OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
VERICY TRSTENJAK
przedstawiona w dniu 24 stycznia 2008 r. [1]

Spis treści

I — Wprowadzenie . . . . . I - 183

II — Ramy prawne . . . . . I - 184

A — Prawo wspólnotowe . . . . . I - 184

B — Prawo krajowe . . . . . I - 184

1. Ustawy . . . . . I - 184

2. Znajdujące zastosowanie układy zbiorowe . . . . . I - 185

III — Stan faktyczny, postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne . . . . . I - 186

IV — Postępowanie przed Trybunałem . . . . . I - 189

V — Główne argumenty stron . . . . . I - 189

VI — Ocena prawna . . . . . I - 191

A — W przedmiocie pytania pierwszego . . . . . I - 191

1. Uwagi wstępne . . . . . I - 191

2. Prawo do corocznego płatnego urlopu jako podstawowe prawo socjalne . . I - 192

3. Prawo do minimalnego corocznego płatnego urlopu w prawie wspólnotowym . . . . . I - 196

a) Kompetencje państw członkowskich w zakresie transpozycji . . . . . I - 196

b) Poziom ochrony zagwarantowany prawem wspólnotowym . . . . . I - 198

1 — Język oryginału: niemiecki.

c) Związek prawa do urlopu ze zdolnością do pracy . . . . . I - 200
i) Analogiczne zastosowanie zasad rozwiniętych przez orzecznictwo I - 200
ii) Naruszenie ducha i celu art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 . . . . . I - 202
— Ryzyko wykładni niezgodnej z celem . . . . . I - 202
— Wykładnia nakierowana na interesy stron stosunku pracy . . . . I - 203
iii) Porównanie z uregulowaniami konwencji MOP nr 132 . . . . . I - 204
B — W przedmiocie pytania drugiego . . . . . I - 205
C — W przedmiocie pytania trzeciego . . . . . I - 207
VII — Wnioski . . . . . I - 209

I — Wprowadzenie

1. W swoim wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym Landesarbeitsgericht Düsseldorf zwraca się do Trybunału, zgodnie z art. 234 WE, o dokonanie wykładni art. 7 ust. 1 i 2 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy [2] (zwanej dalej „dyrektywą 2003/88").

2. Pytania prejudycjalne powstały w ramach sporu prawnego pomiędzy Gerhardem Schultzem-Hoffem (skarżącym) a jego byłym pracodawcą, Deutsche Rentenversicherung Bund (pozwanym), w którym Landesarbeitsgericht musi rozstrzygnąć, czy skarżącemu po ustaniu stosunku pracy przysługuje roszczenie o ekwiwalent pieniężny za urlop.

3. Landesarbeitsgericht Düsseldorf zmierza zasadniczo do ustalenia, czy sytuacja, w której prawo pracownika do czterech tygodni minimalnego płatnego urlopu wygasa z końcem roku urlopowego, a najpóźniej z końcem okresu rozliczeniowego, zaś w przypadku gdy ustaje stosunek pracy, urlopu tego nie można zastąpić wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, nawet jeśli pracownik pozostawał niezdolny do pracy z powodu choroby przez cały czas do końca okresu rozliczeniowego, jest zgodna z art. 7 dyrektywy 2003/88.

2 — Dz.U. L 299, s. 9.

II — Ramy prawne

A — *Prawo wspólnotowe*

4. Dyrektywa 2003/88 weszła w życie w dniu 2 sierpnia 2004 r. i zastąpiła dyrektywę Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy [3]. Tak jak jej poprzedniczka, ma na celu wprowadzenie określonych minimalnych zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy organizacji czasu pracy. Artykuł 7, przejęty w niezmienionej formie z poprzedniej dyrektywy, stanowi, co następuje:

„Urlop roczny

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

3 — Dz.U. L 307, s. 18.

5. Artykuł 17 dyrektywy 2003/88 przewiduje, że państwa członkowskie mogą stosować odstępstwa od niektórych przepisów. Artykuł 7 nie należy do przepisów, od których dyrektywa 2003/88 dopuszcza odstępstwa.

B — *Prawo krajowe*

1. Ustawy

6. Bundesurlaubsgesetz (ustawa federalna o minimalnym wymiarze urlopu pracowników, zwana dalej „BUrlG") z dnia 8 stycznia 1963 r. w brzmieniu z dnia 7 maja 2002 r. stanowi m.in., co następuje:

„§ 1 Prawo do urlopu

Każdy pracownik ma w każdym roku kalendarzowym prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego.

[…]

§ 3 Wymiar urlopu

1. Wymiar urlopu wynosi rocznie co najmniej 24 dni robocze.

[…]

§ 7 Chwila udzielenia urlopu, możliwość przeniesienia urlopu oraz ekwiwalent pieniężny w razie niewykorzystanego urlopu

1. Przy ustalaniu terminu urlopu uwzględnia się wniosek pracownika, jeśli nie stoją temu na przeszkodzie naglące potrzeby zakładu pracy lub wnioski innych pracowników, którym przysługuje pierwszeństwo z przyczyn społecznych.

3. Urlop jest udzielany oraz wykorzystany w bieżącym roku kalendarzowym. Przeniesienie urlopu na kolejny rok kalendarzowy jest dopuszczalne jedynie, gdy uzasadniają to naglące potrzeby zakładu pracy lub względy dotyczące pracownika. W przypadku przeniesienia urlopu jest on udzielany i wykorzystany w ciągu pierwszych trzech miesięcy kolejnego roku kalendarzowego.

4. Jeżeli z powodu rozwiązania stosunku pracy pracownikowi nie można udzielić urlopu w całości lub w części, przysługuje mu ekwiwalent pieniężny".

7. Paragraf 13 BUrlG stanowi, że układy zbiorowe mogą wprowadzać odstępstwa od powyższych przepisów, między innymi od § 7 ust. 3 BUrlG, o ile nie prowadzi to do sytuacji mniej korzystnej dla pracownika.

2. Znajdujące zastosowanie układy zbiorowe

8. Ramowy układ zbiorowy dla pracowników zatrudnionych w Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (federalnym zakładzie ubezpieczeń dla pracowników umysłowych) (zwany dalej „MTAng-BfA") przewiduje, co następuje:

„§ 47 Urlop wypoczynkowy

1. Pracownikowi przysługuje płatny urlop wypoczynkowy w każdym roku urlopowym. Rok urlopowy stanowi rok kalendarzowy.

[…]

§51 Ekwiwalent pieniężny

7. Urlop należy rozpocząć przed końcem roku urlopowego. Jeżeli urlopu nie można rozpocząć przed końcem roku urlopowego, należy go rozpocząć do dnia 30 kwietnia kolejnego roku urlopowego. Jeżeli ze względów służbowych, z powodu niezdolności do pracy albo z powodu okresów ochronnych, zgodnie z ustawą o macierzyństwie urlopu nie można rozpocząć do dnia 30 kwietnia, należy go rozpocząć do dnia 30 czerwca. Jeśli w obrębie roku urlopowego urlop wyznaczony na dany rok urlopowy został z inicjatywy Bundesversicherungsanstalt für Angestellte przeniesiony na okres po dniu 31 grudnia roku urlopowego i nie mógł on, zgodnie ze zdaniem drugim tego ustępu, z powodu niezdolności do pracy zostać rozpoczęty przed dniem 30 czerwca, należy go rozpocząć do 30 września.

Jeżeli urlop nie został wykorzystany przed dniem wypowiedzenia stosunku pracy, powinien on zostać udzielony i wykorzystany w trakcie okresu wypowiedzenia, o ile brak jest przeszkód o charakterze służbowym lub zawodowym. Jeżeli urlopu nie można udzielić w tym okresie lub gdy okres wypowiedzenia nie jest wystarczająco długi, pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny zamiast urlopu. Przepis ten stosuje się odpowiednio w przypadku ustania stosunku pracy przez rozwiązanie umowy (§ 58) albo z powodu obniżonej zdolności do pracy (§ 59), albo gdy stosunek pracy zostaje zawieszony, zgodnie z § 59 ust. 1 pkt 1 zdanie piąte.

[…]".

[…]

Urlop nierozpoczęty we wskazanych terminach przepada.

[…]

III — Stan faktyczny, postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

9. W następstwie ustania stosunku pracy w dniu 30 września 2005 r. strony postępowania przed sądem krajowym różnią się co do kwestii, czy skarżącemu przysługuje prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w latach 2004 i 2005.

10. Skarżący, urodzony w dniu 14 stycznia 1949 r., był od dnia 1 kwietnia 1971 r. zatrudniony przez pozwanego lub jego poprzednika prawnego. Stosunek pracy regulowały postanowienia MTAng-BfA. Skarżący otrzymywał pod koniec pracy u tego pracodawcy wynagrodzenie, zgodnie z grupą zaszeregowania II. Od 1985 r. skarżący pracował w terenie dla oddziału w Düsseldorfie. Do zakresu jego obowiązków należało przeprowadzanie kontroli zakładowych oraz zakładów pracy oraz punktów pobierających składki na ubezpieczenie, co wymagało stałego korzystania z samochodu osobowego.

11. Skarżący, według prawa niemieckiego zakwalifikowany jako niepełnosprawny w stopniu znacznym (GdB 60 „G”[4]), musiał ze względu na poważną dolegliwość związaną z dyskiem międzykręgowym poddać się od roku 1995 w sumie 16 operacjom. Odtąd okresy zdolności do pracy następowały po okresach niezdolności do pracy wskutek choroby. W 2004 r. skarżący był zdolny do pracy do początku września. Od dnia 8 września 2004 r. pozostawał on nieprzerwanie, aż do dnia 30 września 2005 r., na zwolnieniu lekarskim. Ciągłe przyjmowanie środków przeciwbólowych zawierających morfinę uniemożliwiło skarżącemu od tamtej pory prowadzenie pojazdu mechanicznego.

4 — Stopień niepełnosprawności (GdB lub „Grad der Behinderung”) to pojęcie z prawa niemieckiego dotyczące niepełnosprawności w stopniu znacznym. Chodzi o miarę stopnia niezdolności do pracy spowodowaną przez niepełnosprawność. Pojęcie to jest używane w księdze IX kodeksu zabezpieczenia społecznego IX — Rehabilitacja i uczestnictwo osób niepełnosprawnych. GdB może wahać się pomiędzy 20 i 100. Jest on podzielony według dziesięciostopniowej skali. Za osoby niepełnosprawne w stopniu znacznym uważane są wszystkie osoby o stopniu niepełnosprawności minimum GdB 50, który orzekany jest przez urząd rentowy albo urząd ds. społecznych. W zaświadczeniu o niepełnosprawności w stopniu znacznym zawarte są oznaczenia wskazujące poszczególne uszkodzenia ciała. Oznaczenie „G” odpowiada osłabieniu zdolności poruszania się w ruchu drogowym.

12. Pismem z dnia 13 maja 2005 r. skarżący zwrócił się o przyznanie mu od dnia 1 czerwca 2005 r. urlopu za 2004 r. Pozwany oddalił wniosek urlopowy w dniu 25 maja 2005 r., wskazując w uzasadnieniu, że zgodnie z § 7 ust. 2 MTAng-BfA służba medyczna musi najpierw stwierdzić zdolność wnioskodawcy do pracy. Pismem z dnia 10 sierpnia 2005 r. skarżący zwrócił się o przedstawienie mu propozycji pracy w domu jako środka reintegracji. Pozwany w piśmie z dnia 6 września 2005 r. poinformował natomiast skarżącego, że w związku z niedawnym złożeniem przez skarżącego wniosku o rentę chciałby najpierw poczekać na wynik postępowania rentowego.

13. Pozwany jako organ właściwy dla ubezpieczenia rentowego wydał we wrześniu 2005 r. decyzję, iż zdolność skarżącego do pracy jest obniżona, oraz przyznał mu ze skutkiem wstecznym od dnia 1 marca 2005 r. rentę na czas nieokreślony z powodu pełnej utraty zdolności do pracy. Wskutek tego orzeczenia stosunek pracy pomiędzy stronami uległ rozwiązaniu na podstawie § 59 MTAng-BfA z dniem 30 września 2005 r.

