Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)

z dnia 9 listopada 2023 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Organizacja czasu pracy – Dyrektywa 2003/88/WE – Artykuł 7 – Prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego – Przeniesienie prawa do corocznego płatnego urlopu w przypadku długotrwałej choroby – Karta praw podstawowych Unii Europejskiej – Artykuł 31 ust. 2

W sprawach połączonych od C-271/22 do C-275/22

mających za przedmiot pięć wniosków o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożonych przez conseil de prud'hommes d'Agen (sąd pracy w Agen, Francja) postanowieniami z dnia 14 lutego 2022 r., które wpłynęły do Trybunału w dniu 21 kwietnia 2022 r., w postępowaniach:

XT (C-271/22),

KH (C-272/22),

BX (C-273/22),

FH (C-274/22),

NW (C-275/22)

przeciwko

Keolis Agen SARL,

przy udziale:

Syndicat national des transports urbains SNTU-CFDT,

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: A. Arabadjiev, prezes izby, T. von Danwitz (sprawozdawca), P.G. Xuereb, A. Kumin i I. Ziemele, sędziowie,

rzecznik generalny: T. Ćapeta,

sekretarz: A. Calot Escobar,

* Język postępowania: francuski.

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

– w imieniu XT, KH, BX, FH, NW – E. Delgado, avocate,

– w imieniu Keolis Agen SARL – J. Daniel, avocat,

– w imieniu rządu francuskiego – A. Daniel, B. Herbaut i N. Vincent, w charakterze pełnomocników,

– w imieniu Komisji Europejskiej – D. Martin i D. Recchia, w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 23 marca 2023 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczą wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 2003, L 299, s. 9), a także art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”).

2 Wnioski te zostały złożone w ramach sporów między XT, KH, BX, FH i NW, powodami w postępowaniach głównych, a spółką Keolis Agen SARL, dotyczących odmówienia przez spółkę Keolis Agen SARL umożliwienia XT, KH, BX, FH i NW skorzystania z dni nabytego przez nich urlopu, na które nie mogli się powołać ze względu na przerwy w pracy z powodu choroby, lub wypłacenia im ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop po ustaniu ich stosunku pracy.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Artykuł 7 dyrektywy 2003/88, zatytułowany „Urlop roczny”, 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”.

Prawo francuskie

4 Zgodnie z art. L. 3141-3 kodeksu pracy pracownik ma prawo do urlopu w wymiarze dwóch i pół dnia roboczego na miesiąc rzeczywistego świadczenia pracy u tego samego pracodawcy.

5 Artykuł L. 3141-5 tego kodeksu ma następujące brzmienie:

„Przez okresy rzeczywistego świadczenia pracy dla celów ustalenia wymiaru urlopu rozumie się:

1° okresy płatnego urlopu wypoczynkowego;

[…]

5° okresy – w nieprzerwanym okresie nieprzekraczającym roku – w trakcie których wykonywanie umowy o pracę zostaje zawieszone ze względu na wypadek przy pracy lub chorobę zawodową;

[…]".

6 Artykuł L. 3245-1 wspomnianego kodeksu stanowi:

„Roszczenie o zapłatę lub zwrot wynagrodzenia przedawnia się z upływem trzech lat od dnia, w którym osoba, która je wytacza, dowiedziała się lub powinna była dowiedzieć się o okolicznościach umożliwiających jej dochodzenie tego roszczenia. Roszczenie może dotyczyć kwot należnych za trzy ostatnie lata od tego dnia lub, w przypadku rozwiązania umowy o pracę, kwot należnych za trzy lata poprzedzające rozwiązanie umowy".

7 Artykuł D. 3141-7 tego kodeksu stanowi:

„Wypłata ekwiwalentu należnego za płatny urlop podlega zasadom określonym w księdze II w odniesieniu do wypłaty wynagrodzenia".

Postępowania główne i pytania prejudycjalne

8 Keolis Agen jest przedsiębiorstwem prywatnym, któremu powierzono świadczenie usługi publicznej w sektorze publicznego transportu osób.

