedmiu dni corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w lipcu 2012 r. W okresie 12 tygodni bezpośrednio poprzedzających ten urlop pracowała w rytmie jednego dnia tygodniowo.

16 Począwszy od sierpnia 2012 r. K. Greenfield zaczęła pracować w rytmie 12 dni pracujących i dwóch dni wolnych, wykorzystywanych w co drugi weekend. Rytm ten odpowiadał średniej wynoszącej 41,4 godziny pracy tygodniowo. Zgodnie z umową zawartą z Care wszystkie godziny pracy K. Greenfield, łącznie z nadgodzinami, miały być uwzględniane na potrzeby obliczenia wymiaru prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego zainteresowanej.

17 W listopadzie 2012 r. K. Greenfield wystąpiła z wnioskiem o tydzień płatnego urlopu wypoczynkowego. Care poinformowała ją, że w związku z urlopem, który K. Greenfield wykorzystała w okresie między czerwcem i lipcem 2012 r., wyczerpała ona przysługujące jej prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego. Care wyjaśniła, że wymiar płatnego urlopu wypoczynkowego jest obliczany w momencie wykorzystania urlopu na podstawie rytmu pracy obowiązującego w ciągu ostatnich 12 tygodniach pracy poprzedzających skorzystanie z urlopu. Jako że K. Greenfield wykorzystała urlop w momencie, gdy jej rytm pracy wynosił jeden dzień tygodniowo, Care uznała, że K. Greenfield wykorzystała w związku z tym ekwiwalent siedmiu tygodni płatnego urlopu wypoczynkowego i wyczerpała tym samym przysługujące jej prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego.

18 Kathleen Greenfield, uznawszy, że przysługuje jej prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany płatny urlop wypoczynkowy, pozwała pracodawcę przed Employment Tribunal Birmingham (sąd pracy w Birmingham), który uwzględnił jej żądanie.

19 Pismem z dnia 29 sierpnia 2013 r. Care wystąpiła do Employment Tribunal Birmingham z wnioskiem o przedstawienie przez sąd pisemnego uzasadnienia. Pismem z dnia 8 października 2013 r. Employment Tribunal Birmingham przedstawił propozycję ponownego rozpatrzenia sprawy, uznając, że sytuacja prawna jest dostatecznie niejasna, by wystąpić do Trybunału z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym. Po przedstawieniu przez strony uwag na piśmie Employment Tribunal Birmingham uznał jednak, że nie zachodziła potrzeba wystąpienia z takim wnioskiem, i przedstawił pisemne uzasadnienie swojego orzeczenia.

20 W apelacji z dnia 19 grudnia 2013 r. Care wniosła środek odwoławczy od tego wyroku do Employment Appeal Tribunal (apelacyjnego sądu pracy w Birmingham), który postanowił zawiesić postępowanie w oczekiwaniu na decyzję Employment Tribunal Birmingham.

21 W międzyczasie pismem z dnia 12 grudnia 2013 r. Care wniosła bowiem do Employment Tribunal Birmingham o ponowne rozpatrzenie sprawy. Employment Tribunal Birmingham uwzględnił ten wniosek na rozprawie w dniu 24 lutego 2014 r. i uchylił swój wcześniejszy wyrok z jednej strony w związku z matematycznym błędem, a z drugiej strony w celu wystąpienia z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym do Trybunału.

22 Kathleen Greenfield podnosi przed Employment Tribunal Birmingham, że prawo krajowe – w związku z prawem Unii – ustanawia obowiązek ponownego obliczenia i dostosowania nabytego i wykorzystanego wymiaru urlopu z mocą wsteczną w następstwie zwiększenia wymiaru czasu pracy, na przykład przy przejściu z niepełnego wymiaru czasu pracy na wymiar pełny, w celu zapewnienia jego proporcjonalności względem nowego wymiaru czasu pracy, a nie względem liczby godzin pracy przepracowanych w chwili skorzystania z urlopu.