14. W listopadzie 2005 r. skarżący wniósł przed Arbeitsgericht Düsseldorf skargę o zapłatę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w latach 2004–2005. Wyrokiem z dnia 7 marca 2006 r. Arbeitsgericht oddalił skargę. Od tego wyroku skarżący wniósł apelację w dniu 27 kwietnia 2006 r. do sądu krajowego, Landesarbeitsgericht Düsseldorf.

15. Skarżący oszacował swą wierzytelność, biorąc za podstawę 35 dni urlopu rocznie oraz swoje miesięczne wynagrodzenie w wysokości 4362,67 EUR brutto, na 14 094,78 EUR brutto. Utrzymuje on, że urlop, o który wnioskował od dnia 1 czerwca 2005 r., miał mu zapewnić odpoczynek przed późniejszą reintegracją. Ponadto podnosi on, że jest zdolny do wykonywania lekkich prac biurowych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

16. Pozwany kontrargumentuje, że sugerowana przez skarżącego praca biurowa w niepełnym wymiarze czasu pracy nie stanowi wypełnienia obowiązków wynikających z umowy o pracę. Niezdolność skarżącego do pracy trwa zatem do dnia dzisiejszego, a uprawnienia do urlopu nie były możliwe do wykorzystania do końca okresu rozliczeniowego i tym samym wygasły. Skarżącemu w związku z tym nie przysługuje także ekwiwalent za urlop.

17. Sąd krajowy jest zdania, że rozstrzygnięcie tego sporu zależy od wykładni dyrektywy 2003/88. Zawiesił on zatem postępowanie i zwrócił się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE (identyczny z art. 7 dyrektywy 93/104/WE) należy interpretować w ten sposób, że pracownikowi przysługuje w każdym wypadku coroczny płatny urlop w minimalnym wymiarze co najmniej czterech tygodni [oraz że] urlop niewykorzystany przez pracownika w danym roku urlopowym w szczególności z powodu choroby jest udzielany w terminie późniejszym, czy też ustawodawstwo krajowe lub praktyka krajowa mogą przewidywać, że prawo do corocznego płatnego urlopu wygasa, jeżeli w danym roku urlopowym, przed udzieleniem urlopu, pracownik stał się niezdolny do pracy z powodu choroby i nie odzyskał zdolności do pracy przed upływem roku urlopowego lub przewidzianego w ustawie, układzie zbiorowym bądź umowie okresu uprawniającego do przeniesienia urlopu?

2) Czy art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88/WE należy interpretować w ten sposób, że w przypadku rozwiązania stosunku pracy pracownik w każdym wypadku ma roszczenie o świadczenie pieniężne w zamian za przysługujący mu i niewykorzystany urlop (ekwiwalent pieniężny), czy też ustawodawstwo krajowe lub praktyka krajowa mogą przewidywać, że pracownikowi nie przysługuje ekwiwalent pieniężny, jeżeli przed upływem roku urlopowego lub przypadającego po nim okresu uprawniającego do przeniesienia urlopu pracownik stał się niezdolny do pracy z powodu choroby lub po rozwiązaniu stosunku pracy otrzymywał rentę ze względu na obniżoną zdolność do pracy lub niepełnosprawność?

3) W razie udzielenia przez Trybunał odpowiedzi twierdzących na pytania pierwsze i drugie:

4) Czy art. 7 dyrektywy 2003/88/WE należy interpretować w ten sposób, że warunkiem powstania prawa do corocznego urlopu lub ekwiwalentu pieniężnego jest to, aby w ciągu roku urlopowego pracownik rzeczywiście świadczył pracę, czy też prawo to powstaje także w przypadku usprawiedliwionej nieobecności (z powodu choroby) lub nieusprawiedliwionej nieobecności w trakcie całego roku urlopowego?".

IV — Postępowanie przed Trybunałem

18. Postanowienie odsyłające wydane w dniu 2 sierpnia 2006 r. wpłynęło do sekretariatu Trybunału w dniu 21 sierpnia 2006 r.

19. Pozwany w postępowaniu przed sądem krajowym, rządy niemiecki, Zjednoczonego Królestwa i włoski oraz Komisja przedstawiły uwagi na piśmie w terminie przewidzianym w art. 23 statutu Trybunału.

20. Na rozprawie w dniu 20 listopada 2007 r. stawili się pełnomocnicy procesowi rządów niemieckiego, Zjednoczonego Królestwa, niderlandzkiego oraz Komisji, aby przedstawić uwagi ustne.

V — Główne argumenty stron

21. *Pozwany* podnosi, że nieograniczone przenoszenie uprawnień urlopowych pracowników zdolnych do pracy odnosi właśnie skutek przeciwny do celu dyrektywy (zapewnienie minimalnych okresów odpoczynku dla ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników). W przypadku pracowników niezdolnych do pracy nieograniczone przenoszenie może nawet skłonić pracodawców do wcześniejszego uwolnienia się od przewlekle chorych pracowników poprzez rozwiązanie z nimi stosunku pracy. W przeciwnym wypadku narażaliby się na ryzyko konieczności wypłacania wysokich ekwiwalentów pieniężnych za nagromadzone przez kilka lat i niewykorzystane dni urlopu przy ustaniu stosunku pracy, co mogłoby w poważny sposób naruszać interesy zakładowe.

22. *Rząd niemiecki* jest zdania, że art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 stanowi jedynie, że pracownikowi przysługuje płatny urlop w wymiarze co najmniej czterech tygodni. Przedmiotem regulacji tego przepisu jest jedynie minimalny okres corocznego urlopu.

Sposoby przyznawania urlopu, do których zalicza się wygaśnięcie uprawnienia do urlopu, dyrektywa pozostawia państwom członkowskim oraz wykładni prawa krajowego w drodze orzeczeń sądowych.

23. W odniesieniu do drugiego pytania rząd niemiecki podnosi, że państwom członkowskim i ich instytucjom pozostawiono określenie, czy i pod jakimi warunkami chcą one przyznawać ekwiwalent pieniężny za urlop przy ustaniu stosunku pracy.

24. Zgodnie ze stanowiskiem *rządu Zjednoczonego Królestwa* skarżący nie pracował w okresie, kiedy znajdował się na zwolnieniu lekarskim, nie potrzebował zatem „faktycznego odpoczynku" od pracy. Celem art. 7, zdaniem rządu Zjednoczonego Królestwa, jest ochrona bezpieczeństwa i zdrowia tego, kto faktycznie pracował, poprzez zapewnienie mu odpoczynku od pracy. W niniejszym przypadku przyznanie urlopu nie zapewniłoby korzyści dla bezpieczeństwa i zdrowia pracownika. Nie mógł on skorzystać z urlopu przed ustaniem stosunku pracy. Gdyby skarżący był w tym przypadku uprawniony do urlopu corocznego, można byłoby zapytać: urlopu od czego? Sytuacja, w której skarżący korzysta z „urlopu corocznego" podczas swojego „zwolnienia chorobowego", jest niezrozumiała.

25. Rząd Zjednoczonego Królestwa wskazuje, że odpowiedź na pytanie drugie wynika z odpowiedzi na pytanie pierwsze. Skoro bowiem pracownik nie ma uprawnienia do corocznego urlopu, zgodnie z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, to nie może mieć roszczenia o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop, zgodnie z art. 7 ust. 2. Ponadto, chociaż ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop, o którym mowa w art. 7 ust. 2, w przypadku ustania stosunku pracy jest dopuszczalny, to nie jest nakazany. Stąd nie może istnieć żadne zobowiązanie do takiej zapłaty osobie, która była nieobecna w pracy z powodu długiej niezdolności do pracy wskutek choroby.

26. *Rząd włoski* powołuje się na konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) nr 52 i nr 132 oraz na orzecznictwo Trybunału w przedmiocie wykładni art. 7 dyrektywy. Wziąwszy pod uwagę rozwinięte przez Trybunał zasady, nie jest możliwy, zdaniem rządu włoskiego, wniosek, że roszczenie o faktyczne przyznanie urlopu na rzecz skarżącego w postępowaniu przed sądem krajowym wygasa, zważywszy na różne cele urlopu wypoczynkowego i zwolnienia chorobowego.

27. Z powyższych rozważań rząd włoski konkluduje, że pracownik przy ustaniu stosunku pracy posiada w każdym razie roszczenie o finansowe świadczenie jako ekwiwalent za przysługujący, a niewykorzystany urlop. Przepis krajowy, na mocy którego pracownicy nie mają żadnego prawa do ekwiwalentu pieniężnego za urlop, w przy-

padku gdy do końca roku urlopowego albo odpowiedniego okresu rozliczeniowego byli niezdolni do pracy z powodu choroby, wydaje się niezgodny z zasadami prawa wspólnotowego.

28. *Komisja* jest zdania, że zarzut, iż pracownik, który z powodu choroby był nieobecny i nie pracował, nie potrzebuje odpowiedniego odpoczynku, jest niezgodny z podejściem przyjmowanym w orzecznictwie Trybunału. W przypadku zwolnienia chorobowego pracownika prawo do urlopu corocznego nie może być uważane za spełnione, ponieważ zwolnienie chorobowe jest wynikiem niezdolności do pracy pracownika i nie służy relaksowi, nabraniu dystansu i odpoczynkowi, lecz rekonwalescencji oraz odzyskaniu zdrowia i zdolności do pracy. Według stanowiska Komisji państwa członkowskie muszą respektować wyznaczone im przez dyrektywę granice. Działania państw członkowskich nie mogą zatem posuwać się do zobowiązania pracownika do wykorzystania corocznego urlopu w obrębie ograniczonego okresu rozliczeniowego w roku następnym oraz sankcjonować niewypełnienie tych warunków automatycznym wygaśnięciem praw do urlopu. Wygaśnięcie prawa do urlopu bez prawa do ekwiwalentu stoi ponadto w sprzeczności z celem dyrektywy.

29. W odniesieniu do drugiego pytania Komisja podnosi, że rozumowanie leżące u podstaw orzecznictwa Trybunału, zgodnie z którym możliwość zastąpienia prawa do corocznego urlopu wypłatą ekwiwalentu pieniężnego jest zasadniczo niezgodna z dyrektywą 2003/88, stosuje się a fortiori także do regulacji krajowej stanowiącej, że niewykorzystanie corocznego urlopu prowadzi do jego automatycznej utraty.

30. *Rząd niderlandzki* kwestionuje w swoich uwagach ustnych zasadniczo zastosowanie dyrektywy 2003/88 do przypadków nieobecności pracowników w pracy z powodu choroby, ponieważ nie jest to przedmiotem regulacji tego aktu. Zakres stosowania dyrektywy 2003/88 ogranicza się wyłącznie do pracowników aktywnych zawodowo, a w konsekwencji w niniejszym przypadku stosuje się jedynie prawo krajowe. Różnorodność regulacji państw członkowskich nie dopuszcza jednak żadnego wspólnego wniosku w odniesieniu do praw pracowników nieobecnych wskutek choroby.

VI — Ocena prawna

A — *W przedmiocie pytania pierwszego*

1. Uwagi wstępne

31. W pytaniu pierwszym Landesarbeitsgericht Düsseldorf porusza problem wykładni art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, w szczególności wyrażenia „zgodnie z warunkami uprawniającymi i przyznającymi […] taki urlop, przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym lub w praktyce krajowej”. Z praw-

nego punktu widzenia tak ujęty problem dotyczy tego, czy — a jeśli tak, to w jakim zakresie — państwom członkowskim przysługuje kompetencja ustanawiania warunków utraty prawa do minimalnego corocznego płatnego urlopu.

