WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)
z dnia 6 kwietnia 2006 r. *

W sprawie C-124/05

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Gerechtshof te 's-Gravenhage (Niderlandy) postanowieniem z dnia 3 marca 2005 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 16 marca 2005 r., w postępowaniu:

Federatie Nederlandse Vakbeweging

przeciwko

Staat der Nederlanden,

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

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

* Język postępowania: niderlandzki.

rzecznik generalny: J. Kokott,
sekretarz: M. Ferreira, główny administrator,

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

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu Federatie Nederlandse Vakbeweging przez L.S. J. de Kortego i M.A. C. Vijna, advocaten,

— w imieniu Królestwa Niderlandów przez H.G. Sevenster i M. de Mol, działające w charakterze pełnomocników,

— w imieniu Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej przez T. Lindena, działającego w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich przez N. Yerrell i P. van Nuffela, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 12 stycznia 2006 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 7 ust. 2 dyrektywy Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 307, str. 18) zmienionej dyrektywą 2000/34/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 22 czerwca 2000 r. (Dz.U. L 195, str. 41, zwanej dalej „dyrektywą").

2 Wniosek ten złożony został w ramach sporu pomiędzy Federatie Nederlandse Vakbeweging (niderlandzką federacją związków zawodowych, zwaną dalej „FNV") a państwem niderlandzkim dotyczącego tego, czy możliwość wykupienia dni minimalnego wymiaru corocznego urlopu w rozumieniu dyrektywy, które nagromadzone zostały w poprzednich latach, jest sprzeczna z art. 7 ust. 2 dyrektywy.

Ramy prawne

Uregulowania wspólnotowe

3 Dyrektywa przyjęta została w oparciu o art. 118 A Traktatu WE (art. 117–120 traktatu WE zastąpione zostały przez art. 136–143 WE). Zgodnie z art. 1 ust. 1 dyrektywy ustala ona minimalne wymagania w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia dla organizacji czasu pracy.

4 Sekcja II dyrektywy określa kroki, jakie państwa członkowskie muszą podjąć, aby każdemu pracownikowi zapewnić minimalny czas odpoczynku w ciągu dnia, w ciągu tygodnia oraz coroczny płatny urlop. Reguluje ponadto przerwy w pracy i maksymalny tygodniowy czas pracy.

5 Jeżeli chodzi o coroczny urlop, art. 7 dyrektywy stanowi:

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

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

6 Art. 17 dyrektywy daje możliwość odstąpienia, pod pewnymi warunkami od niektórych jej postanowień, jednak nie od art. 7 dyrektywy.

7 Dyrektywa została uchylona i zastąpiona począwszy od dnia 2 sierpnia 2004 r. dyrektywą 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299, str. 9). Jednakże art. 7 pozostał bez zmian.

Uregulowania krajowe

8 Odpowiednie przepisy przyjęte w celu transpozycji dyrektywy do niderlandzkiego wewnętrznego porządku prawnego znajdują się w księdze 7, tytuł 10 (umowa o pracę), rozdział 3 (urlop) kodeksu cywilnego (Burgerlijk wetboek, zwanego dalej „BW").

9 Artykuł 7:634 ust. 1 BW stanowi:

„Pracownik nabywa za każdy rok, w którym miał prawo do wynagrodzenia za cały czas uzgodnionej pracy, prawo do corocznego urlopu, który równy jest co najmniej czterokrotności tygodniowego uzgodnionego wymiaru czasu pracy lub, gdy wymiar uzgodnionej pracy wyrażony jest w godzinach w ciągu roku, okresowi przynajmniej mu równemu".

10 Na mocy art. 7:638 BW:

„1. Pracodawca zobowiązany jest umożliwić każdego roku pracownikowi skorzystanie z minimalnego urlopu, do którego ma prawo w oparciu o art. 634.

2. O ile urlop nie jest przedmiotem pisemnej umowy lub układu zbiorowego pracy, rozporządzenia wydanego w tym celu przez organ administracyjny lub w jego

imieniu albo ustawy, pracodawca ustala jego początek i koniec zgodnie z życzeniem pracownika, chyba że ważne względy się temu sprzeciwiają. [...]

[...]

6. Pracodawca zobowiązany jest udzielić pracownikowi urlopu w wymiarze dniowym i godzinowym, do jakiego ma on prawo, chyba że ważne względy się temu sprzeciwiają.

[...]"

11 Zgodnie z art. 7:639 BW:

„W czasie urlopu pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia."