9 Niektórzy z powodów w postępowaniu głównym są związani z tym przedsiębiorstwem umowami o pracę na czas nieokreślony, podczas gdy pozostali byli związani takimi umowami przed uznaniem ich za niezdolnych do pracy i rozwiązaniem ich umów o pracę.

10 W okresie obowiązywania, odpowiednio, ich umów o pracę powodowie w postępowaniu głównym przerwali wykonywanie pracy z powodu choroby przez okres trwający ponad rok. Wnieśli oni zatem do spółki Keolis Agen o umożliwienie im skorzystania z dni corocznego płatnego urlopu, na które nie mogli się powołać w trakcie, odpowiednio, okresów ich choroby, a w przypadku tych spośród nich, których umowy o pracę zostały rozwiązane – wypłacenia im ekwiwalentu pieniężnego za dni niewykorzystanego urlopu. Wnioski te zostały przedstawione w okresie krótszym niż 15 miesięcy po zakończeniu rocznego okresu rozliczeniowego przyznającego prawo do corocznego płatnego urlopu i były ograniczone wyłącznie do praw nabytych w ciągu, najwyżej, dwóch kolejnych okresów rozliczeniowych.

11 Spółka Keolis Agen oddaliła wspomniane wnioski na podstawie art. L. 3141-5 kodeksu pracy ze względu na to, że przerwy w pracy rozpatrywane w postępowaniu głównym trwały dłużej niż rok i nie były spowodowane chorobą zawodową.

12 Uznawszy, że odmowa ta jest sprzeczna z prawem Unii, a w szczególności z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 karty, powodowie w postępowaniu głównym wnieśli powództwo do conseil de prud'hommes d'Agen (sądu pracy w Agen, Francja), który jest sądem odsyłającym w niniejszych sprawach.

13 Sąd odsyłający dąży do ustalenia, po pierwsze, czy powodowie w postępowaniu głównym mogą powołać się na prawo do corocznego płatnego urlopu, o którym mowa w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, wobec spółki Keolis Agen – czyli przedsiębiorstwa prywatnego któremu powierzono świadczenie usługi publicznej.

14 Po drugie, sąd odsyłający wskazuje, że w prawie krajowym nie przewidziano wyraźnie okresu dozwolonego przeniesienia prawa do corocznego płatnego urlopu nabytego w trakcie przerwy w pracy z powodu długotrwałej choroby. Sąd ten przypomina, że zgodnie z orzecznictwem Trybunału, a w szczególności z orzecznictwem wynikającym z wyroku z dnia 22 listopada 2011 r., KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), okres przeniesienia wynoszący 15 miesięcy może zostać dopuszczony, jeżeli okres rozliczeniowy uprawniający do corocznego płatnego urlopu wynosi jeden rok. Conseil d'État (rada państwa, Francja) przyjęła ponadto w swoim orzecznictwie taki okres przeniesienia wynoszący 15 miesięcy. Natomiast Cour de cassation (sąd kasacyjny, Francja) dopuścił w swoim orzecznictwie możliwość nieograniczonego przeniesienia prawa do corocznego płatnego urlopu naliczonego ze względu na przerwę w pracy z powodu długotrwałej choroby. Biorąc pod uwagę te rozbieżności w orzecznictwie, sąd odsyłający dąży do ustalenia, po pierwsze, jaki rozsądny okres przeniesienia można przyjąć, i po drugie, czy w braku przepisu krajowego ograniczającego wspomniany okres nieograniczony okres przeniesienia byłby ewentualnie zgodny z prawem Unii.

15 W tych okolicznościach conseil de prud'hommes d'Agen (sąd pracy w Agen, Francja) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy art. 7 ust. 1 [dyrektywy 2003/88] należy interpretować w ten sposób, że ma on bezpośrednie zastosowanie do stosunków pomiędzy prywatnym operatorem transportowym, któremu tylko powierzono świadczenie usługi publicznej, a jego pracownikami, i to biorąc w szczególności pod uwagę liberalizację sektora pasażerskiego transportu kolejowego?