2. Prawo do corocznego płatnego urlopu jako podstawowe prawo socjalne

33. Aby móc udzielić sądowi krajowemu użytecznej odpowiedzi, należy moim zdaniem przyjąć szerszą perspektywę i zbadać prawo do corocznego płatnego urlopu pod kątem jego wyrażenia w prawie wtórnym w ramach wspólnotowego porządku prawnego, jak i w szerszym kontekście podstawowych praw socjalnych.

32. Jeśli chodzi o podział kompetencji prawodawczych pomiędzy Wspólnotę i jej państwa członkowskie co do przyznawania praw do corocznego płatnego urlopu, na wstępie należy wskazać, że przyjmując dyrektywę 2003/88, prawodawca wspólnotowy posłużył się instrumentem prawnym, który zgodnie z art. 249 akapit trzeci WE pozostawia władzom krajowym pewną swobodę w zakresie wyboru środka i formy transpozycji, lecz jednocześnie nakłada na nie wymogi w zakresie, w jakim wiąże każde państwo członkowskie w odniesieniu do rezultatu, który ma być osiągnięty [5]. Krajowe porządki prawne zachowują zatem, jeśli chodzi o transpozycję prawa do corocznego płatnego urlopu, szeroki, ale nie nieograniczony zakres uznania [6]. Tym samym przy wypełnianiu obowiązku transpozycji, zawartego w art. 7, państwa członkowskie muszą zawsze brać pod uwagę cele dyrektywy 2003/88.

34. Co do celu dyrektywy 2003/88, to zarówno z art. 137 WE, stanowiącego podstawę prawną tej dyrektywy, jak i z jej motywów 1, 4, 7 i 8 oraz z brzmienia art. 1 ust. 1 wynika, że celem tym jest ustanowienie minimalnych wymagań dążących do polepszenia warunków życia i pracy pracowników poprzez zbliżanie krajowych przepisów prawa pracy, w szczególności w zakresie czasu pracy [7]. Harmonizacja na szczeblu wspólnotowym w zakresie organizacji czasu pracy ma na celu zapewnienie lepszej ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników poprzez zagwarantowanie im odpowiednich minimalnych okresów odpoczynku, w szczególności

5 — Zobacz podstawowy wyrok z dnia 8 kwietnia 1976 r. w sprawie 48/75 Royer, Rec. s. 497, pkt 69 i 73, zgodnie z którym „państwa członkowskie są zobowiązane do wyboru w ramach swobody pozostawionej im przez art. 249 akapit trzeci WE form i środków najbardziej odpowiednich dla zapewnienia skuteczności (effet utile) dyrektyw, z uwzględnieniem ich celu".

6 — Zobacz L. Stärker, *Kommentar zur EU-Arbeitszeit-Richtlinie*, Wien 2006, s. 81.

7 — Wyroki: z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie C-173/99 BECTU, Rec. s. I-4881, pkt 37, z dnia 9 września 2003 r. w sprawie C-151/02 Jaeger, Rec. s. I-8389, pkt 45 i 47, z dnia 5 października 2004 r. w sprawach połączonych od C-397/01 do C-403/01 Pfeiffer i in., Zb.Orz. s. I-8835, pkt 91, z dnia 1 grudnia 2005 r. w sprawie C-14/04 Dellas i in., Zb.Orz. s. I-10253, pkt 40.

odpoczynku dobowego, tygodniowego i corocznego, jak również odpowiednich przerw w pracy, oraz poprzez ustalenie maksymalnego wymiaru przeciętnego tygodniowego czasu pracy [8].

35. Przy wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88 należy jednak uwzględnić okoliczność, że uprawnienie do minimalnego corocznego płatnego urlopu nie zostało wprowadzone po raz pierwszy dyrektywą o czasie pracy, lecz w rzeczywistości — pomijając okres przyznanego urlopu — zaliczane jest od dawna do uznanych w prawie międzynarodowym podstawowych praw socjalnych [9]. Na płaszczyźnie międzynarodowej to prawo podstawowe znajduje odzwierciedlenie w art. 24 Powszechnej deklaracji praw człowieka [10], który przyznaje każdemu „prawo do urlopu i wypoczynku, włączając w to rozsądne ograniczenie godzin pracy i okresowe płatne urlopy". Zostało ono również uznane w art. 2 ust. 3 Europejskiej karty społecznej Rady Europy [11] oraz w art. 7 lit. d) Międzynarodowego paktu praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych [12] jako przejaw prawa każdej jednostki do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy.

36. W ramach Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), wyspecjalizowanej organizacji Narodów Zjednoczonych, prawo do minimalnego corocznego płatnego urlopu jest jak dotąd przedmiotem dwóch wielostronnych konwencji, przy czym konwencja nr 132 [13], która weszła w życie w dniu 30 czerwca 1973 r., zmieniła obowiązującą do tamtej pory konwencję nr 52 [14]. Zawierają one wiążące dla państw stron konwencji wymogi w odniesieniu do implementacji tego podstawowego prawa socjalnego w ramach krajowych porządków prawnych.

37. Te różnorodne akty międzynarodowe różnią się jednak tak pod względem treści regulacji, jak i zakresu, ponieważ w niektórych

8 — Wyrok z dnia 3 października 2000 r. w sprawie C-303/98 Simap, Rec. s. I-7963, pkt 49, ww. w przypisie 7 wyroki w sprawach: BECTU, pkt 38, Jaeger, pkt 46, wyrok z dnia 12 października 2004 r. w sprawie C-313/02 Wippel, Zb.Orz. s. I-9483, pkt 47, ww. w przypisie 7 wyrok w sprawie Dellas i in., pkt 41.

9 — Jak wskazał rzecznik generalny A. Tizzano w swojej opinii z dnia 8 lutego 2001 r. w ww. w przypisie 7 sprawie BECTU, pkt 22, uprawnienie do corocznego płatnego urlopu zaliczane jest od dawna do podstawowych praw socjalnych.

10 — Powszechna deklaracja praw człowieka, przyjęta w dniu 10 grudnia 1948 r. rezolucją 217 A (III) przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych.

11 — Europejska karta społeczna, umowa wyłożona do podpisu przez państwa członkowskie Rady Europy w dniu 18 października 1961 r. w Turynie, która weszła w życie 26 lutego 1965 r. Jej art. 2 ust. 3 stanowi, że w celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do odpowiednich warunków pracy umawiające się strony zobowiązują się zapewnić coroczny, co najmniej dwutygodniowy, płatny urlop.

12 — Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych został przyjęty jednogłośnie przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych w dniu 19 grudnia 1966 r. Jego art. 7 lit. d) stanowi, że „państwa strony niniejszego paktu uznają prawo każdego do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, obejmujących w szczególności wypoczynek, wolny czas i rozsądne ograniczenie czasu pracy, okresowe płatne urlopy oraz wynagrodzenie za dni świąteczne".

13 — Konwencja nr 132 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca corocznych płatnych urlopów (zrewidowana), przyjęta przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy w dniu 24 czerwca 1970 r., weszła w życie w dniu 30 czerwca 1973 r.

14 — Konwencja nr 52 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca corocznych płatnych urlopów, przyjęta przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy w dniu 24 czerwca 1936 r., weszła w życie w dniu 22 września 1939 r. Konwencja ta została zrewidowana konwencją nr 132, sama pozostaje jednak nadal otwarta do ratyfikacji.

przypadkach chodzi o umowy międzynarodowe, w innych zaś jedynie o uroczyste deklaracje pozbawione mocy prawnej [15]. Także zakres podmiotowy jest różny, dlatego krąg uprawnionych nie jest w żadnym wypadku identyczny. Ponadto państwom sygnatariuszom jako adresatom tych aktów przysługuje na ogół szeroki zakres swobody przy ich wdrażaniu, a tym samym uprawnione jednostki nie mogą się na to prawo powoływać bezpośrednio. Znaczące jest jednak, że prawo do płatnego urlopu jest we wszystkich tych aktach międzynarodowych jednoznacznie zaliczane do podstawowych praw pracowników.

38. Jeszcze większe znaczenie moim zdaniem ma fakt, że prawo to poprzez jego umieszczenie w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej [16] uzyskało najbardziej kwalifikowane i ostateczne potwierdzenie swojego charakteru prawa podstawowego [17]. Artykuł 31 ust. 2 karty stanowi mianowicie, że „[k]ażdy pracownik ma prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu". Z punktu widzenia genezy przepis ten, zgodnie z wyjaśnieniami sekretariatu Prezydium Konwentu, opiera się na art. 2 ust. 3 Europejskiej karty społecznej Rady Europy oraz na pkt 8 Wspólnotowej karty socjalnych praw podstawowych pracowników [18], a także uwzględnia dyrektywę 93/104, poprzedniczkę obecnej dyrektywy 2003/88 [19].

39. Artykuł 31 ust. 2 Karty praw podstawowych ustanawia w ten sposób prawo do corocznego płatnego urlopu jako przysługujące każdemu prawo człowieka [20]. Karta praw podstawowych Unii Europejskiej nie została jednak uznana, podobnie jak niektóre z wyżej wymienionych międzynarodowych instrumentów prawnych, za akt prawnie wiążący,

15 — M. Zuleeg, „Der Schutz sozialer Rechte in der Rechtsordnung der Europäischen Gemeinschaft", *Europäische Grundrechte-Zeitschrift* 1992, Heft 15/16, s. 331, wskazuje na okoliczność, że akty pozbawione mocy prawnej, takie jak Wspólnotowa karta socjalnych praw podstawowych pracowników, służą przede wszystkim jako drogowskaz. Zyskują one znaczenie prawne w każdym razie wtedy, gdy sądy korzystają z nich przy wykładni albo rozwoju prawa. W. Balze, Überblick zum sozialen Arbeitsschutz in der EU, *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht*, 38. Ergänzungslieferung 1998, pkt 4, stwierdza słusznie, że chociaż Wspólnotowa karta socjalnych praw podstawowych pracowników jest jako uroczysta deklaracja pozbawiona mocy prawnej, to była jednak ważnym katalizatorem przyjętego pod koniec 1989 r. programu działania Komisji w sprawie stosowania Wspólnotowej karty socjalnych praw podstawowych pracowników z dnia 28 listopada 1989 r. Program działania przewidywał w sumie 23 konkretne projekty dyrektyw m.in. w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, które w większości zostały implementowane do 1993 r. Wynika z tego, że także uroczyste deklaracje mogą mieć ostatecznie znaczenie, jako źródło inspiracji dla działalności prawodawczej, we wdrażaniu proklamowanych w nich praw podstawowych.

16 — Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, proklamowana w dniu 7 grudnia 2000 r. w Nicei (Dz.U. C 364, s. 1).

17 — Do tego samego wniosku dochodzi rzecznik generalny A. Tizzano w swojej ww. przypisie 9 opinii w sprawie BECTU, pkt 26.

18 — Wspólnotowa karta socjalnych praw podstawowych pracowników została przyjęta w dniu 9 grudnia 1989 r. w Strasburgu przez szefów państw i rządów państw członkowskich Wspólnoty Europejskiej. Punkt 8 wspólnotowej karty stanowi, że „[k]ażdy pracownik Wspólnoty Europejskiej ma prawo do cotygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, którego długość powinna być stopniowo ujednolicana zgodnie z istniejącymi krajowymi praktykami". E. Eichenhofer, *Handbuch des EU-Wirtschaftsrechts*, wyd. M.A.Dauses, München 2004, Band 1, D. III., pkt 38, 39, wspomina w tym kontekście prawo do corocznego płatnego urlopu wyraźnie jako „podstawowe prawo socjalne" zawarte w karcie wspólnotowej.

19 — Zobacz w tym względzie H.W. Rengeling, *Grundrechte in der Europäischen Union*, Köln 2004, pkt 1016, s. 812.