12 Artykuł 7:640 BW stanowi:

„1. W czasie trwania umowy o pracę pracownik nie może zrzec się swego prawa w zamian za ekwiwalent.

2. Jeżeli nabyte zostało uprawnienie do urlopu w wymiarze, który wykracza poza minimum określone w art. 634, można odstąpić od postanowień ust. 1 w drodze pisemnej umowy, o ile uprawnienie to przewyższa owo minimum."

13 Na mocy art. 7:642 BW:

„Roszczenie o uznanie uprawnienia do urlopu przedawnia się z upływem pięciu lat od ostatniego dnia roku kalendarzowego, w którym uprawnienie to powstało".

14 Zgodnie z art. 7:645 BW:

„Odstępstwa na niekorzyść pracownika od art. 634–643 nie są możliwe, chyba że te artykuły pozwalają na takie odstępstwo."

Postępowanie przed sądem krajowym i pytanie prejudycjalne

15 Jeżeli chodzi o wyżej wskazane zasady prawne, broszura informacyjna, opublikowana przez ministerstwo spraw socjalnych i zatrudnienia, zatytułowana „Nieuwe

vakantiewetgeving. Meer ruimte voor maatwerk" (nowe ustawodawstwo w sprawie urlopów: swoboda działania w wymiernej pracy) z lutego 2001 r. (zwana dalej „broszurą") wyjaśnia, że:

„Fundament ustawodawstwa dotyczącego urlopów pozostaje bez zmian: każdy pracownik ma prawo do urlopów z zachowaniem swego wynagrodzenia. Minimalna ilość dni urlopu w roku wynosi przynajmniej czterokrotność ilości dni pracy w tygodniu. [...]

Możliwy jest urlop w wyższym wymiarze, nigdy w mniejszym!

[...]

3. Gromadzenie dni urlopu

Czy pracownik może gromadzić dni swego urlopu przez kilka lat by móc udać się w długą podróż dookoła świata?

Tak, jak najbardziej jest to możliwe. Dni urlopu mogą być gromadzone przez długi okres, zanim nastąpi ich utrata. [...]

4. Wykupienie dni urlopu

Dom wymaga remontu. Czy pracownik może uzyskać pieniądze w zamian za zgromadzone dni urlopu?

Tak, ale... W przyszłości możliwe jest wykupienie dodatkowych dni urlopu. Chodzi tu o dni urlopu ponad obowiązkowy minimalny wymiar dni urlopu w roku lub o dni skumulowane w trakcie poprzednich lat.

Przykład: pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze zgromadził 50 dni urlopu i chce odsprzedać je swemu pracodawcy. Jeszcze nie wziął urlopu w trakcie tego roku. Może zatem odsprzedać maksymalnie 50 - 20 (prawne minimum) = 30 dni."

16 W trakcie prac parlamentarnych dotyczących art. 7:640 BW rząd niderlandzki przedstawił w skrócie następujące uwagi: minimalne uprawnienie do urlopu składa się z pewnej liczby dni, do których pracownik ma prawo we wszystkich przypadkach w trakcie danego roku, z wyłączeniem pozaustawowych dni w danym roku, a także dni nagromadzonych w trakcie wcześniejszych lat. Wszystkie dni nagromadzone w tych ostatnich uwzględnia się przy wykupie dni urlopu, niezależnie od ich pochodzenia. Okoliczność, że dni te zostały nagromadzone z urlopów pozaustawowych lub z urlopu minimalnego roku wcześniejszego nie ma zatem znaczenia. Gdy pracownik nie wykorzystał (w całości lub części) swego minimalnego uprawnienia do urlopu z jakiegokolwiek powodu, uprawnienie to nie liczy się jako uprawnienie minimalne z roku poprzedniego. Dla tego roku istnieje bowiem inne uprawnienie minimalne. Jeżeli chodzi o owo niewykorzystane uprawnienie z wcześniejszego roku, możliwa jest wypłata ekwiwalentu pieniężnego.

17 W trakcie owych prac parlamentarnych przyznano, że możliwość wykupienia dni urlopu może zachęcać pracowników do powstrzymywania się od wykorzystania owych dni gdy wiadome jest, że dni te, które nie zostały wykorzystane w trakcie roku pracy mogą zostać wykupione w latach następnych. Uściślono w tym miejscu, że należy pozostawić te kwestie odpowiedzialności samych pracodawców i pracowników i że można oczekiwać, że w takim wypadku strony te zachowają się racjonalnie. Podkreślono, że na mocy art. 7:638 ust. 1 BW, pracodawca zobowiązany był każdego roku umożliwić pracownikowi skorzystania przynajmniej z corocznego minimalnego urlopu. Pracownik może żądać od pracodawcy udzielenia takiego urlopu.