2) Jaki jest rozsądny okres dozwolonego przeniesienia nabytego płatnego urlopu w wymiarze czterech tygodni w rozumieniu art. 7 ust. 1 [dyrektywy 2003/88], gdy okres nabycia prawa do płatnego urlopu wynosi jeden rok?

3) Czy stosowanie nieograniczonego okresu dozwolonego przeniesienia w braku postanowienia krajowego wynikającego z przepisu prawa lub z umowy regulujących wspomniane przeniesienie nie jest sprzeczne z art. 7 ust. 1 [dyrektywy 2003/88]?".

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

16 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 7 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że pracownik może powołać się na prawo do corocznego płatnego urlopu wobec swojego pracodawcy, nawet jeśli pracodawca ten jest przedsiębiorstwem prywatnym, któremu powierzono świadczenie usługi publicznej.

17 Na wstępie należy przypomnieć, że na art. 7 dyrektywy 2003/88 co do zasady nie można powoływać się w sporze pomiędzy jednostkami (zob. podobnie wyrok z dnia 26 marca 2015 r., Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, pkt 48).

18 Jednakże zgodnie z utrwalonym orzecznictwem przepis ten odzwierciedla i konkretyzuje prawo podstawowe do corocznego płatnego urlopu, ustanowione w art. 31 ust. 2 karty (zob. podobnie wyrok z dnia 22 września 2022 r., Fraport i St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 i C-727/20, EU:C:2022:707, pkt 26 i przytoczone tam orzecznictwo).

19 W konsekwencji pytanie pierwsze należy zbadać nie tylko w świetle art. 7 dyrektywy 2003/88, lecz również w świetle art. 31 ust. 2 karty.

20 Należy przypomnieć, jak wynika z samego brzmienia art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, że każdy pracownik jest uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni. To prawo do corocznego płatnego urlopu należy postrzegać jako zasadę prawa socjalnego Unii o szczególnej wadze, której wdrażanie przez właściwe organy krajowe może być dokonywane tylko w granicach wyraźnie określonych w samej dyrektywie 2003/88 (wyrok z dnia 22 września 2022 r., Fraport i St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 i C-727/20, EU:C:2022:707, pkt 24 i przytoczone tam orzecznictwo).

21 W tym względzie należy zauważyć, że prawo do corocznego płatnego urlopu, jako zasada prawa socjalnego Unii, ma nie tylko szczególną wagę, lecz zostało również uznane w sposób wyraźny w art. 31 ust. 2 karty, która na podstawie art. 6 ust. 1 TUE posiada tę samą moc prawną co traktaty (wyrok z dnia 22 września 2022 r., Fraport i St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 i C-727/20, EU:C:2022:707, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo).

22 W tym kontekście podczas gdy art. 31 ust. 2 karty gwarantuje prawo każdego pracownika do corocznego okresu płatnego urlopu, art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 wprowadza tę zasadę w życie poprzez ustalenie długości wspomnianego okresu (wyrok z dnia 22 września 2022 r., Fraport i St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 i C-727/20, EU:C:2022:707, pkt 26 i przytoczone tam orzecznictwo).

23 Prawu do corocznego płatnego urlopu, ustanowionemu na rzecz każdego pracownika w art. 31 ust. 2 karty, przysługuje zaś w odniesieniu do samego jego istnienia charakter jednocześnie bezwzględnie wiążący i bezwarunkowy, ponieważ istnienie to nie wymaga skonkretyzowania przepisami prawa Unii lub przepisami prawa krajowego, które mają jedynie za zadanie określić dokładny czas trwania corocznych płatnych urlopów oraz, w stosownym przypadku, pewne warunki korzystania z nich. Wynika stąd, że wspomniane postanowienie karty samoistnie przyznaje pracownikom prawo, na które, jako takie, mogą się oni powoływać w sporze ze swoim

pracodawcą w sytuacji objętej prawem Unii i wchodzącej, w konsekwencji, w zakres stosowania karty (wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, pkt 74 i przytoczone tam orzecznictwo).