20 — E. Riedel, *Charta der Grundrechte der Europäischen Union*, wyd. J. Meyer, 2. Auflage, Baden-Baden 2006, art. 31, pkt 20, jest zdania, że znaczenie art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych leży przede wszystkim w tym, że ustanawia on niekwestionowane minimum społeczne zasady ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, przyznawania okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku, także w przypadku pracy w systemie zmianowym oraz corocznego płatnego urlopu jako prawa człowieka przysługujące każdemu.

tym samym należy w niej widzieć w pierwszej kolejności jedynie polityczną deklarację. Jestem jednak zdania, że błędem byłoby odmawianie karcie jakiegokolwiek znaczenia dla wykładni prawa wspólnotowego [21]. Niezależnie od pozostającej do wyjaśnienia w przyszłości kwestii ostatecznego statusu prawnego karty w ramach porządku prawnego Unii Europejskiej, stanowi ona już dzisiaj konkretyzację wspólnej europejskiej podstawowej wartości [22].

40. Karta ponadto odzwierciedla w istotnym zakresie także wspólną konstytucyjną tradycję państw członkowskich. Według mnie taki wniosek można wysnuć w odniesieniu do prawa do minimalnego corocznego płatnego urlopu, ponieważ art. 31 ust. 2 karty wzoruje się na konstytucjach wielu państw członkowskich [23]. Jest zatem całkowicie uzasadnione,

21 — Pogląd ten prezentowałam ostatnio w mojej opinii z dnia 3 maja 2007 r. w sprawie C-62/06 Zefeser, pkt 54 i przypis 43 w kontekście zagwarantowanego w art. 47 Karty praw podstawowych prawa do sprawiedliwego procesu sądowego. Wcześniej podobnie wypowiedzieli się: rzecznik generalny A. Tizzano w swojej ww. w przypisie 9 opinii w sprawie BECTU, pkt 28, a także rzecznik generalny P. Léger w swojej opinii z dnia 10 lipca 2001 r. w sprawie C-353/99 P Rada przeciwko Hautala, Rec. s. I-9565, pkt 73–86. Trybunał także powołuje się coraz częściej na przepisy Karty praw podstawowych. Zobacz ostatnio wyrok z dnia 27 czerwca 2006 r. w sprawie C-540/03 Parlament przeciwko Radzie, Zb.Orz. s. I-5769, pkt 38, z odesłaniem do zawartego w motywach spornej w niniejszej sprawie dyrektywy odniesienia do karty, oraz wyroki: z dnia 13 marca 2007 r. w sprawie C-432/05 Unibet, Zb.Orz. s. I-2271, pkt 37, z dnia 3 maja 2007 r. w sprawie C-303/05 Advocaten voor de Wereld, Zb.Orz. s. I-3633, pkt 46.

22 — Zobacz w tym względzie M. Poiares Maduro, The double constitutional life of the Charter of Fundamental Rights, w: *Unión Europea y derechos fundamentales en perspectiva constitucional*, Madrid 2004, s. 306; T. Schmitz, Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union als Konkretisierung der gemeinsamen europäischen Werte, w: *Die Europäische Union als Wertegemeinschaft*, Berlin 2005, s. 85 oraz U. Beyer, C. Oehme, F. Karmrodt, *Der Einfluss der Europäischen Grundrechtecharta auf die Verfahrensgarantien im Unionsrecht, Beiträge zum Transnationalen Wirtschaftsrecht*, Heft 34, listopad 2004, s. 14. I. García Perrote Escartín, Sobre el derecho de vacaciones, *Scritti in memoria di Massimo D'Antona*, tomo 4 (2004), s. 3586, przedstawia założenie, że prawo do corocznego płatnego urlopu, tak jak jest ono ujęte w art. 40 ust. 2 hiszpańskiej konstytucji, jest wynikiem wszystkich międzynarodowych instrumentów ochrony praw podstawowych. Jest on zdania, że instrumenty te w sumie przyczyniły się do powstania uniwersalnej albo szczególnie europejskiej świadomości istnienia tego podstawowego prawa socjalnego.

23 — Według prawa wspólnotowego do państw członkowskich w pierwszej kolejności należy regulacja w dziedzinie warunków pracy. Wiele tekstów konstytucji zawiera gwarancje w odniesieniu do warunków pracy, które obejmują prawo pracowników do odpoczynku. Artykuł 11 ust. 5 konstytucji Luksemburga oraz art. 40 ust. 2 konstytucji Hiszpanii ustanawiają zatem obowiązek stworzenia przez państwo zdrowych warunków pracy oraz zapewnienia odpoczynku pracownikom lub podjęcia wysiłków w tym kierunku [zob. S. González Ortega, El disfrute efectivo de la vacaciones anuales retribuidas: una cuestión de derecho y de libertad personal, de seguridad en el trabajo y de igualdad, *Revista española de derecho europeo*, nr 11 (2004), s. 423 i nast.]. Znacznie bardziej szczegółowa, bardziej odpowiadająca sformułowaniom art. 31 karty regulacja znajduje się w art. 36 konstytucji Włoch, który przewiduje m.in. prawo do jednego wolnego dnia w tygodniu oraz corocznego płatnego urlopu. Konstytucja Portugalii wydaje się jednym z pierwowzorów regulacji karty, ponieważ jej art. 59 ust. 1 lit. d) ustanawia prawo do odpoczynku i czasu wolnego, maksymalnego dziennego wymiaru czasu pracy, tygodniowej przerwy na odpoczynek, a także regularnego płatnego urlopu (zob. J.C. Vieira de Andrade, La protection des droits sociaux fondamentaux dans l'ordre juridique du Portugal, w: *La protection des droits sociaux fondamentaux dans les États membres de l'Union européenne — Étude de droit comparé*, Ateny–Bruxelles–Baden-Baden 2000, s. 677). W większości starych państw członkowskich Unii Europejskiej prawo do minimalnego corocznego płatnego urlopu opiera się na regulacjach w ustawach zwykłych, które odzwierciedlają odpowiednie wymogi prawa wtórnego wyrażonego w dyrektywach w zakresie, w jakim dotyczą one dziedzin, w których prawo wspólnotowe znajduje zastosowanie. Natomiast nowe państwa członkowskie, poza Cyprem, wykazują bardziej szczegółową kodyfikację tego prawa. Dotyczy to choćby art. 36 lit. f) słowackiej, art. 66 ust. 1 polskiej, art. 70/B ust. 4 węgierskiej, art. 107 łotewskiej oraz art. 49 ust. 1 litewskiej konstytucji, które gwarantują minimalny coroczny płatny urlop. Warunki pracy w ogóle poruszone są w konstytucji Słowenii (art. 66), Republiki Czeskiej (art. 28) oraz Estonii (art. 29 ust. 4) (zob. E. Riedel, op.cit., art. 31, pkt 3, 4).

aby w sporze prawnym o charakter i zakres prawa podstawowego, jak to w niniejszej sprawie, oprzeć się przy wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88 na podstawowej koncepcji art. 31 ust. 2 karty [24].

3. Prawo do minimalnego corocznego płatnego urlopu w prawie wspólnotowym

a) Kompetencje państw członkowskich w zakresie transpozycji

41. Trybunał określił zakres prawa do corocznego płatnego urlopu oraz stwierdził, że „[u]prawnienie do corocznego płatnego urlopu każdego pracownika należy postrzegać jako szczególnie ważną zasadę wspólnotowego prawa socjalnego, od którego nie może być odstępstw i którego implementacja przez właściwe władze krajowe może być dokonana tylko w granicach wyraźnie określonych przez samą dyrektywę [93/104]" [25]. Postanowienia art. 7 dyrektywy 2003/88 ujęte są jako zasada przewidująca, że pracownik musi być uprawniony do rzeczywistego odpoczynku, aby zapewniona była skuteczna ochrona jego bezpieczeństwa i zdrowia [26].

42. Dla osiągnięcia celów dyrektywy należy, jak tego dokonano w orzecznictwie, założyć szeroki zakres ratione temporis art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, a tym samym kolejne rozważania będą dotyczyć urlopu wykorzystywanego nie tylko w bieżącym roku, lecz także w późniejszym czasie. Trybunał stwierdził w tym względzie mianowicie, że prawdą jest, iż pozytywne oddziaływanie tego urlopu na bezpieczeństwo i zdrowie pracownika wywiera w pełni skutek, gdy jest on wykorzystany w roku, w którym jest on przewidziany, tj. w trwającym właśnie roku. Jednakże w tym względzie czas wypoczynku nie traci swego znaczenia, gdy jest wykorzystany w trakcie roku następnego. Urlop wykorzystany w trakcie roku następnego wchodzi w tym wypadku także w zakres zastosowania tej dyrektywy, ponieważ także wtedy może on przyczynić się do bezpieczeństwa i zdrowia pracownika [27].

24 — Zdaniem S. Smismansa, The Open Method of Coordination and Fundamental Social Rights, w: *Social Rights in Europe*, wyd. G. de Búrca, B. de Witte, Oxford 2005, s. 229, w postępowaniu przed Trybunałem pojawią się z konieczności pytania o stosunek art. 7 dyrektywy 2003/88 i praw podstawowych, w szczególności art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej. Według S. Krebber, *Kommentar zu EU-Vertrag und EG-Vertrag*, wyd. C. Calliess, M. Ruffert, 1. Auflage, Neuwied 1999, art. 136 WE, pkt 35, s. 1365, Europejska karta społeczna oraz karta wspólnotowa stanowią ważną pomoc przy wykładni znaczenia pojęć prawa pracy na płaszczyźnie wspólnotowej. L. Stärker, *Kommentar zur EU-Arbeitszeit-Richtlinie*, Wien 2006, s. 81, przypisuje art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych wręcz otwarcie charakter normatywny, ponieważ postanowienie to przewiduje prawo do corocznego płatnego urlopu. Zdaniem G. Benedetti, La rilevanza giuridica della Carta Europea innanzi alla Corte di Giustizia: il problema delle ferie annuali retribuite, *Carta Europea e diritti dei privati*, 2000, s. 128, 129, w sporze prawnym dotyczącym zakresu prawa do corocznego płatnego urlopu, Karta praw podstawowych, mimo braku mocy prawnej, nie może być ignorowana, ponieważ zawiera ona postanowienia odzwierciedlające wspólną tradycję konstytucyjną państw członkowskich. Pełni ona zatem funkcję punktu odniesienia lub pomocy interpretacyjnej przy wykładni prawa wspólnotowego.

25 — Wyrok z dnia 6 kwietnia 2006 r. w sprawie C-124/05 Federatie Nederlandse Vakbeweging, Zb.Orz. s. I-3423, pkt 28, ww. w przypisie 7 wyrok w sprawie Dellas i in., pkt 49, wyrok z dnia 18 marca 2004 r. w sprawie C-342/01 Merino Gómez, Rec. s. I-2605, pkt 29, ww. w przypisie 7 wyrok w sprawie BECTU, pkt 43.

26 — Wyżej wymieniony w przypisie 7 wyrok w sprawie BECTU, pkt 44.

27 — Wyżej wymieniony w przypisie 25 wyrok w sprawie Federatie Nederlandse Vakbeweging pkt 30, 31.

43. Zgodnie z orzecznictwem państwom członkowskim przy wdrażaniu tego prawa przypada istotna rola, ponieważ przy dokonywaniu transpozycji art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 zobowiązane są one do przyjęcia koniecznych środków implementujących [28]. Dotyczy to między innymi ustanowienia warunków wykonania i transpozycji prawa do corocznego płatnego urlopu, przy czym państwa członkowskie posiadają swobodę określenia konkretnych okoliczności, w jakich pracownik może skorzystać z tego prawa, które przysługuje mu za wszystkie przepracowane okresy [29].

44. Zawarte w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 odesłanie do krajowych przepisów służy przede wszystkim umożliwieniu państwom członkowskim ustanowienia ram prawnych regulujących organizacyjne i proceduralne aspekty wykorzystania urlopu, jak na przykład planowanie okresów urlopu, ewentualny obowiązek pracowników wcześniejszego powiadomienia pracodawcy o zamierzonym czasie urlopu, wymóg świadczenia pracy w minimalnym okresie przed skorzystaniem z urlopu, kryteria częściowego rozliczania roszczenia o coroczny urlop w przypadku okresu zatrudnienia krótszego niż rok itd. [30]. Chodzi jednak zawsze o przepisy ustalające warunki uzyskania i przyznawania prawa do urlopu, które jako takie dopuszczone są przez dyrektywę 2003/88.