18 Wniesiono projekt nowelizacji art. 7:640 ust. 2 BW zgodnie z którym z nagromadzonych w sumie dni urlopu nie byłoby możliwe wykupienie tej części z nich, która wynika z wykorzystana mniejszej ilość dni urlopu w trakcie poprzednich lat niż ustawowe minimum. Projekt ten został odrzucony w trakcie prac parlamentarnych.

19 FNV wniosła do Rechtbank te 's-Gravenhage powództwo o ustalenie, że państwo niderlandzkie działa niegodnie z prawem, stojąc na stanowisku i wyjaśniając, w ramach wykładni pojęcia „minimalny wymiar urlopu", o którym mowa w art. 7:634 BW — wbrew brzmieniu art. 7 ust. 2 dyrektywy — że dni, zarówno te wynikające z ustawy jak i te pozaustawowe, które zostały nagromadzone w latach poprzednich, wykraczają poza minimalne prawo do urlopu i co do zasady mogą być wykupione. FNV wniosła ponadto o zakazanie państwu niderlandzkiemu informowania o swej błędnej wykładni art. 7:640 BW, rozpowszechniania wyżej wspomnianej broszury oraz o opublikowanie orzeczenia, które ma być wydane.

20 Rechtbank te 's-Gravenhage oddalił powództwo. W apelacji przed Gerechtshof te 's-Gravenhage FNV wniosła ponadto, jako żądanie ewentualne, o orzeczenie, że racjonalna wykładnia art. 7:640 ust. 2 BW stosownie do art. 7 ust. 2 dyrektywy

oznacza, że dni urlopu przysługujące pracownikowi w trakcie któregokolwiek roku poniżej wymiaru minimalnego nabytego zgodnie z ustawą w trakcie tego roku nie mogą być wykupione.

21 Sąd krajowy uważa, że z genezy ustawy w związku z wyżej wymienioną broszurą wynika, że minimalny wymiar corocznego urlopu, jeżeli pracownik go nie wykorzystał, może zostać zastąpiony ekwiwalentem pieniężnym w trakcie następnego roku. W świetle prac przygotowawczych do tej ustawy zawartość owej broszury jest jego zdaniem taka, że w sytuacji niezgodności ze sposobem, w jaki dyrektywa winna być interpretowana i transponowana, rozpowszechnianie jej bez jakiegokolwiek ostrzeżenia, którego ona nie zawiera, wprowadzałoby w błąd i tym samym byłoby niezgodne z prawem. Wydaje się prawdopodobne, że możliwość późniejszego wykupienia dni minimalnego wymiaru corocznego urlopu może prowadzić do tego, że pracownicy nie będą brali lub nie wezmą w całości tego minimalnego urlopu. Błędna wykładnia dyrektywy przez państwo niderlandzkie narusza jego zdaniem interesy FNV w zakresie w jakim federacja ta chroni interesy pracowników w Niderlandach.

22 W tych okolicznościach Gerechtshof te 's-Gravenhage postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy jest zgodne z prawem wspólnotowym, a w szczególności z art. 7 ust. 2 dyrektywy Rady nr 93/104 [...], aby przepis ustawowy państwa członkowskiego dopuszczał możliwość zawarcia w formie pisemnej w czasie trwania umowy o pracę porozumienia, wskutek którego pracownik, który w trakcie danego roku nie wykorzystał swego corocznego urlopu w minimalnym wymiarze albo nie wykorzystał całego minimalnego wymiaru tego urlopu, mógł otrzymać w następnym roku ekwiwalent pieniężny w zamian za ten urlop?

Pytanie opiera się na założeniu, że ekwiwalent nie jest przyznawany w zamian za uprawnienie pracownika do urlopu w minimalnym wymiarze w roku bieżącym czy w latach następujących po nim".

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

23 Na wstępie należy zająć się podniesioną przez Komisję Wspólnot Europejskich ewentualną bezprawnością przenoszenia dni minimalnego wymiaru urlopu corocznego.

24 Aby szczegółowo nie rozważać tego problemu, należy przypomnieć, że Trybunał orzekł, że urlop gwarantowany przez prawo wspólnotowe nie może wpływać na prawo do skorzystania z innego urlopu gwarantowanego przez to prawo (zob. wyrok z dnia 14 kwietnia 2005 r. w sprawie C-519/03 Komisja przeciwko Luksemburgowi, Zb.Orz. str. I-3067, pkt 33). A zatem 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.