24 Co się tyczy sytuacji objętych zakresem stosowania karty, jej art. 31 ust. 2 prowadzi zatem w szczególności do tego, że sąd krajowy rozpatrujący spór między pracownikiem a jego pracodawcą mającym status jednostki musi odstąpić od stosowania przepisów krajowych naruszających zasadę, zgodnie z którą wspomniany pracownik nie może zostać pozbawiony prawa nabytego do corocznego płatnego urlopu po upływie okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia określonego w prawie krajowym, gdy pracownik ten nie był w stanie skorzystać z urlopu, lub, odpowiednio, z ekwiwalentu pieniężnego, który zastępuje ten urlop po rozwiązaniu stosunku pracy, jako prawo współistotne temu prawu do corocznego płatnego urlopu (zob. podobnie wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, pkt 75, 81).

25 W tym kontekście jest bezsporne, że w niektórych szczególnych sytuacjach, w których pracownik nie jest w stanie wypełniać swoich obowiązków, państwo członkowskie nie może uzależniać prawa do corocznego płatnego urlopu od spełnienia warunku rzeczywistego świadczenia pracy (wyrok z dnia 25 czerwca 2020 r., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca, C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, pkt 59).

26 Jest tak zwłaszcza w sytuacji nieobecności pracownika w okresie rozliczeniowym ze względu na zwolnienie chorobowe. Jak wynika bowiem z orzecznictwa Trybunału dotyczącego prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, tego rodzaju pracowników należy traktować jak pracowników, którzy rzeczywiście świadczyli pracę we wspomnianym okresie (wyrok z dnia 25 czerwca 2020 r., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca, C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, pkt 60).

27 W niniejszej sprawie powodowie w postępowaniu głównym mają zatem podstawy, by powoływać się wobec swojego pracodawcy na prawo do corocznego płatnego urlopu – ustanowione w art. 31 ust. 2 karty i skonkretyzowane w art. 7 dyrektywy 2003/88 – niezależnie od jego statusu przedsiębiorstwa prywatnego, któremu powierzono świadczenie usługi publicznej, a do sądu odsyłającego należy odstąpienie od stosowania przepisów krajowych sprzecznych z tymi przepisami prawa Unii.

28 W konsekwencji na pytanie pierwsze należy odpowiedzieć, że art. 31 ust. 2 karty i art. 7 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że pracownik może powołać się na prawo do corocznego płatnego urlopu – ustanowione w pierwszym z tych przepisów i skonkretyzowane w drugim z tych przepisów – wobec swojego pracodawcy, przy czym okoliczność, że pracodawca jest przedsiębiorstwem prywatnym, któremu powierzono świadczenie usługi publicznej, jest w tym względzie pozbawiona znaczenia.

W przedmiocie pytania drugiego

29 Poprzez pytanie drugie sąd odsyłający zwraca się w istocie do Trybunału o określenie okresu przeniesienia mającego zastosowanie do prawa do corocznego płatnego urlopu, o którym mowa w art. 7 dyrektywy 2003/88, w przypadku okresu rozliczeniowego wynoszącego jeden rok.

30 Zgodnie z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 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.

31 W konsekwencji, jak wynika z samego brzmienia art. 7 dyrektywy 2003/88 i orzecznictwa Trybunału, to do państw członkowskich należy określenie, w ich regulacjach krajowych, warunków wykonywania i wdrożenia prawa do corocznego płatnego urlopu – poprzez sprecyzowanie konkretnych okoliczności, w których pracownicy mogą korzystać ze wspomnianego prawa [zob. podobnie wyrok z dnia 22 września 2022 r., LB (Przedawnienie prawa do corocznego płatnego urlopu), C-120/21, EU:C:2022:718, pkt 24 i przytoczone tam orzecznictwo].

32 Jak wskazali w uwagach na piśmie powodowie w postępowaniu głównym, rząd francuski i Komisja Europejska, do Trybunału, orzekającego w przedmiocie odesłania prejudycjalnego, nie należy określanie okresu przeniesienia mającego zastosowanie do prawa do corocznego płatnego urlopu, o którym mowa w art. 7 tej dyrektywy, ponieważ określenie tego okresu należy do warunków wykonywania i wdrożenia prawa do corocznego płatnego urlopu i, w konsekwencji, określenie tego okresu należy do danego państwa członkowskiego. Dokonując wykładni art. 7 wspomnianej dyrektywy, Trybunał może jedynie zbadać, czy określony przez dane państwo członkowskie okres przeniesienia może naruszać to prawo do corocznego płatnego urlopu.