45. Z zasady lojalności wspólnotowej, o której mowa w art. 10 WE, można wywnioskować a contrario obowiązek państw członkowskich powstrzymania się, przy transpozycji art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 do prawa krajowego, od podejmowania wszelkich działań, które mogłyby zagrozić temu celowi [31]. Dotyczy to w szczególności przyjęcia środków, które mogłyby zagrozić samemu istnieniu prawa do minimalnego corocznego płatnego urlopu [32]. Trybunał w wyroku w sprawie BECTU [33] słusznie orzekł, że uregulowanie ustanowione przez państwo członkowskie, przewidujące taki warunek przyznania prawa do corocznego płatnego urlopu, który mógłby uniemożliwiać niektórym pracownikom korzystanie z takiego uprawnienia, jest niezgodne z prawem wspólnotowym, ponieważ regulacja ta nie tylko pozbawia treści prawo indywidualne wyraźnie przyznane przez dyrektywę 93/104, ale także stoi w sprzeczności z celem tej dyrektywy.

46. Moim zdaniem Trybunał w wymienionym wyroku słusznie zastosował zasadę skuteczności prawa wspólnotowego i uznał przy tym, że państwo członkowskie mogące decydować o powstaniu uprawnienia, może je

28 — Wyrok z dnia 16 marca 2006 r. w sprawach połączonych C-131/04 i C-257/04 Robinson-Steele, Zb.Orz. s. I-2531, pkt 57.

29 — Wyżej wymieniony w przypisie 7 wyrok w sprawie BECTU, pkt 53.

30 — Zobacz uwagi Komisji w sprawie BECTU, które rzecznik generalny A. Tizzano przytoczył w swojej ww. w przypisie 9 opinii w tej sprawie, pkt 34.

31 — Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem z art. 10 WE wynika leżący po stronie państw członkowskich obowiązek takiej transpozycji dyrektywy, aby zagwarantowane było rzeczywiście jej pełne zastosowanie (wyroki: z dnia 11 lipca 2002 r. w sprawie C-62/00 Marks & Spencer, Rec. s. I-6325, pkt 24–26, z dnia 16 listopada 2000 r. w sprawie C-214/98 Komisja przeciwko Grecji, Rec. s. I-9601, pkt 49, z dnia 9 września 1999 r. w sprawie C-217/97 Komisja przeciwko Niemcom, Rec. s. I-5087, pkt 31). Krajowy prawodawca winien zatem w taki sposób znowelizować, uchylić lub uzupełnić prawo krajowe, aby zapewnić pełną skuteczność obowiązkom wypływającym z prawa wspólnotowego (zob. wyrok z dnia 8 lutego 1973 r. w sprawie 30/72 Komisja przeciwko Włochom, Rec. s. 161, pkt 11; W. Kahl, *Kommentar zu EU-Vertrag und EG-Vertrag*, wyd. C. Calliess, M. Ruffert, 1. Auflage, Neuwied 1999, art. 10 WE, pkt 19, s. 374).

32 — W tym duchu A.L. Bogg, The right to paid annual leave in the Court of Justice: the eclipse of functionalism, *European Law Review*, volume 31 (2006), nr 6, s. 897, według którego krajowa regulacja nie może posunąć się do wyeliminowania istnienia prawa do minimalnego corocznego płatnego urlopu.

33 — Wyżej wymieniony w przypisie 7 wyrok w sprawie BECTU, pkt 48.

także podważać lub wręcz unicestwić poprzez uzależnienie skorzystania z niego od trudnych do spełnienia warunków. Jestem zdania, że uprawnienie to w taki sam sposób może być podważone, jeśli państwo członkowskie może ustanowić warunki utraty takiego prawa w zakresie, w jakim w obu przypadkach chodzi o samo istnienie tego prawa.

47. To samo niebezpieczeństwo w zakresie wdrożenia prawa do corocznego płatnego urlopu występuje wtedy, kiedy państwu członkowskiemu przyznana zostaje kompetencja ustalania okoliczności, w jakich pracownik po upływie określonego terminu traci to uprawnienie. Przy tym chodzi już nie o decyzję co do sposobu wdrożenia corocznego płatnego urlopu [34], czyli skuteczną transpozycję tego prawa, ale o definicję zakresu normy prawa wspólnotowego, mianowicie art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88.

48. Wykładnia tego przepisu, zgodnie z którą pracownicy tracą prawo do corocznego urlopu po upływie określonego terminu, nawet jeśli wskutek niezdolności do pracy spowodowanej chorobą nie mogli go wykorzystać, sprowadza się mianowicie do wykluczenia niektórych pracowników z tego uprawnienia poprzez ograniczenie zakresu podmiotowego ochrony [35].

49. W wyniku harmonizacji tej dziedziny socjalnego prawa ochrony pracy, następującej zgodnie z art. 137 ust. 2 lit. b) WE, będącym podstawą prawną dyrektywy 2003/88, kompetencja określenia zakresu tego prawa przysługuje jednak Wspólnocie [36]. Gdyby przysługiwała ona państwom członkowskim, praktycznie niemożliwe byłoby zagwarantowanie w całej Wspólnocie porównywalnego poziomu ochrony, a co za tym idzie celu harmonizacji. Z tego powodu nie można uwzględnić argumentu rządu niemieckiego, że utrata prawa do urlopu zalicza się do sposobów przyznawania urlopu i podlega kompetencji regulacyjnej państw członkowskich.

b) Poziom ochrony zagwarantowany prawem wspólnotowym

50. Ponadto uważam, że ważne jest, by przypomnieć, że swoboda państw członkowskich przy ustanawianiu krajowych przepisów

34 — W ww. w przypisie 7 wyroku w sprawie BECTU, pkt 61, Trybunał stwierdził, że dyrektywa 93/104 nie powstrzymuje państw członkowskich od „ustalenia sposobu wykonania prawa do corocznego urlopu w poszczególnych przypadkach, tak że regulują one na przykład sposób, w jaki pracownicy mogą wziąć urlop, który przysługuje im w pierwszych tygodniach ich zatrudnienia".

35 — Tego właśnie państwom członkowskim nie wolno zrobić (zob. ww. w przypisie 7 wyrok w sprawie BECTU, pkt 52). Zgodnie z tym wyrokiem państwa członkowskie nie mogą jednostronnie ograniczać przyznanego wszystkim pracownikom prawa do corocznego płatnego urlopu poprzez ustanowienie warunków uzyskania takiego prawa, które w rezultacie odbierają możliwość korzystania z tego uprawnienia innym pracownikom.

36 — Artykuł 137 WE jest najważniejszą podstawą prawną do wydawania dyrektyw w obszarze polityki społecznej. Przewiduje on pewien cel harmonizacji, co wynika z odesłania zawartego w ust. 2 do ust. 1. Zgodnie z nim harmonizacja ma rozwijać wspierającą i uzupełniającą funkcję działalności Wspólnoty w dziedzinach wymienionych w ust. 1 lit. a)–i). Należą do nich, zgodnie z ust. 1 lit. a), ochrona zdrowia i bezpieczeństwo pracowników. Wcześniej podstawą był art. 118 traktatu WE, który również stanowił przede wszystkim narzędzie polityki społecznej i tym samym różnił się od innych norm kompetencyjnych w art. 100a traktatu WE (art. 94 WE) swoim celem w zakresie wspólnego rynku (zob. S. Krebber, op.cit., art. 137 WE, pkt 18, s. 1373).

implementujących ograniczona jest tym, że art. 137 ust. 2 lit. b) WE ma na celu zagwarantowanie, poprzez ustalenie minimalnych wymagań, określonego poziomu ochrony, poniżej którego państwa członkowskie nie mogą zejść. Jak Trybunał orzekł w wyroku w sprawie Zjednoczone Królestwo przeciwko Radzie [37] w odniesieniu do pojęcia „minimalne wymagania" w rozumieniu wcześniejszej podstawy prawnej w art. 118a traktatu WE, przepis ten nie ogranicza działań Wspólnoty do najmniejszego wspólnego mianownika, mianowicie do najniższego poziomu ochrony ustanowionego w państwach członkowskich. Należy raczej pojęcie to rozumieć w ten sposób, że państwa członkowskie mogą ustalić wyższy poziom ochrony niż ten, który wynika z prawa wspólnotowego.

51. Wykładnia ta potwierdzona jest brzmieniem art. 136 WE, który określa „poprawę warunków życia i pracy" jako cel polityki społecznej. Cel ten winien wyraźnie zostać osiągnięty poprzez ich wyrównanie „z jednoczesnym zachowaniem postępu" [38]. Dla osiągnięcia tego celu prawa pierwotnego art. 15 dyrektywy 2003/88 zezwala państwom członkowskim na stosowanie lub wprowadzanie bardziej korzystnych przepisów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników. Podobnie art. 23 dyrektywy 2003/88 w odniesieniu do poziomu ochrony pracowników stanowi, że bez uszczerbku dla prawa państw członkowskich do tworzenia przepisów w odniesieniu do czasu pracy, tak długo jak minimalne wymagania przewidziane w dyrektywie są spełnione, wprowadzenie w życie dyrektywy nie stanowi odpowiedniej podstawy do zmniejszania ogólnego poziomu ochrony przyznanej pracownikom [39].

52. Na podstawie dyrektywy 2003/88 można określić minimalny poziom ochrony, jaki wspólnotowy prawodawca ustanowił w odniesieniu do prawa do urlopu. Należy w tym względzie stwierdzić, że art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 nie zawiera żadnego ograniczenia w zakresie prawa do urlopu. Dyrektywa nie przewiduje żadnego warunku odnośnie do zwrócenia się o urlop i jego rzeczywistego wykorzystania w danym czasie, tj. do końca roku urlopowego lub okresu rozliczeniowego, ani odnośnie do utraty tego uprawnienia. Artykuł 7 ust. 1 nie należy również do przepisów, od których art. 17 dyrektywy 2003/88 wyraźnie przewiduje odstępstwa [40].

37 — Wyrok z dnia 12 listopada 1996 r. w sprawie C-84/94 Zjednoczone Królestwo przeciwko Radzie, Rec. s. I-5755, pkt 56.

38 — W. Balze, op.cit., pkt 38. Wydanie uzupełniające 1998, pkt 3.

39 — Wyżej wymieniony w przypisie 37 wyrok w sprawie Zjednoczone Królestwo przeciwko Radzie, pkt 42. W. Balze, Arbeitszeit, Urlaub und Teilzeitarbeit, *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht,* 79. Ergänzungslieferung (październik 2002), B 3100, pkt 6, s. 9, rozumie regulacje dyrektywy w sprawie czasu pracy jako minimalne wymagania, zgodnie z art. 137 WE, tak że państwa członkowskie mogą przyjąć lub utrzymać surowsze regulacje w sprawie czasu pracy. Skądinąd zgodnie z art. 14 dyrektywy 2003/88 szczególne przepisy wspólnotowe mają pierwszeństwo przed przepisami dyrektywy, niezależnie od tego, czy poziom ochrony przyznany przez nie pozostaje poniżej poziomu ochrony gwarantowanego dyrektywą w sprawie czasu pracy.

40 — Zobacz ww. w przypisie 28 wyrok w sprawie Robinson-Steele, pkt 62, ww. w przypisie 7 wyrok w sprawie BECTU, pkt 41. W tym duchu także W. Balze, Die Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung, *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*, nr 7 (1994), s. 207, który nie widzi możliwości odstępstw merytorycznych od tej regulacji.