25 W swym pytaniu sąd krajowy pyta zasadniczo, czy art. 7 dyrektywy stoi na przeszkodzie temu, by przepis krajowy zezwalał, aby w czasie trwania umowy o pracę dni urlopu corocznego w rozumieniu dyrektywy, które nie zostały wykorzystane w ciągu danego roku zastąpione zostały ekwiwalentem pieniężnym w trakcie roku następnego.

26 Harmonizacja na szczeblu wspólnotowym organizacji czasu pracy ma na celu zagwarantowanie lepszej ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników przez zapewnienie im minimalnych okresów wypoczynku, w szczególności płatnego urlopu corocznego oraz odpowiednich przerw (zob. wyroki z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie C-173/99 BECTU, Rec. str. I-4881, pkt 38 oraz dnia 1 grudnia 2005 r. w sprawie C-14/04 Dellas i in., Zb.Orz. str. I-10253, pkt 41).

27 Zgodnie z art. 7 ust. 1 dyrektywy państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami uprawniającymi i przyznającymi mu taki urlop, przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym i/lub w praktyce krajowej.

28 Uprawnienie do płatnego corocznego urlopu każdego pracownika należy postrzegać jako szczególnie ważną zasadę wspólnotowego prawa socjalnego, od której nie może być odstępstw i której implementacja przez właściwe władze krajowe może być dokonana tylko w granicach wyraźnie określonych przez samą dyrektywę (zob. ww. wyrok w sprawie BECTU, pkt 43 oraz wyrok z dnia 18 marca 2004 r. w sprawie C-342/01 Merino Gómez, Rec. str. I-2605, pkt 29).

29 Dyrektywa w trosce o efektywną ochronę bezpieczeństwa i zdrowia pracownika wprowadza ponadto zasadę, zgodnie z którą pracownik normalnie winien mieć zapewniony rzeczywisty wypoczynek, gdyż tylko w przypadku rozwiązania umowy o pracę art. 7 ust. 2 dyrektywy pozwala na zastąpienie corocznego płatnego urlopu ekwiwalentem pieniężnym (ww. wyroki w sprawie BECTU, pkt 44 oraz w sprawie Merino Gómez, pkt 30).

30 Prawdą jest, że 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.

31 Jako że urlop w rozumieniu dyrektywy, w sytuacji gdy jest wykorzystany w trakcie roku następnego, może mimo to przyczynić się do poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracownika, należy stwierdzić, że wciąż jest przedmiotem regulacji dyrektywy.

32 W każdym razie możliwość wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za przeniesiony coroczny urlop w minimalnym wymiarze stworzyłaby zachętę — niezgodną z celami dyrektywy — do rezygnacji z urlopu wypoczynkowego lub do namawiania pracowników do takiej rezygnacji.

33 W konsekwencji art. 7 ust. 2 dyrektywy stoi na przeszkodzie temu, by minimalny wymiar corocznego płatnego urlopu zastępowany był ekwiwalentem pieniężnym w razie jego przeniesienia na rok następny.

34 Należy dodać, że art. 7 dyrektywy nie znajduje się wśród przepisów, od których dyrektywa wyraźnie przewiduje możliwość odstąpienia (zob. ww. wyrok BECTU, pkt 41). Stąd bez znaczenia pozostaje zatem to, czy ekwiwalent pieniężny za coroczny urlop wynika z zawartego porozumienia, czy nie.

35 Uwzględniając całość powyższych uwag, należy na postawione pytanie odpowiedzieć, iż art. 7 dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie temu, by przepis krajowy zezwalał w trakcie trwania umowy o pracę na zastąpienie dni corocznego urlopu w rozumieniu art. 7 ust. 1 dyrektywy, niewykorzystanych w trakcie danego roku, ekwiwalentem pieniężnym w trakcie roku następnego.

W przedmiocie kosztów

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

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

Artykuł 7 dyrektywy Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, zmienionej dyrektywą 2000/34/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 22 czerwca 2000 r., należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie temu, by przepis krajowy zezwalał w trakcie trwania umowy o pracę na zastąpienie dni urlopu corocznego w rozumieniu art. 7 ust. 1 tej dyrektywy, niewykorzystanych w trakcie danego roku, ekwiwalentem pieniężnym w trakcie roku następnego.

Podpisy