23 Care twierdzi, że prawo Unii nie przewiduje takiej możliwości dokonania nowego obliczenia i że w związku z tym państwa członkowskie nie są zobowiązane do wprowadzenia mechanizmu dostosowania wymiaru urlopu do prawa krajowego.

24 Employment Tribunal Birmingham, powziąwszy wątpliwości dotyczące wykładni prawa Unii, jakiej należy dokonać w zawisłej przed nim sprawie, postanowił zawiesić postępowanie i przedstawić następujące pytania prejudycjalne:

„1) Czy zasadę pro rata temporis, ustanowioną w klauzuli 4 pkt 2 porozumienia ramowego [dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin], należy interpretować w ten sposób, że wymaga ona, aby przepis prawa krajowego (taki jak art. 13, 13a i 14 Working Time Regulations [rozporządzenia w sprawie organizacji czasu pracy]) skutkował tym, iż w sytuacji zwiększenia wymiaru czasu pracy pracownika wymiar już nabytego prawa do urlopu musi zostać proporcjonalnie dostosowany do nowego wymiaru czasu pracy, tak że pracownik, który zwiększył swój wymiar czasu pracy, byłby uprawniony do skorzystania z nabytego prawa do urlopu, którego wymiar zostaje ponownie obliczony stosownie do większego wymiaru czasu pracy?

2) Czy klauzulę 4 pkt 2 porozumienia ramowego lub art. 7 dyrektywy 2003/88 pracy należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie temu, aby przepis prawa krajowego (taki jak art. 13, 13a i 14 Working Time Regulations) skutkował tym, iż w sytuacji zwiększenia wymiaru czasu pracy pracownika wymiar już nabytego prawa do urlopu musi zostać proporcjonalnie dostosowany do nowego wymiaru czasu pracy, tak że pracownik, który zwiększył swój wymiar czasu pracy, byłby uprawniony do skorzystania z nabytego prawa do urlopu, którego wymiar zostaje ponownie obliczony stosownie do nowego wymiaru czasu pracy?

3) W przypadku udzielenia na pytania pierwsze lub drugie odpowiedzi twierdzącej: czy ponowne obliczenie wymiaru urlopu dotyczy tylko tej części roku stanowiącego punkt odniesienia dla obliczenia wymiaru corocznego urlopu, w którym pracownik pracował w większym wymiarze czasu pracy, czy też jakiegoś innego okresu?

4) Czy przy obliczaniu wymiaru urlopu wykorzystanego przez pracownika klauzulę 4 pkt 2 porozumienia ramowego lub art. 7 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że wymagają one, aby przepis prawa krajowego (taki jak art. 13, 13a i 14 Working Time Regulations) skutkował przyjęciem innej metody w kontekście obliczania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop wypoczynkowy w przypadku zakończenia stosunku pracy i w kontekście obliczania salda corocznego urlopu wypoczynkowego w przypadku pozostania przez pracownika w stosunku zatrudnienia [pracy]?

5) W przypadku udzielenia na pytanie czwarte odpowiedzi twierdzącej: jaką różnicę w metodzie należy przyjąć?".

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytań od pierwszego do trzeciego

25 Poprzez swoje pytania od pierwszego do trzeciego, które należy zbadać łącznie, sąd odsyłający pragnie w istocie ustalić, czy klauzula 4 pkt 2 porozumienia ramowego i art. 7 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że w przypadku zwiększenia wymiaru czasu pracy pracownika państwa członkowskie są zobowiązane przewidzieć ponowne obliczenie wymiaru już nabytego i ewentualnie już wykorzystanego prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, w odpowiednim wypadku z mocą wsteczną, stosownie do nowego wymiaru czasu pracy owego pracownika – względnie że zakazuje im się wprowadzenia takiego uregulowania – a w przypadku gdyby należało dokonać ponownego obliczenia, czy dotyczy ono jedynie okresu, w którym wymiar czasu pracy pracownika został zwiększony, czy też całego okresu referencyjnego.