53. Tym samym świadomym zamiarem prawodawcy wspólnotowego jest wyższy minimalny poziom ochrony niż poziom gwarantowany konwencją MOP nr 132 [41]. Podczas gdy art. 9 konwencji MOP nr 132 przewiduje ograniczenie czasowe w ten sposób, że urlop powinien być przyznany i wykorzystany w ciągu jednego roku lub osiemnastu miesięcy od końca roku, za który przysługuje prawo do urlopu [42], to analogicznej regulacji brak w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88. Można zatem wysnuć wniosek, że ochrona, którą ma zagwarantować prawo wspólnotowe pracownikom, jest szersza niż ochrona przewidziana w normach prawnych międzynarodowego prawa pracy [43].

54. Wykładnia art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, zgodnie z którą prawo do corocznego płatnego urlopu wygasa po upływie określonego terminu, jeśli pracownik nie skorzystał z niego w odpowiednim czasie, ani nie jest zgodna z celem prawodawcy wspólnotowego, polegającym na zagwarantowaniu wyższego poziomu ochrony niż poziom określony w konwencji MOP nr 132, ani nie znajduje podstawy w brzmieniu tego przepisu.

c) Związek prawa do urlopu ze zdolnością do pracy

i) Analogiczne zastosowanie zasad rozwiniętych przez orzecznictwo

55. Przeciwnie do tego, co podnoszą rządy Zjednoczonego Królestwa i niderlandzki, nic

41 — W tym kontekście należy przypomnieć, że zgodnie z motywem 6 dyrektywy 2003/88 należy wziąć pod uwagę zasady Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące organizacji czasu pracy. Wskazuje na to także rzecznik generalna J. Kokott w przypisie 8 swojej opinii z 12 stycznia 2006 r. w ww. w przypisie 25 sprawie Federatie Nederlandse Vakbeweging. Wykładnia dyrektywy 2003/88 z uwzględnieniem istotnych zasad konwencji MOP nr 132 wydaje mi się kluczowa, wziąwszy pod uwagę fakt, że prawo MOP ustanowiło miarodajne międzynarodowe standardy w dziedzinie prawa pracy. Ogólnie istnieje wysoki poziom zbieżności pomiędzy tymi dwoma instrumentami prawnymi. Skądinąd w bliższej perspektywie nie można nie zauważyć, że niektóre normy dyrektywy 2003/88 wychodzą poza to, co przewiduje konwencja MOP nr 132. Z tego powodu można słusznie uznać, że dyrektywa 2003/88 stanowi właściwe Wspólnocie poszerzenie tej konwencji (zob. J. Murray, *Transnational Labour Regulation: The ILO and EC Compared*, Den Haag 2001, s. 185).

42 — Artykuł 9 konwencji MOP nr 132 jest przepisem szczególnym w zakresie prawa do urlopu, który odnosi się do przewidzianej w art. 8 możliwości podziału corocznego płatnego urlopu. Ten podział corocznego urlopu może zostać dopuszczony przez odpowiednie władze, jednak pracownik ma prawo do co najmniej dwu nieprzerwanych tygodni urlopu, chyba że pracownik i pracodawca uzgodnili inaczej. Artykuł 9 stanowi, że ta nieprzerwana część powinna być udzielona i wykorzystana nie później niż w ciągu roku, a pozostała część corocznego płatnego urlopu nie później niż w ciągu 18 miesięcy od końca roku, za który przysługuje prawo do urlopu. Odroczenie na późniejszy termin części, która przekracza przypisane minimum, poza ten okres jest dopuszczalne za zgodą pracownika. Ustalenie terminu winno nastąpić po wysłuchaniu związków zawodowych na poziomie krajowym (zob. w tym względzie S. Böhmert, *Das Recht der ILO und sein Einfluss auf das deutsche Arbeitsrecht im Zeichen der europäischen Integration*, Baden-Baden 2002, s. 128).

43 — Z uregulowania terminów określonych w art. 9 konwencji MOP nr 132 nie wynika także nic, co mogłoby wskazywać na jakąkolwiek utratę prawa pracownika, ponieważ ta regulacja nie przewiduje sama żadnych skutków prawnych w przypadku, w którym urlop nie zostaje przyznany lub wykorzystany przed upływem tego terminu. Z art. 12 tej samej konwencji wynika raczej wyraźnie, że pracownik nie może rozporządzać prawem do minimalnego corocznego płatnego urlopu, to znaczy, że każde porozumienie co do niewykorzystania takiego prawa albo zrzeczenia się go, w zależności od warunków krajowych, jest nieważne lub zakazane. I. García Perrote Escartín, op.cit., s. 3602, jest również zdania, że regulacja, według której uprawnienie do minimalnego corocznego płatnego urlopu wygasa po upływie określonego terminu, nie posiada podstawy prawnej ani w konwencji MOP nr 132, ani w dyrektywie 2003/88. Z art. 12 konwencji MOP nr 132 wynika raczej, że nie można zrzec się tego prawa.

nie stoi za tym, że art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 wiąże prawo do minimalnego corocznego płatnego urlopu ze zdolnością do pracy w roku urlopowym albo w okresie rozliczeniowym. Można by argumentować, że pracownik, który był nieobecny z powodu choroby i nie pracował, nie potrzebuje żadnego okresu odpoczynku. Jak jednak Komisja słusznie zauważa, podejście to jest niezgodne z tezami przyjętymi przez Trybunał w wyrokach w sprawie Merino Gómez [44] oraz w sprawie FNV [45].

56. W sprawie Merino Gómez Trybunał rozpatrywał kwestię relacji urlopu corocznego do urlopu macierzyńskiego w prawie wspólnotowym. Konkretnie chodziło o to, czy na podstawie art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, art. 11 ust. 2 lit. a) dyrektywy 92/85/EWG [46] i art. 5 ust. 1 dyrektywy 76/207/EWG [47] pracownica może skorzystać z corocznego urlopu w innym niż ustalony okresie, który nie koliduje z jej urlopem macierzyńskim w przypadkach, w których układ zbiorowy zawarty pomiędzy przedsiębiorstwem a przedstawicielami pracowników ustala okresy urlopu dla całej załogi i okresy te zbiegają się z jej urlopem macierzyńskim. Trybunał orzekł w tym względzie, że cel prawa do corocznego urlopu jest inny niż cel prawa do urlopu macierzyńskiego. Ten ostatni służy z jednej strony ochronie stanu fizycznego kobiety podczas i po ciąży, a z drugiej strony ochronie szczególnej relacji pomiędzy matką i jej dzieckiem podczas okresu, który następuje po ciąży i porodzie [48]. Trybunał orzekł w związku z tym, że pracownica musi mieć możliwość wykorzystania corocznego urlopu w innym czasie niż w okresie urlopu macierzyńskiego [49].

57. Trybunał potwierdził tę zasadę w wyroku w sprawie FNV oraz dodał, że w sytuacji nagromadzenia na koniec roku wymiarów kilku urlopów gwarantowanych przez prawo wspólnotowe przeniesienie urlopu corocznego lub jego części na rok następny może okazać się nieuniknione [50], ponieważ urlop gwarantowany przez prawo wspólnotowe nie może wpływać na prawo do skorzystania z innego urlopu gwarantowanego przez to prawo [51].

44 — Wyżej wymieniony w przypisie 25 wyrok w sprawie Merino Gómez.

45 — Wyżej wymieniony w przypisie 25 wyrok w sprawie Federatie Nederlandse Vakbeweging.

46 — Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (Dz.U. L 348, s. 1).

47 — Dyrektywa Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.U. L 39, s. 40).

48 — Wyżej wymieniony w przypisie 25 wyrok w sprawie Merino Gómez, pkt 31, wyroki: z dnia 27 października 1998 r. w sprawie C-411/96 Boyle i in., Rec. s. I-6401, pkt 41, z dnia 30 kwietnia 1998 r. w sprawie C-136/95 Thibaut, Rec. s. I-2011, pkt 25, z dnia 14 lipca 1994 r. w sprawie C-32/93 Webb, Rec. s. I-3567, pkt 20, z dnia 5 maja 1994 r. w sprawie C-421/92 Habermann-Beltermann, Rec. s. I-1657, pkt 21, z dnia 12 lipca 1984 r. w sprawie 184/83 Hofmann, Rec. s. 3047, pkt 25.

49 — Wyżej wymieniony w przypisie 25 wyrok w sprawie Merino Gómez, pkt 38.

50 — Wyżej wymieniony w przypisie 25 wyrok w sprawie Federatie Nederlandse Vakbeweging, pkt 24 oraz wyrok z dnia 14 kwietnia 2005 r. w sprawie C-519/03 Komisja przeciwko Luksemburgowi, Zb.Orz. s. I-3067, pkt 33.

51 — Wyżej wymieniony w przypisie 25 wyrok w sprawie Federatie Nederlandse Vakbeweging, pkt 24, ww. w przypisie 50 wyrok w sprawie Komisja przeciwko Luksemburgowi, pkt 33, ww. w przypisie 25 wyrok w sprawie Merino Gómez, pkt 41.

58. Jakkolwiek ciąża oczywiście nie może być utożsamiana ze stanem chorobowym, to jednak można wskazać wiele powodów przemawiających za odpowiednim zastosowaniem tego orzecznictwa do relacji pomiędzy urlopem corocznym a zwolnieniem chorobowym. Podobnie jak urlop macierzyński zwolnienie chorobowe ma na celu utrzymanie fizycznej i psychicznej integralności pracownika w taki sposób, że zostaje mu przyznana — poprzez zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy oraz zagwarantowanie odpoczynku — możliwość fizycznej rekonwalescencji i późniejszego powrotu na miejsce pracy. Inaczej niż coroczny urlop służący uspokojeniu, odpoczynkowi i nabraniu dystansu, zwolnienie chorobowe ma na celu jedynie wyzdrowienie i rekonwalescencję, tj. przezwyciężenie stanu patologicznego, którego przyczyny leżą poza sferą wpływu danego pracownika [52].

59. W tej kwestii należy dodać, przychylając się do stanowiska rządu włoskiego, że zważywszy na zasady rozwinięte przez Trybunał, nie jest możliwy wniosek, że roszczenie skarżącego w postępowaniu przed sądem krajowym o faktyczne przyznanie urlopu wygasa bez podania w wątpliwość różnych celów urlopu wypoczynkowego i zwolnienia chorobowego. Zgodnie z myślą przewodnią wymienionego wyżej orzecznictwa przyznanie zwolnienia chorobowego kosztem corocznego płatnego urlopu winno być zakazane, ponieważ w przeciwnym wypadku mogłoby dojść do pozbawienia treści tego prawa podstawowego.

ii) Naruszenie ducha i celu art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88

— Ryzyko wykładni niezgodnej z celem

60. Poza wyżej wyrażonymi wątpliwościami co do takiej wykładni art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, która dopuszcza możliwość przyznania pracownikowi corocznego urlopu podczas zwolnienia chorobowego, można dalej argumentować, że taka wykładnia byłaby niezgodna z celem dyrektywy 2003/88 polegającym na zagwarantowaniu poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracownika.

61. Duch i cel wynikającego z prawa pracy zakazu akumulacji niewykorzystanych dni urlopu, jaki przewidywały do tej pory niektóre krajowe porządki prawne, między innymi niemiecki, wydają się polegać na zapewnieniu faktycznego wykorzystania urlopu w ramach bieżącego roku, tak że na samego pracownika

52 — S. González Ortega, op.cit., s. 432, stwierdza, że pierwsza faza urlopu macierzyńskiego służy fizycznemu odpoczynkowi lub biologicznej ochronie matki po rozwiązaniu. Ma zatem inny cel niż dalsze fazy tego urlopu, które mają na celu opiekę nad dzieckiem oraz wzmocnienie relacji pomiędzy matką a dzieckiem. Autor przytacza porównania pomiędzy tą pierwszą fazą urlopu macierzyńskiego a zwolnieniem chorobowym i opowiada się za odpowiednim zastosowaniem orzecznictwa dotyczącego relacji między urlopem macierzyńskim i corocznym urlopem do relacji między zwolnieniem chorobowym i corocznym urlopem.

została nałożona odpowiedzialność za wykorzystanie prawa do urlopu w danym przypadku. W ramach tego podejścia wydaje się oczywiście naturalne, aby obarczyć pracownika konsekwencjami jego bierności albo spóźnionego wniosku o urlop poprzez utratę tego prawa [53].