33 W związku z tym Trybunał nie jest właściwy do udzielenia odpowiedzi na pytanie drugie.

W przedmiocie pytania trzeciego

34 Poprzez pytanie trzecie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 7 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie ustawodawstwu krajowemu lub praktyce krajowej pozwalającym – w braku przepisu krajowego przewidującego wyraźne ograniczenie czasowe przeniesienia nabytego prawa do corocznego płatnego urlopu, które to prawo nie zostało wykonane ze względu na przerwę w pracy z powodu długotrwałej choroby – na uwzględnienie wniosków o coroczny płatny urlop złożonych przez pracownika po zakończeniu okresu rozliczeniowego uprawniającego do tego urlopu.

W przedmiocie dopuszczalności

35 Rząd francuski i Komisja podnoszą, że pytanie trzecie jest niedopuszczalne.

36 Zdaniem rządu francuskiego opisane przez sąd odsyłający przedstawienie ram prawnych jest nieprawidłowe i opiera się w szczególności na błędnej wykładni orzecznictwa Cour de cassation (sądu kasacyjnego, Francja), z którego nie wynika, by prawo krajowe zezwalało na nieograniczone przeniesienie prawa do corocznego płatnego urlopu naliczonego w trakcie przerwy w pracy z powodu długotrwałej choroby. Rząd ten wskazuje, że – w braku wyraźnego przepisu w prawie krajowym w tym względzie – zastosowanie ma zwykły trzyletni termin przedawnienia przewidziany w art. L. 3245-1 kodeksu pracy. W konsekwencji zadane pytanie ma charakter hipotetyczny i nie ma związku ze stanem faktycznym sporów w postępowaniach głównych.

37 Komisja ze swej strony przypomina w szczególności, że XT, powód w postępowaniu głównym w sprawie C-271/22, przed wypowiedzeniem jego stosunku pracy miał przerwę w pracy w nieprzerwanym okresie od dnia 9 stycznia 2017 r. do dnia 31 października 2018 r., zwolniono go w dniu 3 grudnia 2018 r., a wniosek o ekwiwalent pieniężny został przez niego złożony w dniu 3 stycznia 2019 r., czyli miesiąc po wspomnianym zwolnieniu i mniej niż 13 miesięcy po upływie okresu rozliczeniowego dotyczącego prawa do płatnego urlopu nabytego w 2017 r. Tak więc spór w postępowaniu głównym nie wymaga w żaden sposób badania zgodności z prawem ewentualnego nieograniczonego przeniesienia prawa do corocznego płatnego urlopu, w związku z czym owo trzecie pytanie prejudycjalne należy uznać za niedopuszczalne ze względu na jego hipotetyczny charakter.

38 W tym względzie należy przypomnieć, że pytania dotyczące wykładni prawa Unii, z którymi do Trybunału zwrócił się sąd krajowy na gruncie stanu prawnego i faktycznego, za którego ustalenie jest on odpowiedzialny, przy czym prawidłowość tych ustaleń nie podlega ocenie Trybunału, korzystają z domniemania, iż mają one znaczenie dla sprawy. Odrzucenie przez Trybunał wniosku sądu krajowego jest możliwe tylko wtedy, gdy jest oczywiste, że wykładnia prawa Unii, o którą wnioskowano, nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym lub przedmiotem sporu przed sądem krajowym, gdy problem jest natury hipotetycznej bądź gdy Trybunał nie dysponuje elementami stanu faktycznego albo prawnego, które są konieczne do udzielenia użytecznej odpowiedzi na pytania, które zostały mu przedstawione (wyrok z dnia 15 grudnia 2022 r., Veejaam i Espo, C-470/20, EU:C:2022:981, pkt 51 i przytoczone tam orzecznictwo).