26 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału prawo każdego pracownika do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego musi zostać uznane za zasadę prawa socjalnego Unii o szczególnej wadze, od której to zasady nie może być odstępstw i której wprowadzenie w życie przez właściwe władze krajowe może zostać dokonane tylko w wyraźnie wytyczonych granicach (zob. w szczególności wyroki: BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, pkt 43; Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, pkt 28).

27 Podobnie Trybunał wielokrotnie orzekał, że prawo każdego pracownika do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego – jako zasada prawa socjalnego Unii – zostało wprost zapisane w art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, która na podstawie art. 6 ust. 1 TUE posiada tę samą moc prawną co traktaty (zob. w szczególności wyrok Heimann i Toltschin, C-229/11 i C-230/11, EU:C:2012:693, pkt 22 i przytoczone tam orzecznictwo).

28 Z powyższego orzecznictwa wynika ponadto, że prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nie można interpretować w sposób zawężający (zob. w szczególności wyroki: Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, pkt 29; a także Heimann i Toltschin, C-229/11 i C-230/11, EU:C:2012:693, pkt 23 i przytoczone tam orzecznictwo).

29 Bezsporne jest poza tym, że celem corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego jest umożliwienie pracownikowi odpoczynku od zadań wyznaczonych mu w umowie o pracę (wyrok KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, pkt 31). W związku z tym prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego powstaje, a jego wymiar powinien być obliczany w odniesieniu do rytmu pracy przewidzianego w umowie o pracę.

30 Jeżeli chodzi, po pierwsze, o podstawową jednostkę czasu, w oparciu o którą takie obliczenie ma zostać dokonane, należy stwierdzić, że jednostką przyjętą przez dyrektywę 2003/88 w kontekście maksymalnego limitu tygodniowego czasu pracy jest „godzina".

31 Ponadto, co wynika z motywu 5 dyrektywy 2003/88, prawodawca Unii Europejskiej uważa, że używana w owej dyrektywie koncepcja odpoczynku, a w szczególności corocznego odpoczynku, musi być wyrażona w dniach, godzinach lub ich częściach.

32 Wynika z tego, że obliczenia minimalnego wymiaru corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w rozumieniu dyrektywy 2003/88 należy dokonywać w oparciu o dni, godziny, części dni lub części godzin pracy wykonanej i przewidzianej w umowie o pracę.

33 Jeżeli chodzi, po drugie, o okres pracy, w oparciu o który powstaje prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, i o ewentualne konsekwencje, jakie modyfikacja rytmu pracy dotycząca liczby przepracowanych godzin może – bądź musi – mieć z jednej strony dla wymiaru już nabytego wymiaru urlopu, a z drugiej strony dla wykonywania tych praw w czasie, należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem wykorzystanie corocznego urlopu wypoczynkowego w okresie późniejszym niż okres, w którym prawo to powstało, nie ma żadnego związku z wymiarem czasu pracy przepracowanym przez pracownika w tym późniejszym okresie (wyrok Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, pkt 32).

34 Trybunał orzekł już również, że zmiana, a w szczególności zmniejszenie wymiaru czasu pracy przy przejściu z zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, nie może spowodować zmniejszenia wymiaru prawa do corocznego urlopu, które pracownik nabył w trakcie okresu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy (wyrok Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, pkt 32; postanowienie Brandes, C-415/12, EU:C:2013:398, pkt 30).

35 Wynika z tego, że jeżeli chodzi o nabycie prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, należy rozróżnić okresy, w których pracownik pracował w innym rytmie pracy, ponieważ liczba jednostek corocznego urlopu wypoczynkowego nabyta w odniesieniu do liczby przepracowanych jednostek pracy musi być obliczana dla każdego z tych okresów osobno.