62. Jednakże należy zauważyć, że oryginalny cel ochrony społecznej pracownika, który leży u podstaw tej regulacji oraz, jako taki, jest identyczny z celem dyrektywy 2003/88, zostaje przekształcony w swoje przeciwieństwo, jeśli pracownik nie może skorzystać ze swojego corocznego urlopu z powodów, za które nie jest odpowiedzialny. Do okoliczności, za które pracownik nie jest odpowiedzialny, należy z jednej strony rozmyślne niespełnienie obowiązku przez pracodawcę, które przez taką regulację zostaje dodatkowo nagrodzone. Należą do nich jednak także leżące poza sferą wpływu zainteresowanego okoliczności siły wyższej, takie jak choroba.

63. W obu przypadkach poprzez utratę uprawnienia do urlopu zamierzony cel nie tylko nie zostaje osiągnięty, ale utrata taka oznacza również dla pracownika obiektywnie nieuzasadnioną sankcję. Taki skutek prawny jest oczywiście niezgodny z duchem i celem dyrektywy 2003/88. W związku z tym art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 nie może być interpretowany w taki sposób, że niezdolność do pracy wywołana chorobą pracownika prowadzi do utraty zagwarantowanego przez prawa podstawowe prawa do minimalnego corocznego urlopu.

53 — R. Glaser, H. Lüders, § 7 BUrlG auf dem Prüfstand des EuGH — Anmerkungen zum Vorlagebeschluss des LAG Düsseldorf, *Betriebs-Berater*, 61. Jahrg. (2006), Heft 49, s. 2692, prezentują pogląd, że zagrożenie utraty uprawnienia do urlopu zapewni właśnie rzeczywiste wykorzystanie urlopu we właściwym czasie. I. García Perrote Escartín, op.cit., s. 3593, 3600, wskazuje, że ten zakaz kumulacji ma umożliwić pracownikowi doprowadzenie do faktycznego wykorzystania corocznego urlopu. Według tej koncepcji na pracowniku spoczywa „ciężar" konsekwentnego domagania się swojego prawa do urlopu. Autor zauważa jednak, że zakaz ten niesie ze sobą niemało wad. Może on bowiem powodować znany ekspertom prawa pracy „efekt bumerangu", jako że jest całkiem możliwe, że pracownik swoje prawo do urlopu straci całkowicie, co będzie zachęcało pracodawcę do ewentualnego naruszenia prawa. Autor jest zdania, że taka regulacja usprawiedliwia naruszenia prawa i stwarza okazje do bezpodstawnego wzbogacenia pracodawcy. Pracodawca może bowiem przyglądać się, jak pracownik traci swoje uprawnienie do corocznego urlopu, i nie jest przy tym zobowiązany do finansowego odszkodowania. Skutkuje to tym, że nie ten jest karany, kto odpowiada za naruszenie prawa (pracodawca), ale ten, kto nie jest w stanie swojego prawa wyegzekwować (pracownik).

— Wykładnia nakierowana na interesy stron stosunku pracy

64. Przeciwnie do twierdzeń pozwanego w postępowaniu przed sądem krajowym wykładnia art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88

uwzględniająca interesy pracodawcy i jednocześnie w mniejszym stopniu niż sporna niemiecka regulacja ograniczająca prawo podstawowe do minimalnego corocznego urlopu jest całkowicie możliwa. Jak słusznie zauważyła Komisja, wydaje się uzasadnione, by państwo członkowskie ustanawiało — w interesie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników — warunki, mające na celu zapewnienie, że uprawnienie do urlopu może być przeniesione tylko wtedy, gdy jest to konieczne. Możliwe byłoby również stworzenie zachęt dla pracownika, aby skłonić go do wykorzystania swojego corocznego urlopu w ramach rozsądnego okresu w następnym roku.

65. Konkretne wdrożenie tych środków na płaszczyźnie przedsiębiorstwa należy do pracodawcy, który na mocy swojej ogólnej kompetencji organizacyjnej i koordynacyjnej [54] jest w stanie pogodzić, o ile to możliwe, prawo pracownika do urlopu z ewentualnymi potrzebami zakładu.

iii) Porównanie z uregulowaniami konwencji MOP nr 132

66. Przeciwko powiązaniu prawa do urlopu ze zdolnością pracownika do pracy przemawia ponadto okoliczność, że zgodnie z jednoznacznym brzmieniem art. 5 ust. 4 konwencji MOP nr 132 „nieobecność w pracy z przyczyn niezależnych od woli zainteresowanej osoby zatrudnionej, takich jak choroba, wypadek lub urlop macierzyński, będzie wliczana do okresu pracy” [55]. Ponadto art. 6 ust. 2 tej samej konwencji przewiduje wyraźnie, że „okresy niezdolności do pracy, powstałe na skutek choroby lub wypadku, mogą nie być zaliczane do minimalnego corocznego urlopu płatnego”.

67. Tym samym przepisy te należy interpretować, zgodnie z ich celem, w taki sposób, że wcześniejsze zwolnienie chorobowe nie może negatywnie wpływać na prawo do minimalnego corocznego płatnego urlopu [56]. O ile prawdą jest, że państwa sygnatariusze, do

54 — Przepisy prawa wspólnotowego w zakresie technicznej i socjalnej ochrony pracowników biorą pod uwagę ogólne kompetencje organizacyjne i koordynacyjne pracodawcy poprzez nałożenie na niego na mocy art. 5 ust. 1 dyrektywy Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. L 183, s. 1) obowiązku, zgodnie z którym pracodawca ponosi odpowiedzialność w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy pracownikom w każdym aspekcie odnoszącym się do ich pracy. Zobacz wreszcie wyrok z dnia 14 czerwca 2007 r. w sprawie C-127/05 Komisja przeciwko Zjednoczonemu Królestwu, pkt 40 i 41, w którym Trybunał potwierdza obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikom bezpiecznego środowiska pracy.

55 — Zrównanie choroby i macierzyństwa w odniesieniu do skutków prawnych w art. 5 ust. 4 konwencji MOP nr 132 potwierdza ponadto prezentowane w pkt 60 stanowisko, że w obu przypadkach zakres ochrony pracownika jest podobny.

56 — W tym duchu także I. García Perrote Escartín, op.cit., s. 3584, 3595.

których zalicza się większość państw członkowskich Unii Europejskiej [57], powinny to zapewnić „w warunkach określonych przez właściwą władzę lub w trybie właściwym dla danego kraju", o tyle jednak kompetencje państw członkowskich tutaj również ograniczają się do wydania przepisów wykonawczych, a więc z prawnego punktu widzenia może istnieć zakaz nieuznawania każdej takiej nieobecności za czas pracy.

68. Uregulowania konwencji MOP nr 132 i dyrektywy 2003/88 są zatem zasadniczo identyczne w swej podstawowej treści [58]. Co za tym idzie, państwa członkowskie zobowiązane są do takiej wykładni tych norm oraz takiego ukształtowania porządków prawnych, aby nieobecność w pracy wskutek choroby nie wpływała negatywnie na prawo do minimalnego płatnego corocznego urlopu.

B — *W przedmiocie pytania drugiego*

69. Przedmiotem pytania drugiego jest zakres normatywny prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop, przewidzianego w art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88. Ekwiwalent pieniężny za urlop, a zatem odszkodowanie za niewykorzystany coroczny urlop, zastępuje udzielenie czasu wolnego od pracy wówczas, gdy urlop nie może już zostać przyznany w wyniku ustania stosunku pracy. Uprawnienie to stanowi jedyny wyjątek od zasadniczego zakazu wypłacania odszkodowania zawartego w dyrektywie, która w pozostałych przypadkach kategorycznie zakazuje stronom stosunku pracy zastępowania corocznego urlopu świadczeniem pieniężnym bez względu na to, czy urlop ma być wykorzystany w bieżącym roku, czy w okresie rozliczeniowym.

70. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału zakaz ten ma zagwarantować, by pracownik

57 — Wszystkie państwa członkowskie Unii Europejskiej są członkami MOP. Chociaż Unia Europejska nie jest członkiem, to jednak obie organizacje zobowiązały się, zgodnie z dotychczasową wymianą pism pomiędzy Komisją Europejską i Dyrektoriatem Generalnym MOP z dnia 14 maja 2001 r., do wspólnego działania na rzecz społecznego i naukowego postępu, poprawy warunków życia i pracy oraz promowania zatrudnienia (Dz.U. C 165, s. 23). Od pierwszego porozumienia MOP i Wspólnoty Europejskiej w 1958 r. obie organizacje stopniowo rozwijały swoją współpracę dla urzeczywistnienia tych celów. Na płaszczyźnie instytucjonalnej Komisja Europejska posiada status obserwatora. Bierze ona udział w koordynacji stanowisk państw członkowskich Wspólnoty Europejskiej w ramach MOP, aby zagwarantować zgodność pomiędzy regulacjami MOP a przepisami wspólnotowymi, a co za tym idzie, ułatwić ratyfikację regulacji MOP. Dotychczas konwencję MOP nr 132 ratyfikowały: Belgia (2 czerwca 2003 r.), Republika Czeska (23 sierpnia 1996 r.), Finlandia (15 stycznia 1990 r.), Niemcy (1 października 1975 r.), Węgry (19 sierpnia 1998 r.), Irlandia (20 czerwca 1974 r.), Włochy (28 lipca 1981 r.), Łotwa (10 czerwca 1994 r.), Luksemburg (1 października 1979 r.), Malta (9 czerwca 1988 r.), Portugalia (17 marca 1981 r.), Słowenia (29 maja 1992 r.), Hiszpania (30 czerwca 1972 r.), i Szwecja (7 czerwca 1978 r.). Inne państwa członkowskie, takie jak Bułgaria (29 grudnia 1949 r.), Dania (22 czerwca 1939 r.), Francja (23 sierpnia 1939 r.), Grecja (13 czerwca 1952 r.) oraz Słowacja (1 stycznia 1993 r.) są na razie jeszcze sygnatariuszami starej konwencji MOP nr 52. Ponadto należy pamiętać, że konwencje MOP wywołują nierzadko także faktyczny skutek, ponieważ ze względu na to, że służą za pewien model, także bez formalnej ratyfikacji mają wpływ na rozwój porządków prawnych wielu państw (zob. w tym względzie J.M. Verdier, L'apport des normes de l'OIT au droit français du travail, *Revue internationale du travail*, volume 132, 1993, nr 5–6, s. 474, 478; H. Kohl, Pas de paix possible sans une politique sociale internationale, *Regards sur l'avenir de la justice sociale — Mélanges à l'occasion du 75e anniversaire de l'OIT*, Genf 1994, s. 177).

58 — W ten sposób bezprzedmiotowe staje się pytanie, w jakim zakresie państwa członkowskie związane są rozbieżnymi obowiązkami wynikającymi z konwencji MOP nr 132 i z dyrektywy 2003/88. Zobacz w tym względzie wywody rzecznika generalnego G. Tesaura w jego opinii z dnia 24 stycznia 1991 r. w sprawie C-345/89 Stöckel, Rec. s. I-4047, pkt 11.

mógł rzeczywiście korzystać z prawa do odpoczynku w celu zapewnienia skutecznej ochrony jego bezpieczeństwa i zdrowia [59]. Ma to na celu zapobieganie nadużyciom w postaci „wykupu" uprawnienia do urlopu przez pracodawcę lub odstąpienie pracownika od tego prawa ze względów czysto finansowych [60].