39 W niniejszej sprawie należy stwierdzić, że sąd odsyłający jasno określił ramy faktyczne i prawne, w jakie wpisuje się pytanie trzecie, wskazując powody, dla których uważa, że w prawie krajowym nie przewidziano ograniczenia czasowego przeniesienia prawa do corocznego płatnego urlopu. Ponadto wyjaśnił on jasno, w jaki sposób odpowiedź na to pytanie jest konieczna, aby mógł orzec w przedmiocie ewentualnego przeniesienia uprawnień rozpatrywanych w postępowaniu głównym. W tych okolicznościach nie jest oczywiste, że wspomniane pytanie ma charakter hipotetyczny lub że nie ma ono żadnego związku ze stanem faktycznym lub z przedmiotem sporów w postępowaniach głównych, w związku z czym domniemanie znaczenia dla sprawy, o którym mowa w poprzednim punkcie niniejszego wyroku, nie może być podważone.

40 W tym kontekście z informacji przekazanych przez sąd odsyłający wynika, że wnioski powodów w postępowaniu głównym zostały przedłożone spółce Keolis Agen w okresie krótszym niż 15 miesięcy po zakończeniu rozpatrywanego okresu rozliczeniowego i że były one ograniczone do praw dotyczących dwóch kolejnych okresów rozliczeniowych. Należy zatem uznać, że pytanie trzecie zostało zadane jedynie w świetle okoliczności wynikających z ram faktycznych, w jakich zostało ono skierowane do Trybunału.

41 Z powyższego wynika, że pytanie trzecie jest dopuszczalne w zakresie, w jakim dotyczy ono wniosków o coroczny płatny urlop złożonych przez pracownika w okresie krótszym niż 15 miesięcy po zakończeniu okresu rozliczeniowego uprawniającego do tego urlopu i ograniczonych do dwóch kolejnych okresów rozliczeniowych.

Co do istoty

42 Jak wynika z utrwalonego orzecznictwa Trybunału, przypomnianego w pkt 31 niniejszego wyroku, do państw członkowskich należy określenie, w ich uregulowaniach krajowych, warunków wykonywania i wdrażania prawa do corocznego płatnego urlopu – poprzez określenie konkretnych okoliczności, w jakich pracownicy mogą korzystać ze wspomnianego prawa.

43 W tym względzie Trybunał orzekł, że określenie okresu dozwolonego przeniesienia niewykorzystanych corocznych urlopów po upływie okresu rozliczeniowego stanowi jeden z warunków wykonywania i wdrażania prawa do corocznego płatnego urlopu, a zatem należy, co do zasady, do właściwości państw członkowskich (wyrok z dnia 22 listopada 2011 r., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo).

44 Tak więc Trybunał uściślił, że art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 zasadniczo nie stoi na przeszkodzie regulacji krajowej ustanawiającej szczegółowe zasady wykonywania prawa do corocznego płatnego urlopu wyraźnie przyznanego przez tę dyrektywę, w tym obejmującej nawet utratę wspomnianego prawa po upływie okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia, pod warunkiem jednak, że pracownik, który utracił prawo do corocznego płatnego urlopu, miał rzeczywistą możliwość skorzystania z tego prawa przyznanego mu na mocy owej dyrektywy [wyrok z dnia 22 września 2022 r., LB (Przedawnienie prawa do corocznego płatnego urlopu), C-120/21, EU:C:2022:718, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo].

45 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem można bowiem wprowadzić ograniczenia prawa podstawowego do corocznego płatnego urlopu ustanowionego w art. 31 ust. 2 karty – z poszanowaniem ścisłych warunków przewidzianych w art. 52 ust. 1 karty, a mianowicie pod warunkiem że ograniczenia te są przewidziane ustawą, szanują istotę tego prawa i, z zastrzeżeniem zasady proporcjonalności, są konieczne i rzeczywiście odpowiadają celom interesu ogólnego uznawanym przez Unię [zob. podobnie wyroki: z dnia 22 września 2022 r., Fraport i St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 i C-727/20, EU:C:2022:707, pkt 33; a także LB (Przedawnienie prawa do corocznego płatnego urlopu), C-120/21, EU:C:2022:718, pkt 36].