36 Wniosku tego nie podważa zastosowanie zasady pro rata temporis przewidzianej w klauzuli 4 pkt 2 porozumienia ramowego.

37 O ile prawdą jest bowiem, co orzekł już Trybunał, że stosowanie tej zasady jest właściwe w kontekście przyznania corocznego urlopu za okres zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, ponieważ dla takiego okresu zmniejszenie wymiaru prawa do corocznego urlopu wypoczynkowego w stosunku do urlopu przyznanego za okres zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy jest uzasadnione obiektywnymi powodami, o tyle jednak zasada ta nie może być stosowana ex post w kontekście prawa do corocznego urlopu wypoczynkowego nabytego w okresie pracy w pełnym wymiarze czasu pracy.

38 Jeśli jednak postanowienia klauzuli 4 pkt 2 porozumienia ramowego oraz art. 7 dyrektywy 2003/88 nie wymagają zatem, by państwa członkowskie dokonywały ponownego obliczenia wymiaru już nabytego prawa do corocznego urlopu, gdy pracownik zwiększy swój wymiar czasu pracy, to nie stoją one również na przeszkodzie przyjęciu przez państwa członkowskie przepisów korzystniejszych dla pracownika i przystąpieniu do takiego ponownego obliczenia.

39 Jak wynika bowiem z klauzuli 6 pkt 1 porozumienia ramowego oraz art. 15 dyrektywy 2003/88, owe dwa akty, które ustanawiają jedynie minimalną ochronę niektórych praw pracowników, nie uszczuplają kompetencji państw członkowskich oraz partnerów społecznych w zakresie stosowania lub wprowadzania przepisów korzystniejszych dla pracowników i przewidzenia ponownego obliczenia wymiaru corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego.

40 Należy dodać, że rozróżnienie, jakiego należy dokonać pomiędzy różnymi rytmami pracy na potrzeby nabycia prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, nie ma jednakże wpływu na wykonywanie praw nabytych. Jak wynika z orzecznictwa, urlop nabyty w roku referencyjnym może

zostać wykorzystany w roku późniejszym i uzyskany czas wypoczynku nie traci swego pozytywnego oddziaływania na bezpieczeństwo i zdrowie pracownika, gdy zostaje wykorzystany nie w okresie, w którym został nabyty i w którym pracownik pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, lecz w późniejszym okresie, w którym pracownik pracował w niepełnym wymiarze czasu pracy (zob. w szczególności wyroki: Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, pkt 30; KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, pkt 32).

41 Ten sam wniosek narzuca się a fortiori, gdy urlop został wykorzystany nie w okresie, w którym został uzyskany i w którym pracownik pracował w niepełnym wymiarze czasu pracy, lecz w okresie późniejszym, w którym pracownik pracował w pełnym wymiarze czasu pracy.

42 Po trzecie, jeżeli chodzi o okres, do którego miałoby się odnosić ponowne obliczenie wymiaru corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, gdy – tak jak w postępowaniu głównym – pracownik, który nabył prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w okresie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, zwiększa wymiar czasu pracy i pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy, należy wskazać, że jak wynika z pkt 35 niniejszego wyroku, liczbę jednostek corocznego odpoczynku nabytych w stosunku do liczby jednostek wykonanej pracy należy obliczyć dla każdego okresu osobno.

43 W sytuacji takiej jak ta zaistniała w postępowaniu głównym prawo Unii wymaga zatem, by dokonano ponownego obliczenia wymiaru corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego jedynie w odniesieniu do okresu pracy, w którym pracownik zwiększył liczbę świadczonych godzin pracy. Jednostki corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego wykorzystane w okresie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, które wykraczały poza nabyty w tymże okresie wymiar corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, należy odliczyć od wymiaru uprawnień nowo nabytych w okresie pracy, w którym pracownik zwiększył swój wymiar czasu pracy.