71. Artykuł 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 podkreśla konieczność zachowania wynagrodzenia za pracę podczas okresu urlopu, czego celem jest stworzenie pracownikowi przebywającemu na urlopie sytuacji, która, jeśli chodzi o wynagrodzenie, jest porównywalna z sytuacją, w jakiej pracownik znajduje się w okresach pracy [61]. Innymi słowy, obowiązek wypłacania wynagrodzenia za urlop gwarantuje, że pracownik będzie w stanie z ekonomicznego punktu widzenia rzeczywiście wykorzystać swój coroczny urlop [62]. Ekwiwalent pieniężny za urlop nie ma na celu niczego innego. Zastępcza kompensata finansowa ma zasadniczo także zagwarantować pracownikowi okres płatnego wypoczynku po ustaniu stosunku pracy, zanim nawiąże on nowy stosunek pracy [63]. Utrata tej kompensaty skutkowałaby tym, że cel dyrektywy 2003/88, jakim jest odpoczynek pracownika, mógłby nie zostać osiągnięty.

72. Trybunał stwierdził w wyroku w sprawie Robinson-Steel [64], że dyrektywa 2003/88 traktuje prawo do corocznego urlopu oraz prawo do otrzymania wynagrodzenia z tego tytułu jako dwa aspekty jednego prawa. Moim zdaniem właśnie ta identyczność funkcji prawa do wynagrodzenia oraz prawa do ekwiwalentu pieniężnego za urlop przemawia za potraktowaniem tego ostatniego za nieodłączną część prawa do minimalnego corocznego płatnego urlopu.

73. W tym zakresie odpowiedź na pytanie drugie wynika już z odpowiedzi na pytanie pierwsze. Skoro bowiem automatyczna utrata uprawnienia do płatnego corocznego urlopu po upływie określonego terminu, jak już stwierdzono, stoi w sprzeczności z celem dyrektywy 2003/88, to to samo musi zatem dotyczyć uprawnienia do ekwiwalentu pieniężnego za urlop, związanego z prawem do urlopu jako uprawnienie wtórne.

74. Natomiast nie można przychylić się do argumentu pozwanego w postępowaniu przed sądem krajowym, zgodnie z którym perspektywa konieczności wypłacenia kompensaty za liczne dni niewykorzystanego urlopu, poten-

59 — Wyżej wymieniony w przypisie 7 wyrok w sprawie BECTU, pkt 44, ww. w przypisie 25 wyrok w sprawie Merino Gómez, pkt 30, ww. w przypisie 28 wyrok w sprawie Robinson-Steele, pkt 60.

60 — W ww. w przypisie 25 wyroku w sprawie Federatie Nederlandse Vakbeweging, pkt 32, Trybunał stwierdził, że możliwość odszkodowania finansowego za minimalny coroczny urlop stanowiłaby niezgodną z celami dyrektywy zachętę do odstąpienia od urlopu wypoczynkowego albo do nakłaniania pracownika do odstąpienia od niego. M. Fenski, Urlaubsrecht im Umbruch?, *Der Betrieb*, Heft 12 (2007), s. 688, a także K. Jacobsen, *Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht*, wyd. W. Moll, 1. Auflage 2005, § 25, pkt 102, wskazują na niedopuszczalną praktykę „wykupu" urlopu w trakcie trwania stosunku pracy.

61 — Wyżej wymieniony w przypisie 28 wyrok w sprawie Robinson-Steele, pkt 58.

62 — A.L. Bogg, op.cit., s. 899.

63 — W tym duchu także rzecznik generalny A. Tizzano w swojej ww. w przypisie 9 opinii w sprawie BECTU, pkt 38.

64 — Wyżej wymieniony w przypisie 28 wyrok w sprawie Robinson-Steele, pkt 58.

cjalnie nagromadzone w ciągu lat, w przypadku ustania stosunku pracy mogłaby skłonić pracodawcę do wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy z przewlekle chorym pracownikiem. Temu argumentowi można przeciwstawić się w ten sposób, że to właśnie brak obowiązku wypłaty przez pracodawcę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop może zachęcić go do rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy przed przyznaniem mu urlopu corocznego, ponieważ w innym razie byłby zobowiązany do poszanowania prawa pracownika do minimalnego corocznego płatnego urlopu, zgodnie z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88. Jeśli chce się zapobiec nadużyciu w postaci skorzystania z prawa do rozwiązania stosunku pracy celem obejścia tego prawa podstawowego zagwarantowanego prawem wspólnotowym, należy przyznać pracownikowi, w każdym przypadku przy ustaniu stosunku pracy, prawo do rekompensaty finansowej za przysługujący mu, a niewykorzystany urlop.

75. Także badanie prawnoporównawcze odpowiednich przepisów konwencji MOP nr 132 nie pozwala na wysnucie innego wniosku. Artykuł 11 konwencji ustanawia prawo pracownika do ekwiwalentu pieniężnego proporcjonalnego do okresu zatrudnienia, za który nie wykorzystał urlopu. Skoro także tutaj prawo do ekwiwalentu pieniężnego za urlop związane jest z prawem do minimalnego corocznego płatnego urlopu jako z uprawnieniem pierwotnym, należy odnieść się do art. 5 ust. 4 konwencji, zgodnie z którym nieobecność w pracy z przyczyn niezależnych od woli zainteresowanej osoby zatrudnionej, takich jak choroba, wypadek lub urlop macierzyński, będzie wliczana do okresu pracy [65]. Co za tym idzie, niezdolność do pracy wskutek choroby nie może mieć negatywnego wpływu na prawo do ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

76. Z tych względów art. 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że w przypadku ustania stosunku pracy pracownik w każdym wypadku ma roszczenie o świadczenie pieniężne w zamian za przysługujący mu, a niewykorzystany urlop.

C — *W przedmiocie pytania trzeciego*

77. Jak właśnie stwierdzono, tak z teleologicznej wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88 [66], jak i z koncepcji prawnej art. 5 ust. 4 konwencji MOP nr 132 [67] wynika, że okres choroby należy zrównać z okresem pracy, ponieważ chodzi o nieobecność z powodów niezależnych od woli pracownika, a zatem usprawiedliwioną.

78. W tym samym okresie powstają zatem wszystkie roszczenia pracownika, włącznie z roszczeniem o coroczny płatny urlop, który

65 — Zobacz pkt 66.

66 — Zobacz pkt 55–65.
67 — Zobacz pkt 66–68.

może zostać wykorzystany, kiedy zdolność do pracy zostanie przywrócona, albo który — przy ustaniu stosunku pracy — zostaje zastąpiony wypłatą ekwiwalentu, także w przypadku pojawienia się całkowitej niezdolności do pracy.

79. Nabycie prawa do corocznego urlopu lub do ekwiwalentu nie jest zasadniczo związane z warunkiem uprzedniego faktycznego świadczenia pracy, a tym samym uprawnienia te przysługują pracownikowi także wtedy, kiedy był on nieobecny z powodu choroby w całym roku urlopowym.

80. Jeśli chodzi o pytanie częściowe, czy uprawnienia te powstają także w przypadku nieusprawiedliwionej nieobecności w całym roku urlopowym, chciałabym przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem postępowanie prejudycjalne przewidziane w art. 234 WE stanowi instrument współpracy między Trybunałem a sądami krajowymi, w oparciu o który Trybunał udziela sądom krajowym wskazówek co do wykładni prawa wspólnotowego, koniecznych do rozstrzygnięcia zawisłych przed nimi sporów [68].

81. W ramach tej współpracy jedynie do sądu krajowego, przed którym zawisł spór i na którym spoczywa odpowiedzialność za przyszły wyrok, należy — przy uwzględnieniu okoliczności konkretnej sprawy — zarówno ocena, czy do wydania wyroku jest mu niezbędne uzyskanie orzeczenia prejudycjalnego, jak i ocena znaczenia pytań, które zadaje Trybunałowi. W konsekwencji, jeśli postawione pytania dotyczą wykładni prawa wspólnotowego, Trybunał jest co do zasady zobowiązany do wydania orzeczenia [69].

82. Jednakże w szczególnych okolicznościach, w celu zweryfikowania swojej własnej właściwości, do Trybunału należy zbadanie warunków, w jakich sąd krajowy kieruje do niego wniosek. Odmowa wydania orzeczenia w przedmiocie pytania prejudycjalnego postawionego przez sąd krajowy jest możliwa jedynie wtedy, gdy wnioskowana wykładnia prawa wspólnotowego w sposób oczywisty nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym lub przedmiotem sporu przed sądem krajowym, gdy problem ma charakter hipotetyczny lub gdy Trybunał nie posiada wystarczającej wiedzy na temat okoliczności faktycznych i prawnych, aby odpowiedzieć na postawione mu pytania w użyteczny sposób [70].

83. Bowiem duch współpracy, który ma być wyznacznikiem dla dobrego funkcjonowania odesłania prejudycjalnego, wymaga z kolei, aby sąd krajowy miał wzgląd na funkcję powierzoną Trybunałowi, którą jest wkład w administrowanie wymiarem sprawiedliwości w państwach członkowskich, a nie formułowanie opinii o charakterze doradczym w odpowiedzi na ogólne lub hipotetyczne pytania [71].

68 — Zobacz m.in. wyroki: z dnia 16 lipca 1992 r. w sprawie C-83/91 Meilicke, Rec. s. I-4871, pkt 22, z dnia 5 lutego 2004 r. w sprawie C-380/01 Schneider, Rec. s. I-1389, pkt 20.

69 — Wyżej wymieniony w przypisie 68 wyrok w sprawie Schneider, pkt 21, oraz przywołane tam orzecznictwo.

70 — Zobacz m.in. wyroki: z dnia 16 grudnia 1981 r. w sprawie 244/80 Foglia przeciwko Novello, Rec. s. 3045, pkt 18, z dnia 15 czerwca 1995 r. w sprawach połączonych od C-422/93 do C-424/93 Zabala Erasun i in., Rec. s. I-1567, pkt 29, z dnia 12 marca 1998 r. w sprawie C-314/96 Djabali, Rec. s. I-1149, pkt 19, ww. w przypisie 68 wyrok w sprawie Schneider, pkt 22. Zobacz wreszcie opinię rzecznika generalnego A. Tizzana z dnia 18 stycznia 2005 r. w sprawie C-165/03 Längst, Zb.Orz. s. I-5637, pkt 45 oraz wyrok z dnia 30 czerwca 2005 r. w tej samej sprawie, Zb.Orz. s. I-5637, pkt 30–35.

71 — Wyżej wymieniony w przypisie 68 wyrok w sprawie Schneider, pkt 23.

84. Z postanowienia odsyłającego wynika, że skarżący w sporze przed sądem krajowym od dnia 8 września 2004 r. nieprzerwanie do 30 września 2005 r., a więc do momentu ustania stosunku pracy, pozostawał na zwolnieniu lekarskim. Jego nieobecność była więc wyraźnie usprawiedliwiona, zatem Trybunał, ze względu na brak znaczenia odpowiedzi dla rozstrzygnięcia sporu przed sądem krajowym, nie musi zajmować stanowiska w kwestii pytania częściowego, czy uprawnienie do corocznego urlopu albo do rekompensaty finansowej powstaje także w przypadku nieusprawiedliwionej nieobecności.

VII — Wnioski

85. Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, proponuję Trybunałowi udzielenie Landesarbeitsgericht Düsseldorf na pytania prejudycjalne następujących odpowiedzi:

1) Artykuł 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE należy interpretować w ten sposób, że pracownikowi przysługuje w każdym wypadku coroczny płatny urlop w minimalnym wymiarze co najmniej czterech tygodni oraz że urlop niewykorzystany przez pracownika w danym roku urlopowym w szczególności z powodu choroby jest udzielany w terminie późniejszym.

2) Artykuł 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88/WE należy interpretować w ten sposób, że w przypadku rozwiązania stosunku pracy pracownik w każdym wypadku ma roszczenie o świadczenie pieniężne w zamian za przysługujący mu, a niewykorzystany urlop.

3) Artykuł 7 dyrektywy 2003/88/WE należy interpretować w ten sposób, że prawo do corocznego urlopu lub ekwiwalentu pieniężnego powstaje także w przypadku usprawiedliwionej nieobecności (z powodu choroby) w trakcie całego roku urlopowego.