46 I tak w szczególnym kontekście, w którym zainteresowani pracownicy nie mieli możliwości skorzystania z przysługującego im prawa do corocznego płatnego urlopu z powodu nieobecności w pracy spowodowanej chorobą, Trybunał dopuścił takie ograniczenia i orzekł, że o ile pracownik niezdolny do pracy w kilku następujących po sobie okresach rozliczeniowych miałby, co do zasady, prawo zgromadzenia, w nieograniczonym wymiarze, wszystkich praw do corocznego płatnego urlopu nabytych w okresie swojej nieobecności w pracy, o tyle takie nieograniczone gromadzenie nie odpowiadałoby już samemu celowi prawa do corocznego płatnego urlopu (zob. podobnie wyrok z dnia 22 września 2022 r., Fraport i St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 i C-727/20, EU:C:2022:707, pkt 34 i przytoczone tam orzecznictwo).

47 W tym względzie należy przypomnieć, że prawo do corocznego płatnego urlopu ma podwójny cel: jest nim mianowicie z jednej strony umożliwienie pracownikowi wypoczynku od zadań wyznaczonych mu w umowie o pracę, a z drugiej strony zapewnienie mu okresu wytchnienia i wolnego czasu. Prawo do corocznego płatnego urlopu nabyte przez pracownika niezdolnego do pracy w ciągu kilku kolejnych okresów rozliczeniowych może odpowiadać dwóm aspektom celu tego urlopu jedynie w zakresie, w jakim przeniesienie nie przekracza określonego ograniczenia czasowego. Po przekroczeniu tego ograniczenia czasowego coroczny urlop wypoczynkowy jest bowiem pozbawiony swego pozytywnego oddziaływania na pracownika jako czas wypoczynku, utrzymując jedynie swoją funkcję jako okres wytchnienia i wolnego czasu (zob. podobnie wyroki: z dnia 22 listopada 2011 r., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, pkt 31, 33; a także z dnia 22 września 2022 r., Fraport i St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 i C-727/20, EU:C:2022:707, pkt 27 i przytoczone tam orzecznictwo).

48 W związku z tym, mając na względzie okoliczności, w jakich znajduje się pracownik niezdolny do pracy w kilku kolejnych okresach rozliczeniowych, Trybunał orzekł, że w świetle nie tylko ochrony pracownika, do której zmierza dyrektywa 2003/88, lecz także ochrony pracodawcy, który jest

narażony na ryzyko zbyt znacznego gromadzenia okresów nieobecności pracownika i trudności, jakie mogłyby z tego wyniknąć w zakresie organizacji pracy, art. 7 tej dyrektywy nie stoi na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym ograniczającym gromadzenie prawa do corocznego płatnego urlopu przez okres dozwolonego przeniesienia, po którego upływie prawo to wygasa, o ile wspomniany okres dozwolonego przeniesienia gwarantuje w szczególności pracownikowi możliwość dysponowania, w razie potrzeby, okresami wypoczynku, które mogą zostać rozłożone, zaplanowane i są dostępne w dłuższej perspektywie czasowej, a także znacznie przekracza okres rozliczeniowy, w odniesieniu do którego został przyznany (zob. podobnie wyroki: z dnia 3 maja 2012 r., Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, pkt 41; z dnia 22 września 2022 r., Fraport i St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 i C-727/20, EU:C:2022:707, pkt 36 i przytoczone tam orzecznictwo).

49 W szczególności, co się tyczy okresów rozliczeniowych trwających jeden rok, Trybunał stwierdził, że art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 nie stoi na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym ograniczającym – poprzez ustanowienie piętnastomiesięcznego okresu dozwolonego przeniesienia, po upływie którego prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego wygasa – gromadzenie praw do takiego urlopu przez pracownika niezdolnego do pracy przez kilka następujących po sobie okresów rozliczeniowych, ponieważ takie przepisy lub praktyki krajowe nie naruszają celu tego prawa (zob. podobnie wyrok z dnia 22 listopada 2011 r., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, pkt 43, 44).