44 W świetle całokształtu powyższych rozważań na pytania od pierwszego do trzeciego należy odpowiedzieć, że klauzulę 4 pkt 2 porozumienia ramowego i art. 7 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że w przypadku zwiększenia wymiaru czasu pracy pracownika państwa członkowskie nie są zobowiązane przewidzieć, iż wymiar już nabytego i ewentualnie już wykorzystanego prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego zostaje ponownie obliczony z mocą wsteczną stosownie do nowego rytmu pracy owego pracownika. Należy jednakże dokonać nowego obliczenia dla okresu, w którym pracownik zwiększył swój wymiar czasu pracy.

W przedmiocie pytań czwartego i piątego

45 Za pomocą pytań czwartego i piątego sąd odsyłający pyta w istocie, czy klauzulę 4 pkt 2 porozumienia ramowego i art. 7 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że obliczenie wymiaru corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego jest dokonywane w oparciu o inne zasady w zależności od tego, czy chodzi o obliczenie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop wypoczynkowy w przypadku zakończenia stosunku pracy, czy o obliczenie salda corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w przypadku pozostania przez pracownika w stosunku pracy.

46 W celu udzielenia odpowiedzi na to pytanie należy w pierwszej kolejności zauważyć, że – jak wynika z odpowiedzi udzielonej na pytania od pierwszego do trzeciego i w odróżnieniu od tego, co wydaje się sugerować sąd odsyłający – okoliczność, iż obliczenie wymiaru corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego ma nastąpić w trakcie stosunku pracy albo po jego zakończeniu, jest pozbawiona wszelkiego wpływu na sposób dokonywania rzeczonego obliczenia.

47 W następnej kolejności należy sprecyzować, że obliczenie wymiaru corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego jest operacją odrębną względem obliczenia wysokości ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop wypoczynkowy, do którego pracownik był uprawniony, ponieważ w celu ustalenia wymiaru tego ostatniego należy w pierwszej kolejności obliczyć wymiar tegoż prawa do urlopu.

48 W końcu należy przypomnieć, że żaden przepis dyrektywy 2003/88 nie określa wyraźnie sposobu, w jaki należy obliczać wysokość ekwiwalentu pieniężnego zastępującego minimalny okres, względnie minimalne okresy, corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w przypadku zakończenia stosunku pracy (wyrok Schultz-Hoff i in., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 57).

49 W kwestii tej należy stwierdzić, że porozumienie ramowe również nie zawiera wskazówek dotyczących zasad obliczania wysokości tegoż ekwiwalentu.

50 Jednakże zgodnie z orzecznictwem Trybunału sformułowanie „coroczny płatny urlop" występujące w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 oznacza, że wynagrodzenie musi być wypłacane w trakcie corocznego urlopu w rozumieniu dyrektywy oraz że, innymi słowy, pracownik musi otrzymywać swoje zwykłe wynagrodzenie za ten okres odpoczynku (wyrok Schultz-Hoff i in., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 58).

51 Trybunał orzekł ponadto, że w odniesieniu do pracownika, który z przyczyn niezależnych od swojej woli nie był w stanie skorzystać z prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego przed zakończeniem stosunku pracy, przysługujący mu ekwiwalent pieniężny powinien zostać obliczony w taki sposób, aby pracownik ten znalazł się w sytuacji porównywalnej z sytuacją, w jakiej znajdowałby się, gdyby skorzystał z tego prawa podczas trwania stosunku pracy. Wynika z tego, że zwykłe wynagrodzenie pracownika – czyli to, które musi być wypłacane w trakcie okresu odpoczynku odpowiadającego corocznemu płatnemu urlopowi – jest również decydujące dla obliczania wysokości ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny urlop w razie ustania zakończenia stosunku pracy (wyrok Schultz-Hoff i in., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 61).

52 W związku z tym obliczenia wysokości ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop wypoczynkowy należy dokonać w oparciu o te same zasady co w przypadku obliczania zwykłego wynagrodzenia za pracę, przy czym moment, w którym następuje owo obliczenie, jest co do zasady pozbawiony znaczenia.

53 Nie jest jednak wykluczone, że moment, w którym ma nastąpić owo obliczenie, może mieć wpływ na metody tegoż obliczenia.

54 Jak wynika bowiem z orzecznictwa Trybunału, gdy wynagrodzenie pracownika składa się z kilku składników, ustalenie wysokości zwykłego wynagrodzenia wymaga szczególnej analizy. W takiej sytuacji do sądu krajowego należy dokonanie oceny, w świetle zasad wpływających z orzecznictwa, czy – na podstawie średniej za okres uznany za reprezentatywny – metody obliczania wysokości zwykłego wynagrodzenia i ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop wypoczynkowy pozwalają osiągnąć cel, do którego dąży art. 7 dyrektywy 2003/88 (zob. podobnie wyrok Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, pkt 34).

55 Nawet jeśli z akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał, wynika, że wynagrodzenie H. Greenfield składało się z kilku składników, to szczególna analiza, analogiczna do tej opisanej w powyższym punkcie niniejszego wyroku, okazałaby się jednak konieczna, szczególnie jeśli kwota wynagrodzenia należnego w okresie corocznego urlopu oraz kwota ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop miałyby być inne w następstwie zmiany wysokości wynagrodzenia H. Greenfield w czasie i w odniesieniu do jednostki czasu pracy.

56 W postępowaniu głównym do sądu krajowego należy zatem zbadanie, czy wynagrodzenie H. Greenfield składało się z większej liczby składników lub czy jego wysokość uległa w okresie ostatniego roku pracy zainteresowanej zmianie w odniesieniu do jednostki czasu pracy, do której wynagrodzenie to się odnosiło, a to w celu ustalenia, czy przewidziana przez prawo krajowe metoda obliczania wysokości ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop wypoczynkowa jest zgodna z zasadami i kryteriami ustanowionymi przez Trybunał w orzecznictwie i z celem, do którego osiągnięcia dąży art. 7 dyrektywy 2003/88.

57 W świetle powyższych rozważań na pytania czwarte i piąte należy odpowiedzieć, iż klauzulę 4 pkt 2 porozumienia ramowego i art. 7 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że obliczenia wymiaru corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego należy dokonywać w oparciu o takie same zasady niezależnie od tego, czy chodzi o obliczenie wysokości ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop wypoczynkowy w przypadku zakończenia stosunku pracy, czy o obliczanie salda corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w przypadku pozostania przez pracownika w stosunku pracy.

W przedmiocie kosztów

58 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 (szósta izba) orzeka, co następuje:

1) **Klauzulę 4 pkt 2 Porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin, zawartego w dniu 6 czerwca 1997 r., znajdującego się w załączniku 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), zmienionej dyrektywą Rady 98/23/WE z dnia 7 kwietnia 1998 r., oraz art. 7 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 w przypadku zwiększenia wymiaru czasu pracy pracownika państwa członkowskie nie są zobowiązane przewidzieć, iż wymiar już nabytego i ewentualnie już wykorzystanego prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego zostaje ponownie obliczony z mocą wsteczną stosownie do nowego rytmu pracy owego pracownika. Należy jednakże dokonać nowego obliczenia dla okresu, w którym pracownik zwiększył swój wymiar czasu pracy.**

2) **Klauzulę 4 pkt 2 rzeczonego porozumienia ramowego i art. 7 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że obliczenia wymiaru corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego należy dokonywać w oparciu o takie same zasady niezależnie od tego, czy chodzi o obliczenie wysokości ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop wypoczynkowy w przypadku zakończenia stosunku pracy, czy o obliczanie salda corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w przypadku pozostania przez pracownika w stosunku pracy.**

Podpisy