50 W niniejszej sprawie w pkt 40 niniejszego wyroku podkreślono, że o ile sąd odsyłający wskazał, iż prawo krajowe nie przewiduje wyraźnie ograniczenia czasowego w odniesieniu do przeniesienia nabytego prawa do corocznego płatnego urlopu, które nie zostało wykorzystane ze względu na przerwę w pracy z powodu długotrwałej choroby, o tyle z jego wskazań wynika również, że wnioski powodów w postępowaniu głównym zostały przedłożone spółce Keolis Agen w okresie krótszym niż 15 miesięcy po zakończeniu danego okresu rozliczeniowego i że były one ograniczone do praw dotyczących dwóch kolejnych okresów rozliczeniowych.

51 Ponieważ, zgodnie z art. 7 dyrektywy 2003/88, do państw członkowskich należy określenie warunków wykonywania prawa do corocznego płatnego urlopu i, z tego tytułu, ustanowienie ograniczeń czasowych przeniesienia tego prawa, jeżeli okaże się to konieczne do tego, aby cel tego prawa nie został naruszony, i to z poszanowaniem wymogów przypomnianych w pkt 45 niniejszego wyroku, przy czym państwa członkowskie powinny w szczególności zapewnić, aby takie ograniczenia były przewidziane w ustawie, ten sam przepis nie stoi na przeszkodzie temu, aby ustawodawstwo krajowe lub praktyka krajowa pozwalały na uwzględnienie wniosków o coroczny płatny urlop złożonych w okresie krótszym niż 15 miesięcy po zakończeniu danego okresu rozliczeniowego i ograniczonych wyłącznie do praw nabytych i niewykonywanych ze względu na przerwę w pracy z powodu długotrwałej choroby w trakcie dwóch kolejnych okresów rozliczeniowych.

52 Biorąc pod uwagę orzecznictwo przypomniane w pkt 47 i 48 niniejszego wyroku, należy bowiem zauważyć, po pierwsze, że takie przeniesienie nie narusza celu prawa do corocznego płatnego urlopu, ponieważ taki urlop zachowuje status okresu wypoczynku dla danego pracownika, i po drugie, że takie przeniesienie nie wydaje się narażać pracodawcy na ryzyko zbyt znacznego gromadzenia okresów nieobecności pracownika.

53 W konsekwencji na pytanie trzecie należy odpowiedzieć, że art. 7 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie ustawodawstwu krajowemu lub praktyce krajowej pozwalającym – w braku przepisu krajowego przewidującego wyraźne

ograniczenie czasowe przeniesienia nabytego prawa do corocznego płatnego urlopu, które to prawo nie zostało wykonane ze względu na przerwę w pracy z powodu długotrwałej choroby – na uwzględnienie wniosków o coroczny płatny urlop złożonych przez pracownika w okresie krótszym niż 15 miesięcy po zakończeniu okresu rozliczeniowego uprawniającego do tego urlopu i ograniczonych do dwóch kolejnych okresów rozliczeniowych.

W przedmiocie kosztów

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

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

1) **Artykuł 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej i art. 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy należy interpretować w ten sposób, że pracownik może powołać się na prawo do corocznego płatnego urlopu – ustanowione w pierwszym z tych przepisów i skonkretyzowane w drugim z tych przepisów – wobec swojego pracodawcy, przy czym okoliczność, że pracodawca jest przedsiębiorstwem prywatnym, któremu powierzono świadczenie usługi publicznej, jest w tym względzie pozbawiona znaczenia.**

2) **Artykuł 7 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie ustawodawstwu krajowemu lub praktyce krajowej pozwalającym – w braku przepisu krajowego przewidującego wyraźne ograniczenie czasowe przeniesienia nabytego prawa do corocznego płatnego urlopu, które to prawo nie zostało wykonane ze względu na przerwę w pracy z powodu długotrwałej choroby – na uwzględnienie wniosków o coroczny płatny urlop złożonych przez pracownika w okresie krótszym niż 15 miesięcy po zakończeniu okresu rozliczeniowego uprawniającego do tego urlopu i ograniczonych do dwóch kolejnych okresów rozliczeniowych.**

Podpisy